



PRINCIPIOS ÉTICOS

Competencia: Los Coaches mantendrán altos estándares de competencia en su trabajo

Integridad: Los Coaches se representarán a sí mismos de una manera honesta y justa, siendo conscientes de sus competencias y limitaciones particulares.

Los Coaches se esforzarán por ser conscientes de sus propios sistemas de creencias, valores, necesidades y limitaciones y el efecto de estos en su trabajo. Hasta donde sea factible, ellos se esforzarán a clarificar a personas relevantes, los roles que están interpretando y funcionar apropiadamente de acuerdo a esos roles.

Responsabilidad Profesional: Los Coaches mantendrán estándares de conducta ética que refleje bien al coach individual así como a la profesión de coaching.

Respeto a los derechos y dignidad de la gente: Los Coaches tratarán a sus clientes con dignidad y respeto, siendo consciente de diferencias culturales y el derecho de autonomía, privacidad y confidencialidad del cliente.

Los Coaches acuerdan un respeto apropiado a los derechos, dignidad y valores fundamentales de toda la gente. Ellos respetan el derecho de los individuos a la privacidad, confidencialidad, autodeterminación y autonomía cuidando que las obligaciones legales y otras podrían llevar a la inconsistencia y al conflicto con el ejercicio de estos derechos.

Los Coaches están conscientes de las diferencias culturales, individuales y de rol, incluyendo aquellas que se den por edad, género, raza, etnia, origen nacional, religión, orientación sexual, incapacidad, lenguaje y estatus socioeconómico.

Los Coaches tratan de eliminar el efecto en su trabajo basados en esos factores y no participan, sabiendo, en o condonar prácticas de discriminación injustas.

Código de Ética

Introducción

Los Coaches trabajan en una variedad de especialidades (como personal/vida y Corporativo/negocios) para poder ayudar a sus clientes. Los Coaches están entrenados específicamente en coaching a través de una escuela o un Coach mentor, y usa/incorpora su experiencia de vida individual en su práctica.

Los Coaches pueden ataviarse de títulos, yendo de Coach a consultor a facilitador. Sin embargo, cada Coach mide su progreso de manera diferente, los logros son medidos siempre por el progreso hecho por el cliente. Debido a la naturaleza personal de casi todas las relaciones de coaching, este Código de Ética provee el marco de referencia y valores bajo el cual los Coaches profesionales basan su práctica.

Los propósitos de este Código están en tres bloques. Primero, éste provee los principios y valores generales a los que el Coach se suscribe. Estos incluyen confidencialidad y la máxima preocupación por el bienestar y éxito del cliente. Segundo, provee reglas para que los Coaches las usen en muchas de las situaciones específicas que el Coach podría encontrar. Finalmente, este Código sirve como un ladrillo para los estándares éticos y morales para los Coaches. Mientras cada Coach individual esté de acuerdo

en seguir este Código, estará estimulado a suplementarle y añadirle para construir un compromiso de vida para construir un lugar de trabajo y una profesión éticos.

1. Estándares Generales.

1.01 Aplicabilidad del Código de Ética.

- a) Cualquier código deberá ser considerado como una normalización de experiencias dentro de un conjunto de reglas. Un código es adoptado por una comunidad porque sus miembros aceptan su adherencia a dichas reglas, incluyendo las restricciones que implica, es de beneficio para todos, dentro y fuera de comunidades similares.
- b) Este código de ética está dirigido a todos los miembros profesionales de la IAC. Consiste, esencialmente, a toda la serie de declaraciones que prescribe estándares mínimos de práctica, observable por los miembros. El código tiene como intención que se observe el espíritu y no simplemente la palabra.
- c) La actividad de un coach sujeto al código de ética deberá ser revisado bajo estos Estándares Éticos sólo si la actividad es parte de las funciones relacionadas con su trabajo de coaching.

