

A IMPORTÂNCIA DO COACHING NO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO¹

Natiele Cristina Soares Albino²
Ana Paula Lara de Vasconcelos Ramos³

RESUMO: A metodologia do *coaching* vem se tornando cada vez mais difundida no Brasil e no mundo. Atualmente diversas pessoas e empresas estão utilizando essa técnica no intuito de se desenvolver e desenvolver também a seus profissionais. Essa metodologia pode ser utilizada em todos os ambientes do cotidiano por pessoas que estão procurando por mudanças, seja no ambiente pessoal ou no profissional. Por essa razão, o presente estudo tem como objetivo analisar diversas obras dos últimos 10 anos, por meio de uma abordagem bibliométrica, quali-quantitativa e exploratória, para verificar se estudos em revistas científicas têm comprovado de forma eficaz e eficiente o uso desta técnica tem sido produzidos. Dentre os resultados estudados foi observada a predominância de estudos sobre o "Líder Coach" e de artigos produzidos pelo gênero feminino. Também se observou que a difusão do *coaching* é crescente no Brasil, principalmente por pessoas que buscam o desenvolvimento de habilidades e competências.

PALAVRAS-CHAVE: *Coaching*, desenvolvimento de pessoas, *coaching* organizacional, líder coach

ABSTRACT: The *coaching* methodology is becoming more and more widespread in Brazil and worldwide. Currently several people and companies are using this technique in order to develop themselves and their professionals as well, being them at the highest or lowest level. This methodology can be used in every context of daily life by people who are looking for changes, whether in their personal or professional lives. For this reason, this study aims to analyze several works from the last 10 years, through a bibliometric, quali-quantitativa and exploratory approach, if studies that prove effectively and efficiently the use of this technique have been produced. Among the results studied, the predominance of studies on the "Leader Coach" and articles produced by the female gender was observed. It was also observed that the dissemination of *coaching* is growing in Brazil, mainly by people who seek to develop their skills and competencies.

KEYWORDS: *Coaching*, people development, organizational *coaching*, leader coach.

1 INTRODUÇÃO

Devido a cenários cada vez mais desafiadores, as empresas estão buscando se tornar mais inovadoras e competitivas através de investimentos em seu capital humano. A valorização dos talentos dentro das empresas tem se mostrado a chave para torná-los mais competitivos no mercado, e o *coaching* vem se apresentando como uma

¹ Trabalho de conclusão de curso em Administração/2020, apresentado na área temática comunicação oral.

² Graduanda do 8º período do curso de Administração do UNIPAM. E-mail: natielesoares@unipam.edu.br.

³ Professor orientadora, Mestre em Administração e docente do UNIPAM. E-mail: anapaula@unipam.edu.br.

ferramenta importante para o desenvolvimento de pessoas e colaboradores dentro das organizações.

O *coaching*, metodologia desenvolvida por volta da década de 1960, tem base em várias áreas de conhecimento, tais como: psicologia, gestão, administração, neurociência, inteligência emocional, entre outras. Essa metodologia está associada à busca por autoconhecimento, autoeficácia, desenvolvimento de competências, desenvolvimento de perfil de liderança, posturas de adaptabilidade e flexibilidade, que, aliada à promoção de mudanças de comportamento, é fundamental para as organizações.

Em concordância com Marques (2013), o *coaching* é uma ferramenta muito valiosa que busca auxiliar tanto no relacionamento em grupo quanto no individual, em que o profissional proporciona ao *coachee* apoio para focar em metas, desenvolver planos, e alcançar resultados, contribuindo para a cultura de proatividade, aprendizagem e melhoria contínua de pessoas e processos. Para Lages e O'Connor (2010), o *coaching* é a arte de ajudar as pessoas a melhorarem sua eficácia de um modo em que se sintam ajudadas.

Sob a ótica contextualizada surge a seguinte problemática: estudos publicados em revistas científicas têm comprovado a eficácia da metodologia de *coaching*? É nesse sentido que o presente estudo teve como objetivo geral verificar e analisar, por meio de estudos científicos, os impactos da aplicação da metodologia de *coaching* no desenvolvimento de pessoas e organizações.

