

**FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

FERNANDA DOS SANTOS DARÉ
SARA DE ALENCAR MACHADO PITTIZER
FERNANDA BARRERO

LÍDER COACH: O PODER PARA O SUCESSO DE UMA GERÊNCIA.

Rio de Janeiro

2017

LÍDER COACH: O PODER PARA O SUCESSO DE UMA GERÊNCIA.
LEADER COACH: THE POWER FOR THE SUCCESS OF A MANAGEMENT.

Fernanda dos Santos Daré
Sara de Alencar M. Pittizer
Bacharelandas em Administração

Fernanda Barreto
Pós Graduada em Gestão de Pessoas

RESUMO

Nos dias atuais as organizações necessitam de novos líderes com capacidade e habilidade que venham a influenciar, motivar e desenvolver as pessoas. O desenvolvimento da liderança torna, então, o coaching como principal investimento para mudanças organizacionais. E o objetivo deste trabalho é debater até que ponto o coaching pode contribuir para o desenvolvimento da liderança. Para isto foi utilizado pesquisas biográficas. Conclui-se então que o coaching é uma ferramenta muito eficaz no desenvolvimento da liderança nas organizações, desenvolvendo no líder, as capacidades e habilidades necessárias à sua função e trazendo resultados de produtividade e lucratividade para a organização. Com isso é recomendado o investimento no coaching para o desenvolvimento da liderança.

Palavras-chave: Líder Coach, Coaching Gerencia.

ABSTRACT

Nowadays organizations need new leaders with capacity and ability that will influence, motivate and develop people. The development of leadership then makes coaching the main investment for organizational change. And the objective of this work is to discuss the extent to which coaching can contribute to the development of leadership. For this, biographical research was used. It is concluded that coaching is a very effective tool in developing leadership in organizations, developing in the leader the skills and abilities necessary for their function and bringing results of productivity and profitability to the organization. This is why investing in coaching for leadership development is recommended.

Key-words: Leader Coach, Coaching Management.

INTRODUÇÃO

Coaching é uma palavra que existe desde a Idade Média, quando era utilizada para descrever o condutor de carruagens. Esses profissionais eram chamados de cocheiros, ou aquele que conduz o coche que era como se chamavam as carruagens. Os cocheiros eram os profissionais que conduziam os passageiros até o destino desejado.

Por volta de 1850, o termo passou a ser atribuído a professores e mestres de universidades com o significado de tutor, a pessoa responsável por auxiliar os estudantes na preparação de testes e exames.

Na essência, o termo ainda tinha o mesmo significado: de pessoa que conduz seu passageiro para o local desejado.

Em 1950, o termo “coach” foi utilizado pela primeira vez para fazer referência à habilidade de gerenciamento de pessoas. Foi aí que surgiram as primeiras técnicas de desenvolvimento pessoal e humano, valorizando as competências individuais e relacionando-as a um processo de evolução contínua.

O coaching vem se expandindo cada vez mais, tanto no mundo como no Brasil, e se apresenta atualmente como uma ferramenta eficiente e eficaz nos processos de aprendizado, liderança e desenvolvimento humano e organizacional.

Logo, o presente artigo tem por objetivo geral analisar se realmente o coach gerencial atende as perspectivas de gerir melhor as pessoas.

Como objetivos específicos pretende-se analisar os motivos que levam o líder de uma equipe ao coaching, atestar mudanças internas e externas no líder após o desenvolvimento de coaching, investigar o que é praticado no processo de coaching, concluir a melhora dos colaboradores e da organização após o desenvolvimento de coaching.

O tema do presente trabalho decorreu do interesse pessoal do próprio pesquisador que acredita que o coaching poderá ajudar nas mudanças para o seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional.

Líderes têm que motivar pessoas, se um líder não tem esse poder, sua equipe trabalha desmotivada e as coisas não fluem. Um líder pode fazer a diferença dentro de

uma empresa e para a sua equipe, se o líder não vai bem é igual a várias peças de dominó enfileiradas uma atrás da outra, se o líder cair todos caem, por isso o líder tem que se motivador, se transformar, evoluir e ter o autoconhecimento e o coaching é uma ferramenta mais utilizadas para o desenvolvimento da liderança nas organizações.

Ao final desse trabalho pretende-se apontar contribuições que um coaching pode trazer para a vida de uma pessoa.

Dessa forma, a questão problema é: “Quais são os motivos que levam as pessoas a recorrerem ao coaching?”

Acredita-se que o coaching poderá ajudar as pessoas nas mudanças para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

A hipótese foi baseada em uma rápida análise sobre as pessoas, torna-se perceptível que as pessoas possui um grande espaço para ser desenvolvido, pois pode ser observado seu potencial que ainda não foi explorado.

