

COACHING: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA¹

Simone Queiroz

Graduanda do 8º período do curso de Administração do UNIPAM.

E-mail: simone@grupocomcenter.com.br

Ana Paula Lara de Vasconcelos Ramos

Orientadora do trabalho. Professora do curso de Administração do UNIPAM.

E-mail: anapaula@unipam.edu.br

RESUMO: O objetivo geral foi desenvolver uma análise de estudos sobre o coaching. Teve como objetivos específicos, a identificação do número de publicações anuais, as técnicas apresentadas e os possíveis benefícios. A metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliométrica, a fim de comprovar a aplicabilidade da técnica de coaching e seus resultados. A pesquisa foi exploratória, com abordagem qualiquantitativa. Conclui-se que o coaching não é estudado o bastante, e pouco conhecido no mundo empresarial.

PALAVRAS-CHAVE: Desenvolvimento. Estratégia. Transformação.

ABSTRACT: The overall goal was to develop an analysis of coaching studies. It had as specific objectives, the identification of the number of annual publications, the presented techniques and the possible benefits. The methodology used was a bibliometric survey, in order to prove the applicability of the coaching technique and its results. The research was exploratory, with a qualitative approach. It is concluded that coaching is not studied enough, and little known in the business world.

KEYWORDS: Development. Strategy. Transformation.

1 INTRODUÇÃO

O presente projeto abordou o coaching, que atualmente é considerado uma técnica para um desempenho profissional e pessoal, aprimorando nas pessoas seu desempenho e sua capacidade de aprender.

O coaching é uma ferramenta essencial para atingir os objetivos em diversas áreas da vida e a honestidade é um ponto básico para atingir o total êxito. O coaching não é apenas uma metodologia, mas um estilo de vida.

A principal problemática encontrada no tema em questão é a falta de conhecimento do processo, ainda que amplamente divulgado, muitas pessoas não conhecem sua importância. Entendendo assim, sua pouca aplicação nas organizações.

O objetivo geral foi desenvolver uma análise de estudos relacionados ao

¹ Trabalho apresentado na área temática 1.

coaching, teve como objetivos específicos, a identificação do número de publicações anuais, quais as técnicas apresentadas e os possíveis benefícios, abordaram também as limitações apontadas nas publicações.

A importância do projeto foi analisar e construir indicadores sobre o tema na vida pessoal e profissional das pessoas, para isso foi analisados artigos sobre o tema coaching, com informações científicas e tecnológicas de determinadas disciplinas, áreas, organizações ou países.

O coaching é um processo que procura trazer para a vida das pessoas tanto o autoconhecimento individual, quanto o profissional, procura ensinar como se relacionar da forma correta, sem ofender nem prejudicar o próximo, também tem o intuito de auxiliar na busca de uma vida mais saudável e menos estressante, mudando as pessoas de um estado esperado para um estado desejado, vivendo em harmonia e sintonia um com o outro.

No atual mundo corporativo é cada vez maior a pressão por resultados, percebe-se que as pessoas têm cada vez menos tempo e mais responsabilidades e obrigações, que sejam num âmbito profissional ou familiar. Desta forma o coaching entra como uma ferramenta para mudar o ambiente de trabalho para um ambiente mais desafiador e motivador.

Esse trabalho se justificou, porque seus resultados foram importantes para comprovar a aplicabilidade da técnica de coaching e o retorno positivo de seus resultados perante os indicadores estudados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DEFINIÇÃO DE COACHING

Segundo Goldsmith, Lyons e Freas (2003, p. 48) o “coaching é transformação organizacional, coaching é desenvolvimento de equipe, coaching é estratégia em movimento”.

O coaching é uma atividade profissional em construção, uma arte que exige sutileza de quem pratica e técnica amparadas na expansão do conhecimento científico, particularmente do comportamento humano, dos processos de aprendizagem e do conjunto de fatores socioculturais que atuam num determinado contexto (KRAUSZ, 2007, p. 21).

