

OS BENEFÍCIOS DO COACHING NO DESENVOLVIMENTO PESSOAL: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS COACHEE'S

Jucelia Ana Belini¹
Leossania Manfroi²
Iselda Pereira³
Simone Ruppenthal⁴

RESUMO

O objetivo do estudo foi identificar os benefícios do *coaching* no desenvolvimento pessoal de acordo com a percepção dos coachee's. Para atender o objetivo proposto os procedimentos metodológicos adotados foram, quanto ao método científico o indutivo. O nível de pesquisa foi a descritiva, o delineamento foi o estudo de campo. O instrumento de coleta de dados foi a entrevista. A população do estudo foram os coachee's que já foram submetidos ao processo de *coaching*. A amostra ficou limitada em três coachee's. A análise e interpretação dos dados foi a qualitativa. Os resultados do estudo evidenciam que a metodologia do *coaching* influenciou positivamente, provocando reflexão e mudanças na vida pessoal e profissional dos sujeitos que se submeteram ao processo, tendo como benefícios o autoconhecimento, desenvolvimento pessoal que não dissocia dos resultados da vida profissional, melhora no relacionamento com as pessoas, melhor controle de suas emoções tornado mais clara suas prioridades e objetivos na vida, conforme a percepção dos *coachee's*.

Palavras-chaves: *Coaching*. Desenvolvimento pessoal. Benefícios.

1 INTRODUÇÃO

Coaching é uma metodologia baseada em técnicas comprovadas que aceleram os resultados pessoais ou profissionais e não há restrição de uso (MARQUES, 2014). Já para Vieira (2015) entende-se que *coaching* é colocar a pessoa diante de si mesma a encontrar o seu melhor, colocar em prática aquilo que deseja eliminando as barreiras que na maioria das vezes estão nas crenças e nos medos que plantamos em nós enquanto para Ferreira; Nakano; Spadari (2016) o *coaching* é uma ferramenta baseada em técnicas para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Quando se tem um mentor ou um treinador fica mais fácil reconhecer habilidades e capacidades de conquistar coisas maiores que antes pareciam ser causas impossíveis, esse é o trabalho do profissional de *coaching*, pois, a maior força do ser humano encontra-se em todas

¹ Artigo científico apresentado como requisito para a obtenção do título de especialista em Gestão Estratégica de Pessoas – UCEFF. E-mail: ju_anabelini@hotmail.com.

² Orientadora do MBA em Gestão estratégica de pessoas da UCEFF . E-mail: leossania@uceff.edu.br.

³ Professora da UCEFF. E-mail: iselda@uceff.edu.br.

⁴ Professora da UCEFF. E-mail: ruppenthal1014@gmail.com.

as pessoas, porém muitos desconhecem ou não se permitem conhece-las que é a mente, grande aliada do sucesso ou postergação deste. Precisa-se acreditar mais, aceitar ajuda e colocar planejamentos e sonhos em ação (VIEIRA, 2015).

As coisas aconteçam na velocidade acima do que se espera é preciso preparar o sistema corpo e mente para receber, é um processo que se resume em comunicar o que se quer, criar a imagem deste, sentir e acreditar, assim estará conectado aos sonhos, em seguida precisa eliminar o que impede, porque naquilo que se acredita acontece. O *coaching* tem a função de descobrir valores, intensificar pontos fortes, melhorar os pontos negativos, fortalecer as habilidades, elevar o potencial e definir metas e objetivos claramente e entrar em ação para alcançá-los, autoconfiante porque está comprometido e com foco para o desejado (MARQUES, 2014).

Diante do exposto apresenta-se a questão problema do estudo: **Quais os benefícios do coaching no desenvolvimento pessoal de acordo com a percepção dos *coachee's*?** O objetivo do estudo foi identificar os benefícios do *coaching* no desenvolvimento pessoal de acordo com a percepção dos *coachee's*.

O estudo justifica-se pela necessidade de se constatar a eficácia do processo de *coaching* no desenvolvimento pessoal e profissional, uma vez que as pessoas procuram cada vez mais o equilíbrio profissional e pessoal e por conseqüências uma melhor qualidade de vida.

A importância dessa pesquisa concerne na constatação da veracidade dessa prática ainda nova no Brasil, contribuindo no esclarecimento e conhecimento acerca do assunto que tende a ganhar maior visibilidade no mercado pela sua crescente ascensão, assim como contribuir para os leitores a diferenciação de outras práticas, como terapia, mentoria entre outras.

O estudo está estruturado cinco capítulos, o primeiro apresenta a introdução da pesquisa, a questão problema, objetivo e justificativa do estudo. O segundo apresenta a revisão da literatura que sustenta o estudo. O terceiro apresenta os procedimentos metodológicos utilizados no estudo. O quarto apresenta a análise e interpretação dos dados e por fim apresentam-se as considerações finais da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para atender o tema em estudo a fundamentação teórica está estruturada em quatro tópicos, o primeiro trata dos conceitos de *coaching*, o segundo relata a história do *coaching* e os nichos de atuação. O terceiro tópico apresenta as ramificações do *coaching* dentro dos nichos presente no mercado e por fim são apresentados estudos relacionados a tema da pesquisa.

