



**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - FATECS**

**CURSO:** ADMINISTRAÇÃO

**LINHA DE PESQUISA:** Aprendizagem Organizacional

**ÁREA:** Gestão de Pessoas

EVELISE GLÓRIA DOS SANTOS LEMOS

21076004

**METODOLOGIA DO COACHING ONTOLÓGICO E OS SEUS RESULTADOS**

Brasília  
2014

EVELISE GLÓRIA DOS SANTOS LEMOS

## **METODOLOGIA DO COACHING ONTOLÓGICO E OS SEUS RESULTADOS**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientador: Érika Costa Vieira Gagliardi

Brasília  
2014

EVELISE GLÓRIA DOS SANTOS LEMOS

**METODOLOGIA DO COACHING ONTOLÓGICO E OS SEUS RESULTADOS**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientador: Érika Costa Vieira Gagliardi

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.

**Banca Examinadora**

---

Professor: Érika Gagliardi

---

Prof(a):

---

Prof(a):

## RESUMO

O coaching ontológico, apesar de não ser tão recente, tem se tornado mais conhecido nos últimos anos. Por essa razão, o presente estudo buscou identificar qual a metodologia do coaching ontológico e os seus resultados. Para tanto, foram apresentadas as principais teorias do coaching ontológico, modelo do observador, da ação e do resultado, além da relação entre coach e coachee, principais pontos para um coaching efetivo e como o coaching ontológico atua. A pesquisa tem caráter qualitativo, que se deu por meio de entrevistas semi-estruturadas, para uma análise mais profunda do tema. Foram realizadas entrevistas com 4 coaches ontológicos, onde foram feitas 5 perguntas que buscaram entender o que é o coaching ontológico, qual a sua origem, o que busca desenvolver e como são percebidos os resultados no coachee. Também foram feitas entrevistas com 5 coachees, com 5 perguntas, que buscaram entender como foi a relação com o coach, quais foram as mudanças produzidas pelo processo de coaching, de que forma essas mudanças ocorreram e como o entrevistado avalia o processo. A pesquisa observou que o tempo de duração das sessões de coaching depende do objetivo pessoal de cada indivíduo. Através de uma relação de confiança, o coach, por meio de um processo conversacional desenvolve com o coachee as suas limitações e contribui para que ele possa olhar para o que acontece na sua vida com um novo olhar e desenvolver a capacidade de alcançar os seus objetivos. Os resultados relatados foram diversos. Os coachees relataram que, após o processo, conseguiram resultados positivos em relação à sua vida profissional, além da sua vida pessoal.

**Palavras-chave:** Coaching. Coaching ontológico. Metodologia. Resultado.

## 1 INTRODUÇÃO

“O coaching no Brasil cresce a cada dia. A sua importância ultrapassa os cursos de administração e hoje é utilizado não só por empresários, mas também por profissionais que pretendem superar os seus limites.” (REIS, 2010, capa)

Echeverria (2007, p. 177) considera que “à medida que o coaching se expande, descobrimos formas diferentes de respondê-las e cada vez aparecem novas perguntas. O coaching, ao evoluir, nos surpreende, mostrando-nos aportes e facetas que inicialmente éramos incapazes de observar.”

Embora seja um tema que tem se tornado conhecido somente nos últimos tempos, o coaching ontológico já existe há algum tempo, mas somente hoje em dia podemos ver cursos, seminários, workshops, programas a respeito do tema. (REIS, 2014).

O coaching ontológico está ligado ao desenvolvimento e autoconhecimento da pessoa, portanto, Wolk (2007) afirma que o coaching “é um convite à mudança, a ser mudado, a pensar diferente, a revisar nossos modelos”.

Ele trabalha “fundamentalmente o domínio do ser, provocando mudanças no observador como indivíduo, nos seus paradigmas, nos seus padrões de interpretação e em sua forma de análise dos fatos” (BRAGA, 2009).

No âmbito acadêmico, o presente trabalho é importante por terem poucos estudos, até o momento, em relação ao tema, visto que o coaching ontológico tem se tornado conhecido somente nos últimos anos. Já no âmbito social, por tratar-se de uma ferramenta que busca desenvolver o ser, buscando mudanças à pessoa que passa pelo processo. No âmbito pessoal, por aprofundar em um tema estudado no decorrer da graduação de administração.

Diante disso, o presente trabalho buscou responder: “qual a metodologia do coaching ontológico e os seus resultados”?

Tendo em vista a relevância do tema na atualidade, o presente trabalho tem como objetivo geral verificar as mudanças que o coachee relata após o coaching

ontológico. Para isso, os objetivos específicos foram conceituar o coaching ontológico, identificar o que os profissionais da área utilizam como metodologia e analisar a forma que o coaching ontológico contribuiu para a vida do coachee.

