

Ferramentas de coaching aplicadas à gestão de pessoas: um estudo utilizando lógica $\epsilon\tau$ **Coaching tools applied to people management: a study using logic $\epsilon\tau$**

DOI:10.34115/basrv4n4-017

Recebimento dos originais: 16/06/2020

Aceitação para publicação: 17/07/2020

Alequexandre Galvez de Andrade

Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional - UNITAU

Professor no Instituto Federal de São Paulo

Nélio Fernando dos ReisPós Doutorado, Doutor e Mestre em Engenharia de Produção – Universidade Paulista
Professor de Gestão no instituto federal de Educação Ciência e Tecnologia de São Paulo**RESUMO**

O objetivo deste estudo foi identificar as ferramentas aplicadas no processo de Coaching, que tem por objetivo aumentar a performance das pessoas por meio da utilização de ferramentas que estimulem o crescimento pessoal e profissional. Neste processo, o coach contribui para que o coachee possa definir seu propósito de vida e romper crenças limitantes, desta forma o coach conduz o processo de forma a estimular o auto conhecimento para que a pessoa seja capaz de mudar comportamentos e atingir objetivos. A abordagem deste estudo é qualitativa, o método utilizado foi a lógica paraconsistente anotada evidencial $\epsilon\tau$, aplicou-se um questionário contendo trinta questões e foram obtidas seis respostas de especialistas. Os resultados demonstram que as ferramentas são utilizadas pelos especialistas, exceto a ferramenta eliminando problemas, sublinha-se que este instrumento é mais voltado para os efeitos do problema e no processo de coaching busca-se as causas que bloqueiam as pessoas de conquistarem suas metas.

Palavras-chave: Coaching, Ferramentas de Coaching, Lógica Paraconsistente Anotada $\epsilon\tau$ **ABSTRACT**

The aim of this study was to identify the tools applied in the Coaching process, which aims to increase the performance of individuals through the application of tools that stimulate the personal and professional growth. This process, the coach helps the coachee can define their purpose of life and break limiting beliefs, in this way the coach leads the process in order to stimulate the self-knowledge for the person to be able to change behaviors and achieve goals. The approach of this study is qualitative, the method used was the paraconsistent logic noted evidence $\epsilon\tau$, a questionnaire containing thirty questions was applied and six answers from experts were obtained. The results show that the tools are used by the specialists, except the tool eliminating problems, it is emphasized that this instrument is more focused on the effects of the problem and in the coaching process seeks the causes that block people from achieving their goals.

Keywords: Coaching, Coaching tools, Annotated Paraconsistent Logic $\epsilon\tau$

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de pessoas não é recente, organizações buscam formas para atrair e manter colaboradores com competência comportamental e técnica, muitos destes processos eram direcionados a relação entre gerações e organizações, formando um conjunto de ferramentas mais genéricas de avaliação aplicadas a diversos grupos. Estes instrumentos são o resultado de trabalhos científicos sólidos com boa segurança, principalmente os direcionados a psicologia.

As ferramentas mais coletivas e a compreensão de comportamentos mais genéricos, foi dando espaço para o conhecimento profundo dos comportamentos individuais, no sentido de contribuir para que estas pessoas aumentem sua performance por meio da ruptura de paradigmas limitantes.

O coaching é um processo estruturado onde um coach orientará o coachee a atingir suas metas que estão vinculadas ao seu propósito de vida, neste cenário tem-se uma visão mais ampla da pessoa, analisando diversos aspectos como relacionamento familiar, trabalho, profissão, técnica, dentre outros.

Trata-se de contribuir para que a pessoa possa se auto avaliar e buscar dentro de si o equilíbrio emocional necessário para romper limites e buscar sua auto performance. Desta forma, para as organizações representa uma vantagem colaborativa e competitiva significativa, pois pessoas movidas por desafios e auto motivadas são capazes de realizarem profundas transformações que compõe a matéria prima para a inovação.

Este estudo tem por objetivo identificar as ferramentas aplicadas em um processo de coaching. A abordagem da pesquisa é qualitativa, foram formuladas 30 questões baseada em ferramentas apontadas na bibliografia pesquisada, obteve-se 6 respostas de especialistas em coaching. Para analisar os dados foi aplicado a lógica paraconsistente anotada evidencial. Os resultados indicam que a única ferramenta que gerou dúvida entre os especialistas foi a eliminando problemas.

