

REVISTA TÓPICOS

O PAPEL DO COACHING NA EFICÁCIA DAS LIDERANÇAS: MÉTRICAS E ESTRATÉGIAS NO ALCANCE DOS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS

DOI: 10.5281/zenodo.13324559

Júlio César Leite Da Silva¹

RESUMO

Este artigo tem como objetivo explorar a aplicação do processo de Coaching nas lideranças, destacando como esse processo pode servir como um suporte essencial para direcionar líderes no cumprimento do planejamento estratégico das organizações e para promover seu desenvolvimento pessoal. O foco será a definição de liderança, o papel do líder dentro das empresas e os desafios futuros da liderança estratégica, com ênfase no processo de coaching e sua função real no ambiente corporativo. O artigo enfatiza a importância de estruturar o coaching em sintonia com o alinhamento organizacional, ajudando as lideranças a definir claramente os passos necessários para atingir os resultados desejados. A implementação do coaching, alinhada ao planejamento estratégico, é crucial para que os colaboradores possam direcionar seus esforços e compromissos no desenvolvimento de suas funções e na busca pelos objetivos da empresa. Dessa forma, para que as empresas se tornem mais competitivas, é fundamental adotar e aplicar eficazmente o processo

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

de coaching em sua trajetória empresarial.

Palavras-chave: Coaching. Liderança. Alinhamento. Estratégia. Resultados

ABSTRACT

This article aims to explore the application of the Coaching process in leadership, highlighting how this process can serve as essential support to guide leaders in fulfilling the organizations' strategic planning and to promote their personal development. The focus will be on the definition of leadership, the role of the leader within companies and the future challenges of strategic leadership, with an emphasis on the coaching process and its real role in the corporate environment. The article emphasizes the importance of structuring coaching in line with organizational alignment, helping leaders to clearly define the steps necessary to achieve the desired results. The implementation of coaching, aligned with strategic planning, is crucial so that employees can direct their efforts and commitments in developing their roles and in pursuit of the company's objectives. Therefore, for companies to become more competitive, it is essential to adopt and effectively apply the coaching process in their business trajectory.

Keywords: Coaching. Leadership. Alignment. Strategy. Results

1. Introdução

As organizações estão cada vez mais buscando alinhar seu propósito organizacional por meio de suas lideranças, estruturas de processos e métricas. Embora frequentemente se acredite que os maiores ativos sejam o capital financeiro, patentes, máquinas, equipamentos e infraestrutura, ao

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

longo do tempo percebeu-se que o verdadeiro valor reside nos talentos humanos presentes na organização. Para melhorar sua performance e se manter competitiva, o mundo corporativo identificou a necessidade de se preparar para novos desafios e adotar o processo de Coaching nas lideranças.

O Coaching é crucial para orientar e direcionar os colaboradores no cumprimento de metas, na resolução de atividades e na promoção da inovação. Esse processo ajuda a alinhar as ações diárias com a estratégia organizacional, tornando-se um diferencial significativo para a obtenção de resultados. Líderes que utilizam as técnicas de Coaching estão cada vez mais próximos de alcançar resultados desejados e manter um processo contínuo de aprimoramento dentro das empresas.

2. Liderança

A liderança é um tema central e frequentemente debatido na administração, gerando muitas discussões. Segundo Soto (2002), o termo liderança está ligado à função de líder, o que implica a capacidade de conduzir, baseada em prestígio pessoal e aceitação pelos subordinados. A liderança é entendida como um processo que estimula as pessoas a colaborarem em direção aos seus objetivos.

Em essência, a liderança é caracterizada por atributos pessoais como carisma e confiança, que se manifestam na interação entre o líder e seu estilo de liderança. Dessa forma, o líder desempenha o papel de servidor da organização.

REVISTA TÓPICOS

O coaching na liderança é um processo altamente direcionado, onde o gestor orienta o colaborador para aprimorar seu desempenho, estabelecendo metas claras e criando alvos mensuráveis (PORCHÉ; NIEDERER, 2002).