O estudo foi dividido em 5 partes. A primeira, introdução, busca apresentar o que vai ser abordado no decorrer do trabalho e a justificativa do tema. A segunda, referencial teórico, busca apresentar o tema de uma forma mais detalhada, aprofundando sobre o que é o coaching, qual a relação do coach com o coachee e o coaching ontológico e a forma como ele atua. A terceira parte, o método, apresenta a ferramenta utilizada bem como os seus participantes. A quarta parte apresenta análise e discussão dos resultados e, por fim, a última parte, que são as considerações finais, onde apresentam-se os principais resultados, limitações encontradas no decorrer da pesquisa e sugestões para próximos estudos.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Coaching

Reis (2011) relata que, desde a década de 70, as empresas aumentaram o seu interesse pelo capital humano, aonde se tem buscado com maior intensidade a inovação e produtividade. Por isso, tem se investido cada vez mais no processo de formação e desenvolvimento da equipe dentro da organização.

Por essa razão, as organizações mais modernas estão buscando cada vez mais se preparar para o mercado buscando satisfazer os clientes, que estão cada vez mais exigentes, devido à globalização e competitividade do mundo atual. Para acompanhar o mercado, o coaching tem se tornado cada vez mais relevante dentro das organizações. (SOUZA, 2005).

Reis (2010) acrescenta ainda que a organização deve ter, como objetivo principal, formar e desenvolver os colaboradores, para que eles busquem ter cada vez mais autonomia. Mudar a imagem de um funcionário que é visto como quem executa as tarefas, para alguém que possa contribuir, de forma ativa, com a organização.

De acordo com Celestino (2011), a palavra coach, embora seja uma palavra inglesa, tem origem húngara. Seu primeiro significado foi 'carruagem'. A cidade de Kocs, na Hungria produzia carruagens que, na época, ofereciam conforto e, por essa razão, eram bastante cobiçadas, surgindo então o termo coach.

Entretanto, para Araujo (1999), a palavra coaching, que vem do Inglês, originou-se no esporte, aonde tem o significado de professor, treinador, técnico. O coaching consegue ter um grande aumento da produtividade, visto que busca comprometer a equipe a buscar melhores resultados, além de auto-realização e comprometimento com os demais.

Para Reis (2011, p. 22), o "Coaching é uma relação dinâmica que permite romper antigos paradigmas e velhos comportamentos e estabelecer novas fronteiras e nova forma relacional".

Segundo ARAUJO (1999, p. 21)

“Coaching é um processo que ativa as redes de cooperação, possibilitando que o capital humano (intelectual, emocional, energético) circule livremente dentro das organizações (escola, empresa). É uma ferramenta para lidar com a diversidade, tirando o máximo de proveito das similaridades e das diferenças”.

“A atividade de coaching começa com a ideia de arte porque conta com uma peculiaridade de estilos de diferentes observadores e insights particulares para solucionar congruências.” REIS (2011, p. 15).

Além disso, para Reis (2011, p.15), ela também “pode ser vista como ciência, pois é capaz de comprovar o sucesso de técnicas e métodos científicos no entendimento dos processos de desenvolvimento humano”.

Marques (2013) ressalta que, embora possa ser visto também como ciência, vai além disso. Deve ser visto por vários recursos e técnicas, que utilizam tanto ferramentas de administração, como ciências do comportamento. O coaching é um processo onde deve-se notar diferenças na vida da pessoa, pois busca aumentar a confiança e buscar meios para que se possa atingir o potencial da melhor forma possível, além de atingir metas pessoais.

O coaching não deve ser visto somente como competência gerencial, mas também como uma técnica conversacional, onde a formação humana se baseia em modelos de aprendizagem. Faz com que a pessoa busque e utilize as suas competências, além de reconhecer quais são suas fragilidades e meios de superá-las, para que consiga alcançar as suas metas e aspirações. (REIS, 2011).

Acrescenta ainda Niederer, Porché (2002) que o coaching faz com que as pessoas se dediquem e se entusiasmem mais, para conseguir atingir os seus objetivos. Além disso, pode ser usado em várias áreas da vida da pessoa.

Conclui-se então que “o coaching é o caminho pelo qual você descobre melhor de você e potencializa suas habilidades. Não é terapia, mas sim um tratamento com foco em desenvolvimento, resultados e melhorias.” (ROMÃO,2013)

Por isso, pode-se perceber que o coaching é importante, pois o homem não consegue, por si só, observar as suas ações, é necessário a ajuda de uma outra

pessoa. Com a ajuda de umas outras pessoas, conseguimos perceber melhor que nós somos e quais são os resultados do que produzimos. Também é muito importante a ajuda de uma outra pessoa, quando não temos as competências que são necessárias para conseguir determinado resultado. Por isso, o papel do coach é nos ajudar criar confiança nas possibilidades que nós temos e persistir, mesmo diante dos obstáculos. (ARAUJO, 1999).

Tal ajuda é importante para o processo, porém não se deve apenas contribuir para o progresso do coachee, como relata Gallwey (1997, p. 25 apud ARAUJO, 1999) ao afirmar que “coaching é uma relação de parceria que revela/liberta o potencial das pessoas de forma a maximizar o desempenho delas. É ajuda-las a aprender ao invés de ensinar algo a elas.”

