

FACER  
FACULDADE DE CERES  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**THAIS OLIVEIRA KRAN**

**COACHING: SUA IMPORTÂNCIA NO  
DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

**CERES - GO**

**2014**

FACER  
FACULDADE DE CERES  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**THAIS OLIVEIRA KRAN**

**COACHING: SUA IMPORTÂNCIA NO DESENVOLVIMENTO  
SOCIAL**

Monografia apresentada a FACER - Faculdade de Ceres com requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração sob a orientação do professor Leonardo Paulo Arantes.

**CERES - GO**

**2014**

À minha mãe Deija e ao meu pai Edgard, que me concedem amor maior sobre todas as coisas.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao professor orientador Leonardo Arantes, pela orientação e por conceder total apoio durante os encontros na elaboração e desenvolvimento do presente trabalho. Gostaria de agradecer a Silvana por compreender tamanha necessidade, e por me apoiar ao longo desta jornada, e aos colegas de trabalho que me ajudou com apoio nesta trajetória. E aos amigos de sala que esteve sempre presente em todos os procedimentos.

Não poderia deixar de agradecer ao apoio incondicional recebido de minha família desde o início do meu curso até os dias de hoje, e a Deus por ter ajudado a percorrer este caminho longo e chegar até aqui, sem Ele não somos nada.

Obrigado Senhor pelas bênçãos concebidas.

## **RESUMO**

O processo coaching vem realmente para fazer mudanças dentro do ambiente de trabalho e na vida pessoal de cada um, é um método que traz resultados satisfatórios para seu trabalho desenvolvido. Trata-se não só de um processo que visa buscar metas e objetivos mais sim de um método que faz a diferença seja na vida pessoal, profissional, financeira, etc. Cheios de recursos o coaching traz para seu cliente maneiras de perceber o que realmente quer buscar, saindo da sua zona de conforto para ir à busca de objetivos para si. Cada vez mais pessoas vêm em busca desta metodologia que está se tornando tão querida por executivos, líderes ou até mesmo pessoas sociais. Tem-se vários problemas a ser enfrentado em nosso cotidiano, o estresse, a falta de motivação, entre outras causas deixa um colaborador de fato com desânimo de enfrentar problemas, o processo veio para fazer mudanças ajudando assim o indivíduo a enfrentar barreiras e a chegar ao seu objetivo desejado.

Palavra-chave: Coaching, Desenvolvimento, Habilidades, Metas, Objetivos, Sucesso.

## **ABSTRACT**

The coaching process is really to make changes within the personal desktop and in the life of each is a method that brings satisfactory results for your work. It is not only a process that aims to seek goals and objectives, but rather of a method that makes the difference is in their personal, professional, financial, etc. Full of coaching resources brings to your client ways to realize what you really want to seek, out of your comfort zone to go to the pursuit of goals for you. More and more people come in search of this methodology that is becoming so loved by executives, leaders or even social people. Has several problems to be faced in our daily lives, stress the lack of motivation, among other causes leaves a fact collaborator with discouragement to face problems, the process came to make changes thus helping the individual to face barriers and reach the your desired goal.

Keyword: Coaching, Development, Skills, Goals, Objectives, Success.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 COACHING .....	11
1.1 Processo Coaching .....	15
1.2 Resultados do coaching .....	21
2 LEADER COACHING .....	24
2.1 Porque os líderes falham.....	27
2.2 O poder das palavras .....	31
3 COACHING E O ESTRESSE DO COTIDIANO .....	34
3.1 Mentoring e Counseling.....	36
3.2 Coaching e Motivação .....	38
3.3 Coaching voltado para executivos.....	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
BIBLIOGRAFIA.....	45

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1. Linha Reta .....	11
Figura 1.2 Ameaça de Vantagens Competitivas .....	13
Figura 2. Modelo GROW .....	16
Figura 2.1 Modelo T.....	17
Quadro 3 Habilidades de Coaching e Intenções.....	118
Figura 4 O Leque de Habilidades .....	33
Figura 5 Motivos Internos de Externos que Afetam o Desempenho.....	39

## INTRODUÇÃO

Segundo (Marque e Carli 2012 pg. 21) “Coaching é um processo cheio de técnicas, ferramentas, recursos de diversas ciências”. No mundo corporativo de hoje se tornou comum ouvir frases como “minha equipe está ruim, precisamos de um coaching para tomar um jeito”. É um tipo de processo que leva o indivíduo de seu estado atual de incômodo para um estado futuro desejado. O coachee trará grandes resultados que melhorará vários aspectos.

Definições de COACH, COACHING E COACHEE: COACH: Profissional que exerce a função; COACHING: É o processo de desenvolvimento que o coach conduz; COACHEE: Indivíduo que passa pelo processo de coaching. Quando o coaching vai impor seus conhecimentos é considerado um processo importante, pois aí se tem várias formas para trazer de volta a humanidade ao local de trabalho, trazem grandes benefícios como, por exemplo, a reestruturação do ambiente, a reengenharia, os objetivos se tornam cada vez mais amplos.

É usado um mix de recursos e ideias, para estudar o comportamento (psicológico, sociológico, neurociências, etc.) e o mais importante que são as ferramentas da administração de empresa. Um processo que traz grandes mudanças positivas, pois é duradouro.

Segundo (Marques e Carli 2012 Pag. 22) “Coaching é uma metodologia que busca atender as seguintes necessidades: atingir metas, solucionar problemas e desenvolver novas habilidades”. Coaching se torna uma oportunidade de visualização nítida dos pontos individuais, se tem um aumento da autoconfiança, quebra de barreiras de limitações, e que esse indivíduo possa conhecer e atingir seus objetivos e alcançar suas metas. Ao logo do processo de relacionamento entre coach e o coachee, existe algumas metas, pois é um processo duradouro que se altera dentre sete níveis de percepção e conhecimento de relacionamento.

Os sete níveis são: Primeiro nível: Ambiente; Onde o coach atua como um guia do coachee; Segundo nível: Comportamento; Onde o coach atua como um treinador do coachee; Terceiro nível: Capacidade e Habilidade; Onde o coach atua

como um consultor ou professor do coachee; Quarto Nível: Crenças e Valores; Onde o coach atua como um mentor do coachee; Quinto nível: Identidade; Onde o coach atua como um tipo de patrocinador e apoiador do coachee; Sexto nível: Filiação; O coach atua como aglutinador do coachee; Sétimo nível: Legado; O coach atua como uma visão ampliada do todo e das partes diferentes das vidas do coachee. Tornando-se assim uma liderança capaz de conduzir pessoas e alcançar seus resultados tanto na vida pessoal como também no ambiente organizacional.

O coaching vem com o objetivo de demonstrar os possíveis papéis do coaching nos ambientes organizacionais de forma motivadora, profissional e com qualidade a fim de trazer benefícios e melhorias para a relação dos membros da organização. Foi abordado este tema com intuito de visualizar o processo coaching no meio organizacional, mostrando seu funcionamento de cada etapa dos processos contidos dentro do coaching e cada tipo composto. Assim podemos visualizar seus benefícios de forma motivadora e profissional.

Existem fatores que influenciam de fato a má produção de um colaborador dentro da organização, fatores motivacionais, o estresse podem gerar resultados insatisfatórios para uma organização. Manter o funcionário seja ele de baixo nível até os hierárquicos é de extrema importância que se sintam bem naquilo que exerce. No presente trabalho apresentará técnicas inovadoras adquiridas pelos profissionais para estar exercendo uma metodologia com seus clientes, capazes de fazer sair de uma zona de conforto e atravessar uma longa jornada até se chegar ao que realmente deseja.

A importância da liderança à prática dos líderes diante de suas equipes agindo de forma inovadora, modificando os comportamentos de maneiras saudáveis e sem estresse, para que essa liderança possa desenvolver seus trabalhos, colaborando com os indivíduos e seus grupos. Ao longo do tempo as tecnologias vêm avançando e junto com ela o tempo vem se modernizando, o estresse é um dos grandes fatores que prejudicam o ser humano, e nada melhor que um bom treinamento para se acalmar, nessa nova era que estamos vivendo, o coaching por sua vez vem se atualizando cada vez mais e com ele vem trazendo novas ideias de processo para melhoria das empresas.

O coaching voltado para os executivos é um grande fator influenciador hoje em dia, pois, cada vez mais vem buscando esse tipo de processo para executivos. Não somente colaboradores mais como os cargos de altos níveis são de suma importância para o crescimento da organização. Um indivíduo bem motivado gera benefícios a organização trazendo melhorias contínuas e um ambiente agradável, o coaching vem de forma simples para ajudar esses indivíduos a descobrirem o que desejam e ir à busca de seus principais objetivos.

A presente pesquisa propõe o estudo do coaching, trabalhando em cima da teoria, buscando assim meios para entender melhor o processo coaching. Tendo em vista aprimorar o conhecimento sobre o assunto. Pelo qual se utiliza técnicas e métodos inovadores para levar o indivíduo ao estado tão desejado. Fazer com que o indivíduo que passe por toda essa trajetória adquira hábitos ao longo da vida para se expressar melhor e ter uma visão futura do que se deseja, através de perguntas se tem respostas, que até a pessoa que está envolvido não reconhecia se era o que realmente ela desejava. Esta questão está para a pergunta: O processo coaching é realmente um trabalho feito com perguntas para se chegar a respostas tão sabias?

O objetivo da pesquisa é contribuir no conhecimento, com o propósito de mostrar o que vem a ser um processo coaching tanto para a vida profissional quanto à vida pessoal. Mostra os pontos a serem trabalhados para desenvolver habilidades de aceitação, e como usar essas ferramentas durante todo o processo, visando mostrar como os profissionais agem diante do processo, e como os coachees (clientes) reagem ao longo desta jornada. Passam a ter uma nova visão de como se comportar diante de tais situações tão desafiadoras do nosso dia a dia.

O objetivo geral é ampliar através de pesquisa o nível de conhecimento sobre todo o processo coaching e mostrando os principais pontos a serem trabalhados em cima do assunto, o quanto ele se tornou fundamental hoje em dia para as empresas desde as micros até grandes empresas. Os objetivos específicos vêm com a finalidade de buscar respostas por meio de pesquisas teóricas como o processo coaching é fundamental para o crescimento tanto pessoal como profissional de um indivíduo. Será definido para este estudo o procedimento que será capaz de responder ao problema e a questão da pesquisa, com intuito de proporcionar grandes vantagens e benefícios para todos, no sentido de gerar

afinidades em todo um processo administrativo, possibilitando assim a verificação de resultados de acordo com as metas e objetivos desejados.

## 1 COACHING

Coaching é uma palavra em inglês que aponta uma atividade de formação pessoal, têm se o instrutor (Coach), seu cliente (Coachee) e um processo (Coaching) que visa motivar seu cliente (Coachee) em busca de atingir metas com técnicas para facilitar seu desempenho dentro do meio empresarial, organizacional ou pessoal.