2.1 O Papel do Líder nas Organizações

O comportamento e a forma como um líder interage com seus subordinados diretos têm um impacto significativo no ambiente organizacional. Isso ocorre porque os colaboradores tendem a adotar comportamentos baseados na maneira como o líder se comporta e age. Segundo Maxwell, “o que você realiza é determinado por sua capacidade de liderar os outros”. (2007, pág. 25).

O ponto central de uma liderança eficaz reside no caráter e na personalidade do líder. Mais importante do que suas ações, é quem o líder é como pessoa que deve ser considerado. As habilidades podem ser desenvolvidas com o tempo e a experiência no dia a dia das organizações.

Um líder deve valorizar o trabalho em equipe, pois é nesse contexto que as diferenças individuais se tornam evidentes. A função do líder é orientar as pessoas e gerir essas diferenças, reconhecendo que cada indivíduo possui aspirações pessoais, preferências, características de personalidade e objetivos únicos.

Maxwell (2007) enfatiza a importância da equipe da seguinte maneira:

REVISTA TÓPICOS

“Em minhas organizações, não tenho funcionários. Tenho colegas. Sim, pago as pessoas e ofereço benefícios a elas. Mas as pessoas não trabalham para mim. Elas trabalham comigo. Trabalhamos juntos para concretizar a visão. Sem elas, eu não posso vencer. Sem mim, elas não podem vencer. Somos uma equipe. Atingimos nossos objetivos juntos. Precisamos uns dos outros. Se não precisarmos, então um de nós está no lugar errado”. (pág.331).

Liderar de maneira coerente não significa simplesmente alcançar resultados através das pessoas, mas sim com as pessoas. Trata-se de uma relação de mão dupla, onde a troca de confiança é mútua. Todos devem trabalhar juntos em busca de um objetivo comum, que beneficie tanto os líderes quanto os liderados e a organização como um todo. O líder moderno deve ser otimista, organizado, exemplar, imparcial, transparente, corajoso, ousado, comunicativo, um excelente ouvinte e o primeiro a cumprir as regras.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Transformar conhecimento em ação é fundamental para atingir metas. Uma das responsabilidades da liderança é delegar tarefas, tomar decisões e garantir que todos colaborem de forma eficaz. A disciplina na execução gera organização e qualidade, mantendo uma visão clara do futuro. Um líder executor implementa mudanças, segue protocolos de decisão e assegura que todos assumam a responsabilidade por suas ações, ao mesmo tempo que desenvolve equipes e promove o crescimento das competências técnicas.

Devido à complexidade das tarefas na maioria das organizações, a execução é realizada por equipes. A excelência na execução depende de equipes de alto desempenho, compostas por indivíduos qualificados. Uma equipe deve ser responsável e disciplinada ao seguir as diretrizes, garantindo uma execução que agregue valor à estratégia organizacional. É essencial promover o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, além de incentivar a construção de relações saudáveis e de alta cooperação.

Para que a liderança seja efetiva, não são apenas os atributos individuais que importam, mas também um ambiente que permita a expressão de virtudes e competências de líderes e liderados, facilitando a obtenção dos objetivos finais. Por isso, a liderança é muitas vezes descrita como a arte de aproveitar o potencial das pessoas.

2.2 Os Desafios da Liderança Estratégica para o Futuro

Braga (2012) resume isso ao afirmar que:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Enfrentar riscos, ter persistência para alcançar resultados desafiadores, ter coragem, ser ético, construir novos valores de gestão, fazer com que as pessoas se desenvolvam, ajudar as pessoas a encarar a realidade e mobilizá-las para que façam mudanças são as responsabilidades do líder hoje, que ultrapassa tudo o que se falou e esperou dos líderes do passado. “Seu grande desafio será integrar e fazer interagir harmoniosamente as funções do negócio com as funções de liderança. Para isso, é imprescindível para o líder ampliar sua visão do macroambiente político, econômico e social, e das variáveis atuantes num mundo globalizado e competitivo; ser educador; ser hábil negociador; ter o diálogo franco e aberto e, principalmente, cultivar ambientes de aprendizagem onde as pessoas possam errar, sem que haja punições”. (2012, n.p.).

