

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

FELIPE RODRIGUES DE OLIVEIRA

**FORMAÇÃO EM COACHING COMO MECANISMO DE POTENCIALIZAÇÃO DE
RESULTADOS:** Uma análise com os profissionais de coaching na cidade de Juazeiro do
Norte - Ce

Juazeiro do Norte-CE
2018

FELIPE RODRIGUES DE OLIVEIRA

**FORMAÇÃO EM COACHING COMO MECANISMO DE POTENCIALIZAÇÃO DE
RESULTADOS:** Uma análise com os profissionais de coaching na cidade de Juazeiro do
Norte - CE

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador (a): Prof. MSc. Joyce da Silva Albuquerque

;

FORMAÇÃO EM COACHING COMO MECANISMO DE POTENCIALIZAÇÃO DE RESULTADOS: Uma análise com os profissionais de coaching na cidade de Juazeiro do Norte - Ce

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso do Felipe Rodrigues de Oliveira.

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Assinatura: _____
Orientadora Msc. Joyce da Silva Albuquerque

Assinatura: _____
Membro: Hudson Josino Viana / UNILEÃO

Assinatura: _____
Membro: Alexsandra Anastácio / UNILEÃO

FORMAÇÃO EM COACHING COMO MECANISMO DE POTENCIALIZAÇÃO DE RESULTADOS: Uma análise com os profissionais de coaching na cidade de Juazeiro do Norte-Ce

Felipe Rodrigues de Oliveira¹
Joyce da Silva Albuquerque²

RESUMO

O artigo desenvolvido tem como objetivos levantar as vantagens e benefícios de se possuir formação em coaching, na visão dos profissionais entrevistados; identificar as ferramentas e práticas advindas da metodologia do coaching, por meio de referencial teórico e observar quais as características, na sua conduta profissional, sofreram alterações após a capacitação em coaching. A pesquisa é de cunho qualitativo onde foram identificados na visão e opinião dos participantes os resultados no qual a pesquisa se destina, e caráter descritivo tendo como fonte de pesquisa estudos bibliográficos e multicase. Foi realizada com três *Coaches* da cidade de Juazeiro do Norte-CE, onde os dados foram colhidos através de um questionário com roteiro estruturado, contendo doze perguntas.

Palavras-Chave: Coaching. Desenvolvimento. Resultados.

ABSTRACT

The article developed aims to raise the advantages and benefits of owning training in coaching, in the view of the professionals interviewed; identify the tools and practices arising from the coaching methodology, through theoretical and observe what features, in your professional conduct, suffered changes after training in coaching. The research is of a qualitative nature where they were identified in vision and opinions of participants results in which the research is intended, and descriptive character having as a source of bibliographic studies and research multicase. Was held with three Coaches in the city of Juazeiro do Norte-CE, where the data were collected through a questionnaire with structured script, containing twelve questions.

Keywords: Coaching. Development. Results.

1 INTRODUÇÃO

Iniciar uma carreira e ingressar no mercado de trabalho está sendo cada vez mais complexo e desafiador, fato este, que vem se fortalecendo com a competição globalizada entre os profissionais. As organizações têm a consciência de que precisam se adaptar às constantes mudanças e iniciam uma busca por colaboradores que as auxiliem nessa transição, abrindo as portas para aqueles que possuem habilidades e competências que os tornam diferenciados mediante esse cenário flutuante, exigindo destes profissionais capacitações intensas e constantes (LUQUES, 2013).

¹ Graduando do curso Administração de Empresas do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão- e.email: ffellyperodrigues@gmail.com

² Professor Orientador do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão, mestre em administração com foco em estratégia. -

A tempos atrás as mulheres e os homens atuavam em empregos quase que vitalícios, ou seja, alternavam de empresas em índices baixíssimos, fato este que ocorria por causa que os conhecimentos adquiridos por eles se tornavam ultrapassados de forma lenta e suave. Atualmente, a transição de conhecimento e competências é muito mais veloz, valorizada e solicitada que o simples ato de executar o que consta no manual da organização explica (KARAWAJCZYK, CARDOSO, 2011).

O fato que pode explicar essa turbulência é que a administração, desde os seus primeiros estudos, é diversificada e muito abrangente. Ao longo da sua história sofreu muitas alterações para se encaixar às mudanças que o mundo corporativo sofre constantemente, diversas teorias foram desenvolvidas por alguns estudiosos da área, aplicadas e modificadas com as necessidades emergentes, muitas delas direcionadas a motivação, liderança, trabalho em equipe e o desenvolvimento contínuo (FONTANA, ANDREOLLI, 2015).