Para que os objetivos gerais fossem atingidos, os objetivos específicos da presente pesquisa foram realizados através de uma abordagem bibliométrica, identificando o número de publicações, bem como benefícios demonstrados pelo uso da metodologia, em artigos nos últimos 10 anos nas bases acadêmicas, por meio de uma pesquisa básica e exploratória com abordagens quantitativas e qualitativas.

Diante dos fatos mencionados e da atual situação do mercado, o presente estudo justificou-se, pois, o *coaching* tem se mostrado de grande utilidade para a sobrevivência das organizações, melhoria contínua das pessoas e dos profissionais, obtenção de diferencial competitivo, alinhamento das estratégias, desenvolvimento e realização de metas. Sua relevância se mostra em buscar ajudar os estudantes e administradores a conhecer e se aprofundar nesta ferramenta, servindo como base para futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CAPITAL HUMANO E A SUA IMPORTÂNCIA

Na atualidade, o principal fator gerador de valor para as organizações não é mais o capital ou os bens físicos, mas sim as pessoas que trazem consigo conhecimento e inteligência para tais, ou seja, as pessoas preparadas para atuar e mostrar o seu melhor nos cargos onde atuam agregando valor para a empresa. Seus talentos são aplicados na resolução de problemas dentro das organizações.

Capital humano é o capital de gente, de talentos e de competências. A competência de uma pessoa envolve a capacidade de agir em diversas situações, tanto para criar ativos tangíveis como intangíveis. Não basta ter pessoas. Torna-se necessário uma plataforma que sirva de base e um clima que impulse as pessoas e utilize os talentos existentes. Assim, o capital humano é basicamente constituído de talentos e competências das pessoas. Sua plena utilização requer uma estrutura organizacional adequada e uma cultura democrática e impulsionadora. Assim, organização, clientes e pessoas constituem o tripé do capital intelectual. O conhecimento é fundamental nesse jogo. Enquanto o capital físico se deprecia com o uso, o conhecimento se valoriza cada vez mais. O cabedal de conhecimentos de uma pessoa não diminui se ela o compartilha com os outros. (CHIAVENATO, 2002, p. 34).

Chiavenato (2002) diz que atualmente a informação e o conhecimento estão se tornando cada vez mais importantes. Para as organizações esses elementos são questão de sobrevivência no mundo dos negócios. Com isso, a dependência do desempenho e das competências das pessoas, principalmente daquelas que trabalham com o conhecimento, é cada vez maior nas empresas.

Dessa forma, percebe-se que é através do investimento em conhecimento que as organizações sairão na frente. Devido a cenários cada vez mais competitivos, a manutenção de um capital intelectual é o bem mais precioso da organização. Como resultado disso, a metodologia do *coaching* tem crescido cada vez mais dentro das empresas, trazendo resultados no desenvolvimento e aprimoramento de competências, habilidades e atitudes dos colaboradores.

2.2 COACHING

Pode-se considerar que o *coaching* consolidou-se entre as décadas 1930 e 1980, quando se acreditava que um treinador competente poderia capacitar os atletas a reduzirem obstáculos psíquicos, técnicos e táticos, que os impedia de alcançar grandes resultados. No final da década de 1980, *Whitmore* e outros profissionais fundaram na Inglaterra o *Inner Game*, instituto criado para capacitar treinadores, disseminar ideias e conhecimento, o que consolidou a aplicação do método de *coaching* para vários segmentos de interesse. (OLIVEIRA, 2018).

Coaching é uma atividade de consultoria e aconselhamento em uma abordagem, geralmente confidencial, entre o consultor – treinador – e a pessoa que está sendo treinada, visando seu desenvolvimento pessoal e, principalmente, profissional, com resultados previamente negociados e estabelecidos. (OLIVEIRA, 2018, p. 03).

Segundo Krausz (2007), a metodologia do *coaching* é um processo de desenvolvimento tanto pessoal como profissional, e apresenta o seu foco na mudança do estado presente e futuro. Após uma autoavaliação, metas são desenvolvidas para

que o *coachee* possa alcançá-las, se aproximando cada vez mais de seus objetivos, através do entendimento e aprimoramento de suas competências, buscando sempre a máxima nos seus resultados.