“O coaching é um processo que permite a (auto) conscientização e reflexão, descoberta pessoal de pontos frágeis e pontos fortes” (FLORIANO, 2013; *apud* MARQUES, 2013, p. 312).

“Ele contribui para que os indivíduos e grupos se transformem, ao impactar suas visões e valores, apoiá-las na reinvenção e remodelação do pensar e agir, mediante um processo participativo e dirigido da aprendizagem” (KRAUSZ, 2007, p. 28).

“Coaching é um processo que contribui para que as pessoas e os grupos se transformem, reflitam a respeito de sua visão de mundo, de seus valores e crenças, aprofundem sua aprendizagem, incorporem novas habilidades e capacidades” (KRAUSZ, 2007, p. 27).

Diante disso, nota-se que o coaching é uma ferramenta que vem crescendo no mundo de forma expressiva, e sendo cada vez mais usado na vida das pessoas e também nas organizações. O coaching é uma maneira de aumentar a eficiência das pessoas, e seu processo é feito por um profissional qualificado, o coach.

2.1.1 O Coach

De acordo com Oliveira (2015) o coach é um profissional com amplo conhecimento do mercado de trabalho, ele é um facilitador de um processo estruturado de aprendizagem, pois ele apresenta mais questionamentos, com perguntas abertas e inteligentes, do que soluções. É quando a pessoa tem o conhecimento, mas não obtém resultados (MERLEVEDE; BRIDOUX, 2008).

Segundo Marques (2013, p. 13) o Coach é “transformacional: através da mudança provocada nos indivíduos, o líder pode transformar a organização e obter o comprometimento”.

O coach é um profissional que busca auxiliar as pessoas, e podem estar dentro e fora das organizações. Segundo Krausz (2007) os coaches podem ser externos ou internos.

O coach se especializa para ajudar as organizações nas relações entre as pessoas, na vida ele se especializa em ajudar nas relações pessoais, e nas organizações nas relações profissionais, é focado também nos resultados da empresa.

2.2 O PROCESSO DE COACHING

O processo de coaching busca aprimorar nas pessoas seu desempenho e sua capacidade de aprender. Implica fornecer feedback, mas também usa outras técnicas, como motivação, questionamentos eficazes e a adequação do estilo de gerenciamento do coach à prontidão dos coachees para se dedicarem a uma determinada tarefa (CAMPOS; PINTO, 2012).

Em resumo, o processo do coaching busca ensinar para o coachee como se conhecer melhor e se relacionar com o próximo.

Segundo Krausz (2007, p. 27) “o processo do coaching, quando adequadamente conduzido, pode ser comparado a uma enzima que provoca mudanças voltadas a si próprias, uma espécie de fermento do crescimento e da superação profissional”.

2.3 DIFERENTES TIPOS DE COACHING

“Existem diferentes tipos de coaching, mas as habilidades envolvidas são as mesmas, somente aplicadas em áreas diferentes” (LAGES, O’CONNOR, 2004, p. 17).

Lages e O’Connor (2004, p. 20) ainda ressaltam que “todos os tipos de coaching são fascinantes e compartilham os mesmos padrões – estabelecer metas e valores e construir habilidades para o futuro”. Segundo eles o coaching foca na compreensão do presente e no desenho do futuro, não “fixando” ou entendendo o passado.

2.3.1 Coaching de Vida

Um coach de vida lida com a vida do cliente em todas as suas dimensões, aspectos pessoais e profissionais, saúde e relacionamentos. Aborda a vida do coachee em vários pontos como: dieta, exercícios, relacionamentos familiares, satisfação com o trabalho, carreira, aposentadoria e condições de vida (LAGES; O'CONNOR, 2004).

2.3.2 Coaching Executivo

“A primeira abordagem de coaching no âmbito organizacional refere-se ao coaching executivo, na qual um profissional contratado, qualificado como coach, conduz um processo com um colaborador com a finalidade de atender demandas e problemas específicos” (CAMPOS; PINTO, 2012, p. 18).

