



# CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL

**Asociación Colombiana de Coaching Ontológico Profesional**

# **CÓDIGO DE ÉTICA**

**ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE COACHING  
ONTOLÓGICO PROFESIONAL - ACCOP**

**Versión 1 - abril 2026**

## Tabla de contenido

Tabla de contenido .....	3
Introducción.....	4
I. FUNDAMENTOS .....	4
II. ESTRUCTURA DEL CÓDIGO.....	5
Parte A: Acerca del Código de Ética.....	5
Parte B: Acerca de las Escuelas de Formación (con programa acreditado por ACCOP) .....	5
Parte C: Acerca de los Coaches Ontológicos Profesionales (Miembros Activos).....	5
Parte D. Régimen Disciplinario y proceso ético.....	5
Parte E. Definiciones (Glosario) .....	5
PARTE A. ACERCA DEL CÓDIGO DE ÉTICA .....	6
A.1. NUESTRA VISIÓN DE LA ÉTICA .....	6
A.2. NUESTRA VISIÓN DE LA PROFESIÓN.....	7
A.3. OBJETIVOS QUE PERSEGUIMOS .....	7
A.4. PRINCIPIOS ONTOLÓGICOS QUE PROPICIAMOS .....	8
A.5. NUESTROS VALORES .....	9
A.6. AMBITOS DE APLICACIÓN DE ESTE CÓDIGO .....	16
PARTE B. ACERCA DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN.....	18
B.1. ESCUELAS DE FORMACIÓN CON PROGRAMA(S) ACREDITADOS POR LA ACCOP .....	18
B.2. ESCUELAS DE FORMACIÓN SIN PROGRAMAS ACREDITADOS POR LA ACCOP.....	18
B.3. INCLUSIÓN DE LA CONVERSACIÓN ÉTICA EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN .....	18
PARTE C. ACERCA DE LOS COACHES ONTOLÓGICO PROFESIONALES ACREDITADOS.....	19
C.1. COMPETENCIAS DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL .....	19
C.2 FORMALIZACIÓN DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING .....	19
C.3. DE LA CONFIDENCIALIDAD EN LA RELACIÓN DE COACHING .....	20
C.4. PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDAMENTALES DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING .....	21
C.5. DENUNCIAS VINCULADAS A PROCESOS JUDICIALES EN CURSO CONTRA UN COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL (MIEMBRO ACTIVO) ACREDITADO POR LA ACCOP .....	21
PARTE D. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO ÉTICO .....	22
PARTE E. DEFINICIONES (GLOSARIO).....	26

## Introducción

La ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL (ACCOP) tiene como propósito, *Ser el alma y la voz del Coaching Ontológico en Colombia, transformando vidas para evolucionar entornos.*

Al cumplir con su propósito, contribuye a generar una experiencia de aprendizaje profunda que conduce al ser humano a expandir sus posibilidades y lograr sus objetivos, generando bienestar en sí mismo y en su entorno.

Las normas éticas que se mencionan en este documento no son excluyentes de otras no expresadas y que puedan extraerse de un ejercicio profesional digno e integro.

### I. FUNDAMENTOS

Durante las últimas décadas, hemos visto como el Coaching Ontológico ha avanzado y se ha venido consolidando como una profesión con presencia e incidencia en múltiples ámbitos de la sociedad. Desde distintos enfoques, necesidades y perspectivas, cada día más personas y organizaciones de varios continentes, apuestan a esta profesión con el fin de generar acciones que propicien cambios y transformaciones visibles en su desempeño personal, en sus negocios y equipos de trabajo.

En virtud de lo anterior, la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL (ACCOP), como ente regulador, integrador y difusor, entiende que el coaching ontológico profesional a nivel nacional se basa en dos pilares fundamentales, la Ética y el rigor conceptual. Así nace este Código de Ética. De la necesidad de establecer un marco de conducta común, consensuado, que establezca las directrices que regulan el accionar del Coach Ontológico Profesional en cualquiera de los roles que con respecto a la profesión pueda desempeñar y con cuyo cumplimiento, se comprometen de manera voluntaria cada uno de los miembros de la ACCOP.

Este código contribuye a elevar los estándares éticos de todo profesional del coaching ontológico acreditado por la ACCOP.

## II. ESTRUCTURA DEL CÓDIGO

El presente código está dividido en cinco partes:

### **Parte A: Acerca del Código de Ética**

Establece los principios fundamentales y el marco conceptual en los que se circunscriben tanto el Coaching Ontológico Profesional como el marco ético que lo regula.

### **Parte B: Acerca de las Escuelas de Formación (con programa acreditado por ACCOP)**

Describe el modo en que los principios fundamentales y el marco conceptual se materializan en las escuelas con programas de formación acreditados.

### **Parte C: Acerca de los Coaches Ontológicos Profesionales (Miembros Activos)**

Describe el modo en que los principios fundamentales y el marco conceptual se materializan en el ejercicio profesional de los coaches ontológicos.

### **Parte D. Régimen Disciplinario y proceso ético**

Describe el debido proceso y la facultad sancionatoria de la ACCOP para salvaguardar la integridad de la profesión.

### **Parte E. Definiciones (Glosario)**

Describe los términos utilizados en el presente Código.

## PARTE A. ACERCA DEL CÓDIGO DE ÉTICA

### A.1. NUESTRA VISIÓN DE LA ÉTICA

La ética busca fundamentar la manera de vivir, procurando estilos que posibiliten la mejor convivencia dentro de una comunidad, resguardando a cada uno de sus miembros.