2.3 BENEFÍCIOS DO MÉTODO DE COACHING

O *coaching* é uma metodologia que tem crescido de forma exponencial e atingido muitas pessoas e organizações. Sua importância se dá pelo fato de suas bases passarem por diversas áreas de ensino, como: gestão, liderança, educação, filosofia, sociologia, psicologia positiva, neurologia e administração.

O *coaching* é um processo estruturado que utiliza ferramentas e metodologias cientificamente validadas, além de conceitos e conhecimentos oriundos de diversos campos do saber humano. Tudo isso para entender como nós pensamos, sentimos, reagimos, aprendemos, mudamos, evoluímos, nos motivamos e nos relacionamos. (MATTA; VICTORIA, 2015, p. 89).

Em concordância com InCoaching (2017), o *coaching* é um processo de parceria entre o *coach* e o *coachee*, criando uma sinergia. São formuladas metas pontuais e alcançáveis, e elas imantam o *coachee* em direção a alcançá-las sem sofrimento. O *coachee* desenvolve novas capacidades que expressem seu sucesso pessoal e profissional.

Clientes que passam pelo processo de *coaching* aumentam o nível de autoconhecimento e com isso conseguem melhorar a qualidade de suas vidas, reduzir o estresse, melhorar o nível dos relacionamentos e da comunicação interpessoal. Além disso, Vieira (2013) diz que o *coaching* auxilia o *coachee* a superar comportamentos negativos e crenças limitadoras.

Segundo Lages e O'Connor (2010), após a medição do impacto do *coaching* nos resultados da empresa, são percebidos aspectos de melhora como: maior retenção de clientes, melhores resultados da equipe, maior velocidade e qualidade nos projetos, moral elevado e redução no número de reclamações.

2.4 DIFERENTES TIPOS DE COACHING

Existem diversas aplicações para a metodologia de *coaching*, e essas mudam de acordo com o foco do *coachee*, sendo aplicadas de acordo com a sua necessidade de desenvolvimento. Dentre essas variações podemos citar: *Life Coaching*, *Coaching Executivo*, *Coaching Empresarial*, *Coaching de Carreira* e *Coaching Esportivo*, entre outros.

2.4.1 *Coaching de Vida (Life Coaching)*

O *Coaching de Vida* é o mais profundo processo de *coaching*, e tem o propósito de fazer com que o *coachee* busque refletir sobre seus objetivos pessoais e profissionais,

assim como em ações que ele precisa desenvolver para alcançar seus objetivos com satisfação e êxito (ECARD, *et. al.*; 2016). Essa metodologia busca desenvolver um cenário reflexivo e promover mudança de uma visão mais ampla e holística sobre as questões pessoais e profissionais do *coachee*.

Com o foco voltado para o desenvolvimento pessoal, o *Personal Coaching* trabalha com a ampliação de capacidades e habilidades do *coachee*, para que ele se prepare, no sentido de implementar ações assertivas e conseguir atingir suas metas e objetivos pessoais. (IBCCOACHING, 2018).

Podemos citar como objetivos do *Life Coaching*: desenvolvimento de habilidades de comunicação, autoconhecimento, inteligência emocional, emagrecimento, equilíbrio na vida financeira, rompimento de crenças limitantes, mudanças de pensamentos, e construção de equilíbrio em todas as partes da vida, que façam o *coachee* se sentir satisfeito e realizado.

2.4.2 Coaching de Carreira

O *Coaching* de Carreira é uma área dentro do *coaching* que ajuda o *coachee* a conhecer novos rumos na carreira, a planejar mudanças de atividade, crescimento dentro da atividade realizada, ou escolha de uma carreira, seja ela nova ou a primeira, podendo ocorrer dentro ou fora das organizações.

O profissional dessa área auxilia o *coachee* a identificar com clareza pontos que ele busca no mercado de trabalho, expondo os problemas e as preferências de trabalho do cliente. Com isso, metas são trabalhadas para que o *coachee* chegue cada vez mais perto da mudança desejada, podendo assim desenvolver atividades que antes julgava impossíveis.