2.1 CONCEITOS DE COACHING

A palavra *coaching* tem origem inglesa que se traduzida teremos o termo treinador, o entendimento é permitido por diversas definições que ampliam o conhecimento a cerca do assunto. Para melhor compreensão dos termos *coaching*, *coach* e *coachee* destaca-se que o processo executado chama-se de *coaching*, o profissional que conduz o processo de *coaching* de *coach* e a pessoa que vivencia ou contrata o processo *coaching*, ou seja, o cliente recebe a nomenclatura de *coachee* (KARAWEJCZYK et al. 2012). Para Marques (2014, p.98) “*coaching* é um processo que visa aumentar o desempenho de um indivíduo, grupo ou empresa ampliando os resultados positivos, através de metodologias, ferramentas e técnicas conduzidas por um profissional”, dentre outras citações do mesmo autor, temos que *coaching* é arte e ciência unindo ferramentas e técnicas, facilitando o alcance de metas, saindo do estado atual para o estado desejado unindo a técnicas de diversas ciências para despertar o potencial dos seres humanos tendo como os principais elementos do processo de *coaching* o foco, a ação, o sentimento, a evolução e resultados baseado no processo de investigação, reflexão, conscientização e descoberta pessoal.

As definições da metodologia *coaching* prevalecem em uma mesma vertente de sua essência, embora se encontre muitas delas de forma análoga, Karawejczyk et al. (2012, p.48) define *coaching* como “processo de desenvolvimento voltado à aquisição e ao aperfeiçoamento ou à descoberta das competências, contribuindo para a evolução do indivíduo, impactando positivamente nele próprio e nas pessoas ao seu redor”, ou ainda, como um processo que “estimula as pessoas a pensarem nas respostas para suas dificuldades, incentiva o *coachee* a encontrar diversas possibilidades de resolver um único problema, aproveitando as melhores oportunidades”. As técnicas de *coaching* são utilizadas a um período milenar em outros países, no Brasil ainda se encontra em propagação e com

crescimento exponencial, embora, segundo Karawejczyk et al. (2012, p.48) no ano de 2012 existiam 16.000 mil *coaches* formados no mundo e apenas 2000 mil desses no Brasil.

Inúmeras áreas permitem e em muitos casos necessita-se de um profissional *coach* para melhor extrair resultados de uma situação, aproveitar oportunidades ou treinar pessoas para darem e usarem o seu melhor em desempenho, habilidades e resultados através do desenvolvimento humano. Para Cury, (2015 p.19) o *coaching* é ferramenta para o coach treinar a mente de forma a não cansar e esgotar a psique humana e afirma que o “*coach* tem de saber que não somente é um treinador, mas também um eterno aprendiz!” Percebe-se que Cury, trabalha a gestão da emoção e o autoconhecimento para preparar o eu das pessoas, como forma de colocá-las no controle de suas próprias vidas e enxergar os caminhos promissores que podem ser seguidos, sendo estas técnicas de *coaching* emocional para melhorar o desempenho pessoal e profissional.

Cada metodologia de *coaching* se aproxima de um objetivo bastante comum, o sucesso do ser humano enquanto pessoa nos mais diversos âmbitos (pessoal, profissional, saúde, bem estar, financeiro entre outros), Vieira (2015), por exemplo, afirma que o processo de *coaching* serve para desenvolver e potencializar as competências pessoais.

O entendimento da colocação de Vieira (2015) vem de encontro às colocações de Marques (2014), ou seja, o *coaching* leva à pessoa do ponto “A” ao ponto “B” com o objetivo definido e ação com foco trazendo diversos benefícios para as pessoas que utilizam esse método, desenvolvendo de planos de ações e tomada de decisões mais rápidas e assertivas, gerindo o tempo com foco e autoconfiança.

O processo utilizado pode ser de forma individual ou em grupo, através de perguntas, ferramentas e técnicas as pessoas são levadas a reflexão, potencializando seus pontos fortes e trabalhando seus pontos de melhoria, dessa forma a pessoa gera o autoconhecimento, esclarecendo seus objetivos e facilitando escrever suas metas e sonhos e assim traçar as formas de alcançá-las com eficiência e resultados duradouros.

Percebe-se que o processo de *coaching* tem foco e ação para o melhor, para o positivo, Tellez (2010) afirma que o *coaching* é uma relação sem julgamentos, que chama para a ação em direção as suas metas, lhe estimulando a ir além da sua zona de conforto. Pode-se dizer que *coaching* é permitir o outro ser a ser ele mesmo na sua melhor versão, feliz e abundante, conforme continua (TELLEZ 2010, p 20) acerca “o processo de *coaching* é implementado

através do uso de ferramentas e técnicas que promovem mudanças comportamentais, visando principalmente o desenvolvimento de potenciais a melhoria do desempenho”.

É importante neste momento destacar que *coaching* não é psicoterapia, tão menos deve ser aconselhamentos. A psicoterapia como afirma Cury (2015), trata das armadilhas mentais e dos conflitos que asfixiam as habilidades enquanto que o *coaching* está voltado para a melhoria de desempenho pessoal e profissional treinando as habilidades intelectuais, podendo aliviar transtornos mentais mais simples, porém não é aconselhável tratar doenças psíquicas como depressão profunda, anorexia, bulimia, síndrome do pânico entre outras ainda mais graves, mas que ambos os profissionais podem consumir um casamento perfeito para o desempenho socioemocional. O autor ainda afirma que “a atuação do *coaching* é extensa, riquíssima e promissora para expandir o Homo Sapiens em pelo menos quinze áreas” como, por exemplo, reciclagem de falsas crenças, expansão do potencial criativo, capacidade de reinventar-se nas crises, liderança e gestão de pessoas, relações saudáveis, entre outras.