Neste contexto administrativo mencionado, no qual é de extrema importância a capacidade de se adequar ao ambiente, resiliência, evolução intensa abre-se a necessidade de técnicas e ferramentas que tornem esse processo mais simples e gradativo, onde segundo Milaré, Yoshida (2017) mudanças organizacionais podem possuir duas etapas para sua implementação, onde a primeira é obtenção de conhecimento e aprendizado sejam de forma individual e logo em seguida ampliando em nível grupal e organizacional, que para os autores a modalidade indicada para alcançar estas mudanças organizacionais é o *coaching*.

Esse processo é bem amplo, podendo ser desmembrado e ajustado de acordo com a necessidade de quem o contrata, como menciona Araújo (2015) com as seguintes áreas de atuação de um *coach*: *personal coaching* ou *coaching* de vida – no qual é direcionado para o desenvolvimento pessoal, bem como uma melhor qualidade de vida do indivíduo que se submete -, *business coaching* (Coaching de Negócios) e *executive coaching* (Coaching para Executivos) – alinhados ao desenvolvimento e evolução de uma organização, bem como suas lideranças em prol de suas equipes.

Com base no exposto surgiu como curiosidade propulsora deste trabalho a seguinte indagação: após formação em *coaching*, quais foram as características desenvolvidas e os resultados alcançados por estes profissionais que passaram por tal capacitação? Para responder a indagação definiu-se como objetivo geral: Avaliar, pós formação em *coaching*, quais foram as características desenvolvidas e os resultados alcançados por estes profissionais que passaram por tal capacitação.

Os objetivos específicos elencando são: avaliar, pós formação em *coaching*, quais foram as características desenvolvidas e os resultados alcançados por estes profissionais que passaram

por tal capacitação; levantar as vantagens e benefícios de se ter formação em *coaching*, na visão dos profissionais que realizaram tal capacitação; identificar as ferramentas e práticas, provenientes do *coaching*, por meio de referencial teórico.

A pesquisa instigada foi desenvolvida pelo fato de ser ainda pouco explorada, para fins didáticos, no meio acadêmico, sendo que o resultado aqui alcançado terá condições de auxiliar estudantes, pesquisadores entre outros interessados a se aprofundarem no universo do *coaching*, conhecendo sua finalidade, ferramentas e possíveis benefícios que o mesmo pode proporcionar aos envolvidos.

O trabalho também tem uma forte ligação com o mercado, pois através do conhecimento gerado poderá ajudar gestores, líderes e demais trabalhadores a conhecerem novas formas e ferramentas que auxiliem no desenvolvimento do seu ofício, onde atualmente, os profissionais encontram bastante dificuldades em lidar com a complexidade humana devido a vários fatores como: multiculturalismo, crenças, bloqueios mentais, dificuldade em relações interpessoais, desejos, empenho entre outros mais.

O tema trabalhado é uma motivação e inspiração pessoal do pesquisador no qual acredita fortemente na real capacidade do *coaching* em transformar cenários conturbados em estruturados e alinhados com os objetivos e metas a que se empenham a atingir. O mesmo, possui uma formação em life *coaching*, pelo Instituto Meta, e já atuou na área como auxiliar de um profissional de *coaching* com mais experiência e uma carreira estabilizada, sendo nesse momento o despertar da paixão e interesse pela prática do *coaching*.

Espera-se, com esta pesquisa, identificar quais são os resultados alcançados e as maiores e mais significantes características de um profissional que tenha formação em *coaching*, aplicando no decorrer do seu trabalho cotidiano todo o conhecimento adquirido.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO COACHING

O poder e a arte de ajudar o outro utilizando de suas próprias interpretações da realidade teve início com o filósofo Sócrates, no qual ele por meio do diálogo e perguntas bem direcionadas aos problemas do outro o fazia refletir profundamente e internamente sobre tais questões que o afetavam. A finalidade era fazer com que o indivíduo encontrasse em seu meu mergulho intrínseco as soluções nas quais buscava (JUNQUEIRA, 2012).

Diante deste cenário surge o *Coaching*, assunto de bastante repetição entre as pessoas, porém, o que de fato sabe-se sobre seu surgimento e sua história ainda é muito limitado. Ramos (2009) comenta que na Europa, esta denominação já era vinculada aqueles que atuavam como condutores de carruagens. Ainda segundo o autor, a palavra *Coaching* tem naturalidade inglesa “*Coach*”, de origem húngara que significa carruagem, nome que representa um veículo que transporta pessoas de um lugar a outro.