Existe una conciencia o ética personal, la que a veces es contraria a la “ética de la comunidad” que es la base esencial del y en el vivir, surgiendo conflictos éticos de todo tipo y magnitud. Referida al ámbito laboral, se habla de ÉTICA PROFESIONAL, la cual se centra en cómo los valores que resguardan al ser humano son aplicables al ejercicio de una profesión y al entorno laboral. El conjunto de valores y principios que sustentan el ejercicio profesional, además de inspirar la conducta profesional, en muchos casos, tratan temas de competencia y capacidad profesional, además de temas específicos propios de cada área. Como los valores que guían al ser humano pueden variar con el tiempo, es necesario que la ética profesional sea revisada permanentemente.

Por lo tanto, toda forma de observar tiene consecuencias en la convivencia con otros seres humanos y con cualquier ser vivo del planeta. Creemos que la evolución humana se produce, también, a través del cambio cultural. Y vemos indispensable el avanzar hacia una forma de convivencia que permita respeto a la diversidad. Por lo antes expresado, desde nuestra mirada, la Ética Profesional debe contemplar cuatro niveles de responsabilidad:

- a) **Humana:** vela por el desarrollo pleno y autónomo del ser;
- b) **Profesional:** vela por realizar las tareas y funciones en un determinado rol profesional, comprometido con el resultado, siendo ético en su desempeño;
- c) **Social:** vela por la legalidad, integridad y desarrollo de la comunidad profesional correspondiente, resaltando la dignidad de esta profesión;
- d) **Global:** vela por el cuidado de los seres vivos, del planeta y el impacto que los seres humanos provocamos en ellos.

## A.2. NUESTRA VISIÓN DE LA PROFESIÓN

Entendemos la profesión del Coaching Ontológico como una disciplina profesional enfocada en la acción que habilita nuevas formas de ser y/o hacer. Esta práctica la realiza un coach certificado por una entidad avalada o acreditada para tal fin.

Esto se logra a través de un proceso dialógico, cuyo fin es que el coachee (cliente) alcance aprendizajes conscientes y voluntarios, y sea capaz de tomar decisiones y llevar a cabo acciones en función de lo que desea lograr.

El aprendizaje ontológico se fundamenta, principalmente, en los postulados y principios de la ontología del lenguaje, desde una mirada sistémica y en un marco constructivista; cuyo fin es que el coachee (cliente) pueda distinguir su manera de observar e interpretar la realidad y generar acciones derivadas de la misma, que le permitan aprendizajes transformacionales que le habiliten diferentes interpretaciones y acciones y, en consecuencia, surja una nueva perspectiva de su mundo.

La relación profesional se da en una plataforma ético-emocional de respeto y autonomía, donde el coach promueve la observación de los dominios emocional, corporal y lingüístico, junto con la alineación de estos a los logros deseados. Todo esto a través de sesiones conversacionales, durante el tiempo que determine el coachee y de común acuerdo con el coach.

Para ser un coach ontológico profesional la persona deberá cursar un programa de formación que se caracterice por el rigor académico y ético. Un coach no es un tutor, mentor, consultor, psicólogo o terapeuta.

## A.3. OBJETIVOS QUE PERSEGUIMOS

Conforme a lo establecido como Misión de la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL y a las atribuciones conferidas por sus Estatutos, se elabora el presente **Código de Ética**, cuyos objetivos centrales y que orientan su propósito son los siguientes:

1. Establecer las directrices que regulen el accionar de los asociados en los diferentes servicios que brinden, es decir, **Coaches Ontológicos Profesionales, Escuelas**

**Formadoras con Programa Acreditado** (directores, formadores, staff y aprendices) y a todos y cada uno de los miembros directivos y voluntarios de la ACCOP.

2. Servir de marco referencial para clientes o potenciales clientes de servicios profesionales o especializados de Coaching Ontológico Profesional, con el fin de conocer los parámetros éticos mínimos para el ejercicio profesional de un coach ontológico, en cualquiera de los roles en los que se pueda desempeñar.
3. Promover la estandarización nacional del marco ético en el ejercicio del coaching ontológico profesional, como paso previo a la consecución de estructuras organizativas reguladoras más avanzadas con incidencia en el ordenamiento legal y jurídico nacional.
4. Ser marco ético de obligatorio cumplimiento, para todas las personas naturales o jurídicas que de manera voluntaria han decidido formar parte de la ACCOP.

#### A.4. PRINCIPIOS ONTOLÓGICOS QUE PROPICIAMOS

El accionar ético del Coach Ontológico Profesional miembro de ACCOP, queda de manifiesto a través de las siguientes acciones:

- a) **Desempeñamos nuestro trabajo con humildad y respeto por el otro**, dialogando y valorando la diversidad, para integrar miradas, conocimientos y experiencias, asumiendo un compromiso con el bien común y compartido.
- b) **Promovemos la autonomía** como marco que afirma la libertad para pensar sin restricciones ni sujeción a dogmas y actuar consecuentemente.
- c) **Valoramos y vivenciamos la honestidad** al mantener una línea congruente entre lo que sentimos, pensamos, decimos y hacemos, reflejando transparencia en nuestro accionar.
- d) **Procuramos la responsabilidad** como valor orientado a hacernos cargo de nuestras acciones y de las consecuencias que se puedan derivar de las mismas.
- e) **Honramos y prestigiamos el servicio con integridad** en la práctica profesional, como motivador para el aprendizaje ontológico y desarrollo individual, organizacional y social.

- f) **A través de la cooperación, facilitamos el trabajo en equipo** para la construcción de una identidad común que sea representativa del todo en la integración de las partes y así, potenciar la conectividad entre personas, instituciones, sociedad y entorno.
- g) **Favorecemos la sustentabilidad** que se hace indispensable para la construcción del futuro de la humanidad, el cuidado del planeta y la sostenibilidad de la profesión.
- h) **Fomentamos la excelencia y calidad profesional**, desde la formación continua, con el compromiso de alcanzar los más altos estándares tanto en nuestro desempeño como coachs ontológicos profesionales, como en los programas de formación que impartimos y que son avalados por ACCOP.

