



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE – FEAC
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (PNAP/UAB/CAPES/MEC)
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PATRICIA GOMES DOS SANTOS

**APLICABILIDADE TEORICA E PRÁTICA DE UTILIZAÇÃO DE COACHING NOS
CORREIOS EM CANIDÉ DE SÃO FRANCISCO - SERGIPE**

ARAPIRACA- AL

2018

PATRICIA GOMES DOS SANTOS

APLICABILIDADE TEORICA E PRÁTICA DE UTILIZAÇÃO DE COACHING NOS
CORREIOS EM CANIDÉ DE SÃO FRANCISCO - SERGIPE

Artigo apresentado ao curso de Administração Pública da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial para obtenção do título em Bacharel em Administração Pública.

Professor (a) Orientador (a): Nadja Maria do Nascimento

ARAPIRACA- AL

2018

PATRICIA GOMES DOS SANTOS

APLICABILIDADE TEÓRICA E PRÁTICA DE UTILIZAÇÃO DE COACHING NOS
CORREIOS EM CANIDÉ DE SÃO FRANCISCO - SERGIPE

Artigo apresentado ao curso de Administração
Pública da Universidade Federal de Alagoas, como
requisito parcial para obtenção do título em
Bacharel em Administração Pública.

Data de Aprovação: 03 de Março de 2018.

Banca Examinadora:

Nadja Maria do Nascimento

Profª Ma. Nadja Maria do Nascimento- Universidade Federal de Alagoas- UFAL
(Orientadora)

Weidila Siqueira Miranda Gomes

Profª Ma. Weidila Siqueira Miranda Gomes- Universidade Federal de Alagoas- UFAL
(Examinadora)

Charles Caril Costa Silva

Charles Caril Costa Silva- Universidade Federal de Alagoas- UFAL
(Examinador)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida e por ter me proporcionado chegar até aqui.

Agradeço ao meu esposo Farney Henrique, aos meus filhos Letícia Marina e Cauê Henrique que são incentivos para continuar.

Agradeço a minha mãe Marieta e minha irmã Palloma que estiveram sempre presentes dando forças. A memória do meu pai Vanderlucio que sentiria orgulho por mais esta etapa vencida.

Agradeço a minha orientadora Nadja Maria do Nascimento pelo incentivo e compreensão.

Enfim, muito obrigada a todos que me apoiaram por mais uma jornada.

RESUMO

Nos dias atuais, cresce cada vez mais a necessidade das organizações seja pública ou privada de contar com profissionais que apresentem postura proativa, com habilidades para pensar e agir, utilizando suas competências em resultados para a organização. Desse modo, muitas organizações estão recorrendo ao Coaching. Uma nova ferramenta de desenvolvimento de lideranças, que visam fortalecer de forma eficaz o aumento do desempenho dos seus colaboradores com o intuito de potencializar resultados. No Brasil ainda caminha em passos lentos, mas é uma nova proposta de aflorar habilidades. Os Correios que caminham para ser uma Empresa de classe mundial não poderiam ficar apáticos às essas mudanças. Ou seja, Aonde pretende chegar? O que realmente você quer? Qual a propriedade? Então o presente estudo pode contribuir para inserção dessa metodologia para o desenvolvimento das competências gerenciais da Unidade dos Correios em Canindé de São Francisco - SE.

Palavras- chaves: Coaching. Habilidades. Liderança. Desenvolvimento.

ABSTRACT

Nowadays, grows increasingly need to be public or private organizations with professionals who have proactive posture, with abilities to think and Act, using her skills in results for the organization. Thus, many organizations are resorting to Coaching. A new leadership development tool, which aim to strengthen effectively the increased performance of your employees in order to enhance results. In Brazil still walks and slow steps, but is a new proposal to bring out skills. The post office that led to be a world-class Company couldn't be apathetic to these changes. That is, Where you intend to arrive? What you really want? Which the property? So this study can contribute to insert this methodology for the development of managerial skills of postal Unit in Canindé de São Francisco-SE.