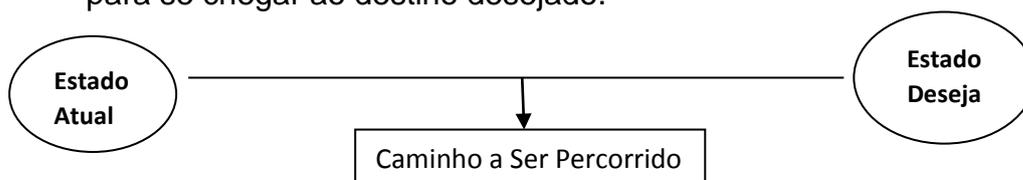
Coaching significa treinamento, vem de origem Inglesa (Coach). Em 1950 o termo foi utilizado pela primeira vez dentro dos negócios na literatura, como uma forma de gerenciar pessoas. É considerado de suma importância para a humanidade, pois traz grandes recursos voltados ao ambiente de trabalho.

Definições de Coach, Coaching e Coachee: COACH: Profissional que exerce a função. COACHING: É o processo de desenvolvimento que o Coach conduz. COACHEE: Indivíduo que passa pelo processo de Coaching. Gallwey chamou tais pensamentos de interferência, potencial menos interferência e igual a desempenho.

Assim coaching vem desenvolvendo a capacidade própria do indivíduo que requer aprender. Além de tudo visa aumentar o desempenho de um indivíduo, uma equipe ou de uma empresa aumentando o efeito do processo de forma positiva utilizando as técnicas metodológicas e suas principais ferramentas.

O coaching se tornou uma tecnologia, uma ferramenta dentro do mercado de trabalho, que promove o desempenho humano que faz o ser humano ainda melhor, fazendo com que atinja seus objetivos e resolva seus problemas, coaching é basicamente isto: estabelecer seu estado atual como está ele no presente, passando a ter um ponto de partida.

Figura 1- Linha reta onde mostra o estado atual, o caminho a ser percorrido para se chegar ao destino desejado.



Fonte: Sociedade Brasileira de Coaching, 2014.

A partir daí deve-se estabelecer onde quer se chegar, apontando os objetivos, as metas de forma bem específica se formam uma reta com dois pontos planos de ações que leva de onde está no estado atual onde quer se chegar ao longo desta caminhada. Este processo é uma ferramenta poderosa de auto performance que gera resultados, uma ferramenta moderna de auto tecnologia e de resultados extraordinários.

O coaching é considerado uma nova profissão dentro do mercado de trabalho hoje em dia, é uma espécie de assessoria profissional ou até mesmo pessoal, que adéqua práticas e procedimentos, visualizando dar um suporte aos indivíduos para se criarem uma vida prática. É um processo que vem de dentro pra fora, que permite as pessoas buscarem seus próprios objetivos de forma rápida, fazendo assim com que seu grau de motivação cresça e seus resultados dentro das organizações cresçam também.

Segundo Marques (2012, p. 37)

O coaching é um conceito que tem o poder de melhorar o ambiente organizacional, pois acredita e dissemina em seus ensinamentos que todos são responsáveis pela própria felicidade e pelo próprio bem estar. Com isso a pessoa acaba procurando os caminhos que levará ao objetivo que deseja.

Um dos principais papéis do coaching é mostrar o potencial que cada um tem dentro de si e que este potencial possa ser aprimorado e reconhecendo dentro da empresa. Ele vem realmente para mostrar a cada indivíduo do que eles são capazes, ao longo do processo é extraído o melhor que cada um tem fazendo com que alcance seus objetivos. O gráfico a seguir mostra como o treinamento se tornou importante dentro das empresas hoje em dia, e a procura pelo processo vem se expandindo cada vez mais.

Coaching já está dominando o mundo, 40% nos EUA dos executivos passaram por este processo, 70% das empresas na Austrália já contrataram coaches, 88% das organizações utilizaram este processo com técnicas no Reino Unido, e o Brasil dentro dos seis anos o número de coaches vem aumentando 207%, fazendo com que 2011 fossemos o ano do coaching no Brasil.

Figura 1.2 - Ameaça às vantagens competitivas



Fonte: Marques (2012, p.16)

Segundo Marques (2012, p. 164)

o gráfico acima serve para demonstrar o quanto é necessário e importante, dentro de uma empresa, investir no treinamento e aprimoramento do conhecimento de seus funcionários. De acordo com pesquisa realizada pela Harvard University, foi constatado que para superar uma empresa que ocupa o primeiro lugar no seu segmento e tem como base o desenvolvimento das pessoas, são necessários sete anos.

Caso a mesma empresa ocupe uma liderança pautada no preço dos seus produtos, em apenas 60 dias ela poderá ser superada. A pesquisa também analisou as empresas que voltam seu investimento para a propaganda e a publicidade. A conclusão foi de que em apenas um ano, ela poderá ser superada. Munidos dessas informações, podemos perceber que o poder de estar na liderança é imensamente maior quando está alicerçado no desenvolvimento das pessoas, pois é exatamente o capital humano que faz com que todas as empresas tenham sucesso, progredam cada vez mais e a todo o momento.

Pesquisas comprovam que o uso do processo coaching, vem sendo eficaz, pois cada vez mais gestores vêm adotando a ideia para dentro de seu meio organizacional, que vem com inovações para a motivação dos colaboradores, trazendo resultados mais rápidos de modo com que todos fiquem satisfeitos com o processo. Quase 50% das empresas hoje adotaram o processo para a melhoria da competência da liderança.

Em especial há três tipos de coaches, são eles: Negócio, aprimora aspectos profissionais; Life, auxilia o cliente em ambos os aspectos; Carreira, orienta o

profissional a definir melhor seus propósitos. E se traz grandes benefícios, tanto para o empregador quanto ao colaborador e até mesmo ao próprio indivíduo.

Empregador: Aumenta o desempenho dos negócios; Tornam-se colaboradores capacitados; Apresenta melhoria em relação aos clientes. Colaboradores: Diminui o nível de estresse dentro da organização; Aumenta a capacidade de motivar sua equipe; Tem grande avanço de organização de tarefas do meio empresarial. Indivíduo: Gera o crescimento pessoal e profissional; Evita conflitos; Melhora de fato o relacionamento com os colegas.

O coach e o coachee caminham junto para transformar essa inovação e ambos vêm com papéis diferentes, o COACH contribui com seu grande conhecimento e técnicas de apoio, comprometimento com seu cliente (coachee), com capacidades e responsabilidades na sua atuação, já o coachee contribui com que seus objetivos sejam alcançados com responsabilidade e comprometimento durante e após o processo. E são divididos em quatro grupos.

Segundo Marques e Carli (2012, p. 33)

Os arquétipos usualmente são divididos em quatro grupos com os seguintes verbos: fazer, planejar avaliar e interagir. Se olharmos para nós mesmos, veremos que em algum momento somos direcionados por estes verbos e se essa figura for muito forte, assim na maioria das vezes como se criássemos um *slogan* da nossa forma de ação.

Sendo assim, traz grandes benefícios para a empresa, pois esse processo acelera os objetivos propostos, existem metas a serem alcançadas tanto metas pessoais quanto metas profissionais, trazendo benefícios para a empresa e para as pessoas que lá convivem. Algumas metas pessoais seriam obter de fato uma firmeza emocional, estabelecer suas próprias metas, acrescentar os níveis de realizações pessoais, obter ânimo para terminar os estudos em alguns casos, em outros fazer cursos, entrar em relacionamentos, etc. O coaching melhora a liderança para atingir objetivos de forma rápida, é necessário ter um equilíbrio para que essa pessoa seja capaz de exercer atividades que ela tanto deseja.

É um processo, uma metodologia onde pode conter duas pessoas ou um grupo, onde faz uma parceria, onde guia para o destino, onde quer chegar a um

resultado extraordinário, coaching é uma conexão entre indivíduo e o melhor que ele tem, ela foi criada especificamente para ajudar de forma rápida e simples a pessoa realizar as metas profissionais vêm para ajudar a escolher uma profissão, aumenta o desempenho no seu local de trabalho, conseguir ter reconhecimentos pessoais, se preparar para novos desafios e poder tomar suas próprias iniciativas.

## 1.1 Processo Coaching

O processo coaching envolve pesquisas de mercados para facilitar o modo de lidarmos com os problemas financeiros e com os problemas que surgem ao longo do período, é composto por um conjunto de técnicas, ferramentas e conhecimento, este processo requer um início, meio e fim que é definido pelo Coaching (Processo), Coach (Profissional) e Coachee (Cliente).

Vem com o objetivo de cumprir metas de curto, médio e longo prazo, criado para amenizar risco de maneiras apropriadas, com suporte de alcance dos resultados, como por exemplo, atingir os objetivos, solucionar problemas por meios de desafios trabalhando os pontos principais.

A jornada do coaching é basicamente aonde se quer chegar, trabalhando a definição de metas e objetivos, alguns indivíduos que buscam esse processo para si é porque se tem objetivos formados e não sabem como realizá-los não conseguem os resultados esperados.

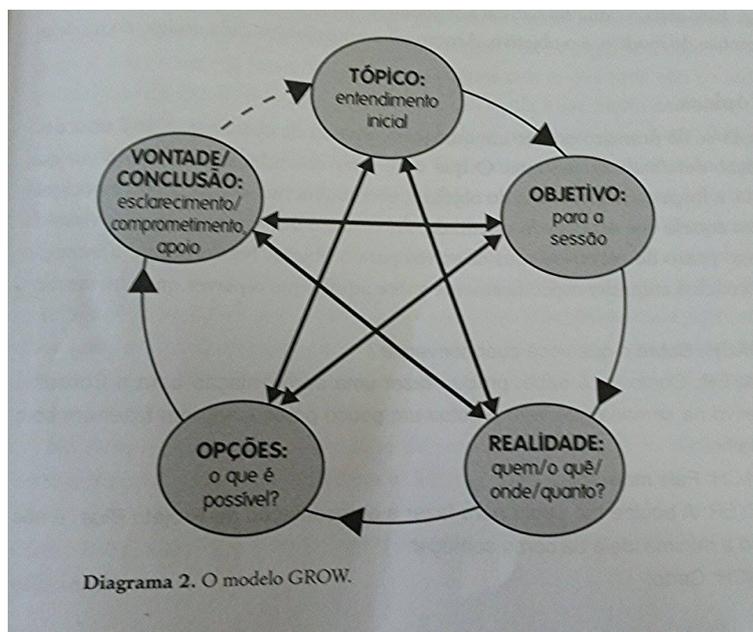
No processo coaching se tem um modelo de crescimento chamado GROW, segundo (DOWNEY, 2013, p. 21)

O modelo GROW permite que o gerente de linha ou coach estruture um diálogo de coaching e apresente um resultado significativo. GROW é um método usado para mostrar os motivos do qual se passa por um processo, é um método eficaz, que vem do inglês significa crescer, é acompanhado de quatro fases que compõe de fato todo o processo.

