

profissional & negócios

A referência do RH

www.revistapn.com.br

FÊNIX
EDITORA

ONDE OS FRACOS NÃO TÊM VEZ

EM FORTE RETRAÇÃO, O SETOR INDUSTRIAL É HOJE O MAIOR DESAFIO DO RH.
POR OUTRO LADO, NÃO FALTAM OPORTUNIDADES

RECOLOCAÇÃO

EXECUTIVOS COM PASSAGENS POR EMPRESAS
INVESTIGADAS NA OPERAÇÃO LAVA JATO E SEUS DESAFIOS

COACHING

REALIDADE QUE VEIO PARA FICAR.
CONHEÇA CASES DE SUCESSO E O IBC COACHING

Coaching para transformar

Considerada uma metodologia cada vez mais importante para o desenvolvimento de profissionais e organizações, o coaching alcança novos patamares e grande reconhecimento. Instituto Brasileiro de Coaching explica por quê.

Nos últimos anos, a utilização do coaching, como ferramenta de desenvolvimento humano, ganhou força e muito espaço no mercado de trabalho brasileiro. Uma série de eventos macro e microeconômicos tem contribuído para esse crescimento exponencial, mas é certo que a qualidade dos programas oferecidos tem muito a ver com isso. Nunca houve tantos bons cases em coaching como agora.

Segundo o presidente e fundador do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), José Roberto Marques, o coaching é um processo que reúne diversas competências, ferramentas e princípios que fornecem recursos para o alcance de ótimos resultados. Na visão de Marques, a frase do renomado autor do livro “A Quinta Disciplina”, Peter Senge, ajuda a entender o crescimento do coaching no Brasil: “O compromisso com o crescimento pessoal é importante e é especialmente importante para aqueles que ocupam posições de liderança”.

Atualmente, essa é uma definição simples e amplamente conhecida por profissionais do RH e justifica alguns dados importantes sobre a utilização deste processo por empresas e profissionais de Recursos Humanos. Uma pesquisa realizada pelo próprio IBC, na edição de 2014 do CONARH, com 806 respondentes, aponta que 94% dos participantes acreditam que o coaching contribui para reter e desenvolver talentos.

Essa visão sobre o coaching como ferramenta de desenvolvimento também pode ser comprovada observando os resultados da pesquisa “Empresa dos Sonhos dos Jovens 2015”. Na pesquisa realizada pela Cia. de Talentos, em parceria com a NextView, 78% dos jovens afirmaram que gostariam que o plano de desenvolvimento das companhias contasse com sessões de coaching.



José Roberto Marques,
presidente e fundador do
Instituto Brasileiro de Coaching:
compromisso com o
crescimento pessoal e
profissional.

Esses números expressivos não surpreendem, no entanto. Marques diz que nos últimos quatro anos a procura por formações em coaching cresceu cerca de 400% no IBC, o que demonstra um claro interesse pelos resultados que a metodologia pode oferecer.

Por esse motivo, o caminho trilhado pelo IBC tem acompanhado essa curva ascendente. O presidente do instituto explica que para atender à demanda do mercado, o IBC desenvolve uma metodologia focada no ser humano e na sua essência, o que significa que o foco no indivíduo deve ser pensado como um todo. “Entendemos que para ser um bom profissional, primeiro é preciso ser a melhor pessoa que podemos ser, depois compreender a missão de vida, seus objetivos, suas metas profissionais e pessoais como integrante do mundo, despertando seu potencial, respeitando suas crenças e valores, dons e talentos. E só depois disso alinhar-se com o DNA e a cultura da empresa”, explica.

O aumento das exigências por desenvolvimento de competências e individualização dos profissionais vai ao encontro a uma premissa muito importante do coaching: o autoconhecimento, fator que norteia decisões, ações e resultados de pessoas e empresas.

Metodologia e área de atuação

Não é difícil encontrar erros de conceito e entendimento sobre o coaching no mercado de trabalho. De acordo com Marques, existe uma grande dúvida entre os profissionais sobre como aplicar uma formação em coaching e como utilizar o conjunto de conhecimentos e competências no dia a dia.

De maneira simplificada, é possível afirmar que o profissional tem espaço de atuação em três formatos:

- Ser um multiplicador interno das ferramentas e abordagens do coaching, atuando como coach interno;
- Utilizar o processo como estilo de liderança, tanto com a própria equipe como com os colaboradores, utilizando a estrutura de diálogo de coaching em conversas. Isso é o que se chama de coaching informal;
- Atuar como coach profissional paralelamente com a posição que ocupa na organização ou fazer uma transição de carreira.

Nenhuma aplicação elimina a outra, já que elas são complementares e o profissional pode decidir como aplicar o conhecimento de acordo com seus interesses e objetivos de carreira.

Alessandra Smaniotto, que há cinco anos decidiu deixar o mundo corporativo para atuar apenas como coach, é um exemplo de quem decidiu fazer a transição de carreira. Ela atuou como coordenadora de RH na Brasil Foods (antiga Perdigão) por nove anos, foi gestora de projetos no Sebrae e deu aulas em uma universidade.