1.02 Relación de Ética y Leyes del País.

- a) Aunque la Ley del País en donde el coach practica tendrá precedentes sobre los Estándares Éticos de la IAC, los coaches, como mínimo, deberán esforzarse en adherirse al código de ética de la IAC.
- b) Un coach no deberá contratarse en actividades ilegales, incluyendo, pero no limitado a, reproducciones, derechos de propiedad intelectual o violaciones de patentes.

1.03 Relaciones Profesionales.

- a) Los coaches proveen su servicio sólo en el contexto de los estándares profesionales de la IAC.
- b) La confianza y la responsabilidad son el corazón de la profesión de coaching. Se espera que los coaches siempre actúen con integridad hacia los clientes, sus pares y ellos mismos.

1.04 Competencias en Coaching.

- a) Un coach no afirmará, sin saberlo, un nivel de competencia que no posea, y todo el tiempo ejercerá al menos al nivel solicitado.
- b) Los coaches proveen servicios sólo dentro del límite de sus competencias, basado en su entrenamiento o experiencia profesional apropiada. Los coaches sólo podrán aceptar trabajo si saben que son competentes para hacerlo.

1.05. Manteniendo la Experiencia.

- a) Los coaches mantienen un nivel razonable de conciencia de las mejores prácticas de negocio actuales e información profesional en su campo de actividad y hacen esfuerzos continuos para mantener sus competencias en las habilidades que usan.
- b) Los coaches se mantienen informados de nuevas tecnologías, prácticas, requerimientos legales y estándares, ya que son relevantes en la profesión de coaching.

1.06 Resultados de los Servicios de Coaching.

- a) Cuando los coaches proveen servicios de coaching (incluyendo cualquier evaluación utilizada) a un individuo, un grupo o una organización, usan un lenguaje que es razonablemente entendible para quien recibe estos servicios.
- b) Si los coaches sean exigidos por ley, o por cualquier otro similar, a dar información particular de individuos o grupos, ellos deberán informar a esos individuos o grupos al principio del servicio.

1.07 Respetando a Otros.

- a) El respeto a los individuos es piedra angular en la relación de coaching.



- b) En las actividades relacionadas a su trabajo, los coaches respetan los derechos de los demás a mantener valores, actitudes y opiniones que difieran de las propias.

1.08 Discriminación Injusta.

En las actividades relacionadas a su trabajo, los coaches no se enganchan en discriminación injusta basada absolutamente en ninguna base.

1.09 Acoso.

- a) Los coaches no se engancharán en comportamientos de acoso o degradantes con personas con quienes interactúan en su trabajo.
- b) El acoso sexual es sollicitación sexual, progreso físico o conducta verbal o no verbal que es de naturaleza sexual. Los coaches se aseguran que su comportamiento siempre es apropiado y que no puede, de ninguna manera, ser descrito como acoso.

1.10 Problemas y Conflictos Personales.

- a) Los coaches reconocen que ellos también pueden experimentar problemas personales, los cuales pueden ejercer un efecto adverso en la relación coach / cliente. De acuerdo a eso, los coaches informan a sus clientes de cualquiera de esos problemas y juntos resolverán las acciones a tomar.
- b) Además, los coaches tienen la obligación de estar alerta a los signos de, y obtener asistencia para, sus problemas personales en una etapa temprana, para prevenir problemas en su actuación de coaching.
- c) Cuando los coaches se dan cuenta de que los problemas personales pudieran interferir la actuación adecuada hacia sus deberes relacionados de coaching, tomarán las medidas apropiadas, como obtener consulta o asistencia profesional y determinar si deberían limitar, suspender o terminar su actividad actual de coaching.

1.11 Haciendo Progreso.

Los coaches toman pasos razonables para asegurarse que el cliente progrese y, en casos en que no haya progreso, los coaches se esfuerzan en minimizar cualquier daño para el cliente.

1.12 Mal uso de la Influencia de los Coaches.

Debido a que los juicios y acciones profesionales del coach podrían afectar la vida de otros, ellos están alerta y en guardia en contra de factores personales, financieros, sociales organizacionales o políticos que pudieran conducir al mal uso de su influencia.