## A.5. NUESTROS VALORES

De lo anterior, se desprende que los valores que rigen el accionar ético en el ejercicio del Coaching Ontológico Profesional son los siguientes:

**1.-Humildad:** Entendida como la virtud atribuida a quien ha desarrollado conciencia de sus propias limitaciones, debilidades y competencias, y obra en consecuencia de dicho conocimiento. En el contexto del ejercicio del coaching ontológico profesional, este valor se manifiesta entre otros, a través de los siguientes comportamientos observables:

- Comprender la igualdad y dignidad de todas las personas.
- Tener la capacidad para cuestionar la propia mirada.
- Acompañar al coachee valorando y dándole preeminencia a sus inquietudes y necesidades.
- Observar desde la duda y no desde la certeza, validando lo observado.
- Tener conciencia de las limitaciones en el actuar, generadas por sus juicios y creencias.
- Ser capaz de “declararse incompetente” y declinar en su accionar, cuando la situación rebasa su capacidad para acompañar al coachee, por ejemplo, cuando el coachee requiere intervención psicológica o psiquiátrica. Evitando riesgos legales por ejercicio ilegal de la psicología (Ley 1090 de 2006 en Colombia).
- Recibir feedback con apertura, con independencia de quién lo emita.
- Percibir y vivenciar las relaciones sociales desde la horizontalidad.
- Tener apertura genuina al aprendizaje.
- Ser un aprendiz permanente.

**2.- Respeto:** Visto como la capacidad que nos permite mirar atentamente al otro para reconocerlo, aceptarlo, apreciarlo y valorar sus cualidades y derechos. Algunos de los comportamientos observables son:

- Aceptar y validar al otro como legítimo otro, en su derecho a ser autónomo y diferente.
- Aceptar la diferencia cultural, política, social, de género, orientación sexual, raza, religión, entre otras.
- Privilegiar la igualdad de derechos, aun cuando ocupe posiciones de poder y/o autoridad.
- Percibir la dignidad del otro al mismo nivel de la propia y actuar en consecuencia.
- Reconocer el valor y los derechos propios al mismo nivel del valor y los derechos del otro.
- Abstenerse de imponer su propia mirada, así como tampoco evaluar o juzgar las acciones del coachee.
- Actuar dentro de los límites establecidos tanto por las capacidades emocionales del coachee como por la autorización otorgada por el mismo.
- Aceptar que es únicamente al coachee a quien le corresponde decidir sobre el curso de acción en su proceso, en virtud de lo cual, también asume la responsabilidad por los resultados.
- Adherir firmemente al marco de confidencialidad establecido entre el coach y el coachee y guardar discreción ante todo aquello que lo amerite.
- Actuar con tacto y prudencia vigilando sus palabras en la medida en que estas puedan herir o afectar a terceros.
- Evitar conductas que puedan ser catalogadas por el coachee, estudiante de escuela o compañeros docentes, como situaciones de abuso de cualquier tipo, además de insinuaciones o acoso de índole sexual.
- Evitar cualquier tipo de relación íntima o romántica con clientes, coachees o estudiantes, durante la vigencia de la relación de coaching, de formación o comercial.

**3.- Autonomía:** Consiste en la capacidad del individuo para hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas, en función de los principios o normas **que ha elegido libremente**. Algunas de las conductas que modelan este valor son:

- Pensar con libertad, sin restricciones ni sujeción a dogmas, o presiones derivadas de intereses gremiales, organizacionales o particulares y actuar en consecuencia.
- Validar su propia manera de interpretar el mundo y de desempeñarse en el ejercicio de la profesión de Coach (atendiendo a los estándares éticos y académicos establecidos), respetando las distinciones ontológicas de la comunidad de coaches ontológicos y al mismo tiempo, ofrecer sus juicios e interpretaciones con miras a realizar nuevos aportes en beneficio de dicha comunidad.
- Fomentar la participación activa del coachee durante todo su proceso.
- Respetar las decisiones y los límites establecidos por el coachee en el desarrollo de su proceso.
- Evitar imponer al coachee y a otros sus propias interpretaciones y criterios.
- Mostrar, sugerir, retroalimentar, evitando manipular al coachee para llevarlo al lugar al que juzga que este último debe ir.

**4.- Honestidad:** Es una cualidad que consiste en actuar congruentemente con sus principios y valores, expresándose con sinceridad. Esta conducta se manifiesta tanto de manera pública como privada, permeando así todos los aspectos de la vida. Algunas de las conductas que modelan este valor son:

- Mostrar coherencia entre lo que piensa, dice y hace.
- Ser auténtico y transparente.
- Establecer relaciones de equidad entre derechos y obligaciones.
- Honrar la confianza depositada por otros.
- Usar los recursos materiales de acuerdo con las necesidades, sin disponer de los recursos que no le son propios.
- Asumir la responsabilidad de sus errores y rectificar o corregir cuando sea necesario.
- Garantizar que lo ofrecido, para difundir y promocionar sus servicios, sea correspondiente de forma íntegra con el servicio prestado.
- Identificar las situaciones en las que existan conflictos de intereses originados por vinculaciones personales, profesionales, comerciales, gremiales o con asociaciones de coaches, renunciando a tener participación alguna o de ser necesario, declarándolo de manera transparente para lograr un acuerdo avalado por todas las partes interesadas.