Keywords: Coaching. Skills. Leadership. Development.

1 INTRODUÇÃO

Diante das turbulências, inovações empreendedoras, mudanças, conflitos comportamentais e personalidades, o mundo hoje é caracterizado por um crescente grau de interdependência, complexidade que exigem melhores desempenhos no comportamento e adaptações.

As organizações estão inseridas em um ambiente altamente competitivo. Nesse sentido, é intensa a busca por ferramentas e estratégias para gerar vantagem competitiva. Segundo Krausz (2007^a, p.1), “o mundo empresarial vive momentos de intensas transformações, exigindo dos profissionais um investimento contínuo na expansão e renovação de suas competências de cunho técnico e relacional”.

Comandar equipes na gestão das organizações em mercados que estabelecem visões sistêmicas e estratégicas é um crescente desafio. Tanto a Liderança quanto a Gestão tem sido objetos de numerosos estudos e pesquisas principalmente em função do crescimento e extensão das organizações que passaram a requerer cada vez mais a adesão das pessoas aos objetivos corporativos. Os líderes apropriados reconhecem seu poder pessoal e o usa em favor dos materiais organizacionais e do bem estar da sua equipe.

O planejamento estratégico corresponde a uma técnica administrativa que utiliza a análise no ambiente organizacional para criar consciência das ameaças, oportunidades, pontos fortes e fracos, através da qual define que a empresa deve seguir a fim de aproveitar as oportunidades e evitar riscos. (FISCHMANN, 1991).

Diante da crescente necessidade de melhoramento do ambiente de trabalho o Coaching foi implantado como carro chefe para alavancar pontos positivos nesses ambientes.

Segundo Krausz, em seu livro “*Coaching Executivo*” (2007), o Coaching é o processo que visa facilitar a aprendizagem e o desempenho de outra

pessoa por meio da ótima utilização do seu potencial, como a finalidade de alcançar os resultados por ela almejados. Ainda de acordo com essa autora, o processo estimula a capacidade das pessoas de se reinventarem e encontrarem alternativas válidas, apesar das restrições do contexto em que atuam.

O processo de Coaching contribui na transformação de pessoas e grupos, leva-os a refletirem a respeito de sua visão e missão de mundo. Além disso, permite a identificação e reflexão a respeito de seus valores e crenças. As pessoas são constantemente estimuladas a agirem, a se desafiarem para o desenvolvimento e a aprendizagem contínuos (Krausz 2007).

O coaching no Brasil não é muito conhecido, especialmente por ser um tema novo, mas o seu aumento é constante principalmente nos grandes centros, onde a busca por palestras, congressos, cursos, artigos, tem a finalidade de gerar a formação da prática em diversas finalidades. Verifica-se que as empresas a cada dia carecem de meios que mirem o acréscimo e a aprendizagem dos seus contribuintes, com isso observa-se a necessidade do entendimento e aprimoramento dessa técnica dentro das organizações.

Assim sendo, a capacidade de estimular a criatividade e o espírito empreendedor da gestão de pessoas será o grande diferencial para inserir relações de trabalhos inteligentes e fortalecer os valores dos profissionais, o aumento tanto nos negócios, como de seus profissionais é o que gera a precisão de utilizar novos instrumentos de gestão para seguir tais mudanças.

Na Gestão de Pessoas busca-se a cooperação entre as pessoas, é indispensável tratá-las como peças-chaves do novo sistema. Atualmente as organizações não administram recursos humanos, nem mesmo as pessoas, mas sim administram com as pessoas, na chamada administração participativa, e nesse novo contexto as pessoas com competências, habilidade e atitude passam a fazer a real diferença no processo competitivo nas organizações. (CHIAVENATO, 2016, p. 81).

Esta tendência, o processo de coach tornou-se foco das práticas empresariais especialmente a partir da segunda década do século XXI, como uma das empresas conforme afirma Osso(2009).