O processo de coaching traz vários benefícios, que podem ser notados tanto na pessoa, quanto na organização. Segundo Wolk (2008), o processo de coaching busca levar o coachee a sair da sua zona de conforto e buscar questionar. Isso inclui questionamentos sobre como é o seu modo de pensar, como a pessoa se comunica, como observa as coisas e como age diante delas. Isso faz com que a pessoa busque novas respostas diante de novos e antigos desafios que encontra. Esse é um processo pelo qual se ‘cria’ um futuro.

É importante também saber o real significado do termo coaching. Visto que pessoas ainda podem confundí-lo. Para Araujo (1999) o coaching é uma espécie de liderança, onde todo coach é um líder, mas nem todo líder é um coach. Não se deve confundir um chefe com um coach, pois não necessariamente será a mesma pessoa. A figura de um chefe está vinculada ao papel que o mesmo exerce, no entanto, o papel do coach está relacionado ao incentivo, reflexão, alerta, feedback, dentre outros.

Outro grande erro frequente é confundir coaching com avaliação de desempenho. “Coaching é suporte constante ao desempenho até que os resultados e a realização sejam atingidos. Não é um apoio temporário, é um compromisso.” (ARAUJO, 1999)

Há também uma grande diferença entre coaching, liderança e gerenciamento. A liderança anuncia um futuro e delega pessoas para o realizarem. Já o

gerenciamento busca coordenar as pessoas e os materiais para cumprirem eventos e objetivos específicos. O coaching, no entanto, é fazer com que as pessoas se dediquem e se entusiasmem para cumprir os seus objetivos. Em determinadas ocasiões, pode ser que os três exerçam o mesmo papel, porém, o contexto determina o resultado. (NIEDERER ; PORCHÉ, 2002)

Para Araujo (1999, p. 25): “coach é o papel que você assume quando se compromete a apoiar alguém a atingir determinado resultado.” Tendo em vista isso, o processo de coaching se inicia quando alguém busca apoio para solucionar determinado problema, ou para concretizar algum projeto e o outro se compromete a exercer tal papel.

Niederer e Porché (2002, p. 09) afirmam que “em um relacionamento de coaching, a clareza é básica para desenvolver os resultados pretendidos que o participante se comprometeu a alcançar”.

O papel de coaching não é somente se preocupar com os resultados a serem alcançados, e sim, com a pessoa que passará por esse processo e todo o seu desenvolvimento. O coaching faz com que o coachee adquira novas competências e, com isso, formas de aprendizagem surgem, não somente para si, mas também para o coach. Não se trata apenas de determinadas capacidades ou competências técnicas. Está muito além disso. O coaching busca com que a pessoa consiga determinadas mudanças, em qualquer área da sua vida e, além disso, consiga se transformar. O compromisso fundamental do coach, atuando no desempenho do coachee, é fazer com que ele consiga produzir resultados e que haja uma realização pessoal, com isso, há um apoio a pessoa, para que ela consiga realizar metas. (ARAUJO, 1999).

Ainda para Araujo (1999), o coach tem como papel incentivar o coachee, para que ele possa ver as situações sobre uma nova perspectiva. Nessa relação, o feedback tem grande importância, para que o cliente possa ampliar a consciência e fortalecer a sua auto-estima. Entretanto, para que o coach não exerça uma influência negativa no seu coachee, é necessário que ele tenha autoconsciência, primeiro passo para a relação coach/coachee. Além disso, é necessário que ele saiba como as pessoas funcionam, como se sentem, enfim, a pessoa como um todo.

Para o sucesso do coaching, é necessário também que, tanto o coach, quanto o coachee estejam dispostos a aprender e a desaprender determinadas coisas.

Souza (2005) destaca 5 pontos importantes para que se tenha um coaching efetivo, são eles:

- Visão orientadora: Se refere ao objetivo que se espera ter. Isso faz com que as pessoas estabeleçam prioridades e se tornem mais resistentes, caso não se obtenha êxito.
- Confiança: Confiança é um princípio básico para esse relacionamento. Deve-se haver confiança mútua, pois é muito importante para que se tenha um crescimento e faça com que haja um progresso entre as pessoas.
- Comunicar e ouvir: É necessário ter uma comunicação eficaz, para que se saiba quais são as reais necessidades do coachee ou da organização. Deve-se procurar ter uma comunicação clara, simples e objetiva e incentivar um clima onde o diálogo é franco e honesto. O coach deve procurar fazer com que o coachee se sinta confortável em expressar seus sentimentos, bem como as suas idéias.
- Motivar e facilitar a aprendizagem: O coach deve criar ações para facilitar e estimular o processo de aprendizagem do seu coachee. E esse papel significa não fazer as coisas pelo seu cliente, e sim, agir como facilitador e deixa-lo enfrentar determinadas situações por conta própria. Deve-se incentivar o desenvolvimento de novas habilidades.
- Ser modelo para modelar: O coach precisa ser um modelo para o cliente ou equipe que irá trabalhar. O cliente deve se sentir confortável em relação ao seu coach, para que consiga se obter uma produtividade satisfatória.