De acordo com Matta; Victoria (2015), *coaching* é a prática mais eficaz para desenvolver a liderança e aumentar a eficácia de líderes, gerentes e chefes de equipe. Isso ocorre porque o *coaching* atua em aspectos fundamentais da liderança: a percepção de si, do outro e da equipe, e a condução da equipe para alcançar resultados.

2.4.3 Business coaching: Coaching executivo

Também sabemos que o mercado se encontra em ferrenho movimento, e numa posição acelerada de mudanças, requer dos profissionais, especialmente dos líderes, um desenvolvimento acelerado para conseguir atender a demanda (MATTEU, *et. al.*; 2015). Logo, ao implementar a cultura do *coaching* nas empresas, muitas mudanças ocorrem no ambiente: melhor convivência e aceleração de resultados e de metas, ao mesmo tempo que dentro das organizações está ocorrendo muita pressão por resultados em curto prazo, levando para os colaboradores cada vez mais trabalho e menos tempo (MARQUES, 2013).

O *Coaching* Executivo busca desenvolver executivos e profissionais, promovendo o alinhamento das estratégias da empresa. (IBC, 2019), atuando na

melhoria das habilidades de comunicação e motivação dos colaboradores, e gerando um fortalecimento das relações e respeito entre os liderados e seus superiores. “O *coaching* executivo é uma metodologia de desenvolvimento profissional inovadora cujo valor, impacto e contribuição estão sendo cada vez mais reconhecidos no cenário organizacional em função dos resultados favoráveis apresentados” (KRAUSZ, 2007, p. 1).

Embora esta modalidade possa ser contratada pela empresa, é importante que o gestor executivo que passa por esse processo esteja totalmente comprometido com os resultados, para que as mudanças necessárias ocorram. O processo é individualizado e procura o autodesenvolvimento, ampliação do foco e das capacidades do gestor e desenvolvimento da confiança e do respeito mútuo. A organização, o executivo e o *coach* trabalham em parceria colaborativa para alcançar aprendizagem e impacto máximos.

2.5 POR QUE BUSCAMOS O COACHING?

O *Coaching* é uma metodologia que tem como base a melhoria contínua e a evolução do ser. Ela age no crescimento pessoal e profissional do indivíduo, nas mudanças nos relacionamentos interpessoais, na eliminação das crenças limitantes, na busca constante da mudança do estado ideal para o estado desejado e no alcance de metas pessoais e profissionais. O processo de *coaching* é para pessoas que desejam realizar mudanças e correr atrás do que os torna plenas e felizes.

Quem busca o *coaching* quer explorar as mudanças e se tornar o melhor que puder ser. Segundo a SBCOACHING (2013), o processo de *coaching* faz as pessoas enxergarem tudo aquilo que as impede de atingir os objetivos que elas almejam na vida. “O *coach* utiliza ferramentas específicas e mensuráveis que induzem mudanças no *coachee*, e eles percebem que podem ser e fazer tudo o que sempre desejaram. O *coaching* trabalha aspectos que visam a eliminação de comportamentos sabotadores, bem como desenvolver hábitos novos e positivos para uma vida plena, equilibrada e feliz” (IBCCOACHING, 2018).

2.7 O PAPEL DO LÍDER

Segundo Maximiano (2017), a palavra líder vem do inglês pré-medieval, e significa “pessoa que conduz um grupo, uma organização”. O líder pode ser uma pessoa ou grupo que guia ou conduz o comportamento dos liderados. Ele pode ser comparado ao maestro de uma banda. O líder pode ter ou não ter autoridade formal sobre os liderados, e o que o diferencia é a capacidade de influenciar o comportamento alheio, que resulta em uma motivação intrínseca.

Liderança é um contínuo processo de escolha que permite ao grupo caminhar em direção à sua meta, apesar de todas as perturbações internas e externas. O grupo tende a escolher como líder a pessoa que pode lhe dar maior assistência e orientação (que escolha ou ajude o grupo a escolher os rumos e as melhores soluções) para que alcance

seus objetivos. A liderança é uma questão de redução da incerteza do grupo, isto é, uma escolha ou tomada de decisão. Neste sentido, o líder é um tomador de decisões ou aquele que ajuda o grupo a tomar decisões adequadas. (CHIAVENATO, 2020, p. 76).