Os Correios tiveram origem no Brasil em 25 de janeiro de 1663 e, desde então, vêm se modernizando, criando e disponibilizando serviços de qualidade que corresponde as expectativas dos seus clientes. A empresa realiza

importante função de integração e inclusão social, papel indispensável para o desenvolvimento nacional. Impulsionados pelas mudanças tecnológicas, econômicas e sociais, os Correios iniciaram em 2011 um profundo processo de modernização. Com a sanção da Lei 12.490/11, a empresa teve seu campo de atuação ampliado e foi dotada de ferramentas modernas de gestão corporativa para enfrentar a concorrência como a prestação de serviços mais ágeis e eficientes para toda a sociedade.

Com a nova lei, os correios podem atuar no exterior e nos segmentos postais de serviços eletrônicos, financeiros e de logística integrada; constituir subsidiárias, adquirir controle ou participação acionária em empresas já estabelecidas e firmar parcerias comerciais que agreguem valor a sua marca e a sua rede de atendimento. Essa nova postura contribuirá para que a ECT se torne uma empresa de “classe mundial”, destacada por suas práticas e resultados à altura da confiança que cidadão brasileiro sempre depositou nos Correios. Na unidade localizada em Canindé de São Francisco-Sergipe, fundada em 07/03/1987 também carece dessa mudança para deixar velhos hábitos e almejar sucesso.

O Coaching nos Correios é um processo de desenvolvimento de competências gerenciais que visa à formação de equipe de alta performance com o objetivo de potencializar os resultados organizacionais.

A Matriz SWOT conhecida como “FOFA” em português, é uma ferramenta estratégica de análise e formulação que estuda o ambiente interno e externo de uma empresa ou qualquer ambiente e trabalho. A matriz não vem somente do Coaching ela é muito utilizada pelas empresas para fazer o planejamento estratégico que foi aproveitada e adaptada para que possa ser usada nos processos, com o objetivo de ajudar o Coach e o coachee a conseguir ter uma visão mais clara em relação a um determinado cenário e em relação a uma tomada de decisão, por isso ela é muito usada por pessoas que procuram o processo de coaching como ajuda para fazer ou conseguir algo e muitas vezes as decisões. Devido à SWOT vamos relacionar o conceito de estratégia com as grandes guerras, onde se traçava estratégias para as batalhas e compararemos com Chaeronea com as estratégias atuais empregadas nas empresas nos dias de hoje.

O que poderia ser mais direto do que o paralelo entre Chaeroneia e uma estratégia empresarial bem-desenvolvida, que primeiro se aproxima e depois se afasta para determinar as forças dos oponentes, forçando-os a aumentar seu comprometimento, depois concentrar recursos, atacar uma exposição clara, massacrar um segmento de mercado selecionado, construir uma cabeça de ponte no mercado e depois reagrupar e expandir a partir dessa base para dominar um campo mais amplo? Muitas companhias seguiram exatamente tais estratégias com muito sucesso (MINTZBERG, 2006, p. 32)

Esta é dividida em quatro quadrantes, forças, oportunidades de melhoria, desafios e oportunidades relacionadas ao mercado. As forças e as oportunidades de melhoria ou também conhecida como fraqueza são fatores internos que normalmente estão relacionadas às pessoas. Oportunidades e desafios estão relacionados ao ambiente externo em relação ao mercado de modo geral, então normalmente se o profissional coach começa a usar o processo de coaching com o cliente usando a Matriz Swot este começaria fazendo perguntas em relação ao diferencial, ao que pode haver de positivo ou negativo que poderá ser utilizado para a montagem de um empreendimento.

Diante das sucessivas transformações mundiais requerendo que as organizações públicas e as pessoas que compõem estejam cada vez mais preparadas para atenderem às diversas demandas das partes interessadas dos colaboradores.

Analizando a organização escolhida para a realização do estudo, constatou-se a necessidade de execução de um Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas, de maneira urgente, utilizando a ferramenta SWOT que está inserida no conceito de coaching, visto que a organização analisada encontrava-se debilitada nessa área.