O primeiro passo a desta definição GROW é o objetivo, (G – GOAL/Objetivo) é onde se quer chegar, em seguida, (R – Reality/exploração da realidade), é o que está vivenciando no momento presente e rever todos conceitos para onde se quer chegar, em terceiro (O – Options/concretiza suas opções), suas

opções de iniciativa são vistas e é convidado a encará-las, percorrer o caminho que quer seguir, e por último (W - Wrap – Up/plano de ação) onde se esclarece o caminho que quer seguir determinando o nível de comportamento.

Figura 2 - Modelo GROW

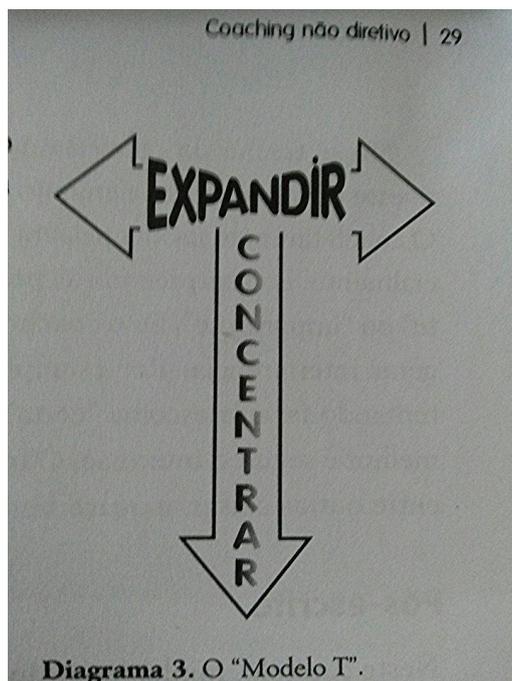


Fonte : Downey (2013, p. 21)

E também se tem o modelo T, onde o coach faz seu cliente pensar sozinho e não a pensar por ele, segundo Downey (2013, p. 28) “ O modelo T é uma técnica singularmente poderosa para progredir no modelo GROW. É como se o coachee passasse pelo modelo GROW e depois de adquirir técnicas viesse para o modelo T que é expandir e concentrar nos detalhes das metas e desafios propostos.

Adquirir hábitos ao longo da vida ajuda a chegar aos objetivos propostos, a pessoa busca no processo desenvolvimento de inteligência emocional, é a capacidade que a pessoa possui de ter no seu dia a dia resultado para si mesmo, geralmente se procura um profissional quando quer mais para sua vida, ampliar seus conhecimentos.

Figura 2.1 - Modelo T



Fonte: Downey (2013, p. 29)

Há dois princípios básicos que não podem faltar no processo coaching, o foco e a ação, é indispensável a utilização de alguns pontos importantes durante o processo e seriam alguns por exemplo: ter determinação, ir atrás do que deseja, se tornar de forma simples o que realmente busca, ter visão, contribuição, coragem, força, compaixão, comprometimento, liderança, desejo de vencer e de vitória.

Coaching está relacionado à parceria, ao apoio, ao acompanhamento, à condução, para se chegar ao estado desejado, o processo se tornou nos últimos anos uma metodologia de aprendizado e uma parceria estrutural entre coach (profissional) e coachee (cliente), com um objetivo específico que é levar o cliente ao auto desenvolvimento, levando a pessoa em contato do que se tem de melhor, suas potencialidades, suas forças, desenvolvendo suas fraquezas e tendo foco cada vez mais em seus objetivos em especiais, desenvolver uns indivíduos a buscarem sozinhos seus sonhos, com foco e de fato um papel primordial do processo coaching.

Esse processo se torna eficaz quando se adquire as habilidades necessárias do coaching, algumas são simples como ouvir e perguntar, segundo Downey (2013, p. 45) “no quadro, agrupei as várias habilidades em grupos que foram definidos por um propósito comum.”

Quadro 3 - Habilidades de coaching e intenções

GRUPOS DE HABILIDADES	INTENÇÕES	HABILIDADES ESPECÍFICAS
Geração de entendimento/aumento de consciência	Ajuda o player a entender mais completamente a si mesmo/ sua situação para que possa tomar melhores decisões.	Ouvir para entender Repetição, parafrasear e resumir Uso do silêncio Fazer Perguntas que o permitam Concluir sobre o interesse Perguntar para esclarecer Agrupamento
Proposições	Disponibilizar ao player observação, conhecimento, experiência, inteligência, <i>insights</i> , intuição e sabedoria do coach.	Dar retorno Fazer sugestões Aconselhar Desafiar Evocar criatividade e inovação Instruir
Gerenciamento de si	Garantir que o impacto das necessidades e do coach no player seja minimizado. Maximizar o próprio desempenho como coach.	Consciência de si Consciência dos limites Transparência Esclarecimento de intenções Entrar em "fluxo" / Self Dois
Estruturação	Assegurar que o player consiga resultados significativos por meio do coaching.	Seguir o interesse Usar os modelos Grow e T Estabelecer Objetivos
Construção de um relacionamento	Criar um ambiente no qual o player se sinta seguro e livre de julgamentos.	Geração de entendimento (acima) Criar um contrato
Entendimento de contexto	Garantir que o trabalho de um coach vá ao encontro das necessidades do cliente.	Geração de entendimento (acima) Indicação e teste de hipóteses

Fonte: Downey (2013, p. 46)

Quando se tem foco em um objetivo automaticamente se entra em ação é alcançar um estado melhor, a pessoa que está dentro do processo corre atrás de suas metas gerando resultados esperados. Quando a pessoa passa por este processo ganha benefícios extraordinários, o indivíduo se conhece melhor descobrindo suas potencializações, e vendo o que é realmente capaz de fazer ou desenvolver, se tem total domínio de se próprio.

O Coaching é visto como um processo que se trabalha com o objetivo de maximizar os resultados, desenvolvendo principalmente a competência individual,

levando a conduzir pessoas a alcançar seus resultados tornando tanto a vida pessoal quanto a profissional melhor e de forma simples.

Quando se contrata um coaching ele agenda uma seção que pode ser tanto online como presencial, um bom processo se tem em média de 10 a 12 seções, é um modelo de aplicação bem próximo aos de terapia, consultoria entre outros, só que de maneira simples que obtém resultados mais eficazes.

Durante a seção que dura em média uma hora, o coach faz perguntas para o coachee com intenção a extrair suas metas e assim se inicia o processo coaching, depois de algumas seções passa a se ter um aprendizado versátil, criando novas conexões com seu próprio interior, a perspectiva muda, se passa a adquirir ideias melhores de visão dos desafios a serem enfrentados.

Podem-se encontrar vários tipos de Coaching, alguns são: Coaching Executivo, Coaching de Desenvolvimento, Coaching de Desempenho, Coaching Pessoal (Life Coaching), Coaching Profissional, Coaching Empresarial, Coaching Financeiro, Coaching de Liderança.

Segundo Brum (2011 *apud* DOWNEY, 2013, p. 144)

Através do processo coaching, novas competências surgem no plano de ação, tanto para o coach quanto para seu cliente. É como se fosse uma via de mão dupla, um mutualismo em busca do mais alto padrão de desempenho possível: o sucesso do projeto a ser efetivado.

O mais procurado entre eles é o Coaching de Liderança, pois é onde o gestor procura em seu colaborador o desempenho usando algumas metas para procurar alvos mensuráveis, além de buscar pontos de competência e reconhecer na maioria das vezes o potencial dos colaboradores dentro da organização.

O Coaching Executivo vem juntamente com os desenvolvimentos de liderança para melhorar as competências da gestão trazendo melhoria nas relações interpessoais, nas motivações, principalmente no foco das equipes além de acelerar os resultados dos colaboradores e a cultura organizacional, voltada para a habilidade dos executivos fazendo com que alcance resultados extraordinários.

Coaching de Desenvolvimento, seu objetivo é fazer com que seu cliente permita adquirir especialmente uma perspectiva de atividades da liderança organizacional.

Coaching de Desempenho visa o potencial da pessoa, ligados principalmente nas metas dos trabalhos em si, tem por finalidade o papel de desempenho de seu momento atual, incentivando a busca de seus objetivos pessoal e profissional assim aprimorando seus resultados para determinada etapa de seu trabalho. Tem como percepção de melhorar o desempenho do indivíduo em seu principal papel atual na organização.

Coaching Pessoal é interligado à vida pessoal do indivíduo, é ligada principalmente aos relacionamentos pessoais, é uma área que lida com vários tipos de interação do cliente com o meio que se encontra.

Coaching Profissional é onde o profissional utiliza técnicas e ferramentas do coaching para trazer grandes benefícios para a organização ou um de seus colaboradores e pode tanto ser pessoal como profissional.

Coaching Empresarial é voltada para empresários, visa ajudar através de suas ferramentas e técnicas capazes de desenvolver técnicas de capacidade relacionada ao meio empresarial com qualidade e competência.

Coaching Financeiro se torna um processo especial que requer grandes habilidades para capacitar o alcance dos resultados financeiros tanto na área pessoal ou empresarial.

Segundo Brum (2011, p. 144 *apud* DOWNEY, 2013) tais etapas são deveras importantes, pois o profissional que passa por esse processo inicia uma escalada rumo à mudança e, nessa perspectiva, deve haver uma nova postura por parte do cliente. O processo vem de modo a ampliar tais conhecimentos, busca em seu foco principal atingir objetivos e guiar indivíduos às suas metas, trabalhando de modo que consiga destruir seus obstáculos e alcance seus sucessos, com sucesso e satisfação.

O profissional ajuda a mostrar o caminho correto a ser percorrido durante a jornada de sua vida profissional ou até mesmo pessoal, cada indivíduo descobre em si próprio o caminho correto, então o coach não mostrará esse caminho apenas

apontará o caminho para que a pessoa siga-o, criará de fato um ambiente onde o coachee reflita tudo o que realmente deseja.

Desenvolver habilidades ajuda a percorrer o caminho correto trazendo expectativas, e melhorando sua autoestima. E a maior vitória do coach para o sucesso do coachee é a evolução interna da pessoa, como ela cresce para si mesmo de forma sensacional.

Os Coaches são contratados para produzir resultados mensuráveis, e existem dois conceitos principais, são eles potenciais e desempenhos, que caminham lado a lado porém existem um espaço entre eles, duas palavras que se tornam de fato importante no início do processo.

Segundo Brum (2011, p. 144 *apud* DOWNEY, 2013)

Relação entre coach e coachee deve estar pautada nas seguintes etapas: Estimulo à identificação, no perfil do cliente, de aptidões intrínsecas que venham a possibilitar uma mudança de postura diante das atividades a serem realizadas; Incentivo que provoque o cliente, elucidando no mesmo uma resposta particular, como uma espécie de desafio, gerador de uma nova visão de futuro, que possa canalizar ações positivas e vitoriosas.