Atualmente, já muito mais expandido, o *Coach* pode ser visto como uma profissão específica, sendo que um dos fatores que justificam ainda mais seu crescimento é a capacidade de desenvolvimento pessoal dentro das organizações, trabalhando com seus métodos e ferramentas na formação de lideranças efetivas, sendo bem aceita por seus resultados e por se adequar à realidade de cada caso (ARAÚJO, 2013).

O Estados Unidos é o país com o maior número de *coaches* em atuação na atividade, essa fatia gera em torno de 2,5 bilhões por ano. A realidade brasileira está distante desse contexto americano, entretanto, o crescimento é bem acelerado, chegando a crescer 300% num período de quatro anos entre 2010 e 2014, conforme (DINIZ, 2017).

2.2 ÁREAS DE ATUAÇÃO DO COACHING

O *coaching* possui diversos ramos específicos de se atuar, essa diversidade é chamada de nichos, onde o *Coach* seleciona em qual vai se aprofundar levando em consideração a identificação com a área, *expertise* ou simplesmente por oportunidade esclarece Araújo (2015). O *coaching* enquanto processo, tem como finalidade principal o desenvolvimento de pessoas nos âmbitos pessoal e profissional, gerando mudanças concretas e positivas de longo prazo, sendo atingidas em pequeno espaço de tempo, que dão sustância ao cliente. Desta maneira, sua sustentabilidade está baseada em três pilares: *Coaching Personal* (*Coaching* Pessoal), *Life Coaching* (*Coaching* de Vida) e o *Executive e Business Coaching* (THEML, 2017).

O *Coaching Personal* ou *Coaching* Pessoal segundo Theml (2017) é o profissional que atua com o propósito de maximizar diversas áreas da vida do indivíduo, tendo um contato maior e mais próximo, focando o trabalho até com a família. O autor faz uma comparação com o *Personal Trainer* que elabora treinos para alcance de objetivos físicos, sendo o *Personal Coaching* aquele que trabalha os sonhos do seu cliente, eliminando as barreiras, crenças, medos que o atrapalhem, fazendo com que o mesmo chegue mais rápido e eficaz ao ponto desejado.

Já o *Life Coaching* ou *Coaching* de Vida é direcionado à felicidade do indivíduo, desta maneira, este profissional precisa compreender diversos setores da vida da pessoa que se

predispõe ao processo e a partir daí, sugerir soluções práticas que venham a melhorar seus relacionamentos sejam eles: familiares, de amizades, sociais e até no trabalho. Outro objetivo desta modalidade é alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (ARAÚJO, 2015).

Enquanto o *Executive e Business Coaching* são atrelados aos negócios focados em aumentar os resultados da organização em questão, em pequeno ou médio prazo, trabalhando, geralmente, a alta gerência, direção, sócios, presidência, para que os mesmos elevem suas capacidades gestora e possam disseminar todas as suas melhorias e novos conhecimentos em toda a cadeia empresarial. Alguns dos objetivos centrais que levem a procura dessa área podem ser: ganhar mercado, alinhar estratégias e visão da empresa com os objetivos do proprietário, desenvolver competências empreendedoras, elaborar planos de negócios explica (STEFAN, 2015).

Rezende et al. (2015) defendem que o *coaching* trabalha a alto performance do profissional, onde auxilia a estabelecer metas em sua carreira, a prestar auto avaliação e autoconhecimento, desta forma, atingindo realização profissional e externalizando suas habilidades naturais.

2.3 APLICABILIDADE DO COACHING NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Stefan (2015) explica que o *Executive Business Coaching* é o desenvolvimento profissional, ou seja, é a liberação do potencial dessas pessoas para que se possa trabalhar melhor, elevar seu nível hierárquico. Krausz (2007) reforça que essa área é a que necessita de maior especialidade por quem a prática, tendo maior êxito os profissionais capacitados e com experiência no ramo menciona.

Karawejczyk, Cardoso (2011) mencionam que devido as informações estarem disponíveis de forma muito mais ampla e acessível, fazendo com que o profissional possa estar em constante capacitação, fez com que as organizações passassem a exigir mais e tornar o mercado ainda mais competitivo. Araújo (2013) explica que nas organizações atuais aqueles profissionais que são altamente capacitados tem o poder de alavancar o sucesso de todo o sistema, onde ele diz que o sistema precisa servir ao trabalhador para que o trabalhador gere valor para a empresa.