Contudo viu-se a necessidade de fornecer subsídios para o gestor da unidade de Correios em Canindé de São Francisco SE desenvolver habilidades de um líder Coach dominando a ferramenta SWOT. Para mostrar a importância da mesma no desempenho de pessoas em relação a sua função profissional trazendo como fator importante a liderança em áreas diversificadas, sendo orientada por um profissional adequado e suas ferramentas e metodologias.

2 METODOLOGIA

Para analisar de que forma ocorre o desenvolvimento do nível de gerenciamento, foram utilizados questionário para clientes internos e clientes externos.

O referido questionário com dez perguntas para o cliente interno (Colaboradores) com o objetivo de fortalecer o relacionamento, otimizar a gestão do tempo e principalmente alcançar objetivos realistas.

Questionário com cinco perguntas para o cliente externo (Consumidor final) para analisar o cenário e pontuar os pontos positivos e negativos na empresa.

Consciente da necessidade de melhorar o ambiente de trabalho, com a introdução de Gerenciamento de Pessoas entre os colaboradores nos Correios de Canindé de São Francisco - SE, sabendo que cada colaborador possui uma parte considerável para o sucesso das atividades, desenvolvendo assim um Plano Estratégico sobre o princípio de Coaching e sua ferramenta SWOT, que visa o aproveitamento das atividades dos clientes interno-externos, associando teoria à prática. Dando como finalidade melhoria no ambiente e nas atividades com a interação nos Correios.

- Destacar os pontos fortes e fracos do desempenho das atividades desenvolvidas pelo gestor dos Correios de Canindé de São Francisco SE;
- Identificar oportunidades de melhorias nas atividades desenvolvidas pelo gestor nos Correios no Planejamento Estratégico na Gestão de Pessoas;
- Propiciar a realização de experiências teóricas positivas, com o intuito de melhoramento do ambiente de trabalho sobre o tema abordado;
- Permitir integração entre os Colaboradores;
- Enfatizar a importância do coaching para o desempenho profissional do indivíduo;

- Mostrar relevância em relação ao profissional que realiza o coaching com sua ferramenta SOWT;
- Fazer a relação sobre liderança, influência e poder para a criação de uma gestão administrativa adequada;
- Levantar propostas para uma metodologia do coach para que seja aplicada em determinadas áreas.

3 RESULTADOS E DISCURSÕES

O presente trabalho possibilitou uma análise do ambiente interno da unidade de Correios em Canindé de São Francisco - SE, sob o efeito de atingir uma melhoria nas relações interpessoais, através da aplicação da metodologia de coaching, a partir da utilização da ferramenta SOWT– uma proposta de Gestão de Pessoas para os clientes internos e externos, foi de grande importância para o melhoramento das atividades desenvolvidas da mesma, assim como se observou que houve uma mudança na maneira de pensar e agir por parte dos colaboradores, quando estes tomaram conhecimento da necessidade e importância de melhorar o ambiente de trabalho.

Sabemos o que é coaching, o que isso representa e o reflexo na sua vida profissional, pois, estas ferramentas significam o estopim para alcançar o sucesso profissional. Esse auxílio do coaching é fundamental para uma organização adequada, isso porque nós vivemos de sonhos e esses precisam ter metas auxiliadas no processo de estruturação positiva futura. Será alcançado as primeiras pessoas que acham que tem condições de se pular as metas e seguir sozinhos, mas na realidade quando se deparam com barreiras dá um passo atrás, devido a isso é que realmente acabamos por necessitar deste novo método que proporciona adiante e a derrubar essas barreiras. Estas que denomina-se de crenças limitadoras e que parece que todos apresentam quando chega a um determinado momento. E o coaching começa a ser introduzido na vida profissional do indivíduo para que este venha alcançar seus objetivos onde vivemos, elevando assim a motivação.

Para isso que o profissional coach está apto a utilizar meios cabíveis que faça ao indivíduo ter a possibilidade de chegar aos seus objetivos. Onde este

profissional trabalhe bastante essa questão com gestores a parte em desenvolvimento. Para ter sucesso no mundo dos negócios com certeza os ministradores tem que ser um líder para a sustentabilidade de uma equipe, este tem que ter uma visão sistêmica do que as equipes precisam para ter atitude de líder, não pode ser simplesmente para um cargo na liderança sem mostrar que ele está habilitado.