Portanto, é necessário ter muito claro quais são os objetivos que o coachee pretende atingir, visto que só é possível orientar alguém, caso saiba qual objetivo ela pretende alcançar. (ARAUJO, 1999).

Araujo (1999) acredita, ainda, que o processo de coaching é realizado em quatro etapas:

- Relacionamento de parceria entre o coach e o coachee. É necessário ter confiança entre as duas partes, onde se assumam e se cumpram o que foi previamente acordado. Deve-se ter uma abertura entre o coachee e o coach, pois eles irão compartilhar de vitórias e realizações juntos, mas também irão viver momentos de fracasso. O feedback é, por essa razão, essencial para o sucesso do processo.
- É preciso conhecer aonde o cliente quer chegar, o que o cliente quer fazer, para que se consiga auxiliá-lo nesse caminho. Ou, caso o cliente não saiba, é preciso ajudá-lo a descobrir o caminho.
- Coach e coachee devem se conhecer bem, para que possam explorar quais competências e talentos um do outro.
- Plano de ação, para que se construa uma ponte entre o que se pretende e o resultado. Por isso, o coach precisa acompanhar o coachee, para que ele consiga obter sucesso no que deseja.

Além das etapas do coaching, Araujo (1999) ainda acrescenta que existem estágios de aceitação do coaching. São eles:

- Negação: onde a pessoa acredita que poderia resolver o problema sozinho, sem precisar da ajuda de um coaching;
- Ira: onde a pessoa aceita o apoio, mas acreditando que conseguiria obter o resultado de qualquer maneira;
- Negociação: onde o coachee pensa que o coach quer dominá-lo; depressão, onde o coachee percebe a sua fragilidade. Nesse momento, costuma-se construir a confiança, ao observar que o outro não é uma ameaça, um inimigo;
- Aceitação: Nesse momento, o coach passa a aceitar com entusiasmo o coaching.

Por fim, Araujo (1999, p. 117) afirma que o coaching “é uma jornada, é a travessia de uma ponte que começa na intenção de realizar algo e acaba no momento em que o objetivo é atingido”.

## 2.2 Coaching Ontológico

O Coaching Ontológico apóia-se, para Danucalov e Ribas (2009) “na compreensão de que somos seres que habitamos a Linguagem, na medida em que é dela que fazemos uso para nos relacionarmos e para dar sentido às coisas.”

Reis (2010) afirma que não sabemos como as coisas são, somente sabemos como as observamos e interpretamos. Nós vivemos em mundos que são interpretativos, aonde a nossa biologia impõe filtros aos nossos sentidos.

Danucalov e Ribas (2009) definem o coaching ontológico como um instrumento que irá facilitar o processo de aprendizagem. Para isso, é necessário o papel do coach ontológico, que irá fazer com que o coachee possa enxergar algumas novas possibilidades das quais ele não conseguia perceber antes. Para isso, a conversação tem um papel indispensável, pois irá buscar com que o observador passe por mudanças, quebre os seus paradigmas, perceba como interpreta o mundo e o que está inserido nele e como analisa os fatos. O processo de coaching irá fazer com que a pessoa se desenvolva, além de se autoconhecer.

Nessa mesma linha de pensamento, Echeverria (2007, p. 184) confirma que o coaching ontológico é “um grande facilitador de aprendizagem. Sua tarefa é contribuir para facilitar a aprendizagem para as pessoas que não sabem como fazê-lo. Nesse sentido, o coaching ontológico é um facilitador dos processos de transformação de outros seres humanos.”

Visto que o processo de coaching ontológico está ligado ao desenvolvimento e autoconhecimento da pessoa, acrescenta ainda Wolk (2007, p.11) que o coaching “é um convite à mudança, a ser mudado, a pensar diferente, a revisar nossos modelos”.

O coaching ontológico possui a capacidade de se desenvolver através de uma nova forma de se relacionar, atuar e atingir objetivos, não somente para a pessoa, mas também para o meio em que está inserida. Dessa forma, o coaching ontológico se baseia na premissa em que a pessoa só é capaz de fazer ou deixar de fazer aquilo que está ligado à sua crença. (REIS, 2014)

“Uma dos principais obstáculos que determina os limites em nossa capacidade de desempenho é o tipo de observador que somos: fatores linguísticos, emocionais e corporais a partir dos quais observamos o mundo.” (ECHEVERRIA, 2007, p.186).

Concorda Reis (2010), portanto, ao definir que o observador tem três domínios: corpo, emoções e linguagem. E, a partir desses 3 domínios, é aberto o espaço para aprendizagem.

Afirma Wolk (2007, p. 144) que “o ser que somos é compreendido também como um sistema e, a partir dessa concepção, devemos entender que o que quer que aconteça em qualquer desses domínios afetará também os outros.” Por essa razão, se faz necessário entender os três domínios.

