

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

Modificaciones a la Versión 7 18-07-22

Las modificaciones observadas a la Versión 7 de 18/07/2022 pretenden unificar y actualizar criterios para acceder a la acreditación como **COPA** (Coach Ontológico Profesional Acreditado) de manera particular en el lugar del mundo que resida el CO solicitante.

Programa de Integración Otorgamiento COPA para CO

Sus Características

Fundamentación

La Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional en su misión de “*representar y acompañar a los Coaches Ontológicos garantizando la excelencia formativa, la práctica y el desarrollo del coaching sobre los pilares de la Ética y la Calidad Profesional*”, inspira y promueve a los profesionales de la disciplina a ser parte de la comunidad AACOP, integrar sus competencias profesionales con los estándares establecidos por la AACOP Internacional y conformar una comunidad de práctica profesional de excelencia con alto impacto en el mundo.

En este contexto, se genera la posibilidad de ofrecer a los aspirantes egresados de escuelas formadoras sin programa avalado por la Asociación, un proceso de integración académica para el otorgamiento de su acreditación COPA.

El **Programa de Integración** se fundamenta en la Política de Nivelación aprobada el 18 de julio de 2022, bajo la Versión 7, elaborada y propuesta por el Comité Ejecutivo, y ratificada mediante Resolución de la Comisión Directiva. Este cambio de denominación refleja una evolución conceptual y estratégica dentro de la AACOP, alineada con los desafíos que nos imponen los tiempos actuales y, sobre todo, con los lineamientos establecidos en la **Declaración de la Dirección Internacional de AACOP** en 2022.

En dicha declaración, se reafirma el compromiso de la Asociación de:

1. **Expandir los estándares profesionales del coaching ontológico.**
2. **Fortalecer la calidad formativa.**
3. **Promover la inclusión de la diversidad cultural como un valor enriquecedor para la profesión.**

a) Una Visión Global: Mirar al Mundo y Expandir los Estándares

El cambio a "Integración" responde a la necesidad de ampliar la perspectiva de AACOP, promoviendo la incorporación activa de profesionales en un marco de estándares globales. Este enfoque va más allá de la mera nivelación de competencias, proponiendo un modelo que reconoce y valora las experiencias previas de los coaches, facilitando su transición hacia los estándares éticos y formativos de la asociación de manera armoniosa y eficiente.

b) Compromiso con la Excelencia Formativa

El concepto de "Integración" refuerza la misión de AACOP de garantizar que todos los profesionales acreditados cumplan no solo con los estándares académicos y éticos, sino también que formen parte de una comunidad de práctica profesional de excelencia. Este cambio resalta el papel activo

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

de los programas de formación en la consolidación de competencias que impulsen una práctica profesional de alto impacto.

c) **Inclusión de la Diversidad Cultural**

El Programa de Integración fomenta la participación activa de profesionales provenientes de diferentes contextos culturales y educativos, reconociendo que la diversidad enriquece y potencia el ejercicio del coaching ontológico. Este enfoque estratégico convierte a la diversidad en un pilar esencial para la innovación y el fortalecimiento de la profesión en el ámbito global.

Una Respuesta Estratégica a los Desafíos Globales

Con este programa, AACOP reafirma su compromiso con la expansión de su misión y el desarrollo de una mirada global que impulsa sus estándares hacia el mundo. Asimismo, plantea un desafío directo a las **Escuelas con Programas Avalados (EPAs)** con REAVAL vigente, para que adopten este enfoque integrador, promoviendo la excelencia y la diversidad como valores centrales.

Este cambio de nombre no representa únicamente un ajuste terminológico, sino un paso firme hacia una AACOP más inclusiva, global y preparada para liderar el futuro del coaching ontológico profesional.

1. Implementación del Programa de Integración – EPAs con REAVAL vigente

1.1 De la relación de la EPA con AACOP - Gestión Procesos:

Respecto de la **EPA (Escuela con Programa Avalado por la AACOP)** con REAVAL vigente que articule Programa de Integración, AACOP solicita a los directores de EPAs que:

- Informen a la AACOP mediante mail su elección de llevar adelante el Programa de Integración, para darle visibilidad en nuestro sitio web <https://www.aacop.org.ar/formaciones> a las siguientes casillas institucionales: academica@aacop.org.ar y gestionprocesos@aacop.org.ar.

