



**FACULDADE DE TEOLOGIA, FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS GAMALIEL – FATEFIG.
CENTRO EDUCACIONAL E CULTURAL DA AMAZÔNIA – CECAM**

RONILDO AUGUSTO PUREZA MORAES

**DESENVOLVIMENTO DO PROFISSIONAL POR MEIO DO PROCESSO DE
COACHING**

**Tucuruí-PA
2019**



**FACULDADE DE TEOLOGIA, FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS GAMALIEL –
FATEFIG.
CENTRO EDUCACIONAL E CULTURAL DA AMAZÔNIA – CECAM**

RONILDO AUGUSTO PUREZA MORAES

**DESENVOLVIMENTO DO PROFISSIONAL POR MEIO DO PROCESSO DE
COACHING**

Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel, – FATEFIG, como requisito para a obtenção do título de Bacharelado. Orientado pelo Professor e Mestre Anderson Kalleb Araújo Santos

**Tucuruí-PA
2019**

DESENVOLVIMENTO DO PROFISSIONAL POR MEIO DO PROCESSO DE COACHING

Ronildo Augusto Pureza Moraes

RESUMO.

Hoje, o coaching é uma das profissões que mais está em alta no país e vem conquistando cada vez mais adeptos. Além de proporcionar o desenvolvimento pessoal, é uma ferramenta importante para alavancar grandes corporações. Sendo utilizada de maneira sistemática pode ocasionar mudanças significativas em pequenos grupos, individualmente ou empresas. Utilizou-se de pesquisa qualitativa quanto à abordagem do problema por meio de pesquisa bibliográfica e documental. Por meio de sua técnica foi possível visualizar e identificar quais são as suas fragilidades como profissional, justamente para aperfeiçoamento profissional e pessoal.

PALAVRAS-CHAVE: Crescimento profissional; Origem do coaching; técnica do coaching.

INTRODUÇÃO

A escolha do tema Desenvolvimento do profissional por meio do processo de coaching, justifica-se pelo papel do líder no processo de renovar, pois com a qualificação e a qualidade do desenvolvimento desse líder a organização tem um ganho incalculável, proporcionando ao seu subordinado um dirigente com perfil extremamente motivador para o conceito de sua gestão.

Nessa visão holística, o processo de coaching tem conquistado seu lugar no processo de formação e capacitação de pessoas por meio de sua técnica e métodos, pois quando falamos de liderança precisa ter um tratamento de uma forma sistêmica e dinâmica justamente para agregar valor sobre seus objetivos e meta.

O problema de pesquisa é Como estruturar um programa para desenvolvimento dos líderes que gerencia toda a parte tática da organização, por meio do processo de *coaching*?

O trabalho está relacionado ao análise das seguintes hipóteses, que são: utilizar toda a técnica e o processo que a modalidade coaching propõem na capacitação, Construir um cronograma de treinamento intensivo facilitando a Incorporação na modalidade coaching a toda área tática da organização ou Implantar uma análise específica ao perfil de cada líder, para melhor foco em seu desenvolvimento.

O artigo tem como objetivo geral em Analisar de forma exploratória o uso do processo de coaching na estrutura tática da organização, para dar subsídio a capacitação e motivação dos funcionários.

Referente aos seus objetivos específicos, está direcionado a Identificar o perfil dos líderes que ocupam os cargos da área tática da organização. Compreender e apresentar o *coaching* como procedimento de capacitação profissional. Analisar e Propor um plano de melhoria por meio do processo de *coaching*.