Através da colocação de Cury (2015), percebe-se que ainda tem-se diversas áreas para trabalhar e que atualmente o mercado está com lacunas latentes à espera de profissionais de *coach* capacitados. Tellez (2010) aponta que a principal diferença entre *coaching* e aconselhamento está em não focalizar no passado e sim perceber onde se encontra no momento e onde deseja chegar e quais mudanças e ações são necessárias para alcançar os objetivos, sem que de fato o *coach* aconselhe a pessoa ao que ela deve fazer e sim que ela encontre as respostas através da reflexão e questionamentos.

A função do *coach* é criar uma parceria com seu cliente a fim de auxiliá-los na definição de metas e alcance de resultados, proporcionar aprendizados e sentimento de realização pessoal e profissional, ele é responsável em colocar observações e questionamentos para o *coachee*, além de contribuir com feedback, técnicas e ferramentas para o aprimoramento intelectual, comportamental e emocional, cabe também ao *coach* criar ambiente seguro, confiança para clareza de valores e tomada de decisão no âmbito pessoal e profissional, se comprometendo com os resultados do então cliente, *coachee* (MARQUES, 2014).

Para Tellez (2010, p.20) as funções do *coach* são: a) identificar as lacunas entre onde o cliente está e aonde o cliente quer chegar; b) identificar obstáculos potenciais; c) ajudar o cliente a desenvolver estratégias e a traçar um plano de ação; d) incentivar o cliente para a ação; e) acompanhar a evolução do plano de ação do cliente.

O que um profissional coach jamais deve fazer é julgar, falar muito e não permitir a fala do coachee, aconselhar, divulgar as informações obtidas nas sessões, dar as respostas sem auxiliar o cliente a refletir e buscar suas respostas.

No processo de coaching deve haver conexão e respeito mútuo, para que se possa ouvir na essência e alcançar os resultados positivos.

2.2 HISTÓRIA DO *COACHING* E OS NICHOS DE ATUAÇÃO

As histórias ouvidas e lidas a respeito das pessoas que se apoiaram em técnicas e metodologias de *coaching* através de sessões e/ou formações aprovam a eficácia do processo, pois *coaching* é além de ação, é resultado, autoconhecimento, reflexão, resgate de si mesmo, redirecionamento de vida pessoal e profissional (VIEIRA, 2015).

De acordo com Blanco (2006) o *coach* surgiu na Hungria para denominar o que hoje se pareceria com carruagens utilizadas para transportar pessoas ou correspondências, e guiadas pelos chamados “*coacheiros*”, em húngaro, o referido transporte é denominado *kocsi, kutsche* em alemão e *coche*, em francês antigo. A partir daí, por volta de 1830, na Universidade de Oxford, a palavra “*coach*” passou a ser empregada como sinônimo de “tutor”, aquele que prepara e ensina os estudantes em suas jornadas acadêmicas e *coach* e *coachee* passaram a integrar o vocabulário inglês, passando a ser integrado no campo dos esportes e só em 1950 que o termo passou a ser empregado na literatura *business* como competência de desenvolvimento de pessoas.

O *coach* não domina os aprendizes, mas o conduz para que liberte seu potencial e suas habilidades para realizar suas metas, por isso, o processo de *coaching* é bastante flexível e pode ser aplicado e adaptado para diversas áreas da vida pessoal ou profissional, podendo ser formal ou informal, presencial ou à distância, e ser dado unicamente entre um cliente (*coachee*) e um profissional (*coach*), em organizações ou grupos específicos, dividido basicamente em dois grandes nichos (MARQUES, 2014):

a) *Self / Life Coaching* – *Coaching* voltado às necessidades pessoais (melhoria nos relacionamentos interpessoais, familiares, afetivos, inteligência emocional, comunicação, emagrecimento, bem-estar, entre outros).

b) *Executive e / ou Business Coaching* – *Coaching* voltado às necessidades profissionais (carreira, promoção, liderança, planejamento de carreira, empreendedorismo, performance, trabalho em equipe, entre outros).

2.3 AS RAMIFICAÇÕES DO *COACHING* DENTRO DOS NICHOS PRESENTE NO MERCADO

Conforme exposto pelos autores Marques (2014); Karawejczyk (2012); Cury (2015), dois grandes nichos são notados ao que concerne ao *coaching*, o de vida e o de negócios. Porém o mercado na sua inovação e demandas latentes criou nichos das mais diversificadas áreas. Abaixo relata-se algumas áreas encontradas:

Coach para atletas acredita-se que seja o nicho mais longo da história, treinando a mente para suportar e ultrapassar limites, Cury (2015) diz que primeiramente se ganha fora das quadras e por isso o *coach* tem sinônimo de treinador, incentivador.

No campo de *business coaching* o *coach* trabalha para desenvolver o profissional e melhorar o desempenho, conforme diz Marques (2014) trabalha de forma estratégica para alavancar resultados nas organizações através das pessoas. Investir no autoconhecimento dos profissionais pode ser o fator para o diferencial perante os concorrentes, quando se trabalha em uma equipe onde as pessoas se autoconhecem e conhecem os seus membros o relacionamento tenderá a ser mais harmonioso e produtivo, desta forma pode ser aplicado o *coaching* para equipes, desenvolvendo equipes de alto desempenho com o compartilhamento de informações, aprimoramento de habilidades, estimulando maior comprometimento individual em detrimento ao coletivo, (CAMPOS et.al, 2012).

Liderança *coach*, desenvolver um líder para a equipe alcançar objetivos da organização de forma saudável e eficiente sem se apropriar de poder coercitivo, preparado para *feedbacks* e desenvolvimento da cultura de autorresponsabilidade, conforme o que advoga Campos (2012), esta é uma liderança que desenvolve seus sucessores e busca o crescimento coletivo.