Para exercer a liderança, é necessário que o líder possua algumas competências, tais como: espírito empreendedor, inteligência emocional, boa comunicação, capacidade de motivar, proatividade, autoconfiança, orientação para a eficiência, capacidade de administrar processos e desenvolver pessoas, ser um exemplo para os seus liderados. A liderança está intimamente ligada ao processo de saber motivar e conduzir as pessoas. O líder só é seguido se servir como exemplo para algum motivado. “O importante é que a equipe não duvide da intenção do líder” (BERNARDINHO, 2006, p. 193).

2.8 LÍDER COACH

Uma liderança baseada nos princípios do *coaching* é um diferencial importante para as empresas. Sob o ponto de vista de Marques (2013), o líder *coach* deve ser considerado como prioridade pelas organizações, pois tem como principal foco o desenvolvimento dos colaboradores, entendendo que é por meio deles que se consegue alcançar os resultados desejados.

Do mesmo modo, a IBC (2019) diz que o líder *coach* é aquele profissional que entende a importância do seu papel dentro da organização, não apenas para que os negócios sejam prósperos, mas para que todos os colaboradores da empresa tenham condições de desenvolver suas carreiras, efetivamente e na prática.

O profissional líder *coach* possui características de grande importância para a empresa, e é capaz de potencializar a performance organizacional dentro das equipes de trabalho:

- Capacidade de liderar pelo exemplo;
- Saber ouvir e entender as pessoas;
- Ser criativo e proativo;
- Capacidade de desenvolver os talentos das outras pessoas, oferecer suporte e feedbacks assertivos, promover o aprendizado contínuo dos colaboradores;
- Foco na solução e nos resultados;
- Saber delegar e construir equipes de alta performance;
- Visão holística e integrada das situações;
- Ter inteligência emocional;
- Saber respeitar as diferenças e conviver com as adversidades;
- Visão orientada para o futuro;
- Segundo Marques (2013), as bases da liderança *coaching* são inovação, perguntas poderosas, energia, equipe, colaboração, cultura, aprendizado, sucesso, ser mentor, comunicação e paixão.

2.9 COACHING NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

No dicionário Scottini (2014), a palavra “competente” tem diversos significados; entre eles apto, hábil, capaz e conhecedor, atribuição, alçada. Entendemos que em sentido figurado, a palavra competência nos remete à capacidade que o indivíduo tem de manifestar um juízo de valor sobre o que lhe é ensinado, uma soma de conhecimentos e habilidades. Em concordância com Matta; Victoria (2015), competência é capacidade das pessoas em coordenar, de forma eficiente, diferentes conjuntos de conhecimentos e habilidades que permitem um desempenho superior.

As competências são classificadas em quatro grupos, sendo elas:

- Capacidades cognitivas - são as competências relacionadas ao raciocínio;
- Capacidades perceptivas - são aqueles referentes à forma como apreendemos e interpretamos as informações usando os nossos instintos;
- Competências motoras - são relacionadas às ações que envolvem os movimentos físicos;
- Competências perceptivas-motoras - são aquelas que envolvem detecção e interpretação da ação e execução dos movimentos.

A teoria das competências está, cada vez mais, sendo aceita no ambiente empresarial, porque as empresas estão buscando renovar seus conhecimentos através do desenvolvimento dos talentos. Em concordância com Chiavenato (2015), todo profissional precisa ter um conjunto básico de competências para desenvolver atividades na organização. Em função disso, quem tem um perfil elevado em competências apresenta mais qualidades para realizar determinadas funções e alcançar as metas. Sendo assim, é importante que toda pessoa invista no desenvolvimento de novas habilidades que sejam fundamentais no negócio onde atua ou deseja atuar.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa possuiu como base o estudo de fontes bibliográficas que abordam o tema “*Coaching* no desenvolvimento de pessoas e de organizações”, e foi através da análise de obras de diversos autores e fontes como revistas, artigos, periódicos e fontes online, que o aprofundamento do projeto foi realizado.

A abordagem bibliográfica é utilizada para conhecer as contribuições científicas sobre determinado assunto, tendo por objetivo recolher, selecionar, analisar, e interpretar as contribuições teóricas já existentes sobre o assunto (MATHIAS-PEREIRA, 2016, p. 87).