Araújo (2015) defende que o *Coaching* de Negócios traz mudanças significativas de longo prazo na vida do empresário, da sua equipe e na pessoa jurídica. O Autor complementa que o profissional com formação em *Coaching* dispõe de um caixa de ferramentas das mais variadas ciências como a Filosofia, Sociologia, Neurociência, Psicologia, Administração,

Gestão de Pessoas, Programação Neolinguística e Constelação. Estas têm a missão de retirar da zona de conforto, desafiar, expandir o mapa mental, resinificar, transformar, transcender, demonstrar novas possibilidades, ou seja, extrair o melhor do ser humano gerando progresso e evolução. Algumas das ferramentas mais utilizadas são:

Quadro 1 - Ferramentas do *coaching*

Auto <i>feedback</i> – é uma forma de gerar uma auto avaliação acerca do seu estado atual, passado e futuro, bem como seus objetivos e desejos
Roda da vida – Avaliar sua percepção com base no seu estado presente, de como se encontra cada área de sua vida.
Tríade do Tempo – Avaliar como está sendo administrado seu próprio tempo, e se está sendo direcionado para algo urgente ou circunstancial.
Feedback 360° projetivo – auto avaliar e analisar a importância que você dá ao que os outros pensam a seu respeito.
Maiêutica – uma das mais importantes ferramentas do <i>Coaching</i> é a aplicação de perguntas poderosas e direcionadas para questionar crenças e afirmações, gerando novas visões e possibilidades.
Matriz da mudança – método para gerar conscientização do que precisa ser mudado para alcance de objetivos definidos.
Perdas e ganhos – Análise comparativa daquilo que se quer tendo em consideração as perdas e os ganhos que iram ocorrer com cada decisão tomada.
5W2H – forma de elaborar estratégias e gerar ação, para alcance das metas.
Teste dos bichos – avaliar o perfil e a personalidade. Sistemas representacionais – identificação dos meios de percepção do indivíduo.

Fonte: Elaborado de Araújo (2018)

Melo et al. (2012) discorrem que as ferramentas do *coaching* são elementos essenciais ao fortalecimento da gestão empresarial diante de um contexto que a disputa por fatias de mercado é cada vez mais intensa. Estas vem transformando as áreas de treinamento e desenvolvimento (T&D) proporcionando desde a melhoria do desempenho dos colaboradores quanto a efetividade da organização enquanto sistema.

3 MÉTODO

A pesquisa é de cunho qualitativo, onde foram identificados na visão e opinião dos participantes, pós formação em *coaching*, quais são as características desenvolvidas e os resultados alcançados por estes profissionais que passaram por tal capacitação. Pode-se dizer que este método é adequado para pesquisas que visam o aprofundamento de fenômenos sociais, sendo assim o mais adequado para este trabalho. (MINAYO, 2001, p. 14). No que se refere aos objetivos da pesquisa, esta, caracteriza-se como descritiva, visando descrever as características desenvolvidas, bem como, os resultados auferidos pelos *Coaches*.

Quanto aos meios utilizados como fonte de pesquisa, serão feitos estudos bibliográficos e estudo de multicasos. Bibliográfico, devido à necessidade de uma base teórica embasada em pesquisas já realizadas, aplicadas e comprovadas por autores. Estudo de multicasos, por necessitar de um maior aprofundamento e detalhamento das informações para que se possa chegar a um resultado mais preciso e próximo ao real, dentro do objetivo estabelecido na pesquisa. Yin (2001) afirma que o estudo multicasos possibilita levantar evidências relevantes e de maior confiabilidade se comparado aos estudos de casos únicos.

A pesquisa foi realizada com três *Coaches* atuantes na cidade de Juazeiro do Norte-Ce. A amostra dessa pesquisa é não probabilística é por conveniência. Foi realizada uma entrevista, por meio de um roteiro estruturado contendo doze perguntas, onde os dados coletados na entrevista foram anotados no momento da ocorrência da mesma, não havendo a necessidade de gravação.

A análise tem como propósito organizar de forma planejada e metodológica os dados obtidos com a pesquisa, para que só assim consiga expor de forma clara e objetiva, os resultados finais, facilitando o entendimento e a interpretação de quem estará lendo. Dessa forma, os dados coletados serão analisados de modo a extrair informações que atinjam os objetivos desta pesquisa pelo método de análise de conteúdo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De acordo com os dados coletados através dos questionários e das pesquisas bibliográficas acerca do universo do *Coaching*, foi possível levantar características, ferramentas e comportamentos dos respectivos profissionais com formação em *coaching*.

Todas as questões abaixo elencadas em ordem de questionamento foram analisadas, discutidas e transcritas conforme as respostas dos *Coaches* sem nenhuma alteração ou correção.

O três primeiros questionamentos buscou-se averiguar os dados demográficos e o tempo de formação de cada participante como demonstra o quadro a baixo.

