



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL”

REVISIÓN 2016



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

INTRODUCCIÓN

En el “1er. Congreso Latinoamericano de Coaching Ontológico” (Octubre 2015) la Asociación Argentina de Profesionales del Coaching (AAPC) presentó la Significación del Coaching Ontológico Constructivista y Sistémico y el Modelo 7CCOP (de las siete competencias del Coach Ontológico Profesional),

Esta declaración, y en base a la misión de la Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional: “Representar y Acompañar a los **Coaches Ontológicos** de la República Argentina garantizando la excelencia formativa, la práctica y el desarrollo del coaching sobre los pilares de la Ética y la Calidad Profesional.”, dieron inspiración a la necesidad de crear un proceso de trabajo consciente y alineado a dichas declaraciones de revisar e integrar esta nueva perspectiva al “Plan Modelo para la Formación del Coach Ontológico Profesional” elaborado en el año 2010.

Dicha tarea constituyó un proyecto institucional de la Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional (AACOP) llamado “Integración Académica” liderado por la Master Coach Sandra Vega, para el cual se invitó a los Directores de las Escuelas con Programas de Formación Avalados para:

- Reajustar los contenidos curriculares del Plan Modelo incluyendo la nueva significación del coaching ontológico (constructivista y sistémico) y la enseñanza y entrenamiento de las 7 competencias (7CCOP).
- Intensificar las prácticas de conversaciones de coaching que realicen sus estudiantes, observándolas y evaluándolas teniendo en cuenta la presencia y dominio de las 7 competencias (7CCOP).
- Acreditar como Coach a los estudiantes que además de cumplir con los requisitos establecidos por cada Escuela, demuestren el dominio de las 7 competencias (7CCOP) en 3 o más conversaciones de coaching observado.

Las 7 Competencias Profesionales del Coach Ontológico (7CCOP), como estándares, generan mayor calidad en el proceso. Y en términos de principios o valores, se puede decir que la calidad en el coaching es un derecho del coachee y un imperativo ético del coach.

Los Directores de Escuelas, durante 5 (cinco) meses de trabajo reunidos en grupos, contaron con espacios de producción virtual (facilitados por guías de trabajo), tres encuentros presenciales y espacios de encuentro virtual (zoom) con la finalidad de acordar los cambios requeridos al Plan Modelo y las estrategias para hacer efectiva la integración académica de la significación del coaching ontológico constructivista y sistémico y el Modelo de las 7CCOP a los respectivos programas, como así mismo establecer los criterios de certificación desde dicho Modelo. El resultado de esta producción será puesto a consideración en el próximo Conclave de Agosto del 2016.

La presente revisión del Plan Modelo 2016 es el resultado del trabajo y aporte realizado por los Masters Coach Profesional (MCP) Directores y equipos de Escuelas Formadoras que se nomina a continuación en orden alfabético, con la coordinación del Coach José Luis Maidana (MCP):

- Alicia Agüero y Tani Sturich directoras de A&T Coaching Organizacional, Córdoba
- Alicia Bilucaglia Dirección Académica AACOP
- Ana María Rossi y Liliana Fernandez Mateo directoras de E.C.I.D (Coaching, consultoría y capacitación), Rosario, Santa Fe.
- Andrea Mónaco directora Escuela de Coaching Chaco, Chaco.



**“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL”
REVISIÓN 2016**

- Cecilia Cambiaso de Nealon.
- Cristina Pietrantuoni, directora y Valeria Lavorato representante de Instituto de Investigaciones Humanísticas, Buenos Aires.
- Elba Seldes directora y Abel Vera Hidalgo representante de Elba Seldes Consultores, Buenos Aires.
- Gabriela Greco y Antonio Marvelli directores de Instituto de Transformación y Coaching Rosario, (ITCR), Santa Fe.
- Guido Samelnik director de GL Health & Coaching Consulting, Buenos Aires.
- Gustavo Vera y Olga Suarez directores de EquipoCop, Córdoba.
- Hugo López representante de Centro de Entrenamiento Ontológico y Profesional (CEOP), Buenos Aires.
- Jaqueline Kerlakian representante de Instituto de Capacitación Profesional (ICP), Buenos Aires.
- Laura Canosa representante de Entrenar-T, Buenos Aires.
- Marcelo Molina y Karina Pazos representantes de Escuela Latinoamericana de Coaching (ELAC), Buenos Aires.
- Martín Cainzos y Fernando Hindi directores de Grow Consultora, Programa FICO, Buenos Aires.
- Miguel Macaluso, director de IONA Consulting, Córdoba.
- Mónica Fronti, directora y Bárbara Schilliro representante de MF, Buenos Aires.
- Nora Barberesi directora de Enfoque Patagónico, Neuquén
- Oscar Anzorena director de CPO Consulting, Liderazgo y Coaching, Buenos Aires.
- Pablo Martínez Sucut representante de Coaching Ontológico Córdoba (COC), Córdoba.
- Pedro Markman director de Instituto de Transformación y Coaching (ITC7), Buenos Aires
- Ray Dalton director de Instituto de Estudios Integrales, Buenos Aires.
- Rubén Orzuza director Coaching Salta, Salta.
- Sandra Vega directora de Senti2, Buenos Aires.
- Teresa Genesin directora de Centro de Coaching y Liderazgo, Buenos Aires.
- Vilma Llamazares representante de Escuela de coaching y Ciencias Cognitivas (IDEAR), Neuquén.
- Viviana Vogliano directora de Generación Más, Buenos Aires.
- Yamila Martorell representante de Kairos, Mar del Plata.

El trabajo aquí presentado pretende ser el documento base de referencia para el otorgamiento de avales y revalidas a partir de su aprobación.

Este documento fue puesto a consideración del Comité Ejecutivo y de la comisión directiva de la AACOP.

Todo lo realizado fue hecho con el espíritu de contribuir al engrandecimiento de la profesión y de la formación de sus profesionales.

Gracias a todos los que participaron y también a aquellos que hicieron posible estos encuentros.

Héctor Chaskielberg (MCP)

Presidente AACOP

Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional

Sandra Vega (MCP)

Lider de Proyecto Institucional Integración Académica
AACOP

Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional



1- FUNDAMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN

a- EI COACHING ONTOLÓGICO, CONSTRUCTIVISTA Y SISTÉMICO

El Coaching Ontológico ha sido transversalizado en la actualidad por un contexto de grandes transformaciones, generado, entre otros por: a) los cambios culturales y de valores, b) la evolución de la persona y sus nuevas formas de relacionarse, c) las tecnologías que van modificando los estilos comunicacionales, d) los nuevos paradigmas organizacionales y e) las actuales contribuciones de diferentes ciencias que lo enriquecieron. Todo lo anterior marcó la necesidad de su resignificación.

Si se entiende al CO como un proceso de aprendizaje que invita a responsabilizarse por las acciones, las reflexiones acerca de las formas de ser y de hacer ocupan un lugar fundante.

Definición y Sentido del Coaching Ontológico ¿Qué es el Coaching Ontológico?: “Es una profesión comprometida con expandir el potencial personal, organizacional y social, basada en el aprendizaje ontológico dentro de un marco constructivista y una perspectiva sistémica”.

Se distingue como una metodología profesional donde:

- ✓ Se desarrolla un estilo especial de conversación que prioriza la pregunta y procura, en un contexto de responsabilidad y reflexión, evocar las respuestas en el coachee.
- ✓ La conversación y el proceso sucede en la plena aceptación del coachee
- ✓ Prima la elección, el poder como capacidad de acción y la superación del coachee.
- ✓ Basado en el fenómeno del compromiso, hace foco en la obtención de objetivos
- ✓ El coach asiste y acompaña al coachee en su proceso de aprendizaje ontológico
- ✓ Se genera un decidido desarrollo personal y profesional

El Propósito del CO ¿Para Qué el Coaching Ontológico? es: Facilitar un proceso de aprendizaje ontológico que, desde el compromiso del coachee, expanda la capacidad de acción, genere un cambio de observador y posibilite su transformación personal". Este Aprendizaje Ontológico es capaz de adentrarse y profundizar en 3 Niveles de aprendizaje relacionados con: a) **La capacidad de Acción**, b) **La manera de Observar** y c) **La Transformación**. El Coach Ontológico Profesional es el facilitador del proceso del mencionado aprendizaje.

Se presenta a continuación los pilares epistemológicos de los tres elementos centrales que aparecen en la definición del Coaching Ontológico: Aprendizaje Ontológico, Marco Constructivista y Perspectiva Sistémica.