Ao longo deste processo as pessoas irão em busca de seus objetivos, assim serão levadas a descobrir seus principais pontos que precisam ser melhorados juntamente com as atitudes e seus comportamentos, trazendo de volta seu bem estar à sua vida.

Ao decorrer do processo o Coach faz inúmeras perguntas ao Coachee, e faz com que absorva várias informações para poder demonstrar seus próprios resultados ao Coachee, de modo a obter resultados positivos para mostrar do que realmente cada pessoa é capaz. No final do processo é importante que a pessoa em si tenha se identificado nas mudanças e nas melhorias dentro da organização, elas se tornam pessoas mais fáceis de lidar, pessoas flexíveis.

## **1.2 Resultados do coaching**

O coaching é um processo com técnicas e treinamentos utilizados para a motivação pessoa e já é utilizado em quase todos os meios empresariais. Faz com

que o coachee descubra através desses processos métodos para ir em busca de seus maiores objetivos.

O resultado desse processo está sendo aprovado por quase todas as organizações que adquiriram esse método como treinamento pessoal e motivacional, os resultados estão sendo satisfatório como o esperado. Pois os indivíduos estão gerando grandes resultados.

Pessoas estão em busca do processo coaching para obter metas em suas vidas tanto particulares, de interesse próprio como também para buscar competências profissionais, o coaching ajuda a descobriremos objetivos maiores para a vida e orienta como devemos percorrer os caminhos para chegar em nosso destino final, nossos objetivos.

Segundo Brum (2011, p. 144 *apud* DOWNEY, 2013)

Assim como todo trabalho, o coaching é dividido em etapas bem delineares: “aprimore” são traçados os objetivos almejados pelo coachee, que podem estar direcionados para diferentes segmentos como, por exemplo, o relacionamento interpessoal, o trabalho em equipe, a múltipla inteligência, entre outros fatores essenciais e indispensáveis. Vale frisar que há um caráter polivalente no campo de atuação do referido processo, visto que os objetivos trabalhados podem estar relacionados ao contexto pessoal ou profissional, como planejamento próprio de carreira, desenvolvimento e motivação de equipes, entre outras atividades que contribuam para o pleno êxito de um ou mais cliente.

A satisfação melhor do coachee é quando ele percebe esses resultados em sua vida, quando ele reconhece que consegue executar todas suas tarefas sozinho, sem ajuda de nenhum outro colaborador, independentemente de qual seja seu objetivo ele sentirá uma organização imensa em suas tarefas.

Existem ferramentas indispensáveis dentro do processo coaching, e uma dessas ferramentas são os valores, é um item que mostra as principais decisões e neste momento que se traça o objetivo futuro e é onde o indivíduo sobrepõe suas questões primordiais. Têm-se outras ferramentas mais o que é de importância é como ela é aplicada; se aplicada de maneira correta terá resultados positivos, mais se aplicada de maneira incorreta os resultados esperados não serão os melhores.

A sua qualidade de vida a diminuição do estresse irá aparecer constantemente durante a sua jornada de trabalho, seus benefícios aparecerão trazendo melhoria contínua, como a disposição para realizar suas tarefas, terá mais energia para resolver problemas do cotidiano e irá ter mais organizações sobre suas atividades a serem realizadas.

Ao longo das realizações de suas tarefas dentro da organização o indivíduo que recebeu o processo coaching começará a estabelecer metas para si próprio, como por exemplo, organizar suas atividades estabelecendo prazos e metas para cada uma delas, tendo assim um aproveitamento maior de seu tempo.

Quando o indivíduo passa a conhecer a si próprio cria-se uma habilidade de se conhecer e melhor tornando assim um bom líder capaz de atribuir estratégias sobre as equipes, esclarecendo problemas de forma clara e simples, tendo domínio de comandá-las, ganha melhores condições de solucionar conflitos a serem enfrentados no dia a dia, seja ela na organização ou na vida pessoal.

Os resultados esperados são realmente alcançados trazendo melhoria para o indivíduo e para a organização, os relacionamentos interpessoais sofrem uma melhoria também, a pessoa que passa sobre esse processo passa a ver o lado profissional de se comunicar com seus colegas de trabalho.

A comunicação e o aceitamento de novas propostas de ensino começam a fazer parte da vida contínua de cada um, dessa forma os conflitos diminuem e a aceitação cresce, evitando problemas e melhorando que os rodeia aprendemos a lidar melhor com nossas emoções, para que possamos controlar os relacionamentos com os outros. Chegar aos objetivos proposto é algo sensacional, pois alcançar seus desempenhos e resultados com excelência tanto pessoal como profissional.

## 2 LEADER COACHING

Para contribuir com seu desenvolvimento pessoal e de sua equipe no ambiente de trabalho, muitos gestores correm atrás de uma ferramenta fundamental, o processo coaching. O coaching é uma ferramenta de potencialização nos recursos de pessoas. O coach é um profissional que se compromete e se envolve com o propósito de desenvolver as habilidades pessoais, assim, trazendo com atitudes e ferramentas para o cliente a ideia de desenvolver seus potenciais.

Já o leader coaching é um profissional que tem sua equipe ou virá a ter, e se prepara para desenvolver essas pessoas tanto nas suas metas, seus desempenhos, nas necessidades de desenvolvimento profissional ou pessoal. O leader coach mapeia cada ponto de sua equipe descobrindo seus potenciais, seus talentos e convida seus componentes para participar dos processos, e assim estipulam metas e estratégias a serem realizadas, gerando grandes benefícios para as organizações, pois coloca o leader em contato direto com a equipe, desenvolvendo o potencial de cada um e com uma motivação extraordinária aumentando as agilidades dos processos.

A liderança vem para conduzir as pessoas de um determinado grupo a alcançar com sucesso seus resultados planejados. O papel do líder se torna importante quando ele percebe que tem que ir em busca das metas e seus objetivos, passa a preocupar mais com o que deseja de fato alcançar, para ter no final de tudo um grande sucesso.

O Leader coaching é uma pessoa que presta serviço para uma organização atendendo profissionais executivos, é mais voltado a um público externo, e o leader coach vem ser um profissional que trabalha em uma organização com propósitos de desenvolver habilidades de sua equipe. Existem indivíduos que já nascem com certa habilidade de conduzir pessoas a alcançar suas metas e motivam seus liderados para trabalharem juntos, colocando em ações os objetivos propostos.

A liderança e a motivação têm que caminhar juntos em todo o processo, para que o líder realmente consiga levar seus liderados aos sucessos e objetivos propostos. É uma competência que vem caminhando lado a lado com a motivação e a ética de forma positiva para contribuir com os objetivos propostos das equipes,

e a partir daí é que um líder leva seus liderados a cumprirem seus objetivos de forma adequada para se tornarem importantes em seu papel.

Segundo Marques (2012, p. 18), a liderança é uma habilidade que traz motivação e influencia os liderados, de forma ética e positiva para que contribuam com entusiasmo no ao alcance dos objetivos da equipe e da comunidade da qual fazem parte.

De modo bem específico, liderança pode ser entendida como uma gestão de eficaz e eficiência de pessoas de um grupo ou equipe que alcancem seus objetivos e metas propostas pela organização. Existe fator importantíssimo que um bom líder deve seguir, é adequado que haja respeito e confiança entre os líderes e liderados, há também que haver uma boa relação entre ambos e um dos papéis mais importantes é se adequar a diferentes situações que vem surgindo no decorrer do tempo.

Há três tipos de líderes, são eles: Autocrático ou Autoritário, Democrático e Liberal. Os tipos de liderança e seus estilos são variados há líderes que tem focos somente nas execuções de tarefas, esses podem se chamar de modelo autoritário ou autocrático. No modelo democrático os membros são incentivados a participarem das tomadas de decisões, com o objetivo de levar opiniões para um grupo. Outro modelo de líder é o Liberal, são apontadas aos grupos que não haja necessidade de um supervisor para conduzir suas tarefas. Um bom líder enxerga o caminho do sucesso por meios das pessoas, sempre está atento sobre o que cada indivíduo ao seu redor quer, está sempre compreendendo e conhecendo as necessidades de cada um, fazendo com que se tornem capaz de praticar uma liderança eficaz.

Uma de suas funções principais é fazer a diferença na vida dos liderados, os desafios vêm no dia a dia, de criar capacidades de realização é um papel fundamental para o crescimento de um leader coaching, para poder ajudar é preciso compreender antes de qualquer atitude. É importante haver confiança em sua equipe para que os resultados sejam produzidos em conjuntos.

O trabalho em equipe traz maiores resultados do que se for exercido sozinho, o importante é desenvolver cada vez mais as capacidades, pois entendemos que em todos os obstáculos nos transforma melhor, ser capaz e passar

por esses desafios com garra e amor no que faz. Apostar em cada pessoa que nos circula, cada um vai mostrar o que se tem de melhor.

Um papel de importância para o leader coaching é reconhecer os talentos, eles vem só para engrandecer os trabalhos da equipe ou de um indivíduo dentro da empresa, acompanhados de vitória e sucesso que são apenas consequência de um objetivo bem traçado.

Um leader tem que saber ouvir, ensinar, respeitar, compreender cada um, e enfrentar todos os desafios do cotidiano. Um leader coaching vai além de motivar e reinar, ele faz a pessoa crescer e desenvolver seus potenciais da equipe e de si mesmo se tornando um papel primordial. O bom líder não é aquele que diz o que fazer e sim aquele que mostra o que está errado e ensina fazer o correto com criatividade e perseverança.

Dentro do processo coaching a liderança se torna requintada, pois ao se aglomerar no desenvolvimento de pessoas, o humanismo se torna fortíssimo dentro de uma organização, com criatividade e sabedoria para enfrentar várias mudanças.

Segundo Marques e Carli (2012, p. 220 )

Diferente do coaching, o líder tem seu papel relacionado aos objetivos de negócio com formação do capital profissional do indivíduo. Um líder capacitado e legitimamente envolvido com o planejamento de carreira deverá oferecer o norte das ações de acordo com os objetivos traçados pelo indivíduo dando-lhes metas, suportando suas ações e oferecendo os recursos necessários para que os objetivos se realizem. Cabe ao líder garantir que o resultado almejado pelo indivíduo esteja relacionado com os objetivos estratégicos da empresa de maneira que a empresa encarada como um stakeholder crítico, reconheça o valor do indivíduo e responda a este valor com oportunidades e desafios adequados.

Um bom líder busca estudar seu colaborador para definir meios motivacionais para mantê-lo em bom estado dentro de uma organização, a parte psicológica do colaborador tem um grande ponto estratégico, pois trabalhando a mente vem crescendo e aumentando os resultados. Com a desmotivação surge então certo desinteresse pelo trabalho, já quando esse mesmo colaborador está motivado passa a realizar suas atividades com prazeres e dedicação.