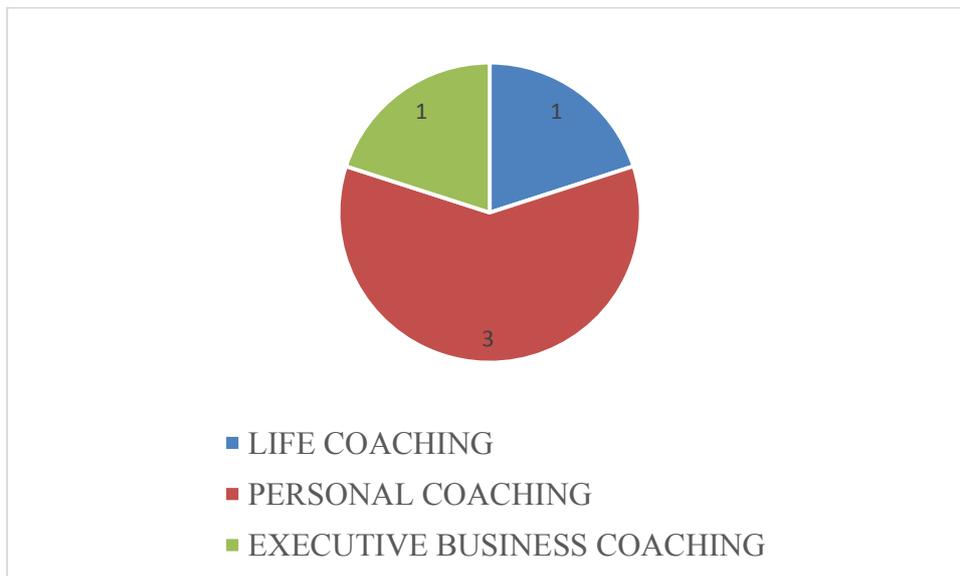
Quadro 2 – Dados demográficos

	IDADE	INSTRUÇÃO	TEMPO DE FORMAÇÃO
COACH A	32 ANOS	PÓS GRADUADO	2 ANOS
COACH B	33 ANOS	PÓS GRADUADO	3 ANOS
COACH C	37 ANOS	SUPERIOR	6 ANOS

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Com a análise das respostas do quadro de número 02 conclui-se que os profissionais iniciaram suas formações praticamente na mesma idade, logo após completarem 30 anos. Logo abaixo o gráfico aborda os nichos de formação.

Gráfico 1 - Nicho de formação



Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Diante as três áreas de atuação apurou-se que a *Personal Coaching* foi a que todos os participantes possuem em seu curriculum confirmando o que Theml (2017) defende ser uma das mais ricas pois visa a quebra de barreiras como crenças limitantes e medos. Dessa maneira, maximizando vários setores da vida do indivíduo, até mesmo o familiar.

O quinto questionamento objetivou saber se a formação em *coaching* proporcionou mudanças radicais e positivas no âmbito profissional dos avaliados, explicito no quadro a seguir.

Quadro 4 - Mudanças radicais e positivas

A formação em <i>coaching</i> gerou mudanças radicais e positivas na sua vida profissional? quais?	
COACH A	Buscar minha melhor versão, ouvir mais o outro.
COACH B	Sim. Com a formação aprendi a me comunicar de forma assertiva, venci o desafio de falar em público, reconheci meus pontos fortes e de melhoria, aprendi diversas ferramentas de produtividade, autoconhecimento, planejamento, dentre outros.
COACH C	Sim. A primeira delas mudei de profissão. Era advogado e larguei a advocacia para me dedicar ao <i>coaching</i> ! Qualidade de vida, sentido de realização.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Com estas respostas entende-se que houve de fato grandes mudanças no âmbito profissional dos entrevistados, sendo o fator mais preponderante e explicito a evolução do indivíduo de forma interna e externa, onde o *Coach C* chegou a abandonar sua carreira de advogado para atuar único e exclusivo ao *coaching* comprovando o que Araujo (2015) defende que o *coaching* já é uma profissão específica e que proporciona desenvolvimento pessoal, na qual recebe alto grau de aprovação por conta dos resultados satisfatórios que a mesma gera.

A pergunta seguinte visou compreender o grau de satisfação dos profissionais a respeito de sua formação na área pesquisada, conforme quadro abaixo.

Quadro 5 - Nível de satisfação com os resultados

Zero a dez, qual seu nível de satisfação com os resultados obtidos após a graduação em <i>coaching</i>?	
COACH A	10
COACH B	9
COACH C	9

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Através dos dados acima fica evidente que os participantes estão muito satisfeitos com os resultados alcançados até então, pós formação em *coaching*, sendo a nota mínima um nove o que valida as afirmações de Araújo (2015) onde ele menciona que o profissional que possui a formação em *coaching* dispõe de um leque de ferramentas das mais variadas ciências, ou seja, é bem amparado e se sente mais preparado para enfrentar os desafios diários.