De esta forma se la incluirá en un padrón de EPAs que tienen incluido dentro de su oferta formativa el Programa de Integración.

- En marzo de cada año actualicen a través de su perfil web - EPA la información de aprendientes que hayan iniciado el programa de integración en su escuela. Esta información es de carga ágil: Nombre y Apellido – Número de cédula de identidad o DNI (Nombre apropiado para cada país) – Fecha de inicio del proceso – modalidad – País – Tiempo de duración del proceso.
- Informen a AACOP por mail a gestionprocesos@aacop.org.ar cuando haya cambios en la nómina de aprendientes para llevar registro a la hora de otorgar acreditaciones.
- Informen a AACOP por mail a gestionprocesos@aacop.org.ar de cambios en el Staff formador en caso de haberlos.

1.2 De la aceptación de aspirantes:

Los directores de EPAs que elijan ofrecer este programa de integración deberán realizar un diagnóstico inicial y proceso personalizado. Para ello, serán requisitos:

- Que el director referente de EPA pida al aspirante que presente:
 1. Su nombre y apellido completo.
 2. Su titulación o certificado como “coach ontológico”.
 3. Nombre de la institución que lo otorgó.
 4. Nombre y firma del responsable de la escuela formadora.

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

5. El programa de formación que tomó (Ver ANEXOS: Programa con Base Ontológica).
6. La carga horaria que deberá ser de al menos 170 horas y la modalidad (presencial, virtual, etc.) de la formación.
7. La fecha de emisión de dicho certificado (DD/MM/AAAA).
8. Fecha en la que inicio el programa y fecha en la que certificó (más allá de la que presenta el certificado).
10. Información que indique si tiene otras formaciones, previas y/o posteriores a la certificación como Coach.
11. Que indique si tiene experiencia profesional como coach, en cantidad de horas y nómina de clientes.

* En caso de no poseer el título original o si el título que le otorgaran en su momento no cumplimente los requisitos arriba descriptos, deberá presentar una carta del director de su formación, en carácter de declaración jurada, que especifique cada uno de los requisitos.

- Que el director de EPA pida al aspirante que presente título de secundario completo o titulación media obligatoria según las regulaciones de su país.
- Que el director de EPA informe al aspirante sobre evaluación diagnóstica que le permitirá observar sus competencias ontológicas y definir el proceso que requerirá para nivelar sus competencias y su certificación de CO a COP, alineado a los estándares declarados por AACOP, lo que le permitirá solicitar la Acreditación COPA ante la misma.
Una vez realizada la evaluación inicial - diagnóstica, incluyendo la conversación de coaching grabada y transcrita por el aspirante, el director de EPA deberá fundamentar las observaciones resultantes que compartirá con el aspirante y con la AACOP, si oportunamente las solicitase.
Luego de definir el proceso de integración necesario para alcanzar, atento al aporte ontológico, constructivista y sistémico (**Modelo 7CCOP**), el certificado a emitir es el de Coach Ontológico Profesional (COP) más la Constancia del Proceso de Integración.
- Que el director de escuela informe al aspirante los costos totales que el mismo deberá abonar a la EPA por el proceso de “evaluación diagnóstica” y el del total del proceso que le ofrece para alcanzar su certificación como COP.
- Que el director de escuela garantice que el aspirante conozca todos los requisitos del Programa de Integración y de certificación antes de inscribirse en el mismo. Incluido el arancel de acreditación de la AACOP.

1.3 De las consideraciones a contemplar para asignar Plan de Integración a cada aspirante:

Los planes a ofrecer deberán apuntar al fortalecimiento de competencias y a que cada aspirante a ser COP aprenda dentro del marco de aprendizaje propuesto por AACOP en el Plan Modelo de los programas avalados y el modelo de las 7CCOP, como así también nuestro SECOP, competencia y habilidades que todo profesional debe apropiarse en el ejercicio de esta profesión para obtener la categoría COPA.

Planes de integración
1) Si el CO proviene de una formación mayor o igual a 170 horas luego de realizada la evaluación diagnóstica y una conversación observada grabada y transcrita; en el término de 10 días hábiles como máximo se le informará sobre el proceso definido.
La misma puede continuar de 3 formas:

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

- Cursar en forma completa la formación,
- Cursar sólo 2do. Año.
- Realizar un programa específico de integración de competencias, al menos, de dos cuatrimestres.

Se cursará de acuerdo con la modalidad vigente, autorizada por la AACOP.