- Sustentar su experiencia en certificaciones adquiridas por instituciones formales y debidamente acreditadas, proveyendo el respaldo de las mismas en caso de ser requerido.
- Reconocer y respetar la autoría intelectual de otros autores, incluyendo a otros coaches, escuelas y profesionales del coaching. Esto contempla lo relativo a investigaciones, productos o instrumentos que hayan sido elaborados por terceros.
- Renunciar a utilizar información, aportes, revelaciones, creaciones, proyectos o planes del coachee, cliente, asociación nacional o ACCOP, para obtener beneficios personales, comerciales o financieros no autorizados.
- Diseñar estrategias de comercialización transparentes y que estén basadas en las fortalezas de sus productos y servicios.
- Abstenerse de emitir juicios descalificadores infundados sobre cualquier otro colega.
- Incorporar en su hacer profesional, la competencia leal y las buenas prácticas comerciales.

**5.- Responsabilidad:** Entendida como la capacidad de responder o hacerse cargo de sus pensamientos, juicios, palabras y acciones. Algunas de las conductas que modelan este valor son:

- Realizar un acuerdo o contrato antes del inicio de la relación profesional/comercial en el que se establezcan con claridad los estándares de satisfacción de ambas partes. Ver ampliación en punto C.2 y C.4.
- Honrar el compromiso de la confidencialidad acordada con el otro. Ver ampliación en punto C.3
- Hacerse cargo de sus acciones y asumir las consecuencias que se deriven de las mismas.
- Honrar de manera impecable los compromisos adquiridos.
- Hacerse cargo de sus obligaciones.
- Honrar la confianza que le es otorgada.
- Fundar juicios tomando por base únicamente evidencias observables que los soporten.
- Validar constantemente su interpretación.
- Cumplir con sus obligaciones aun cuando no vaya a ser gratificado por ello.
- Declinar de forma oportuna en sus funciones, cuando no se sienta competente técnica y/o emocionalmente, para acompañar al coachee u organización en el proceso que

estos requieran y colaborar en la gestión de un nuevo espacio para el coachee u organización.

**6.- Integridad:** Consiste en actuar de acuerdo con las ideas y a los valores que declara, inclusive en situaciones que le son difíciles o adversas. Algunas de las conductas observables que modelan este valor son:

- Actuar en todo momento de acuerdo con los valores que declara, así como también, de acuerdo con cada uno de los valores expresados en este código de ética, al cual se acoge al formar parte de la ACCOP.
- Actuar de manera permanente, de acuerdo con las ideas y distinciones ontológicas que declara en su trabajo como coach.
- Hacer lo que el consenso social considera como correcto y bueno en aquellos espacios a los que decide pertenecer.
- Vivir y actuar en coherencia con los principios y normas sostenidos por el coaching ontológico, al igual que, a los establecidos por las organizaciones e instituciones que rigen la disciplina y de las que forme parte.
- Reconocer el trabajo y la contribución de otros.
- Respetar los derechos de autor, las marcas registradas y los derechos de propiedad intelectual y acatar las leyes y acuerdos respecto de estos derechos.

**7. Cooperación:** Consiste en trabajar colaborativamente con el objetivo de alcanzar fines comunes, manifestando ayuda mutua, interés y apoyo, privilegiando la inclusión y el sentido de comunidad. Conductas Observables:

- Abrir conversaciones de posibilidades para el trabajo en equipo.
- Coordinar acciones con otros con el objetivo de alcanzar metas acordadas.
- Abrir conversaciones orientadas a generar consensos, cuando existen diferentes miradas y/o intereses.
- Fomentar la creación de un espacio conversacional basado en la confianza, orientado a mantener o restablecer las relaciones.
- Mostrar mediante la acción, interés en los objetivos comunes, manifestando apoyo y ofreciendo ayuda mutua.
- Construir comunidad para que este valor sea sustentable, aun cuando los que cooperan sean diferentes, heterogéneos y conformen equipos diversos.

**8.- Sustentabilidad:** Vista como la habilidad de promover la dignidad humana como condición fundamental para construir, reconstruir y/o diseñar las relaciones del ser humano de manera sostenida con el entorno físico, biológico, económico y social, evitando comprometer a las generaciones futuras. Conductas asociadas:

- Promover el ejercicio responsable de la libertad humana.
- Adoptar valores que generen un comportamiento armonioso con la naturaleza y entre los seres humanos.
- Apoyar las iniciativas y acciones sociales que defiendan y promuevan la sostenibilidad del planeta y sus recursos naturales.
- Participar activamente en proyectos de educación, capacitación y concientización sobre este aspecto.
- Generar acciones que preserven el medio ambiente.
- Utilizar en las actividades formativas, talleres y dinámicas grupales, los recursos disponibles de manera eficiente, cumpliendo con el **principio de “las 3 R” de la sustentabilidad:** reducir, reutilizar y reciclar.
- Generar y apoyar acciones que contribuyan al crecimiento, consolidación y sostenibilidad de la profesión, regidas por el compromiso con la impecabilidad, la formación continua, el trabajo remunerado, la construcción de mercado y el posicionamiento formativo, social y económico de la profesión.

**9.- Excelencia:** Es el conjunto de prácticas orientadas a producir resultados con estándares superiores a lo ordinario, y que contempla el aprendizaje y desarrollo continuo. Conductas que evidencian este valor son:

- Cumplir en el ejercicio de su actividad profesional, con el perfil del coach ontológico establecido por ACCOP, en lo relativo a conocimientos, actitudes y valores.
- Ejecutar su actividad profesional, utilizando el cien por ciento de sus capacidades y potencial.
- Estar orientado a las necesidades y requerimientos del coachee, del aprendiz o del cliente al momento de diseñar, revisar y realizar su trabajo.
- Revisar los resultados obtenidos, identificando oportunidades de mejora y aprendizaje en cada experiencia, siendo autocrítico.