A metodologia utilizada referente ao Contexto desse trabalho tem como objetivo realizar pesquisa bibliográfica, por meio de levantamento em fontes primárias e secundárias, interpretação dos dados qualitativos, onde se busca compreender e interpretar determinados comportamentos, procurando meios para evitar o desequilíbrio sobre a área tática das organizações, usando medidas de técnica e treinamentos que o coaching proporciona, assim promover um bom desenvolvimento sobre sua liderança, onde as organizações devem ter uma visão holística de que quando ocorre um alinhamento referente a visão, missão, valores da empresa traz como benefício um crescimento e motivação de todos o corpo da organização

Por fim, o trabalho traz uma visão objetiva e específica das técnicas e métodos a serem utilizados pela área tática da organização, proporcionando um conhecimento ao processo de coaching, pois ainda sim esse tema ainda pouco explorado. Com utilização do processo de *coaching* no ambiente corporativo inicia-se uma nova forma de qualificação e treinamento e assim desenvolverá um novo perfil de profissionais por meio desta ferramenta.

1. A ORIGEM DO COACHING

Por mais que se acredite que quando falamos em Coaching estamos falando sobre algo recente, na verdade, a sua origem se deu no século XVI, na Hungria, mais especificamente na cidade de Kocs. Localizada em um condado às margens do Rio Danúbio e da estrada que liga Viena a Budapeste, os habitantes de Kocs iniciaram, nesta época, a produção de carruagens com suspensão feita de molas de aço, que eram extremamente desejadas por todos, devido ao conforto que ofereciam a seus passageiros. (MARQUES,2018).

Estas carruagens eram conhecidas como *kocsi szeker*, assim como os moradores de Kocs passaram também a serem chamados de kocsi. Este termo, ao ser pronunciado, era entendido pelos ingleses como coach, vindo daí, então, a origem do primeiro significado da palavra coach, que é carruagem. Com isso, é importante destacar, que a palavra coach, então, é uma palavra inglesa, porém, de origem húngara. (MARQUES, 2018).

Diante de tudo isso, à medida que o tempo foi passando, as pessoas começaram a fazer uma analogia entre a função da carruagem, que tinha como principal objetivo levar indivíduos de um lugar a outro, geograficamente falando, à do coach, que tinha como papel conduzir pessoas do estado em que se encontravam, ao estado em que desejavam estar, por meio do compartilhamento de conhecimentos e técnicas, em um curto espaço de tempo. (MARQUES, 2018).

Seguindo adiante, partindo para o século XIX, o termo coach passou a ganhar ainda mais força, quando os alunos da Universidade de Oxford utilizavam a palavra para denominar e chamar aqueles professores que eram responsáveis por lhes ajudar a ter um bom desempenho em suas provas finais. A partir disso, a própria universidade viu que o termo se aplicava muito bem aos técnicos, que comandavam suas equipes esportivas, surgindo, assim, o outro significado e origem da palavra coach, que era e continua sendo técnico (MARQUES, 2018).

2. CONCEITO DE LIDERANÇA

Direcionar pessoas é o que torna as organizações adquiri sucesso. Pois assim ao doar-se de forma objetiva e construtiva e feito de quanto cada profissional entendera sua parte na empresa. O desenvolvimento passara, a ser primordial ao papel do líder, que atua como um transformador perante ao seus liderados, facilitando para cada momento ocorre novos idealizadores.

Conforme descrito por Chiavenato (2002), a liderança deve utilizar de forma intensa quatro alavancas indispensáveis:

- Autoridade
- Informação
- Recompensas
- Competências

Hoje as empresas para facilitar o desenvolvimento em seus líderes tem usado de ferramenta as técnicas de gestão, que tem proporcionado ao mesmo condições de obter resultados ao seus liderados e superiores. Cabe às empresas a direcionar e capacitar seus líderes para assim

atendam toda e qualquer necessidade de transformação diária e crescimento em gestão para gera resultados e obtenção de qualidade no processo organizacional.

3. LIDERANÇA X PROCESSO DE COACHING

Para Marques (2012, p. 35), “Um líder é inspirador e tem o papel de agregar sistemicamente resultados esperando pela empresa”. A liderança tem a função de proporcionar o direcionamento do entendimento entre líder e sua organização. Pois seu objetivo é realiza de forma real uma gestão sustentável até por que gestão está muito além de apenas administra uma determinada equipe.