REVISTA TÓPICOS

Outro desafio enfrentado pelos líderes de líderes é encorajar seus subordinados a pensar de maneira crítica e agir de forma proativa, mantendo-se em constante interação com as mudanças nos ambientes interno e externo. Isso inclui a capacidade de inovar, o que significa buscar soluções originais e não simplesmente copiar o que já foi feito. A inovação deve resultar em algo positivo, e para isso, os líderes precisam estar dispostos a assumir riscos e demonstrar ousadia.

Esse processo só é possível em um ambiente ou organização que valorize e promova a inovação, reconhecendo a importância de desenvolver novos líderes. Apesar de possíveis fracassos ao longo do caminho, esses contratempos são uma parte natural do processo de inovação e não devem ser vistos como obstáculos.

Assim, a inovação é uma competência essencial para o líder estratégico contemporâneo e deve ser incentivada pela direção da organização, criando um ambiente saudável e favorável para o desenvolvimento dessas habilidades.

3. DEFINIÇÃO DO PROCESSO DE COACHING

De acordo com Marques (2012), o coaching é um processo que visa melhorar o desempenho de um indivíduo, gerando efeitos positivos por meio de técnicas, ferramentas e metodologias aplicadas por um profissional em uma parceria sinérgica e dinâmica. Felicidade, realização e satisfação profissional estão diretamente ligadas a fazer o que se gosta. Olhar para dentro de si mesmo e compreender suas motivações, habilidades

REVISTA TÓPICOS

e limitações, além de avaliar se estão alinhadas com os objetivos pessoais e profissionais, é um dos fundamentos básicos do processo de coaching.

Dessa forma, o processo de coaching envolve uma relação em que o coach (mentor) se compromete a apoiar e orientar o coachee (mentorado) para alcançar um determinado resultado ou trilhar um caminho específico (CHIAVENATO, 2002). Para a seleção de cargos estratégicos, como os de liderança, é crucial que as empresas minimizem ao máximo a possibilidade de erro. No contexto de liderança, essa margem de erro deve ser praticamente inexistente, e é aí que o processo de coaching se torna essencial, ajudando a identificar e analisar as verdadeiras aspirações profissionais e direcionando esforços para o alcance de metas.

É importante distinguir entre coach, coachee e coaching. O coach é a pessoa que conduz o processo, o coachee é quem recebe orientação e acompanhamento, e o coaching é o próprio processo. O coach desempenha o papel de guia e orientador, enquanto o coaching engloba as técnicas e ferramentas necessárias para que o coach possa aplicá-las ao coachee (SOUZA, 2007).

Atualmente, observa-se uma mudança na forma como as pessoas são vistas nas organizações, deixando de ser meros recursos. O trabalho é cada vez menos individualizado, e a inter-relação entre indivíduos, juntamente com a busca por resultados superiores, leva as organizações a não apenas reter talentos, mas também a aproveitar seus conhecimentos para contribuir para o sucesso coletivo.

REVISTA TÓPICOS

O coaching constitui uma poderosa ferramenta a ser utilizada pelo executivo no sentido de melhorar continuamente o capital humano sob sua liderança. Preparar coaches dentro de toda organização deve ser a nova prioridade organizacional. Os coaches passam a serem os multiplicadores da excelência individual, rumo à melhoria da excelência organizacional (CHIAVENATO, 2002, p. 69).

As novas demandas de mercado apontam para pessoas aptas à mudança contínua e que possam se reinventar a cada dia. Encontrar sentido no que fazem e buscar resultados baseados na excelência são pontos cruciais a serem trabalhados no processo de coaching. Trata-se de uma nova forma de enxergar o desenvolvimento de pessoas e alcance de metas, por meio de uma metodologia que se molda a realidade e às intempéries que acometem as organizações, tanto no aspecto interno quanto externo.