2 COACHING

O Coaching é uma ferramenta de gerenciamento, sendo uma intervenção eficaz nas organizações, do ponto de vista individual conduz as pessoas a um melhor desempenho, bem-estar, enfrentamento, atitudes no trabalho e auto-regulação direcionada a objetivos (THEEBOOM; BEERSMA; VAN VIANEN, 2014).

O Coaching não é estático, acompanha as pessoas ao longo da vida, ajudando-as à realizarem tarefas ou atingindo objetivos. Para que ocorra este processo deve-se sempre ter um

treinador, coach e quem recebe o treinamento o coachee, podendo ser aplicados em diferentes contextos, como na educação, na área da saúde, infância e outros (HACKMAN; WAGEMAN, 2005).

O coaching é uma transformação, acompanha as mudanças da sociedade e organizações, isto pode ser percebido na própria evolução do conceito de coaching, em 1992, havia um foco na mudança para atingir o desempenho sendo determinado pelo coachee. Em 1995, além do desempenho foi mais específico ao enfatizar tarefas, desafios acompanhados por tutores ou por meio de instruções e conselhos. Em 2005, surge a palavra colaboração, processo sistematizado para atingir as metas especificadas pelos coachees. Em 2007, enfatiza que a essência é a solução de problemas e transformar problemas em aprendizados. Em 2014, surge o desenvolvimento humano, explicita as interações, ferramentas e técnicas, envolvendo não só o coachee, mas também as partes interessadas (OLIVEIRA-SILVA et al., 2018).

Portanto, há um avanço para a compreensão do coaching como algo sistêmico, de interação e integração, não sendo possível estabelecer uma relação de via única, como nos sistemas fechados, está abertura é típica do mundo atual, onde inovações e mudanças ocorrem em uma frequência maior e que impõe competências em gerenciar mudança, flexibilidade e liderança. A figura 1, apresenta a evolução do conceito de coaching.

Figura 1: Definições de Coaching

Autor	Definição
Parsloe (1995, p. 18)	"O <i>coaching</i> é diretamente relacionado com o aprimoramento imediato de desempenho e o desenvolvimento de habilidades, através de uma forma de tutoria ou instrução."
Whitmore (1992, p. 8)	" <i>Coaching</i> é o desbloqueio do potencial de um indivíduo de forma a maximizar seu desempenho. É ajudar o outro a aprender ao invés de ensiná-lo."
Stober, & Parry (2005, p. 13)	" <i>Coaching</i> é um processo colaborativo que visa facilitar a habilidade de um cliente para auto-dirigir seu aprendizado e crescimento, sendo evidenciado por mudanças significativas na auto-compreensão, auto-conceito e comportamento."
Grant (2005, p. 4)	" <i>Coaching</i> pode ser compreendido como uma metodologia genérica usada para aprimorar as habilidades e desempenho, assim como o desenvolvimento de indivíduos. É um processo sistematizado no qual indivíduos são ajudados a explorar seus problemas, estabelecer metas, desenvolver planos de ação e agir, monitorar e avaliar seu desempenho de forma a melhor alcançar suas metas [...]."
Milaré, & Yoshida (2007, p. 88)	"A essência do <i>coaching</i> é ajudar o indivíduo a resolver seus problemas e a transformar o que aprendeu em resultados positivos para si e para a equipe a qual lidera."
Cox, Bachkirova, & Clutterbuck (2014, p. 1)	"O <i>coaching</i> é um processo de desenvolvimento humano que envolve o uso de interações estruturadas e focadas e de estratégias, ferramentas e técnicas apropriadas para promover mudanças desejáveis e sustentáveis, visando o benefício do indivíduo e, potencialmente, de outros <i>stakeholders</i> ."

Fonte: Oliveira-Silva et. al. (2018)

Desta forma para que as pessoas consigam realizar tarefas, é necessário que adquiram habilidades. Estas habilidades podem ser comportamentais, psicológicas ou técnicas. Nas organizações o coaching é utilizado principalmente para promover mudanças, por isso visa a ajudar os executivos a adquirirem habilidades para atingir os objetivos pretendidos pelas organizações, porém em um processo de treinamento sobre mudanças, os executivos além de aumentarem a resiliência, autoeficácia, reduzirem a depressão há também efeitos positivos sobre a vida familiar (DOBREA; MAIORESCU, 2015; GRANT, 2014).

