

SILVIO CESAR BARBOSA ALVES

A IMPORTÂNCIA DO LIDER COACH NO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS EM UMA ORGANIZAÇÃO INDUSTRIAL

SILVIO CESAR BARBOSA ALVES

A IMPORTÂNCIA DO LIDER COACH NO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS EM UMA ORGANIZAÇÃO INDUSTRIAL

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Especialista Leandro Carlos Magnabosco

Ji-Paraná
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

A474i Alves, Silvio Cesar Barbosa.

A importância do líder Coach no desenvolvimento de pessoas em uma organização industrial. / Silvio Cesar Barbosa Alves.

- Ji-Paraná, 2021.

24 p. il.

Artigo Científico (Curso de Administração) Centro Universitário São Lucas, 2021.

Orientação: Prof. Esp. Leandro Carlos Magnabosco .

1. Desenvolvimento. 2. Autoconhecimento. 3. Liderança. 4. Grupo.
5. Treinamento. 6. Líder 7. Métodos. I. Magnabosco, Leandro Carlos. II. Título.

CDU 658

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Jennyfer Martins de Sena CRB 11/998

SILVIO CESAR BARBOSA ALVES

A IMPORTÂNCIA DO LIDER COACH NO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS EM UMA ORGANIZAÇÃO INDUSTRIAL

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Especialista Leandro Carlos Magnabosco

Ji-Paraná, 19 de novembro de 2021.
Avaliação/ Nota:

BANCA EXAMINADORA

Professor (a): Especialista Leandro Carlos Magnabosco
Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná

Professor (a): Especialista Braian de Souza Bulian
Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná

Professor (a): Mestre Márcia Cristina Teixeira
Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ATA Nº 18/21 - TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM ADMINISTRAÇÃO

Ao oitavo dia do mês de dezembro de dois mil e vinte e um às vinte e uma horas, reuniram-se em Banca, sob presidência do(a) primeiro(a), o(a) Professor(a) Leandro Carlos Magnabosco, Orientador(a) e os(as) Professores(as) Márcia Cristina Teixeira e Braian de Souza Bulian, avaliadores, para comporem Banca Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso entitulado A importância do líder coach no desenvolvimento de pessoas em uma organização, de autoria do(a) aluno(a) Silvio Cesar Barbosa Alves. Após arguições e apreciação sobre o trabalho, foi atribuída nota 8,2, considerando-se (X) APROVADO - () REPROVADO, com as seguintes NOTAS parciais:

- a. Avaliação escrita: Média 6,9
b. Avaliação oral (defesa): Média 9,0
c. Média final: 8,2

Considerações da banca: _____

Ji-Paraná, 8 de dezembro de 2021.

Silvio Cesar B. Alves
Assinatura Orientando(a)

Leandro Carlos Magnabosco
Assinatura do(a) orientador(a)

Assinatura Orientando(a)

A IMPORTÂNCIA DO LIDER COACH NO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS EM UMA ORGANIZAÇÃO INDUSTRIAL

Silvio Cesar Barbosa Alves¹
Leandro Carlos Magnabosco²

Resumo: A abordagem sobre a liderança coach nas organizações em como pode influenciar no desenvolvimento de pessoas, tratando de ser transparente, aplicando métodos, desenvolvendo meios de comunicação mais assertivos de uns com os outros e tendo a cooperação dessas pessoas para uma harmonia no ambiente de trabalho, que a indústria lida com processos maçantes e repetitivos. Este trabalho apresenta um objetivo de mostrar uma revisão das diversas formas de conhecimento sobre liderança e coach em uma organização industrial. Com um método exploratório de pesquisa onde irá contribuir junto aos colaboradores a vontade de ser um melhor líder e que possa desenvolver da melhor forma as pessoas dentro o âmbito organizacional. No intuito de pesquisar estratégias que apresentam orientação para diminuir conflitos, obtenção de diagnóstico e ações positivas que contribuam aos líderes resultados rápidos e eficazes. Com a pesquisa aplicada percebe-se que falta conhecimento sobre o processo de treinamento e liderança coach, nos líderes da empresa alpha. Pois no mercado atual tão competitivo o processo de treinamento pessoal está cada vez mais procurado por apresentar resultados positivos. As avaliações podem contribuir para os líderes no seu dia a dia de trabalho práticas para levá-lo ao objetivo esperado tanto pelos líderes e empresa.

Palavra-chave: Desenvolvimento, autoconhecimento, liderança, grupo, treinamento, líder, métodos.

Abstract: The approach to coach leadership in organizations on how it can influence the development of people, trying to be transparent, applying methods, developing more assertive means of communication with each other and having the cooperation of these people for a harmony in the environment of work, that the industry deals with tedious and repetitive processes. This work presents an objective of showing a review of the different forms of knowledge about leadership and coaching in an industrial organization. With an exploratory research method where we have to explore in employees the will to be a better leader, to have self-knowledge so that people can better develop within the organizational sphere. In order to research strategies that provide guidance to reduce conflicts, obtain a diagnosis and positive actions that contribute to quick and effective results for leaders. With the applied research, it is clear that there is a lack of knowledge about the training process and coach leadership in alpha company leaders. Because in today's competitive market, the personal training process is increasingly sought after because of its positive results. Assessments can help leaders in their day to day work practices to bring you to the goal expected both by leaders and company.

KEYWORDS: Development, self-knowledge, leadership, group, training, leader, methods.

¹ Acadêmico do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2021. E-mail: silviocesarbarbosa2009@outlook.com

² Especialista em Docência Universitária Professor do Curso de Administração Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná Leandro Carlos Magnabosco, 2021. E-mail: Leandro.magnabosco@saolucasjiparana.edu.br

1. INTRODUÇÃO

A necessidade do mercado na atualidade é de líderes que desenvolvem e expandem o autoconhecimento possuindo inteligência emocional e social, comprometidos com o bem estar dos colaboradores do grupo ou de qualquer outros sistemas, que provocam alterações nas estruturas dos processos possuindo clareza nas decisões e resultados eficazes, que por sua vez facilita a integração dos esforços do grupo na busca dos resultados que somente são alcançados coletivamente com líderes que apresentam competências, habilidades, conhecimentos e comportamentos inovadores. Segundo WARE, 2003. (apud KRAUSZ, 2007, p.09) “O lugar onde as pessoas trabalham, como elas se comunicam, a forma como as transações e interações negociais são conduzidas e geridas, tudo está mudando num ritmo cada vez mais acelerado.” (Ware, J. & Grantham, C. 2003, p.148)

Dentre as novas alternativas disponíveis, destaca-se o Líder Coach, cujos efeitos tendem a espalhar pela organização como um todo, provocando alterações estruturais, processuais, socioculturais e comportamentais nas pessoas e na empresa. Por trabalhar o indivíduo com uma estratégia voltada a motivar o autoconhecimento. Numa organização cujo objetivo seja desenvolver lideranças.