Para Marques (2012), os principais pilares do processo de coaching são:

- Ser humano: o coach entende e se especializa a respeito de tudo o que se refere ao ser humano e ao processo de mudança e aumento de

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

performance, tornando-se modelo e exemplo para aqueles que almejam alcançar o sucesso;

- Metodologia: o processo de coaching baseia-se em metodologias, processos e pensamento sistêmico;
- Técnicas e ferramentas: o processo de coaching se sustenta pelo uso de técnicas e ferramentas que potencializam os resultados dos clientes de forma efetiva e profissional. Busca atualização contínua em sua formação, de modo a acompanhar as técnicas comprovadas cientificamente e que apresentem resultados efetivos na prática; e
- Competências: o sucesso do processo de coaching depende do desenvolvimento de um perfil com determinadas habilidades e competências que irão nortear suas ações de forma ética.

3.1 O Processo De Coaching Nas Organizações

Percia e Sita (2011) afirmam que a implementação do processo de coaching nas organizações é crucial para desenvolver estratégias pessoais que ofereçam alternativas de crescimento, permitindo o alcance do planejamento projetado. As organizações estão inseridas na era do conhecimento, o que influencia a maneira como as pessoas se preparam e se desenvolvem. Superar desafios requer constante aprimoramento e, sobretudo, autoconhecimento em relação às habilidades e competências de cada indivíduo. Compreender suas forças e limitações permite que cada profissional alinhe seus objetivos pessoais aos objetivos organizacionais,

REVISTA TÓPICOS

uma vez que o processo de coaching trabalha os aspectos individuais de cada pessoa.

Para as empresas, especialmente para seus líderes, é essencial ter esse entendimento para que cada colaborador possa realizar atividades que realmente gosta e utilizar suas competências inatas e adquiridas para se desenvolver continuamente, além de ajudar no desenvolvimento dos colegas. Os efeitos de um trabalho de coaching se refletem no aumento do desempenho e nos resultados obtidos. Isso, por sua vez, leva a uma maior satisfação pessoal e profissional. De acordo com Marques (2012), a principal vantagem do processo de coaching para as organizações é o resultado, que se manifesta na qualidade de vida no ambiente de trabalho e nos recursos financeiros.

O desenvolvimento de pessoas por meio do processo de coaching é uma forma eficaz de obter resultados duradouros. O coaching se baseia na análise dos pontos fortes e fracos de cada indivíduo, com o objetivo de potencializar o que já é bom e identificar oportunidades de melhoria. Estas, por sua vez, são trabalhadas com ferramentas direcionadas ao desenvolvimento sustentável e de longo prazo. Como destacam Vries, Korotov e Treacy (2009, p. 39):

Nas organizações assim como na vida individual [...] as organizações não podem funcionar com sucesso se as peculiaridades e

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

processos [...] que fazem parte e parcela do mundo [...] de seus participantes [...] não são levadas em consideração. (2009, p. 39).

O processo de mudança é essencial na prática do coaching. Com base na análise interna e na direção dos esforços, os indivíduos precisam estar preparados para mudar e evoluir de forma contínua. Esse cenário de transformação, que é relevante para as organizações, é fundamental para superar antigos comportamentos e adotar novas atitudes.

3.2 O Papel Do Coach no Desenvolvimento Da Liderança

O coach tem como missão auxiliar a liderança a alcançar metas e objetivos que sejam satisfatórios para a organização, orientando profissionais e identificando diversas áreas de melhoria para alcançar um desempenho consistente e o aprimoramento eficaz das atividades. Essa prática facilita o aprendizado, o desenvolvimento de habilidades e a expansão do conhecimento, com o objetivo de maximizar os resultados.

No contexto organizacional, o coach desempenha o papel de mediador do conhecimento, promovendo o desenvolvimento e o aperfeiçoamento das habilidades e da qualidade do trabalho dos liderados. Essa sintonia entre o coaching e a capacitação dos profissionais aumenta a eficiência na divisão do trabalho e, conseqüentemente, contribui para um retorno financeiro

REVISTA TÓPICOS

positivo. É evidente que o papel dos gestores nas organizações está evoluindo para se adaptar aos novos desafios e demandas do ambiente empresarial.