“Os coaches executivos especializam-se em orientar executivos. Eles lidam com pessoas que detém autoridade e poder em uma organização. Eles conhecem os tipos de pressões a que os executivos de ponta estão submetidos e as decisões que eles precisam tomar” (LAGES, O'CONNOR, 2004, p. 18).

2.3.3 Coaching Empresarial

Os coaches empresariais orientam as pessoas nos assuntos ligados ao trabalho, trabalham diretamente com gerentes e podem orientar as equipes de trabalho. O coaching empresarial é também o melhor sistema de monitoramento de qualquer tipo de consultoria ou treinamento (LAGES; O'CONNOR, 2004).

“O coaching empresarial é aplicado para melhorar empresas já constituídas e formalizadas, em qualquer uma de suas áreas. O foco é a organização e não o empreendedor” ou a sua ideia de negócio (VENERI, 2018).

Portanto o coaching empresarial é muito importante, pois auxiliam em grandes projetos para melhorias no mundo organizacional.

2.3.4 Coaching de Carreira

De acordo com Chiavenato (2002, p. 163) “um plano de carreira é o roteiro do desenvolvimento profissional. Nele você traça metas objetivas e claras, com foco e prazos”.

Atinente a isso “um coach de carreira especializa-se em orientar pessoas que querem encontrar um emprego, mudar de carreira, ou retornar ao mercado de trabalho após a interrupção da mesma” (LAGES, O'CONNOR, 2004, p 20).

“O coaching de carreira é um processo que tem como principal objetivo preparar o coachee para traçar estrategicamente o planejamento e desenvolvimento de sua carreira de modo focado e proativo” (CARVALHO, 2016).

Dessa forma, “o principal objetivo do coaching de carreira é otimizar e potencializar o processo de gestão de carreira, levando o indivíduo a adotar atitudes e comportamentos que o levem ao controle de sua carreira a fim de garantir que ela alcance seus alvos pessoais e profissionais” (CARVALHO, 2016).

2.3.5 Coaching Esportivo

Este é o campo em que o conceito de coaching surgiu. Todos os atletas importantes contam com um coach, embora não necessariamente de altíssimo nível, mas porque apenas os melhores atletas contam com um coach? Talvez eles tenham atingido o topo da carreira porque tem um coach (LAGES, O'CONNOR, 2004).

Assim o coaching esportivo é mais voltado para questões pessoais e individuais do atleta, buscando atendê-lo na sua emoção, no seu eu interior. Para que seu desempenho não seja prejudicado por nervosismo, por medo, por stress, por ansiedade, por intolerância, por cansaço, entre outras adversidades que podem ser encontrados no decorrer da carreira como atleta.

2.4 COACHING, MENTORING, ACONSELHAMENTO, TERAPIA E CONSULTORIA

“O termo coaching é originário da arena dos esportes, mas agora coaching é uma nova profissão, claramente distinta de aconselhamento profissional, treinamento, mentoring, terapia e consultoria” (LAGES; O'CONNOR, 2004, p XIV).

Segundo Krausz (2007) além do coaching há outras modalidades de intervenção, entre elas o aconselhamento, mentoring, terapia e consultoria.

O aconselhamento está voltado para o bem-estar emocional do cliente. Embora não constitua uma terapia, é considerado por muitos uma abordagem curativa, enquanto o coaching enfatiza o empoderamento, as forças e o potencial do coachee e como esse poderá usá-los para melhor obter os resultados (KRAUSZ, 2007).

“O mentoring é entendido como a “transferência da sabedoria”. É o processo pelo qual um indivíduo aprende com alguém com mais experiência num determinado campo, metaforicamente mais velho e mais sábio” (KRAUSZ, 2007, p. 34).

2.5 COACHING X LIDERANÇA

“A liderança é necessária para qualquer grupo e se trata de uma relação entre indivíduo e grupo” (MATTEU *et al*, 2015, p. 23). Segundo Maximiano (2004) a liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas, é também a realização de metas por meio da direção de colaboradores.

