

18º Congresso Nacional de Iniciação Científica

**TÍTULO:** COACHING COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES NAS ORGANIZAÇÕES

**CATEGORIA:** EM ANDAMENTO

**ÁREA:** CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS

**SUBÁREA:** Administração

**INSTITUIÇÃO(ÕES):** FACULDADE DE JAGUARIÚNA - FAJ

**AUTOR(ES):** LETICIA HELENA BASSANI FRIZI, MATHEUS DE LIMA, THAYLA APARECIDA FERREIRA

**ORIENTADOR(ES):** MARCOS VALÉRIO GEBRA DA SILVA

## **Coaching como ferramenta de desenvolvimento de líderes nas organizações**

### **1. RESUMO**

A maioria das organizações enfrentam dificuldades relacionadas à Gestão de Pessoas, o que muitas vezes são as consequências de uma má liderança, sem preparo para trabalhar em equipe, ou porque a empresa não está disposta a investir no desenvolvimento de seus líderes, trazendo assim a ineficácia dos objetivos organizacionais.

Como consequências de uma má liderança, sem preparo para trabalhar em equipe, ou porque a empresa não está disposta a investir no desenvolvimento de seus líderes, as organizações precisam compreender que o desenvolvimento da liderança deve ser considerada como uma questão estratégica.

Sendo assim, o Coaching tem sido uma forma eficaz de aperfeiçoar a capacidade profissional do executivo e deixá-lo apto a atingir os objetivos das organizações.

### **2. INTRODUÇÃO**

O cenário dos negócios está mudando, e a única forma de uma organização ter sucesso, é extrair o máximo possível das pessoas que trabalham nela, entretanto, muitas empresas possuem dificuldades quando o assunto é a Liderança.

Diante da necessidade, surge o Coaching, ferramenta utilizada para o desenvolvimento e aprendizado dos indivíduos e das equipes, sendo aplicado como um recurso para estimular a criatividade e aumentar a motivação dos Líderes, auxiliando-os nas tomadas de decisões, podendo torná-los, assim, mais confiantes e comprometidos com a missão da empresa em que estão trabalhando.

### **3. OBJETIVOS**

Analisar a aplicabilidade da metodologia do Coaching, para potencializar as competências e resultados dos executivos, como abordagem estratégica para o desenvolvimento de competências comportamentais de liderança.

### **4. METODOLOGIA**

Pesquisa exploratória, que tem como objetivo a busca de informações, proporcionando maior familiaridade com o problema, visando torná-lo mais explícito para a sociedade e para as organizações.

## 5. DESENVOLVIMENTO

Conforme Hunter (2004), Liderança é a habilidade de influenciar outras pessoas, para que alcancem os objetivos identificados para o bem comum, essa habilidade é uma capacidade adquirida e desenvolvida por alguém que tem o desejo e a aspiração de praticar ações adequadas.

Gómez (2005) acrescenta que, a liderança é uma arte que envolve o relacionamento com as outras pessoas, sendo ela capaz de mobilizar a participação voluntária para alcançar determinado objetivo em comum.

O Líder autêntico, desperta a consciência dos demais, conquista corações e adquire disponibilidade.

De acordo com Bergamini (2006), um líder deve combinar quatro talentos, sendo eles: talento cognitivo (interpretar e entender os objetivos que uma organização visa), talento social e político (capacidade de compreender a organização, os funcionários, os grupos no que diz respeito à estrutura e regras), talento intrapsíquico (compreender seu poder e onde pode chegar) e o talento ético (capacidade de compreender a responsabilidade social da organização).

Conforme Chiavenato (2004), as empresas precisam investir nas pessoas, já que elas constituem a sua principal vantagem competitiva, desenvolvendo e proporcionando espaço para os talentos se aprimorarem, quanto mais a empresa fizer isso, mais valorizará e aumentará a mobilidade potencial dos seus colaboradores.

De acordo com Araújo (1994), o Coaching é o exercício mais elevado de liderança e uma prática vigorosa para a formação de líderes nas organizações.

A pessoa que recebe o Coaching, pode se tornar líder de maior credibilidade e agente ativo da mudança, pois consegue desenvolver nos demais um hábito essencial para o sucesso tanto pessoal quanto organizacional, o coach ajuda na criação de uma organização mais reativa, positiva e coesa (GOLDSMITH, LYONS e FREAS, 2003).

E porque processo de Coaching pode auxiliar? Pois nem sempre é possível observar as próprias ações individuais, sem a ajuda dos outros, é com os olhos dos outros que nos enxergamos melhor, que vemos quem realmente somos e os resultados que, de fato, produzimos.

Coaching é um processo de alto impacto, para o aumento da produtividade, pois significa compromisso com os resultados e com a realização das pessoas e pressupõe disposição para cooperar. Quando a equipe está muito competitiva, a prática de coaching restabelece os vínculos entre as pessoas e a preocupação com o desenvolvimento dos outros; e quando ela está cooperativa demais, ou até complacente, provoca uma reflexão sobre a responsabilidade pelos resultados. (ARAÚJO, 1994, p.29).

## **6. RESULTADOS PRELIMINARES**

Melhorar o relacionamento interpessoal, a comunicação entre a equipe, trazendo o aumento da produtividade e lucratividade na organização.

Identificar e desenvolver a motivação no ambiente corporativo; Identificar as principais dificuldades encontradas pelas lideranças junto às suas equipes de trabalho.

## **7. FONTES CONSULTADAS**

ARAÚJO, Ane. Coach: um parceiro para seu sucesso. São Paulo: Gente, 1994.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOLDSMITH, Marshall et al. Coaching: o exercício da liderança. Rio de Janeiro: Elsevier: DBM, 2003.

HUNTER, James C. O Monge e o Executivo. 13 ed. Sextante. Rio de Janeiro, 2004.

GÓMEZ, Emiliano. Liderança ética – Um desafio

do Nosso Tempo. São Palo: ed. Planeta do Brasil, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.