De acordo com Goldsmith et al. (2003, p. 13), o coach ajuda uma pessoa a avançar em sua carreira ao expandir suas habilidades, melhorar o desempenho ou até mesmo ao mudar sua forma de pensar. O coach atua no nível das atitudes das pessoas, sendo fundamental que saiba ouvir e compreender as dificuldades dos outros.

Diniz (2005, p. 78) descreve que os coachees são os indivíduos que recebem o processo de coaching conduzido pelo coach. O autor destaca que o coaching oferece ao coachee um espaço para explorar novas ideias e comportamentos de maneira livre.

3.3 O Papel do Leader Coach

Marques (2012) identifica os principais objetivos que o líder coach deve estabelecer:

- Desenvolver novos potenciais: Substituir comportamentos que comprometem o progresso por atitudes transformadoras.
- Contribuir para o aprendizado: Facilitar a aquisição de conhecimento em cada fase vivenciada pela equipe.
- Feedback objetivo: Fornecer retornos constantes e claros sobre as atividades dos membros da equipe.

REVISTA TÓPICOS

- Desenvolver competências: Aperfeiçoar comportamentos positivos e cultivar novos que complementem o trabalho da equipe.
- Foco na solução: Criar ambientes que priorizem a busca de soluções para os problemas.
- Evolução: Incentivar as pessoas a buscarem constantemente o aprimoramento em suas vidas.
- Processo de aprendizado: Promover o aperfeiçoamento e desenvolvimento contínuo do ser humano.
- Responsabilidade pelo aprendizado: Encorajar todos a serem responsáveis por seu próprio desenvolvimento e crescimento.
- Aprimoramento e desenvolvimento de habilidades: Desenvolver e melhorar os conhecimentos, habilidades e atitudes de cada indivíduo.

Desde o início, o líder coach deve distinguir claramente seu papel do de seus liderados. Sua função não é assumir as responsabilidades da equipe, mas sim orientar, acompanhar e apoiar de forma a promover comportamentos proativos e inovadores, com foco no autodesenvolvimento contínuo.

Para Drucker apud Edersheim (2007, p. 141), “o que diferencia as organizações é a capacidade de fazer com que as pessoas comuns consigam coisas incomuns”.

REVISTA TÓPICOS

Trabalhar para e com pessoas é cada vez mais essencial. O sucesso depende de como essas relações são gerenciadas e de quão bem o líder, na sua função de orientador, está preparado para enfrentar as complexidades econômicas e globais, num contexto de valorização, desenvolvimento e orientação dos indivíduos. O líder deve ser treinado para isso antes de assumir oficialmente a função, pois, com conhecimento e experiência no processo de coaching, ele terá a capacidade de se tornar um coach eficaz para seus liderados, promovendo o surgimento de novas lideranças e sucessores.

3.4 Objetivos do Processo De Coaching

O coaching tem como objetivo maximizar o desempenho de indivíduos, grupos ou organizações, melhorando os resultados, ampliando o foco e oferecendo novas alternativas. Esse processo estabelece um compromisso não apenas com os resultados, mas também com o desenvolvimento pessoal. O coaching gera novas competências tanto para o aprendiz quanto para o coach, criando um relacionamento mutuamente benéfico entre as duas partes envolvidas. Todos os participantes se beneficiam dessa interação.

Nesse relacionamento, o coach lidera, orienta, guia, aconselha, treina, desenvolve, estimula, impulsiona o aprendiz, enquanto o aprendiz

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

aproveita o impulso e a direção para aumentar seus conhecimentos, melhorar o que já sabe, aprender coisas novas e deslançar seu desempenho. (CHIAVENATO, 2002, p.47).

O alinhamento organizacional é uma ferramenta implementada nas empresas em colaboração com as lideranças para melhorar a capacidade de atender aos objetivos do planejamento estratégico. Segundo Oliveira (2013), existem três tipos de planejamento, de acordo com os níveis hierárquicos: planejamento estratégico, planejamento tático e planejamento operacional. Dentre esses, o planejamento estratégico é o único que abrange toda a organização, enquanto os outros dois se concentram em áreas específicas.