- Dedicar el tiempo necesario a cada tarea.
- Estar orientado permanentemente a:
  - las personas
  - los procesos
  - los resultados
  - la mejora continua
  - la innovación

**Adicionalmente, consideramos como básicos y que requieren una mención y desarrollo especial, los siguientes principios éticos profesionales del coach ontológico:**

- a) Contribuir con su conducta a la promoción en la sociedad del reconocimiento de la profesión y la dignidad que la acompaña.
- b) Participar en eventos académicos profesionales brindando aportes de calidad y mostrando en todo momento respeto por la profesión, la comunidad local de coaches y la ACCOP.
- c) Delimitar en cada relación de coaching los dominios de intervención a partir de un claro contrato de trabajo, clarificando objetivos, límites y las reglas en la relación de coaching, la duración del proceso, honorarios como compensación por su actividad profesional, compromisos, responsabilidades y acuerdos de cómo desempeñará la actividad y su responsabilidad frente a los resultados.
- d) Mantener la confidencialidad y reserva de las conversaciones que sostenga en su desempeño profesional.
- e) Estar alerta para observar cuando el cliente no se beneficia con la relación de coaching proponiéndole otro coach y/o recurso.
- f) Asistir con competencia y responsabilidad al coachee a menos que sus fines u objetivos sean ilegales, ilícitos o contrarios a la ética, según las leyes de la República de Colombia o la normatividad vigente.
- g) Intervenir en función del logro de resultados por parte del coachee, sin garantizar la obtención de estos, ni prometer resultados infalibles. El coaching civilmente en Colombia configura una "Obligación de Medio" (poner todo el conocimiento y pericia a disposición del cliente) y no una "Obligación de Resultado" (garantizar que el cliente va a lograr el éxito material/financiero). Prometer resultados fijos puede generar

demandas por publicidad engañosa que pueden ser sancionados por la Superintendencia de Industria y Comercio (Estatuto del Consumidor, Ley 1480 de 2011).

- h) Ajustar su trabajo profesional en organizaciones (instrucción ontológica, entrenamientos, asesoramiento, entre otros), a los valores y principios establecidos en el presente Código de Ética.
- i) Aceptar su propia ceguera cognitiva y solicitar conversación de coaching cuando lo considere necesario.
- j) Contribuir al continuo desarrollo profesional de otros colegas y de la profesión.
- k) No participar en actividades que desacrediten la profesión.
- l) No emitir públicamente juicios adversos sobre la actuación profesional de otros coaches, sin tener evidencia de los juicios emitidos.
- m) Publicitar los servicios respetando las normas vigentes de la ACCOP y la normatividad de protección al consumidor (evitando publicidad engañosa).
- n) Formar coaches de acuerdo con lo establecido en el Plan Modelo de cada Asociación Nacional (Miembro Activo de ACCOP), ajustando su publicidad a dicho Plan, estableciendo la organización certificante y el aval con el que cuentan.
- o) Propiciar experiencias de aprendizaje que permitan al aprendiz adquirir conocimientos, habilidades, competencias y valores, para el ejercicio del futuro rol profesional, dentro del marco ético establecido en este Código de Ética.
- p) Certificar únicamente a los aprendices que cumplan con los requisitos establecidos para ello, teniendo en cuenta los objetivos de enseñanza/aprendizaje del programa que cursan, el perfil profesional y sus incumbencias.
- q) Ajustar su actividad profesional y personal a las leyes de la República de Colombia o del país en el que opere y reglamentos que le competen.

## A.6. AMBITOS DE APLICACIÓN DE ESTE CÓDIGO

Este Código de Ética, será el marco regulatorio aplicable a todo miembro de ACCOP, es decir, a **Coaches Ontológicos Profesionales y Escuelas Formadoras con Programas Acreditados** (formadores, staff de las escuelas formadoras y aprendices), y a todos y cada uno de los miembros y voluntarios de la ACCOP, **indistintamente de su rol o posición en la organización**. Así como también, a los distintos profesionales que conformen y formen parte de las representaciones o capítulos de la ACCOP, en aquellos países en los que no existan Asociaciones Nacionales Miembro.

El incumplimiento de lo establecido en el presente código o las violaciones al mismo, por parte de aquellos profesionales sujetos a su regulación y que brinden servicios profesionales a terceros (personas u organizaciones) será sancionado de acuerdo con lo señalado en el **Reglamento del Código de Ética**.

EL proceso de denuncia es viable exclusivamente cuando involucre a coaches ontológicos profesionales asociados a ACCOP y el procedimiento para la tramitación de esta, así como también, de los criterios aplicables para que la misma sea aceptada y tramitada por parte del Comité de Ética de la ACCOP, se encuentran descritos en la **Línea Ética**, disponible en [www.accop.org](http://www.accop.org).

Con el fin de clarificar, sin agotar los posibles ámbitos de aplicación y de conflictos en el Comité de Ética, este podrá intervenir, en los siguientes momentos:

- Denuncias o reclamos realizados por un cliente, institución u otro colega que sienta vulnerados sus derechos por parte de un Coach acreditado ACCOP.
- En procesos de coaching (individual o grupal) cuando el coachee interprete que el coach ha vulnerado su dignidad, incumplido promesas/contratos, vulnerado la confidencialidad, o no ha respetado la autonomía del coachee.
- En la formación de coaches por parte de Escuelas, cuando: el programa no se ajuste a lo publicitado, los formadores no cumplan sus funciones, haya prácticas no éticas, o exista sospecha fundada de maltrato o abuso de poder hacia el aprendiz.
- En intervenciones organizacionales, cuando no se cumplan los acuerdos corporativos.
- En la difusión y publicidad, cuando se garanticen resultados específicos engañosos o se usen avales falsos.
- En eventos académicos, cuando el comportamiento del coach afecte negativamente la imagen de la profesión.
- En el accionar de todos los miembros del Comité Ejecutivo, Comisión Directiva, Comisión de Ética, Direcciones ejecutivas y todos los voluntarios que trabajan en los distintos proyectos y programas que lleva adelante la ACCOP, así como las Asociaciones Nacionales, que no cumplan con los valores y principios éticos profesionales enunciados anteriormente.