Foi nesse período que teve contato com o coaching, se apaixonou pela metodologia e tomou a decisão de atuar apenas nessa área. “Eu vi no coaching a possibilidade da pessoa fazer valer todo o potencial humano. Existe retorno financeiro, mas ele é consequência de uma vida comprometida e aplicada. O que eu percebo e entendo é que, cada vez mais, as pessoas passam a vida sem descobrir o propósito e missão de vida e o coaching ajuda nesse processo de descoberta”, explica.

Fascinada pela nova profissão, em 2012 a coach firmou uma parceria com o IBC para levar a metodologia da instituição para Passo Fundo, no interior do Rio Grande do Sul. Sabendo que o processo é uma das 40 profissões que mais crescem no mundo, Alessandra escolheu se tornar parceira de unidade e leva a filosofia do coaching para a sua região, que chega este ano à formação da 10ª turma. “O coaching é uma boa opção para quem quer fazer uma transição de carreira, mas também é importante para as empresas. Pessoas que se preparam e utilizam as ferramentas do coaching, se tornam profissionais mais qualificados”, acrescenta.



A coach Alessandra Smaniotto:
"O coaching possibilita fazer valer todo o potencial humano".

Nichos de atuação do coaching nas empresas

Existem diversos caminhos possíveis para atuar com o coaching no mercado, como profissional, executivo, corporativo, financeiro, de relacionamento, emagrecimento, esportivo, entre muitos outros. Dentro das organizações o coaching pode ser aplicado em quatro vertentes: formação de coaches internos, coaching executivo individual, coaching para grupos e equipes e capacitação para competências em coaching, como explica o presidente do IBC.

Na prática, isso significa que a metodologia pode ser utilizada em empresas de todos os portes. “As PMEs podem utilizar coaches internos no desenvolvimento de seus líderes e profissionais, além de capacitar os gestores com ferramentas e competências. Já nas grandes empresas, também é possível criar uma infraestrutura mais completa e robusta. Além da contratação de coaches externos para desenvolvimento dos executivos de primeiro escalão”, destaca Marques.

O processo é avaliado por muitos executivos de RH como uma excelente ferramenta para atrair, reter e desenvolver seus colaboradores. Essa é a visão da ISAT Tecnologia, do Laboratório Sabin e da Cielo, empresas de pequeno, médio e grande porte que se destacam no mercado por seus programas e ações com foco em desenvolvimento humano, algo que explica o porquê de estarem na lista das melhores empresas para se trabalhar.

Mindset humanizado e com foco em pessoas

A ISAT Tecnologia é uma empresa de pequeno porte que ganha cada vez mais espaço de atuação no mercado e atribui muito de seu desenvolvimento ao coaching. O sócio e diretor geral, Fábio Scannavino, conta que o primeiro contato que teve com o coaching surgiu para que ele mesmo se aprimorasse como gestor. Desde então, ►

o executivo se certificou como leader coach e coach para mudar a sua maneira de atuar no dia a dia organizacional com seus liderados.

No final do ano, a empresa buscou uma consultoria com experiência para certificar toda liderança como líderes coach. “Nessa busca trouxemos o IBC como parceiro. Hoje temos um processo que teve início com um treinamento presencial (Leader Coach Training, avaliação 360 graus e assessment). Desse trabalho deriva o desenvolvimento individual de cada líder e sessões de coaching em grupo para integração de toda empresa. Pessoalmente sou apaixonado pelo desenvolvimento de pessoas, acredito no autoconhecimento e na empatia nas relações humanas como processo chave para o sucesso”, explica.

Empoderamento e feedback

Mais do que buscar a formação para líderes, o Laboratório Sabin decidiu investir no coaching in company sabendo dos benefícios que a equipe de vendas teria. Segundo a gerente de Educação Corporativa, Juliana Alcântara, empresa tem uma percepção de que o coaching é um método muito rico e benéfico para os resultados.

“Encontramos o IBC após algumas pesquisas como uma instituição séria e que poderia ajudar na formação de coaches internos para desenvolvimento de liderança. A ideia era aprofundar o conhecimento em competências específicas e solucionar gaps de desempenho que eram mais profundos e não estavam sendo resolvidos com uma educação formal”, explica Juliana.

Essa parceria acabou por se estender quando a empresa conheceu o coaching em vendas e o Sabin iniciou um investimento em Coaching in Company, focando no desenvolvimento de competências da equipe comercial e de relacionamento com o mercado. “É uma formação diferenciada dos profissionais que lidam diretamente com o mercado. Temos uma estrutura bacana que empodera nossos colaboradores que lidam com o mercado, os motivando a atender e ajudar o cliente de forma proativa e eficaz. No ano passado formamos cinco



Juliana Alcântara,
gerente de
Educação
Corporativa do
Laboratório Sabin:
o coaching como
ferramenta de
empoderamento.

Fábio Scannavino,
sócio e diretor-geral
da ISAT Tecnologia:
paixão por
desenvolver
pessoas.



turmas e este ano estamos ampliando a formação de grupos em todos estados que atuamos”, afirma Juliana.