Portanto, para que o alinhamento organizacional seja eficaz na implementação de um planejamento estratégico, ele deve abranger todos os níveis hierárquicos da empresa. Isso evidencia a importância crucial desse instrumento dentro da organização.

Para Chiavenato (2014, p. 153) “cada organização tem a sua cultura própria. É o que denominamos cultura organizacional. É por essa razão que algumas empresas são conhecidas por algumas peculiaridades próprias”.

REVISTA TÓPICOS

A importância do alinhamento organizacional reside na capacidade de manter a coerência com as características distintivas da organização e respeitar os princípios que definem sua identidade. Para garantir a eficácia desse alinhamento, é crucial que todas as lideranças e colaboradores, em todos os níveis hierárquicos, estejam comprometidos com elementos essenciais como a missão, a visão de futuro, os objetivos estratégicos e as metas. Além disso, devem ser considerados aspectos rotineiros, como o monitoramento do desempenho, as atribuições institucionais e suas implicações. A participação de todos e o engajamento das lideranças são fundamentais para alcançar resultados com excelência.

Conforme Júnior (2011, p. 43):

O alinhamento organizacional demonstra objetivamente como todas as partes da empresa sincronizam suas atividades e suas metodologias para construir uma integração corporativa. Além disso, ressalta a harmonia dos processos internos das unidades bem como liderança e objetivos individuais agregados com as estratégias empresariais. (2011, p.43)

REVISTA TÓPICOS

Além de abranger todos os níveis hierárquicos da organização, o alinhamento organizacional tem como principal objetivo integrar esses níveis, sincronizando-os para que trabalhem em conjunto em prol das metas e objetivos estratégicos definidos no planejamento. Esse alinhamento busca assegurar uma visão unificada e uma missão compartilhada.

Embora a ideia possa parecer simples, sua implementação exige um profundo entendimento da organização, uma gestão eficaz e uma estratégia bem elaborada, adaptada ao perfil da empresa como um todo. Ter uma organização onde todos os setores trabalham em harmonia é um grande diferencial no mercado atual, onde muitas vezes se privilegia resultados imediatos em detrimento do planejamento estratégico.

A gestão é um processo dinâmico, exigindo decisões contínuas para aprimorar formulações, execuções e avaliações das estratégias. É essencial verificar a correta aplicação do alinhamento organizacional em relação ao planejamento estratégico da organização, envolvendo lideranças e colaboradores.

O alinhamento organizacional com as lideranças ocorre quando os objetivos estratégicos e os valores culturais são mutuamente suportados. Os elementos-chave do modelo devem estar interconectados e compatíveis. As estratégias devem refletir os valores da organização e ser percebidas assim pelos membros da empresa. Os objetivos do grupo devem derivar da estratégia organizacional e ser respaldados por práticas de gestão. Além disso, as atividades e comportamentos diários devem estar alinhados com a

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

missão, as estratégias e os valores da empresa, e os sistemas e políticas organizacionais devem apoiar essas atividades e comportamentos. Quando todos esses elementos estão alinhados e funcionando adequadamente, resulta na formação de uma equipe de alto desempenho, capaz de alcançar resultados sólidos e consistentes.

4. Considerações Finais

Neste estudo, identificou-se que a competência do líder é crucial para o desempenho e a produtividade da organização, pois essa capacidade direciona a força de trabalho em direção aos objetivos organizacionais.

A liderança é entendida como um processo que influencia as atividades de indivíduos ou grupos para alcançar metas específicas. Dessa forma, a competência do líder é a principal variável que impacta os resultados gerenciais nas organizações, pois está intimamente relacionada à habilidade de gerenciar questões envolvendo o relacionamento humano e as diversas influências sobre a equipe. Em geral, os resultados positivos ou negativos nas organizações estão frequentemente associados ao nível de competência gerencial. Portanto, a eficácia de uma organização e de seus planos depende diretamente do desempenho da liderança.

No contexto do coaching aplicado às lideranças, observa-se que este processo é uma forma de relacionamento que gera novas competências e perspectivas, visando o sucesso nos objetivos propostos. O coaching é valorizado por seu impacto nas partes envolvidas, pois fomenta talentos, desenvolve competências e estimula potencialidades.

