

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE GESTÃO E ECONOMIA
ESPECIALIZAÇÃO EM MBA EM GESTÃO EMPRESARIAL

EMPRESAS DE COACHING EM CURITIBA

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA

2015

ROSNIVAL BUENO NAPOLEAO

EMPRESAS DE COACHING EM CURITIBA

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização
apresentado como requisito parcial para a obtenção
do título de Especialista em MBA em Gestão
Empresarial.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Francis Kanashiro
Meneguetti

CURITIBA

2015

TERMO DE APROVAÇÃO

EMPRESAS DE COACHING EM CURITIBA

Esta monografia foi apresentada no dia 14 de outubro de 2015, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em MBA em Gestão Empresarial – Departamento Acadêmico de Gestão e Economia – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. O candidato apresentou o trabalho para a Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após a deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho _____ .

Prof. Dr. Dr^a. Francis Kanashiro Meneghetti
Orientador

Prof. Dr^a. Áurea Cristina Magalhães Niada
Banca

Prof. Dr. Kátia Regina Hopfer
Banca

Visto da coordenação:

Prof. Dr. Paulo Daniel Batista de Sousa

RESUMO

NAPOLEAO, Rosnival Bueno. Empresas de coaching em Curitiba. 2015. 25 f. Monografia. (Especialização em MBA em Gestão Empresarial) – Programa de Pós-Graduação em Administração-PPGA, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2015.

Este artigo visa analisar os serviços de coaching ofertados às pessoas e às em organizações na cidade de Curitiba - PR.

Com isso, mapear os dados levantados através de pesquisa de mercado, destacando os serviços ofertados e suas metodologias adotadas na aplicação do assessoramento de coaching, seja, a nível organizacional (liderança/equipes), seja a nível individual (autorrealização profissional e/ou pessoal).

Assim, desenhar o perfil dos serviços ofertados pelas organizações e suas características profissionais.

E com isso, ter o levantamento dos serviços disponibilizados na cidade de Curitiba, suas características, seus conceitos teóricos e suas metodologias.

Palavras chaves – Coaching. Orientação. Coachee.

ABSTRACT

NAPOLEAO, Rosnival Bueno. Empresas de coaching em Curitiba. 2015. 25 f. Monografia. (Especialização em MBA em Gestão Empresarial) – Programa de Pós-Graduação em Administração-PPGA, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2015.

This article aims to analyze about the coaching services offered individuals and organizations in the city of Curitiba-PR.

With that map the data collected through market research, highlighting the services offered and their methodologies adopted in the application of coaching advice, meaning the organizational level (leadership / team) or individual (self professional achievement and / or personal).

So, draw the profile of the services offered by organizations and their professional characteristics.

Having the inventory of services available in the city of Curitiba, their characteristics, theoretical concepts and methodologies.

Key words: Coaching. Guidance. Coachee.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. METODOLOGIA	10
3. RESULTADOS	12
4. DESCRIÇÃO DAS EMPRESAS	18
5. DESCRIÇÃO DAS ATUAÇÕES	22
6. DISCUSSÃO	23
7. CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS	27

1. INTRODUÇÃO

A origem da expressão coach tem uma das suas abordagens advinda do significado da palavra coche. Em 1500, na França, esta palavra era usada para denominar aquele que conduzia uma carruagem, que transportava pessoas de um lugar para outro. Nessa mesma época, a expressão coach surgiu também na Inglaterra com a mesma significação. Em 1850, passou a ser utilizada nas universidades da Inglaterra, como uma analogia às carruagens da época, para o tutor de uma pessoa, aquele que guiava os estudantes pelos campos do conhecimento, que os ajudava a se prepararem para os exames. A disseminação do termo teria ocorrido a partir da França, alcançando a Inglaterra e aí se popularizou pela Europa e pela América do Norte (DINGMAN, 2004; EVERED; SELMAN, 1989; SZTUCINSKI, 2001).

Uma segunda definição indica o surgimento da palavra na Hungria, Kocsi Szekér – carruagem dos Kocs, vilarejo no interior da Hungria, Kocs, era conhecido pela produção de carruagens de excelente qualidade, empregadas no transporte de passageiros e de correspondências, que ofereciam conforto com suspensão e molas de aço. Com o passar do tempo, alunos universitários passaram a fazer uso da expressão para mencionar e reconhecer aqueles professores que mais se distinguiam na orientação de seus pupilos.

