



Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico  
Evento: XXI Seminário de Iniciação Científica

## AS COMPETÊNCIAS E A FORMAÇÃO EM COACHING<sup>1</sup>

**Jussara Scartão Fagundes<sup>2</sup>, Cecília Smanoto<sup>3</sup>, Fernanda Suzane Kurz<sup>4</sup>, Luis Antonio Müller<sup>5</sup>.**

<sup>1</sup> 1(Conclusão de MBA em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Talentos)

<sup>2</sup> Enfermeira e Coach. jussara.scartao@gmail.com

<sup>3</sup> Msc. em Desenvolvimento (UNIJUI- Capes, 2012), Administradora, professora e Coach. cissa@setrem.com.br

<sup>4</sup> Esp. em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Talentos. nandakurz@yahoo.com.br

<sup>5</sup> Mdo em Enfermagem (PPGenf da UFSM) e Enfermeiro. mullerla@ibest.com.br

### Introdução

Vive-se atualmente, em um mundo de muitas transformações, na era de informação e conhecimento, a globalização vem acelerando constantes mudanças na vida das pessoas. Nesta era em que a informação é muito disponível às pessoas, esta faz com que haja uma ampliação das fontes de conhecimento, tornando assim mais fácil para as mesmas tomarem decisões, estando no controle e mudando suas próprias vidas. As pessoas buscam formas de conquistar a tão sonhada autorealização. Paralelo a isso as organizações estão sentindo a necessidade de buscarem melhorias para seus colaboradores. “Em épocas de importantes mudanças organizacionais, o coaching normalmente fornece o impulso necessário para construir e motivar as equipes (GOLDSMITH, LYONS e FREAS, 2003)”.

Assim, observa-se que mais organizações estão buscando técnicas que possam trazer o desenvolvimento e crescimento das competências de seus colaboradores. Uma prática que está cada vez sendo mais indicada para o desenvolvimento das competências pessoais e profissionais é o programa de coaching, onde este visa trazer benefícios, de acordo com o interesse de cada um e pode trazer ao participante, estímulos para que este vá à busca da identificação de seus valores essenciais e o motiva a expressá-los, assim desenvolvendo uma postura de integridade pessoal e profissional. Este recurso tenta ajudar o coachee, através de seu coach, a encontrar as respostas para os “problemas” de sua vida pessoal, ou profissional, mostrando-lhe como fazer e não fazendo por ele; é orientar as pessoas para que aprendam por si mesmas, ensinando-as a tirar de suas próprias experiências as lições certas para solução de suas angústias.

Coaching é a designação que é dado ao processo em si, ao passo que coach é o profissional que realiza o coaching, no caso, com um coachee ou cliente. Desta forma, Clutterbuck (2008) enfatiza que, durante o processo de coaching o coach atua como estimulador externo, ajudando o coachee a despertar seu potencial interno e externo na busca da realização de suas metas.



Para uma VIDA de CONQUISTAS



**Modalidade do trabalho:** Relatório técnico-científico

**Evento:** XXI Seminário de Iniciação Científica

A aplicação do coaching pode ser feita em três etapas segundo Araújo (2006) sendo a primeira composta pelo conhecimento do coach e o seu orientado, promover uma parceria, fazer um mapeamento das características das pessoas a serem treinadas, incentivar a troca. A segunda etapa consiste em montar desafios para a pessoa a ser treinada, ajudar a pessoa a montar seu futuro. A terceira é chamada de bagagem de mão, em que é revisado atitudes, padrões de comportamento, valores e experiências, de forma a saber, o que é para aproveitar e o que deve deixar de lado.

A abordagem do estudo recai sobre a percepção das pessoas que participaram da formação de coaching, sobre as mudanças traduzidas em resultados na sua vida como um todo. Também se entendeu ser oportuno avaliar as competências desenvolvidas pela formação.

#### Metodologia

O estudo apresenta sua temática, abordando o assunto: Análise dos resultados obtidos com a formação em Coaching e o delimita abordando os participantes da formação de coaching, dos últimos 5 anos no Rio Grande do Sul. A pesquisa teve como problema: Quais são os resultados obtidos pelos participantes da formação de coaching?

O estudo realizou análise dos resultados obtidos com a formação em coaching, a fim de perceber dos participantes o grau de satisfação e comprometimento que a formação de coaching trouxe, buscando também identificar através da pesquisa direta ao participante, quais as mudanças comportamentais percebidas após a formação e por fim descrever quais competências foram adquiridas, descobertas ou potencializadas pela formação. Os procedimentos metodológicos adotados foram a abordagem qualitativa, quantitativa, do método dedutivo e pesquisa de campo (GÜLLICH, LOVATO e EVANGELISTA, 2007). Foi utilizado um questionário direcionado aos participantes de processos de formação de coaching, no Estado do Rio Grande do Sul. O questionário foi elaborado, elencando questões sobre coaching, tendo como objetivo a busca de conhecimento sobre os resultados e mudanças este processo pode trazer à seus participantes. O questionário contou com perguntas abertas e fechadas e foram enviadas por meio eletrônico.