O *coaching* de carreira, aplica-se para quem já está em uma organização, à quem almeja dar um *up grade* em sua carreira, para jovens que estão iniciando sua vida profissional e buscam se autodescobrir, para pessoas que buscam perceber suas habilidades, vocações e valores, mudanças ou recolocação no mercado de trabalho (KARAWEJCZYK, 2012).

Coaching no setor de recursos humanos ou gestão de pessoas nas organizações pode ser um diferencial na formação de um grande time, a seleção e a retenção a cada dia se tornam um desafio para os gestores de pessoas. Quando se consegue selecionar e reter pessoas certas para lugares certos a chance de melhores resultados nas empresas podem surpreender, redução de *turnover* e rotatividade são ganhos, conforme diz Xavier (2006) o gestor hoje em meio a riqueza da diversidade, acaba vendo as pessoas como um grande problema, encontra em diversos momentos pessoas desmotivadas, com problemas muitas vezes pessoais e trazendo conflito para a equipe, são nesses momentos que as ferramentas e técnicas de coaching irão auxiliar o gestor. Xavier (2006, p.139 -140) diz que o gestor “muitas vezes ele se vê sozinho com sua dificuldade, sem alguém com quem contar para um conselho ou orientação”, complementa que é muito saudável a pessoa ter um coach e ainda afirma que “toda pessoa precisa de um coach”.

No campo de empreendedorismo o *coach* atua como auxílio do empreendedorismo feminino, em como conciliar trabalho com maternidade, trabalho e qualidade de vida, como se encorajar para empreender, como desenhar o plano de ação e enfrentar os desafios da jornada e os conflitos estabelecidos ao que condiz a valorização profissional e a diferenciação (VICTORAZZI, 2016) além de desenvolver a cultura coach para empreendedores que se preocupam com a sua qualidade de vida e das pessoas que o cercam.

Marques (2014), fundador do Instituto Brasileiro de *Coaching* destaca o *coaching* para universitários, “é um método que auxilia, orienta e apoia jovens durante a jornada acadêmica e começo da vida profissional”. É através desse acompanhamento que se orienta o planejamento de carreira, traçar metas e objetivos e ainda desenvolver suas habilidades e competências para exercer a profissão escolhida com satisfação e resultados.

O *coaching* de vida, bem-estar ou *life coaching* tem como foco principal encontrar um equilíbrio entre todas as áreas da vida promovendo uma visão mais abrangente, pode ser em momentos de mudanças ou de formatar um objetivo, porém atua de forma que a pessoa encontre o caminho por si mesma. A pessoa que encontra dificuldades para tirar sua vida do papel pode procurar um profissional *coach* para que formate seus objetivos, alinhe suas metas e trabalhe para alcançá-la, o objetivo do *coaching* é proporcionar autonomia ao *coachee*. No processo de *coaching* para a vida pessoal o *coach* tem a responsabilidade de levar o *coachee* enxergar formas de viver melhor, sendo uma pessoa melhor, com harmonia entre seus valores e desejos (MARQUES, 2014).

Encontram-se áreas/nichos de atuação como: *coach* para atletas, *coach* de emoções, *coach* de superação, *coach* para mães, para noivas, para aposentados, espiritual, de transformação, oncológico, emagrecimento, relacionamento entre muitas outras áreas latentes no mercado.

Coaching nas escolas, professores trabalham com pessoas tão jovens, com sonhos e desejos de vida e ao mesmo tempo se afogando na ansiedade, na velocidade do mundo da informação virtual que esquecem ou perdem o presente, o aqui e o agora. Esta é uma oportunidade para o *coaching* estimular a aprendizagem do aluno, autoconhecimento, produtividade, concentração e disciplina, recuperar em muitos casos a autoconfiança e uma mente saudável e um aprendizado saudável, *coaching* para “aposentados”, uma nova perspectiva de vida, aqui é onde começa e não onde acaba.

Em consonância com os autores entende-se que *coaching* atua para encorajar as pessoas a melhorarem as suas vidas pessoais e/ou profissionais quando estas estão buscando por isso, assumindo a responsabilidade por elas e entrando em ação, permitindo sentirem e verem o quão capaz são o que sozinhas muitas vezes não conseguem perceber.

2.4 ESTUDOS RELACIONADOS

O *coaching* é uma nova cultura para os brasileiros, que vem contribuindo para as organizações melhorarem suas atividades assim como a qualidade de vida das pessoas, clima organizacional, gestão de pessoas e principalmente lideranças. Dados importantes são mensurados através de pesquisa, dos resultados surpreendentes nos países, como nos Estados Unidos das Américas, os números validam o processo de *coaching*, e as organizações já o oferecem como benefício, no Reino Unido, por exemplo, 88% das organizações utilizam *coaching*, assim como divulga resultados de pesquisas realizadas pela PUC CAMPINAS, com 10 executivos que passaram pelo processo de Coaching apresentando que 100% aperfeiçoam a capacidade de ouvir, 80% melhoraram a flexibilidade, 80% aprendem a aceitar melhor as mudanças e 70% evoluiu a capacidade de se relacionarem (ARRUDA, 2011).

Empresas brasileiras que estão inserindo a cultura *coaching* estão percebendo melhoras em seus processos e maior produtividade, como é o caso da rede de supermercados do Paraná, Super Mufatto, onde mais de mil pessoas passaram pelo processo e afirma tornarem os resultados visíveis pelos colaboradores e clientes, iniciativa do diretor de RH

Dari Antônio de Mello Paz que ainda afirma outros benefícios que hoje são considerados grandes dificuldades por grandes empresas, “no Muffato, reduzimos o *turnover* em 12%, diminuimos conflitos, intensificamos os trabalhos em equipe e constatamos, por meio de pesquisa, aumento da satisfação dos funcionários”.