Onde o relacionamento interpessoal da sua equipe seja capacitando através de treinamento e buscando melhoria no trabalho, com metas alinhadas tanto do profissional e na organização da empresa, aumentar produção, qualidade de vida e melhoria o processo, gerenciar conflitos com efetividade, tudo isso motivando e inspirando a todos ao redor a darem o seu melhor, no desempenho de suas atividades diárias, o trabalho do profissional com a liderança focada nas pessoas e no resultado desenvolvendo profissionais de acordo com suas competências, qualidades e pontos a desenvolver, trazendo à tona potencial infinito, conseqüentemente, atingindo suas metas e o das organizações. De acordo com Pritchett (1998) (apud KRAUSZ, 2007, p.13) lembra-nos que no mundo contemporâneo “o verdadeiro sucesso dos gestores e líderes será determinado não por aquilo que eles sabem, mas pela rapidez com que aprendem”

Esse estudo tem como objetivo geral analisar como um Líder Coach pode influenciar no desenvolvimento dos colaboradores da empresa Alpha em Ji-Paraná RO. Como o fator motivacional determina o rendimento de cada pessoa, faz jus os alvos serem alcançados pelos objetivos específicos identificar se os líderes da empresa Alpha praticam a liderança Coach; analisar a influência do comportamento dos líderes quanto a motivação da equipe na empresa Alpha; acompanhar o grau de motivação e comportamento dos colaboradores dentre a sua equipe; propor um método adequado para desenvolvimento de líderes Coach na empresa Alpha.

Com aumento de perspectiva das empresas perante sua melhoria de funcionalidades organizacional e dos colaboradores, o líder Coach está sendo bem procurado para tais procedimentos, por ter como objetivo dentre os vários pontos trabalhados a melhoria de performance, criando um plano de desenvolvimento individual para cada caso. Sendo assim, é necessário questionar-se, como o líder coach pode influenciar no desenvolvimento das pessoas em equipe? trazer benefícios a organização de forma em que traga resultados concretos?

2. TEORIA DE BASE

A pesquisa traz temas importantes e a elaboração desse estudo, que é um modelo teórico onde possui um contexto geral e específico para o desenvolvimento de competências gerenciais no uso do processo de aprendizado para atender essas novas demandas no mundo organizacional globalizado colabora também em descobrir novas habilidades técnicas, emocionais e comportamentais, trabalhando pontos de melhoria e motivando através de

influencia o autoconhecimento fazendo assim o conhecer os seus propósitos na vida profissional de cada colaborador.

2.1 O SURGIMENTO DA LIDERANÇA

De acordo com Santana (2008), a liderança é antiga, e nasceu na região da Mesopotâmia. Foi à região onde provavelmente começou a História, por volta de 4.000 a.C, era uma rica região da Ásia Menor, localizada nas planícies férteis banhadas pelos rios Tigre e Eufrates, os quais lançam suas águas no golfo Pérsico. Deparar com esses fatos também explanados e definidos em diversos livros do Antigo Testamento da Bíblia escritos a partir de meados do século 600 a.C. Na maior parte do curso da História, a liderança foi exercida pela autoridade de direito divino que a partir da necessidade do homem em produzir e viver em grupo apresenta fatos que mostra que a liderança é usada para maior organização de divisões de tarefas e ordem nos grupos.

2.2 O QUE É SER LÍDER

O líder é aquele que influencia motivando sua equipe a trabalhar com objetivo, desenvolvendo o servir um ao outro com habilidades inovadoras, segundo: JAMES C. HUNTER, (2004) Liderança: É a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum.

2.3 QUAL O PAPEL DO LÍDER

Fortalecer as relações interpessoais, estabelecer técnicas dentro da rotina do trabalho com recursos, importantes para auxílio da administração buscando no seu exercício diário por estratégias dinâmicas que despertem motivação ao grupo e propondo instalação de ambiente empresarial instável.

Segundo Kuazaqui, Covas e Gamboa (2005, p. 107) o líder é a pessoa, a qual possui algumas características, habilidades, qualidades e competências, e estas são essenciais para estabelecer entre os seus liderados o sendo de um lugar comum. No mercado empresarial, ele é o responsável por conduzir a sua equipe rumo à obtenção de objetos e resultados expressivos para a organização.

No processo de apresentar e aplicar as práticas o líder deve possuir uma atuação comprometida com a equipe, levando comportamentos para a motivação, pois o alcance desse objetivo levará uma gestão a resultados esperados, não podendo esquecer que os colaboradores são protagonistas, pois o desempenho deles serão o sucesso do processo, destacando que o líder deve possuir autocontrole, humildade, autenticidade respeito, disposição energia dedicação para que sua equipe tenha direção e foco nas metas propostas e que seu trabalho seja eficaz com resultados satisfatórios.

2.4 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO

No período pós-revolução industrial no modelo de trabalho foi gerada uma fusão decisiva para o e desenvolvimento das empresas e o surgimento de novas indústrias, novos hábitos e novos meio de consumos diferentes das épocas feudais também novos meios de produção e acúmulos de capital gerando assim o modo capitalista diferentes da era dos Senhores Feudais.

E a forma de trabalho nos grupos e empresas houve suas evoluções. As abordagens clássicas de Taylor e Fayol estabeleceram modelos de gestão organizacional onde existia os princípios de divisão do trabalho, hierarquia, autoridade, processo, padronização, especialização, entre outros ainda presentes em todos os modelos estruturais das organizações até hoje.

Na história o trabalho tem demonstrado uma centralização na vida das pessoas, a forma que o trabalho e o trabalhador foi desenvolvendo como cita o autor Chiavenato, os desdobramentos da atividade laboral do ser humano: trabalho escravo, trabalho artesanal, trabalho fabril, e o trabalho salarial que surge a partir da revolução industrial ao longo do século XX, trazendo grandes mudanças que influenciaram transformações nas organizações impactando na gestão de pessoas. Como a forma de recrutar, “A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização”. (CHIAVENATO, 2010, p 133).