2) Si el CO proviene de una formación mayor o igual a 350 horas, luego de realizada la evaluación diagnóstica y una conversación observada grabada y transcripta; en el término de 10 días hábiles se le informará sobre el proceso definido.

La misma puede continuar de 4 formas:

- Cursar en forma completa la formación,
- Cursar sólo 2do. Año.
- Realizar un programa específico de integración de competencias, al menos, de dos cuatrimestres.
- Efectuar un proceso de nivelación de competencias personalizado de, al menos, un cuatrimestre.

Se cursará de acuerdo con la modalidad vigente autorizada por la AACOP.

1.4 De la denominación del Staff Formador del proceso:

El equipo de formación podrá ser llevado por SCOP y la certificación es a cargo de MCOP.

Requisitos y funciones:

- Trabajar de forma personalizada con los aspirantes.
- Instruir en aspectos técnicos, teóricos, Modelo 7CCOP y SECOP.
- Dar feedback constructivo, adecuado al momento evolutivo del aprendizaje del aspirante en la incorporación de las distinciones y en las conversaciones de práctica de coaching que realice durante el proceso.
- Diseñar e indicar al aspirante, actividades de reflexión y aprendizaje que le faciliten la apropiación de las 7CCOP al coachear.
- Ofrecer conversaciones de coaching para trabajar la coherencia ontológica, facilitando espacios de aprendizaje inherentes al rol.

1.5 De la Modalidad del programa:

- Semipresencial/ Virtual sincrónico.
- Teórico/ Práctico.

1.6 De los Tiempos:

- El Programa no tendrá menos de 6 meses/ 170hs. reloj
- Contendrá los pilares de la Significación del COCyS y el Modelo 7CCOP
- Se acordará de acuerdo a la evaluación que cada EPA considere y acuerde con el aspirante.

1.7 De la secuencia de instancias del proceso y carga horaria mínima a garantizar: (se toma de referencia hora cronológica):

- Evaluación de una CCO inicial con feedback diagnóstico escrito y entrevista de devolución (aquí se plantea el diseño específico sugerido del programa) (4hs).
- Capacitación SECOP (18hs. totales) y Encuentros de capacitación 7CCOP (teóricos y 7 prácticos) presenciales/ virtuales sincrónicos (42hs. totales).
- Estudio de bibliografía con guías o instancias de trabajo asincrónico (al menos 20hs.).

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

- Tres CCO de práctica observadas durante el proceso con evaluación formativa y feedback del coach formador y pedido de autoevaluación al aspirante (al menos 9hs.).
- Tres encuentros de evaluación sobre los avances en la práctica y la coherencia ontológica. presencial/virtual sincrónico (al menos 9hs).
- Dos instancias de evaluación escrita presenciales/ virtuales sincrónicas (6hs. totales).
- Quince CCO como coach, grabadas y con informe de autoevaluación. Asincrónico (30hs.).
- Quince CCO como coachee. Asincrónico (15hs.).
- Evaluación de una CCO final observada con feedback escrito y entrevista de devolución presencial/ virtual sincronía (4hs.).
- Audiencia – preparación, facilitación de una distinción a un grupo y autoevaluación. Feedback evaluativo final del proceso (13hs.).

1.8 De los Instrumentos de medición de proceso y recursos sugeridos:

- Planillas de evaluación diagnóstica.
- Planilla de evaluación formativa y feedback del desempeño del coach en las CCO de práctica.
- Planillas de autoevaluación.
- Planilla de evaluación de audiencias.
- Grabaciones de conversaciones de coaching enviadas por el aspirante.
- Guías de estudio 7CCOP, para estudio de bibliografía y SECOP.
- Trabajo práctico SECOP
- Trabajo practico Significación del COCyS

1.9 De los Instrumentos de evaluación sugeridos:

- 1 evaluación SECOP.
- 1 evaluación teórica 7CCOP.
- 1 evaluación de CCO.
- 1 evaluación de audiencia - preparación, facilitación de una distinción a un grupo.