Case de sucesso e qualidade: Cielo Coaching

Em 2011, nascia o programa Cielo Coaching, quando a empresa se viu em um novo cenário competitivo, que estimulava também a disputa por talentos. Carreira, então, passou a ser um dos focos da proposta de valor ao colaborador. “Foi nesse contexto que criamos uma cultura de meritocracia na companhia e, com ela, desenvolvemos o Cielo Coaching, tendo como uma premissa importante a participação da liderança”, explica Roberto Dumani, vice-presidente de Desenvolvimento Organizacional da Cielo.

O programa é um importante ativo da companhia quando se fala em gestão de pessoas. O colaborador tem espaço para refletir sobre sua trajetória profissional, desempenho, competências e aspirações de carreira e até escolher seu coach. Além disso, os coaches internos são executivos convidados pela própria empresa.

Segundo Fernanda Daniel, especialista em Relações Organizacionais da Cielo, os executivos que atuam como coaches internos são gerentes sêniores, diretores e vice-presidentes. “Nós temos diversos critérios para formar o nosso hall de coaches, como indicação dos business partners, e nota satisfatória na competência de Gestão Inspiradora pela percepção da equipe, por exemplo. Após esse crivo, os executivos são convidados a participar do kick-off de apresentação das regras do programa e também passam pelo workshop de capacitação em coaching, ministrado internamente em parceria com o IBC”, explica.

O Cielo Coaching foi desenhado em parceria com IBC, atendendo necessidades que são revistas anualmente, sempre considerando melhorias e inovações, de acordo com as melhores práticas do mercado. A ideia, segundo Fernanda, é acompanhar o andamento das atividades e apoiar permanentemente o desenvolvimento dos executivos no tema coaching.

“Apesar de recente, o programa de coaching vem se consolidando como uma das principais ferramentas para o desenvolvimento de pessoas na Cielo. Percebemos que o profissional valoriza cada vez mais outros benefícios da ‘cesta de moedas’ que vão muito além da remuneração”, afirma Roberto Dumani.

neração. Um bom ambiente organizacional e boas práticas como o programa de coaching favorecem não apenas o ambiente corporativo, mas também a evolução pessoal e profissional dos nossos talentos”, arremata Dumani.

Crescimento e conquistas do mercado de coaching

Na visão de Dari Melo, diretor de RH do Grupo Muffato, o coaching contribui com um estilo de liderança construtivo, onde as pessoas ampliam a visão de liderança como um todo. A rede de supermercados iniciou uma parceria com o IBC em 2013, quando formou 100 de seus líderes como leader coach. “Nós atuamos com 11 mil colaboradores diretos e é muito importante que nossa liderança esteja preparada. Acredito que o coaching ajuda a criar uma cultura de empoderamento de liderança, ampliando a visão e o entendimento de que valorizar o ser humano gera resultado de negócios. A atuação do instituto no ambiente organizacional é bastante completa e mudou o nosso dia a dia”, destaca.

O IBC surgiu de um desejo pessoal de José Roberto Marques de desenvolver pessoas, auxiliando-as a realizarem seus sonhos. “Busquei as melhores e mais conceituadas instituições de coaching mundial para me especializar e certificar o Instituto Brasileiro de Coaching”, conta o presidente do IBC.

São mais de 10 mil coaches formados pelo Professional and Self Coaching e 200 mil profissionais que já passaram por programas in company, palestras, workshops e turmas do IBC. São diversas formações que vão desde o básico, passando por formações avançadas, pós-graduações e MBA, um programa realizado na Universidade de Ohio e o IBC Corporativo.

Roberto Dumani,
vice-presidente de
Desenvolvimento
Organizacional da Cielo:
coaching caminha
lado a lado com
a meritocracia.



Fernanda Daniel,
especialista em
Relações
Organizacionais
da Cielo:
desenvolvimento
dos executivos
como prioridade
corporativa.



Dari Melo, diretor
de RH do Grupo
Muffato: o coaching
pavimenta a estrada
para a liderança
construtiva.



“Somos campeões, pelo quinto ano consecutivo, do Prêmio Fornecedores de Confiança. Em 2014, José Roberto Marques, foi escolhido Empresário Destaque do prêmio Top of Mind de RH e, pelo terceiro ano consecutivo, o IBC é apontado como uma das cinco empresas mais lembradas na área Treinamento & Desenvolvimento no Top. Quero lembrar também que o IBC é o apoiador e patrocinador dos maiores eventos em Recursos Humanos e T&D do Brasil, oferecendo subsídios a profissionais e instituições para solucionar questões acerca do capital humano e alta performance”, ressalta Marcus Marques, diretor executivo do IBC. ■

Mas afinal, o que é coaching?

Segundo José Roberto Marques, o coaching é um processo de desenvolvimento humano que une diversas ciências e oferece ferramentas e técnicas, focando o desenvolvimento de habilidades, aprimoramento de competências e descobrimento de novas capacidades. O coaching encurta a distância entre o estado atual (ponto A) e o estado desejado (ponto B) de pessoas, líderes ou organizações.