Pilares epistemológicos del Aprendizaje Ontológico:

La Escuela de Santiago: “No vemos el mundo como es, lo vemos como somos nosotros”. Conocer no es tener una representación del mundo exterior, sino que implica una disposición emocional, lingüística y corporal. Observador, fenómeno observado y proceso de observación forman una totalidad.

Los aportes de la Filosofía del Lenguaje: Es una propuesta que parte de los aportes de F. Nietzsche (1844-1900), L. Wittgenstein (1889- 1951), M. Heidegger (1889 – 1976), J. Austin (1911 - 1960), J. Searle (1932) , y que resaltan el papel transformador y generativo del lenguaje. Es decir, que los seres humanos actuamos a través del lenguaje, transformando el mundo en que vivimos y construyendo futuros diferentes.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

El Discurso de la Ontología del Lenguaje: Rafael Echeverría llama Ontología del Lenguaje a un posicionamiento filosófico que abre a una comprensión diferente del fenómeno humano, con tres postulados y tres principios básicos, a saber:

- Postulados:
 1. Interpretamos a los seres humanos como seres lingüísticos
 2. El lenguaje es generativo
 3. Los seres humanos se crean a sí mismos en el lenguaje y a través de él
- Principios:
 1. Del Observador: *No sabemos cómo son las cosas sólo sabemos cómo las observamos o cómo las interpretamos*
 2. De la acción: *No sólo actuamos de acuerdo a cómo somos, también somos de acuerdo a cómo actuamos*
 3. Del sistema: *La acción de toda entidad resulta de su propia estructura y de la estructura del sistema en el que se desenvuelve*

Pilares Epistemológicos del Marco Constructivista

El constructivismo es una teoría del conocimiento según la cual, la realidad no se nos revela directamente sino que debe ser construida. Es la persona quien construye activamente el conocimiento y que, por ello, la realidad puede ser interpretada de distintas formas.

Para el constructivismo, el concepto de aprendizaje encuentra siempre al sujeto como participante activo del proceso: el conocimiento, el aprendizaje y la vida de las personas son actos de construcción personal en un contexto social.

Comunidades de práctica, es una teoría del aprendizaje social, que parte del supuesto que el compromiso en la práctica social es el proceso fundamental por el cual aprendemos y nos convertimos en quienes somos. Los miembros de una Comunidad de Práctica, inevitable y libremente, comparten el conocimiento, generando nuevas y creativas maneras de resolver problemas.

Pilares epistemológicos de la Perspectiva Sistémica

El pensamiento sistémico se basa en la percepción del mundo en términos de totalidades para su estudio, comprensión y accionar. El pensamiento sistémico es integrador, tanto en el enfoque de las situaciones como en las conclusiones que nacen a partir de ellas, proponiendo soluciones en las cuales se tienen que considerar diversos elementos y relaciones que conforman la estructura de lo que se define como "sistema".

¿Qué implicancias tiene la adopción de un paradigma sistémico para el CO?

Se destaca del pensamiento sistémico, ciertas cualidades únicas que lo hace una herramienta para relacionarse y trabajar con sistemas complejos, por ejemplo:

- ✓ Fomenta la integración, superando la fragmentación personal, organizacional y social.
- ✓ Valora la gestión de la diversidad.
- ✓ Posibilita un abordaje circular de la comunicación en vez de lineal.
- ✓ Enfatiza la observación del todo, de cada una de sus partes y la interacción ocurrente.
- ✓ Elabora un ser y hacer colectivo desde las percepciones individuales.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

No hay componentes superfluos en un sistema social, ya que si un componente se pierde, todo el sistema social cambia. Podemos ser miembros de muchos sistemas sociales, simultánea o sucesivamente y, para interactuar y operar en los sistemas humanos, usamos el lenguaje. El ser que estamos siendo se constituye desde la particular inserción en su entorno social e interacción con el mismo.

Principios de construcción del proceso de aprendizaje

El concepto de aprendizaje adquiere una centralidad conceptual en el quehacer profesional, ya que se definió al rol del Coach Ontológico como un facilitador de procesos del Aprendizaje Ontológico.

“Conocer” refiere a tener información sobre un determinado tema, mientras que “saber” implica tener la habilidad necesaria para poner un conocimiento en acción de forma efectiva.

Se define aprendizaje como: *la expansión de la capacidad de acción en un dominio determinado, en forma efectiva, autónoma y recurrente*. Es decir, que se puede declarar que se produjo un aprendizaje cuando alguien esta en condiciones de desarrollar acciones y logre obtener resultados que antes no conseguía.

La posibilidad de transformación a través del aprendizaje, adquiere una doble dimensión: ontológica y pragmática a su vez. La dimensión ontológica: cuando advertimos que por medio del aprendizaje accedemos a modificar o rediseñar nuestra forma de ser; y la dimensión pragmática, ya que sólo a través de nuestras acciones podemos ir produciendo los cambios en nuestra vida y en nuestro entorno. Es decir, que el aprendizaje posibilita acceder al cambio y a la transformación del mundo interno, a la expansión del ser y de la capacidad de hacer, y a través de la misma a producir acciones que promuevan cambios y transformaciones en el mundo externo. El Coaching Ontológico es un proceso de aprendizaje que posee la característica distintiva de vincular estas dos dimensiones del “ser” y el “hacer”.

Los procesos de coaching se pueden realizar con diferentes niveles de profundidad de aprendizaje y cambio, a saber: a) si el coachee considera que esta nueva acción o comportamiento le ha posibilitado lograr su objetivo, decimos que se produjo un **“aprendizaje de primer nivel”**; b) cuando se produce una modificación de alguna de las interpretaciones sobre la situación planteada, “darse cuenta” o comprensión de algún aspecto que el coachee no había podido considerar hasta ese momento y esto le abre una posibilidad de acción que antes era inexistente, decimos que se produjo un **“aprendizaje de segundo nivel”**; y c) cuando el proceso de coaching posibilita una expansión del ser y un despliegue de la potencialidad del coachee, decimos que se produjo un **“aprendizaje de tercer nivel”**, es decir, un Aprendizaje Transformacional.

Para la Teoría del Observador, *“la forma como vemos las cosas, es sólo la forma como vemos las cosas”*, aprender no es tener un mapa más preciso de una realidad externa, sino es la acción de organismos determinados por sus estructuras biológicas que se mueven dentro de un contexto histórico-social.

El interpretar es distintivo de cada observador pues cada uno surge de una diferente historia de experiencias personales pasadas, a partir de las que hemos aprendido a dar sentido a lo que sucede a nuestro alrededor. Familia, educación, profesión, cultura, prácticas sociales habituales, inquietudes, expectativas, y otras, forman un conjunto único para cada ser humano, que opera como trasfondo desde el cual escucha, interpreta su entorno, acciona y genera sus resultados. Aprender a observar el poder de acción que nos ofrecen las interpretaciones en que vivimos, es para el CO, una gran herramienta de transformación personal, organizacional y aún social.



Coaching Ontológico y Dominios de Observación

El COP es un observador que ha desarrollado distinciones y competencias profesionales que le permiten observar a otro y facilitar espacios de aprendizaje. Es quien observa la coherencia personal que muestra su Coachee, conformada por: las conversaciones, la emocionalidad y la corporalidad. Esta coherencia funciona e interacciona sistémicamente. Podemos intervenir en cualquiera de esos dominios (Lenguaje, Emoción, Cuerpo), generando un cambio que indefectiblemente repercutirá en los otros, modificando la coherencia previa a la intervención.

Es un desafío indagar en el mundo emocional y el CO puede hacerse cargo de este desafío al facilitar el contexto necesario para diseñar y gestionar las emociones y los estados de ánimo que mejor lo predispongan para llevar adelante las acciones que lo guíen a aquellos resultados que está comprometido a alcanzar.

Hay un tercer dominio del observador, que es el cuerpo. La corporalidad, como dominio de intervención, trata con la forma de movernos, de mostrarnos físicamente y de las acciones que están disponibles para cada uno desde ese cuerpo.

Coaching Ontológico y Recursividad entre el Ser y el Hacer Humano

Una de las características del marco conceptual está dado por las diversas implicancias del vínculo entre el ser y el hacer. La primera de ellas la constituye el hecho de advertir que la forma de ser condiciona profundamente la capacidad de hacer. Que la particular manera de estar siendo, establece el horizonte de posibilidades.