1.9.1 De la evaluación final y titulación:

a) El aspirante será evaluado por el director de la EPA que articula programa de integración durante sus tareas o experiencias de aprendizaje complementarias o extraordinarias, como condición para acceder a su evaluación final acorde a lo establecido por AACOP en el “Plan Modelo vigente para la formación del Coach Ontológico Profesional”, para ser declarado COP cumplimentará los siguientes **requisitos para la aprobación del proceso:**

- Cumplir con el 80% de los estándares establecido en el perfil del egresado en cuanto a conocimientos, habilidades, actitudes y valores.
- La aprobación de una conversación de coaching individual que debe ser grabada y transcrita, en la que demuestre sus competencias profesionales conforme al modelo 7CCOP.
- Que el COP egresado conozca el SECOP y el acceso al área de Acreditaciones de AACOP.
- Cumplimiento y presentación en tiempo y forma de los compromisos asumidos.
- Presentismo 90%.
- Aprobación de las instancias de evaluación. (CCO - 7CCOP - SECOP)

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

b) La EPA deberá conservar las evaluaciones diagnósticas, las grabaciones/ transcripciones de las instancias iniciales y finales, tanto como las fundamentaciones resultantes para presentar ante la AACOP, si la asociación lo requiriera oportunamente.

c) Al finalizar el proceso y aprobado el mismo, el aspirante obtendrá *su certificado de Coach Ontológico Profesional emitido por la EPA* y diseñado para tal fin, al concluir su certificación COP. También le será entregada la Constancia de finalización del Proceso de integración.

2. Otras consideraciones:

2.1 Antigüedad a contemplarse para futuras acreditaciones como SCOP O MCOP.

- **Si el CO proviene de una formación mayor o igual a 700 horas**

Una vez culminado el Programa de Integración, obtenido el certificado COP y la Constancia de Programa de Integración (presentando ambos documentos a la AACOP), el área acreditaciones tomará la fecha de certificación original inicial, para futuras acreditaciones como SCOP O MCOP.

- **Si el CO proviene de una formación menor a 700 horas**

Para acceder a la acreditación como SCOP se solicitará 5 años de ininterrumpido en el ejercicio de la profesión desde la fecha de certificación original o bien 3 años desde la culminación del Programa de Integración.

Para acceder a la acreditación como MCOP se solicitará 10 años ininterrumpido en el ejercicio de la profesión desde la fecha de su primer certificado o bien 8 años desde la culminación del Programa de Integración.

2.2 Respecto de Coaches que provengan de formaciones NO EPAs y su primera acreditación sea CO:

Los Coaches que provengan de formaciones ontológicas con una carga horaria igual o mayor a 170hs; no avaladas por la AACOP al momento de su certificación, podrán acreditarse en la categoría CO (Coach Ontológico); en el transcurso de 2 (dos) años deberán realizar el programa de integración en una Escuela con Programa Avalado (EPA) que aceptó impartir este programa de integración, quienes, una vez concluido el proceso, otorgarán el CERTIFICADO de COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL (COP) más la Constancia del Programa de Integración.

Con dichos documentos el Coach podrá solicitar ser Acreditado por la AACOP como COPA Internacional (Coach Ontológico Profesional Acreditado Internacional).

2.3 Requisitos para aprendientes que pasan de una institución a otra:

a) El director de EPA dónde se presenta el aprendiente proveniente de otra EPA, deberá comunicarse con el director de escuela anterior para conocer condiciones de éste (aprendizaje, actividades, comportamiento y/o temas administrativos).

b) Medición de entendimiento por parte de la escuela que acepte al aprendiente. El director de escuela decidirá desde su autonomía responsable y del cuidado de la profesión, si está en condiciones para continuar el aprendizaje en su escuela, en el nivel que considere adecuado.

c) El aprendiente deberá presentar: título secundario, carta de escuela anterior certificando que curso en la misma y un informe de lo que realizó, sugerimos copia de actividades o plan de estudio de escuela anterior.

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

Anexo I – (Documentación Transcripta - Dirección Académica 2022)

Programa con Base Ontológica: (Documento transcripto Dirección Académica) (orientativo para considerar con base ontológica a programas No Avalados por AACOP)
Contenidos por campo del Plan Modelo (Versión 2022) para la formación de coach ontológico profesional de AACOP:

A- Campo DE FORMACIÓN GENERAL Y DE FUNDAMENTACIÓN

Campo de formación y de fundamentación.
Bases filosóficas. Antecedentes filosóficos, genealogía y nacimiento del “Programa Metafísico”. Supuestos fundamentales y relaciones entre las propuestas metafísica y ontológica lingüística 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 El Ser Humano como Ser Interpretativo El aprendizaje ontológico como proceso de transformación 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 Teoría del observador Revisión de lo que significa aprender. Saber, Ignorancia, Ceguera Tendencias limitantes y posibilitadoras para abordar lo nuevo