O autoconhecimento é um fator decisivo para liderar pessoas, tendo em vista a falta de conhecimento profundo.

Considerando esses aspectos e visando o preenchimento desse vácuo novos líderes são estimulados a aplicar recursos dessa ferramenta, que munidos de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, estão possivelmente fadados ao sucesso.

Ponderando estes argumentos, desenvolveremos uma pesquisa direcionada aos que tenham interesse de investir nessa ferramenta para a liderança nas organizações, e levaremos em consideração as características necessárias para que seja obtido resultado mais realista possível.

O presente trabalho foi realizado a partir de uma metodologia baseada em pesquisas biográficas, abordagem interpretativa, usando-se método de observação de dados escritos. Além de livros, o levantamento de informações foi realizado em outras fontes como artigos e internet.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O coaching vem se expandindo cada vez mais, tanto no mundo como no Brasil, e se apresenta atualmente como uma ferramenta eficiente e eficaz nos processos de aprendizado, liderança e desenvolvimento humano e organizacional.

Segundo Fabosi (2009) Liderança é a habilidade de influenciar e inspirar pessoas, servindo-as com amor, caráter e integridade, para que vivam com equilíbrio e trabalhem com entusiasmo em direção a objetivos e resultados legítimos, priorizando a formação de novos líderes e a construção de um futuro melhor.

Se o líder não tem a capacidade de influenciar e inspirar os seus liderados, os seus colaboradores não irão trabalhar motivados.

Para Welch (2005) Uma equipe depende muito de líder para ser motivada, ninguém gosta de trabalhar com um líder que irrita, controla e deprime seus funcionários, segundo o autor o líder deve ser aquele que energiza , que excita e inspira seus colaboradores, afinal liderança não depende somente do líder, e para torna-se uma empresa vencedora, o sucesso deve ser de responsabilidade de todo grupo. Para ser um bom líder devemos ter um espírito incentivador, e energizar a equipe para o trabalho assim conseguiremos fazer com que nossa equipe alcance resultados antes inatingíveis.

Uma equipe depende muito de seu líder para ter produtividade no trabalho, o sucesso de uma equipe vem da união de todos, para ser um bom líder tem que saber estimular a sua equipe, assim conduzindo ela para a vitória.

De acordo com Porché e Niederer (2002) *coaching* é ajudar as pessoas a se entusiasmar e se dedicar no cumprimento de seus objetivos. A busca pela mudança é um dos primeiros passos para identificar que a pessoa ou o próprio executivo está disposto a aprender algo novo e mudar antigos hábitos. Há momentos em que os líderes de uma organização precisam de apoio para conduzir as questões ligadas ao comportamento e relacionamento saudável de seus colaboradores, e ninguém mais indicado para oferecer esse apoio do que o profissional de *coaching*.

O coaching ajuda as pessoas no autodesenvolvimento, tem a finalidade de entusiasmar as pessoas e fazer aflorar o que as pessoas tem de melhor, o primeiro passo dado pela pessoa é a vontade de querer mudar e ser uma pessoa melhor.

O PODER DO COACH PARA UMA LIDERANÇA DE SUCESSO

Por muito tempo, as pessoas buscam estudar o passado para aprender com ele, utilizando esse aprendizado para desenvolver melhor as questões do presente e ter um futuro melhor. E nesse estudo, um dos principais focos são os líderes: os que mais trouxeram benefícios para a Administração.

A liderança é uma questão crucial a ser compreendida sobre as organizações. Quer seja a organização uma escola, uma empresa, um sindicato, uma nação, parece haver um pressuposto constante de que uma nova liderança irá transformá-la.

A diferença entre administrar e liderar é feita por Bennis (1998) Administrar é assumir responsabilidades, ou seja, fazer acontecer. A liderança, por sua vez, representa a capacidade do líder em influenciar um grupo em direção a um determinado objetivo.

Liderança é a capacidade e habilidade de liderar pessoas. Liderar é fazer junto, sempre a frente da sua equipe. É ter percepção do todo e fazer com que as pessoas dirijam rumo ao um objetivo, utilizando da melhor condição possível as suas habilidades e capacidades em um interesse do bem comum, para que seja atingida uma meta ou mais. A arte de liderar e por consequência de inspirar se dá de forma natural, independente do cargo.

Liderar é a arte de influenciar o comportamento de pessoas na realização de uma meta. Líderes são pessoas significativas para os liderados (FIORELLI, 2009).

Algumas habilidades são consideradas primordiais para o desempenho da liderança. E dentre delas está o saber ouvir. Para estarem abertos a novas possibilidades, os verdadeiros líderes investem tempo em ouvir as pessoas. Outra habilidade é o elogio, reconhecimento e aprovação do trabalho bem feito. Oferecer um ambiente harmonioso, para as pessoas trabalharem melhor, se sentirem satisfeitas.