Asimismo es importante señalar que este vínculo entre el ser y el hacer no es lineal ni unilateral, sino que entre ambos se establece una permanente interacción recursiva, donde el hacer impacta y modela nuestra forma de ser en forma generativa, y que esta expansión de nuestra forma de ser a su vez amplía y potencia nuestra capacidad de hacer. Los procesos de Coaching Ontológico están enfocados a incentivar y facilitar esta recursividad, en la que se va generando el despliegue de nuestra potencialidad.

Diseño Ontológico y Construcción de Futuro

El lenguaje en las personas, hace que sucedan cosas, genera identidad, crea realidades. El lenguaje es acción. Los seres humanos generamos nuestra identidad y el mundo en que vivimos, a través del lenguaje. El ser humano no es de una forma de ser determinada, ni permanente. Es un espacio de posibilidad hacia su propia creación. Esto lo posibilita la capacidad generativa del lenguaje.

Se parte de la convicción de que los seres humanos tienen la potencialidad, la posibilidad intrínseca de desarrollarse, de expandir su ser y su hacer, de utilizar al máximo sus recursos internos, de proyectarse hacia donde cada uno desee. Los seres humanos, como espacios abiertos al rediseño y a la transformación, tienen el poder de constituirse en los seres que quieren ser. Se puede decir que el Coaching Ontológico es la profesión que está enfocada en facilitar un aprendizaje transformacional de la particular forma de ser que posibilite ampliar y potenciar la capacidad de hacer.

El concepto de diseño y construcción de futuro conlleva la idea de hacernos responsables por el destino de nuestras vidas. Implica asumir la plena capacidad para decidir libremente qué queremos hacer y cómo queremos vivir; el futuro no está predeterminado, sino que es el producto de nuestra creación y



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

nuestra construcción cotidiana. Dos elementos se combinan para poner en marcha este proceso: la convicción de que es posible crear una nueva realidad y el compromiso con su realización.

Las declaraciones son los actos lingüísticos que utilizamos para construir algo nuevo, una realidad que antes de la declaración no tenía existencia. Son nuestras declaraciones y nuestro accionar comprometido con las mismas, las que van forjando nuestro futuro y nos van constituyendo en el ser que somos

Autonomía Responsable

Finalmente, en los Directores de Escuelas con Programa de Formación Avalado por la Asociación, se delega la autonomía de considerar las líneas auxiliares que considere pertinente. Autonomía para decidir y responsabilidad para mantener el Marco de Acuerdo en tanto Definición, Sentido y Propósito del Coaching Ontológico.

Si bien estas tres líneas: PNL, Neurociencias y relevancia del Dominio Espiritual, no conforman la significación del Coaching Ontológico realizado por la AACOP, las mismas han venido siendo aportes y complementaciones destacadas en el desarrollo personal de los COP dentro de ciertos contenidos de formación y práctica profesional del CO.

b- EL “MODELO 7CCOP DE LA AACOP”

Luego de años de práctica profesional del CO en la Argentina, la AACOP ha considerado oportuno y necesario, desarrollar un Modelo de Gestión por Competencias para la práctica profesional del Coach Ontológico. ¿Qué son las competencias? Una primera acepción refiere a las características de una persona relacionadas con una correcta actuación en su rol, puesto de trabajo o profesión. Conforman rasgos de carácter, actitudes y motivación, que darán lugar a un grupo llamadas competencias genéricas y las que se caracterizan por conocimientos y capacidades cognitivas reconocidas como competencias técnicas, que se distinguen en un determinado dominio de acción. Una competencia se visualiza en comportamientos factibles de ser observados y medidos.

Un Coach Ontológico en su gestión profesional, necesitará capacidades relacionadas con conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan tener y aplicar competencias técnicas para desempeñar efectivamente su rol de Coach Ontológico y aquellas genéricas que lo equipen como sujeto para dar sustento a su Ser.

Objetivos del “Modelo 7CCOP”

1. Promover el desarrollo de competencias de los COP en el marco del Sentido, Definición y Propósito del Coaching Ontológico.
2. Definir las "comportamientos" que se requieren para el ser coach y hacer coaching.
3. Identificar la brecha entre el desempeño actual y el requerido acorde a los resultados esperados.
4. Contar con un marco declarativo que facilite el aprendizaje y ajuste necesario en la gestión profesional.
5. Estandarizar comportamientos de la práctica profesional a través del desarrollo.



Ámbitos del “Modelo 7CCOP”

Las 7 Competencias Profesionales de un Coach Ontológico, son ubicadas en cuatro ámbitos del proceso de coaching ontológico, a saber: **Intrapersonal, Interpersonal, Integración y Gestión Ontológica (L-E-C) y Transformación.**

Ámbito Intrapersonal

Refiere a ese devenir donde se inicia y se desarrolla el trabajo del Coach consigo mismo desde el axioma que alude al hecho que nadie puede dar lo que no tiene y menos aun lo que no es. En este ámbito el Coach trabaja su coherencia integral como sujeto, desde el conjunto de sus dominios primarios como el lenguaje, la emoción y corporalidad como aquellos elementos constitutivos de su forma de ser, la ética y todo aquel dominio con el cual elija completarse, por ejemplo, el dominio espiritual. En este Ámbito se ubica la 1ra Competencia del Modelo 7CCOP, denominada:

- **“Coherencia Ontológica”** (capacidad de adaptación al paradigma del CO en relación a nuestro “ser” y “hacer”, por el camino del Aprendizaje Ontológico, para la generación de confianza y sustentabilidad de nuestra práctica profesional).

Ámbito Interpersonal

Refiere a ese devenir donde se inicia la relación entre Coach-Coachee y el Coach despliega su capacidad de generar los contextos necesarios para facilitar el acercamiento del Coachee a la instancia de Coaching y el proceso de aprendizaje ontológico. El Coach Ontológico Profesional tiene la capacidad de velar por el cuidado del vínculo interpersonal. En este Ámbito se ubica la 2da Competencia del Modelo 7CCOP, denominada:

- **“Generación de Contexto de Confianza y Aceptación”** (capacidad de generar el encuentro adecuado, para habilitar un espacio de apertura y flexibilidad que facilite el aprendizaje ontológico que el coachee desee).

Ámbito de Integración y Gestión Ontológica (L-E-C)

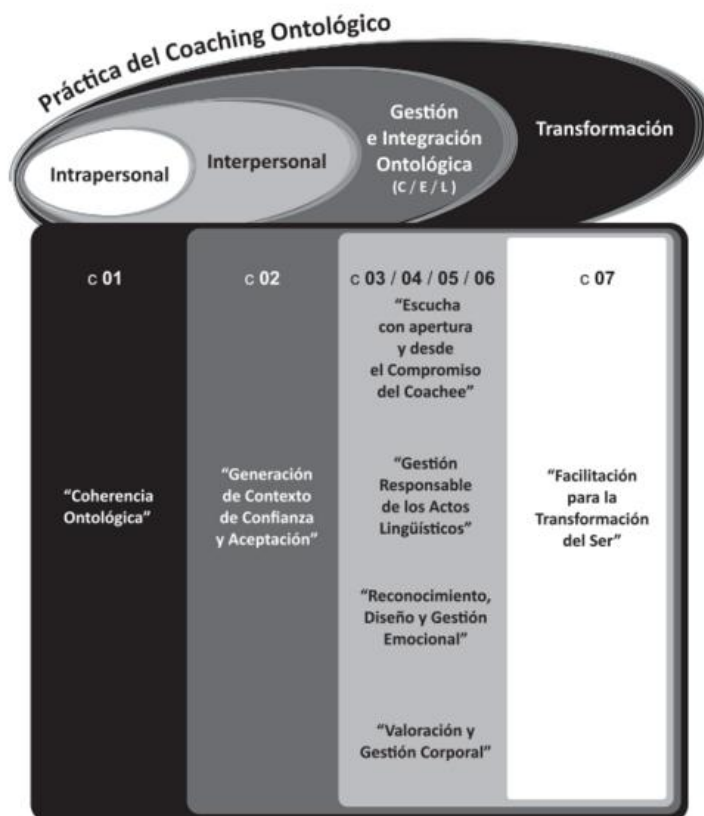
Refiere al devenir del proceso de coaching donde el COP realiza su despliegue más amplio en cuanto a gestión. En este espacio de gestión se integra el trabajo en los dominios primarios del Coachee. En este Ámbito se ubican las siguientes cuatro Competencias del Modelo 7CCOP, denominadas:

- **“Escucha con apertura y desde el Compromiso del Coachee”** (capacidad y disposición de acoger al coachee en su individualidad para que, desde el compromiso que surge de su coherencia personal, pueda distinguir quién está siendo y diseñar quién elige ser).
- **“Gestión Responsable de los Actos Lingüísticos”** (capacidad de crear un espacio conversacional a partir de los compromisos lingüísticos que faciliten la articulación de nuevas posibilidades, haciéndose cargo del alcance y el consecuente impacto del hablar).
- **“Reconocimiento, Diseño y Gestión Emocional”** (capacidad de facilitar la observación del emcionar y la proyección del perfil emocional del coachee para expandir las posibilidades de acción en relación con su compromiso).
- **“Valoración y Gestión Corporal”** (capacidad de facilitar en el coachee el reconocimiento de su cuerpo, para distinguir y acceder a las disposiciones corporales funcionales con su compromiso).