O Coaching promove uma mudança de comportamento controlada na vida das pessoas, esta mudança tem como orientação o estágio atual para um estágio desejado. Nota-se que coaching está preocupado com o futuro, por isso não se trata de um processo de terapia, mas sim um processo de performance, baseado na aquisição de habilidades e comportamentos que conduzam ao objetivo.

É desafiador determinar este estágio desejado, pois a própria semântica da palavra desejo remete a necessidade, esta necessidade pode ser provisória ou duradoura quanto aos efeitos na vida das pessoas. Quando estas necessidades tem efeito permanente, podemos denominá-las de propósito, “o propósito é simplesmente o verdadeiro sentido de tudo que fazemos”, por isso, a cada conquista deve-se comemorar, agradecer, somente assim ocorrerá a felicidade plena (MOSCHIONI, 2018, p.90).

Este reconhecimento humano das pessoas dentro das organizações, conduzindo comportamentos, baseado em competências necessárias para a função, trata de motivar e inspirar, principalmente os gerentes a atingirem seus objetivos e conseqüentemente os objetivos organizações, refere-se a um sistema durável de valores que promove uma profunda conscientização por meio de um processo introspectivo de mudança pessoal (ENESCU; POPESCU, 2013). Em um sentido amplo, o coaching pode ser incorporado à vida e ao trabalho ou como um processo formalizado temporário para aumentar a performance, isto faz com que o coaching possa ser aplicado em várias setores, saúde, esportes, organizações, administração pública e outras atividades (BAX; NEGRUTIU; CALOTĂ, 2011; GONZÁLEZ, 2011).

Este processo dentro das organizações está atrelado também a carreira, e pode seguir caminhos diferentes dentro da organização. O Coach pode determinar o que fazer, propor desafios e ajudar o coachee a buscar soluções, isto provoca uma maior colaboração, em uma visão mais pragmática dentro das organizações o coaching é composto por feedback e conselhos sobre os diferentes aspectos dos subordinados (ZSOLT, 2015).

Neste sentido é fundamental que haja o Feedback, que pode ser entendido como qualquer informação sensorial de movimento, classificado em intrínseco quando não é

formalizado mas percebido e extrínseco quando formalizado nas avaliações, opiniões diretas e outros (SANDS, 2017).

O coach deve compreender quais são as percepções do coachee em relação aos feedbacks, isto é fundamental para que o processo seja controlado e ajustado, comparando a meta projetada com a realizada e instruindo o coachee em suas descobertas para que possa fazer suas perguntas e dar suas próprias respostas, é um processo de autoconhecimento. Estas informações coletadas da vida profissional e pessoal aumentam o entendimento de comportamentos que levam ao desempenho e conseqüentemente provocam mudanças (KIEL et al., 1996).

Nas organizações o coaching estabelece uma relação de colaboração entre coach e coachee, com o objetivo de causar uma transformação profunda e duradoura de comportamento, o que aumenta a qualidade de vida do trabalho e pessoal, está parceria promove um crescimento contínuo para ambos (ENESCU; POPESCU, 2013). Esta transformação possui diversas dimensões, como comunicação, espaço temporal, individual, organizacional, comercial e política (ULANOVSKY, 2015).

2.1 FERRAMENTAS DE COACHING

Há muitas técnicas que são aplicadas ao processo de coaching, podendo alterar conforme o tipo ou objetivos do cliente. Por exemplo no coaching de equipe o coach tem o objetivo de criar um esclarecimento da expectativa de todos os participantes, apresentar os objetivos de cada pessoa, reduzir conflitos, estimular a resolução de problemas, promover o respeito ao trabalho de todos, promover uma atmosfera de cooperação e respeito, desenvolver as regras de maneira democrática, aprimorar a estratégia e outras (SAVELYEVA, 2018).