Druker (2002) notifica que a única definição de líder é alguém que possui seguidores. Algumas são pensadoras. Outras, profetas. Os dois papéis são importantes e muito necessários. Mas, sem seguidores, não podem existir líderes.

O verdadeiro líder é aquele que lidera a si mesmo, ou seja, antes de saber como gerenciar pessoas com quais trabalhamos devemos aprender a lidar com nossa própria

personalidade. Saber reconhecer nossas qualidades, reconhecer nossas falhas e aprender com cada uma delas e principalmente, gerenciar nossas emoções. Por esse motivo é de suma importância o autoconhecimento, conhecer e identificar as próprias emoções afim de ter capacidade de avaliar as coisas com bom senso e clareza, nos comportamentos e atitudes nas relações com seus liderados.

A evolução das características da liderança está relacionada com a própria evolução do conceito de Administração. E de acordo com Chiavenato (2002), a palavra Administração pode assumir diferentes significados. E um dos significados do conceito Administração é a Liderança e baseada em valor.

Em um mundo de negócios com constantes mudanças, as organizações devem ter pessoas capazes de acompanhar essas mudanças. As organizações precisam de pessoas que trabalhem em equipe e que sejam participativas. Faz-se necessário, então, acompanhá-las e incentivá-las nesse processo. “O *Coaching* passa a ser a maior ferramenta de Desenvolvimento Humano da atualidade”.

As habilidades podem se desenvolvidas e treinadas. Mas não se pode exigir que as pessoas sejam inovadoras, criativas e confiáveis. Essas características só podem ser desenvolvidas com o consentimento espontâneo das pessoas. A liderança precisa conduzir as pessoas em processo de mudança e adaptação. Desenvolver a capacidade de aprender constantemente.

Essa nova liderança é fundamental para que as organizações possam se adequar constantemente e sobreviver no mundo de negócios. Toda as organizações tem o indispensável, que são as pessoas. É através das pessoas que pode ser feita melhorias imediatas. E pode-se começar pelo *Coaching*, modificandoa relação entre gerentes e subordinados. “O *Coaching* representa um novo tipo de relacionamento. Algo mais do que liderança”. (CHIAVENATO, 2002).

Segundo Chiavenato (2002), o *Coaching* representa uma necessidade nas organizações devido a alguns fatores importantes. Antes, as organizações percebiam uma mudança muito lenta no mundo dos negócios. Era possível se programar de acordo com o que já se conhecia. O comando e controle das pessoas se davam pelo mandar e obedecer.

A incorporação, com sua importância cada vez maior desempenho e sucesso das organizações , é um fato importante que justifica a necessidade do *coaching*.

Chiavenato (2002) diz que o coaching não é modismo, veio para ficar.

O coaching é um processo que auxilia o coache (ou aprendiz), a alcançar determinada meta ou objetivo, aproveitando apenas recursos próprios e internos. O coaching encoraja e motiva o aprendiz a alcançar os objetivos definidos em comum acordo através da melhoria de suas capacidades e competências pessoais.

O coaching objetiva potencializar o desempenho de uma pessoa, grupo ou organização, melhorando resultados, aumentando o foco e oferecendo outras alternativas, estabelecendo um compromisso com o resultado, e com a pessoas em si. O processo de coaching também leva em consideração todas as interferências (como medos, traumas, crenças, bloqueios, limitações) que podem atrapalhar o caminho de seus clientes sair do Estado Atual e chegar a um Estado Desejado. E também se aproveita de todos os recursos (como coragem, alegria, confiança, segurança, persistência) para contribuir para chegar a seus objetivos.

O coach ajuda o coachee a alcançar metas e desenvolver diversas habilidades através de “perguntas poderosas”. Nesse processo, a liderança nas organizações é fundamental para gerar grandes resultados

A liderança coaching tem um estilo inspirador, pois seus exemplos são motivadores para os seus colaboradores, por consequência acabam produzindo mais e melhor. Assim o coaching contribui para a melhora do desempenho das pessoas em seus cargos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve com principal objetivo analisar até que ponto o Coaching pode contribuir para o desenvolvimento da Liderança nas Organizações. Baseado em pesquisas biográficas, abordagem interpretativa, usando-se método de observação de dados escritos. Além de livros foi realizada pesquisas em artigos e internet.

Durante o trabalho de pesquisa, pode-se observar o quanto grandes organizações estão se utilizando do coaching no sentido de melhorar a eficiência e a eficácia nas empresas. Através das pesquisas realizadas foi percebido a necessidade que as pessoas tem de se desenvolver e ter autoconhecimento para poder melhorar, melhorar seu desempenho diante da equipe e da organização. O Líder procura o coaching para desenvolver suas habilidades e chegar a seus resultados. E no coaching que encontra a oportunidade de trabalhar também suas capacidades e habilidades pessoais. Sabendo que, através destas, ira também desenvolver melhor seu desempenho junto à equipe e a organização.