Atualmente, uns dos focos da liderança contemporânea estão relacionados totalmente com o processo do *coaching*, por ser um dos divisores de águas na formação da alta performance de pessoas (GOLSMITH et al., 2003).

logo, enfatiza o crescimento das pessoas a respeito dos resultados das empresas, pois e uma das diretriz do processo de *coaching*, que os líderes necessita obter o conhecimento para ser desenvolver.

Nessa percepção, Marques (2012) lista os principais adjetivo do *leader coach que são*:

- Empreendedor:
- Motivador:
- Orientador:
- Ouvinte:
- Disseminador
- Inspirador

Segundo Chiavenato (2002) As principais características de aprimoramento ao realiza com o processo de *coaching* para líderes estão se multiplicando aos subordinados. Isso ocorre exatamente no momento em que um determinado líder por meio de sua liderança proporcionara autonomia justamente para a tomada de suas decisões e sempre buscando a identificar seu autoconhecimento, para de fato poder encontrar a real felicidade no seu ambiente de trabalho e principalmente em sua vida. Gerando a responsabilidade ao seus colaboradores de encontra o seu bem estar e ser tornar a principal protagonista da sua própria história.

Ser forma ao um *leader coach* precisasse do líder uma dedicação referente em suas transformação de hábito. Por este motivo que, várias vezes, torna-se dificultoso o processo de

construção de um *leader coach*, pois existe líderes que pode não estarem convicto de abandonar hábitos anteriores para justamente poder adquirir novos. As organizações tem como atividade de ratificar os reais benefícios do processo de identificação do líder e como suas mudança ajudaram e ser desenvolver a si e seus liderados (Chiavenato 2002).

Segundo Chiavenato (2002) Existe três fundamentais hábitos que o líder precisar desenvolver para ser *coach* da sua determinada equipes que são:

- Habilidade de forma uma relação de apoio, está atento sobre as realização troca de conhecimento, ser acessível, ser um transformado erros em benefício de aprendizado, ser um solucionador de problemas.
- Habilidade de ser um influenciador de pessoas gerando mudança sobre o comportamentos: está atento a melhoria, sendo parceiro; está acessível a modelar as tarefas difíceis e modelar as melhorias que ser tem como melhora das pessoas.
 - Habilidade de analisar o desempenho e capacidade das pessoas, ser questionador, está atento sobre o comportamento e ser ouvinte;

O *coaching* e uma ferramenta que tem a capacidade lapidação, no momento que ocorre essa lapidação ocorre um momento de abertura de novas possibilidade e entendimento. Pois com essa analogia que o *leader coach* é semelhante, mediante sua capacidade de influenciar e treinar tem como função gera nele as próprias respostas a qual não ser encontrava visível naquele momento ser tornando sempre um divisor de água para revelar seu potencial tanto profissional como pessoal. (MARQUES, 2012).

4. OBJETIVOS DO PROCESSO DE COACHING

Marques Diz (2012) que a ferramenta *coaching* está fundamentada na identificação pelo o qual o indevido tem a necessidade de ser descobri qual seu potencial, dando sentido ao propósito de vida. Neste entendimento, o *leader coach* tem a responsabilidade de conduzir e estimular seus liderados a ter a percepção de realiza melhor escolhas para sua vida. Tem o dever de criar ambientes favorável, justamente para gera resultado sem que a presença do líder precise interferi diariamente

Ainda, Marques (2012) relaciona os objetivos que dever ser planejado pelo *leader coach*:

- Forma novos potenciais
- Incentiva aprendizado
- *Feedback* objetivo e claro
- Desenvolver Habilidade
- Foco na solução
- Evolução pessoal
- Processo de conhecimento
- Todos são os maiores responsáveis pelo conhecimento
- Ajuste e desenvolvimento das habilidades

O leader coach tem um papel fundamental na vida de seus liderados justamente para conduzir cada um em para qual espaço será de desenvolvimento. Pois não é sua função de monopolizar, mas sim está sempre disposto a orientar, acompanhar, está sempre disposto sobre a análise de aperfeiçoamento.