Um bom processo de coaching não é o que se pretende explicar ao cliente o que significa estar ali, mas sim a aplicação de ferramentas que possibilitem manter o cliente nas sessões, com planejamento e fechamento de cada etapa do projeto (JUNIOR, 2017). O quadro 1, apresenta as melhores ferramentas de coaching.

Quadro 1: As 30 Melhores Ferramentas de Coaching

Ferramenta	
1 – Primeiro Passo	16 – Auto Feedback construtivo
2 – Missão e Visão de futuro	17 – Modelo Grow estruturado
3 – Desvendando Seus Valores	18 – Âncora de Sentimento Positivo
4 – Road Map Estruturado	19 – Eliminando as Lacunas do Passado
5 – Pensar Fora da Caixa	20 - Demolidor de Crenças Limitantes
6 – Levantar a Moral	21 - Escolha Certa
7 – Análise SWOT	22 – Descobridor de Metas
8 – Destruindo o Medo de Errar	23 – Caminho da Felicidade
9 – Realidade Futura	24 – Transformação Mental
10 – Análise de Perdas e Ganhos	25 - Roda das Competências
11 – Dono do Seu Tempo	26 - Resgate de Relacionamentos
12 – Mudança emocional de 7 fases	27 - De Quem é a Culpa
13 – Vencendo Sua voz Interior	28 - Eliminando Problemas
14 – Roda da Vida	29 - Linha Emocional do Tempo
15 – Vencendo o campo de força	30 – Debloqueando Ideias

Fonte: Junior (2017)

As ferramentas trabalham desde o autoconhecimento, como missão e visão de futuro, desvendando seus valores, road map estruturado, análise SWOT até a fase de ação. Observa-se que o ciclo PDSA (Plan, Do, Study e Acty), é aplicado com diversas ferramentas de coaching, estimulando o cliente a buscar à compreensão do seu eu interior para atingir o propósito de vida. Este propósito não é estanque, cada fase da vida vão surgindo novos propósitos (MOSCHIONI, 2018).

Estas ferramentas envolvem diversas áreas como psicologia, medicina (principalmente na parte neurológica de funcionamento do cérebro), administração e outras. As ferramentas de coaching estão muito vinculadas a Programação Neuro Linguística que é voltada ao aprendizado e comunicação, abrangendo diversas áreas do conhecimento (BASHIR; GHANI, 2012).

Outros autores usam diversas técnicas para mapear comportamentos e propor ferramentas, dentre eles destaca-se Tony Robbins. O autor trabalha em seus livros o empoderamento das pessoas para atingirem suas metas, ele faz isso citando diversos exemplos de pessoas bem sucedidas e outras que não tiveram resultados satisfatórios, trabalhando com ferramentas para romper barreiras pessoais e focar no presente para conquistar as metas pretendidas.

Em processos de grandes transformações nas organizações, é comum imaginar que a solução resulta da contratação de empresas ou pessoas fora da organização, mas um bom processo de treinamento com qualidade e reflexão é capaz de gerar novas ideias e buscar as repostas para os problemas das organizações, deve-se estimular as pessoas a buscarem soluções internas (SHAW, 2016).

3 METODOLOGIA

Em processos de tomada de decisão, a lógica baseada em valores absolutos pode não ser a mais adequada para a solução de problemas. Uma lógica relativa onde compreenda verdade e falsidade na mesma proposição, permite a manipulação de grau de certeza e contradição, o que está mais aderente a casos reais de tomada de decisão (CARVALHO; BRUSTEIN; ABE, 2011).

A lógica paraconsistente anotada envolve muitos aspectos da lógica *fuzzy*. Isto pode ser visto sob vários ângulos (ABE, JAIR MINORO; COSTA, 1992). Na lógica Et associa-se a cada proposição p , no sentido comum, uma constante de anotação constituída de um par $(m;l)$, representando da seguinte forma: $p(m;l)$, m e l variam no intervalo fechado real $[0,1]$. Portanto, o par $(m;l)$ pertence ao produto cartesiano $[0,1] \times [0,1]$. Intuitivamente, m representa o grau de evidência favorável expresso em p , e l , o grau de evidência contrária expresso em p . (ABE, JAIR MINORO; COSTA, 1992).