2.5 A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NA ERA DA INFORMAÇÃO

Na década de 1990 a era da informação engloba o mercado e as organizações que consiste nas rápidas e constantes mudanças onde a globalização a era da informação da tecnologia chega com uma velocidade que as mudanças e inovações são constantes intensificando a competitividade proporcionando uma transformação da divisão do trabalho, possuindo a necessidade de líderes cada vez mais capacitados e inovadores.

As empresas iniciam a migração até mesmo de continentes em busca de oportunidades e investimentos consequentemente a equipe melhor liderada alcança os seus resultados. Assim complementa (CHIAVENATO 2010), “Em um tempo que a informação está ao alcance de todos, as empresas melhor sucedidas serão aquelas capazes de utilizar a informação criando, a partir daí vantagem competitiva”.

Exigindo das organizações inovações mobilidades para conseguirem as novas oportunidades e enfrentar as ameaças num ambiente dinâmico e turbulento. O líder Coach nesse cenário faz-se um motivador, um condutor para equipe.

2.6 DESENVOLVIMENTO DE COMPETENCIAS

O desenvolvimento de competências é a ampliação de habilidades, conhecimentos, práticas e atitudes para desempenhar funções da melhor forma, promovendo crescimento pessoal de cada um, o desenvolvimento de competências gerenciais no uso do processo de aprendizado para atender essas novas demandas no mundo organizacional globalizado dispões de colaboradores com conhecimentos e também ativos a descobrir novas habilidades técnicas, emocionais e comportamentais, trabalhando seus pontos de melhoria e conhecer os seus propósitos na vida profissional consequentemente estes aspectos vai desenvolvendo e fazendo toda a diferença nos resultados. Diversas técnicas, métodos e metodologias que colaboram as novas demandas vivenciadas no decorrer do tempo nas organizações, já que, se vive um tempo de grandes mudanças, tanto sociais, econômicas comportamentais e tecnológicas é sensato iniciar processos de transformação com inovações modernizando as áreas que são responsáveis pelo comportamento das pessoas. A implantação tem seus tópicos a Integração; Formação; Aperfeiçoamento; Desenvolvimento e execução.

Com o desenvolvimento desses tópicos gera uma gestão de conhecimentos para atender essas novas demandas no mundo organizacional globalizado dispões de colaboradores com gestão de conhecimento e com o desenvolvimento em processos fazendo toda a diferença nos resultados. Transformando uma nova informação somada a experiência vivenciada pelo indivíduo.

Em todas as definições de conhecimento e, muitas não são consensuais, é o fato de que todo conhecimento, seja ele tangível ou intangível, tem origem no ser humano. O constante crescimento do conhecimento está associado à sua capacidade de responder às necessidades sociais. Na sociedade contemporânea, globalizada e competitiva, o conhecimento se apresenta como a grande força motriz para o desenvolvimento. (HOLFFMANN 2009, P. 20)

Apresenta a forma que o acesso a informações e conhecimentos contribui para o desenvolvimento e aplicação de estratégias de competitividade auxiliando a análise de ambiente e preparando com antecedência práticas inovadoras no mercado atual que é tão dinâmico. Diversas técnicas, métodos e metodologias que colaboram as novas demandas. Com a ferramenta aplicada que potencializam a performance, maximizarem o desempenho das equipes. Onde o Líder Coach vem apresentando um crescimento nas organizações desenvolvendo trabalhos. Dentre as novas alternativas disponíveis, destaca-se o Coach, cujos efeitos tendem a espalhar pela organização como um todo, provocando alterações estruturais, processuais, socioculturais e comportamentais nas pessoas e na empresa.

2.7 O QUE É COACH

Consta na história a palavra (coche) vem desde a idade média, para descrever os cocheiros pessoas na época que conduziam as carruagens. Isso no decorrer do tempo, que vem até o seu destino mais atualizado, o conceito de Coaching que é usado hoje nos processos atuais que surgiu por volta de 1.830 na Universidade de Oxford para definir um tutor particular, alguém que ajudava o aluno a se preparar para um exame de uma determinada matéria, também usada no campo esportivo para determinar o papel do treinador e foi introduzida na literatura de negócios em 1.950 como uma habilidade de gerenciamento de pessoas. É importante ressaltar as diferentes formas das palavras e o que quer dizer cada uma delas:

Coach: denomina o profissional que apresenta, que aplica e conduz.

Coachee: remete ao cliente, a pessoa que pratica essa metodologia.

Coaching: define a metodologia, ou seja, o conjunto de técnicas, habilidades e ferramentas aplicadas ao processo de desenvolvimento da pessoa.¹

Quando se trata do termo coaching, pode-se observar que é um relacionamento que envolve duas pessoas – o líder e o subordinado representados pelo Coach e o aprendiz o que caracteriza o vínculo que impulsiona talentos, cria competências e estimula potencialidades. (Chiavenato 2008).

Nesse processo o colaborador que caracteriza o aprendiz é impulsionado em direção ao aumento de novos conhecimentos melhorando seus talentos, deslançando seu desempenho e o líder Coach o papel de orientar, adaptar aos hábitos apresentados realizando assim o papel do treinador.

2.8 ESTRATÉGIAS DESENVOLVIDAS

A metodologia do Líder Coach aplicada é a da andragogia é uma estratégia de ensino desenvolvido para alunos adultos, praticadas há bastante tempo, mas que ganhou força com o trabalho do educador Malcom Knowles, americano, pesquisador e um dos principais educadores de adultos de toda a história.² no início do século. O termo remete a um conceito de educação voltada para o adulto, em contraposição à pedagogia, que se refere à educação de crianças.

Para Knowles (1998), o aprendiz adulto se caracteriza fundamentalmente pelo autodirecionamento decorrente de uma maturidade orgânica e psicológica. Ou seja, para ser adulto, o indivíduo atingiu um estágio de maturação física (atitudes e responsabilidades prontas), que lhe confere a capacidade de reprodução, uma maturidade psicológica, que lhe possibilita assumir responsabilidades pela própria vida, no âmbito social, profissional e familiar. Um método específico valorizando autonomia ao aprendiz.

¹ Fonte: <https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-negocios/historia-do-coaching/>

² <https://andragogiabrasil.com.br/malcolm-knowles/>

O treinamento aplicado através de perguntas que apresenta reflexões em comportamentos, desenvolvendo habilidades novas e motivando os colaboradores a vivenciar experiências novas, segundo Chiavenato (2010).