5. O PROCESSO DE ANÁLISE DE DESEMPENHO DO COACHING

Definido por Marques (2012), o processo do *coaching* tem a finalidade de colaborar com o aperfeiçoamento e proporcionando a função de equilibrar todo o processo de análise de desempenho individual que se utiliza de técnicas, ferramentas, metodologias a serem direcionadas por um profissional, com a finalidade de gerar uma parceria dinâmica entre os mesmos.

Alegria de estar extremamente alinhado de desenvolver as atividades a qual gosta. Esta ferramenta proporciona uma análise interna, gerando uma identificação do objetivo tanto da vida pessoal quanto da jornada profissional justamente o processo de coaching contribuir para esse desfecho. Referente à relação do coaching e o envolvimento coach (mentor) e coachee (mentorado), com o objetivo fundamental de treinamento (CHIAVENATO, 2002).

O processo do coaching proporcionar um filtro referente ao processo seletivo para compor a área tática da organização. Ele tem como uma das principais atividades direcionar os profissionais para a área a qual mais se identificar, após essa análise inicia um ciclo de construção de metas e estratégias.

Se faz importante a identificação e o entendimento das distinções entre coach, *coachee* e *coaching*. O *coach* é o direcionador, o *coachee* é beneficiário referente aos treinamentos, e o *coaching* é o nada mais que nada menos o processo. Oriundo deste entendimento coach e o que

tem o papel de orientar e já o coaching e toda as técnica do processo que sera utilizado pelo coach sobre ao coachee (SOUZA, 2007).

Ao percebemos que ultimamente está acontecendo uma diminuição referente a individualização nas organização em comparação ao cenário anterior. Na utilização da ferramenta a relação interpessoal tem formado um modelo de trabalho mais unificado, assim proporcionando ótimos resultados a todo.

O *coaching* constitui uma poderosa ferramenta a ser utilizada pelo executivo no sentido de melhorar continuamente o capital humano sob sua liderança. Preparar *coaches* dentro de toda organização deve ser a nova prioridade organizacional. Os *coaches* passam a serem os multiplicadores da excelência individual, rumo à melhoria da excelência organizacional (CHIAVENATO, 2002, p. 69).

Referente a construção de um novo perfil de um profissional modelo, está totalmente ligado com o processo de evolução de como vamos nos qualificar e nos posicionar no mercado atual. O processo de *coaching*. Tem essa responsabilidade com seu adeptos desta ferramenta de proporcionar uma visão holística de como podemos explora ao máximo desta ferramenta (MARQUES, 2012)

Para Marques (2012), as colunas fundamental do *coaching* são:

- Ser humano
- Metodologia
- Técnicas e ferramentas
- Competências

Pois o processo do coaching proporcionar esse esclarecimento de identidade pessoal e profissional, nos deixando totalmente com uma visão macro de quem somos onde podemos chegar e até onde essa ferramental poderá nos desenvolver de uma forma totalmente completa.

6. O PROCESSO COACHING NA PRATICA NAS ORGANIZAÇÕES.

Percia e Sita (2011) relata que o processo de coaching e uma ferramenta utilizada para a construção de estratégias e alternativas para o planejamento pessoal, para a qual meta esteja estabelecida.

Atualmente as empresas está vivendo o avanço do conhecimento, gerando uma visão mais ampla sobre como as pessoas iram ser prepara para ser aperfeiçoar. Pois ao enfrenta desafio necessita de habilidade constante e fundamental as pessoas identifica as sua competência e habilidade. E necessário uma auto analise pessoal, para justamente conseguir identificar quais são de fato suas metas, esse e objetivo do coaching sempre está trabalhando o processo individual sobre as pessoas.

Esse ferramenta e se suma importância tanto para as organizações como a seus líderes, pois mediante a processe deste conhecimento o beneficiário tem mais maturidade de identifica o que realmente está pronto para desenvolver as suas habilidade e assim proporcionando incentivo no meio do grupo que está inserido. (Percia; sita, 2011).