B- Campo DE FORMACIÓN ESPECÍFICA

Campo de formación específica
Coherencia ontológica como competencia profesional Autonomía responsable. Capacidad de declarar quiebres. Tránsito del camino ontológico. Compromiso como acción. Aprender y emprender: generación de resultados. 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. Actos lingüísticos. Alcances de cada uno y sus compromisos sociales. Movimientos conversacionales: proponer e indagar. Tipos de conversaciones. Función descriptiva y generativa del lenguaje. Reinterpretación del poder como capacidad diferencial de acción.

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

Hablar como manifestación de compromiso social y respeto.
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.
Facilitación y articulación de la declaración de apertura de brecha/quiebre.
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.
Corporalidad y comunicación: posturas, estilos, etc.
Reconstrucción corporal de la emocionalidad.
Legitimación de la experiencia corporal.
Facilitación del diseño corporal orientado a la posibilidad.
Disposiciones corporales básicas: apertura, resolución, centramiento, flexibilidad y estabilidad
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.

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.

El Modelo 7CCOP de la AACOP

Objetivos del Modelo 7CCOP.

Promover el desarrollo de competencias de los COP en el marco del Sentido,

Definición y Propósito del Coaching Ontológico.

- 1. Definir los "comportamientos" que se requieren para ser coach y hacer coaching.*
- 2. Identificar la brecha entre el desempeño actual y el requerido acorde a los resultados esperados.*
- 3. Contar con un marco declarativo que facilite el aprendizaje y ajuste necesario en la gestión profesional.*
- 4. Estandarizar comportamientos de la práctica profesional a través del desarrollo.*

Proceso de coaching ontológico profesional

¿Qué es el coaching ontológico, constructivista y sistémico? Distinción de otros abordajes.

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

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.

Los procesos de coaching

Se pueden realizar con diferentes niveles de profundidad de aprendizaje y cambio, a saber:

- *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”.*
- *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”.*
- *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.*

Ámbitos y competencias 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.

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).

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).

3ra. Competencia del Modelo 7CCOP denominada: “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).

4ta. Competencia del Modelo 7CCOP denominada: “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).

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

5ta. Competencia del Modelo 7CCOP denominada: “Reconocimiento, Diseño y Gestión Emocional”

(capacidad de facilitar la observación del emocioanar y la proyección del perfil emocional del coachee para expandir las posibilidades de acción en relación con su compromiso).

6ta. Competencia del Modelo 7CCOP denominada: “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).

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)

Sistema ético (SECOP)

El Sistema Ético (SECOP) es un sistema cuyo objetivo es establecer una guía para los asociados en los diferentes servicios que brinden, las Escuelas Formadoras con Programa Avalado (formadores y aprendices), y a todos y cada uno de los miembros y voluntarios de la AACOP y sus Delegaciones, como así mismo para los miembros de la Comisión de Ética para organizar su accionar.

Los principios éticos profesionales

- 1. Contribuir con su conducta a la promoción en la sociedad del reconocimiento de la profesión y la dignidad que la acompaña.*
- 2. 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 como desempeñará la actividad y su responsabilidad frente a los resultados.*
- 3. Mantener la confidencialidad y reserva de las conversaciones que sostenga en su desempeño profesional.*
- 4. Solicitar la autorización a cada cliente antes de dar su nombre como referencia.*
- 5. Estar alerta para observar cuando el cliente no se beneficia con la relación de coaching proponiéndole otro coach y/o recurso.*
- 6. Asistir con competencia y responsabilidad al coachee en sus compromisos a menos que estos sean ilegales o no éticos según las normas de la comunidad en la que se desenvuelve.*
- 7. Aceptar su propia ceguera cognitiva, por lo que requiere coaching a su persona y al desempeño de su actividad profesional.*
- 8. Intervenir en función del logro de resultados por parte del coachee, sin garantizar la obtención de los mismos.*
- 9. Ajustar la práctica profesional al Modelo 7CCOP.*
- 10. No participar en actividades que desacrediten la profesión ni emitir públicamente juicios adversos sobre la actuación profesional de otros coaches fuera del ámbito previsto en el Artículo 7mo. del Estatuto de la AACOP. En caso de que medien exigencias de interés público informar previamente a la Comisión de Ética. En caso de que no fuera posible hacerlo en forma previa, informar a la Comisión de Ética inmediatamente después de ocurrido.*
- 11. Contribuir al continuo desarrollo profesional de otros colegas y de la profesión.*