Atualmente, o coach é considerado um profissional capacitado que oferece aos líderes e executivos a oportunidade de desenvolver e aprimorar suas capacidades individuais por meio de ferramentas apropriadas. O processo de coaching torna-se, então, uma reconhecida prática no campo do desenvolvimento de pessoas (SINCLAIR, 1994; UNDERHILL, 2010).

Em 1950, a atividade do coach, como gestor de desenvolvimento de pessoas, era introduzida na literatura dos negócios, em livros, artigos e conferências. E em 1960, iniciou-se um programa educacional em Nova Iorque, que introduziu pela primeira vez habilidades de coaching. Assim, o termo coaching passou a ser utilizado para se referir a um orientador particular. Programas de liderança incluíram o conceito; e o mundo dos negócios passou a enxergar relativa relevância nesse tema. Na década de 80, o coaching emergiu como uma disciplina importante, para auxiliar no desempenho de indivíduos e organizações (EVERED; SELMAN, 1989).

Nos últimos anos, a atividade de coaching teve um crescimento expressivo, com maior número de publicações científicas, principalmente de estudos de caso. Passou a ser mais divulgada e introduzida no mundo corporativo por meio de profissionais contratados na forma de orientadores, principalmente pelo aperfeiçoamento dos talentos, na busca de auto-

desenvolvimento e aproveitamento das potencialidades individuais, na geração de diferenciação competitiva, confidencialidade, transparência e segurança dos processos (DAWDY, 2004; KILBURG, 2004).

Com isso, desde a década de 80, essas mudanças, que impactaram as relações de trabalho, mostraram que a verdadeira vantagem competitiva das organizações residia no conhecimento e na expertise do seu capital humano (CARBONE et al., 2011). Vantagem competitiva é a geração permanente de inovações e o seu principal insumo é o conhecimento, tanto a partir de sua recriação como de sua geração (GRANT, 1997; SOUZA, 2009).

O coaching é um processo que estimula o autoconhecimento através de métodos que utilizam ferramentas e técnicas cientificamente comprovadas no mapeamento dos pontos fortes e fracos, na avaliação e na identificação de problemas, tanto na vida pessoal quanto na vida profissional. Esse processo também analisa os obstáculos e bloqueios pessoais e profissionais, a fim de superar os medos, as ansiedades e as convicções limitantes, aumenta o equilíbrio e a harmonia interiores, melhora o foco, o planejamento e a administração do tempo, ajusta os relacionamentos e a comunicação. Tudo isso, em prol de aprimoramento da capacidade do indivíduo em usar a sua potencialidade de criatividade interior e o seu desempenho humano para alavancar melhores resultados.

Um dos estudos que se aprofundou em entender as bases teóricas do coaching foi o de BROCK 2008, que argumenta que, no coaching, estão envolvidas as seguintes bases teóricas afins: compostos de negócios, consultoria, gestão, ensino, aprendizagem, treinamento e desenvolvimento, mentoria, aconselhamento, neurociências, psicologia clínica, organizacional, educacional, de evolução aplicada ao esporte e às artes performáticas. Destaca-se a forte influência da psicologia, da sociologia, da linguística e da antropologia, as quais, juntas emergiram da filosofia no século XX.

É importante ressaltar as diferenças entre coaching, mentoring, treinamento e marketing pessoal (MILARÉ & YOSHIDA 2007; ARAUJO 1999; ARAUJO 2006). O coaching consagra-se pelo relacionamento de parceria concentrado-se na melhoria de desempenho e aprimoramento de habilidade do coachee. Dessa forma, explora a capacidade do indivíduo rumo à obtenção da satisfação e dos objetivos almejados na vida pessoal e/ou profissional. O coach é um orientador que caminha lado a lado com o coachee, cujo papel é a busca para proporcionar a melhor orientação entre as metas traçadas, a capacidade e as habilidades do orientado. O mentoring é realizado por um profissional, expertise, com grande experiência em uma determinada área. Este especialista vem com o propósito de implantar um modelo de atuação dentro do contexto de negócio, na grande maioria das vezes no

direcionamento de implantação de novos conceitos ou formação específica de um novo modelo profissional.

O treinamento concentra-se no processo de adquirir habilidades ou conhecimentos por meio de métodos desenhados e aprovados de ferramentais através de estudo ou ensino. O modelo é repassado por um especialista no processo, muito comum na aplicação de software, que aplica novas tecnologias com conhecimentos específicos já dominados por outros profissionais.