Ámbito de Transformación

Refiere a ese devenir donde, desde el vínculo establecido entre Coach-Coachee y una eficaz Integración y gestión ontológica, se ingresa al espacio de posibilidad del denominado aprendizaje transformacional. La perspectiva de transformación es el eje de la propuesta del coaching ontológico, por lo que, es en este ámbito, donde es necesaria la capacidad del COP para ser un viabilizador del proceso de aprendizaje en su 3er Nivel en el coachee. En este Ámbito se ubica la 7ma Competencia del Modelo 7CCOP, denominada:

- **“Facilitación para la Transformación del Ser”** (capacidad de facilitar el Aprendizaje Ontológico y estar al servicio del coachee en el proceso de transición entre la conservación de su ser y su transformación). Gráficamente:



c- LA ASOCIACIÓN (AACOP) Y SUS PRINCIPIOS ÉTICOS

La Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional (AACOP), es una organización sin fines de lucro fundada el 06-04-2000 por quienes fueron certificados por los principales referentes de la profesión reconocidos internacionalmente por sus aportes académicos y los resultados de su actuación. Luego de 16 años de su fundación nuclea hoy a los coaches certificados por las diversas escuelas de formación que han acompañado el desarrollo del Coaching en Argentina constituyéndose en la más importante organización profesional del Coaching de Latinoamérica y una de las más prestigiosas del mundo entero.



Visión de la AACOP:

- “El **Coaching Ontológico, Constructivista y Sistémico** es protagonista en la transformación social de la Argentina con **Proyectos Institucionales** que impactan en todos sus ámbitos”

Y sus valores:

- Integridad
- Compromiso
- Competencia Profesional
- Honestidad
- Respeto por el otro

Uno de los elementos fundantes de la propuesta metafísica es la idea de que la ética requiere fundarse en la verdad y, muy particularmente, en una verdad que está más allá de los seres humanos y sus contingencias. Desde allí se señala que cualquier intento de cuestionar esa noción de verdad trascendente nos sume inevitablemente en un relativismo ético

La preocupación ética tiene que ver con el emocionar, tiene que ver con observar al otro como un legítimo otro en convivencia con uno; nuestra formación como Coaches Ontológicos, nos invita y compromete a practicar la humildad y la vulnerabilidad

“Ser” profesional, sostenemos, es algo que no sólo tiene que ver con conocimientos o habilidades adquiridas, sino también con una forma de responsabilizarse por el modo de ser y hacer: adoptar un ethos, una manera de comportarse personal y profesionalmente

Nos inspira y guía la convicción de que somos todos observadores diferentes y que no hay una manera de observar más verdadera que otra.

Desde su Código de Ética, la Asociación propone que un coach:

- Obre de tal manera que prestigie el coaching como profesión, absteniéndose de realizar aquello que dañe la imagen de la misma.
- Reconozca su nivel de competencia y no prometa aquello que no puede garantizar.
- Se asegure de que el cliente comprenda los términos en los que la relación de coaching se desenvuelve.
- Respete la confidencialidad de las informaciones.
- Evite conflictos entre los intereses propios y los del cliente.
- Reconozca y valore el trabajo de otros colegas.

d- CONTEXTOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN

La profesión del Coach Ontológico, como facilitador de los procesos transformacionales de los seres humanos u organizaciones, en pleno desarrollo hoy, está ganando legitimidad y se expande su inserción en el mundo. Por ello es necesario establecer los criterios adecuados para que su formación asegure, entre otras cosas, un eficaz y ético desempeño. De allí, la importancia de las competencias profesionales.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

La formación de un COP posee características muy diferentes de las de otro profesional, no sólo porque es distinto el objeto de estudio, sus métodos de abordaje e intervención, sino porque, el paradigma conceptual que fundamenta su accionar: **“El Coaching Ontológico, Constructivista y Sistémico”**, es diferente del paradigma educacional vigente en el que, generalmente, el estudiante habita: el “Programa Metafísico”. Esto conlleva no sólo una formación profesional sino a la vez una transformación personal.

Conocer y vivir desde el paradigma del CO, hacerlo propio, requiere un proceso de transformación personal, que implica transitar desde la cultura de la víctima a la cultura de la responsabilidad; proceso que es dialógico, dado que la cultura se mantiene y es la persona la que se transforma y transforma su modo de ser en el mundo, y por lo tanto, la manera de estar consigo mismo y con el otro, en una manera de estar en servicio y colaboración. Proceso que no es posible lograr en menos de dos años.

Como “ser ético”, es necesario que tenga claros los límites de sus competencias y que trabaje en un contexto de responsabilidad: distinga el coaching de otras profesiones/disciplinas; clarifique la naturaleza del proceso de Coaching; se comprometa con los compromisos del Coachee; acuerde criterios específicos para evaluar resultados y mantenga confidencialidad de todo el proceso.

Existen múltiples formas de contextos de aprendizaje; es importante generar uno en que el estudiante aprenda de las experiencias vividas (personales y de otros), reflexione sobre las mismas y reporte aprendizajes, de tal manera que le permita:

- a. posicionarse en el paradigma de CO, y
- b. recorrer el camino del Aprendizaje Ontológico

Por lo que el contexto de aprendizaje debe organizar experiencias que le permitan realizar acciones nuevas (aprendizaje de 1er nivel), modificar el observador que él es (aprendizaje de 2do nivel) y/o modificar su manera de ser (aprendizaje de 3er nivel).

Es necesario destacar que cada grupo de formación constituye una comunidad de práctica y aprendizaje en sí misma, un sistema con características particulares, desde su constitución, durante su desarrollo y hasta completar la formación. Con posterioridad a la certificación como profesional, integra otra comunidad de práctica profesional mayor que lo contiene, de la que forma parte y se enriquece, la comunidad de colegas Coaches Ontológicos nucleados en la Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional.

En síntesis el contexto de formación debe entenderse como un espacio sistémico, interdisciplinario, creativo y facilitador en el que se integran formadores, estudiantes, coordinadores, supervisores, contenidos, experiencias y recursos para la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias profesionales. Contexto que puede ser organizado de múltiples maneras; presencial, semipresencial, modular, utilizando estrategias convencionales, no convencionales y/o virtuales; con duración centrada en el proceso y con espacios para la interacción y aplicación de los aprendizajes.

Cabe aclarar que como Coach Ontológico, una vez formado, requiere de una capacitación y/o especialización continua.

Observando a la institución formadora como un sistema, y analizándola desde el paradigma del CO, requiere que su comunidad educativa esté centrada en dicho paradigma, lo que implica: accionar responsable, compromiso con los resultados de cada uno de sus estudiantes respetándolo como un legítimo otro, honrar la palabra y los compromisos, capacidad de adaptación ante los cambios, e innovación y liderazgo.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

Además, posea una permanente participación con la comunidad profesional y global, mediante alianzas estratégicas con organizaciones nacionales e internacionales; convenios de intercambio con el objetivo de generar espacios para la integración de experiencias profesionales, que posibiliten a futuro una mejor calidad en los servicios que se brinden tanto a personas como a organizaciones y favorezcan la difusión y el desarrollo de la profesión. Que promueva también la formación de postgrado, generando espacios de perfeccionamiento y formación continua, en especial de actualización en relación a la significación del coaching ontológico, constructivista y sistémico y el modelo 7CCOP para aquellos coaches que no tuvieron estas perspectivas en su formación básica.