A sétima pergunta buscou-se mediante as diversas transformações que o *coaching* provoca no indivíduo, elencar quais foram as características de maior impacto que foram desenvolvidas pós formação, conforme o quadro que seguiu.

Quadro 6 - Características mais relevantes desenvolvidas

Cite três características profissionais mais relevantes que você desenvolveu pós formação em <i>coaching</i>?	
COACH A	Planejar, ajudar as pessoas a alcançarem suas metas e comunicação.
COACH B	Focar na solução, comunicação assertiva, relacionamento interpessoal.
COACH C	Autor responsabilidade, leveza, pro atividade.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

As informações colhidas evidenciam que as características que foram desenvolvidas mediante a formação estão intimamente ligadas ao território empresarial, tais como: alcance de metas, focar na solução, proatividade [...] verificando que o *Coach A* e o *Coach B* ambos citam a comunicação como uma das características que foram geradas, no qual o *Executive Business Coaching* tem como uma de suas finalidades a liberação do potencial do ser, melhorando sua atuação e possibilitando crescimento dentro da organização (STEFAN, 2015).

O próximo questionamento buscou-se diante do leque de ferramentas que o *coaching* possui, extrair as que os entrevistados mais utilizam no executar de suas atividades profissionais como está demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 7 - As ferramentas do coaching mais utilizadas.

Quais são as três ou mais ferramentas, provenientes do coaching, que você mais utiliza no seu ofício?	
COACH A	Agenda programada, road map, roda da vida.

COACH B	Planejamento, produtividade, indicadores, comunicação.
COACH C	Roda da vida, caminho de recursos, plano de ação.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Como observa-se a ferramenta roda da vida - usada para avaliar seu estado atual em diversos setores de sua vida - é mencionado pelo Coach A e C como uma das que eles mais utilizam, logo em seguida, analisando as demais, compreende que são voltadas para planejamento, ação e avaliação de resultados (ARAÚJO, 2015).

A nona pergunta tinha como objetivo identificar as vantagens competitivas de se possuir formação em coaching mediante o mercado trabalhista que estamos inseridos, demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 8 - Vantagens de possuir formação em *coaching*.

Quais são as vantagens de possuir formação em <i>coaching</i> no mercado de trabalho atualmente?	
COACH A	Ter visão de todo e saber como alcançar objetivos.
COACH B	Promoção do autoconhecimento contínuo, entender cada vez mais o comportamento humano, e ser autor responsável pelos seus resultados.
COACH C	Diferencial competitivo, visão diferenciada, atingir metas.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Entende-se com as respostas dos entrevistados que as vantagens são das mais variadas, indo de ser ter visão ampla e diferenciada dos demais como menciona o *Coach A* e o *C*, entender melhor o modo de se comportar das pessoas, estar em constante evolução e até mesmo entender que seus resultados são méritos e responsabilidade de si próprio.

O profissional com formação em *coaching* tem a seu favor uma série de ferramentas que o acompanham na tomada de decisão, resolução de problemas e formulação de estratégias estas que derivam das mais diversas ciências como: Sociologia, neurociência, filosofia,

administração, neolinguística[...], onde o objetivo é gerar progresso e extrair a melhor versão de quem as utilizam, cita (ARAÚJO, 2015).

Logo em seguida o objetivo do questionamento foi saber se foi alcançado algum êxito na sua profissão mediante a formação. Segui quadro abaixo com os dados.

Quadro 9 - Ascensão profissional.

Você conseguiu ascensão profissional com as características desenvolvidas e os resultados atingidos mediante a formação em coaching? se sim, que tipo de ascensão? se não, o que você julga ter sido a causa real?	
COACH A	Me mantive na minha posição, porém muito mais resiliente fazendo com que eu me mantenha competitivo.
COACH B	Sim, consegui ascensão profissional. Ingressei no mercado de consultoria, desenvolvimento de gestores, líderes, tornei-me professor universitário, dentre outras.
COACH C	Sim em relação a mudança de carreira como citado acima.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

O apurado demonstra que os entrevistados obtiveram crescimento profissional como no caso do coach C, como já mencionado acima, trocou de profissão e se tornou mais bem sucedido na que escolheu. Já o Coach A, mesmo não mudando de cargo, se sentiu mais capaz e fortalecido no ambiente tão competitivo que atua, e o Coach B se encontrou como consultor e professor universitário, após vencer o medo de falar em público e melhorar sua comunicação como explica no quadro de número quatro.