Buscando atingir os objetivos específicos do estudo, foi realizada uma pesquisa básica, exploratória e descritiva. Gil (2018) diz que a pesquisa básica tem como propósito reunir estudos para preencher uma lacuna no conhecimento. O autor traz também que “[...] a pesquisa básica pura é destinada unicamente à ampliação do conhecimento, sem qualquer preocupação com seus possíveis benefícios” (GIL, 2018, p. 25).

Em relação à natureza da pesquisa, foi utilizada uma pesquisa exploratória na busca por conhecimento e construção da possível hipótese, possibilitando familiaridade com o problema. Segundo Gil (2016), a pesquisa exploratória compreende: levantamento bibliográfico, entrevista com pessoas experientes em relação ao assunto e análise de exemplos.

Também foi utilizada uma abordagem descritiva, que se caracteriza pela descrição de uma população ou identificação da relação entre variáveis. A análise realiza uma decomposição dos elementos do texto, incluindo definição das categorias que compõem os elementos do conteúdo, estabelecimento de unidades e análise da frequência dos elementos no texto, contabilização dos elementos do conteúdo, numeração das palavras e indicadores que aparecem no texto (MARCONI; LAKATOS, 2017).

Este estudo contempla abordagens qualitativa e quantitativa, que combinadas apoiam a busca por resultados aprofundados e abrangentes. Comparando os dois enfoques, Lakatos; Marconi (2017) dizem que o enfoque quantitativo é voltado para a descrição, previsão e explicação dos fatos, tal qual para dados mensuráveis ou observáveis. Em compensação, o enfoque qualitativo apoia-se na exploração, na descrição e no entendimento do problema.

Para a construção da teoria e a viabilização de hipóteses que possibilitem o aprofundamento dos estudos científicos, será utilizado um método de pesquisa sob ótica bibliométrica. A utilização deste método é relativamente nova, e para se realizar essa análise é necessário implantar e responder alguns parâmetros para execução deste tipo de abordagem, no qual a coleta, filtragem e transformação dos dados em informações relevantes se torna essencial para elaboração do resultado final (RAMOS, 2009).

Para a realização da coleta de dados foi desenvolvido uma pesquisa em trabalhos científicos nas bases acadêmicas do *Google Acadêmico*, *Ebscohost - EBSCO Industries*, *Spell Scientific periodicals electronic library*, *Spell – Scientific Periodicals Eletronic Library* - referentes a conteúdo relacionado às palavras-chave, “*coaching*”, “*coaching executivo*”, “*coaching de carreira*”, “*coaching organizacional*”, “*coaching de vida*”, e “*líder coach*”.

“A coleta de dados é a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de efetuar a coleta dos dados previstos”. (MARCONI; LAKATOS, 2017, p.180).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram encontrados um total de 328 artigos acadêmicos, realizado uma análise específica, avaliando minuciosamente os artigos que mais se encaixam no tema proposto. Foram selecionados um total de 80 trabalhos científicos, ou 24% do total, que tratavam do tema *coaching* e a sua abordagem no desenvolvimento das pessoas e das organizações.

Na tabela 01, foi realizada uma análise das universidades e centros de formação que desenvolveram o maior número de obras com a abordagem do *coaching* em relação aos estados brasileiros. Destaca-se que o maior número de obras foi

realizado no Centro Universitário de Brasília – DF, com 9 obras, seguida pela Universidade do Extremo Sul Catarinense – SC e pela Universidade Nove de julho – SP, com 4 obras. O item “OUTROS” faz referência às 38 universidades que publicaram apenas 1 artigo referente ao tema, sendo cada um 1,25% da amostra.