Que todo el Staff formador cuente con una sólida formación, principalmente en metodologías de facilitación de aprendizaje para formar en estrategias de observación e intervención ontológica, tener experiencia en la utilización de tecnologías de avanzada (de informática y multimedia), especial en los procesos de formación a distancia, todo lo cual permita lograr una alta calidad educativa y de formación personalizada

En síntesis, facilitar a estudiantes y egresados a:

- Posicionarse en el paradigma del Coaching Ontológico, Constructivista y Sistémico, como una nueva manera de entender lo humano, tanto en su vida personal como profesional y facilitar en otros el tránsito por el camino del Aprendizaje Ontológico.
- Aplicar, resguardando los principios éticos, el modelo 7CCOP. Desarrollar y dominar dichas competencias, lo que agregará más valor y hará más efectiva su intervención, desarrollando una identidad cada vez más profesional, ganando reconocimiento y expansión en el mundo laboral.

Invitamos a los Directores y Equipo formador de Escuelas con Programas avalados a:

- Reajustar los contenidos curriculares de su Programa incluyendo el aprendizaje y entrenamiento del “Modelo 7CCOP”, por lo cual podrán orientarse con lo explicitado en esta revisión del Plan Modelo
- Intensificar las prácticas de conversaciones de coaching que realicen sus estudiantes, observándolas y evaluándolas teniendo en cuenta la presencia y dominio del Modelo de las 7CCOP de la AACOP
- Acreditar como Coach a los estudiantes que además de cumplir con los requisitos establecidos por su Escuela, demuestren el dominio de las 7 Competencias Profesionales
- Generar espacios para la difusión de la profesión del COP: utilidad personal y empresarial, beneficios, etc.
- Crear espacios de trabajo poderosos como contribución social.
- Participar en los espacios de formación que genere la AACOP, en especial los destinados a la formación para Coaches formadores (estrategias pedagógicas y evaluativas)
- Formar parte de los proyectos de investigación que lleve adelante la AACOP.

2- DENOMINACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA:

“FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL”

3- NIVEL: Terciario



4- ACREDITACIONES QUE SE OTORGA

“COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL”

5- DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS:

2 años ó 4 cuatrimestres ó 700 horas totales mínimas (1050 horas cátedras de 40 minutos cada una)

6- MODALIDAD

Semipresencial

7- DESTINATARIOS

7.1- Requisitos de ingreso

- Edad mínima: 18 años
- Estudios mínimos: Secundario completo
- Completar “Solicitud de Inscripción”
- Presentar “Informe de Salud psicofísica”
- Tener una “Entrevista de Admisión”

7.2- Requisitos de permanencia

- 80 % de Asistencia a instancias presenciales
- 100 % de trabajos requeridos aprobados

7.3- Requisitos de Promoción

- 100 % de Evaluaciones requeridas aprobadas
- Aprobación de un Trabajo Final

8- PERFIL O COMPETENCIAS DEL EGRESADO

Nota: A continuación se usarán las siglas “Sig” para “Significación del coaching ontológico” y “C1” a “C7” para representar las competencias del Modelo 7CCOP (C1: Coherencia Ontológica.; C2: Generación de contexto de confianza y aceptación.; C3: Escucha con apertura y desde el compromiso del coachee.; C4: Gestión responsable de los actos lingüísticos.; C5: Reconocimiento, diseño y gestión emocional.; C6: Valoración y gestión corporal.; C7: Facilitación para la transformación del ser); con el fin de relacionar las competencias y la significación con los conocimientos, habilidades y actitudes de un Coach Ontológico Constructivista y Sistémico, establecidos en el Perfil de su Formación. Se aclara que las referencias no son rígidas ni exclusivas dada la naturaleza de la superposición de los dominios abordados desde las distintas competencias.

8.1- Conocimientos

- Reconocer los fundamentos del Paradigma del “aprendizaje ontológico” y sus consecuencias en el vivir, desde una mirada constructivista sistémica.
- Interpretar al Ser Humano como una coherencia entre Cuerpo, Emoción y Lenguaje con posibilidad de aprender, interactuar y conformarse en los sistemas en que participa.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

- Reconocer el papel activo y generativo del escuchar y su función de validación y de conferir sentido en el proceso conversacional.
- Identificar en una conversación los actos lingüísticos, el compromiso social que comprende cada uno y su poder generativo y descriptivo
- Distinguir el fenómeno de su interpretación.
- Reconocer la emocionalidad como predisposición para la acción; diferenciando emociones de estados de ánimo y diseñando y gestionando las posibilidades de acción de cada uno.
- Reconocer la corporalidad y la capacidad de gestionar las disposiciones que permitan manifestaciones corporales coherentes al compromiso declarado.
- Reconocer los diferentes tipos de conversaciones y prácticas, así como sus posibilidades de diseño y rediseño, en los ámbitos personal, organizacional y social.
- Reconocer y diseñar el proceso de coordinación de acciones y compromisos distinguiendo su impacto en la confianza.
- Comprender el proceso de coaching como un proceso de aprendizaje ontológico.
- Conocer las fases y el modelo 7CCOP para el diseño y gestión del proceso de coaching, distinguiendo las intervenciones que favorezcan la transformación.
- Comprender el límite del proceso de coaching ontológico, constructivista y sistémico y su diferencia con el proceso psicoterapéutico y otros abordajes.
- Reconocer los límites de su propia competencia y actuar en consecuencia, abriendo la posibilidad de sugerir otras alternativas.
- Reconocer los lineamientos éticos y los estándares declarados por la AACOP que regulan la profesión.
- Desarrollar la capacidad de diseño conversacional, incluyendo los tres dominios (C, E y L)

8.2- Habilidades

- Vivenciar la propuesta del Coaching Ontológico Constructivista y Sistémico a partir de las posibilidades que habilita para la transformación de la persona y los sistemas en los que interviene.
- Diseñar y gestionar la conversación de Coaching acorde al modelo 7CCOP.
- Crear contextos que contribuyan al desarrollo del compromiso, la ética, el respeto y la confianza mutua.
- Reconocer y gestionar, disposiciones corporales, estados emocionales y actos lingüísticos, su coherencia ontológica y sus posibilidades de intervención.
- Distinguir, desde el paradigma del Coaching Ontológico Constructivista y Sistémico la cultura y conversaciones de individuos u organizaciones para facilitar la generación de nuevos contextos para el ser y el hacer.
- Facilitar procesos de coaching ontológico, constructivista y sistémico, promoviendo el aprendizaje transformacional.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

- Declarar que la situación no pertenece al área de incumbencia profesional del coaching ontológico, constructivista y sistémico.
- Generar contextos de confianza, aceptación y autoridad para sí y en el/los vínculo/s con el/los coachees y el sistema en el que se encuentra/n inserto/s, creando relaciones poderosas consigo mismo, con el otro y con las circunstancias.
- Promover el crecimiento, la sustentabilidad y el desarrollo de su entorno, haciéndose responsable en los diferentes dominios en los que elige hacer su aporte: social, medioambiental, político, educativo, económico y otros.

8.3- Actitudes

- Manifestar un comportamiento responsable y ético mostrando coherencia ontológica.
- Respeto por la diversidad, la dignidad de las personas, su libertad, autonomía, poder de elección y su cultura.
- Comprometerse con su desarrollo personal, profesional.
- Comprometerse con el bien-estar y el bien común desde el servicio a la comunidad.
- Humildad para aceptar la condición de aprendiz inherente al ser humano.
- Estar disponible para reconocer e intervenir en los dominios cuerpo, emoción y lenguaje como espacio de diseño y gestión.
- Liderazgo personal, espíritu emprendedor y de servicio.
- Apertura para aceptar las innovaciones tecnológicas y los cambios que habilitan en las relaciones y en la forma de trabajar en las organizaciones y en la sociedad.
- Disponerse a una escucha con apertura y desde el compromiso del coachee.
- Asistir y acompañar al coachee en su proceso de aprendizaje ontológico.
- Aceptar que la conversación y el proceso sucede en la plena aceptación del coachee.
- Asistir al coachee para pensar y actuar como un observador diferente.

8.4- Valores

- Conciencia y respeto por la Vida y la naturaleza.
- Aceptación de la legitimidad del otro, respetando su diversidad personal, cultural e histórica.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

- Desempeño profesional responsable y ético.
- Respeto a la confidencialidad, a la libertad de elección y al contrato establecido.
- Honestidad, Autenticidad y Sinceridad en el accionar personal y profesional.
- Responsabilidad del coach por su salud y bienestar.
- Dignidad y Humildad para llevar a cabo las acciones y valorar sus resultados.