Os resultado do processo de coaching, esta demonstrado nos aspectos positivos que são gerando por meio desse processo, com isso proporciona mais qualidade pessoal e também profissional, que deixa atendido, que ao usamos essa ferramenta como meio de amadurecimento para qualificação tem o poder de gera mais resultado tanto pessoal como organizacional proporcionando uma análise mediante o crescimento pessoal e a melhora no ambiente empresarial. (MARQUES, 2012)

Na construção por meio do processo ocorre naturalmente um resultado durável, pois uma das ferramenta também utilizada e analise dos pontos forte e fracos gerando uma provisão de oportunidade e melhoria que deixe ser totalmente moldada por esta ferramenta de construção pessoal e profissional. (Marques 2012).

Para Vries, Korotov e Treacy (2009, p. 39): Nas organizações assim como na vida individual as organizações não podem funcionar com sucesso se as peculiaridades e processos que fazem parte e parcela do mundo de seus participantes não são levadas em consideração.

Quando esse processo tem sua forma realizado logo os resultado será visível. Construindo sempre uma identificação interna para ter o entendimento a cada evolução do processo. Claro as pessoas que está recebendo toda esse conhecimento sempre tem que procura está atento para ir identificando no decorre do processo as suas melhorias por meio de seu comportamento.

7. PRINCIPAIS FERRAMENTAS DO COACHING

Sabendo um pouco mais sobre o processo de Coaching e como ele funciona, vamos agora abordar suas ferramentas e para que cada uma delas serve. Confira:

[MARQUES, Qual é a Origem do Coaching?, Instituto Brasileiro de Coaching, 2007, Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/qual-origem-coaching/>> Acesso em: 15 de Nov. 2019.]

7.1 PERGUNTAS PODEROSAS

São questionamentos feitos pelo coach, profissional especializado em Coaching, direcionados ao coachee, indivíduo que passa pelo processo, para despertar maior clareza, principalmente sobre o estado em que a pessoa se encontra e quais as metas e objetivos que ela deseja alcançar para se sentir ainda mais realizada, seja pessoal ou profissionalmente.

[MARQUES, Qual é a Origem do Coaching?, Instituto Brasileiro de Coaching, 2007, Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/qual-origem-coaching/>> Acesso em: 15 de Nov. 2019.]