O Coaching é a maior e melhor metodologia de desenvolvimento e capacitação humana existente na atualidade. Trata-se de um poderoso processo que visa o alcance de grandes e efetivos resultados em qualquer contexto, seja pessoal, profissional, financeiro, amoroso, social ou até mesmo espiritual. A roda da liderança é uma das técnicas usadas para identificar pontos que devem ser trabalhados no indivíduo (MARQUES, 2016).

2.6 COACHING X RESULTADOS

“O processo de Coaching tem começo, meio e fim. Resultados mensuráveis e

prazos a serem cumpridos. É uma nova etapa no desenvolvimento pessoal, avaliando diariamente objetivos, metas e principalmente conquistas” (MARQUES, 2013, p. 50).

O trabalho de Coaching é um trabalho de colaboração para que se alcance o bem-estar e os objetivos (MARQUES, 2013).

Dessa forma, o coaching traz resultados para a vida das pessoas e das organizações, são de alguma forma, importantes nos relacionamentos, na eficiência do trabalho e fundamental nos resultados esperados nas organizações.

3 METODOLOGIA

“A metodologia consiste, em estudar e avaliar os vários métodos disponíveis, identificando suas limitações, ou não, no que diz respeito às suas utilizações” (RAMOS, 2009, p. 130). Permitiu o questionamento sistemático da realidade. É estudar a melhor maneira de abordar certos problemas no estado de nossos conhecimentos.

A esquisa foi do tipo bibliográfica, quem consiste em “um tipo específico de produção científica: é feita com base em textos, como livros, artigos científicos, ensaios críticos, dicionários, enciclopédias, jornais, revistas, resenhas, resumos” (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 33).

O projeto detalhou os diversos artigos, com o principal objetivo de identificar o melhor artigo nos últimos 10 anos, que abordou o tema coaching, e suas várias características.

“A fim de se obter o indispensável rigor científico da pesquisa, é preciso que o investigador identifique as principais variáveis da situação-problema que está sendo estudada” (MARTINS, 2002, p. 39).

Foram utilizadas, além da pesquisa bibliográfica, outras fontes de conteúdo que relataram sobre o mesmo tema abordado. De acordo Martins (2002) uma das fontes que possibilita maior conhecimento, é a leitura, é uma das maneiras mais utilizadas para se conhecer a realidade e possibilita obter mais conhecimento sobre o mundo.

Como complemento foi utilizado à pesquisa exploratória, que visou oferecer informações sobre o objeto e orientou a formulação de hipóteses. Segundo Oliveira (2005, p. 71) “este tipo de pesquisa objetiva dar uma explicação geral sobre determinado fato, através da delimitação do estudo, levantamento bibliográfico, leitura e análise de documentos”.

O método de abordagem usado na pesquisa foi uma abordagem qualitativa e quantitativa.

A abordagem qualitativa segundo Oliveira (2005, p. 66) “pode ser caracterizada como sendo uma tentativa de se explicar em profundidade o significado e as características do resultado das informações obtidas através de entrevistas ou questões abertas”.

A abordagem quantitativa “significa quantificar dados obtidos por meio de informações coletados através de questionários, entrevistas, observações” (OLIVEIRA, 2005, p. 64).

Desta forma, as coletas de dados foram desenvolvidas nos trabalhos científicos publicados em fontes de dados de revistas científicas, tais: Anpad, Scielo nos últimos 10 anos. Portanto utilizam-se diferentes e diversos modelos de obras e meios de

informação, para obtenção de dados e conseqüentes transformação em informações mais precisas e diretas. (BARBIER; FEIJÓ, 2013).

Terminada a interpretação de dados, foi dado início à montagem do relatório final da pesquisa. “Todo relatório deve apoiar-se numa redação clara, precisa, objetiva e consistente. A linguagem científica não pode deixar margem a interpretações diversas” (MARTINS, 2002, p. 55).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para a coleta de dados foi analisados trabalhos científicos publicados em fontes de dados de revistas científicas, *ANPAD* e *SCIELO* e também no Google Acadêmico, nos últimos 10 anos.

A ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração desenvolve um consistente trabalho na promoção do ensino, da pesquisa e na produção de conhecimento dentro do campo das ciências administrativas, contábeis e afins no Brasil. Foi Criada em 1976, a partir da iniciativa dos oito programas de pós-graduação então existentes no Brasil, é hoje o principal órgão de interação entre programas associados, grupos de pesquisa da área e a comunidade internacional.

A Scientific Electronic Library Online - SCIELO é um banco de dados bibliográfico, biblioteca digital e modelo cooperativo de publicação digital de periódicos científicos brasileiros de acesso aberto. É o resultado de um projeto de pesquisa da FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa de São Paulo, em parceria com a Bireme - Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde. O Projeto tem por objetivo o desenvolvimento de uma metodologia comum para a preparação, armazenamento, disseminação e avaliação da produção científica em formato eletrônico.

O Google Scholar — Google Acadêmico — é uma ferramenta de pesquisa do Google que permite pesquisar em trabalhos acadêmicos, literatura escolar, jornais de universidades e artigos variados. Lançado em Novembro de 2004 passou a oferecer buscas em língua Portuguesa em 10 de janeiro de 2006.

4.1 PUBLICAÇÕES

Na *ANPAD* foi encontrado a maior parte dos artigos, nessa fonte foram localizados quinze artigos sobre o tema em estudo. Na *Scielo* foram encontrados apenas três artigos sobre o tema sendo a minoria das fontes pesquisadas, e no Google Acadêmico foram encontrados cinco artigos.

Observa-se que o número de artigos publicados relacionados ao referido tema eram bastante escassos, principalmente na *SCIELO* e no Google Acadêmico que tiveram poucas publicações sobre o tema. Do total de vinte e três artigos encontrados, foi possível aproveitar vinte deles, o equivalente a 86,95% do total, detalhado no quadro 1.

Quadro 1: Quantidade de Resultados

QUANTIDADE DE RESULTADOS		
ARTIGOS	QUANTIDADE	% RELATIVA
APROVEITADOS	20	86,95%
NÃO APROVEITADOS	03	13,05%
TOTAL DE ARTIGOS	23	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

De acordo com o exposto no quadro 2, observa-se que nos primeiros anos da pesquisa, quase não havia artigos sobre o tema, sendo que nos anos de 2010 e 2011 não foram localizadas publicações. Em 2015, teve mais publicações, o equivalente a 21,04% do total, sendo ainda muito pouco. E ainda que o assunto tenha começado a ser mais comentado não teve um aumento nos anos seguintes. Em 2018 começou a ter mais publicações, com o passar dos anos em que o tema está se tornando mais reconhecido e divulgado, o pouco que é divulgado é mostrando a sua eficácia, por isso mais pessoas estão pesquisando e elaborando pesquisas sobre o assunto, mas mesmo assim ainda não é o bastante.

Quadro 2: Quantidade de artigos publicados por ano

QUANTIDADE DE ARTIGOS PUBLICADOS POR ANO		
ANO	QUANTIDADE	% RELATIVA
2018	3	15,79%
2017	2	10,53%
2016	2	10,53%
2015	4	21,04%
2014	3	15,79%
2013	2	10,53%
2012	2	10,53%
2011	0	0,00%
2010	0	0,00%
2009	1	5,26%
TOTAL DE ARTIGOS	19	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

No quadro 3, observa-se a quantidade de autores por artigo. A maioria deles foram feitos por duplas, representando 47,37% do total de artigos. 21,05% elaborado por um autor. Em seguida por grupos de três autores, o equivalente a 15,79%. Apenas 10,53% por grupos de quatro e 5,26% por grupos de cinco autores. Diante das estatísticas observa-se que os autores preferem trabalhar em duplas.

Quadro 3: Quantidade de autores por artigo

QUANTIDADE DE AUTORES POR ARTIGO		
AUTORES	NÚMERO DE ARTIGOS	% RELATIVA
1	4	21,05%
2	9	47,37%
3	3	15,79%
4	2	10,53%
5	1	5,26%
TOTAL DE ARTIGOS	19	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

No quadro 4, é apresentada a relação dos gêneros dos autores nos artigos pesquisados. Observa-se haver equilíbrio entre ambos, com uma pequena predominância das autoras femininas, sendo 26 autoras, o que representa 59,09% do total, e 18 autores masculinos, sendo o equivalente a 40,91%. Esses dados demonstra que o gênero feminino tem um pouco mais de interesse sobre o tema em estudo.