Segundo Wolk (2007, p. 41) o coaching geralmente se apoia “nesse poder gerador e transformador da linguagem. É um processo de aprendizagem no qual transformamos o observador que é cada um, quem – através da palavra dará sentido à observação”. Ainda afirma que não somente podemos falar sobre as coisas, mas também fazer com que as coisas aconteçam através da linguagem.

Reis (2010) acrescenta que a linguagem não diz respeito somente à forma como o observador se comunica, mas também suas intenções, desejos e como as coisas fazem sentido para tal observador. Ressalta ainda que é através da linguagem que o observador se expressa. Através da linguagem, o observador revela quando está satisfeito com algo, empolgado e até mesmo as suas inquietudes.

Já no domínio do corpo, Wolk (2007, p. 131) afirma que “a palavra é o corpo, o corpo é a palavra e, além disso, um significante que pode ser significado pela palavra. No coaching, não apenas é importante, mas também imprescindível trabalhar com a corporalidade.” Acrescenta ainda que o corpo pode expressar alguns sentimentos como medo, alegria, tristeza, como também nossas respostas diante de algumas circunstâncias da vida.

Ao definir esse domínio, Reis (2010, p. 50) afirma que “a corporalidade revela o ser. Nosso corpo é a nossa objetivação. A corporalidade acentua o corpo como um fenômeno que define as possibilidades de experiências e aprendizagens.”

Por fim, também é preciso aprender a interpretar a emocionalidade, outro domínio do observador. O domínio das emoções está sempre presente nas ações humanas. A emoção determina a interpretação do indivíduo em várias situações. (WOLK, 2007)

Em contradição ao que o senso popular afirma, que o homem é um ser racional, Reis (2010) alega que “a razão é um equipamento que o homem utiliza para justificar as escolhas que já fez através das emoções. Portanto, somos seres emocionais”.

Reis (2011, p. 03) acrescenta que “somente a aprendizagem emocional é capaz de promover mudanças atitudinais e de comportamento, imprimindo efetividades nas ações. Pretender formar ou mudar atitudes através de processos puramente cognitivos é ilusório e inconsequente”.

O coaching ontológico, então, se realiza ao questionarmos, de forma reflexiva, aquilo que revela nossa natureza. Tais questionamentos podem ser: O que sou capaz de aprender? O que não sou capaz de aprender? O que está acontecendo no mundo? Quais são as escolhas que pretendo fazer? Como eu quero viver e me relacionar com a organização e a sociedade que está à minha volta? Qual é a minha forma de relacionar com as demais pessoas? O processo, então, se dá por meio de conversações, que buscam conhecer coisas novas, até que se possa conhecer uma nova forma de ser, que trará satisfação, criatividade, dentre outros. (REIS, 2014).

### **2.2.1 MOAR – Modelo do Observador, da ação e do resultado**

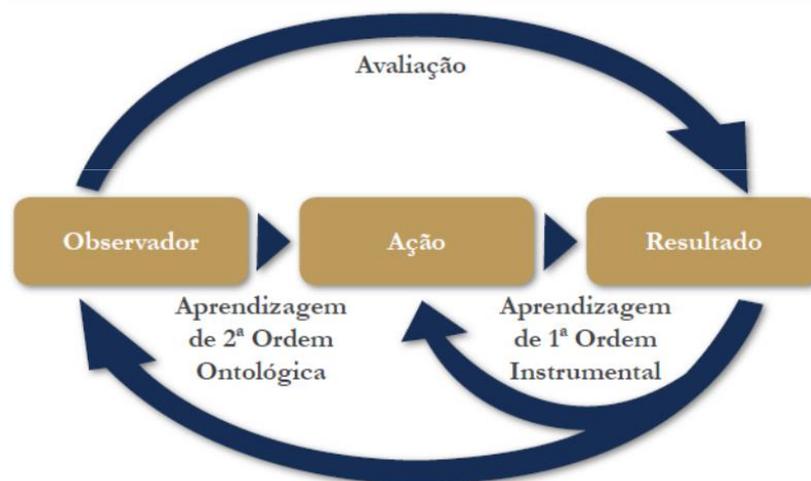
Echeverria (2007, p. 187) acredita que, todo e qualquer resultado que já obtivemos nas nossas vidas, “seja no nível pessoal, seja no nível profissional,

remete a ações que conduziram a ele. Se desejamos entender ou modificar esses resultados, a primeira grande chave está em referi-los às ações que o geraram.”

Segundo Reis (2008, p. 19), “o observador decide embasado no modo como interpreta a vida, a realidade, suas relações com o contexto, etc. Também não podemos esquecer que o observador decide considerando as próprias expectativas”.

“Sustenta Echeverría, que toda ação será resultado do tipo de observador que cada um é. E desenvolve o modelo do observador – ação – resultado, chamando de observador à forma particular em que um indivíduo dá sentido à situação que enfrenta antes de intervir sobre ela.” (ECHEVERRIA, 1998, p. 33 apud WOLK, 2008).

Figura 1 – Modelo do observador, da ação e do resultado.