A partir do momento que se insere a cultura *coaching* nas organizações, os líderes passam a assumir nova postura, mais transparente e flexível, e prepara seus sucessores, é o que afirma a ASBRA (Associação de supermercados de Brasília), indo além, veem outros resultados que antes não eram percebidos, como ouvir os colegas e colaboradores, entender as necessidades individuais, permitir e estimular o desenvolvimento de cada um da equipe, dando liberdade cultivando habilidades interpessoais, oferecendo feedbacks e ainda praticando e dando exemplo dos valores que prega, formando sucessores.

Um estudo realizado por Loli (2016) que teve como objetivo pesquisar e analisar a percepção de clientes (*coachees*) sobre as técnicas utilizadas no coaching de carreira como apoio à transição profissional foi possível concluir “que programas de *coaching* colaboram com indivíduos que estão em processo de transição de carreira e que, conseqüentemente, estão redefinindo suas identidades profissionais”. Constatou-se que o processo facilitou os *coachees* alinharem suas carreiras profissionais com os valores, motivações e propósitos pessoais.

Já, o estudo de Rososchansky (2013) teve como objetivo compreender as implicações do processo de *coaching* na identidade profissional, a partir da perspectiva do executivo entrevistando 18 executivos e 6 organizações de negócios distintos, concluiu que o processo de coaching serviu como uma conversação entre passado e mundo vivido dos entrevistados assim como reflexão dos mesmos, após experimentar o processo de *coaching* “esses executivos demonstraram maior compreensão sobre o processo e seus resultados, bem como apresentaram proposições para sua melhoria, como mais flexibilidade no número de encontros contratados, de forma a melhor atender as necessidades específicas.” Os executivos entrevistados, conforme a autora do estudo diz, adotaram o *coaching* como proposta de desenvolvimento para a equipe, utilizando o processo de *coaching* para apoio ao autoconhecimento e a possível transformação pessoal (identitária).

Corroborando com a aplicabilidade do *coaching* nas diversas áreas, Secco (2012), fez um estudo tendo como objetivo olhar para a subjetividade do professor, a ligação entre as dimensões pessoais e profissionais na formação da consciência docente e na produção identitária dos professores trazendo esclarecimento sobre a profissão docente, compreendendo

suas crenças e valores profissionais e pessoais através do processo de *coaching*. Após a análise de sua pesquisa evidenciou que o *coaching* teve impacto positivo, possibilitando mudanças tanto na vida pessoal como profissional dos professores, fortalecendo o coletivo, a valorização do trabalho em equipe, resgatando o brilho da profissão e um olhar mais atendo aos educandos, o autoconhecimento e em especial a consciência docente, associando a consciência docente ao compromisso e responsabilidade com a profissão.

3 METODOLOGIA

O objetivo do estudo foi identificar os benefícios do *coaching* no desenvolvimento pessoal de acordo com a percepção dos coachee's. Para atender o objetivo o proposto, os procedimentos metodológicos classificam-se quanto ao método como indutivo. O nível de pesquisa foi descritivo e o delineamento foi o estudo de campo.

O método científico indutivo, aquele que se utiliza da indução, com intuito de levar a conclusão do conteúdo abordado que se encontra mais amplo (MARCONI e LAKATOS, 2003). O nível de pesquisa abordado abrange o da pesquisa descritiva, para Marconi e Lakatos (2015) a pesquisa descritiva é uma simples descrição ou interpretação de um fenômeno através de registros e análises dos mesmos, ou seja, a pesquisa descritiva.

A pesquisa descritiva de acordo com Gil (2010, p. 27) ” tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis...”.

O delineamento da pesquisa adotado foi estudo de campo que busca encontrar respostas ao problema proposto, a pesquisa de campo conforme Marconi e Lakatos (2015) é aquela com objetivo de conseguir informações, contemplando primeiramente uma revisão bibliográfica sobre o tema. O instrumento de coleta de dados deu-se através de entrevistas com a população previamente selecionada, com perguntas preconizadas que conforme Gil (2010) a entrevista consiste no relacionamento entre duas pessoas, um como entrevistador e outro como fonte de informações.

A amostra contempla uma população de três pessoas do sexo feminino, com idades entre 30 e 38 anos de idade, a amostragem é segundo Marconi e Lakatos (2015, p. 27) “uma parcela convenientemente selecionada do universo (população) ”.

A técnica de análise e interpretação dos dados foi a qualitativa. Na pesquisa qualitativa, conforme Vieira (2009, p.5) “o pesquisador busca, basicamente, levantar as opiniões, as crenças, o significado das coisas nas palavras dos participantes da pesquisa. Para isso, procura interagir com as pessoas, mantendo a neutralidade”, levando a interpretação do conjunto de expressões dos sujeitos entrevistados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo serão apresentados os dados do estudo que teve como objetivo identificar os benefícios do *coaching* no desenvolvimento pessoal de acordo com a percepção dos coachees's. Foram realizadas três (3) entrevistas de pessoas aleatórias entre as que já haviam passado por um processo de coaching residentes em Chapecó e Concórdia, no estado de Santa Catarina, no período de junho/julho de 2017. O Quadro 01 apresenta a caracterização dos entrevistados.