Tabela 1: Universidades por estados brasileiros em relação ao desenvolvimento de estudo

UNIVERSIDADE	SIGLA	ESTADO	QTDD	%
Centro Universitário de Brasília	UniCeub	DF	9	11,25%
Universidade Extremo Sul Catarinense	UNESC	SC	4	5,00%
Universidade Nove de julho	Uninove	SP	4	5,00%
Centro Universitário Uningá	Uningá	MG	3	3,75%
Universidade Cândido Mendes	UCAM	RJ	3	3,75%
Universidade Federal de Santa Maria	UFSM	RS	3	3,75%
Universidade Estadual de Santa Cruz	UESC	BA	2	2,50%
Universidade Federal do Goías	UFG	GO	2	2,50%
Instituto Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Sul	IFRS	RS	2	2,50%
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	UFRGS	RS	2	2,50%
Universidade La Salle	UnilaSalle	RS	2	2,50%
Universidade Federal de Santa Catarina	UFSC	SC	2	2,50%
Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo	FATECS	SP	2	2,50%
Universidade de Taubaté	Unitau	SP	2	2,50%
OUTROS			38	47,50%
TOTAL			80	100%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Observa-se que o assunto foi pouco difundido entre as universidades de estudo, havendo apenas uma pequena quantidade de obras desenvolvidas por 48% das universidades estudadas.

Entre os temas abordados pelas palavras-chave na pesquisa, o maior número de artigos encontrados foi a respeito do Líder *Coach*, com ênfase no ambiente empresarial e seus benefícios, como diferencial competitivo no desenvolvimento das pessoas que compõem a organização, de acordo com o Quadro 1.

Quadro 1: Resultado geral

Resultado Geral	
Plataforma de pesquisa	Google Acadêmico
Ano	2014
Temas mais relevantes	Coaching e Líder Coach
Número de autores	1 autor(a)
Gênero	Feminino

Formação acadêmica	Especialização
Estado	Rio Grande do Sul
Natureza da pesquisa	Exploratório
Coleta de Dados	Bibliográfico
Abordagem do problema	Qualitativo

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

O líder *coach* é uma nova forma de liderar pessoas quebrando paradigmas dos antigos modelos de gestão. (ROCHA, 2011). Segundo Matta; Victoria (2015), os processos de *coaching* levam as pessoas a buscarem conhecimentos e alternativas com o intuito de aumentar suas conquistas e realizações. O método é focado no aumento da performance, na transformação, na mudança, e na busca por novos aprendizados.

Porém, segundo Lages; O'Connor (2010), o movimento como conhecemos hoje passou a ser mais difundido a partir de 1980, e as pessoas buscaram se adaptar cada vez mais ao ambiente e aos movimentos sociais, e o *coaching* se desenvolveu para ocupar um nicho.

Nos anos de 2004 a 2007, houve uma aceitação do *coaching* comportamental no mundo dos negócios e uma aceitação da metodologia por parte das universidades nos Estados Unidos, na Europa e na Austrália, e uma crescente difusão da metodologia como técnica comprovada. (LAGES; O'CONNOR, 2010).

No Brasil passou a ser mais difundido a partir de 1990, 2000. No estudo abordado encontramos predominância dos artigos produzidos no ano de 2014, confirmando essa ascensão da metodologia também no Brasil.

O maior número de obras estudadas foi produzido por pessoas do sexo feminino, em um estudo do tipo bibliográfico, exploratório e qualitativo. Sabemos que o papel da mulher mudou muito na sociedade ao longo dos tempos e conciliar a vida de dona de casa, mãe, esposa, não é mais a única tarefa da mulher. Por essa razão, a metodologia do *coaching* se tornou conhecida no ambiente feminino, pois ela busca trazer autoconhecimento, desenvolvimento de competências e habilidades, e atua aliada ao ambiente profissional na busca por satisfação pessoal.

Realizando um panorama geral do estudo, é possível perceber que a metodologia pode ser muito utilizada em todos os ambientes do cotidiano e por pessoas que estão procurando por mudanças, seja no ambiente pessoal ou no profissional. O *coaching* é uma técnica abrangente, e traz mudanças na vida das pessoas que a utilizam.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *coaching* é uma metodologia que vem se tornando reconhecida ao longo dos anos, em virtude da sua técnica em auxiliar as pessoas que estão na busca de seu crescimento pessoal e profissional, como também empresas que reconhecem o valor do desenvolvimento pessoal em seu ambiente de trabalho, e estão procurando um diferencial competitivo no mercado.

Dentre os resultados da pesquisa foi observada uma prevalência de artigos sobre a temática do líder *coach* em virtude da sua importância dentro das empresas.