- Según la gravedad del hecho, la magnitud de los daños y los perjuicios ocasionados, el damnificado puede presentar el pedido de intervención de la Comisión de Ética y de ser necesario, podrá recurrir, además, a la justicia ordinaria.

## PARTE B. ACERCA DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN (CON PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN COACHING ONTOLÓGICO)

### B.1. ESCUELAS DE FORMACIÓN CON PROGRAMA(S) ACREDITADOS POR LA ACCOP

Las escuelas con Programa de Formación en Coaching Ontológico acreditadas por la ACCOP adhieren en un todo el presente Código de Ética, en el entendido que ambos códigos se encuentran alineados.

**Todo programa para ser acreditado por ACCOP debe incluir los contenidos éticos establecidos en el presente código.**

Estas escuelas se comprometen a dar a conocer estos documentos en sus formaciones, exigiendo a sus aprendices y egresados que se comprometan a respetar, a partir de su declaración y adhesión, tanto las normas y disposiciones locales como las nacionales emanadas de este Código de Ética.

### B.2. ESCUELAS DE FORMACIÓN SIN PROGRAMAS ACREDITADOS POR LA ACCOP.

Las escuelas que no poseen programas de formación acreditados por la ACCOP se adhieren en un todo a este Código de Ética para regir el comportamiento de sus coaches formadores y serán alcanzados por las disposiciones particulares vigentes de la ACCOP.

### B.3. INCLUSIÓN DE LA CONVERSACIÓN ÉTICA EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Las escuelas con Programa Acreditado se comprometen a que la conversación ética esté en su programa de formación. La forma de inclusión es potestad de cada escuela y tendrán que presentar el cómo incluirán el Código de Ética de ACCOP en la formación. Este será un trabajo conjunto entre la Dirección Académica, de Acreditaciones y el Comité de Ética ACCOP.

Asimismo, los directores de programas acreditados por ACCOP y su staff deberán contar con formación continua en ética profesional.

## PARTE C. ACERCA DE LOS COACHES ONTOLÓGICO PROFESIONALES ACREDITADOS

### C.1. COMPETENCIAS DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL

Se entiende por principio básico profesional que sustenta la toma de posición y guía las actividades del coach, su “Coherencia Ontológica” definida como la capacidad de adaptación al paradigma del Coaching Ontológico, en relación con su “ser” y “hacer”, por el camino del Aprendizaje Ontológico, para la generación de confianza y sustentabilidad de su práctica profesional.

Cada Miembro Activo de la Asociación se alinearán al estándar de competencias que establezca ACCOP para el ejercicio profesional de los Miembros Activos.

### C.2 FORMALIZACIÓN DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING

Toda relación de Coaching será formalizada mediante el Acuerdo de Coaching (contrato de prestación de servicios). Lo anterior, con el propósito de permitir que cada persona interviniente pueda expresar sus intereses, alcances y compromisos que se declaran sostener.

Como mínimo, los alcances del Acuerdo de Coaching deben ser:

- a) **Proceso de Coaching (Individual):** Acuerdo celebrado por escrito entre el Coach y el Coachee. En él, se especifica el marco temporal (cantidad de sesiones, inicio, duración, horarios y frecuencia de los encuentros), el marco de trabajo (brecha, objetivos, etc.), el acuerdo de confidencialidad y los términos de la remuneración.
- b) **Proyecto de Coaching (Organizacional):** Acuerdo celebrado entre el Coach y el Promotor (Sponsor/Organización), que establece un encuadre referente a los términos

del servicio, se indican quién será el o los coachees, los objetivos que se persiguen, los indicadores y metodología de trabajo, alcances y modo en que se realizará el intercambio de información, los límites del intercambio de información (protegiendo siempre la confidencialidad de lo hablado individualmente con cada empleado), además de los términos de remuneración.

### C.3. DE LA CONFIDENCIALIDAD EN LA RELACIÓN DE COACHING

El secreto profesional constituye un deber fundamental del coach que perdura en forma indefinida y que ampara incluso la identidad del alcanza incluso el nombre del coachee o cliente. El secreto profesional es un derecho del cliente establecido en su beneficio y basado en la confianza.

El coach no podrá revelar directa ni indirectamente los hechos, datos o informaciones que haya conocido en el ejercicio de su profesión, **salvo en las siguientes excepciones estrictas:**

- a) Que medie orden expresa emanada de autoridad judicial competente.
- b) Que medie autorización previa, expresa y por escrito del cliente mayor de edad en pleno uso de sus facultades, o del representante legal en el caso de menores de edad o personas con declaración de interdicción/apoyos jurídicos.
- c) Que exista un riesgo inminente, grave y demostrable para la vida o la integridad física del coachee o de terceros (ej. riesgo de suicidio, homicidio, o abuso de menores). En este caso, el coach tiene el deber ético y legal de informar a las autoridades competentes o familiares, primando el derecho a la vida.

Adicionalmente, en el caso de disputa judicial del coach con su cliente (ej. cobro de honorarios), el profesional podrá revelar **exclusivamente lo estrictamente indispensable** para su legítima defensa, procurando no abusar jamás de información privilegiada.

La confidencialidad también obliga al coach a manejar los datos de su cliente mediante procedimientos y plataformas seguras, dando cumplimiento a la Ley Estatutaria 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales (Habeas Data) en Colombia.

En los casos en que el coach se dedique a la formación de coaches, las políticas de confidencialidad serán comunicadas fehacientemente a sus aprendientes y equipo académico, dado que ambas partes pueden tener en su poder información sensible que se desprende del mismo proceso formativo.

