

O impacto dos processos de *Coaching* no Bem-Estar e na melhoria das Competências profissionais, em coordenadores de equipas

Com o objetivo de identificar o impacto do *coaching* na melhoria do desempenho e no bem-estar psicológico, subjetivo e no trabalho, foi desenvolvido um estudo com *coachees* de uma grande empresa.

Neste artigo será apenas mencionado o impacto do coaching no bem-estar psicológico e no desenvolvimento de competências.

Na realidade, as conceções teóricas do **Bem-Estar Psicológico** (BEP) assentam em formulações psicológicas sobre o desenvolvimento humano, traduzidas em dimensões que refletem as capacidades para enfrentar os desafios da vida (Siqueira et al., 2008).

No decurso de um processo de *coaching* executivo, é muito comum que o *coachee* traga para a sessão problemáticas relacionadas com a ausência de satisfação e de envolvimento com o trabalho, com a hierarquia, com a equipa, com a sua forma de organização, com a consequente falta de bem-estar. À medida que o processo de *coaching* vai evoluindo, o *coachee* autoriza-se a refletir sobre:

- (a) os seus objetivos de melhoria,
- (b) elabora sobre a sua visão, isto é, o seu foco, onde quer estar e a fazer o quê,
- (c) identifica que aprendizagens tem que fazer para chegar ao foco,
- (d) quais os obstáculos que o impedem de vivenciar satisfação e compromisso, ou seja, o que tem que “deitar fora” e, finalmente
- (e) o que o energiza, que potencialidades possui que lhe permitem chegar ao seu destino.

Terminada esta fase, no decurso da qual o *coachee* vai tendo *insights* produtivos e decisivos, o caminho é no sentido de traçar um plano de ação que o conduza ao bem-estar no local de trabalho, bem-estar que lhe vai permitir estar satisfeito e envolvido com o seu trabalho e comprometido afetivamente com a organização, com a consequente predominância de afetos positivos. Com a continuidade das sessões, este bem-estar vai ficando consolidado, com repercussões valiosas para o sujeito e ganhos para a organização.

Neste estudo, entre a primeira e a oitava sessão, a intervenção de *coaching* realizada teve um impacto significativo e positivo na variável bem-estar psicológico (superior a 25%).

Este impacto, igualmente considerável, também se verificou no incremento das **competências profissionais**.

Por exemplo, a competência **Desenvolvimento de Colaboradores** teve um aumento de 33,5% entre a primeira e a oitava sessão de *coaching*. Estes resultados confirmam o que é referido na literatura sobre os impactos do *coaching*. De facto, esta constatação vem ao encontro do mencionado por Milaré (2004), quando afirma que, dos diversos motivos para a utilização do *coaching*, o mais significativo é que contribui diretamente para a aquisição e amadurecimento de competências, e para a adaptação aos processos de transformação organizacional favorecendo a melhoria do desempenho.

A amostra utilizada neste estudo foi constituída por 86 gestores, que iniciaram o seu processo de *coaching* entre Janeiro e Junho de 2014. Desempenham as suas funções na área operacional e todos passaram por 8 sessões de *coaching* ao longo deste período.

Utilizaram-se, como instrumentos de investigação, questionários que permitem avaliar as dimensões em estudo, e que foram aplicados antes da intervenção, e depois da intervenção de *coaching*.

Na realidade, os resultados evidenciam que o processo de *coaching* pode mostrar-se eficaz e valioso para o desenvolvimento pessoal e profissional dos recursos humanos das organizações.

Maria Helena Anjos

Caso tenha interesse em receber mais informação sobre este estudo pode contactar a coach Maria Helena Anjos, PCC, ICF