O coaching ajuda o seu cliente a sair de um estado atual presente e chegar ate um estado desejado futuro, usando estratégias que se utilizam de recursos internos. E através do desenvolvimento pessoal que o líder pode obter grandes transformações, e assim, poder gerar as mudanças necessárias em sua liderança e na equipe, causando o próprio desenvolvimento. De acordo com o que foi pesquisado ele desenvolve: a comunicação, a autoconfiança, definição de metas, gestão do tempo, o relacionamento interpessoal, a motivação, a segurança, o foco, o equilíbrio emocional, o desenvolvimento profissional entre outros.

Portanto, o coaching contribui sim para o desenvolvimento de uma liderança, desenvolvendo no líder, as capacidades e habilidades necessárias à sua função. E esses novos lideres terão novos conceitos, irão reinventar novas formas de trabalhar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANOV, Márcia Regina. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. São Paulo, Atlas, 2008.

BENNIS, W. **Tornando-se um líder de líderes**. Repensando no futuro. São Paulo: Makron Books, 1998.

BERGAMINI, C. W. **Liderança**, administração do sentido. São Paulo: Atlas, 1994.

CAPPELLI, Peter. **Contratando e mantendo as melhores pessoas**. Harvard Business Essentials. Rio de Janeiro: Record: 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de Talentos**: Coaching e mentoring. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração dos novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração Geral**. São Paulo: Makron, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com pessoas**: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro, Elsevier, 2005.

CLUTTERBUCK, David. **Coaching eficaz**: Como orientar sua equipe para potencializar resultados. São Paulo: Editora Gente, 2008

COVEY, S.T. **Liderança baseada em princípios**. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

DINIZ, Arthur. **Líder do Futuro** – A transformação em Líder Coach. São Paulo: ADTB, 2005

DRUCKER, P. **A administração na próxima sociedade**. São Paulo: Nobel, 2002.

ERVILHA, A. J. Limão. **Liderando Equipes para Otimizar Resultados**. São Paulo: Nobel, 2008.

FABOSI, Marco. **Coração de Líder: a essência do líder coach**. São Paulo: Abba, 2009.

FOLLETT, M. P. **Os elementos da Liderança**. In: GRAHAM, P. (Org). Mary Parker Follett: Profeta do gerenciamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2001.

GOLDSMITH, Marshal; LYONS, Laurence; FREAS, Alyssa. **Coaching: O exercício da liderança**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores de empresas – a utilização de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1976.

HALL, R. **Organizações: estrutura e processos**. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1984.

HITT, Michael A.; IRELAND, R. Duane e HOSKISSON, Robert E. **Administração Estratégica: competitividade e globalização**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

KIM, WC.; MAUBORGNE, R. **A estratégia do oceano azul**. Rio de Janeiro: LTC, 1999

MILARÉ, Sueli A.; YOSHIDA, Elisa M. P. **Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças**. Psicologia: Teoria e Prática. Campinas, 2007.

MOTTA, Paulo Roberto. **A ciência e a arte de ser dirigente**. 8 ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 1997.

PORCHÉ, Germaine; NIEDERER, Jed. **Coaching: O apoio que faz as pessoas brilharem**. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Teoria da administração**. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall 2002.

SANTOS, Fernando César Almada. **Estratégia de Recursos Humanos: dimensões competitivas**. São Paulo: Atlas, 1999

SELZNICK, P. **Liderança na administração**: uma interpretação sociológica. Rio de Janeiro: FGV, 1972.

TANNEMBAUN, R. et. al. **Liderança e organização**: Uma abordagem de ciência do comportamento. São Paulo: Atlas, 1972.

WELH, Jack. **Paixão por vencer**: A bíblia do sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

<http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/o-que-significa-ser-lider-coach/30/05/17> Disponível em: 30 mai.2017.00:35

<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/lideranca-trabalho-equipe-importancia-trabalhar-conjunto/> Disponível em: 30 mai. 2017. 00:41

<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/caracteristicas-do-lder-coach/>
Disponível em: 30 mai. 2017. 00:55

http://www.rh.com.br/Portal/Lideranca/Coluna_IBC/8542/leader-coach-conheca-10-caracteristicas-deste-profissional.html Disponível em: 30 mai.2017. 00:59

<http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/principais-caracteristicas-bom-lider/> Disponível em: 30 mai.2017. 01:05

<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-coaching/32458/>
Disponível em: 30 mai.2017. 02:01