O marketing pessoal está direcionado para o indivíduo. É um processo de mapeamento de oportunidades e caminhos para o melhor desenvolvimento de carreira do profissional, em que se associam a capacidade pessoal e a demanda do mercado. Exemplo de estratégia de marketing é o planejamento de iniciantes que desejam dar seus primeiros passos na jornada profissional de acordo com seu real potencial, a fim de utilizar ações planejadas desde a formação teórica. Também é muito utilizado por profissionais de carreira que decidiram tornar-se empreendedores, utilizando-se das experiências adquiridas no decorrer de sua trajetória para estruturar o seu portfólio.

Destaca-se, neste artigo, a relevância da abordagem prática do assunto, no intuito de demonstrar quais os tipos de assessorias em coaching são ofertados na cidade de Curitiba, perante pesquisa extraída através dos portfólios disponíveis na web. O questionamento recai sobre os profissionais que se titulam orientadores em coaching. Será que estão capacitados a aplicar essa filosofia na sua fiel aplicação?

A relevância teórica do texto visa associar as práticas disponíveis no mercado de assessoria de coaching em comparação com a base teórica científica publicada por estudos de diversos autores. Inúmeros são esses estudiosos e profissionais da área que publicam artigos sobre o tema, pois trata-se de uma metodologia de desenvolvimento individual relativamente nova, em pleno aperfeiçoamento da teoria versus prática.

2. METODOLOGIA

Pesquisa Teórica:

Trata-se da pesquisa que é "dedicada a reconstruir teoria, conceitos, ideias, ideologias, polêmicas, tendo em vista, em termos imediatos, aprimorar fundamentos teóricos" (DEMO, 2000, p. 20).

Esse tipo de pesquisa consiste na discussão e na comprovação da teoria. Além de possíveis revisões de sua validade e seu alcance, esta dispensa uma interferência imediata no plano da experiência, embora isso esteja associado ao plano. A pesquisa teórica apenas não prevê tal interação num primeiro momento. Embora haja áreas do conhecimento em que a pesquisa teórica seja um método autossuficiente e dominante ou pesquisas nas mais diversas áreas que se propõem a ser exclusivamente teóricas, é comum encontrar a pesquisa teórica sendo realizada em complementaridade à empírica, que visa dar-lhe sustentação prática através da apresentação de estudos de caso concretos que demonstrem o alcance e a eficácia da teoria. Em outros casos, mesmo que a pesquisa teórica seja apresentada independente de casos de aplicação prática, visa a esta aplicação para fins de comprovação, ou seja, pretende como metodologia ou base teórica de pesquisas empíricas.

Pesquisa Empírica:

É a pesquisa dedicada ao tratamento da "face empírica e fatural da realidade; produz e analisa dados, procedendo sempre pela via do controle empírico e fatural" (DEMO, 2000, p. 21).

A pesquisa empírica, também chamada de pesquisa de campo, pode ser entendida como aquela em que é necessária comprovação prática de algo, seja através de experimentos ou observação de determinado contexto para coleta de dados em campo. Na relação com a teoria, a pesquisa empírica serve para ancorar e comprovar no plano da experiência aquilo apresentado conceitualmente, ou, em outros casos, a observação e a experimentação empíricas oferecem dados para sistematizar a teoria. Embora algumas vezes ainda possa ser classificada como uma categoria menor de pesquisa, por supostamente envolver menos esforço intelectual e mais esforço braçal, a pesquisa empírica é fundamental à comprovação da teoria e à sua validação. Ao contrário da pesquisa teórica, no entanto, a pesquisa empírica não é autossuficiente, contudo, não se sustenta dissociada absolutamente da teoria, sendo fundamental à sistematização do conhecimento. Esta serve para dar fundamento aos experimentos realizados e dados observados ou colhidos em campo.

Pesquisa de levantamento e análise qualitativa.

Trata-se da pesquisa "ligada à práxis, ou seja, à prática histórica em termos de conhecimento científico para fins explícitos de intervenção; não esconde a ideologia, mas sem perder o rigor metodológico". Alguns métodos qualitativos seguem essa direção, como, por exemplo, pesquisa participante, pesquisa ação, em que, via de regra, o pesquisador faz a devolução dos dados à comunidade estudada para as possíveis intervenções (Demo, 2000, p. 22).