As diversas maneiras, hoje disponíveis, de obter informações e as capacitações acessíveis a grande maioria da população deixam o mercado a cada dia mais concorrido como abordam Karawejczyk, Cardoso (2011), desta forma os que se capacitam e buscam conhecimento se sobressaem perante os demais. Na pergunta seguinte buscou-se identificar se estes profissionais com formação incentivam a capacitação para outros que lidam com pessoas no seu ofício, conforme o próximo quadro.

Quadro 10 - A formação em coaching deveria ser incentivada.

Na sua análise, a formação em coaching deveria ser incentivada para profissionais que exercem cargos de liderança e comandam equipes? se sim, por qual razão?	
COACH A	Sim, ajuda a lidar melhor com as pessoas.
COACH B	Sim, pois há diversas ferramentas e conteúdo que contribuem para o desenvolvimento pessoal e profissional.
COACH C	Sim, pois trabalham com pessoas que precisam visualizar motivações e metas de uma forma estruturada e diferenciada.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Conclui-se diante as respostas obtidas que o *Coach A* e *C* tem forte alinhamento com o recurso humano, um dos mais importantes dentro de uma organização, onde eles julgam que a formação ajuda a gerir melhor esse recurso e extrair o melhor das pessoas. O *Coach B* já enxerga a formação como um meio para o melhoramento das habilidade pessoais e profissionais, que no numa análise geral, todos concordam que deveria sim ser incentivada aos que exercem cargos de liderança. O *coaching* de Negócio causa mudanças impactantes na vida dos gestores e de seus subordinados, sendo elas de longo prazo (ARAÚJO, 2015).

A última pergunta buscou averiguar as possíveis alterações nos hábitos dos pesquisados mediante formação em *coaching*, de acordo com o quadro abaixo.

Quadro 11 - Hábitos que sofreram alteração.

Cite alguns hábitos que você percebeu alteração com a capacitação em <i>coaching</i>?	
COACH A	Saber valorizar cada momento e cada pessoa presencialmente. Melhorar meu planejamento.
COACH B	Desenvolvi o hábito de ler, gerenciar emoções, aceitar as pessoas como elas são, não reclamar, reconhecer os acertos, focar na solução.
COACH C	Autoresponsabilidade, estabelecimento de metas, proatividade, positividade racional.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Os resultados apontam que o relacionamento interpessoal e a sua compreensão é bastante relatado, algo que pode ser facilmente explicado pelo fato de todos os *coach* da

pesquisa terem a formação em *Personal Coaching/Coaching* Pessoal onde THEML (2017) aborda como o nicho de melhorias pessoais relacionadas ao seu meio de convivência. Outro ponto extraído foi a questão do desenvolvimento interno como cita o *Coach B* quando descreve que gerencia melhor suas emoções, foca na solução de problemas e diminuição do seu índice de reclamar. O *Coach C* cita a autoresponsabilidade, proatividade e positividade racional como hábitos internos que sofreram mutações com a formação. No demais, o estabelecimento de metas como desenvolver o hábito de ler, estabelecer metas e planejar valida Rezende et al. (2015) quando abordam o *coaching* de alta performance que auxilia no alcance de metas e objetivos, autoconhecimento e auto realização profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa elaborada teve como objetivo principal identificar as vantagens de possuir formação em *coaching* no âmbito empresarial, bem como as principais características desenvolvidas pós formação e as ferramentas provenientes do *coaching* que estes profissionais mais utilizam. Isto pelo fato da alta competitividade no mercado exigindo que os profissionais se destaquem entre a grande maioria, obrigando-os a buscarem sempre novas formas de capacitação para melhorarem seu desempenho e resultados empresarias.

O *coaching* e suas diversas áreas de atuação, bem como a riqueza de ferramentas intelectuais e físicas existente auxiliam no desenvolvimento contínuo do trabalhador, tornando possível seu diferencial, fazendo com que este ganhe notoriedade na sua área e alcance novos patamares.

De acordo com o questionário aplicado e as respostas auferidas, pode-se deduzir que os resultados da formação em *coaching* são de fato muito relevantes no desenvolvimento do ofício dos profissionais, ficando evidente que o objetivo da pesquisa foi atingido com êxito esclarecendo que a formação de fato pode elevar seu nível de resultados e produtividade, com a eliminação de crenças negativas, visão estratégica e de longo prazo, diminuição das barreiras internas.