REVISTA TÓPICOS

O papel do coach é fundamental e inclui liderar, orientar, guiar, aconselhar, treinar e estimular o aprendiz, permitindo-lhe aproveitar a direção fornecida para ampliar conhecimentos, aprimorar habilidades existentes e alcançar um desempenho superior.

Os benefícios do coaching para as empresas incluem o estímulo à criatividade, pois ao desenvolver seu potencial, o coachee se sente mais seguro, reduzindo a necessidade de práticas centralizadoras e autoritárias que podem sufocar a criatividade individual e das equipes. Além disso, o coaching pode melhorar aspectos culturais, promovendo um ambiente mais colaborativo e inovador.

Portanto, o diferencial de um profissional com perfil de líder coach é sua capacidade de incentivar as pessoas a alcançarem melhores resultados durante o desenvolvimento de suas competências pessoais e profissionais. Através de dinâmicas de grupo, análises individuais e atividades planejadas, o coaching pode criar ambientes que promovem autodesenvolvimento, motivação e liderança, favorecendo o crescimento e a criação de planos de ação eficazes.

Conclui-se que o coaching é um processo que ajuda os profissionais a entenderem melhor a realidade e o contexto em que estão inseridos. É uma ferramenta valiosa nas organizações, aplicável a qualquer profissional, e que proporciona resultados significativos. O coaching, atualmente, é um tema amplamente discutido nas empresas e representa uma solução para equipes de alta performance, ajustando-se às demandas do mercado.

REVISTA TÓPICOS

O papel do coach é formar novos líderes por meio do desenvolvimento pessoal, incluindo a transformação, autoestima, controle emocional e confiança. Assim, o coaching desempenha um papel essencial nas organizações ao desenvolver habilidades nos colaboradores e motivá-los a agregar valor à empresa, contribuindo para o alcance dos objetivos que definem seu sucesso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAGA, José Alberto. Os desafios da liderança contemporânea, 2012. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Lideranca/Artigo/3274/os-desafios-dalideranca-contemporanea.html>>. Acesso em: 23 jan. 2018.

CHIAVENATO, I. Administração nos novos tempos. 3ª edição. Barueri: Editora Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. Construção de talentos: coaching e mentoring. São Paulo: Campus, 2002.

DINIZ, Arthur. Líder do Futuro – A transformação em Líder Coach. São Paulo: ADTB, 2005.

EDERSHEIM, Elizabeth H. A essência de Peter Drucker: uma visão para o futuro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

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

REVISTA TÓPICOS

JÚNIOR, E.A.N. Alinhamento estratégico segundo a metodologia de gestão Balanced Scorecard (BSC). Monografia (Graduação) – Faculdade Sete de setembro. Paulo Afonso, 2011.

MARQUES, José R. Leader coaching: coaching como filosofia de liderança. São Paulo: Editora Ser Mais, 2012.

MAXWELL, John C., As 21 irrefutáveis leis da liderança: siga-as e as pessoas os seguirão. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2007.

OLIVEIRA, D.P.R. Planejamento estratégico. 31ª edição. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

PERCIA, André; SITA, Maurício. Manual completo de coaching. São Paulo: Editora Ser Mais, 2011.

PORCHÉ, Germaine; NIEDERER, Jed. Coaching. O apoio que faz as pessoas brilharem. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2002.

SOTO, Eduardo. Comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira, 2002.

SOUZA, Paulo R. M. A nova visão do coaching na gestão por competências. Rio de Janeiro: Qualiymark, 2007.

VRIES, Manfred F. R. K. de; KOROTOV, Konstantin; TREACY, Elisabeth F. Experiências e técnicas do coaching – a formação de líderes na prática. Porto Alegre: Editora Bookman, 2009.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

¹ Graduado em Administração de Empresas. Especialização em Gestão Estratégica de Negócios. Mestrando em Administração de Empresas pela Must University. julioleitesilva82@gmail.com

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672