3. RESULTADOS

O processo de coaching está disponível e estabelecido com estruturas formadas por empresas e profissionais liberais, que ofertam serviços para a orientação individual no direcionamento dos objetivos de vida, saúde e carreira, bem como para empresas, no apoio ao desenvolvimento de competências em equipes de trabalho, e também apoiar executivos a fim de que atinjam alta performance.

Quadro 1 com as características das empresas pesquisadas, em relação à missão, à visão e aos valores.

Empresa	Missão	Visão	Valores
Andrea Roque Neiva	Coaching de imagem.		<ul style="list-style-type: none"> - Consciência. - Liberdade. - Servir. - Amor. - Criatividade.
Ana Artigas	Profissional especializada em palestras, treinamentos e coaching.		<ul style="list-style-type: none"> - Autoconhecimento, consciência e transformação. - Desenvolvimento humano e de lideranças. - Planejamento e direcionamento para o sucesso. - Aumentar desempenho e resultados. - Preparar executivos para processos de mudança. - Tornar-se o melhor vendedor que você puder ser. - Lidar melhor com as objeções de clientes. - Alcance da excelência de pessoas e empresas.
Azeredo Costa Professional Coach	Profissional especializado em coaching, treinamento e consultoria.		

Borghezan Coaching	Nossa missão é atuar com excelência, auxiliando pessoas e organizações na busca por soluções no desenvolvimento do potencial humano e a rápida realização de seus sonhos e objetivos, obtendo resultados extraordinários em sua vida pessoal e profissional.	Seremos o referencial em desenvolvimento humano, com foco na excelência, fornecendo serviços que atendam além das expectativas dos clientes.	
Business Coaching Cursos Ltda	Empresa especialista em capacitação profissional, que atua no ramo empresarial e comercial. Também estamos atentos às novidades relacionadas à gestão e ao desenvolvimento empresarial.		
Caddan Empresarial	Favorecer o desenvolvimento de pessoas, auxiliando executivos a encontrarem alternativas para maximizar resultados, com otimismo, naturalidade e respeito.		
Critério Humano Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	Desenvolver líderes, potencializando resultados para suas vidas,	- Respeito à Identidade	

	empresas e sociedade.	<ul style="list-style-type: none"> - Crença na dignidade profissional - Foco na eficácia da liderança - Reinvenção constante - Estímulo à inovação - Foco no resultado. 	
Duomo Educação Corporativa	Atuar no setor de Educação Corporativa, oferecendo metodologias eficazes para a aquisição e o aprimoramento do repertório comportamental necessário à prosperidade, a sustentabilidade e à realização das pessoas e empresas.		<ul style="list-style-type: none"> - Buscar constantemente a excelência em tudo o que fazemos. - Zelar pela nossa reputação. - Agir como equipe e como donos. - Agir eticamente. - Cumprir o combinado. - Ser coerente entre o que diz e faz. - Fomentar a sustentabilidade (social, econômica e ambiental).
Emanuelle Araújo Mendes	Contribuir para o processo de desenvolvimento das mulheres, focando na qualidade de vida, na melhoria contínua e nos resultados sustentáveis.		<ul style="list-style-type: none"> - Amor. - Ética. - Felicidade. - Honestidade. - Humanidade. - Qualidade. - Sustentabilidade. - Resultado .
Gisele Coach	Obter satisfação pessoal e		<ul style="list-style-type: none"> - Deus. - Compartilhar. - Aprender.

	<p>profissional através da dedicação às pessoas, utilizando o coaching como método e arte para:</p> <p>Desenvolver competências; ampliar níveis de autoconhecimento; motivar e apoiar no planejamento para o alcance de objetivos.</p> <p>Comprometida com meus clientes para que realizem seus sonhos, vivam por seus valores, respeitem a si mesmos, o próximo e as leis naturais da vida humana.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Disciplinar. Planejamento.
Inlocus Coaching Executivo Empresarial	<p>Auxiliar indivíduos a transformar sua vida pessoal e profissional por meio do coaching, proporcionando o autoconhecimento.</p> <p>Esta consciência permite que haja mudança na forma de perceber e de agir e, por consequência, o alinhamento com os resultados desejados.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Autenticidade. - Honestidade. - Renovação. - Aprendizagem. - Colaboração. - Inspiração.
Instituto de Coaching & Orientação Profissional	<p>Auxiliar pessoas, famílias e instituições nos processos de escolha, mudança e</p>	<p>Ser uma empresa com atuação nacional, reconhecida como referência na</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ajudar - Planejar - Realizar. - Aprender. - Ensinar.