9- ÁREA OCUPACIONAL O INCUMBENCIAS PROFESIONALES

- Intervenir en:
 - Personas y/o grupos
 - Empresas y/u Organizaciones
- Diseñar e implementar espacios de aprendizaje para la mejora continua de las personas en su ámbito personal, profesional u organizacional.
- Integrar equipos profesionales multidisciplinarios.

10- BASE CURRICULAR

10.1- Ofertas:

- Formar Coaches ontológicos constructivista y sistémico profesionales competentes para la intervención en espacios personales, organizacionales o sociales.
- Brindar una formación interdisciplinaria, que posibilite el desarrollo de habilidades fundamentales basadas en distinciones y estrategias de la profesión de Coach Ontológico.
- Entrenar en el diseño y destrezas del Coaching Ontológico con el fin de generar competencias para influir positivamente en la vida de personas u organizaciones con un desempeño eficaz y ético aplicando el Modelo 7CCOP
- Estimular la capacidad de reflexión, pensamiento crítico y capacidad emprendedora, que permita una inserción segura y flexible en un mundo de cambio constante.
- Proveer el entorno adecuado para realizar aprendizajes vivenciales de tipo intelectual, corporal y emocional efectivos, con desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades, en el compromiso con la acción concreta.
- Mantener a disposición una amplia gama de oportunidades de aprendizaje que permitan desarrollar habilidades fundamentales para el crecimiento y autonomía personal en el marco de la excelencia.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

- Fomentar y orientar la realización de otras formaciones de carácter complementario, ofrecidas por instituciones u organizaciones externas, que se agreguen a la recibida.

10.2- Objetivos terminales del plan de estudio

- Identificar las principales contribuciones que las distintas corrientes filosóficas han propiciado para la interpretación del ser humano y del mundo, valorando la propuesta ontológica, constructivista y sistémica a partir de las posibilidades que brinda para la transformación de la persona y de las organizaciones y de la sociedad.
- Practicar coaching ontológico constructivista y sistémico que haga foco en el aprendizaje transformacional.
- Ser responsable de vivir el lenguaje de una manera generativa y activa, aceptando la legitimidad de cada persona como observador diferente y respetando su cultura.
- Valorar al Coaching ontológico constructivista y sistémico como una profesión que expande la capacidad de acción en un dominio determinado en forma efectiva, autónoma y recurrente, desde un aprendizaje no convencional.
- Facilitar procesos a partir del modelo de competencias 7CCOP que expanden la capacidad de acción y reflexión.
- Facilitar una ética de convivencia que promueva el desarrollo integral de las personas, las organizaciones y la sociedad.
- Intervenir en organizaciones y personas valorando el diseño como herramienta y reconociendo la interrelación del cuerpo, la emoción y el lenguaje.
- Facilitar, gestionar y evaluar procesos transformacionales.
- Fomentar el desarrollo de personas en el manejo de distinciones para la efectiva coordinación de las acciones, mediante la implementación de programas de capacitación y entrenamiento ontológico.

10.3- Espacios Curriculares con contenidos mínimos programáticos:

Los espacios curriculares de la formación se agrupan según su misión en campos. Los campos básicos son:

- Campo **DE FORMACIÓN GENERAL y DE FUNDAMENTACIÓN**: destinado a abordar los saberes que posibiliten la participación activa, reflexiva y crítica en los diversos ámbitos de la vida laboral y sociocultural y el desarrollo de una actitud ética respecto del continuo cambio tecnológico y social, como así mismo destinado a abordar los saberes científico-tecnológicos y socioculturales que otorgan sostén a los conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes de la profesión en cuestión.



**“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL”
REVISIÓN 2016**

- Campo de **FORMACIÓN ESPECÍFICA**: dedicado a abordar los saberes propios de la profesión, así como también la contextualización de los desarrollados en la formación de fundamento; y
- Campo **DE INTEGRACIÓN Y DE PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE**: destinado a posibilitar la integración de saberes, conocimientos y experiencias y garantizar la articulación teoría práctica en los procesos formativos a través del acercamiento de los estudiantes a situaciones reales de trabajo.

Distribución aproximada del tiempo total de la formación por año, cuatrimestre y área curricular en base al mínimo de 700 horas totales de formación.

Según Área Curricular	TOTALES	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO	
		1er. Cuat.	2do. Cuat.	1er. Cuat.	2do. Cuat.
Formación General y de Fundamentación (25 %)	175	Pres. = 88 hs. A Dist. = 87 hs. De campo = 00 hs.			
Formación Específica (50 %)	350		Pres. = 88 hs. A Dist. = 61 hs. De campo = 26 hs.	Pres. = 87 hs. A Dist. = 62 hs. De campo = 26 hs.	
Formación de Integración y de Prácticas profesionalizantes (25 %)	175				Pres. = 87 hs. A Dist. = 00 hs. De campo = 88 hs.
TOTAL (100%)	700	Pres. = 88 hs. A Dist. = 87 hs. De campo = 00 hs.	Pres. = 88 hs. A Dist. = 61 hs. De campo = 26 hs.	Pres. = 87 hs. A Dist. = 62 hs. De campo = 26 hs.	Pres. = 87 hs. A Dist. = 00 hs. De campo = 88 hs.

A- DE FORMACIÓN GENERAL Y DE FUNDAMENTACIÓN

BASES FILOSÓFICAS

- Antecedentes filosóficos, genealogía y nacimiento del “Programa Metafísico”.
- Supuestos fundamentales y relaciones entre las propuestas metafísica y ontológica lingüística.
- Genealogía y nacimiento del “Programa Ontológico”.
 - Aprendizaje Ontológico.
 - Los aportes de la Filosofía del Lenguaje.
 - La Escuela de Santiago.
 - El discurso de la Ontología del Lenguaje.
 - Marco Constructivista.
 - Aprendizaje en Comunidades de Práctica.
 - Perspectiva Sistémica.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL APRENDIZAJE ONTOLÓGICO, EL MARCO CONSTRUCTIVISTA, LA PERSPECTIVA SISTÉMICA Y EL MODELO 7CCOP

- Coherencia ontológica en procesos de aprendizaje.
- El aprendizaje ontológico como proceso de transformación.
- Principios de construcción del proceso de Aprendizaje Ontológico.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

- Desarrollo y aplicación del modelo 7CCOP.
- El Ser Humano como Ser Interpretativo.
- Estructura de Coherencia Personal y Dominios Primarios.
- Recursividad entre el Ser y el Hacer Humano.
- Carácter Generativo del Lenguaje.
- Diseño Ontológico y Construcción de Futuro.
- Ámbitos del Modelo 7CCOP.
 - Ámbito Intrapersonal.
 - Ámbito Interpersonal.
 - Ámbito de Integración y Gestión Ontológica (L-E-C).
 - Ámbito de Transformación.
- Ciencias, disciplinas y prácticas auxiliares.

TEORÍAS DEL APRENDIZAJE DEL COACHING ONTOLÓGICO CONSTRUCTIVISTA Y SISTÉMICO

- Revisión de lo que significa aprender. Saber, Ignorancia, Ceguera.
- Aprendizaje individual y organizacional desde una mirada constructivista y sistémica.
- Tendencias limitantes y posibilitantes para abordar lo nuevo.
- Aplicación de estrategias de aprendizaje según dominios primarios (cuerpo, emoción y lenguaje).

B- DE FORMACIÓN ESPECÍFICA

COHERENCIA ONTOLOGICA COMO COMPETENCIA PROFESIONAL

- Autonomía responsable.
- Ética profesional: marco ontológico.
- Capacidad de declarar quiebres. Tránsito del camino ontológico.
- Compromiso como acción.
- Aprender y emprender: generación de resultados.
- Competencia 1ra “Coherencia Ontológica”: Definición y fundamentación epistemológica. Comportamientos observables y resultados esperados. Análisis de casos, observación y práctica de la competencia.

ESCUCHA CON APERTURA y DESDE EL COMPROMISO DEL COACHEE

- Conversación: escuchar y hablar. El escuchar valida el hablar.
- Calidad de Escucha. Impacto de las conversaciones privadas en el fenómeno del escuchar.
- Indagación y calidad del preguntar. Condicionantes genéricos del Escuchar.
- Co-relaciones lingüísticas, emocionales y corporales del escuchar.
- Escucha como manifestación de compromiso y respeto.
- Escucha desde la apertura y la aceptación de la brecha.
- Competencia 3ra “Escucha con apertura y desde el compromiso del coachee”: Definición y fundamentación epistemológica. Comportamientos observables y resultados esperados. Análisis de casos, observación y práctica de la competencia.



GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS ACTOS LINGÜÍSTICOS

- Actos lingüísticos. Alcances de cada uno y sus compromisos sociales.
- Conversación: escuchar y hablar. Movimientos conversacionales: proponer e indagar.
- Tipos de conversaciones. Función descriptiva y generativa del lenguaje.
- Reinterpretación del poder como capacidad diferencial de acción.
- Hablar como manifestación de compromiso social y respeto.
- Facilitación y articulación de la declaración de apertura de brecha/quiebre.
- Competencia 4ta “Gestión responsable de los actos lingüísticos”: Definición y fundamentación epistemológica. Comportamientos observables y resultados esperados. Análisis de casos, observación y práctica de la competencia.

RECONOCIMIENTO, DISEÑO Y GESTION EMOCIONAL

- Identificación y alcance de las Emociones y Estados de Ánimo: distinciones básicas.
- Reconstrucción lingüística de la emocionalidad.
- Legitimación de la experiencia emocional.
- Facilitación del diseño emocional orientado a la posibilidad.
- Estados de ánimo y emocionalidad: predisposiciones históricas, responsabilidad de la elección y diseño de su transformación.
- Competencia 5ta “Reconocimientos, diseño y gestión emocional”: Definición y fundamentación epistemológica. Comportamientos observables y resultados esperados. Análisis de casos, observación y práctica de la competencia.

VALORACION Y GESTION CORPORAL

- Corporalidad y comunicación: posturas, estilos, etc.
- Reconstrucción corporal de la emocionalidad.
- Legitimación de la experiencia corporal.
- Facilitación del diseño corporal orientado a la posibilidad.
- Competencia 6ta. “Valoración y gestión corporal”: Definición y fundamentación epistemológica. Comportamientos observables y resultados esperados. Análisis de casos, observación y práctica de la competencia.

FACILITACION PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL SER

- Facilitación, Transformación y Ser: Marco conceptual.
- Proceso de aprendizaje ontológico, ético y profesional.
- Integración transversal de las competencias profesionales.
- Posición y compromiso en el proceso de transformación.
- Competencia 7ma. “Facilitación para la transformación del ser”: Definición y fundamentación epistemológica. Comportamientos observables y resultados esperados. Análisis de casos, observación y práctica de la competencia.



DISEÑO DE CONVERSACIONES

- Conversaciones públicas y privadas.
- Tipología de conversaciones.
- El papel de la confianza en las conversaciones.
- Estrategias de diseño de conversaciones.
- El Coaching como una conversación para expandir el espacio de posibilidad.
- Competencia 2 “Generación de contexto de confianza y aceptación”: Definición y fundamentación epistemológica. Comportamientos observables y resultados esperados. Análisis de casos, observación y práctica de la competencia.

APRENDIZAJE Y FACILITACIÓN DEL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES

- Organizaciones: tipos, fines, política, estructura, cultura y dinámica.
- Crisis de los modelos actuales de gestión en las organizaciones.
- El carácter lingüístico de las organizaciones.
- El aprendizaje como rasgo distintivo y estructural para el desarrollo de las organizaciones emergentes.
- Liderazgo Organizacional: concepto y estilos.
- Ciclo de coordinación de acciones: su gestión a partir del liderazgo.
- Estrategias para la formación de equipos.

PROCESO DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL

- ¿Qué es el coaching ontológico, constructivista y sistémico? Distinción de otros abordajes.
- Marco teórico conceptual para la práctica: Significación y Modelo 7CCOP.
- El coaching ontológico como tarea vincular y como proceso de aprendizaje.
- Instancias fundamentales del proceso de Coaching Ontológico.
 - Generación de contexto y relación;
 - Contrato: límites y alcances; responsabilidades del coach y acuerdo de partes
 - Indagación
 - Intervención para el cambio de observador
 - Diseño de acciones
 - Evaluación y cierre;
 - Seguimiento.
- Ámbitos, Competencias y aplicación del Modelo 7CCOP
- Competencias, recursos, estilo y valores del Coach.
- Límites del proceso de coaching ontológico y límites del coach para intervenir a partir de sus competencias, incompetencias y valores. Coherencia ontológica del coach
- Código de Ética que regula la profesión.
- Diseño y Práctica de la conversación de coaching ontológico en el ámbito personal y/u organizacional.



C- DE INTEGRACIÓN Y DE PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE

COLOQUIOS – AUDIENCIAS – TALLERES - SEMINARIOS

(Mínimo 15 horas reloj)

Espacios internos o externos (públicos) en los que el estudiante profundice, integre y transfiera aprendizaje y experiencia sobre distintos ejes temáticos que le permita adquirir competencias y habilidades y desarrollar actitudes propias del futuro rol profesional.

CONVERSACIONES DE COACHING

Espacio que se organiza para que el estudiante vivencie el proceso del coaching ontológico y ejercite su futuro rol profesional.

a- Conversaciones de coaching solicitadas por el aprendiz o estudiante en el rol de coachee

(Mínimo 15 conversaciones)

b- Conversaciones de coaching realizadas por el aprendiz o estudiante en el rol de coach (teniendo en cuenta el modelo 7CCOP), con registro por escrito propio y/o de tercero. (Mínimo 20 conversaciones)

TRABAJO FINAL (desde la perspectiva ontológica, constructivista y sistémica)

Se aceptará como “Trabajo Final” el diseño, implementación con su correspondiente evaluación de un proyecto de acción o de investigación a nivel personal u organizacional. En ambos casos deberá presentar un anteproyecto con el fin de que el staff capacitador evalúe la conveniencia o no de llevarlo a cabo; para ello deberá tener en cuenta que:

- **Investigación:** con tres momentos a saber: 1) Diseño del **Proyecto de investigación**, 2) implementación de la misma y 3) elaboración del **Informe Final** con los resultados y conclusiones de la investigación realizada. Se debe presentar dos documentos, el “Proyecto” y el “Informe Final”
- **Acción:** con tres momentos a saber: 1) diseño del **Proyecto o Plan Estratégico**, 2) implementación (implantación y realización) y 3) evaluación de resultados e impacto presentado en el correspondiente **Informe Final**. Se debe presentar dos documentos, el “Proyecto” y el “Informe Final”

10.4- Bibliografía básica sugerida:

- AACOP – “Significación del Coaching Ontológico, Constructivista y Sistémico – Modelo 7CCOP” – Argentina – Leven Anclas – 2015
- AGÜERO, Alicia – “El Arte de Conversar” – Córdoba, Argentina – Consultora – 2001.
- AGÜERO, Alicia y STURICH, Tani – “Diseñando Conversaciones” - Córdoba, Argentina – Consultora – 2005
- AGÜERO, Alicia – “Conversaciones Fundamentales en la Organización” – Córdoba, Argentina – Consultora – 2001.
- ARGYRIS, C. – “Conocimiento para la acción” – Barcelona- Granica- 1999.
- ECHEVERRIA, Rafael – “El Observador y su mundo” V. I – Buenos Aires – Granica – 2009
- ECHEVERRIA, Rafael – “El Observador y su mundo” V. II – Buenos Aires – Granica – 2013
- ECHEVERRÍA, Rafael – “Actos del lenguaje” Vol. 1: La Escucha – Santiago de Chile – Lom Ediciones - 2006
- ECHEVERRIA, Rafael – “Ontología del Lenguaje” - S. de Chile – Dolmen – 1998.
- ECHEVERRIA, Rafael – “La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación” – Buenos Aires – Granica – 2000.
- FLORES, Fernando – “Inventando la empresa del siglo XXI” – S. de Chile – Dolmen - Granica – 1997.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