Realmente um líder é aquele que tem atitudes de líder, caso contrário ele contaminaria o grupo e o mesmo ficar um ciclo vicioso. Produtos que ninguém vende então mais do que nunca as lideranças, onde os gestores tenham um aperfeiçoamento de saber ter com a sua equipe uma forma saudável produtiva para ter bons resultados. Onde o sucesso profissional depende muito da força que um determinado indivíduo faz para que esteja apto à ingressar no mercado de trabalho, mais para isso é necessário que se possa contar com a ferramenta “FOFA”, método do planejamento estratégico do coaching, com profissionais nesta área para o melhor desenvolvimento merecido.

3.1 CONTEXTO TEÓRICO SOBRE A FERRAMENTA COACHING

Não existe um dado bem claro de quando iniciou a profissão de Coaching, muitos autores dizem que tudo começou na Grécia antiga com o filósofo Sócrates que se encontram os primórdios do coaching, Sócrates estimulava seus alunos a aprender. Diversos argumentos, perguntas e ferramentas intelectuais onde este termo teve um foco maior, década de 1960 especialmente nos Estados Unidos com o modelo do coaching esportivo. Ele começou a ser adotado também pelo mundo. Durante os últimos trinta anos aproximadamente este processo passou por uma modernização importante as validações que comprovam a sua eficácia, quando começou a ser aplicado em algumas pessoas dentro de algumas organizações os resultados foram notáveis e mais do que isso, havendo avanços por inegáveis no campo do aumento da performance das pessoas. Sendo assim, sabe-se que o coaching não estipula um conceito exato, devido a isso Bergamini ressalta que:

Não há uma definição genérica de coaching. De certa forma isso é bom, pois definições, enquanto esclarecem um assunto, também

excluem outras possibilidades e fazem com que outras noções, que podem ter seu valor, sejam consideradas erradas (BERGAMINI, 2006, p.7).

Esta é uma forma comprovada para apoiar as pessoas que por meio da estratégia cerebral, técnicas da metodologia tornam-se mais importante para a vida e também em áreas diversas seja ela qual for além de tudo isso devido aos grandes êxitos impressionantes de muitos que seguem esse método, onde tem sido muito amplo e comprovado em vários estudos. Existem muitas áreas de conhecimento que se uniu, se interligaram e funcionaram como base para o coaching.

As pessoas que fazem coaching melhora o desempenho do trabalho. Ela consegue modificar a forma como gerir os seus negócios, a gestão do tempo focando naquilo que realmente é importante para a meta ser atingida. O processo de coaching é conduzir o coachee ao sucesso profissional, que chegue ao cargo de diretor de uma empresa, onde pode ser promovido em um determinado cargo, a direção de uma instituição de ensino, e assim focando no seu profissionalismo dentro do meio em que este esteja engajado. Onde essas ferramentas vão ajudando, apoiando, motivando, conduzindo e passando ele a um lugar desejado pelo mesmo que adere ao coaching e acaba finalizando com resultados prazerosos tendo ferramentas para conduzir todo o processo de evolução profissional. Para Vieira (2004, p. 51),

É cada vez mais claro que o diferencial em um mercado altamente competitivo não está em equipamentos, nem em produtos. O que realmente faz com que as organizações se perpetuem com sucesso ao longo dos anos são a cultura e as pessoas que a constroem. (Vieira, 2004, p. 51).

Em relação aos fundamentos existem três deles são considerados básicos no processo de coaching. O primeiro fundamento identidade, quem sou eu? O segundo fundamento é, qual a vida que eu quero? Onde eu quero chegar? Quem eu quero ser? O terceiro é o que impede? Então aí surge a pergunta mais estarrecedora que aflinge a humanidade, porque mesmo sabendo que eu tenho que fazer, eu preciso fazer para chegar aonde eu

quero? Acaba sendo algo interessante para ter, pois a metodologia usada faz com que o indivíduo saiba o real motivo das falhas em seu modo profissional.