O coaching vem comandando, orientando e avaliando os resultados. Ser um coaching envolve muitas dedicações, paciências, técnicas e metodologias específicas. Para conseguir treinar e chegar ao sucesso é preciso respeito da equipe

para que o líder consiga falar com seus liderados de forma adequada. É fundamental contribuir para que haja sucesso com projetos esperados, observar erros e acertos, é um papel de suma importância dentro da liderança.

## **2.1 Porque os líderes falham**

Muitas vezes as falhas dos líderes ocorrem por falta de foco ou até mesmo por falta de estratégias dentro das organizações e principalmente por falta de tomada de iniciativas e decisões, e existem alguns fatores importantíssimos que devemos ficar atentos na hora de liderar uma equipe e essa liderança fica falha quando ocorrem erros simples, até mesmo com o processo coaching essa visão se torna mais ampla.

Alguns erros comuns que ocorrem nas falhas desses líderes são; Não assumir sua responsabilidade: assumir as responsabilidades são aspectos importantes da liderança dentro das organizações, um líder nunca deve pensar que o defeito de sua falha na liderança está nos indivíduos ou na sua equipe.

Mas na verdade quem está no comando de tudo é ele, delegar funções de cada um corretamente torna seu papel de líder um cargo mais responsável, e o investimento em processos para a melhoria de seus colaboradores é de suma importância, pois manter seu funcionário em foco é de grande gratificação para o benefício da empresa, além de tudo a equipe é sempre um espelho de um líder, independentemente se sua equipe for bem desenvolvida ou não. Um líder é 100% responsável por tudo que acontece, principalmente pelos resultados.

Não investir nas retenções de talentos: hoje em dia a oferta de emprego bem extensa, e existem ainda pessoas sem empregos com grandes talentos, é uma questão de falha do líder, por não procurar indivíduos corretos para ocupar cargos dentro das empresas, deixa de buscar pessoas capacitadas para o cargo com medo de ser abandonado, requer um grande investimento com treinamento de pessoas, como por exemplo, motivar um indivíduo fazer reconhecê-lo seus objetivos futuros, para depois ser deixado e sem outra pessoa para ocupar o cargo. O empregador é quem precisa ter talento hoje em dia, é preciso ter uma equipe bem motivada, para alcançar resultados e atingir seus objetivos.

Não criar projetos que despertem a atenção das pessoas: o processo coaching nem sempre vem para mudar realmente a pessoa, e sim para fazê-la ir à busca de seus maiores objetivos tanto os pessoais quanto os profissionais, e assim um líder precisa deixar essa chama acesa, não pode deixar apagar, manter um funcionário motivado é de suma importância para o crescimento da empresa.

A tarefa contínua, deixa de fato o indivíduo exausto e é preciso que ele fique contente com o papel que exerce, é necessário que ele reconheça que seu papel principal é de extrema importância à vida da empresa, a elaboração de suas estratégias de processo social tem que ser executada não podendo deixar passar sem dar importância a ele.

Não escutar sua equipe: com a chegada da tecnologia as comunicações se tornaram mais fáceis, e com isso os avanços tecnológicos vem crescendo cada vez mais, e os líderes acabam esquecendo-se de ter diálogos com seus colaboradores ou equipe, a comunicação por e-mail, SMS se tornou mais fácil, o acesso é mais rápido e sem ter que se locomover de seus lugares para resolver os problemas.

Em muitos casos os líderes tomam suas próprias iniciativas sem antes fazer uma consulta com sua equipe, sem ouvir opiniões para saber se a escolha a ser tomada é a correta para o devido momento. A equipe é quem está diretamente com todo o processo da empresa, e assim cada colaborador reconhece o que deveria ou não ser aprimorado na organização, o melhor que se tem a fazer é escutá-los e deixar que eles ingressem no processo da empresa, pois ficarão motivados e vão gerar grandes resultados para a empresa e para seu líder.

Não investem em relações: Um bom líder mantém contato com todos seus colaboradores, manter certo tipo de relacionamento é importante, pois quando se sai de uma rotina, se torna algo inovador tanto para o líder quanto para o liderado, cada indivíduo tem uma cultura diferente, esse relacionamento abre espaço para conhecer melhor o que cada um tem de extraordinário, podendo abrir vaga para escutar novas ideias e estratégias a serem traçadas durante a jornada de trabalho.

Não existem grandes resultados se não passarem por grandes processos como os treinamentos, por exemplo, é com esses treinamentos que cada indivíduo aprende a buscar melhorias para si próprio, resultando em sucesso futuro para sua vida profissional.

Só focar em resultados: vem sendo um grande problema dentro das organizações. A liderança e o resultado é você agregar resultados. Tem que abrir

espaços para o relacionamento, para um bom desenvolvimento da equipe. O foco só em resultados traz desgaste a sua equipe, será um objetivo alcançado, mas será forçado. É importante que tenha uma boa estratégia para a equipe. Alcançar resultados é bom para a organização e faz com que o colaborador perceba que foi ele quem conseguiu tais resultados tão satisfatórios para a empresa.

Mais crítica menos elogio: a crítica é algo desmotivador, cada vez mais pessoas vem escutando críticas dentro das organizações e menos elogios nas tarefas que exercem, em vários casos pessoas gostam de receber crítica para serem elogiados futuramente.

A crítica só vem para deixar sua equipe desmotivada sem saber se o que eles fazem é importante ou não para o crescimento contínuo da empresa, é importante que haja elogio com as expressões, estimulações antes de receber qualquer crítica, pois ele irá receber essa crítica com mais profissionalidade. “Infelizmente vivemos em um mundo onde as pessoas não se assustam mais com o muito, só que se ofendem com o pouco”, o emocional do ser humano é fraco, qualquer gesto ou palavra mal direcionada pode acarretar um grande problema pessoal.

Líderes que não dão exemplo: o liderado sabe de todos os compromissos e tarefas exercidas pelo líder. Se o líder é um bom exemplo ele terá total direito de cobrar de sua equipe, mais se ele não segue as regras traçadas e normas da empresa, ele passa a demonstrar uma imagem negativa para os liderados, fica sem direito de cobrar melhorias de sua equipe. O bom exemplo desde o início é fundamental para o alcance do sucesso e seus resultados esperados.

Só investem na parte técnica: grande líder vem investindo muita na parte técnica e vem esquecendo-se da parte comportamental, liderança é 20% técnica e 80% comportamental. Investir só na parte técnica de uma equipe é fazer com que seus processos travem sem ir à busca de objetivos, é um dos maiores erros de líderes.

Segundo Marques (2012, p. 47)

O que mais as empresas buscam em um profissional, em meio a tanta competitividade, é que ele saiba se adaptar com maior facilidade às transformações do ambiente e do mercado; esteja aberto ao aprendizado, que é constante, e faça com que ele seja sempre mais rápido; e como já foi dito, saiba responder satisfatoriamente às adversidades. Existem ainda muitas outras características, no entanto, estas são as mais importantes

para que se tenha uma equipe de alta performance, com alto poder de autonomia.

Não investir em processos coaching: uma empresa só funciona corretamente com seus colaboradores adaptados para exercer funções e cargos adequados a cada perfil, e isso ocorre na maioria das vezes depois que passam pelo processo coaching. Organizações passam a buscar esse meio cada vez mais, pois passam por grandes problemas e líderes pensam que podem resolver sozinhos sem ajuda de um coaching, e com o passar dos tempos colaboradores andam desinteressados por sua função, a partir do momento que passam a conhecer o processo coaching sua empresa ganha avanços e passa a ser melhor. Hoje em dia em média 80% de executivo norte americano passaram por processo coaching, e vem crescendo cada vez mais a procura deste processo para as organizações.

Existem fatores de extrema importância que um bom líder deve carregar consigo mesmo, alguns pontos a serem seguidos são: ser carismático é um item importantíssimo, tem que ter de seu lado os colaboradores, pois eles são a alma do negócio.

O segundo item é ter participações nas execuções de cada departamento ou acompanhar cada liderado em suas tarefas, não podem só mandar exercer as funções e não acompanhar os desenvolvimentos gerados pelos colaboradores gera grande intuito de motivação, e quando necessário chamar a atenção e elogiar quando for preciso é o principal papel que o líder deve ter.

Não estar apto às mudanças, não ser inovador em todos objetivos traçados, não ter uma boa comunicação é outro item que leva a falha de liderança. É necessário que haja uma boa comunicação, pois um líder que não tem um diálogo não é um bom líder, investir em si mesmo com processos e treinamentos ajuda a adquirir habilidades.

Envolver-se com o mercado hoje em dia vem sendo o papel fundamental para uma boa liderança, saber os pontos fortes e fracos do meio empresarial faz um líder ter noção do que realmente é necessário mudar dentro do seu ambiente. Um papel ético tem bastante benefício, não roubar ideias das pessoas faz um líder inovador, criar seus próprios hábitos de liderança e saber à hora certa de mover suas estratégias o deixa mais seguro de si mesmo.

Segundo Marques (2012, p. 49)

Mas não é dando fórmulas prontas, indicando ou aconselhando um melhor caminho a ser seguido que o coach estará apoiando seu Coachee liderado. Um líder eficaz e focado em tudo o que faz e em tudo o que o está ao seu redor só faz crescer dentro das organizações, ficarem atentas as mudanças é um papel primordial estar com o foco em seus objetivos e saber o que seus liderados realmente precisam estão em seus objetivos, é através do processo coaching que se consegue essa percepção de inovação para o líder.

## 2.2 O poder das palavras

E por fim uma metodologia de desenvolvimento pessoal é preciso saber qual o maior desafio de cada pessoa, ser um grande líder, mudar de emprego, abrir seu próprio negócio, está dentro do sonho de muitos, independentemente do objetivo de cada um de muitas pessoas vem em busca do coaching que se tornou uma técnica que facilita a busca de objetivos profissionais e pessoais. Para cada tipo de técnica o processo é capaz de potencializar resultados extraordinários.

O coaching proporciona total desenvolvimento por meio de técnicas, é uma reeducação, mudanças de comportamentos envolvendo planejamentos para a realização de objetivos. É um processo de aprendizagem que busca suas próprias respostas através de perguntas.

As palavras têm certo tipo de poder, elas trabalham com o psicológico do indivíduo e se tornou a melhor maneira de fazer com que cada um acredite em si mesmo. Ter foco é de extrema importância tanto para sua vida profissional quanto a pessoal, financeira, familiar, etc. A pergunta é algo tão poderoso, que cada vez mais pessoas vêm em busca do processo coaching para descobrir seus principais objetivos.

Existem dois tipos de perguntas, as positivas e as negativas. Exemplos de perguntas negativas seriam: “Por que isso só acontece comigo?”; “Como tiveram coragem de fazer isso comigo?”; ou então “O que eu fiz para merecer isso?” temos uma percepção que essas perguntas têm um foco no problema e não na solução.

Já as perguntas positivas fazem com que vejamos a solução e não o problema em si, e nos levam a tomada de iniciativa. Exemplos de perguntas positivas seriam: “O que eu posso aprender com isso?”, “Como utilizar o que está

acontecendo na minha vida?” ou “de que forma posso olhar estas situações?”. Com essas bases temos foco na solução, assim podendo resolver os problemas.