Foi identificado as ferramentas mais usufruídas como as de planejamento, identificação e análise da situação atual e desejada, organização do tempo[...] permitindo a resolução de um simples problema organizacional, até a uma mudança radical de profissão. A percepção acerca do universo *coaching* que é bem aceita e segundo o resultado da pesquisa os entrevistados apoiam e recomendam a formação para outros profissionais que lidam com pessoas.

Diante desta pesquisa, pretende-se que ela possa servir de base para estudos acadêmicos e conhecimento ou aperfeiçoamento do conteúdo para profissionais que tenham interesse em tal formação como meio de potencializar seu desempenho. Espera-se que novas abordagens sejam realizadas sobre o tema aqui trabalhado com o intuito de gerar mais informações relevantes e esclarecimentos que por motivos exclusivos este trabalho não tenha atingido.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Wendell da Silva. **Coaching como ferramenta de liderança nas organizações**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2013. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/1/672/1/WendellSA_Monografias.pdf>. Acesso em: 22 maio 2018.

_____. **Professional e self Coaching certificação**. Trabalho de conclusão do módulo intensivo do curso de Formação em Professional & Self Coaching – Instituto brasileiro de *Coaching*, 2015. Disponível em: <<http://wendellaraujo.com/wp-content/uploads/2016/05/TCC-P%C3%B3s-Gradua%C3%A7%C3%A3o-em-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-com-Coaching-Parte-1.pdf>>. Acesso em: 22 maio 2018.

DINIZ, Daniela. **A banalização do Coaching**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/a-banalizacao-do-coaching/>> Acesso em: 30 set. 2018.

FONTANA, Arrigo; ANDREOLLI, Nédio Antonio. **Coaching: ferramenta de desenvolvimento organizacional e profissional em empresas da Serra Gaúcha**. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/scfsggpubg/article/view/1866/pdf>> Acesso em: 02 jul. 2018.

JUNQUEIRA, Fernanda Campos; COUTO, Felipe Lima do; CABRERIZO, Marcello Marcus Brandi. A filosofia socrática e a formação do coaching executivo. 2012 **Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/17116687.pdf>> Acesso em: 02 jul. 2018.

KRAUSZ, Rosa R. **Coaching Executivo: a conquista da liderança**. São Paulo: Nobel, 2007. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=0JKIDJJeatwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=coaching+como+ferramenta+lideran%C3%A7a&ots=i75glPsyHq&sig=rShOQCis1WN3IEWbij4bz3IGtEI#v=onepage&q=coaching%20como%20ferramenta%20lideran%C3%A7a&f=false>> Acesso em: 21 maio 2018.

LUQUES, Ione. **Empresas estão cada vez mais exigentes sobre competências de seus funcionários**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/empresas-estao-cada-vez-mais-exigentes-sobre-competencias-de-seus-funcionarios-10968889>> Acesso em: 17 maio 2018.

MILARÉ, Sueli Aparecida; YOSHIDA, Elisa Médici Pizão. **Coaching de Executivos: adaptação e estágio de mudanças**. Disponível em: <<file:///C:/Users/Notebook/Downloads/682-1524-1-PB.pdf>> Acesso em: 25 jun. 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**.

Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>>
Acesso em: 10 set. 2018.

MELO, Fernanda Augusta de Oliveira; FERNANDES, Beatriz Moysés; LIMA, Hyder Marcelo Araújo. A utilização de ferramentas do coaching no processo de recrutamento e seleção interno. 2012 **Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/25416214.pdf>> Acesso em: 09 ago. 2018.

RAMOS, Juliana de Oliveira. **Atualização do Coaching como ferramenta de desenvolvimento profissional da agência imigrante da caixa**. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/19144/000734124.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 18 maio 2018.

REZENDE, Jussara. **Coaching como ferramenta de implementação para manutenção total produtiva**. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/35622400.pdf>>. Acesso em: 27 set 2018.

STEFAN, Regina Beatriz. **Avaliação do processo de Coaching de Carreira em Instituição de Ensino Superior**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação (Mestre em Administração, na área de concentração em Gestão Estratégica de Pessoas) – Universidade Potiguar, 2015.

Disponível em: <<https://unp.br/wp-content/uploads/2015/05/AVALIA%C3%87%C3%83O-DO-PROCESSO-COACHING-DE-CARREIRA-EM-INSTITUI%C3%87%C3%83O-DO-ENSINO-SUPERIOR.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2018.

THEML, Geronimo. **O que é Coaching, tipos e nichos**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-coaching-tipos-e-nichos/104279/>> Acesso em: 10 maio 2018.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos** / trad. Daniel Grassi - 2.ed. -Porto Alegre : Bookman, 2001.