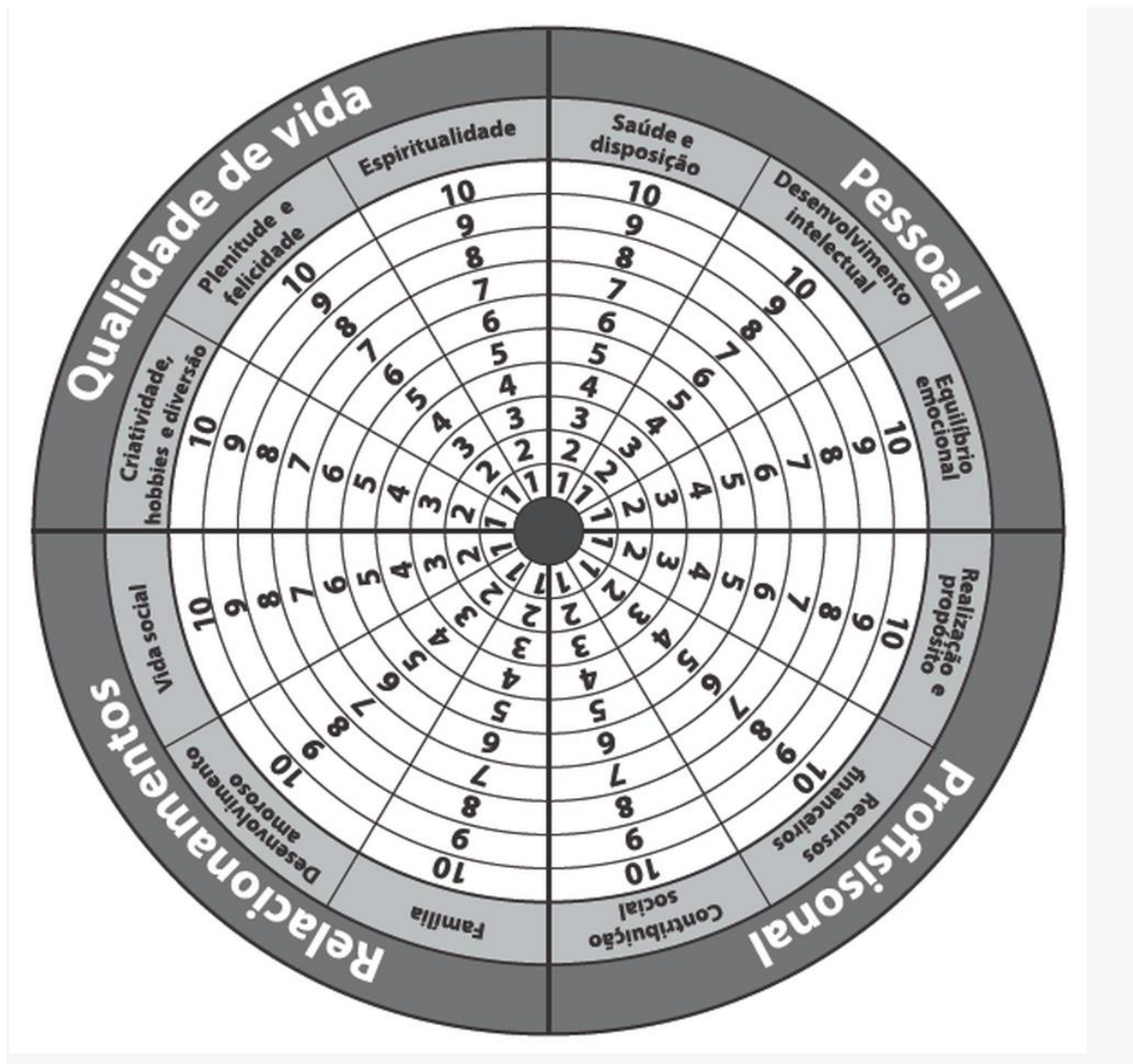
7.2 RODA DA VIDA

Esta é uma das ferramentas mais utilizadas nos processos de Coaching. Isso porque ela ajuda o coachee a entender quais áreas de sua vida estão lhe gerando mais insatisfação e precisam de sua atenção para que melhorias sejam devidamente aplicadas.

A Roda da Vida tem o formato de um círculo, composto pelos principais aspectos da vida de um indivíduo: Âmbito Pessoal, Âmbito Profissional, Qualidade de Vida e Relacionamentos. Dentro de cada um destes aspectos, existem mais três, formando 12 áreas analisadas, às quais o coachee dá notas que variam de 1 a 10.

A partir do gráfico que se forma, é possível ter maior clareza sobre os pontos que precisam ser melhorados e aqueles que geram mais satisfação e bem-estar na vida da pessoa que preencheu a ferramenta.

[MARQUES, Qual é a Origem do Coaching?, Instituto Brasileiro de Coaching, 2007, Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/qual-origem-coaching/>> Acesso em: 15 de Nov. 2019.]



7.3 COACHING ASSESSMENT

Outra ferramenta que ajuda bastante no desenvolvimento de um processo de Coaching é o Coaching Assessment. Trata-se basicamente de uma ferramenta que faz o mapeamento comportamental de um indivíduo, por meio de um questionário completo que este responde, e que tem como objetivo compreender melhor quais os pontos fortes do coachee, bem como seus pontos de melhoria.

Assim, mediante as informações obtidas referente a personalidade da pessoa que está passando pelo processo de Coaching, é possível potencializar aquelas que tem ajudado ao longo da vida do coachee e trabalhar, de maneira assertiva, aqueles comportamentos que estão bloqueado o seu progresso.