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

- 12.** Reconocer el trabajo y la contribución de otros. Respetar el copyright, las marcas registradas y los derechos de propiedad intelectual y acatar las leyes y acuerdos respecto de estos derechos.
- 13.** Publicitar los servicios que se brinden (en medio gráficos, videos y/o virtuales) conforme a lo que efectivamente son, respetando las normas vigentes de la AACOP al respecto.
- 14.** Formar coaches de acuerdo con lo establecido en el Plan Modelo de la AACOP vigente, ajustando su publicidad a dicho Plan, estableciendo la organización certificante y el aval con el que cuentan. Propiciar experiencias de aprendizaje que permitan al aprendiz adquirir conocimiento, habilidades, competencias y valores, para el ejercicio del futuro rol profesional, dentro del marco ético establecido en este Sistema Ético. Certificar al aprendiz que cumpla con los requisitos establecidos para ello, teniendo en cuenta los objetivos terminales, el perfil y las incumbencias profesionales.
- 15.** Participar en eventos académicos profesionales brindando aportes de calidad y mostrando en todo momento respeto por la profesión, la comunidad de coaches y la AACOP.
- 16.** Ajustar su trabajo profesional en organizaciones (instrucción ontológica, entrenamientos, asesoramiento, entre otros), a los valores y principios establecidos en el presente Sistema Ético.
- 17.** Ajustar su actividad profesional y personal a las leyes y reglamentos que le competen en las generales de la ley.
- 18.** Otros que en el futuro establezcan la Comisión de Ética de la AACOP conforme a la dinámica de la profesión y la comunidad de coaches.

Los valores profesionales

- 1.** Respeto por la vida.
- 2.** Respeto y aceptación de cada persona como un ser diferente.
- 3.** Responsabilidad por su hacer y sus consecuencias.
- 4.** Compromiso con la palabra dada.
- 5.** Calidad profesional en los servicios que se brindan, haciendo siempre lo mejor posible, acompañando al coachee de manera respetuosa, cordial y amable.
- 6.** Respeto por las normas y contribución con el engrandecimiento de las instituciones en las que participa, en especial la AACOP y sus Delegaciones.

C- Campo DE INTEGRACIÓN Y PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE

Espacios para profundizar, integrar y facilitar aprendizaje y experiencia sobre distintos ejes temáticos del rol profesional.

Campo de integración y de práctica profesionalizante: *Espacios internos o externos (públicos) en los que el estudiante coach, integre y facilite aprendizaje y experiencia sobre distintos ejes temáticos que le permita desplegar competencias, habilidades y actitudes propias del rol profesional.*

Coloquios - Audiencias - Talleres - Seminarios

Conversaciones de coaching (rol de coach y de coachee)

Bibliografía mínima obligatoria:

“Significación del Coaching Ontológico, Constructivista y Sistémico - Modelo 7CCOP”

“Sistema Ético del Coach Ontológico Profesional”

 ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL	Programa de Integración - Otorgamiento COPA para CO	Políticas AACOP
Sistema de Gestión AACOP	Aprobado 01/09/25 por CD Gestión 24/26	Septiembre 2025 Versión 8

Bibliografía básica sugerida:

ECHEVERRÍA, Rafael - “Ontología del Lenguaje” - S. de Chile - Dolmen - 1998.
ECHEVERRÍA, Rafael - “Actos del lenguaje” Vol. 1: La Escucha - Santiago de Chile - Lom Ediciones - 2006
FLORES, Fernando; SPINOSA, Charles; DREYFUS, Hubert - “Abrir nuevos mundos” - Madrid - Santillana - 2000.
GALLWAY Tim: “El Juego Interior del Tenis”.
GOLEMAN, Daniel - “La inteligencia emocional” - Barcelona - Kairos - 2001.
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 H. - “La realidad ¿Objetiva o construida?” Barcelona - Antrhropos - 1996.
SELMAN, James Clark - Paper: “Relaciones Efectivas”.
SENGE, Peter - “La Quinta disciplina” - España - Granica - 1997.
WOLK, Leonardo - “Coaching: El arte de soplar las brasas” - Buenos Aires - Gran Aldea Editores - 2003