O treinamento é o processo sistemático que envolve uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento dos empregados, estimulando-os a serem mais produtivos na direção do alcance dos objetivos organizacionais. (Chiavenato 2010 p, 367).

2.9 ESTILOS DE LIDERANÇA

Algumas pessoas já despertam a capacidade de ser líder as vezes involuntariamente, por exemplo aquele amiguinho de escola mais influente mais "descolado" desde cedo, que consegue atrair mais pessoas com seu jeito, porém você também pode ser um líder nato e grande influenciador de pessoas, mas aperfeiçoar profissionalmente para ter autoridade é necessário conhecimento e para isso existem treinamentos e capacitações que fazem despertar seu poder de liderança e desenvolver pessoas.

O mito da liderança mais perigos é que os líderes nascem assim – que existe um fator genético para liderança. Isso é um absurdo; na verdade, a verdade é o oposto. Os líderes são feitos e não nascidos WARREN BENNIS (2010).

Dentre os estilos de liderança, o mais equilibrado e que pode gerar ótimos benefícios para o profissional e para a empresa é o líder que transforma a equipe que enxerga o líder como um treinador (Coach). Essa forma de liderar identifica uma oportunidade de desenvolver pessoas em suas habilidades emocionais, comportamentais e profissionais, bem como, de forma conjunta, impactar os resultados da empresa. Segundo Araújo (2011, p. 9), as organizações precisam de líderes que saibam produzir riquezas e mobilizar pessoas em um ambiente de hiper mudanças. Para prosperarem nesse cenário os líderes precisam transformar seu modo de pensar, sentir e agir diante do mundo.

O líder Coach tem uma visão sistêmica e suas ferramentas desenvolvem um controle nos processos de delegar em cada etapa, através dos alvos de cada objetivo, com aprofundamento de conhecer a cada alvo e cada ação necessária para alcançá-lo devido o treino ser em primeiro o autoconhecimento de cada líder, destacado que o treinamento é algo que acrescenta ao grupo e consequentemente ao líder, mas não é tudo, segundo (CHIAVENATO,2014).

Salienta que apenas treinamento não é o suficiente para a organização, já que se trata de um esforço individual em consequência de um mundo completamente flexível, e para isso é importante que tenha um esforço mais amplo que requerem pessoas dinâmicas, por isso, o desenvolvimento de pessoas alcança melhor resultados de um modo geral. (Chiavenato 2014)

Entender e especializar continuamente no processo nas atualizações no desenvolvimento dando suporte a equipe acompanhando, fazendo junto em tudo que se refere ao ser humano, esse é o papel do Líder Coach nas empresas e organizações.

2.9.1 O LÍDER COACH

Com aumento de perspectiva das empresas perante sua melhoria de funcionalidades organizacional e dos colaboradores, o líder Coach está sendo bem procurado para tais procedimentos, por ter como objetivo dentre os vários pontos trabalhados a melhoria de performance, criando um plano de desenvolvimento individual para cada caso, possuindo interface no que refere-se na área de gestão de pessoas onde as empresas busca por colaboradores parceiros para uma participação conjunta entre fornecedores, clientes e colaboradores.

A gestão de pessoas passa a assumir um papel de liderança para ajudar a alcançar a excelência organizacional necessárias para enfrentar desafios competitivos, tais como

a globalização, a utilização de novas tecnologias e a gestão do capital intelectual (GIL, 2001, pg 60).

Para isso o modelo de liderança baseado no Coaching, diminui a pressão sobre o líder, não só contribuindo para o aumento da qualidade de vida com autoconhecimento, mas também libera o líder um olhar chamando a atenção maior para aquilo que realmente é da sua competência: o ganho imediato para construir uma liderança mais focada em resultados e na geração de valor para a equipe e conseqüentemente a empresa. Segundo Irigaray (1994), dentre outras vantagens do coaching, destacam-se:

Planejamento de carreira;

Desenvolvimento de habilidades e competências como inteligência comunicação e liderança;

Clareza para a tomada de decisões;

Alcance de objetivos profissionais;

Melhorias na atuação profissional e no aspecto comportamental;

Aumento da produtividade;

Qualidade de vida.

Como o mundo pós-normal, um mundo ambíguo, complexo, volátil, incerto e disruptivo. Para as empresas, o coaching possibilita a capacitação de colaboradores, gestores, diretores e líderes para atuarem de forma estratégica diante de um cenário cujas mudanças são intensas, rápidas e imprevisíveis. ¹

3. METODOLOGIA

O procedimento metodológico é um conjunto de atividades sistemáticas e práticas que, com determinação permitem alcançar um objetivo, planejando o caminho a ser seguido, encontrando erros e colaborando com as decisões do pesquisador (MARCONI & LAKATOS, 2010). Sendo assim é de extrema relevância definir os procedimentos metodológicos de cada pesquisa, para a obtenção de dados distintos e confiáveis, tornando a pesquisa adequada a responder o seu objetivo principal (OLIVEIRA, 1999).

Também Metodologia pode ser descrita como o direcionamento para se alcançar um objetivo. Assim:

O método é o conjunto de atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo de produzir conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista (MARCONI E LAKATOS, 2021, p.93).

3.1 PLANO OU DELINEAMENTO DA PESQUISA

Delimitar a pesquisa é determinar estratégias e limites para a investigação e segundo o que Gil coloca que “o delineamento da pesquisa se refere à estratégia determinada para integrar os diferentes componentes do estudo de forma coerente e lógica, garantindo a efetiva abordagem do problema de pesquisa” (2019, p.55).

A pesquisa qualitativa é conhecida também como "estudo de campo", "estudo qualitativo", "interacionismo simbólico", "perspectiva interna", "interpretativa",

¹ <https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-negocios/historia-do-coaching/>

"etnometodologia", "ecológica", "descritiva", "observação participante", "entrevista qualitativa", "abordagem de estudo de caso", "pesquisa participante", "pesquisa fenomenológica", "pesquisa-ação", "pesquisa naturalista", "entrevista em profundidade", "pesquisa qualitativa e fenomenológica", e outras [...]. Sob esses nomes, em geral, não obstante, devemos estar alertas em relação, pelo menos, a dois aspectos. Alguns desses enfoques rejeitam total ou parcialmente o ponto de vista quantitativo na pesquisa educacional; e outros denunciam, claramente, os suportes teóricos sobre os quais elaboraram seus postulados interpretativos da realidade (TRIVIÑOS, 1987, p. 124).