Quadro 01- Características entrevistados

Item verificado	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Gênero	Feminino	Masculino	Masculino
Idade	37	38	30
Estado Civil	Casada	Casado	Solteiro
Filho(s)	Não	Sim. 2	Não
Formação	Ciências econômicas	Administração	Gestão Rural
Atuação profissional	Gestora comercial	Diretor Empresarial	Supervisor

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

Percebe-se no Quadro 01 que ambos os entrevistados têm formação acadêmica e estão entre 30 e 38 anos de idade, ambos trabalham em empresas como colaboradores e ambos passaram por processo de *coaching* por iniciativa própria, a entrevistada 1 é do sexo feminino, com 37 anos, casada e não possui filhos, o entrevistado 2 é do sexo masculino, com 38 anos de idade, casado e com filhos e o entrevistado 3 é do sexo masculino, com 30 anos e solteiro.

O Quadro 02 relata o conhecimento sobre *coaching* dos entrevistados antes da submissão ao processo.

Quadro 02- Conhecimento sobre o coaching antes do processo

Entrevistado 01	Básico, sabia que era um método que dava o suporte através de ferramentas, para atingir metas ou defini-las.
Entrevistado 02	Nenhum
Entrevistado 03	Antes de passar pelo processo/formação de coaching, conhecia superficialmente e sabia

	até então que auxilia no desenvolvimento humano.
--	--

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

Embora o conhecimento encontrava-se na maior parte como básico os entrevistados buscavam autoconhecimento e desenvolvimento profissional e pessoal visando melhores resultados, e viam como um grande aliado, principalmente, ao desenvolvimento profissional, como agregação em seus currículos. Apenas a entrevistada 1, buscou informações com pessoas que já haviam realizado/tido algum contato com a metodologia e informações no meio digital, os entrevistados 2 e 3 não relataram detalhadamente. O Quadro 03 apresenta os motivos que levaram os entrevistados buscarem pelo processo de *coaching*.

Quadro 03- O motivo da busca pelo processo de coaching

Entrevistado 01	O que me motivou a busca pelo processo de coaching, foi por estar em período turbulento, não sabia mais para que lado ir. Estava infeliz em todas as áreas de minha vida. Além disso, tinha uma dúvida muito grande do que fazer no futuro. Basicamente procurei o coaching para clarear minha cabeça.
Entrevistado 02	Melhoria na atuação como líder.
Entrevistado 03	Sempre me identifiquei com a área das humanas e busquei tanto para autoconhecimento como também para o desenvolvimento.

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

A busca pelo processo para a entrevistada 1 direcionava-se para o seu esclarecimento de objetivos, metas e projeto, o entrevistado 2 buscava melhorias na atuação profissional no que tange ao desenvolvimento de liderança enquanto para o entrevistado 3 a busca pelo processo atendia a vida pessoal e a profissional ambos galgavam melhores resultados e satisfação na vida pessoal e profissional. Como a entrevistada 1 colocou, o momento o qual se encontrava precisava parar e reaver todas as áreas da sua vida, precisava se reencontrar. O Processo de coaching tem essa função, colocar a pessoa na direção da própria vida e buscar o foco naquilo que realmente deseja, e nota-se que a busca constante por melhorias era um grande motivo dos entrevistados.

O Quadro 04 descreve o sentimento dos *coachees* em relação as metas e objetivos durante o processo.

Quadro 04 - Sentimento em relação as metas, objetivos no acompanhamento com seu coach

Entrevistado 01	Sentia-me mais motivado a alcançar, mas acima de tudo estava muito comprometida no meu autoconhecimento, o que foi transformador para meu progresso. Meu objetivo não foi 100% atingido ainda... mas valeu a pena.
Entrevistado 02	Conforme a decorrência do processo, com a sinergia entre coach e coachee a segurança aumenta naturalmente e a motivação também, na medida em que os objetivos fazem sentido.

Entrevistado 03	Sem dúvidas. Ter o suporte e orientação de um profissional que conhecia o processo e as ferramentas auxiliava a enxergar o processo de forma sistêmica, facilitando a tomada de ação.
------------------------	---

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

Ambos relataram que durante o processo sentiam-se mais motivados em busca da realização de seus objetivos assim como fora importante para o delineamento dos objetivos e metas. A entrevistada 1 afirma ter valido muito a pena mesmo que ainda não tenha realizado 100 % seu objetivo, mas se sente andando na direção devido o autoconhecimento e o esclarecimento de seus objetivos, o entrevistado 2 percebeu que faziam sentido seus objetivos e isso o mantinha motivado durante o processo e o entrevistado 3 coloca que facilitou a tomada de ação, ou seja, além de decidir o que fazer colocar em prática.

O Quadro 05, apresenta o impacto e os benefícios causado após o processo de *coaching*.

Quadro 05 - Impacto na vida após o processo de *coaching*

Entrevistado 01	O impacto foi muito significativo... minha forma ver os problemas, como ver as pessoas e suas atitudes. Posso dizer que sou outra pessoa. Tudo antes era nebuloso. Eu nem mesmo me conhecia. Depois do processo de coaching consigo lidar comigo mesmo. Conheço-me, me sinto mais forte.
Entrevistado 02	Sinto que o maior impacto foi no equilíbrio emocional. Sinto-me muito melhor agora.
Entrevistado 03	Sinto-me melhor que antes. Percebo claramente o equilíbrio, calma e discernimento para tomadas de decisão, tanto no âmbito pessoal como profissional.

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

Ao pedir para que descrevessem o impacto na vida após o processo de *coaching*, ambos relataram impacto positivo.

O entrevistado 1 declara sentir-se mais forte e desenvolveu nova forma de ver os problemas, pessoas e atitudes e declara hoje se conhecer, o entrevistado 2 diz ter encontrado o equilíbrio emocional e se sente muito melhor do que antes do processo, o entrevistado 3 vem de encontro as respostas dos outros dois entrevistados, afirmando perceber claramente seu equilíbrio, discernimento e calma para a tomada de decisões diante de situações pessoais e profissionais. O Quadro 06 nos mostra as expectativas e a confiança dos *coache's* na metodologia *coaching*.