Cada vez mais vem aumentando o uso desse processo coaching, atletas, empresários, executivos, políticos, celebridades, cantores, atores entre outros, estão à procura do coaching para sua vida profissional e até mesmo à pessoal, pois, trabalha com o auto desempenho e tem mostrado a diferença que o processo vem executando em sua vida.

O coaching se tornou uma arte de fazer perguntas, e é uma metodologia composta pelo coaching que é todo o processo, a “arte de fazer perguntas”, em seguida o coach que é o profissional apto para aplicar o processo e por fim o coachee que é o cliente, a pessoa que recebe esse processo, essa ajuda.

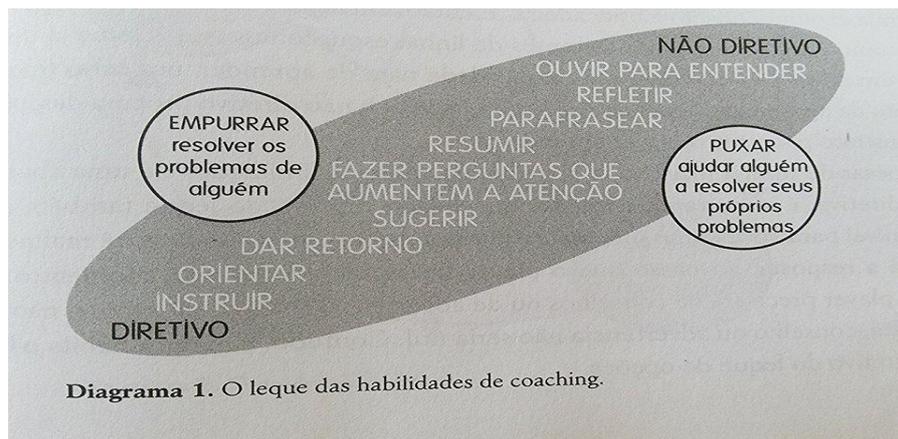
Dentro do processo coaching se constrói relacionamentos e essas conversas podem atribuir às várias formas, que dependerá de necessidades e reações adquiridas durante o processo.

Segundo Downey (2013, p.19)

A mais importante distinção feita no diagrama é aquela entre coaching diretivo e não diretivo, o que permite ampliar as observações feitas anteriormente sobre a sua facilitação. Diretivo significa exatamente o que aparenta, isto é dirigir, mandar, instruir. Está forma de educação e gerenciamento com o qual estamos mais familiarizados. Tem sua gênese na nossa mais tenra infância e continua pelos anos de escolarização.

Durante todo esse processo existem várias abordagens diretivas, em que o coach tem que ser capaz de resolvê-las, ganhando assim melhores estruturas, onde há indivíduos com vários problemas e de diferentes especialidades. Segue abaixo um modelo de um leque de habilidades do coaching.

Figura 4 - O leque das habilidades do coaching



Fonte: Downey (2013, p. 19).

Vale ressaltar o que não é um coaching: Coaching não é consultoria (onde o indivíduo paga para um profissional dizer o que deve ou não ser feito), não é terapia (onde se consulta um profissional para relatar seu passado, e que ele ajude no presente e futuro), não é um guru (onde tem que se perguntarem quais atitudes devem ser tomadas) e não é um treinamento específico motivacional (onde se recebe uma carga muito rápida e se perde com o tempo), mas ele não deixa de fazer todas essas funções, principalmente o papel motivacional.

Quando se tem um treinamento correto podem-se alcançar as metas em 22%, mais quando se contrata um profissional coaching, e ele exerce todo seu conhecimento com metodologias e técnicas esse processo pode gerar um resultado de 77%, assim o coaching vem ganhando cada vez mais espaço no meio organizacional.

### 3 COACHING E O ESTRESSE DO COTIDIANO

Tanto na vida pessoal quanto na vida profissional todos nós passamos por estresse, e lidamos com isso de maneira delicada, às vezes nem sempre as pessoas ao nosso lado tem culpa das sobrecargas, e no meio empresarial isso não fica para trás, pois estamos sujeitos a qualquer tipo de situação estressante.

Segundo Marques e Carli (2012, p. 95/6)

Muito de nossos estresse vem da percepção de ameaça reais ou imaginarias. Qualquer coisa que ameace nosso bem-estar pode disparar em nós uma reação. Se nosso status social estiver ameaçado, ou nosso ego, ou crenças firmemente mantidas, ou nosso desejo de controlar as coisas, ou de que elas sejam de determinada maneira, nosso sistema de fuga de luta toma conta. Infelizmente, essas hiper estimulação pode se tornar um modo de vida permanente.

O nosso equilíbrio tanto psicológico quanto filosófico passa por uma mudança de efeitos ao decorrer do dia levando nossas capacidades a passar do limite, quando isso ocorre ficamos desorientados, desregulado, podendo entrar em colapso, muitas vezes o que é um pequeno problema pode se tornar algo ao extremo.

Com a correria do dia a dia o estresse nos acompanha fazendo com que perdemos o foco de tudo que nos acerca, tanto na vida pessoal quanto na vida profissional, nossos humores mudam com o decorrer de cada situação, até a se comunicar com um colega de trabalho, expressamos de maneira errada muitas vezes ofendendo sem querer.

Segundo Marques e Carli (2012, p. 95/6)

Muitas pessoas sentem; Ansiedade o tempo todo; Tensão muscular crônica, geralmente nos ombros, rosto, mandíbula e mão; Tremor decorrente de batimentos cardíacos elevados; Tremor interno “borboletas no estômago”; Palpitações; Palmas das mãos úmidas; Necessidade de se isolar ou evitar situações sociais; Incapacidade de manter o foco; Problemas para se lembrar das coisas; Volatilidade emocional; Ataques súbitos de raiva; Teimosia, contrariedade; Irritabilidade; Ataques de pânico.

Acabamos assim, desenvolvendo a resposta de fuga-ou-luta, sem poder fugir porque isso não é socialmente aceitável e não resolverá o problema. Entretanto, no nível bioquímico, o nosso corpo ainda se sente ameaçado. Nós nos sentimos magoados, amedrontados, com raiva, ressentimentos, nosso corpo produz vários hormônios relacionados ao estresse, escondemos nossos sentimentos. Se inibir os sinais externos de estresse você não tem alívio. Você não consegue ter alívio físico e nem se recuperar.

O acúmulo de tarefas, metas estabelecidas e as pressões dos superiores vêm sendo um dos principais fatores das causas de estresse dentro das organizações trazendo o não rendimento de atividades proporcionadas e prejudicando o rendimento próprio, que vem por fim a desmotivação que automaticamente prejudica a produtividade.

Segundo Marques e Carli (2012, p. 95/6)

Os hormônios do estresse começam a causar grande desordem no seu corpo e a agitar seus pensamentos e sentimentos. A estimulação crônica prolongada do sistema nervoso central pode fazer com que sua fisiologia o longo do prazo fique desregulada. O resultado é o aumento da pressão sanguínea, problemas cardíacos, problemas digestivos, dores de cabeça crônicas, dores nas costas, desordem do sono e ansiedade crônica.

As principais pessoas atingidas pelo estresse são aquelas que vivem cheias de atividades durante o dia a dia e vive com pressão, a busca da perfeição ou a desmotivação muitas das vezes são as que mais sofrem esse tipo de problema. Pessoas hoje em dia são treinadas para lidar com seus problemas que causam o estresse, cada vez vem sendo mais o treinamento nessa área. E existem grandes fatores simples que podem evitar a chegar a tanto estresse que o dia a dia vem trazendo.

Segundo Marques (2012, p. 124/5)

...dicas para reduzir o estresse 1. Aprenda a planejar: a desorganização pode gerar estresse. Com frequência, ter demasiados projetos acontecendo ao mesmo tempo, leva a confusão, ao esquecimento e a sensação de ter projetos inacabados suspensos sobre a sua cabeça. Quando for possível, assuma um projeto de cada vez e trabalhe nele até terminar; 2.Reconheça e aceite os limites: a maioria de nós estabelece metas excessivas e perfeccionista para si mesmo. Mas na realidade, nunca conseguimos ser perfeitos, e assim frequentemente ficamos com uma sensação de fracasso e inadequados, não importando quão bom tenha sido o nosso desempenho. Estabeleça para si mesmo metas que sejam alcançáveis; 3. Aprenda a brincar: Ocasionalmente você precisa das pressões da vida e se divertir. Encontre passatempos que absorvam sua atenção e dos quais você goste independentemente do seu nível de habilidade; 4. Foque no positivo: evite criticar os outros. Aprenda a elogiar as coisas que você gosta nos outros. Coloque o foi nas qualidades positivas que as pessoas a sua volta têm. Certifique-se de dar o crédito a si mesmo e valorizar suas qualidades também; 5. Aprenda a tolerar e a perdoar: ser intolerante com os outros leva à frustração e à raiva. Procurar realmente entender como as outras pessoas se sente pode fazer com que você aceite mais como elas são. Aceite e se perdoe; 6. Evite competições desnecessárias: Há inúmeras situações

competitivas na vida que nós não podemos evitar. Ficar muito preocupado em vencer em demasiadas áreas da vida pode criar tensão e ansiedade excessivas, e faz com que fiquemos desnecessariamente agressivos; 7. Faça exercícios físicos regularmente: Consulte seu médico antes de iniciar qualquer programa de exercício. Você terá, as chances de dar continuidade a um programa de exercícios se você escolher algum do qual você realmente goste ao invés de um que lhe dê a sensação de ser apenas trabalho duro ou chateação; 8. Aprenda uma forma sistemática de relaxar que não recorra as drogas: Meditação, yoga ou qualquer umas das várias técnicas de relaxamento podem ser aprendidas com diversos professores e psicoterapeutas habilitados; 9. Fale sobre os seus problemas: Encontre um amigo, um membro da igreja, um professor, um conselheiro ou psicoterapeuta, com quem você possa se abrir. Expressar suas maiores ansiedades para um ouvido solidário pode ajudar incrivelmente; 10. Mude sua maneira de pensar: Como nós nos sentimos emocionalmente dependente da nossa perspectiva, ou filosofia de vida, mas mudar nossas crenças é um processo desafiante. Há poucas sabedorias prática no mundo moderno que nos guie através de nossas vidas. Ninguém tem todas as respostas, mas algumas respostas são disponíveis. Conversem com mentores, professores e conselheiros (MARQUES, 2012, p. 124/5).

Tomar iniciativas para controlar é de suma importância, pois existem vários fatores que podem ser prejudicados, por exemplo, afetar de maneira indireta os outros colaboradores. A organização de suas tarefas é um ponto chave para evitar o estresse do cotidiano, manter as mesas do escritório organizadas ajuda a ficar mais tranquilo, a pressão que sofremos podem de fato influenciar a desorganização trazendo acúmulo de tarefas e fazendo com que o estresse aumente.