A abordagem da Lógica Et é qualitativa (SANCHES et al., 2010), em um processo decisório a interdisciplinaridade é importante, pois leva-se em consideração o conhecimento complexo. Embora sejam elementos diferentes entre si, não é possível separar a parte do todo, “a complexidade é a união entre a unidade e a multiplicidade” e cada vez mais possui este caráter multidimensional, ou seja, da união de várias habilidades (MORIN, 2000, p. 38).

Por isso no processo de amostragem na lógica Et não compreende aspectos quantitativos, mas qualitativos da amostra, buscando por profissionais especialistas no tema, como professores com pesquisas na área, tomadores de decisões em organizações e outros (SANCHES et al., 2010).

Para analisar os dados, o operador MÁX do reticulado $[0,1] \times [0,1]$, associado a Lógica Et, é para ser aplicado a um grupo de n anotações ($n \geq 1$). Ele atua de modo a maximizar o grau de certeza ($G_{cert} = m - l$) desse grupo de anotações, selecionando a melhor evidência favorável (maior valor de m) e a pior evidência contrária (menor valor de l), não sendo aplicado em situações em que os dois ou mais itens considerados não são todos determinantes, bastando que um deles tenha condição favorável para se considerar satisfatório (FÁBIO ROMEU DE CARVALHO; JAIR MINORO ABE, 2011). Ele é definido da seguinte forma: $MÁX \{m_1;l_1), (m_2;l_2), \dots, (m_n;l_n)\} = (\text{máx}\{m_1, m_2, \dots, m_n\} ; \text{mín}\{l_1, l_2, \dots, l_n\})$ (REIS et al., 2019)

O operador MÍN do reticulado $[0,1] \times [0,1]$, associado a Lógica Et, é para ser aplicado a um grupo de n anotações ($n \geq 1$). Ele atua de modo a minimizar o grau de certeza ($G_{cert} = m - l$) desse grupo de anotações, selecionando a pior evidência favorável (menor valor de m) e a melhor evidência contrária (maior valor de l), sendo aplicado em situações em que os dois ou mais itens considerados são todos determinantes, sendo indispensável que todos apresentem condições favoráveis para se considerar o resultado de análise satisfatório (FÁBIO ROMEU DE CARVALHO; JAIR MINORO ABE, 2011). Ele é definido da seguinte forma: $MIN \{m_1;l_1), (m_2;l_2), \dots, (m_n;l_n)\} = (\text{mín}\{m_1, m_2, \dots, m_n\} ; \text{máx}\{l_1, l_2, \dots, l_n\})$

No resultado, após aplicação das regras de maximização e de minimização, adota-se como limites de verdade e de falsidade como nível de exigência. Desta forma, tem-se evidência favorável ou contrária a viabilidade de aquisição do ativo, se houver um grau de certeza em módulo igual ou maior que 0,6. De forma resumida: $G_{cert} \geq 0,6 \rightarrow$ Verdade (V), ou seja, a aquisição do ativo é VIÁVEL; $G_{cert} \leq -0,6 \rightarrow$ Falsidade (F), ou seja, a aquisição do ativo é INVÍVEL; $-0,6 < G_{cert} < 0,6 \rightarrow$ Confuso (T), ou seja, DÚVIDA, devendo haver aprofundamento das informações (REIS et al., 2019)

Para este trabalho optou-se pela Lógica Et por contemplar o processo de tomada de decisão, que retrata graus certeza e incerteza. Foram consultados 6 especialistas sobre o assunto, sendo selecionados observando a qualificação acadêmica e experiência.

As proposições foram formuladas tendo como base as 30 melhores ferramentas de coaching propostas por Junior (2017), foi realizado um questionário contendo 3 escalas, sendo concordo, neutro e discordo. O questionário foi encaminhado aos participantes por meio da ferramenta *google docs*.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário foi respondido por 6 especialistas em coaching. Conforme a Tabela 1 todas as ferramentas foram consideradas viáveis, exceto a eliminando problemas.

No processo de coaching o Coach trabalha com o empoderamento do coachee e propõe diversas formas para romper suas barreiras, levando ao máximo desempenho (KIEL et al., 1996). Desta forma, se o coach observar problemas em tudo que vê, indica que precisa voltar no processo para romper com as crenças limitantes do pensamento, mesmo que a ferramenta eliminando problemas tenha a intenção de transformar problemas em soluções, ela é mais voltada a consequência que a própria causa deste pensamento.