Quadro 06 - Expectativas em relação ao processo e a confiança na metodologia do *coaching*

Entrevistado 01	O processo de coaching superou minhas expectativas. E o uso de ferramentas é
------------------------	--

	fundamental para o coachee e o coach, é um balizador.
Entrevistado 02	Atendeu e superou até as expectativas.
Entrevistado 03	Atendeu e muito, o que fez buscar por diversas formações na área.

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

Todos os entrevistados afirmam terem atendido e superado as suas expectativas diante da metodologia e do processo de coaching.

A entrevistada 1 afirma ter superado as suas expectativas e que o uso das ferramentas foi fundamental para a percepção do processo, algo que marcou sua visão diante da metodologia. O entrevistado 2 diz ter sido surpreendido pela metodologia o que o levou a superar as suas expectativas, o entrevistado 3, por vez, diz ter ido muito além do que esperava o que levou a várias formações de *coaching*.

O Quadro 07 esclarece as mudanças que os *coaches* obtiveram após passarem pelo processo de *coaching*.

Quadro 07- Mudanças proporcionadas pelo processo de coaching

Entrevistado 01	Com certeza, o processo de coaching é transformador. Você nunca mais vai ser o mesmo. Mesmo você caindo em algumas armadilhas, a transformação foi interna, o que muda é profundo, não é superficial.
Entrevistado 02	Sim, proporcionou mudanças que vão servir para melhorar para toda a vida, é um estudo que continua.
Entrevistado 03	Sem duvida alguma. Faço uso diário e tem se tornado uma filosofia de vida.

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

Ambos os entrevistados afirmam que as mudanças e o aprendizado são duradouros, a entrevistada 1 diz que ocorre uma transformação profunda e jamais será a mesma pessoa, o entrevistado 2 afirma ter sofrido mudanças e aprendido coisas que usará por toda a vida e o entrevistado 3 diz ter se tornado a sua filosofia de vida. Os entrevistados dizem fazer uso diário dos aprendizados adquiridos e que garantem terem evoluído principalmente nos quesitos pessoais.

O Quadro 08 dispõe da importância, considerada pelos entrevistados, das pessoas de modo geral passarem por um processo de *coaching*.

Quadro 08- A importância do processo de coaching na vida das pessoas

Entrevistado 01	Eu acho que todas as pessoas, sem exceção deveriam fazer pelo menos uma vez na vida um processo de coaching. O mundo seria melhor.
Entrevistado 02	Extremamente importante nos nossos dias.

Entrevistado 03	Considero. Todos necessitam de orientadores.
------------------------	--

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

Os entrevistados convergem na ideologia que todas as pessoas deveriam ao menos uma vez passar pelo processo de *coaching*. A entrevistada 1 conclui dizendo que o mundo seria melhor se as pessoas passassem pelo processo, devido a transformação interna que ocorre, o autoconhecimento e a aceitação as diferenças. O entrevistado 2 diz ser de extrema importância a todos e o entrevistado 3 diz que ter orientadores, para que nos conheçamos e percebamos a nós aos outros torna-se uma necessidade.

Quadro 09- Sugestão para as pessoas que pretendem passar pelo processo de *coaching*

Entrevistado 01	A sugestão é que façam o processo de coaching sem medo, mas de coração aberto. Precisamos estar abertos a mudanças, porque essas mudanças são causadas por nós mesmos. O processo de coaching deixará sua vida mais leve, mais fácil... como não querer isso? Se permitir é a chave da felicidade em todas as áreas.
Entrevistado 02	Nos dias difíceis, onde a sobrecarga emocional é cada vez maior em que vivemos vejo que o processo de coaching, é importante para todas as pessoas, como se fosse uma terapia para aliviar a carga que os atuais dias trazem para as pessoas.
Entrevistado 03	Invista em si mesmo. Se de a oportunidade, mergulhe em si mesmo, se conheça mais. Quanto mais nos curamos, mais equilibrados nos tornamos e maiores as condições de auxiliar os demais.

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

A sugestão da entrevistada 1 é que as pessoas não tenham medo e estejam abertos para mudanças que se permitam se conhecer e conhecer a metodologia que a vida torna-se mais leve. O entrevistado 2 sugere as pessoas conhecer e passar pelo processo de coaching para aprender a lidar com as cargas emocionais, pelo ritmo que vivemos, em ambientes de trabalho e de vida com pressão e cobranças constantes. O entrevistado 3 sugere que esta é uma forma de investir em si mesmo, essa é uma forma de buscar equilíbrio, ajudar a si e as pessoas que a cercam.

A sugestão que deixam entra em uma concordância unanime, pois ambos dizem que esta é uma metodologia para quem deseja investir em si mesmo, uma oportunidade para descobertas, mudanças, transformações, aprendizados e realização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo serão apresentadas as considerações finais onde se buscou as respostas do objetivo do estudo que foi identificar os benefícios do *coaching* no desenvolvimento pessoal de acordo com a percepção dos *coachees*'s.

Considera-se que após este estudo foi possível trazer informações e elucidções a respeito do tema, ampliando o conhecimento por ter se apoiado em um ambiente real além do teórico, ressaltando que o *coaching* embora ganhando notoriedade no Brasil, ainda pouco se encontram literaturas científicas abordando o assunto, dessa forma o estudo poderá servir como possível contribuição sobre o tema.