### **3.1 Mentoring e Counseling**

Por fim Coaching é um processo de acelerar resultados dentro de organizações a fim de desenvolver as competências de seus colaboradores fazendo com que alcancem seus resultados, metas e objetivos planejados. Já o mentoring é o nome dado ao mentor, pois é um processo desenvolvido por um profissional que irá verificar os comportamentos e as desenvolvuras de um indivíduo em sua carreira inicial. Geralmente esse mentor é uma pessoa que já atua na área em cargos superiores há anos.

Esse profissional tem experiência e passa para o indivíduo que está se ingressando agora no meio organizacional, são pessoas mais velhas passando total conhecimento aos jovens que iniciam sua carreira no meio empresarial, passando à elas conhecimentos, experiências e comportamentos que estão sendo orientados desde a área pessoal até a profissional.

Segundo Marques e Carli (2012, p. 220/1)

Os mentores são os que mais se aproximam da figura inicial do treinado, pois cabe a ele oferecer as ferramentas e métodos para que o trabalho efetivo do profissional seja desenvolvido da melhor forma assim ela possa gerar valor.

No mentoring a duração pode ser prolongada até que o indivíduo esteja totalmente apto a exercer o cargo/função, que tenha total experiência necessária. No entanto o coaching e o mentoring estão interligados porque ambos querem o crescimento futuro de seus clientes, e esperam que os mesmos saíam de seu estado atual para o estado desejado.

Segundo Marques e Carli (2012, p. 220/1)

O mentor, normalmente um profissional mais experiente na mesma área de atuação, acompanhará o desenvolvimento do profissional ao longo da eliminação do GAPs do plano de desenvolvimento, capacitando em bases diárias o profissional na geração de valor. O trabalho do mentor é responder a pergunta: “Como?”

Os papéis podem por vezes estar presente na mesma pessoa física, todavia cabe a empresa identificar as pessoas capazes de exercer estes papéis e capacitá-los para apoiar os processos de desenvolvimento dos participantes do MCC.

A ideia dos mentoring é desenvolver essas pessoas de acordo com as regras das empresas, e elas tem que estar de acordo com as normas para ser um profissional apto para exercer suas funções dentro das organizações. Counseling vem de origem inglesa que tem um significado de “aconselhamento”. Como o processo coaching, o counseling também é um processo entre duas pessoas o profissional e o cliente, que vem com o objetivo de aumentar e fazer escolhas certas dentro da vida pessoal quanto profissionais.

O counseling (conselheiro) tem por objetivo principal mostrar ao cliente de forma clara as orientações necessárias para este processo. O coaching, mentoring e o counseling caminham juntos porém existe uma diferença entre eles. O coaching é um processo que visa mostrar ao cliente seus possíveis dons e habilidades, o Mentoring mostra as possíveis sabedorias de seus clientes, já o counseling é um apoio que se dá ao cliente quando está passando por crises pessoais, vêm de fato para proporcionar a empresa grandes desenvolvimentos de seus recursos internos, trazendo uma melhoria nas relações e em suas qualidades de vida.

## 3.2 Coaching e Motivação

Com as grandes mudanças no meio empresarial, cada vez mais as organizações vêm dando importância para a motivação, pois vem oferecendo grandes desafios para os colaboradores e líderes. Tendo em vista que não é um papel fácil, manter um funcionário motivado, pois requer um processo longo e demorado. Todo ser humano, se tem um sonho seja ele profissional ou pessoal, traçar metas e objetivos está no conceito de todos, quando se exerce uma tarefa, cargo ou função que se deseja ou é um alcance de seu objetivo, as tarefas dentro das organizações terão um aumento com resultados excelentes.

Um colaborador motivado que exerce o cargo de seus sonhos, trará resultados satisfatórios tanto pra sua vida como para o meio organizacional. Mudanças ocorrem a todo momento e o meio empresarial não fica para trás desses acontecimentos, é importante que o líder trace metas profissionais e que nunca vejam os problemas como um obstáculo, a cada dia passamos por uma nova etapa, ter uma visão futura é a melhor maneira de se enxergar conceitos.

Ser inovador a cada dia faz parte do papel de cada um na organização, pois o processo coaching caminha juntamente com a motivação, mais existe uma diferença entre eles: o coaching faz com que o indivíduo perceba sozinho sua mudança, buscando através de perguntas respostas para sua vida pessoal e profissional, já a motivação é uma carga muito rápida de conhecimentos que se perde em curto prazo, e o indivíduo volta a ficar totalmente desmotivado trazendo para seus locais de trabalho resultados falhos, perdendo os resultados que foram tão importantes para seu chefe.

O processo coaching vem não somente como um papel motivacional mais também para um crescimento interno, dentro das pessoas que recebe esse tipo de treinamento, passa a ver os problemas do cotidiano como um obstáculo de crescimento para si mesmo, e gerando um resultado de extrema importância para a empresa, pois se o funcionário que nela está cresce a empresa crescerá junto.

Pessoas não são iguais, não fazem as mesmas coisas, existem motivos próprios. Sendo assim é importante respeitar cada ser humano. Motivação é simplesmente a diferença que faz a diferença, dentro das organizações. Quando o colaborador está motivado ele faz acontecer, valorizar um colaborador, reconhecer

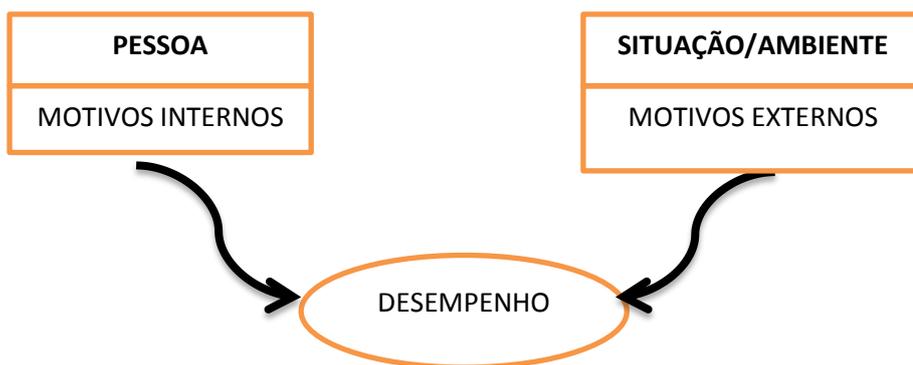
seus principais avanços deixá-lo tomar iniciativas, enriquecer suas funções, delegar autoridades, elogiar suas tarefas é esses entre outros os principais pontos estratégicos para trabalhar o psicológico do colaborador para motivá-lo, e passar a ele o quanto é importante seu cargo/função dentro da empresa. O desempenho é uma das respostas que temos com a aplicação dos esforços físicos ou intelectual e esse desempenho vem acompanhado de uma força que se chama motivação.

Segundo Maximiano (2000, p. 347/8)

Há dois grupos de motivos que influenciam o desempenho, que retrata na figura.

- a) Motivos Internos: são aqueles que surgem das próprias pessoas;
- b) Motivos externos: são aqueles criados em situações ou ambiente em que a pessoa se encontra;

Figura 4 - Motivos internos e externos que afetam o desempenho



As pessoas estão sempre em desenvolvimento seja tanto no meio empresarial ou fora, por esse e outros motivos é sempre bom estar buscando novas ideias e métodos diferentes para conseguir atender a todas as necessidades que vem surgindo constantemente. O ser humano se comporta conforme o ambiente que se integra, sendo assim a motivação se relaciona com a organização e o indivíduo, e sim com sua relação ao ambiente.

Qualquer pessoa dentro da organização seja em cargos superiores ou cargos inferiores tem que estar sempre feliz com o que faz, tem que aprender a buscar sua própria motivação, o coaching motivacional mostra que a motivação está dentro de cada um e que ao longo dessa jornada passam por grandes desafios para ter uma visão do que cada um temos de melhor.

É importante descobrir quais motivos que o mantém motivado criando seus próprios conceitos para gerar resultados e superação desenvolvendo técnicas

pessoais, buscar respostas com perguntas e o que realmente deseja ser é o principal papel de um coach.

Através deste processo sua motivação aumenta e passa a se realizar todas suas metas e sonhos que foram traçados mais não alcançados, por exemplo, o sonho de se ter uma casa própria, seu carro, um novo emprego ou até uma promoção no seu local de trabalho e essas conquistas passam a ser enxergadas como um sucesso obtido pelo seu desempenho.

A vida passa a ser mais clara, passa a se dar mais valores nas mudanças em planejamentos e ações criadas para a pessoa que passa pelo processo, ganhando uma habilidade de perceber qual o caminho correto a seguir e conduz a mudanças desejadas com domínios sobre novas metas a serem traçadas, leva o coachee a cumprir seus objetivos e uma técnica simples e eficaz que todas as organizações vêm buscando para dentro de sua empresa.

Despertar a alegria e a autoestima, superar limites e ultrapassar barreiras, são os principais pontos do coaching motivacional, poder ser trabalhado com qualquer pessoa desde que haja interesse de mudanças tanto na vida pessoal quanto na profissional.

Existem hábitos que removem toda a motivação de uma pessoa, pode ser ela tanto profissional ou pessoal pequenos problemas do dia a dia são capazes de gerar esses transtornos na vida de uma pessoa, são elas algumas atitudes que é capaz de tirar a motivação.

Se comparar a outros membros da empresa e sentir-se inferior é um dos fatores que mais traz a desmotivação, o indivíduo passa a achar que tem menos capacidade que exercer uma tarefa do que o próximo. É necessário que traga essa percepção como uma comparação de que se tem um potencial melhor em muitas tarefas dentro da organização, usar esta comparação como um estímulo faz com que a pessoa fique motivada.

A segunda maior causa de desmotivação são as manias de perfeições, uma pessoa crítica consigo mesmo é capaz de formar sua própria desmotivação, tornando insatisfeito com o que exerce, ser feliz com o que faz mais não acomodado é importante para manter a motivação ativa.

A falta de autoconfiança, pensar que não é capaz só tem a cair nas concepções de um líder, tudo que ele pede para fazer não tem confiança em si mesmo e assim deixa de exercer suas funções, uma pequena tarefa pode ser para

essa pessoa um grande problema se tornando algo desafiador, um grande passo para esse indivíduo seria focar em suas habilidades gerando confiança em si próprio.

É necessário foco, conscientizações para trazer resultados esperados, ter eficiência, comportamento e envolvimento em todas as tarefas exercidas, o processo coaching é capaz de promover todos esses aspectos para um indivíduo e assim ele crescerá motivado junto à organização.

### **3.3 Coaching voltado para executivos**

É um tipo de processo voltado diretamente aos desenvolvimentos em si do executivo, tem sido um processo bastante procurado nos últimos tempos, pois é diretamente voltado aos altos níveis e buscam alcançar resultados extraordinários.