	desenvolvimento.	prestação de serviços com garantia de excelência e exclusividade no atendimento para o cliente.	<ul style="list-style-type: none"> - Autenticidade. - Confiança. - Criatividade. - Honestidade.
Instituto Denize Tarabaika	<p>Fundado com o objetivo de auxiliar as pessoas e organizações a desenvolverem as suas potencialidades e adquirirem novas habilidades. Com nossos serviços de Cursos Treinamentos e Coaching, focalizamos autoconfiança, o espírito de liderança de nossos clientes. A autoconfiança é uma mentalidade, uma forma de pensar e de se relacionar consigo mesmo e com os outros. Alcançar sucesso por meio da dedicação às pessoas com comprometimento, ética e planejamento com o intuito de desenvolver e motivar pessoas e organizações. A realização dos seus</p>		

	sonhos é um caminho traçado por nós, respeitando seus valores.		
Kaizen Coach e Gestão de Pessoas	Desenvolver o ser humano e as organizações com excelência e humanidade, através de soluções de qualidade, acelerando resultados.	Atingir o faturamento mensal, bem como o crescimento anual estipulado em planejamento estratégico, estando entre as 10 marcas mais bem lembradas como fornecedor de soluções corporativas de gestão de pessoas de Curitiba e região, até 2016.	<ul style="list-style-type: none"> - Respeito ao ser humano. - Agilidade. - Aprendizagem. - Disciplina. - Qualidade. - Compromisso com resultados.
Top Coaching	Preparar pessoas e empresas para alcançarem o sucesso em meio a um mundo cheio de desafios e mudanças.		<ul style="list-style-type: none"> - Alta qualidade - Melhora de performance
Valor Humano e Organizacional	Buscar a excelência em performance humana, tendo como pilares a identificação e o desenvolvimento de talentos, primando por relações humanas igualitárias, pelo uso da tecnologia e por soluções simples e inovadoras.	Ser, para seus clientes, a melhor consultoria de Recursos Humanos focada em seleção e desenvolvimento de pessoas, compartilhando aspectos como comprometimento, velocidade de informação e integridade de todos	<ul style="list-style-type: none"> - Ética - Respeito e amor por pessoas - Qualidade - Contribuição social - Cuidado para com o cliente

		os seus stakeholders.	
--	--	-----------------------	--

4. DESCRIÇÃO DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO À MISSÃO, À VISÃO E AOS VALORES

Empresa	Atuação individual	Atuação em treinamento
Andrea Roque Neiva	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching individual. - Coaching da alma. - Mentoring. - Programas femininos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Palestras. - Workshops.
Ana Artigas	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching executivo e desenvolvimento de carreira feminina. 	<ul style="list-style-type: none"> - Palestras. - Treinamentos empresariais.
Azeredo Costa Profissional Coach	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching pessoal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching para empresas. - Treinamentos de liderança. - Gerenciamento de mudanças. - Administração do tempo e gestão de carreiras.
Borghezan Coaching	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching de vendedor. - Líder coach. - Coach financeiro. 	

Missão: Em relação à missão das empresas analisadas, verifica-se que 70% das empresas têm a pretensão, entre outras atividades, de treinamentos de coaching. O foco auxiliar as pessoas na busca do aprimoramento das potencialidades individuais, transformar a vida e promover a satisfação pessoal e o desenvolvimento profissional de executivos, em

prol de melhores resultados. Entretanto, o processo de coaching está associado, quase na sua totalidade, ao rol de outros processos voltados ao desenvolvimento empresarial.

Visão: Em relação à visão dessas empresas, apenas 25% das empresas apresentam suas perspectivas futuras, visando ser referência em excelência no desenvolvimento humano e ser líder de mercado no segmento.

Valores: Em relação a valores, 70% das empresas destacam seus valores, o respeito primeiramente a Deus, o amor e a felicidade, a ética, a qualidade, a respeito aos clientes, ou seja, todas buscam passar aos seus clientes a confiabilidade dos serviços prestados.

Quadro 2 com as características das empresas pesquisadas, em relação à atuação individual e em treinamentos.