Permitiu-se concluir que a pesquisa realizada com os sujeitos entrevistados, evidenciou positividade do processo do coaching em relação a vida pessoal e profissional, trazendo reflexões e mudanças favoráveis aos sujeitos, sendo a metodologia contributiva para o desenvolvimento enquanto pessoa de acordo com a percepção dos *coachees*'s, considerando as dimensões, pessoais e profissionais, indissociáveis.

As grandes responsabilidades, a alta competitividade e as demasiadas cobranças de um mundo moderno acabam por exigir das pessoas maiores planejamento de vida, delineamento de objetivos, metas e até mesmo o resgate de autoconfiança, foco, autoconhecimento para que haja energia no dia a dia das pessoas e estas possam realizar o que desejam e o que é preciso ser feito conciliando vida pessoal e profissional.

O processo de *coaching* deve trilhar um plano de ação para acompanhar e nortear a pessoa em direção ao que deseja realizar com um acordo e comprometimento entre ambos, com profissionalismo e confiança para que a o sucesso seja alcançado com êxito e a compreensão da metodologia sirva como uma transformação duradoura.

A fim de maiores esclarecimentos e discussão a cerca do assunto sugere-se para estudos futuros realizar pesquisas em organizações de diferentes áreas de atuação, que já aderiram a processos de *coaching* para perceber a eficácia da metodologia no campo profissional assim como, estudos sobre o clima e cultura organizacional pós-processo de *coaching* empresarial.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, E. **Números que validam o coaching no mundo**. Julho, 29 de 2015. Disponível em: <http://www.ericarruda.com.br/#!N%C3%BAmeros-que-validam-o-Coaching-no-mundo/colz/55b84fd00cf2d0bb156c7739>. Acesso em 11 de junho 2016.

BLANCO, V. B. **Um Estudo Sobre a Prática de Coaching no Ambiente Organizacional e a Possibilidade de sua Aplicação como Prática de Gestão do Conhecimento**. Dissertação de Mestrado em Gestão do Conhecimento e da Tecnologia da Informação da Universidade Católica de Brasília. UCB. Brasília, 2006. Disponível em <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/123456789/1495>. Acesso em 11 Maio 2017.

CAMPOS, T. M. et.al. Coaching nas organizações: uma revisão bibliográfica. **Revista Reuna**, v.17, n.2, p. 15-26, Abr. - Jun. 2012, Belo Horizonte -- MG, Brasil. Disponível em <http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/439/482>. Acesso em 27 jun. 2017.

COLAUTO, R. D.; BEUREN, I. M. Coleta, Análise e Interpretação dos Dados. In: BEUREN, Ilse Maria (org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CURY, A. **Gestão da Emoção** – Técnicas de coaching emocional para gerenciar a ansiedade, melhorar o desempenho pessoa e profissional e conquistar uma mente livre e criativa. 1ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

FERREIRA, Debora A. C. et al. Estudo sobre a atuação de coaches. **Revista Sul Americana de Psicologia**. v.4, n°1, Jan/Jul. 2016, São Paulo. Disponível em <http://www.revista.unisal.br/am/index.php/psico/article/view/90>. Acesso em 26 jun. 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KARAWEJCZYK, T.C. et al. Atuação profissional em Coaching e os desafios presentes e futuros nesta nova carreira. **Revista Educação Profissional SENAC**. v. 38, n° 1, jan./abr. 2012 Rio de Janeiro. Disponível em <http://www.bts.senac.br/index.php/bts/article/view/175/160>. Acesso em 24 de Abril 2017.

LAKATOS, Eva M. et al. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, análise e interpretação de dados**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LOLI, F. **O coaching de carreira como recurso facilitador do processo de transição profissional**. Dissertação apresentada à Faculdade FIA de Administração e Negócios mantida pela Fundação Instituto de Administração, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Gestão de Negócios do Programa de Pós-graduação em Stricto Sensu – Mestrado Profissional em Gestão de Negócios. São Paulo, 2016. Disponível em https://www.fia.com.br/DefesasMestrado/Fabio%20Loli_Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Mestrado%201.pdf. Acesso em 10 de setembro 2017.

MARQUES, J.A. **Curso de Formação em Profissional Self Coaching: Módulo I e II**. Chapecó: IBC, 2014, apostila de curso, versão 49.

ROSOSCHANSKY, C. M. B. S.. **As implicações do processo de coaching na identidade profissional: a perspectiva do executivo**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós

Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração. Belo Horizonte, 2013. Disponível em http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_RosochanskyCM_1.pdf. Acesso em 10 de setembro de 2017.

SECCO, K. C. **Coaching e formação da consciência docente**. Dissertação apresentada a banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo para obtenção do título de mestre em Educação. São Paulo, 2012. Disponível em <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/9659/1/Karen%20Ciaccio%20Secco.pdf>. Acesso em 11 de setembro de 2017.

TELLEZ, G. (2010) **Coaching na prática**. E-books PDF. Disponível em <https://www.passeidireto.com/arquivo/17208747/coaching-na-pratica>. Acesso em 22 jun. 2017.

VICTORAZZI, A. R. **Desafios no processo de coaching para a carreira feminina**. Monografia de especialização em Psicologia Organizacional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2016. Disponível em <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/147096>. Acesso em 27 jun. 2017.

VIEIRA, S. **Como elaborar Questionários**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

VIEIRA, P. **O poder da ação - Faça sua vida sair do papel**. 10ª ed. São Paulo: Editora Gente, 2015.

XAVIER, R. A. P. **Gestão de Pessoas, Na Prática**. São Paulo: Editora Gente, 2006.