Assim a pesquisa apresentou um caráter qualitativa, buscando entender o que os líderes de setores da empresa Alpha de Ji-Paraná sabem sobre a liderança coach gerando informações com dados mensuráveis. Quanto ao objetivo segundo Gil (2019, p.25) as pesquisas podem ser classificadas como exploratórias, descritivas e explicativas. Nesse caso, foi utilizado a pesquisa descritiva pois buscou-se descrever as respostas de uma determinada população com a técnica de questionários com perguntas fechadas.

De acordo com Roesch (2013), a pesquisa descritiva é utilizada para obter informações sobre determinada população, opiniões, características ou descrever o porquê certos eventos acontecem e com que frequência.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO ALVO DO ESTUDO

Para que haja comprovação e entendimento dos itens estudados, é de fundamental importância e necessária a definição da área e população alvo para aplicação de pesquisa. Segundo Andrade (2003, p144) População é definida como unidade total de componentes de uma classe ou população. Definiu-se então como a população estudada, colaboradores da empresa Alpha em Ji-Paraná-RO. Teve como alvo 11 líderes de setores dessa empresa dos quais buscou-se informações necessárias para a conclusão desse artigo através de questionário com perguntas estruturadas onde buscou-se analisar a perspectiva de desenvolvimento de liderança coach.

3.3 PLANO DE INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Segundo Barros e Lehfeld (2012) descreve que “em geral as pesquisas são realizadas através de amostras, pois a observação completa de um fenômeno comumente envolve uma massa tão grande de dados, que dificultaria muito a análise. O plano de amostragem desta pesquisa foi do tipo censo, pois contou com 11 colaboradores líderes de setores da Empresa Alpha de Ji-Paraná-RO que foram convidados a responderem às questões estruturadas, representando essencialmente toda a liderança desta empresa pesquisada.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa aos líderes da empresa Alpha que foram feitas de forma parcial dos líderes dos setores da organização. Foi realizada através de um questionário com perguntas direcionadas, como instrumento de coleta para informações por pesquisa de forma estruturada. Tendo como finalidade apresentar a importância de treinamentos nas equipes de líderes e saber qual o nível de conhecimento sobre o trabalho do coach.

A pesquisa qualitativa é uma metodologia de caráter exploratório. Seu foco está no caráter subjetivo do objeto analisado. Em outras palavras, busca compreender o comportamento do consumidor, estudando as suas particularidades e experiências individuais, entre outros aspectos. A coleta dos dados pode ser feita de diversas maneiras diversas. Por exemplo, através de grupos de discussão e entrevistas qualitativas individuais. Normalmente, a amostra é pequena e os entrevistados são estimulados a se sentirem à vontade para dar sua opinião sobre assuntos que relacionados com o objeto de estudo. A pesquisa qualitativa costuma ser realizada quando o objetivo do estudo é entender o porquê

de determinados comportamentos. Um bom exemplo é quando utilizada para a compreensão a respeito da motivação de um grupo em escolher uma marca, empresa ou produto. (Hugo Rocha, 2017)

Nessa pesquisa foi utilizado perguntas para que as respostas dos líderes apresentassem as opiniões sobre o conhecimento e o uso do coach em suas equipes, e como os treinamentos podem influenciar o resultado do trabalho para assim ter decisões mais assertivas no futuro da empresa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

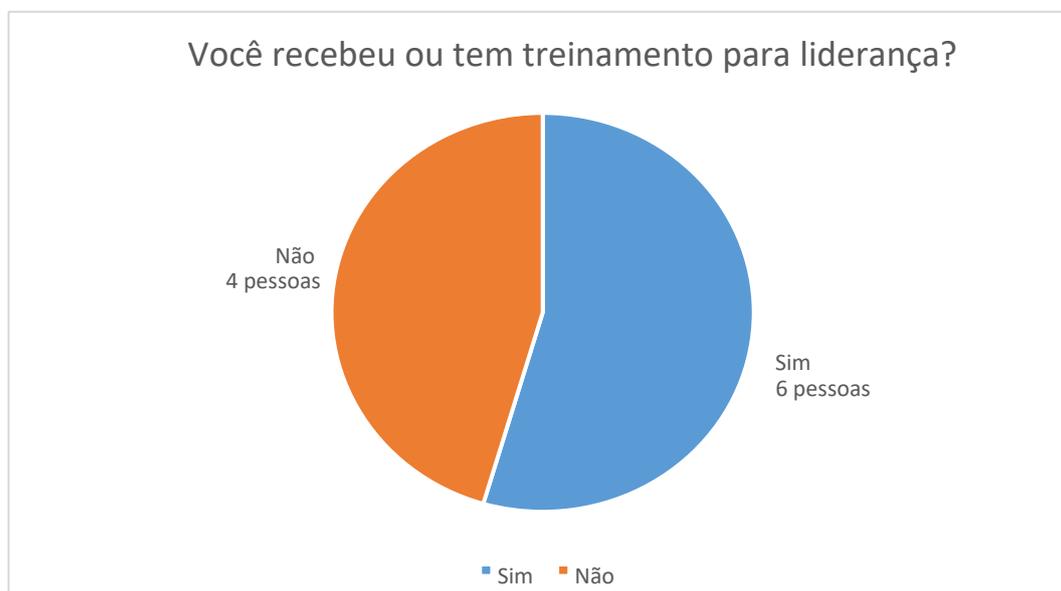
Nesta etapa, apresenta-se os resultados obtidos da pesquisa aplicada com 11 líderes de setores, respondidos. Serão apresentados o questionário com as devidas respostas e em seguida, a análise dos resultados.

4.1 ANÁLISE DAS RESPOSTAS DOS LÍDERES

No primeiro questionamento foi perguntado sobre se avaliar como um bom líder, nela a pesquisa expõe aqui a autoavaliação objetiva de esclarecer o nível dos líderes sobre o assunto, 9 líderes participantes consideram ser bons líderes mesmo que nem todos possuem treinamentos em lideranças somente práticas adquiridas pelo tempo de trabalho tiveram resultados positivos. Os outros 2 assumem que precisam melhorar e querem adquirir treinamentos.