1.13 Mal uso del Trabajo de los Coaches.

- a) Los coaches no participan en actividades donde parezca que sus habilidades o evaluaciones podrán ser mal usadas por otros.
- b) Si los coaches se enteran de mal uso o deformación de su trabajo, toman pasos razonables para corregir o minimizar ese mal uso o deformación.

1.14 Conflicto de Intereses.

- a) Cada vez que sea factible, un coach se abstiene de aceptar obligaciones profesionales cuando la relación preexistente pudiera crear un riesgo de conflicto de intereses.
- b) Si un coach encuentra que, debido a factores imprevistos, una relación con un potencial conflicto de intereses ha surgido, el coach intenta resolverla tomando en cuenta los mejores intereses de la persona afectada y en cumplimiento con el Código de Ética.

1.15 Trueque.

Un coach puede participar en trueques sólo si la relación no es explotadora. Los coaches son libres de negociar en aceptar bienes, servicios u otra remuneración no monetaria a cambio de sus

servicios de coaching, dentro de las limitaciones de retención de impuestos del país donde se hace la práctica.

1.16 Relaciones Explotadoras.

- a) Los coaches no explotan a la gente sobre quiénes podrían tener un rol administrativo.
- b) Los coaches no se involucran en relaciones sexuales con el personal sobre quien el coach tiene autoridad evaluativa o directa, porque dichas relaciones podrían verse como explotadoras.

1.17 Remitir al Cliente.

Cuando sea indicado y si es apropiado profesionalmente, los coaches pueden cooperar con otros profesionales para servir al cliente efectiva y apropiadamente.

1.18 Requerimiento de Servicios de Terceras Personas.

- a) Cuando un coach está de acuerdo en proveer servicios a una persona o entidad requerida por una tercera persona, el coach clarifica al inicio del servicio, hasta donde sea posible, la naturaleza de la relación con cada persona involucrada. Esta clarificación incluye el rol del coach (como un consultor organizacional), los usos de los servicios proveídos o la información obtenida y el hecho de que podría haber límites de confidencialidad.
- b) Si hubiera en un futuro próximo algún riesgo de que el coach sea exigido a desempeñar roles conflictivos debido al involucramiento de una tercera persona, el coach clarifica la naturaleza y dirección de sus responsabilidades, mantiene informados de cómo se va desarrollando el asunto a todos los involucrados y resuelve la situación de acuerdo con este Código de Ética.

1.19 Delegación y Supervisión de Subordinados.

- a) Los coaches delegan a sus empleados y asistentes sólo aquellas responsabilidades que puede esperarse que esas personas, razonablemente, desempeñe competentemente, en base a su educación, entrenamiento o experiencia, ya sea independientemente o con el nivel de supervisión que se provea.
- b) Los coaches proveen entrenamiento y supervisión apropiados a sus empleados y toman pasos razonables para ver que tal persona desempeña los servicios responsable, competente y éticamente.

1.20 Manejo de Registros e Información

- a) Los coaches crean, mantienen, difunden, guardan, retienen y tiran registros e información relacionada a su práctica y otros trabajos de acuerdo con las leyes del país en donde hacen su práctica y de manera que permita cumplir con los requerimientos de este Código de Ética.
- b) Se recomienda que los coaches documenten su trabajo apropiadamente para que más tarde puedan disponer de él, ya sea ellos u otros profesionales, para asegurar la responsabilidad y para satisfacer otros requerimientos legales de su país.

1.21 Honorarios y Acuerdos Financieros.

- a) Tan pronto como sea posible en una relación profesional, el coach y el cliente, u otro receptor apropiado de los servicios de coaching, llegarán a un acuerdo especificando la compensación y los acuerdos de facturación.
- b) Los coaches no explotan a los receptores de los servicios o pagador con relación a los honorarios, ni los coaches deformarán sus honorarios.
- c) Si se pueden anticipar las limitaciones de los servicios debido a limitaciones financieras, esto es discutido con el cliente u otro receptor apropiado de los servicios, tan pronto como sea posible.
- d) Si el cliente, u otro receptor de los servicios no paga por los servicios como se acordó, y si el coach desea usar alguna agencia o tomar medidas legales para cobrar sus honorarios, el coach informará primero a la persona de que dichas medidas serán tomadas y provee a la persona una oportunidad de hacer un rápido pago.