Quadro 4: Gênero Autores

GÊNERO AUTORES		
MASCULINO	18	40,91%
FEMININO	26	59,09%
TOTAL DE AUTORES	44	100,00

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

O quadro 5 apresenta o número de artigos publicados de acordo com o tipo de pesquisa utilizada, sendo teórica ou empírica. De acordo com Demo (2000), a pesquisa empírica, diz respeito ao estudo da face empírica e fatural da realidade, produzindo e analisando dados, sempre de maneira a lidar com os fatos obtidos, e a pesquisa teórica consistem na reconstrução de teorias, ideias, conceitos e ideologias, a fim de aprimorar seus fundamentos teóricos.

Diante da análise observa-se que houve grande diferenciação havendo um equilíbrio em ambos os tipos de pesquisa, sendo dez artigos empíricos, o que representa 52,64%, e nove artigos teóricos, sendo 47,36% do total.

Quadro 5: Artigos publicados por classificação

ARTIGOS PUBLICADOS POR CLASSIFICAÇÃO		
TEÓRICO	9	47,36%
EMPÍRICA	10	52,64%
TOTAL DE ARTIGOS	19	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

No quadro 6 foi analisada a abordagem de pesquisa adotada nos artigos, dividindo-se em pesquisa quantitativa, qualitativa e quali-quant. A abordagem quantitativa é como uma tentativa de se explicar em profundidade o significado e as

características do resultado das informações obtidas através de entrevistas ou questões abertas, e a pesquisa quantitativa parte de um conjunto de resultados. Logo a pesquisa quali-quanti é a junção dessas duas teorias.

A maioria dos artigos foi qualitativa, representando 47,37%. A abordagem qualitativa representou 31,58% e o menos utilizado foi à abordagem quali-quanti, com 21,05% dos artigos.

Quadro 6: Abordagem da Pesquisa

ABORDAGEM DA PESQUISA		
QUALITATIVA	9	47,37%
QUANTITATIVA	6	31,58%
QUALI-QUANTI	4	21,05%
TOTAL DE ARTIGOS	19	100,00

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

Quanto aos fins das pesquisas analisadas, é mostrado no quadro 7 os tipos de pesquisa. Predominando a pesquisa do tipo descritivo, totalizando sete artigos, sendo 36,85% do total. Depois o documental, representando 31,57% do total. Esses foram os tipos mais usados na pesquisa. A exploratória e a exploratória/descritiva representou 10,52% cada e a textual e análise crítica foi 5,27% cada uma.

Quadro 7: Pesquisa quanto aos meios

PESQUISA QUANTO AOS MEIOS		
DOCUMENTAL	6	31,57%
EXPLORATÓRIA	2	10,52%
DESCRITIVA	7	36,85%
TEXTUAL	1	5,27%
EXPLORATÓRIA/DESCRITIVA	2	10,52%
ANÁLISE CRÍTICA	1	5,27%
TOTAL	19	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

A fim de se definir o padrão geral dos artigos publicados, foi elaborada a quadro 8, que traz uma visão geral das publicações, com base nos dados obtidos anteriormente neste estudo.