Fonte: [http://www.abrhdf.com.br/sms/files/palestras\\_encontrarh/Homero\\_Reis.pdf](http://www.abrhdf.com.br/sms/files/palestras_encontrarh/Homero_Reis.pdf)

Como demonstrado na figura acima, Braga (2009) explica que a aprendizagem de primeira ordem é aquela que procura ampliar a capacidade de ação, sem alterar quem o observador é. Já a aprendizagem de segunda ordem busca transformar o que o observador é. A segunda então, refere-se a ontologia, onde se compreende e se transforma a forma particular de ser.

Percebe-se que Reis (2010) possui entendimento similar, ao afirmar que a aprendizagem de primeiro grau, também conhecida como aprendizagem instrumental, ocorre no domínio da ação. Já a aprendizagem de segundo grau, conhecida também como aprendizagem ontológica, ocorre no domínio do observador. Essa aprendizagem muda a natureza do observador e ser que atua no

mundo. Essa aprendizagem permite que o observador aumente a sua percepção de mundo, bem como atue nele de uma forma mais enriquecida. Reis (2008, p. 29) revela que o Moar “explica quem é o decisor, como ele atua, como se diferencia ao longo do tempo, como adquire elementos interpretativos da realidade, como percebe o outro e como vê o mundo”.

Ainda conforme o modelo, percebemos que o resultado é sempre gerado por uma ação. Nesse domínio, estão os elementos: intencionalidade, competência e habilidade. A intencionalidade tem como objetivo revelar quais são os desejos e as expectativas de determinada ação. A competência então revela as qualificações e possibilidades que o observador tem de realizar determinado desejo. Já a habilidade está relacionada a ‘expertise’ que o observador tem para realizar determinada ação. (ECHEVERRIA, apud BACCIN, 2013).

Por essa razão, “o Coaching ontológico trabalha fundamentalmente o domínio do ser, provocando mudanças no observador como indivíduo, nos seus paradigmas, nos seus padrões de interpretação e em sua forma de análise dos fatos” (BRAGA, 2009).

Echeverria (2007, p. 186) conclui que “um dos objetivos mais importantes do coaching ontológico consiste em dissolver os obstáculos que hoje encontro na minha capacidade de desempenho através da mudança no tipo de observador que sou.”

O coaching ontológico é assim conceituado por ser “um processo que busca produzir aprendizagem com foco não nas ações, mas sim remetendo à forma particular de ser – portanto agir – das pessoas.” (WOLK, 2007, p. 40).

Observa-se então que, se desejarmos obter resultados mais eficazes, devemos focar no tipo singular de cada observador, também nos nossos modelos mentais e na maneira em que interpretamos o mundo, ao invés de focarmos nas ações. (WOLK, 2007).

O coaching ontológico parte do princípio de que tudo o que acontece nas nossas vidas é resultado de alguma escolha que fizemos, ou seja, está relacionado às decisões que tomamos. A partir desse ponto, é possível fazer questionamentos reflexivos, como qual a satisfação em relação aos resultados que foram obtidos ao

longo da vida da pessoa, o que leva a pessoa a fazer as escolhas que ela faz. A prática do coaching ontológico nos faz ter um crescimento, desenvolvimento e superação, visto que trata qual é a razão de ser das pessoas e das organizações. (REIS, 2014)

Echeverria (2007, p. 181) relata que “não existe mudança mais importante na história da humanidade que aquela que transforma de maneira radical nossa concepção sobre nós mesmos. Da interpretação que fazemos sobre como somos se deriva de todo o resto do que pensamos e fazemos”.

Reis (2014) acrescenta que “as coisas se sustentam na medida em que estão conectadas à noção de identidade; ou seja, pessoas e organizações tendem a fazer aquilo que são. Portanto, nenhuma mudança significativa se mantém fora dos domínios da identidade”.

Por isso, o coaching se baseia na visão da linguagem e de processos conversacionais, onde o coachee irá desenvolver, com a ajuda do coach a dar novos significados às situações vividas e adquirir novos significados, por meio de processos de aprendizagem. (REIS, 2014)

Por meio da conversa podemos compreender melhor quem somos como indivíduos e qual a razão de enfrentar determinados problemas que enfrentamos. Com a prática de conversação, o coaching ontológico, portanto, ajuda a abrir novos caminhos, para que se tenha uma vida com muito mais sentido e muito mais plena. (ECHEVERRIA, 2007)

Percebe-se, portanto, que o coaching ontológico “é uma prática conversacional que alia a noção de aprendizagem, com foco no futuro, entendendo a história de cada um e o caminho percorrido.” (REIS, 2014, p. 01)

Desse modo, percebe-se que a intenção do coaching ontológico é desenvolver a capacidade de ter determinadas conversações que, antes não seriam possíveis. É olhar de forma mais madura para determinados acontecimentos, instalando assim novas competências, buscando diminuir conflitos e criar a habilidade de se trabalhar em equipe, transformando-se em pessoas e organizações com um alto desempenho. (REIS, 2014)

Echeverria (2007, p. 182) relata que “mais importante que o autoconhecimento e autodescoberta, por mais importante que isso seja, é participar ativa e responsavelmente no processo de nossa própria invenção. O coaching ontológico serve para esse propósito”.