1.22 Precisión en los Reportes para los Pagadores.

En sus reportes para los pagadores de los servicios, los coaches precisan y declaran claramente la naturaleza del servicio proveído, los honorarios y/o todos los demás cargos.

1.23 Honorarios Remitidos.

Cuando un coach paga, recibe el pago de, o divide sus honorarios con otro profesional diferente a una relación de empleador/Empleado, el pago del mismo está basado en el servicio proveído (referencia, consultoría, administrativo u otro) y está de acuerdo en ponerlo por escrito antes de comenzar el compromiso.

2. Declaraciones Públicas / Publicidad

2.01 Definición.

Las declaraciones públicas / publicidad se refiere a cualquier documento por escrito o declaración verbal que hace públicamente disponible un coach (tal y como un folleto, artículo, discurso o resumen profesional) relacionado a coaching.

2.02 Declaraciones hechas por Otros.

Los coaches entienden que otros pueden participar en hacer declaraciones públicas sobre ellos, aún cuando se les pide específicamente que no lo hagan. Los coaches harán su mejor esfuerzo para asegurarse que todas esas declaraciones públicas sean verdad y no engañosas.

2.03 Evitar Falsas Declaraciones.

Los coaches están de acuerdo en no hacer ninguna declaración pública que sea falsa, bajo ninguna circunstancia.

Ejemplos de dichas declaraciones incluyen el entrenamiento o experiencia de los coaches y los honorarios que cobran.

3. Relación de coaching

3.01 Estructurando la Relación.

- a) Los coaches explicarán su estructura de honorarios antes de la primera sesión de coaching pagada con el cliente.
- b) Los coaches están de acuerdo en traer y discutir asuntos importantes tan pronto como sea posible en la relación de coaching. Un ejemplo de dichos asuntos es la confidencialidad (Ver también el apartado 4.01, Discutiendo los límites de confidencialidad).
- c) Los coaches están de acuerdo en referir a sus clientes a otros profesionales cuando sea relevante. Los coaches también referirán al cliente a un consejero, terapeuta o psiquiatra tan pronto como sea posible, si ellos ven o escuchan un problema que puede necesitar tratamiento de salud mental.
- d) Los coaches hacen un esfuerzo para responder las preguntas de los clientes y tratar sus preocupaciones sobre coaching tan pronto como sea posible. Cuando se pueda, un coach proveerá información por escrito para tratar preocupaciones específicas sobre coaching.

3.02 Seguridad y Bienestar.

- a) Cada coach deberá hacer una referencia apropiada a un Profesional de Salud Mental o Emergencia Profesional en un punto temprano de reconocer situaciones en donde los clientes podrían poner su propia seguridad o bienestar en riesgo, o la seguridad o bienestar de otros en riesgo y en situaciones severas, el coach debe contactar al Servicio de Salud Mental en Crisis o Servicio de Emergencia en nombre del cliente.
- b) Los coaches no deben atentar a diagnosticar o evaluar ningún asunto de salud mental o problema específico donde los clientes puedan ponerse a ellos mismos o a otros en riesgo, pero



debe actuar únicamente fuera de su experiencia personal, ya que los coaches no están entrenados o tienen licencia para hacer dichos diagnósticos o evaluaciones.

- c) Los coaches deben notificar a las autoridades apropiadas cuando un cliente revela que están dañando o están poniendo en peligro a otro individuo o grupo. El coach debe también intentar notificar a la persona o grupo que está siendo dañada o está poniendo en peligro. El coach no necesita discernir si está presente un problema mental o si el daño actual o inminente es, de hecho, ilegal.

3.03 Proveyendo Servicios de Coaching a aquellos servidos por Profesionales de Salud Mental.

Cada coach debe decidir si entra o no en una relación de coaching con un cliente que está recibiendo psicoterapia u otro tratamiento de salud mental. Lo más importante en tomar esta decisión es el bienestar del cliente.