## **C.4. PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDAMENTALES DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING**

El Coach Ontológico Profesional elige honrar en todo aspecto y detalle la relación con el Coachee y/o Promotor, evitando ocasionar un perjuicio para los involucrados. Solo realiza intercambios de servicios, bienes cuando se encuentre formalmente establecido en los acuerdos comerciales.

Procura constantemente evitar conflictos de intereses reales o potenciales. y en caso de que se produzcan, abre conversaciones al respecto para gestionarlos apreciativamente y con transparencia o, de ser necesario suspende el proceso.

## **C.5. DENUNCIAS VINCULADAS A PROCESOS JUDICIALES EN CURSO CONTRA UN COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL (MIEMBRO ACTIVO) ACREDITADO POR LA ACCOP**

En los casos en que el Comité de Ética de ACCOP reciba conocimiento formal de que un miembro activo está siendo procesado judicialmente por delitos graves tipificados en la legislación ordinaria (penal), el Comité de Ética podrá proceder de manera preventiva a la suspensión de sus derechos como asociado y retirar su perfil del directorio web público de ACCOP, siempre garantizando el Debido Proceso y el derecho a la defensa del asociado, conforme a los estatutos de la asociación.

Esta medida preventiva administrativa no implica un juicio sobre su culpabilidad penal, pues ACCOP respeta el principio constitucional de Presunción de Inocencia (Art. 29 de la Constitución Política de Colombia), hasta que exista una sentencia en firme por parte de la justicia ordinaria.

## C.6. INDEMNIDAD Y ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD

El Coach Ontológico Profesional (Miembro Activo) actúa de manera independiente y autónoma en su ejercicio privado. Por lo tanto, el Coach se obliga a mantener indemne a la **ACCOP** frente a cualquier reclamación, demanda o acción legal de carácter civil, penal o administrativo interpuesta por terceros o clientes, derivada de su mala práctica, negligencia o dolo en la prestación de sus servicios. La labor de la ACCOP se limita exclusivamente a la regulación ética y gremial, y no implica una responsabilidad solidaria por los daños patrimoniales o extrapatrimoniales que el profesional pueda causar en el ejercicio de su actividad.

## PARTE D. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO ÉTICO

### D.1. DEL COMITÉ DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

**1.1. Naturaleza y Conformación:** El Comité de Ética es el órgano autónomo encargado de velar por el cumplimiento del presente Código. Estará conformado por tres (3) miembros principales, elegidos por la Asamblea General para un periodo de dos (2) años, con posibilidad de una reelección.

**1.2. Requisitos:** Para ser miembro del Comité se requiere ser Miembro Activo con una antigüedad mínima de tres (3) años, no haber sido sancionado disciplinariamente y demostrar formación en ética o experiencia en gestión gremial.

**1.3. Competencia:** El Comité actuará de oficio (por conocimiento directo) o ante denuncia presentada por terceros contra cualquier miembro sujeto a este código.

### D.2. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y RECEPCIÓN

**2.1. Canal de Recepción:** Todas las denuncias deberán canalizarse exclusivamente a través del formulario digital de la **Línea Ética** disponible en [www.accop.org](http://www.accop.org).

**2.2. Requisitos de la Denuncia:** Para ser admitida, la denuncia debe contener:

- Identificación plena del denunciante y del denunciado.
- Relato cronológico de los hechos.
- Pruebas documentales, testimoniales o de cualquier índole que sustenten la transgresión.

**2.3. Admisión:** Recibida la denuncia, el Comité tendrá diez (10) días hábiles para determinar si los hechos constituyen una presunta falta ética. Si la denuncia es temeraria o carece de sustento, será archivada de plano. Al archivar de plano, se debe emitir una respuesta motivada al denunciante en cumplimiento del derecho de petición.

**2.4. Mediación ética previa:** En casos donde la denuncia se origine por conflictos de intereses comerciales, incumplimiento de contratos de coaching o disputas de honorarios, y siempre que no existan indicios de violación a los derechos fundamentales o dignidad del coachee, el Comité de Ética podrá citar a las partes a una audiencia de mediación virtual. El objetivo será buscar un acuerdo amistoso que restablezca la relación o repare el perjuicio, suspendiendo los términos del proceso disciplinario. De lograrse un acuerdo, se archivará el expediente; de lo contrario, el proceso continuará su curso formal. Este acuerdo de mediación hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo entre las partes dentro de la asociación.

**2.5. Canal de denuncia protegida (whistleblowing):** La Línea Ética de la ACCOP es el único canal oficial para reportar transgresiones. La Asociación garantiza la reserva de la identidad del denunciante durante la etapa de indagación preliminar, con el fin de proteger la integridad del proceso y la comunidad. El uso malintencionado o temerario de este canal para difamar colegas sin evidencia comprobable será igualmente sancionado bajo los criterios de honestidad y lealtad profesional establecidos en este código.

## D.3. EL PROCESO DISCIPLINARIO (DEBIDO PROCESO Y DESCARGOS)

El proceso se regirá bajo los principios de celeridad, economía y, fundamentalmente, el **Derecho a la Defensa:**

- 1.1. Notificación de Pliego de Cargos:** Una vez admitida la denuncia, se notificará al Coach o Escuela implicada, adjuntando las pruebas allegadas, al correo electrónico registrado en la asociación y se entenderá surtida tras un término específico de tres (días), contados a partir del día siguiente al de su envío.
- 1.2. Término para Descargos:** El investigado contará con quince (15) días hábiles para presentar su defensa por escrito, aportar pruebas y controvertir las existentes.
- 1.3. Etapa Probatoria:** El Comité podrá decretar pruebas adicionales que considere necesarias en un término de diez (10) días.
- 1.4. Fallo de Primera Instancia:** Finalizada la etapa probatoria, el Comité emitirá un fallo debidamente motivado en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles.
- 1.5. Protección contra represalias:** La **ACCOP** garantiza un entorno seguro para el reporte de faltas éticas. Queda terminantemente prohibido que las Escuelas de Formación o Coaches acreditados tomen medidas de retaliación, tales como sanciones académicas injustificadas, exclusión de programas, hostigamiento o descrédito público contra aprendices, colegas o clientes que hayan interpuesto una denuncia de buena fe o participado como testigos en un proceso disciplinario. La comprobación de represalias será considerada de forma autónoma como una **Falta Gravísima** sujeta a expulsión inmediata.