Observou-se que a maioria das obras analisadas foram produzidas pelo gênero feminino, com apenas um autor por publicação, em obras do tipo bibliográfico, qualitativo e exploratório.

Diante da pesquisa realizada, conclui-se que a metodologia do *coaching* pode ser aplicada em diversas áreas de ensino, sempre na busca pelo desenvolvimento das pessoas a se tornarem a sua melhor versão. Dentro das empresas essa metodologia pode trabalhar como um grande aliado, melhorando o desempenho e a performance dos profissionais, a moral, a produtividade, promovendo realização e alcance de metas almejadas. Embora considerada uma metodologia nova e sem regulamentação no Brasil, a tendência é que esse método cresça, em virtude dos benefícios ofertados e das diversas áreas de aplicação.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de talentos: coaching & Mentoring: as novas ferramentas de gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. São Paulo; Grupo GEN, 02/2020. 9788597024074. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>. Acesso em: 05 jun. 2020.
- BERNARDINHO. **Transformando Suor em Ouro**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2006.
- CASTILHO, Sanmartin, E., Maris, S. **Criatividade no processo de coaching**. São Paulo: Editora Trevisan, 2013.
- ECARD, Dulcila Barreiros Torres *et. al.* A Contribuição do processo de life coaching no desenvolvimento das carreiras dos coachees. **Revista Ciências Administrativas, Fortaleza**, v. 2, n. 22, p. 507-541, jul. 2016.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2018.
- IBC – Instituto Brasileiro de Coaching. **O que é Coaching Executivo?**. 2019. Disponível <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/o-que-e-coaching-executivo/#:~:text=Esse%20tipo%20de%20Coaching%20voltado,n%C3%ADvel%2C%20para%20alcan%C3%A7ar%20Resultados%20Extraordin%C3%A1rios>. Acesso em: 01 maio 2020.
- IBCCOAHING. **O que é personal coaching e Life coaching?**. 2018. Elaborada pela IBC (Instituto Brasileiro de Coaching). Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/o-que-e-personal-coaching-life-coaching/#>. Acesso em: 09 maio 2020.

INCOACHING – Instituto Internacional de Coaching. **Benefícios do Coaching**. 2017. Disponível em: <http://incoaching.com.br/s/2017/01/16/beneficios-do-coaching/>. Acesso em: 01 maio 2020.

KRAUSZ, Rosa Rosemberg. **Coaching Executivo: a conquista da liderança**. São Paulo: Editora Nobel, 2007.

LAGES, Andrea, O' CONNOR, Joseph. **Como o Coaching Funciona: o guia essencial para a história e prática do coaching eficaz**. Rio de Janeiro: Editora Qualymark, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Grupo GEN, 04/2017, 2020.

MARQUES, José Roberto. **O Poder do Coaching**. Goiás: Editora IBC, 2013.

MATIAS-PEREIRA. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. São Paulo: Grupo GEN, 2016.

MATTA, Vilela; VICTORIA, Flora. **Personal & professional coaching**. São Paulo: SBCoaching, São Paulo; SB COACHING Publishing, 2015.

MATTEU, de Douglas *et. al.*. **Coaching aceleração de resultados estratégias, técnicas e processos para o sucesso pessoal, profissional e organizacional**. São Paulo: Editora Ser Mais, 2015.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Coaching, Mentoring e Counseling**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

RAMOS, Albenides. **Metodologia da Pesquisa Científica: como uma monografia pode abrir o horizonte do conhecimento**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

ROCHA, Isabella dos Santos. **Líder Coaching e Equipes de Alto Desempenho**. 2011. 31 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Centro Universitário de Brasília - Uniceub, Brasília, 2011.

SBCCOACHING – SOCIEDADE BRASILEIRA DE COACHING. **O que leva cada vez mais pessoas a procurarem um coach?**. Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/o-que-leva-cada-vez-mais-pessoas-a-procurarem-um-coach/>. Acesso em: 03 jun. 2020.

VIEIRA, Ana Lúcia da Costa. **Coaching**: características do coach e benefícios do Coaching para o cliente. 2013. 84 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Instituto Politécnico do Porto, Vila do Conde, 2013.