3.04 Intimidad Sexual con los Clientes

Los coaches están de acuerdo en no involucrarse sexualmente con los clientes actuales.

3.05 Interrupción de los Servicios.

Los coaches harán esfuerzos razonables para hacer otros acuerdos para cualquier interrupción de los servicios de coaching. Para interrupciones de largo plazo (mayores a un mes), el coach se anima a referir a los clientes a otros coaches hasta que sean capaces de reanudar el coaching.

3.06 Terminar la Relación de Coaching.

Los coaches están de acuerdo en terminar la relación de coaching cuando sea claro que el cliente ya no está ganando beneficios (o está siendo dañado) de la relación de coaching. Al terminar la relación, los coaches sugerirán, cuando sea apropiado, alternativas o proveerán referencias de coaches u otros servicios profesionales.

4. Privacidad y Confidencialidad

Estos estándares son aplicables a las actividades profesionales de todos los coaches.

4.01 Analizando la Confidencialidad y sus Limitaciones.

- a) Los coaches respetan el derecho a la privacidad del cliente. No solicitan información privada de sus clientes, a menos que sea esencial en la provisión de los servicios o la implementación de la investigación. Los estándares de confidencialidad aplican una vez que ocurre la revelación.
- b) El análisis de confidencialidad ocurre al principio de la relación profesional, a menos que sea contraindicada o no razonable y de ahí en adelante cuando sea necesario.
- c) Los coaches discutirán la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones cuando los clientes u otras personas interesadas. Los coaches examinan las situaciones en donde la información confidencial pudiera ser requerida y revelada.
- d) Toda la información obtenida en el curso del servicio profesional es confidencial, a menos que haya una razón profesional poderosa para su revelación. Los coaches revelarán información confidencial sin una razón específica si es necesario, para prevenir un inminente daño en un futuro próximo para el cliente u otro. En todas las circunstancias, los coaches serán juiciosos en la cantidad de información que es revelada.

4.02 Manteniendo la Confidencialidad.

- a) Los coaches son fundamentalmente prudentes en proteger los derechos de confidencialidad de aquellos con quien trabajan o consultan. Los coaches reconocen que las relaciones, regulaciones institucionales y/o la ley puede establecer la confidencialidad.
- b) Los coaches no discuten información confidencial en ningún lugar a menos que se asegure que habrá privacidad.



- c) Los coaches discuten información confidencial sólo por propósitos profesionales, de consulta o científicos y sólo con personas claramente involucradas con dichos asuntos.
- d) En sus tratos con el público y medios de comunicación (incluyendo presentaciones profesionales y escritos) los coaches serán cuidadosos de cuidar la confidencialidad de sus clientes. Además, los coaches disfrazarán la información confidencial para que los clientes no sean identificados individualmente. Los coaches solamente ofrecerán información confidencial si el cliente o un individuo legalmente autorizado ha expresado su consentimiento por escrito.
- e) En calidad de consulta, los coaches no compartirán información confidencial que pueda llegar a la identificación de un cliente con quien tienen una relación confidencial. Los coaches sólo podrían compartir esta información si han obtenido un consentimiento previo del cliente o si la revelación no puede ser evitada. Es más, los coaches comparten información sólo si es necesario para alcanzar los propósitos de la consulta.
- f) Los coaches toman precauciones lógicas para proteger la confidencialidad del cliente en el caso del cese de la práctica, incapacidad o muerte.
- g) Los coaches protegen la confidencialidad de sus clientes fallecidos de acuerdo con este Código de Ética.

4.03 Administración de los Registros e Información.

- a) Los coaches mantienen la confidencialidad cuando crean, guardan, acceden, transfieren y eliminan registros bajo su autoridad, de acuerdo con este Código de Ética y las leyes de su país.
- b) Los coaches toman precauciones para asegurar y mantener la confidencialidad de la información comunicada a través del uso del teléfono, correo de voz, computadores, correo electrónico, mensajería instantánea, máquinas de facsímil y otros recursos de tecnología de la información.
- c) Los coaches toman pasos prácticos y legítimos para asegurarse que los registros permanecen disponibles en caso de servir a los mejores intereses de los clientes.