## D.4. ESCALA DE SANCIONES

Las sanciones se impondrán de acuerdo con la gravedad de la falta, el perjuicio causado y la reincidencia:

- **Amonestación Privada:** Llamado de atención por escrito sin publicación en el registro, para faltas leves por primera vez.
- **Amonestación Pública:** Publicación del correctivo en los canales de comunicación interna de la asociación.

- **Suspensión Temporal:** Suspensión de la calidad de Miembro Activo y retiro del directorio web por un periodo de seis (6) meses a dos (2) años.
- **Expulsión y Cancelación de Acreditación:** Retiro definitivo de la ACCOP. Esta sanción es obligatoria en casos de abuso sexual, fraude financiero demostrado o sentencia penal en firme por delitos graves. La expulsión no exime de la responsabilidad civil o penal que el afectado pueda perseguir ante la justicia ordinaria colombiana.

## D.5. RECURSOS Y APELACIONES

Para garantizar la doble instancia, el investigado podrá interponer:

1. **Recurso de Reposición:** Ante el mismo Comité de Ética para que aclare, modifique o revoque su decisión.
2. **Recurso de Apelación:** Ante la **Junta Directiva de ACCOP** (o una instancia superior designada por la Asamblea), quien actuará como segunda instancia. Su decisión será definitiva y agotará la vía asociativa.

El término para interponer los recursos tras la notificación del fallo, será de 10 días hábiles contados desde el día siguiente a aquel en que se entienda surtida la notificación del fallo.

**PRESUNCION DE INOCENCIA.** - El investigado se presumirá inocente hasta que el fallo de sanción quede en firme.

## PARTE E. DEFINICIONES (GLOSARIO)

<b>Miembro activo</b>	Son Miembros Activos de la ACCOP los coaches que se encuentra acreditados y a paz y salvo con sus obligaciones económicas y estatutarias con la Asociación.
<b>Coach o programa de formación activo</b>	Son Coaches o programas de formación activos por la ACCOP (personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras) que hayan sido acreditadas por ACCOP, que se adhieran voluntariamente a sus objetivos y códigos, y mantengan su estatus vigente (al día en sus obligaciones).
<b>Coachee (cliente)</b>	Puede ser un individuo, un grupo de personas o una organización en su conjunto, y es quien recibe el servicio de ser acompañado en su proceso de aprendizaje, asumiendo la responsabilidad por su futuro y diseño de sus respectivas acciones. Es con quien el Coach Ontológico establece el Acuerdo de proceso de Coaching, en un espacio de confianza y respeto mutuo.
<b>Coach ontológico profesional</b>	Se refiere al profesional acreditado por ACCOP o alguna de las Asociaciones miembro, quien acompaña al Coachee en su proceso de aprendizaje ontológico con el propósito de que, éste, expanda su capacidad de acción mediante un cambio de observador y de su transformación personal del ser en sus dominios lingüístico, emocional y corporal.
<b>Promotor (sponsor/ patrocinador)</b>	Es una persona natural o jurídica (distinta del Coachee individual), responsable de la organización que contrata y paga el servicio de coaching para sus empleados o equipos. Es con quién el COP establece el acuerdo comercial y quien participar en la alineación de expectativas del proceso o proyecto general, <b>sin vulnerar la confidencialidad de las sesiones individuales.</b>
<b>Relación de Coaching Ontológico</b>	Se refiere a la interacción formal que se establece entre el coach y el coachee/cliente y que se rige por el acuerdo de coaching. En cada encuentro, el Coachee es quien elige el foco de la conversación, mientras el Coach lo escucha y aporta observaciones y preguntas. Esta interacción podría llevar - entre otros- a un proceso de reflexión, autoobservación, diseño de futuro y compromiso con la acción. El COP facilita este proceso proporcionando un mayor foco de conciencia de elección. El COP se concentra en dónde está el Coachee ahora (realidad actual) y en lo que está dispuesto a hacer para llegar a donde quiere estar en el futuro (realidad deseada). El COP no aconseja ni dirige; facilita el proceso proporcionando un mayor nivel de conciencia y elección. Es una relación simétrica que busca estar al servicio del coachee, donde el COP debe salvaguardar el no poner sus propios intereses por sobre los del coachee.
<b>Encuadre y/o Acuerdo de Coaching Ontológico</b>	Está constituido por el contexto, las declaraciones de inicio de proceso o sesión (Confidencialidad, límites, ética, horarios) y los objetivos elegidos por el coachee. El COP es el responsable por cuidar los límites definidos en este acuerdo.
<b>Conflicto de intereses</b>	Toda situación en la que el coach tenga motivos e intereses (personales, financieros, afectivos) distintos a los estrictamente profesionales en una relación de coaching, y que influyan o puedan influir en el objetivo de su prestación de servicios. Incluye también conflictos comerciales o gremiales donde primen intereses particulares por encima de la ética profesional.



**¡SOMOS COMUNIDAD, SOMOS ACCOP!**

[www.accop.org](http://www.accop.org) • [contacto@accop.org](mailto:contacto@accop.org)