<p>Business Coaching Cursos Ltda</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analista comportamental. - Análise de perfil. - Redação e escrita. - Orientação para o trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos na área de vendas, atendimento ao cliente, atendimento telefônico e comunicação e telemarketing. - Treinamento de recepcionistas em geral, atendentes em clínicas e hotéis e demais estabelecimentos que têm esses profissionais a linha de frente de suas empresas.
--------------------------------------	---	--

Caddan Empresarial	- Coaching de planejamento de carreira.	- Palestras - Treinamentos em diversas áreas, atendendo a demandas da área de liderança comercial e de serviços. - Consultoria em programa de sucessão, estudos de benchmark (perfil ideal), avaliação circular (360 graus), análise e diagnóstico organizacional, auxílio na orientação de equipes, mapeamento e desenvolvimento de equipe, planejamento estratégico, análises pontuais e psicologia clínica para empresas.
Critério Humano Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	- Coaching executivo. - Coaching de negócios. - Coaching de carreira.	- Coaching de negócios.
Duomo Educação Corporativa		- Treinamento de coaching em desenvolvimento gerencial, empreendedorismo corporativo, desenvolvimento de equipes, liderança e comportamento empreendedor.
Emanuelle Araujo Mendes	- Coaching para mulheres. - Coaching de imagem e estilo. - Avaliação psicológica. - Orientação profissional.	- Coaching em grupos de mulheres.
Gisele Coach	- Psicoterapia breve. - Coaching executivo. - Coaching de negócios. - Coaching de carreira. - Coaching de liderança pessoal. - Coaching life.	- Coaching de negócios.
Inlocus Coaching Executivo Empresarial	- Coaching de empresário e executivo.	

Instituto de Coaching Orientação Profissional	&- Life coaching. - Coaching executivo.	- Coaching de equipes.
Instituto Denize Tarabaika	- Coaching para mulheres. - Coaching de relacionamentos. - Life coaching ou coaching de vida. - Coaching para crianças e adolescentes. - Coaching de carreira. - Coaching de negócios. - Coaching vocacional. - Coaching de entrevistas e seleção.	- Palestras e cursos. - Ética e etiqueta profissional. - Como encantar o cliente. - Liderança e gestão de equipes. - Estratégia de Vendas: O telefone como recurso estratégico. - Gestão organizacional com PNL. - Comunicação Empresarial para Líderes e Gestores. - Planejamento Estratégico: Simplificando e motivando para prática
Kaizen Coach e Gestão de Pessoas	- Life coaching. - Executive coaching.	- Team coaching. - Treinamentos e desenvolvimento de pessoas - RH.
Top Coaching	- Coaching executivo. - Life coaching.	
Valor Humano Organizacional	e- Coaching pessoal. - Orientação de carreira.	- Coaching profissional - Treinamentos e desenvolvimentos em RH.

5. DESCRIÇÃO DAS ATUAÇÕES

Atuação individual: Das empresas pesquisadas, 94% delas destacam a sua atuação em coaching voltado ao desenvolvimento pessoal, em coaching pessoal, de executivo, feminino, life, vocacional, entrevista/seleção e financeiro.

Atuação em treinamento: Das empresas pesquisadas, também, 69% delas destacam a sua atuação em treinamentos, abrangendo desde palestras, workshops e treinamentos de equipes em geral até estudos de benchmark.

6. DISCUSSÃO

A pesquisa demonstra que 31% das empresas e profissionais relacionadas, apresentam em seus portfólios orientações direcionadas somente ao processo de coaching, propondo técnicas e metodologias direcionadas às pessoas.

As demais estão focadas na atuação em assessoria de recursos humanos e empresarial de forma geral, para estas, o coaching é mais um processo que faz parte do rol dos serviços disponibilizados. Assim, será que a aplicação desta orientação está dentro dos requisitos que a metodologia de coaching requer?

Para CAVANAGH; GRANT E KEMP (2005) o coaching pode ser considerado como atividade multidisciplinar, tendo como objetivos melhorar o sentir bem ou o bem-estar, aumentar o desempenho e ainda facilitar a mudança individual e organizacional do coachee.