Em relação a todo este contexto se faz uma menção a Michelangelo que como muitos sabem era um escultor que fazia obras-primas, com o seguinte pensamento “Eu na verdade quando olho para uma pedra bruta eu já vejo a escultura o que faço é só tirar aquilo que não faz parte”. Então ele pega a pedra bruta e vai lapidando, retirando os excessos, daquilo que não quer. A sociedade quer impor padrões de sucesso, enquanto se está trabalhando acaba por lapidar-se onde se encontra e percebe fantásticas pessoas com potencial ilimitado, pessoas estas que podem revolucionar com suas ações.

Começar a construir uma ponte entre o indivíduo e o sucesso profissional este tem que remover obstáculos a trabalhar dentro de si, aqueles comportamentos limitantes que compõem o “comportamento de preguiça”, de medo, de ansiedade, de instabilidade assim o coach vai trabalhando para que aconteça o que se busca ser um profissional adequado na sociedade. Whitmore ressalta:

[...] coaching diz respeito, diretamente, à melhoria imediata da performance e do desenvolvimento das habilidades como uma forma de tutoria ou instrução. “É sempre remoto e refere-se à aquisição, em um prazo mais longo, de habilidades em uma carreira em desenvolvimento como uma forma de aconselhamento e consultoria.” (WHITMORE, 2006, p. 7).

3.2 LIDERANÇA, INFLUÊNCIA E PODER DAS QUALIDADES DE UM LÍDER

Agora estamos falando de liderança, esta é apenas a capacidade de exercer uma influência sob comunicação interpessoal com exercício de liderança que só existe numa comunidade em uma relação de no mínimo dois indivíduos para que possa exercer um sobre outrem. Pois, quando o conceito de influência aparece este está atrelado ao conceito de liderança. Para entender melhor o exercício de liderança, primeiramente tem que entender o que é influência, esta pressupõe a existência de dois comportamentos distintos

entre si, ou seja, sendo que influência é fazer com que as pessoas façam algo ou aquilo que não fariam sem a presença da influência, ou seja, sem a presença de um líder. White defende que:

A liderança envolve a cabeça e o coração e é tanto analítica quanto interpessoal. Ter discernimento para saber quando ser sangue-frio, racional e decisivo e quando ser sangue-quente, amável e participativo, é um grande desafio pessoal. (WHITE, 2007, p. 3).

Outro ponto em relação à liderança é o poder e este é a forma de exercer essa influência. Mais qual é o conceito de poder, é a capacidade que algo ou alguém faça alguma coisa mesmo que essa ofereça resistência no fim das contas, fazer com que alguém faça alguma coisa mesmo que essa não queira, um exemplo é o poder que o estado exerce na população um tipo de poder racional-legal. Onde há quatro tipos de poder, coercitivo, o de recompensa, onde ambos muitas vezes estão ligados a cargos, o carismático e de competências, estes dois ligados a pessoas. Maxwell cita:

A responsabilidade pelo desenvolvimento das pessoas recai sobre o líder. E isso significa mais do que apenas ajudá-las a adquirir habilidades profissionais. Os melhores líderes ajudam os liderados não só em relação à carreira, mas também em relação à vida pessoal. Eles os ajudam a se tornar pessoas melhores, e não apenas bons profissionais. Os líderes potencializam os liderados. E isso é muito importante, pois promover o crescimento das pessoas gera crescimento para a organização. (MAXWELL, 2008, p.96).

Muitas vezes um dos principais desafios do líder é saber quando ser um pouco mais direito. Fazer o seu funcionário, a sua equipe um pouco mais solta para poder falar sobre isso tem que se basear em um conceito de liderança, tem que haver metas desafiadoras a pouco prazo, pressão ou uma urgência, uma situação em que haja criatividade, novos produtos, novas soluções, novos serviços para uma determinada situação. Mas tem que ter um pouco de cuidado em relação a ser um líder, pois, à vários tipos de liderança e há a sua liderança, porém, será que você consegue liderar sua equipe de forma eficaz.