Observou-se, por meio da pesquisa, que a metodologia utilizada pelo coaching ontológico é baseada em processos conversacionais, por meio de uma compreensão dos resultados e suas ações. Busca a integralidade do corpo, emoção e linguagem. Embora existam outras abordagens do coaching, buscou-se abordar nesse artigo o coaching ontológico.

### **3 MÉTODO**

#### **3.1 Participantes**

Para responder ao problema, foram realizadas entrevistas com 4 coaches, que são os profissionais da área e 5 coachees, que são as pessoas que participam desse processo.

Os 4 coaches entrevistados trabalham na empresa Homero Reis e Consultores. A empresa, segundo informações que constam em seu site, atua no mercado desde 1980 e o seu diferencial é a transformação de ideias em resultados. Os coaches tem formações em diversas áreas, sendo elas: administração, psicologia, engenharia. Fizeram seu curso de formação fora do Brasil e também na empresa Homero Reis e Consultores. Para preservar a imagem dos entrevistados, não serão citados nomes. Os coaches serão identificados de 1 a 4. Essas entrevistas buscaram identificar qual a base metodológica do coaching ontológico.

Já para analisar a efetividade do coaching ontológico, foram entrevistados 5 coachees que passaram pelo processo de coaching ontológico, tanto na empresa acima citada, quanto em outras empresas. Foram entrevistados 4 homens e 1 mulher, com formações e áreas de atuação distintas. O tempo em que passaram pelo processo e o número de sessões também variam e, cada coachee passou por no mínimo 10 sessões.

#### **3.2 Instrumento**

A entrevista dos coaches estruturou-se de forma semiaberta, com 5 perguntas, onde procurou-se saber o que é o coaching ontológico, qual a sua origem, qual a metodologia utilizada para tal processo e o que busca-se desenvolver. Além disso, qual é o perfil do coach ontológico e a sua formação.

Para a entrevista dos coachees, foram realizadas 5 perguntas, que buscaram saber quanto tempo o coachee passou pelo processo, como foi a sua relação com o seu coach, o que ele aprendeu e de que forma, quais foram as mudanças encontradas e se o coaching ajudou a atingir determinado objetivo em sua vida.

As entrevistas foram elaboradas à luz da teoria, porém, as respostas contam com a perspectiva pessoal de cada coachee. Segundo Bardin (2004, p. 68) “é certo que o gênero de resultados obtidos pelas técnicas de análise de conteúdo não podem ser tomadas como prova inelutável. Mas constitui uma ilustração que permite corroborar, pelo menos parcialmente, os pressupostos em causa”.

A entrevista tem caráter dedutivo, onde Lakatos e Marconi (2001, p. 92) afirmam que: “se todas as premissas são verdadeiras, a conclusão deve ser verdadeira. Toda a informação ou conteúdo fatural da conclusão já estava, pelo menos implicitamente, nas premissas.”

Além disso, a entrevista tem caráter qualitativo, onde Bardin (2004, p. 109) afirma que “o que caracteriza a análise qualitativa é o fato de a inferência – sempre que realizada – ser fundada na presença do índice (tema, palavra, personagem) e não sobre a frequência da sua aparição, em cada comunicação individual”.

### **3.3 Procedimento de análise de dados**

Para apresentar a análise e discussão de dados, foi feita a análise de conteúdo, que segundo Bardin (2004, p. 16) “é uma técnica de investigação que tem por finalidade e descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação”.

Tal análise foi feita a partir do resultado das entrevistas com os coaches, que foram realizadas de forma presencial, nos dias 14, 15 e 17 de abril de 2014. As entrevistas tiveram duração média de 23 minutos cada. Para a gravação das mesmas, foi necessário um tempo médio de 41 minutos para cada entrevista.

Além disso, a análise contou também com os resultados das entrevistas com os coachees, que foram realizadas de forma presencial nos dias 22, 23 e 28 de abril de 2014 e 1 entrevista online, no dia 28 de abril de 2014. As entrevistas tiveram duração média de 13 minutos cada. Para a degravação das mesmas, foi necessário um tempo médio de 25 minutos para cada entrevista.

As categorias encontradas foram: o que é o coaching ontológico, metodologia, o que busca desenvolver, indicadores de mudança, perfil dos profissionais, relacionamento entre coach e coachee, aprendizado e mudanças. Tais categorias foram analisadas e discutidas.