Este processo é utilizado por um profissional da área que possua conhecimentos e que com suas técnicas, ferramentas e métodos do coaching utilizam para a melhoria de um indivíduo dentro da organização, que busca atingir seus objetivos tanto profissionais quanto pessoal. É também chamado de coaching o profissional por estar ligado às pessoas que tem cargos executivos ou cargos hierárquicos nas empresas.

Faz parte deste grupo os gerentes, gestores, líderes, diretores de uma determinada empresa, que será trabalhada e desenvolvida técnicas com capacidades trazendo para eles grandes benefícios para dentro das organizações, onde será aplicado de modo com que seus aliados entendam, assim aumentar a rentabilidade e a satisfação.

É preciso entregar resultados positivos para a empresa, e que muitas vezes não sabem lidar com algumas situações, questões ou problemas comuns, em alguns casos são cobrados pelos seus superiores e não sabem obter resposta direta a eles, por esses e outros motivos maiores são contratados o coaching para executivo.

São contratados por gestores que buscam uma boa performance de sua carreira, é necessário que adquira estratégias para que de modo versátil aprenda a ter respostas rápidas e concretas ao seu superior, pois cada tipo de situação, é alcançar seus objetivos proposto, ajuda a ter uma visão mais ampla de liderança.

Ter postura e um bom relacionamento com os colegas de trabalho é o principal foco dos executivos é o ponto para se chegar a um resultado tão esperado. Durante esse processo ele vai adquirindo habilidades como, por exemplo, melhora sua capacidade de ouvir, aumenta sua produtividade, ficam mais flexíveis, aceitam mudanças em todos os aspectos, o relacionamento com seus subordinados se tornam melhores e sua postura executiva se torna satisfatória.

Esses executivos são levados a um coaching objetivo, racional sobre perguntas poderosas, reflexões e tomadas de decisões, pois esse método de fato foca em resultados de técnicas que envolvem a remoção de barreiras emocionais, com destino de alcançar planos e metas, derrotarem barreiras e ter um foco principal de alcançar mais resultados.

Como todo processo se tem um início, meio e fim, primeiramente se tem uma reunião entre o coaching, o executivo e o líder direto, durante essa reunião serão levantados aspectos entre expectativas de desenvolvimento do líder direto e do executivo, que ambos mostraram a evolução do executivo em todo o processo coaching, e no final se faz um feedback com os três: Coaching, Executivo e o Líder, que serão avaliados ganhos e gerar as expectativas futuras.

De modo bem claro o coaching executivo desenvolve a melhoria de qualidade da vida do aprendiz, com foco principal no lado psicológico fazendo com que transforme os potenciais de cada um em excelência de qualidade.

O coaching executivo foca na carreira relacionada à pessoa, algumas vezes tratam de assuntos específicos, e o coach pode conduzir esse indivíduo a alcançar os resultados desejados, satisfazendo a vida pessoal e profissional. Prepara para tomar suas próprias iniciativas, podendo conseguir uma nova promoção, e muda sua carreira profissional e até mesmo melhorar sua autoestima.

Tem certa habilidade em conduzir pessoas para seu objetivo futuro, este processo não deixa de ser um treinamento existe grande disciplinas nas seções e não se resolve todo o problema somente nessas seções, se tem cronogramas de metas semanais, quinzenais e mensais que devem ser cumpridas e é com essas tarefas que se chega na hora da seção com suas metas e objetivos traçados.

Segundo Fortes 2011, p. 51 *apud* AMORIM, 2014)

Um dos conceitos de coaching que mais aprecio é “Coaching é ajudar a pessoa a mudar na forma que ela quer, na direção que ela deseja”. Então o coaching executivo consiste em oferecer a condição de melhores escolhas

ao coachees, por meio de um processo estruturado e com objetivos acordados entre empresas, coach e coachee, para incrementar o modelo de desenvolvimento de lideranças. Há de se considerar que um processo de coaching executivo também poderá ser focado em desenvolvimentos de competências específicas, além da formação de lideranças.

O coaching executivo vem com o objetivo de desenvolver a liderança, as competências organizacionais transformando e melhorando as relações interpessoais, transformando assim uma pessoa mais motivada em relação ao seu cargo, aumentando de fato seu foco, e aprender como liderar as equipes e é claro acelerar os resultados de forma positiva.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo deste trabalho foi mostrar de forma simples como o coaching de fato pode influenciar em nossas vidas tanto pessoal como profissional. Mostrando assim como as mudanças ocorrem durante o processo, e como pode melhorar os rendimentos gerados pelas equipes dentro da empresa. O processo coaching vem crescendo nos últimos anos tanto no Brasil como também em todo o mundo, é uma ferramenta que acelera o processo de aprendizado e aplicado a todo momento e vem crescendo cada vez mais a procura de profissionais capacitados, ele busca mostrar como é simples sabermos o que realmente queremos e alcançar todos os nossos objetivos.

Executivos buscam esse processo para aprender a lidar com sua equipe de maneira simples, pois é um processo que conta com técnicas e metodologias capaz de criar uma estrutura forte para romper barreiras que encontramos ao longo de nossas caminhadas, especificamente esse processo veio para ajudar as pessoas a irem em busca de suas metas e objetivos passando por cima de barreiras que impedem esse sucesso, a motivação é um papel primordial dentro das organizações.

Cada vez mais pessoas vão a busca de conhecer os procedimentos do coaching, é importante ressaltar que este processo não é uma forma de motivação, mais que não deixa de caminhar juntos, para que se tenha resultados excelentes, é importante que os líderes foquem realmente no que é necessário para o crescimento organizacional, são ferramentas indispensáveis para o sucesso

Uma de suas principais funções é fazer realmente a diferença na vida de liderados e líderes, com capacidade de auto realização, é um papel fundamental para o crescimento interno do indivíduo. Principalmente para um leader coaching que busca compreensão nos trabalhos em equipe.

As palavras têm total domínio sobre qualquer pessoa, no coaching é uma ferramenta com técnicas indispensáveis, através delas obtemos resultados inesperados de indivíduos que descubrem o que realmente buscam para si próprio seja ela na vida pessoal quanto profissional.

Conclui-se que pode dizer que o coaching veio para inovar cada vez mais o meio empresarial, é um processo que necessita de técnicas, modelos e muito conhecimento. O coaching irá contribuir muito para as melhorias contínuas, vem permitindo as mudanças de comportamento, aumentando a flexibilidade entre líderes e liderados, melhorando o relacionamento, e permitindo melhor diálogo etc.

## BIBLIOGRAFIAS

ALLY, Elizabeth Zamarul. **Quem Pode se beneficiar do coaching executivo?**. Disponível em: <<http://www.elizabethzamerul.com.br/artigos.php?id=7>>. Acesso em: 03 nov. 2014

AMORIM, Antonio: **Coaching**: uma viagem acompanhada Disponível em: <<http://posgraduacao.devrybrasil.com.br/noticias/artigo-prof-antonio-amorim-coaching-uma-viagem-acompanhada>>. Acesso em: 18 out. 2014.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração**: teoria, processo e prática. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. São Paulo: Campus, 2000.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DE ALMEIDA, Felipe: **Através do Mentoring**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/52930/lidar-com-pessoas-e-gerenciar-tarefas-atraves-do-mentoring>>. Acesso em: 14 out. 2014.

DI STEFANO, Rhandy, **O Líder – Coach**: líderes criando líderes. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

\_\_\_\_\_. **O que é Coaching**. Disponível em: <<http://www.coachingintegrado.com.br/cursos-ici/artigos-coaching/68>>. Acesso em: 17 nov. 2014.

DOWNEY, Myles. **Coaching Eficaz: Tradução da 3ª edição norte-americana**. 1º Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**: modelo, processo, tendência e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2002.

FURLAN, Jô S. Mauricio. **Ser mais com Coaching**. São Paulo: Ser Mais, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GRANADOS, Diaz. **Experiência de gestores que passaram pelo processo de coaching executivo**. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/102294>>. Acesso em: 10 set. 2014

MARQUES, Jose Roberto. **Leader Coach**: *coaching* como filosofia de liderança. São Paulo: Ser Mais, 2012

MARQUES, José Roberto; CARLI, Edson. **Coaching de carreira**: construindo profissionais de sucesso. São Paulo: Ser Mais, 2012.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução a Administração**. 5º ed. São Paulo: Atlas 2000.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da Administração da Revolução Urbana a Revolução Digital**. 4. ed. São Paulo : Atlas 2004

RAMOS, Juliana de Oliveira **A utilização do coaching como ferramenta de desenvolvimento dos profissionais da Agência Imigrante da Caixa**. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/19144>>. Acesso em: 19 nov. 2014.

RECINELLA, Roberto **Coaching**: a arte de fazer acontecer. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/coaching-a-arte-de-fazer-acontecer/68224/>>. Acesso em: 03 nov. 2014.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE COACHING. Disponível em: <http://www.sbcoaching.com.br/blog/atinja-objetivos/7-passos-para-projetar-seus-objetivos-em-seu-planejamento/>. Acesso em: 03 nov. 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Revisado por

*Célia Romano do Amaral Mariano*

Célia Romano do Amaral Mariano  
Biblioteconomista CRB/1-1528

## DECLARAÇÃO

Eu, CÉLIA ROMANO DO AMARAL MARIANO, RG nº 5.714.022-4, formada em Biblioteconomia pela Faculdade de Sociologia e Política da USP, com diploma registrado do MEC, inscrita no CONSELHO REGIONAL DE BIBLIOTECONOMIA – CRB/1-1528, DECLARO para os devidos fins acadêmicos que fiz a revisão das citações e referências bibliográficas de acordo às normas da ABNT vigente de 2011, do TCC do curso de Administração sob o título “COACHING: SUA IMPORTÂNCIA NO DESENVOLVIMENTO SOCIAL” da acadêmica Thais Oliveira Kran, da FACER - Faculdade de Ceres.

Ceres, 25 de janeiro de 2015

*Célia Romano do Amaral Mariano*

**Célia Romano do Amaral Mariano**  
Biblioteconomista CRB/1-1528

**ATENÇÃO IMPRIMIR ESTA FICHA NO VERSO DA FOLHA DE ROSTO**

## **FICHA CATALOGRÁFICA**

<p>Kran, Thais Oliveira Coaching: sua importância no desenvolvimento social. / Thais Oliveira Kran. - Ceres – GO: FACER – Faculdade de Ceres, Ceres, GO, 2014.</p> <p>50 fls.</p> <p>Orientador: Leonardo Paulo Arantes. (Mestre) TCC (Graduação) – Curso de Administração da FACER - Faculdade de Ceres.</p> <p>Bibliografia.</p> <p>1. Coaching. 2. Estratégia organizacional. 3. Habilidades. 4. Sucesso I. FACER - Faculdade de Ceres. II. Título.</p> <p style="text-align: right;"><b>CDU658.2</b></p>
--

Elaborada pela Biblioteconomista Célia Romano do Amaral Mariano – CRB1/1528