As empresas hoje tem necessidade de líderes que tenham habilidades de acompanhar, gerir e motivar pessoas, pois, é extremamente importante. Seja capaz de desenvolver pessoas com motivação, assim será possível atingir os seus resultados positivos e eficazes. Veja agora três tipos de lideranças

mais comuns. Líder ou liderança autocrático é um tipo de liderança que se caracteriza pelo controle de um indivíduo o líder, esse envolve controle absoluto e autoritarismo sobre um grupo. Líder democrático, chamado ainda de liderança participativa ou consultiva esse tipo de liderança voltado para as pessoas e a participação das mesmas, aqui as diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo estimulado e assistido pelo líder. Principais características do líder democrático, estes são mais aberto e comunicativo valoriza dá ênfase no trabalho em grupo. E o Líder Liberal neste tipo de liderança as pessoas têm mais liberdade na execução dos seus projetos indicando possivelmente, onde as principais características do líder Liberal nem sempre é comunicativo e tem grande liberdade de ação, autonomia e delegação.

Agora vem a questão, que líder o indivíduo tem que ser? A resposta é simples, todos, porque em uma equipe se encontrará todo tipo de profissional o motivado e desmotivado, experiente entre outros, o segredo está em utilizar proporcionalmente cada tipo de liderança. Onde certamente o profissional pode variar de acordo com a maturidade da sua equipe, por isso, uma melhor análise é maneira cabível, assim é certo que para ser um bom Líder é preciso a busca constante pelo conhecimento junto ao desenvolvimento.

Pode-se, então, considerar que neste estudo após a apresentação e conhecimento da aplicação teórica e prática das ferramentas do Coaching ao Gestor, percebeu-se que os colaboradores assimilaram os referidos conceitos de forma positiva e diária. Ocorrendo assim uma melhoria nas relações interpessoais, otimização do tempo e estruturação no ambiente de trabalho.

Para isso, o profissional coach está apto a utilizar meios cabíveis que faça ao indivíduo ter a possibilidade de chegar aos seus objetivos. Onde este, trabalhe bastante essa questão com gestores a parte e desenvolvimento.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se, então, considerar que neste estudo após a apresentação e conhecimento da aplicação teórica e prática das ferramentas do Coaching ao Gestor, o mesmo realizou ações eficazes da referida ferramenta “FOFA”, percebeu-se assim que os colaboradores assimilaram os referidos conceitos de

forma positiva e diária. Ocorrendo assim uma melhoria nas relações interpessoais, otimização do tempo e estruturação no ambiente de trabalho.

Diante disso o profissional coach torna-se apto a utilizar meios cabíveis que faça ao indivíduo ter a possibilidade de chegar aos seus objetivos. Onde este, trabalhe bastante essa questão com gestores buscando sempre o desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. **O Líder eficaz**. São Paulo: Atlas, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. O que não é motivação, **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 21, n.4, p. 3-8, out/dez. 1986.

BORN, Roger. **Desenvolvendo o planejamento estratégico**. Porto Alegre: Sulina, 2006.

CHIVAMENTO, Idalberto. **Gestão de pessoas: ano papel do recursos humano nas organizações**. 4. ed. . 3ª Reimpressão. Barueri-SP: Manole, 2016

ERVILHA, A. J. Limão. **Liderando equipes para otimizar resultados**. São Paulo: Nobel, 2008.

FISCHMANN, Adalberto Américo; ALMEIDA, Martinho Isnard R. de. **Planejamento estratégico na prática**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GOLDSMITH, M. **Coaching: o exercício da liderança**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: IBPEX, 2008.

MAXWELL, J. C. **O livro de ouro da liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

MINTZBERG, Henry et al. **O processo da estratégia**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. 496p.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças, **Planejamentos estratégicos: conceitos, metodologias e práticas**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Disponível em: <<https://www.correios.com.br/sobre-correios/a-empresa>>. Acesso em: 25 fev. 2018.