4.04 Revelaciones.

- a) A menos que sea prohibido por la ley, los coaches solamente revelarán información confidencial si el cliente, o la persona autorizada legalmente en nombre del cliente, ha dado consentimiento expreso por escrito.
- b) Los coaches podrían revelar información confidencial sin el consentimiento del cliente sólo cuando es mandado o permitido por ley.
- c) Cuando sea posible, los coaches informan a los clientes sobre la revelación de información confidencial y las posibles ramificaciones antes de que sea revelada la información.
- d) Los coaches sólo revelarán información confidencial a la tercera persona que hace el pago con el consentimiento por escrito apropiado.
- e) Los coaches deben revelar cierta información confidencial cuando es requerida por ley o si la información confidencial pudiera poner al cliente u otros en riesgo, o daño o compromete su bienestar.

5. Entrenamiento en Coaching

5.01 Diseño de Programas de Entrenamiento.

Los coaches que entrenan a otros coaches dan lo mejor de sí para asegurarse que sus programas de entrenamiento están bien a lo largo del mismo y proveerán al entrenado el material que están buscando.

5.02 Descripción de los Programas de Entrenamiento.

Los coaches que entrenan otros coaches no engañarán a otros sobre el entrenamiento que ofrecen.

5.03 Ética durante el Entrenamiento.

Los coaches que entrenan otros coaches se asegurarán de que ellos son conscientes de este código de ética, cuando aplique, y se atendrán a él durante el proceso de entrenamiento.

5.04 Limitaciones en el Entrenamiento.

Los coaches están de acuerdo a ver sus propias limitaciones en entrenar a otros coaches, y en dichas situaciones, cuando no se sienten con la experiencia adecuada de entrenar a otro coach en un área o técnica específica, referirán al entrenado a otro coach o programa de entrenamiento.

6. Investigación y Publicaciones de Coaching

6.01 Planeación de Investigación.

- a) Aquellos coaches que conducen investigaciones diseñarán y conducirán la investigación dentro de estándares científicos reconocidos.
- b) La investigación de coaching será planeada para minimizar la posibilidad de equivocar los resultados de los datos recolectados.
- c) Los coaches que conducen la investigación tienen las competencias para hacerlo, o tienen otros profesionales científicos con las competencias para supervisar la investigación.
- d) La investigación deberá ser conducida de acuerdo a las leyes del país donde se está llevando a cabo la investigación.

6.02 Conduciendo la investigación.

- a) Deberá tenerse la aprobación o consentimiento de los participantes u organizaciones anfitrionas de la investigación, a no ser que el punto (b) de abajo sea real.
- b) No es requerido la aprobación o consentimiento de los participantes u organizaciones anfitrionas sólo en casos especiales, como una investigación con cuestionarios anónimos u observaciones naturalistas.
- c) Los participantes serán informados sobre la investigación y su uso anticipado, en un lenguaje que sea entendible para el público en general.
- d) Cuando sea aplicable, los participantes de la investigación serán protegidos adecuadamente de consecuencias adversas de participar en la investigación, incluyendo (pero no limitado a) consecuencias potenciales de retirarse de la investigación.
- e) Si son ofrecidos incentivos a los participantes, dichos incentivos no deberán ser excesivos o inapropiados.

6.03 Reportando los Resultados de la Investigación.

Cuando los resultados de la investigación están disponibles, los coaches no falsificarán o fabrican los resultados. Además, si se encuentran en el futuro errores significativos en la investigación, se harán intentos apropiados para corregir los resultados previos. Lo siguiente aplica a todas las publicaciones hechas por coaches.

6.04 Plagio.

Los coaches no copian las investigaciones o datos de otros coaches sin permiso por escrito previo del creador.

6.05 Crédito de Publicaciones.

Los coaches que profesionalmente revisan el material previa a la publicación respetan la confidencialidad del trabajo y le dan crédito al autor que presentó la publicación.