Com o segundo questionário foi querer identificar se os líderes receberam um tipo de treinamento na empresa. Segue os resultados:

Gráfico 1: Treinamento para liderança



Fonte: Pesquisa do autor

Nesse resultado da pesquisa 6 líderes possuem ou receberam treinamento de liderança na empresa, mas em contrapartida 4 ainda não. Resultado esse que apresenta uma necessidade de implantação a treinamentos voltados a liderança, já que quase a metade dos líderes não possui. Isso mostra que as lideranças não recebem nenhum tipo de treinamentos que poderia ser essencial para o desenvolvimento das atividades e melhor liderar as equipe.

Feito a pergunta se O treinamento para desenvolvimento pessoal e profissional para seus liderados, se aplicado, pode trazer algum tipo de resultados foi exposto aos líderes o questionamento sobre resultados com treinamentos observou-se que 7 líderes acreditam que sim e ainda comentaram sobre a importância que existe com esse processo aplicado na prática. Por outro lado, 4 líderes responderam que treinamentos ficam muito na teoria, ressaltando aqui contribuição do processo do coach por possuir muitos dos treinamentos práticos.

Perguntado sobre a motivação verificou aqui que motivar a sua equipe já é algo que faz parte da rotina dos líderes pois 10 líderes afirmam que sim mais uma vez aqui apresenta que o tempo que os líderes trabalham tem uma grande importância tanto para os líderes que fazem isso naturalmente quanto a empresa e apenas 1 disse que sempre faz uma boa conversa a equipe para motivá-los dizendo também que sim. Então fica claro que palestra de motivação nesses setores não é relevante.

Tabela 1: Ações de liderança

Nº	Como você lidera as atividades de sua equipe?	Respostas dos líderes
1	Estando junto aos subordinados	1 Líder
2	Delegando funções	4 Líderes
3	Apontando o que é melhor para eles	1 Líder
4	Agir sempre na transparência	1 Líder
5	Dividir as tarefas e acompanhando	2 Líderes
6	Tendo um planejamento antecipado	1 Líder
7	Ser sempre o mais comprometido	1 Líder

Fonte: Pesquisa do autor

Os dados da pesquisa em relação as atividades realizadas nos setores pelos líderes são bem diversos conforme o resultado apresentado 30% delegam suas atividades acreditam que assim facilita o trabalho e proporciona um ambiente melhor 20% dividem as atividades e acompanham assim conseguem liderar melhor 10% afirmam que estar junto é a melhor forma de liderar as atividades 10% diz que chegar primeiro no ambiente de trabalho lidera melhor as atividades da sua equipe 10% disseram que é mostrar as liderados o que é melhor para cada um fazer 10% disseram que ser transparente com a equipe fazem que as atividades sejam melhor lideradas, 10% colocam que o planejamento é a melhor forma de liderar as atividades.

Resultados bem diversificados atualmente com exigências com tanta padronização aqui apresenta a importância do ser humano na sua individualidade, mas com o mesmo objetivo.

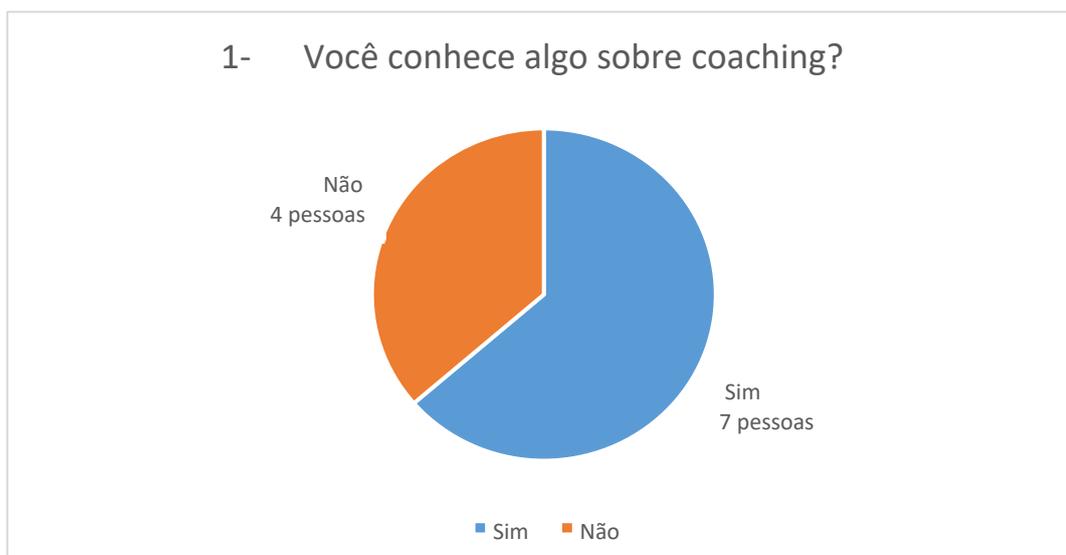
Apresentando a problemática do como fazer o feedback com seus liderados o resultado foi que 7 líderes disseram sim que fazem e não colocaram nenhuma ação específica de como fazem aqui e importante ressaltar que um treinamento de como fazer essas ações diferenciadas seria de grande valia pois somente 3 disseram que realizam reuniões periódicas e 1 disseram que analisam a necessidade para tomar alguma ação.

A pesquisa para gerenciamento de conflitos verificou-se que os conflitos são gerenciados em que 5 líderes resolvem com uma conversa entre as partes envolvidas em alguma problemática o restante mostra bem dividido pois 2 líderes disseram que ouvem as partes para tomar decisões 2 conversam separadamente com os envolvidos e 2 disseram sim somente que gerenciam.

Apresenta aqui uma dificuldade de argumentação para os desafios pois um feedback bem gerenciado os resultados são alcançados com mais êxitos. O treinamento de comunicação e conhecimento dos perfis é um método indicado que é oferecido em treinamentos do líder coach pelas ferramentas aplicadas.

Com a solicitação de participar de um treinamento de liderança na pesquisa todos os 11 perguntados fariam cursos de desenvolvimento em liderança, tanto que implantar o processo de treinamento do líder coach é positivo devido os líderes estar totalmente abertos a inovação aos treinamentos.

Gráfico 2: Conhecimento coaching



Fonte: Pesquisa do autor

Segundo informações da pesquisa realizada com líderes da empresa Alpha 7 líderes já conhecem o coaching e apenas 4 ainda não conhece. Esse resultado mostra que falta divulgação e oportunidade ao profissional líder coach sobre apresentar seu trabalho por mais que conheçam a palavra ou alguma ferramenta do coach o processo de treinamento a prática ainda temos líderes com a falta de autoconhecimento e liderança coach.