#### Resultados e Discussão

Para realização da pesquisa foram enviados 100 questionários e retornaram 51. Destes, em sua maioria do gênero feminino (63%), concentrando as residências na Região Noroeste e Porto Alegre. Encontrou-se uma variada gama de profissões e grifa-se o alto índice de escolaridade dos participantes, sendo na sua maioria pós-graduados ou pós-graduandos, encontrando-se também mestres e doutores, e a maioria em cargos gerenciais e administrativos.

Muitas foram às mudanças/benefícios obtidos através da formação em coaching, recebendo destaque o relacionamento interpessoal e o equilíbrio emocional. O estudo trouxe à luz também o alto nível de satisfação dos participantes que realizaram a formação em coaching, chegando a obter uma porcentagem de 98%.





**Modalidade do trabalho:** Relatório técnico-científico  
**Evento:** XXI Seminário de Iniciação Científica

A formação pode concentrar o seu foco de atuação tanto para o desempenho pessoal (Life coaching) quanto o profissional (coaching de Executivos). Em ambos, o que o caracteriza é o fato que o coach irá através de questionamentos estruturados fazer com que o participante coachee encontre em si mesmo, suas respostas às metas que deseja alcançar. Podem-se observar as competências adquiridas o autoconhecimento, o planejamento e o exercício da liderança como as principais, o que demonstra o alto nível da formação.

A aproximação com o processo de coaching deu-se através da formação e também desenvolveu comprometimento no desempenho profissional. Buscou-se focar os resultados de seus participantes e pode-se constatar que se obteve êxito, pois se observa que ocorreram mudanças significativas de conhecimentos, habilidades e atitudes nos participantes, o que os levou a adquirirem novas competências antes inexistentes ou inexploradas.

#### Conclusão

Este relato foi motivado pelo desejo de realizar uma análise dos resultados obtidos com a formação em coaching, e se buscou responder ao problema proposto: existem e quais são os benefícios com a formação em coaching? É uma ferramenta que está tornando-se cada vez mais popular tanto nos negócios quanto nos relacionamentos. Por tratar-se de uma ferramenta que foca nos resultados, se torna um diferencial no mercado de trabalho e vem sendo utilizada com maior constância. Observou-se que a formação em coaching, vem sendo muito utilizada para as pessoas que querem desenvolver algum tipo de habilidade ou acelerar algum projeto pessoal ou de carreira.

A formação em coaching propõe gerar um retorno sólido do investimento para o participante, criando assim mudanças positivas nas metas individuais e de empresas, onde assim responde-se ao problema levantado neste estudo. Quanto ao objetivo geral da pesquisa, o mesmo foi alcançado, pois se pode observar que o coaching traz benefícios a quem o faz, como o aumento de resultados positivos nas diversas áreas da vida do participante. Observou-se que através desta formação há um aumento de desempenho, com um elevado nível de resultados, gerando assim mais realização, satisfação pessoal e profissional, equilíbrio interno e também melhoria na qualidade de vida, como pode ser percebido nos resultados. Os objetivos específicos propostos neste estudo foram atingidos em sua totalidade pelos resultados resultantes da coleta de dados, pela sustentação teórica e pelos métodos utilizados.

A expectativa de buscar saber se existem de fato resultados em mudanças comportamentais através dessa moderna e tão utilizada nesse momento, teve suas expectativas atendidas em todos os sentidos, por se ter comprovado o alto índice da satisfação e pela credibilidade que a formação deixa em seus participantes, bem como pelo desenvolvimento de competências elencadas na pesquisa.

#### Referencias bibliográficas



# SALÃO DO CONHECIMENTO

UNIJUI 2013  
Ciência • Saúde • Esporte



**Modalidade do trabalho:** Relatório técnico-científico

**Evento:** XXI Seminário de Iniciação Científica

ARAÚJO, L. C. G. de. Gestão de Pessoas. São Paulo. ATLAS. 2006.

CLUTTERBUCK, D. Coaching eficaz – como orientar sua equipe de trabalho para potencializar resultados. Trad. Maria S. M. Netto. São Paulo: Editora Gente, 2008.

GOLDSMITH, M. LYONS, L. FREAS, A. Coaching: O exercício da Liderança. Trad. TRADUTECH. 10ª ed. Rio de Janeiro. ELSEVIER, DBM, 2003.

GÜLLICH, R. I. C.; LOVATO, A.; EVANGELISTA, M. S. Metodologia da Pesquisa: normas para apresentação de trabalhos: Três de Maio: Ed. SETREM, 2007.



Para uma VIDA de CONQUISTAS