[MARQUES, Qual é a Origem do Coaching?, Instituto Brasileiro de Coaching, 2007, Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/qual-origem-coaching/>> Acesso em: 15 de Nov. 2019.]

7.4 FEEDBACK 360º

Sendo o feedback uma das ferramentas mais poderosas no processo de transformação de uma pessoa, o Feedback 360º não poderia ficar de fora dessa lista. Comumente aplicado em ambientes empresariais, ele serve para identificar e analisar a percepção que as pessoas ao redor têm de um determinado indivíduo, sendo estas pessoas, seus pares, superiores e também subordinados.

A partir das respostas obtidas por parte dessas pessoas, o indivíduo avaliado tem a possibilidade de se conhecer melhor e mudar comportamentos que talvez estejam impedindo o seu crescimento, não só no âmbito profissional, mas também no pessoal.

Além destas, existem diversas outras ferramentas e técnicas, utilizadas ao longo do processo de Coaching, com o objetivo de promover transformações altamente positivas na vida de quem passa por esta experiência.

[MARQUES, Qual é a Origem do Coaching?, Instituto Brasileiro de Coaching, 2007, Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/qual-origem-coaching/>> Acesso em: 15 de Nov. 2019.]

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Referente ao processo de desenvolvimento do profissional por meio do coaching ocorreu a necessidade de estudar desenvolvimento das pessoas, pois cada vez mais e percebida pelas organizações a necessidade de realiza treinamento justamente para evolução de resultados tanto para o funcionário quanto para organização.

Assim, existe uma construção de responsabilidade ligado ao líder que tem a função de ter a visão e o filtro de identificar na pessoas suas reais habilidade e competências, pois como a utilização do processo coaching possibilita algo mais dinâmico no desenvolvimento pessoal.

A real função do **leader coach** e proporcionar ao seu coach a visão de descoberta referente qual e seu real potencial gerando um poder de aperfeiçoamento tanto pessoal quanto profissional, por meio do processo de coaching o coach vai ganhando um sentido totalmente distinto do qual anterior estava acostumado ater.

Entende-se, que analise referente ao problema e o objetivos referente a construção deste trabalho afirmar que por meio do processo do coaching e uma ferramenta de solução de aperfeiçoamento profissional e desenvolvimento pessoal.

Claro que diariamente surgir diversos outras modalidade referente a desenvolvimento pessoal, e pensado nessa evolução e modificação diária o processo de coaching sempre busca estudar e ser aperfeiçoar conforme a necessidade tanto pessoal como organizacional, pois seu papel também e proporcionar ao seus usuário e estudante um satisfação de resultado e eficientes e eficazes.

9.REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de talentos: coaching e mentoring**. São Paulo: Campus, 2002.

GOLSMITH, Marshall; LYONS, Laurence; FREAS, Alyssa. **Coaching – o exercício da liderança**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

MARQUES, José R. **Leader coaching: coaching** como filosofia de liderança. São Paulo: Editora Ser Mais, 2012.

[MARQUES, Qual é a Origem do Coaching?, Instituto Brasileiro de Coaching, 2007, Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/qual-origem-coaching/>> Acesso em: 15 de Nov. 2019.]

POMPEU, G.B. **Passos para se construir um projeto acadêmico: Os desafios no ato de se redigir um projeto acadêmico em metodologia científica**. Pará de Minas MG: Virtual Books Editora, 2018.

SOUZA, Paulo R. M. **A nova visão do coaching na gestão por competências**. Rio de Janeiro: Qualiymark, 2007.

VRIES, Manfred F. R. K. de; KOROTOV, Konstantin; TREACY, Elisabeth F. **Experiências e técnicas do coaching – a formação de líderes na prática**. Porto Alegre: Editora Bookman, 2009.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

PERCIA, André; SITA, Maurício. **Manual completo de coaching**. São Paulo: Editora Ser Mais, 2011.