Quando perguntados sobre alguma informação coaching foram relatados na pesquisa 8 dos líderes da empresa já conhecem alguma ferramenta do Coach utilizada na liderança dos seus colaboradores já 3 não apresentam nenhum tipo de conhecimento. Resultado esse que apresenta pontos positivos a implantação do treinamento, levando em consideração de aceitação. 9 dos líderes responderam que sim, aceitariam uma proposta diferente com ferramentas do coach, e apenas 2 apresentam algum tipo de resistência e não aceitaria a ideia proposta. Apresentado aqui o resultado positivo a proposta apresentada, já que, a maioria gostaria e aceitam a ideia da implantação das ferramentas e do processo de treinamento do coach.

É importante enfatizar que as ações desenvolvidas pelos líderes para um feedback são reuniões, avaliações e conversas com seus subordinados para uma melhor harmonia no ambiente de trabalho. Percebeu-se que as preocupações dos entrevistados em relação ao treinamento é a prática sobre sua eficiência, já que, só a teoria não é o bastante para os desafios enfrentados na equipe com seus liderados. Diante disso vale ressaltar a importância do líder coach pelos seus procedimentos aplicados como treinamentos práticos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho possibilitou entender a necessidade de líderes cada vez mais focado ao desenvolvimento humano foi sugerido a pesquisa para uma avaliação ente os líderes de setores como seria aceito um novo tipo de treinamento usando o processo do líder coach. É importante ressaltar que por mais que a maioria dos líderes já conhecessem um pouco sobre o coach ainda possui líderes na empresa que não tem conhecimento sobre como é aplicado o processo de treinamento, então é natural que as dúvidas surjam com relação aos seus benefícios, mas a pesquisa trouxe importantes esclarecimentos sobre a metodologia usada no treinamento do líder coach e como o seu resultado pode alcançar os objetivos.

Enfatizar que ações desenvolvidas pelos líderes atuais tem relacionamento com o processo quando se fala de feedback que já são usados como avaliações de desenvolvimento acompanhamentos no processo junto com a equipe vale ressaltar que essas ações facilitam ainda mais a aplicação do processo do líder coach por tratar de líderes que concordam e visualizam o treinamento como parte fundamental do trabalho.

Esses fatores foram observados no decorrer da pesquisa realizada através das entrevistas e conversas e mesmo que tenham ainda líderes dos setores que não conhecem tão bem e somente ouvir falar desse treinamento do líder coach não apresentaram nenhuma negação a implantação do processo pelo contrário mostraram bem abertos e receptivos. Concluído por todas as análises que a prática do treinamento será com participação da maioria por tratar de melhoramento ao desenvolvimento do grupo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAUJO, Ane. Coach: **Um parceiro para seu sucesso**. RJ. Elsevier. 2011.
- BERNARDES, J.; FERREIRA, F. P. M. Sociedade e Natureza. In: CUNHA, S.P; GERRA, A.J.T. (Org.) **A questão ambiental: diferentes abordagens**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003p. 183.
- BENNIS, Warren. **A essência do líder: o grande clássico de liderança**. Rio de Janeiro.
- 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, Universidade Católica de Brasília. 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos**. São Paulo. Editora Manole. 7ª edição, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel de recursos humanos nas organizações**. 4.ed., Barueri: Manole 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**.3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CURY, Augusto. **Gestão da Emoção: técnicas de coaching emocional para gerenciar a ansiedade, melhorar o desempenho pessoal e profissional e conquistar uma mente livre e criativa**. São Paulo: Saraiva, 2015.
- DRUCKER, P. F. Sociedade pós-capitalista. 2. ed. **Tradução de Nivaldo Montingelli Jr.** São Paulo: Pioneira, 1993.
- DALE, Carnegie. **Como falar em público e influenciar pessoas no mundo dos negócios**. Rio de Janeiro. 2010. Editora Record, Tradução Carlos Evaristo M. Costa.
- GIL, Antônio Carlos, **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001
- Rocha, Hugo **O que é Pesquisa Qualitativa, tipos, vantagens, como fazer e exemplos** 2017
- HOFFMANN, W. A. M. **Gestão do conhecimento: desafios de aprender**. São Carlos: Compacta, 2009. 188p.
- HUNTER, JAMES C. **O monge e o Executivo**; tradução de Maria da Conceição Fornos de Magalhães – Rio de Janeiro: Sextante, 2004.
- KRAUSZ, R. R. **Coaching executivo: a conquista da liderança**. São Paulo: Nobel, 2007.
- KUAZAQUI, Edmir. LISBOA, Terezinha Covas, Gamboa, Marcia. **Gestão estratégia para a liderança em serviços em empresas privadas e públicas**. São Paulo: Nobel, 2005.

Knowles, M., Holton III, E., & Swanson, R. (1998). **O aluno adulto: o clássico definitivo na educação de adultos e no desenvolvimento de recursos humanos**. San Diego, CA: Elsevier.

KNOWLES, M. S.; HOLTON III, E. F.; SWANSON, R. A. **Aprendizagem de resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa**. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

MARCONI & LAKATOS, **Fundamentos de Metodologia Científica**, 2010.

NOE, Raymond A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas: Teoria e prática**. Trad.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

Oliveira, **Revista brasileira de educação**, 1999

Schmitt, Amanda Alice Weber **revisão técnica: Ana Carolina de Aguiar Rodrigues**. 6.ed., Porto Alegre: AMGH, 2015.

SENGE, P. A quinta disciplina: **Caderno de campo: estratégias e ferramentas para construir uma organização que aprende**. Tradução de Antonio Roberto Maia da Silva. Rio de Janeiro: Qualymark Ed., 1999.

SANTANA, **Liderança, e Gestão de Pessoas**, São Paulo, v3 2008.

SENGE, P. A quinta disciplina: **Caderno de campo: estratégias e ferramentas para construir uma organização que aprende**. Tradução de Antonio Roberto Maia da Silva. Rio de Janeiro: Qualymark Ed., 1999.

TRIVIÑOS, 1987, p. 124

Ware, J. & Grantham, C. Coaching Executivo: A Conquista da Liderança p.148, 2003.