Em um processo consciente e racional de decisão todos querem mudar e melhorar, porém muitos não conseguem. Isto ocorre porque o emocional não está em equilíbrio, sendo necessário trabalhar as emoções e comportamentos para romper paradigmas e evoluir.

As ferramentas transitam na descoberta do eu, definição de propósito de vida, estabelecimento das metas, execução das ações, conhecimento das variações, ajustes na rota, redefinição de metas e ações. É um sistema que se retroalimenta, o propósito de vida não é estático, acompanha o ambiente externo e as mudanças internas. Como exemplo a senhora Deirdre Larkin de 85 anos, começou a correr aos 78 anos e corre uma meia maratona em 2h 12 min, acumulou mais de 80 títulos, sendo recordista mundial acima de 70 anos (PRESTES, 2017).

Tabela 1: Ferramentas de Coaching indicadas pelos especialistas

Questões	Especialistas						Frequência			Entre (r)			Decisão			
	Espec.1	Espec.2	Espec.3	Espec.4	Espec.5	Espec.6	Concordo	Neutro	Discordo	Concordo	Discordo	Total	m ₁	m ₂	G _{cert}	Decisão
1 – Primeiro Passo	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
2 – Missão e Visão de futuro	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
3 – Desvendando Seus Valores	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
4 – Road Map Estruturado	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
5 – Pensar Fora da Caixa	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
6 – Levanta Moral	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
7 – Análise SWOT	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
8 – Destruindo o Medo de Errar	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
9 – Realidade Futura	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
10 – Análise de Perdas e Ganhos	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
11 – Dono do Seu Tempo	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
12 – Mudança emocional de 7 fases	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
13 – Vencendo Sua voz Interior	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
14 – Roda da Vida	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
15 – Vencendo o campo de força	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
16 – Auto Feedback construtivo	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
17 – Modelo Grow estruturado	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
18 – Âncora de Sentimento Positivo	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
19 – Eliminando as Lacunas do Passado	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
20 – Demolidor de Crenças Limitantes	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
21 – Escolha Certa	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
22 – Descobridor de Metas	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
23 – Caminho da Felicidade	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
24 – Transformação Mental	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
25 – Roda das Competências	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
26 – Resgate de Relacionamentos	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável
27 – De Quem é a Culpa	5	5	5	5	3	5	5	1	1	5,5	1,5	7	0,92	0,25	0,67	Viável
28 – Eliminando Problemas	5	3	5	5	5	3	4	2	2	5	3	8	0,83	0,50	0,33	Dúvida
29 – Linha Emocional do Tempo	5	5	3	5	5	5	5	1	1	5,5	1,5	7	0,92	0,25	0,67	Viável
30 – Debloqueando Ideias116	5	5	5	5	5	5	6	0	0	6	0	6	1,00	-	1,00	Viável

Fonte: Elaboração Própria

5 CONCLUSÃO

O coaching é um processo que contribui para o desenvolvimento das pessoas e organizações, tem um foco mais voltado a individualidade do coachee, colaborando para que este busque determinar seu propósito de vida por meio do estabelecimento de metas e transformação pessoal.

É um processo de melhoria pessoal, que leva em consideração diversas dimensões pessoais e profissionais, como família, comunicação, técnica comportamental, emocional e outras. É uma visão holística da pessoa, que busca o autoconhecimento e motivação.

Os especialistas consideram que as ferramentas são viáveis, exceto a eliminando problemas que está mais inclinada as consequências que as causas limitantes para o desenvolvimento pessoal e profissional.

O processo de Coaching busca estimular o conhecimento das causas e oferece ferramentas para romper estas barreiras. O apontamento pelos especialistas da utilidade das ferramentas, demonstra uma coesão nas opiniões sobre o processo, o que possibilita um melhor desenvolvimento da práxis profissional.

REFERÊNCIAS

ABE, JAIR MINORO; COSTA, N. C. A. DA. **Fundamentos da lógica anotada**. Tese (Doutorado em Filosofia)— USP, 1992.

BASHIR, A.; GHANI, M. Effective Communication and Neurolinguistic Programming. **Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences**, v. 6, n. 1, p. 216–222, 2012.