- FLORES, Fernando – “Creando Organizaciones para el Futuro”. S. de Chile; Dolmen- Granica, 1997.
- FLORES, Fernando; SPINOSA, Charles; DREYFUS, Hubert – “Abrir nuevos mundos” – Madrid – Santillana – 2000.
- FLORES, Fernando – Paper: “Una crisis en el Liderazgo”
- FLORES, Fernando – Paper: “Promesas, confianza e identidad pública”
- FLORES, Fernando; Paper “La Confianza”.
- GALLWAY Tim: “El Juego Interior del Tenis”.
- GOLEMAN, Daniel – “La inteligencia emocional” – Barcelona - Kairos – 2001.
- GOLEMAN, Daniel – “La Inteligencia Emocional en la Empresa” – Buenos Aires – Vergara – 1999.
- KRYNSKY, Marcelo – “Ver para crear” Argentina, Graphos XXI, 2005.
- MATURANA ROMESIN, H.; BLOCH, S. – “Biología del Emocionar y Alba Emoting” – S. de Chile – Dolmen – 1998.
- MATURANA ROMESIN, Humberto – “El sentido de lo humano” – S. de Chile – Dolmen – 1991.
- MATURANA ROMESIN, Humberto – “Emociones y Lenguaje en Educación y Política” – Dolmen Ediciones- Santiago de Chile - Dolmen Ediciones, 2002.
- MATURANA, H y VARELA, F. - “El árbol del Conocimiento” - Buenos Aires – Lumen Humanitas – 2004
- MATURANA H. – “La realidad ¿Objetiva o construida?” Barcelona – Antrhopos – 1996.
- MATURANA, H y SIMA NISIS -“Formación Humana y Capacitación”– España – Granica – 1997.
- ROSALES, Daniel – Paper: “Proyecto de Resultados Extraordinarios”
- SEAGAL, Sandra y HORNE, David – “Human Dynamics” – Waltham – Pegasus – 2000.
- SCHEIN, E. – “Cultura empresarial y Liderazgo” Barcelona – Plaza y Janes – 1988.
- SELMAN, James Clark – Paper: “La Montaña Rusa de la Invención”.
- SELMAN, James Clark – Paper: “Relaciones Efectivas”.
- SELMAN, James Clark – Paper: “Coaching y Ética”.
- SELMAN, James Clark – Paper: “Diferencias entre Coaches y Gerentes”.
- SENGE, Peter – “La Quinta disciplina” – España – Granica – 1997.
- SENGE, Peter – “La Quinta disciplina en la práctica” – España – Granica – 2000.
- SUAREZ, Olga. Paper: “Desarrollo de la percepción ampliada – Ejercicio del contacto”.
- VERA, Gustavo – Paper: “Abordaje Corporal del Coach Ontológico: de la respiración al contacto”.
- VERA, Gustavo - Paper: “Abordaje Corporal del Coach Ontológico: los ejes corporales”.
- WOLK, Leonardo – “Coaching: El arte de soplar las brasas” – Buenos Aires - Gran Aldea Editores – 2003
- WOLK, Leonardo - “El arte de soplar las brasas en la práctica” Buenos Aires- Gran Aldea Editores – 2003.
- McDermott, R; Snyder, W; Wenger, E, 2002

10.5- Estrategias metodológicas de enseñanza-aprendizaje

Semipresencial: se opto por el sistema semipresencial, dado que permite ajustar el aprendizaje a los ritmos y disponibilidades temporales del estudiante; facilitar la formación de personas que residen en lugares diferentes del que se ubica la Escuela formadora; permite el desarrollo de un trabajo en terreno que ira facilitando la transferencia de los conocimientos a su propia realidad, entre otras

Los momentos presenciales estarán organizados mediante teleconferencias, aulas virtuales, zoom, aulas presenciales, sistemas a través de los cuales se podrán articular conferencias, seminarios o talleres que además de brindar conocimiento sobre las temáticas, permitirán adquirir las competencias y habilidades propias de la profesión.

Los momentos a distancia estarán organizados mediante “Guías de Reflexión y Producción” (o similar), que orienten al estudiante en el trabajo de profundización temática, generación de experiencias, aplicación de conocimientos a la realidad, investigación e implementación de proyectos, etc. Se recomienda que las Escuelas cuenten con sistemas de apoyo tales como: foro, tutoría y/o aula virtual, asesoramiento telefónico, grupos de estudio, grupos de reflexión y aprendizaje, entre otros; además de un tutor o supervisor, previamente entrenado para el ejercicio de su rol.



“PLAN MODELO PARA LA FORMACIÓN DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL” REVISIÓN 2016

Dado que el proceso de formación de un coach ontológico constructivista y sistémico es un proceso educativo, el que no solo implica una formación profesional sino también una transformación personal, se prevé horas de coaching personal para el estudiante. Además se organizan Coloquios, Talleres y Audiencias para que vivencie y muestre las distinciones y ejercite diferentes aspectos de su futuro rol profesional.

10.6- Estrategias de evaluación y certificación

El proceso educativo será permanentemente monitoreado mediante estrategias convencionales y no convencionales de evaluación y la aplicación de los pertinentes instrumentos diseñados con el fin de ir ajustando el proceso para el logro de las habilidades, competencias y actitudes establecidas como perfil del egresado.

Los criterios de evaluación serán:

- Capacidad de dar y recibir juicios (Heteroevaluación entre integrantes de la comunidad educativa y autoevaluación).
- Lectura y reflexión de la bibliografía e implementación en el proceso transformacional del aprendiente.
- Claridad conceptual.
- Dominio del Lenguaje técnico.
- Apropiación del lenguaje profesional y su adecuación al lenguaje del coachee.
- Capacidad de reflexión, análisis y síntesis.
- Habilidad para la producción escrita.
- Capacidad para gestionar situaciones complejas.
- Competencia en la aplicación del modelo 7CCOP evaluado con el instrumento correspondiente.
- Habilidad para mostrar distinciones que faciliten el proceso de aprendizaje ontológico.
- Habilidad para el trabajo en equipo.

Para lograr la **Certificación Final**, el estudiante deberá lograr:

- 80 % de Asistencia a instancias presenciales.
- 100 % de trabajos aprobados.
- 100 % de Evaluaciones aprobadas.
- Aprobación del Trabajo Final.
- Cumplir con el 80 % de los estándares establecido en el perfil.
- Realización de por lo menos 1 coaching personales en los que demuestre sus competencias profesionales conforme al modelo 7CCOP.

10.7- Mapa de los espacios curriculares

(Modelo aproximado, quedando a cargo de cada Escuela la elaboración de su propio Mapa de Espacios Curriculares)

Espacios	PRIMER AÑO				SEGUNDO AÑO			
	1º Cuatrimestre		2º Cuatrimestre		3º Cuatrimestre		4º Cuatrimestre	
	1º Bimestre	2º Bimestre	1º Bimestre	2º Bimestre	1º Bimestre	2º Bimestre	1º Bimestre	2º Bimestre
De Formación General y de Fundamentación (25 %) Pres. = 88 hs. A Dist. = 87 hs. De campo = 00 hs. Total = 175 hs.	Bases Filosóficas	Teorías del aprendizaje constructivista y sistémico						
	Marco teórico conceptual del aprendizaje ontológico, el marco constructivista, la perspectiva sistémica y el modelo 7CCOP		Coherencia ontológica como competencia profesional					
De Formación Específica (50 %) Pres. = 175 hs. A Dist. = 123 hs. De campo = 52 hs. Total = 350 hs.			Escucha con apertura y desde el compromiso del coachee	Reconocimientos, diseño y gestión emocional	Diseño de conversaciones		Aprendizaje y facilitación del desarrollo de las organizaciones	
			Gestión responsable de los actos lingüísticos	Valoración y gestión corporal	Facilitación para la transformación del ser	Proceso de coaching ontológico profesional		
De Integración y de Práctica Profesionalizante (25 %) Pres. = 87 hs. De campo = 88 hs. Total = 175 hs.	Coloquios – Audiencias – Talleres (mínimo 10 horas reloj)				Coloquios – Audiencias – Talleres (mínimo 05 horas reloj)			
	Conversaciones de coaching solicitado por el estudiante como coachee (mínimo 05 conversaciones)				Conversaciones de coaching solicitado por el estudiante como coachee (mínimo 10 conversaciones)			
					Conversaciones de coaching realizadas por el estudiante como coach, teniendo en cuenta el modelo 7CCOP, con registro por escrito propio y/o de tercero. (mínimo 20 conversaciones)			
								Trabajo final
Certificación					Coach Ontológico Profesional			

Nota:

Duración Total Mínima de la Formación: 2 años ó 16 meses ó 4 cuatrimestre y 700 horas (o sea 1050 horas cátedra de 40 minutos cada una), de las cuales son 350 horas presenciales (50 %); 210 horas a distancia (30 %) y 140 hs. de trabajo de campo (20 %).