Quadro 8: Resultado Geral

RESULTADO GERAL	
ITEM PESQUISADO	PREDOMINÂNCIA
ANO DE PUBLICAÇÃO	2015
QUANTIDADE DE AUTORES	2
GENÊRO DOS AUTORES	FEMININO
CLASSIFICAÇÃO	EMPIRÍCA
ABORDAGEM DA PESQUISA	QUALITATIVA
PESQUISA QUANTO AOS MEIOS	DESCRITIVO

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

Percebe-se que o modelo geral de publicações analisadas teve 21,04% das publicações em 2015, e 47,37% foram formados por duplas, sendo uma parte importante na preferência por essa formação. Quanto ao gênero, houve um equilíbrio, sendo 59,09% femininos e 40,91% masculino. A classificação se sobressaiu a empírica com 52,64%, tendo também um equilíbrio. A preferência da abordagem de pesquisa foi à qualitativa e descritiva, 47,37% e 36,85% respectivamente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O projeto teve como objetivo analisar estudos relacionados ao coaching por meio de um estudo bibliométrico, o coaching vem se tornando um elemento fundamental na vida das pessoas e das organizações, com ele as tarefas do dia – dia estão se tornando menos estressantes e conseqüentemente trazendo melhores resultados para as empresas.

Para análise do estudo em questão, foi descrito os procedimentos básicos através de uma fundamentação baseada em livros e artigos, onde abordaram-se a definição do coaching, seus diferentes tipos, e mostrando como é uma técnica facilitadora de aprendizagem, e como pode ser utilizada de diversas formas dentro da organização com o intuito de potencializar qualidades das pessoas, obtendo delas o melhor desempenho e melhores resultados.

As fontes da pesquisa foi realizada nas plataformas ANPAD, SCIELO e Google Acadêmico, foram verificadas as publicações no período de 2009 a 2018. No entanto observou-se que o tema ainda não foi muito abordado, teve uma média de duas publicações por ano, sendo considerado muito pouco.

Diante disso, houve grandes limitações nas fontes de pesquisa sobre o tema, como se trata ainda de um assunto pouco falado, nos últimos 10 anos não tiveram muitas publicações, dificultando a obtenção dos resultados, porque não tinha fontes suficientes.

Por isso, conclui-se que o presente estudo torna-se relevante para o meio acadêmico, podendo ser utilizado em futuras pesquisas. É válido citar ainda, a relevância deste tema como objeto de estudo, uma vez que, não se tem muitas pesquisas sobre assunto, sendo ainda pouco comentado. O tema é também um ponto chave para as organizações, como um meio de obter a eficácia e excelência nos processos de uma empresa.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, Fabio. FEIJÓ, Ricardo Luis Chaves. **Metodologia do Pensamento econômico: o modo de fazer ciência dos economistas**. São Paulo: Atlas, 2013.

CAMPOS, Teodoro Malta. PINTO, Maria Nunes. **Coaching nas organizações: uma revisão bibliográfica**. São Paulo: Revista Reuna, 2012. Disponível em: <<http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/439/482>> Acesso em: 07 abr.2018.

CARVALHO, Glaucia Passarelli. **O que é o coaching de carreira?** Portal administradores, 2016. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-o-coaching-de-carreira/100029/>> Acesso em: 29 abr.2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de talentos**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

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

KRAUSZ, Rosa R. **Coaching executivo: a conquista da liderança**. São Paulo: Nobel, 2007.

LAGES, Andrea. O'CONNOR, Joseph. **Coaching com PNL: o guia prático para alcançar o melhor em você e em outros**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2017.

MARQUES, José Roberto. **As 10 principais competências de liderança**. Blog do JRM, 2016. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/as-10-principais-competencias-de-lideranca/>> Acesso: 07 abr.2018.

MARQUES, José Roberto. **O poder do coaching: ferramentas, foco e resultados**. Goiânia: IBC, 2013.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para Elaboração de Monografias e Dissertações**. São Paulo: Atlas, 2002.

MATTEU, Douglas de. SITA, Mauricio. FONSECA, Raquel. FARIAS, Wilson. **Coaching aceleração de resultados: estratégias, técnicas e processos para o sucesso pessoal, profissional e organizacional**. São Paulo: Ser Mais, 2015.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Coaching mentoring counseling: um modelo integrado de orientação profissional com sustentação da universidade corporativa**. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Recife: Bagaço, 2005.

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

VENERI, Jaison. **Consultoria empresarial**. Portal Administradores, 2018. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/o-que-e-coaching-empresarial/>> Acesso em: 29 abr.2018.