Entretanto, se o coaching busca melhorar o desempenho no trabalho ou conseguir mais satisfação na vida pessoal do coachee, pressupondo uma evolução no desenvolvimento que acontece na dimensão do autoconhecimento e da autoconsciência, podemos dizer que esta evolução vem desde Sócrates, o qual já defendia o conceito "Conhece-te a si mesmo". O aconselhamento comportamental, com questionamentos e desafios, são provocados pelo coach, a fim de direcionar os instruídos à compreensão mais profunda e racional de seus valores e crenças pessoais, ou seja, ressaltar aquilo que os fazem sentir-se bem. BROCK (2008), enfatiza o pensamento de que a psicologia contém subdisciplinas que se adaptam como ferramentas e formas de abordagens em coaching, tais como: psicodinâmica comportamental, cognitiva, humanista e transpessoal. O contexto fortalece as evidências de adaptação dessas abordagens em coaching diretamente ou por mera influência.

O coaching traz em primeiro lugar o propósito do auto desenvolvimento. Com isso, abre novos horizontes em busca de novos caminhos para estimular o aumento de desempenho individual. Conseqüentemente, desperta o interesse do mundo corporativo em aproveitar mais esta ferramenta para reforçar e, até mesmo fazer a diferença no mercado competitivo, na corrida pelo diferencial, o novo instiga o desejo ou a necessidade de melhorar a performance e a produtividade conforme são frequentemente mencionadas nas referências de pesquisas da American Management Association (AMA, 2008). E, assim, gera vantagem competitiva. Desta abordagem, podemos descrever vantagem competitiva, como sendo a geração permanente de inovações de habilidades adaptativas ao meio, alimentada pela absorção de um dos principais ingredientes, o conhecimento, tanto na transformação como na criação de novos conceitos.

O processo de coaching pode agregar os seguintes pontos:

- a) lapidar as habilidades de gestores em prol da liderança;
- b) direcionar processos de gestão do comportamento humano e do processo decisório;
- c) direcionar o sucesso ou limitar os riscos de erros de gestores recém-promovidos;
- d) corrigir os problemas identificados em habilidades interpessoais, desorganização ou atitude indesejada, e;
- e) proporcionar métodos mais adequados para com as habilidades de lideranças a funcionários tecnicamente orientados.
- f) Conseqüentemente nas organizações, a porta de entrada do coaching são os departamentos de gestão de pessoas. Atua como um processo pragmático de assessoria pessoal e profissional, focado na realização de objetivos específicos, tais como:
 - g) planejar a vida pessoal e/ou profissional;
 - h) elevar a performance;
 - i) potencializar os resultados positivos;
 - j) despertar reflexões e gerar ações de melhoria no desempenho do papel profissional;
 - k) promover a ampliação de percepção e autoconhecimento para que o coachee busque novos entendimentos e alternativas para ampliação de suas realizações e conquistas;
 - l) fortalecer a assertividade no exercício do seu papel profissional.

O porquê, das parcerias com empresas especializadas em assessoramento profissional? As razões podem ser: As dificuldades dos executivos em acompanhar a evolução das competências gerenciais na velocidade imposta, e com a atual complexidade. O planejar prazos e metas, orientar indivíduos mentalmente saudáveis em visualizar novos horizontes, concentrar-se nas mudanças de comportamento e atitudes, lidar com questões profundas da vida e do trabalho, as quais estão interligadas. A partir da década de 90, os modelos de gestão baseados nas competências ganharam força e o coaching apareceu como alternativa ao desenvolvimento humano (BRANDÃO, 2012; FREAS, 2004; TOBIAS, 1996). A metodologia envolvida no coaching visa a aumentar o desempenho das pessoas individualmente, através de profissionais habilitados, aplicada por meio de técnicas baseadas em orientação das habilidades individuais. (MATTA, 2008). É um processo que influencia a autoconsciência e resulta não somente em motivação para mudanças, mas também na assistência necessária para suprir necessidades organizacionais e de pessoas, por meio do desenvolvimento das pessoas (DUTRA, 2007; UNDERHILL, 2010).

As orientações voltadas às pessoas que estão em momentos de transição ou encerramento de carreira profissional, dependem de preparo e direcionamento de suas vidas. Aprofundar a análise de planejamento frente ao empreendedorismo ou sobre o que fazer com a chegada da aposentadoria, merece o devido preparo. Essas decisões, desde que bem estruturadas aumentam as chances de sucesso. No entanto, a orientação nessas situações para descobrir aquilo que cada indivíduo mais aprecia ou tem habilidade é de extrema importância, para maximizar as possibilidades de obter melhores resultados, contemplar o momento vivido, idealizar o projeto lançado com o alcance das metas. Isso pode ser visto como um processo de coaching?