ANEXOS:

- 1- Você consegue se avaliar como um bom líder?
- 2- Você recebeu ou tem treinamento para liderança?
- 3- Você acredita que treinamento para desenvolvimento pessoal e profissional para seus liderados, se aplicado, pode trazer algum tipo de resultados?
- 4- Você acha que, como líder, consegue motivar sua equipe?
- 5- Como você lidera as atividades de sua equipe?
- 6- Você realiza feedback com seus liderados?
- 7- Como gerencia conflitos em sua equipe?

- 8- Se pudesse se desenvolver como líder, aceitaria participar de treinamentos de liderança?
- 9- Você conhece algo sobre coaching
- 10-Você conhece algo sobre liderança coach?
- 11-Se você fosse convidado para se desenvolver como líder com uma proposta diferente, como uma liderança coach, onde aprendesse como se desenvolver como líder e aplicar ferramentas para melhoramento de sua equipe, você acredita que conseguiria melhorar seu desempenho e de sua equipe?

Respostas dos colaboradores:

Colaborador N^a1

- 1 - Sim, me considero um bom líder porque delego as funções de cada um, e quando surgir algum problema eu estou pronto para resolver.
- 2 - Sim, já recebi vários treinamentos sobre liderança, por exemplo como coach.
- 3 - Sim, quando eu cheguei à liderança não tinha treinamento algum, e com os cursos que fiz me tornei um líder melhor.
- 4 - Sim, porque eu trabalho junto com eles, e com isso eles vendo um líder junto se desenvolve mais.
- 5 - Chego sempre mais cedo e passo para eles o que tem que ser feito motivando para ter um bom desenvolvimento durante as atividades.
- 6 - Sim, fazendo reuniões, e nelas discutindo o que foi feito no setor tanto de ruim como de bom
- 7 - Chamo em particular os que estiverem envolvidos no conflito e converso com eles, chegando a uma solução
- 8 - Sim, aceitaria treinamento é sempre bom para líderes
- 9 - Sim, é um processo para desenvolvimento da liderança
- 10 - Sim, pois é um profissional que sempre está preocupado em dar o exemplo, pois reflete no comportamento dos colaboradores
- 11 - Sim, que através dos treinamentos haverá melhoria dos colaboradores com o aprendizado desenvolverá melhoria no seu serviço

Colaborador N^o2

- 1 - Sim
- 2 - Sim
- 3 - Com certeza
- 4 - Sim
- 5 - Mostrando sempre o que é melhor para eles e para empresa
- 6 - Sim
- 7 - Quando tem reunido ambas as partes
- 8 - Sim
- 9- Não
- 10 - Não
- 11 - Tudo o que aprendo como líder procuro passar para meus liderados, então sim

Colaborador N°3

- 1 - Sim, mas com pontos de melhoria
- 2 - Sim
- 3 - Sim
- 4 - Sim, mas pode ser melhor
- 5 - Designando as funções a cada colaborador e os treinando
- 6 - Sim
- 7 - Conversa, disciplina
- 8 - Sim, sempre
- 9 - De forma superficial sim
- 10 - Sim
- 11 - Sim, novas ferramentas sempre trazem novas ideias e melhoria

Colaborador N°4

- 1 - Tenho muito a melhorar
- 2 - Não
- 3 - Claro com toda certeza
- 4 - Com uma boa conversa
- 5 - Com planejamento
- 6 - Sim
- 7 - Com diálogo
- 8 - Claro

9 - Não

10 - Não

11 - Com toda certeza

Colaborador N°5

1 - Sim

2 - Não

3 - Sim, evita erros

4 - Sim, mostrando que todos podem chegar ao cargo de liderança

5 - Designando, cada um em seu objetivo

6 - Sim, mostrando o que está errado e elogiando o que está correto

7 - Reuniões semanais para entender o desgaste

8 - Sim

9 - Não

10 - Não

11 - Com certeza

Colaborador Nª 6

1 - Sim

2 - Não

3 - Sim evita erros

4 - Sim mostrando que todos podem chegar a um cargo de liderança

5 - Designado cada um em um objetivo

6 - Sim, mostrando o que está errado e elogiando o que está correto

7 - Reuniões semanais para entender o desgaste

8 - Sim

9 - Não

10 - Não

11 - com certeza

Colaborador Nª7

1 - Sim

2 - Não

3 - Sim

4 - Sim

5- Delegando tarefas

6 – Sim

7 – Ouvindo as partes envolvidas, tomando assim uma decisão mais assertiva

8 – Sim

9 – Sim

10 – Sim

11 – Não

Colaborador Nº8

1 – Sim

2 – Sim

3 – Sim

4 – Sim

5 – Sempre com transparência e comprometimentos

6 – Analisando os dois lados e ver qual o melhor para eles e para a empresa

7 – Sim

8 – Sim

9 – Sim

10 – Sim

11 – Quanto mais conhecimento mais agrega valores positivo a equipe

Colaborador Nº 9

1 - Eu acredito que estou em constante evolução como líder, mesmo tendo muito para melhorar, me considero um bom líder.

2 - Sim, além da prática adquirida ao longo dos anos, ainda tive treinamentos, cursos e palestras para desenvolvimento de liderança.

3 - Com Certeza, treinamento é a chave para o sucesso.

4 - Sim, uma equipe só dá resultados se tiver motivada.

5 - Acompanhamento do processo.

6 - Sim, é importante eles saberem dos seus pontos fortes e fracos.

7 - Conversando com ambas as partes.

8 - Sim, treinamento é sempre bem-vindo.

9 - Sim.

10 - Sim, acho alcançar objetivos através de organização e motivação.

11 - Eu acredito que seria uma ótima ferramenta para agregar na gestão.

Colaborador Nº10

- 1 – SIM
- 2 – NÃO
- 3 – COM CERTEZA
- 4 – SIM UM LIDER MOTIVADO TRANSMITE A EQUIPE
- 5 – ESTANDO JUNTO AS ATIVIDADES
- 6 – REUNIAO
- 7 – LEVANDO NA CONVERSA
- 8 – SIM
- 9 – SIM
- 10 – SIM
- 11 – COM CERTEZA

Colaborador Nº11

- 1- Sim, devido ao meu grupo.
- 2- Sim, sempre quando a empresa oferece eu participo.
- 3- Sim.
- 4- Sim, com suas atitudes de sempre fazer primeiro.
- 5- Dividindo as tarefas e verificando os resultados.
- 6- Sim, sempre.
- 7- Conversa particular, depois junto com os envolvidos.
- 8- Sim, em horários de trabalho.
- 9- Sim.
- 10- Já ouvi falar que é muito bom.
- 11- Sim.