BAX, J.; NEGRUTIU, M.; CALOTĂ, T.-O. Coaching: A Philosophy, Concept, Tool and Skill. **Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology**, v. 1, n. 7, p. 282–291, 2011.

CARVALHO, F. R. DE; BRUSTEIN, I.; ABE, J. M. Tomadas de Decisão com ferramentas da Lógica Paraconsistente Anotada. **XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção**, v. 1, p. 1–8, 2011.

DOBREA, M.; MAIORESCU, I. Entrepreneurial outcomes and organisational performance through business coaching. **Amfiteatru Economic**, v. 17, n. 38, p. 247–260, 2015.

ENESCU, C.; POPESCU, D. M. Reflective Coaching Versus Directive Coaching in the

Management of the Organization. **Revista de Management Comparat Internațional**, v. 14, n. 1, p. 86–94, 2013.

FÁBIO ROMEU DE CARVALHO; JAIR MINORO ABE. **Tomadas de decisão com ferramentas da lógica paraconsistente anotada**. 1. ed. São Paulo: Blucher, 2011.

GONZÁLEZ, J. A. M. Coaching y Liderazgo. **Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL**, n. 6, p. 1–15, 2011.

GRANT, A. M. The Efficacy of Executive Coaching in Times of Organisational Change. **Journal of Change Management**, v. 14, n. 2, p. 258–280, 3 abr. 2014.

HACKMAN, J. R.; WAGEMAN, R. A theory of team coaching. **Academy of Management Review**, 2005.

JUNIOR, P. **O Segredo das Melhores Ferramentas de Coaching**. São Paulo: Coaching sem Segredos, 2017.

KIEL, F. et al. Coaching at the top. Consulting Psychology. **Practice and Research**, v. 48, n. 2, p. 67–77, 1996.

MORIN, E. **Os sete saberes necess á rios à educa çã o do futuro**. 2. ed. Brasília: Cortez, 2000.

MOSCHIONI, D. S. O Propósito em Cada Fase da Nossa Vida. In: MARQUES, J. R. (Ed.). **Vida com Propósito**. 1. ed. Goiânia: IBC, 2018. p. 360.

OLIVEIRA-SILVA, L. C. et al. Desvendando o Coaching: uma Revisão sob a Ótica da Psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38, n. 2, p. 363–377, jun. 2018.

PRESTES, B. **Atleta de 85 anos corre meia maratona em 2h12min**. Disponível em: <<https://sportlife.com.br/atleta-recorde-meia-maratona/>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

REIS, N. F. et al. Support System Decision with Logic Et applied to Merger and Acquisition - M & A : a case study in the education industry. **International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)**, v. 04, n. 04, p. 45–50, 2019.

SANCHES, C. et al. UTILIZAÇÃO DA LÓGICA PARACONSISTENTE EM PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO: UM CASO PRÁTICO. **Revista Pensamento Contemporâneo em Processos de Tomada de Decisão: um caso prático**, v. 4, n. 3, p. 62–77, 2010.

Brazilian Applied Science Review

SANDS, W. A. **The Science of Gymnastics**. [s.l.] Routledge, 2017.

SAVELYEVA, M. Coaching as a Tool for the Development Team. **Administrative consulting**, n. 5, p. 69–76, 2018.

SHAW, P. Focused Individual and Team Coaching as Exemplars of Flexible HR Practice. **Global Journal of Flexible Systems Management**, v. 17, n. 1, p. 101–103, 26 mar. 2016.

THEEBOOM, T.; BEERSMA, B.; VAN VIANEN, A. E. M. Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. **The Journal of Positive Psychology**, v. 9, n. 1, p. 1–18, 2 jan. 2014.

ULANOVSKY, A. WORKPLACE COACHING AS AN ORGANIZATIONAL INTERVENTION: METAPHORS, DYNAMICS AND EMPLOYEE EXPERIENCES. **HSE Working papers WP BRP 51/PSY/2015, National Research University Higher School of Economics.**, 2015.

ZSOLT, J. **The Effects of Corporate Coaching Process Methods Primary data collection : Management, Enterprise and Benchmarking in the 21st Century**. **Anais...**Budapest: 2015