7. CONCLUSÃO

Os serviços de coaching oferecidos pelas empresas localizadas em Curitiba, na sua grande maioria, são ofertados através de empresas que atuam na prestação de atividades voltadas, de forma geral, à área de recursos humanos, ou seja, disponibilizam assessorias em educação corporativa, consultorias, palestras, treinamentos, desenvolvimento de equipes e capacitação profissional, no entanto, visam à gestão e ao desenvolvimento empresarial e, conseqüentemente, junto ao rol de serviços disponibilizados está a assessoria de coaching.

Coaching na sua íntegra é um processo criativo que deve impulsionar a maximização do potencial pessoal e profissional do indivíduo. Ao considerar que cada pessoa tem uma realidade e uma personalidade única, o coach deve abordar as características desse perfil. Por isso é importante verificar se o profissional de coach que está em processo de contratação tem a clareza em diferenciar terapia, consultoria, mentoria (mentor) ou treinamento, que são processos com focos diferentes, visando desenvolvimento de equipes dentro dos objetivos empresariais.

Este tema é de suma importância, pois poderá exercer um diferencial na vida das pessoas em ambos os ambientes, o aprofundamento do tema por estudiosos e profissionais, dado a sua relevância para a sociedade que, cada vez mais, busca orientações específicas no intuito de solucionar e/ou aperfeiçoar-se perante suas barreiras ou alcance de objetivos.

REFERÊNCIAS

- AMA. (2008). Coaching - A global study of successful practices. coaching – Current trends and future possibilities. 2008-2018, 1-79. New york - USA. Retrieved from.
- ARAÚJO, Anne. Coaching: um parceiro para o seu sucesso. 9. ed. São Paulo, 1999.
- ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.
- BRANDÃO, H. P. Mapeamento de Competências: métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2012.
- BROCK, V. G. (2008). Grounded theory of the roots and emergence of coaching. International University of Professional Studies.
- CAVANAGH, M; GRANT, A. M; & KEMP, T. (2005). Evidence-based coaching (Theory, research and practice from the behavioural sciences). (A. A. Press, Ed.)Evidence- based coaching (First Edit., Vol. 1, pp. 1 -244). Australian Academic Press.
- CARBONE, P. P. et al. Gestao por competências: gestão do conhecimento. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2011. 172.
- DAWDY, G. N. Executive Coaching: a comparative design exploring the perceived effectiveness of coaching and methods. 2004. Tese (Doutorado em Filosofia), Capella University, 2004.
- DEMO, Pedro. Metodologia do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2000.
- DINGMAN, M. The effects of Executive Coaching on job-related attitudes. 168 f. 2004. Tese (Doutorado em Organizacional LEADERSHIP), School of Leadership Studies, Regente University, 2004.
- DUTRA, J. S. Competências e instrumentos para gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2007.
- EVERED, R. G.; SELMAN, J. C. Coaching and the art of management. American Management Association, 1989.
- FREAS, A. The wild west of executive coaching. Harvard Business Review. Cambridge: Harvard Business School Publishing Corporation, November 2004.
- GRANT, A. Towards a psychology of coaching. Sydney: Coaching Psychology Unit University of Sydney, 1997.
- KILBURG, R. When shadows fall: using psychodynamic approaches in executive coaching. Consulting Psychology Journal, v. 56, n. 4, p. 246-268, 2004.

MATTA, V. Coaching: excelência em performance humana. São Paulo: Sociedade Brasileira de Coaching, 2008.

MILARÉ, S. A; & YOSHIDA, E. M. P. (2007). Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças. *Psicologia: Teoria e Prática*. 9 (1), 83 – 105.

SINCLAIR, J. Coach in: *Collins English Dictionary*. Birmingham, Harper Collins Publishers, 1994, p. 309.

SOUZA, V. L. Gestão de recursos humanos. 2. ed. Brasília: SENAI. DN. Série SENAI Formação de formadores, 2009.

SZTUCINSKI, K. The nature of executive coaching: na exploration of the executive's experience. 2001. 266. f. Tese (Doutorado em educação) – Graduate School of Education and Human Development, George Washington University, 2001.

TOBIAS, L. Coaching executives. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, v. 48. n.2, p. 87-95, 1996.

UNDERHILL, B. Coaching executivo para resultados. O guia definitivo para o desenvolvimento de líderes organizacionais. São Paulo: Novo Século, 2010.