#### **4 DISCUSSÃO**

Para poder efetuar uma discussão a partir da fundamentação teórica da pesquisa, foi efetuada uma análise de conteúdo, que procurou conhecer aquilo que estava por trás das palavras ditas pelos coaches e coachees. As respostas foram organizadas a partir dos significados encontrados nas falas dos entrevistados. (BARDIN, 2004)

Com o objetivo de responder à metodologia do coaching ontológico, segundo os coaches entrevistados, as respostas foram divididas em: o que é o coaching ontológico, qual a metodologia utilizada, o que busca desenvolver, indicadores de mudança e perfil do profissional. Com esse mesmo objetivo, para analisar a sua real efetividade, segundo os coachees entrevistados, as respostas foram divididas em: tempo de coaching, relacionamento com o coach, aprendizado, mudanças e auxílio para atingir determinados objetivos. Por essa razão, De acordo com cada um desses indicadores, serão discutidas as respostas do coach e do coachee.

Significado do tema Coaching Ontológico		
SUBCATEGORIA	PADRÃO DE RESPOSTA	FREQUÊNCIA
Processo de aprendizado	"Fazer com que as pessoas tenham novas formas de aprender"	10
	"É um processo de aprendizagem"	
Processo conversacional	"Aprender com o resultado que está acontecendo na vida da pessoa"	4
	"O coachee vai atuar com uma nova possibilidade, nova interpretação da vida"	
	"Começa a fluir a conversa para que a gente possa pensar na vida"	
	"Conversar a respeito das emoções"	

Tabela 1: Significado do tema coaching ontológico  
 Fonte: Da autora

Em relação ao coaching ontológico, o Coach 1 afirmou que vê o coaching ontológico como uma prática de desenvolvimento humano, uma prática que faz com que as pessoas tenham novas oportunidades de aprender, revendo também o real significado de aprender em suas próprias vidas. Já o Coach 2 acredita que o coaching ontológico está muito relacionado aquilo que é do próprio ser. Ou seja, está relacionado aquilo que compõe a visão do observador em relação aos seus processos. Para ele, o processo de coaching busca levar a pessoa e a organização a refletir sobre o que é a pessoa, para que assim, ela entenda quais são as escolhas que faz e os resultados que obtém. O Coach 3 considera que o coaching ontológico é um processo de aprendizagem, que precisa focar em 3 nichos: o pensar, o sentir e o querer. O coaching ontológico então busca integrar esses 3 domínios, para que o indivíduo se sinta mais pleno, mais conectado em sua vida e nas coisas que faz. O Coach 4 afirma que o coaching ontológico é uma prática que busca ir mais a fundo sobre quem eu sou, sobre onde estou, qual o sentido da vida, é uma prática que conversa a respeito das emoções, busca então, refletir e dar-se conta do mundo emocional.

Percebe-se através das falas dos Coaches entrevistados que o coaching ontológico é uma prática voltada para o ser e que tem o aprendizado como seu maior objetivo. Aprender quem é, sua forma de interpretar o mundo, para, a partir

daí, conseguir obter mudanças na sua vida pessoal, irá com isso mudar seus relacionamentos e vida profissional.

Para responder à questão de duração do coaching, os Coachees 1 e 2 passaram por 10 sessões de coaching, sendo que o Coachee 2, antes das sessões, fez o curso “Coaching, Teoria e Prática”, oferecido pela empresa em que atuam os coaches entrevistados e que, segundo ele, fez com que as sessões tivessem um resultado bem positivo, já que já tinha uma base teórica grande sobre o tema. O Coachee 3 passou por várias sessões de coaching, em diversos momentos, mas não sabe a quantidade exatamente. O Coachee 4 passou por aproximadamente 20 sessões, em tempos diferentes. O Coachee 5 constantemente passa por esse processo. Percebe-se, portanto, que o coaching não tem um tempo determinado para que se aja resultado. O seu tempo e o seu resultado dependem do objetivo pessoal de cada coachee.

Relacionamento coach / coachee		
SUBCATEGORIA	PADRÃO DE RESPOSTA	FREQUÊNCIA
Confiança	“É uma relação que se baseia na confiança”	9
	“Você abre questões da sua vida para a pessoa”	
	“Você cria um laço muito forte”	
Aprendizado	“Me ensinou a enxergar as coisas de forma mais clara”	6
	“Tanto como coach, quanto como coachee, você aprende durante as sessões”	
	“Enxerga as coisas de uma forma que não enxergava as coisas antes”	

Tabela 2: Relacionamento entre coach e coachee  
Fonte: Da autora

Como citado por Araujo (1999, p. 25): “coach é o papel que você assume quando se compromete a apoiar alguém a atingir determinado resultado.” Por essa razão, é muito importante a relação entre coach e coachee. Observou-se que todos os coachees demonstraram uma boa relação com cada um deles. O Coachee 1 afirmou que teve uma boa relação com um seu coach, pois o enxergou como alguém que iria ajuda-lo a atingir objetivos, a enxergar de uma forma mais clara as

suas habilidades e seus potenciais. O Coachee 2 afirmou que é uma relação totalmente baseada na confiança, pois nunca havia encontrado a pessoa antes e, em pouco tempo, ela sabia das suas questões pessoais e profissionais. Além disso, considera que é uma relação basicamente baseada no amor, pois nas sessões coach e coachee ficam muito próximos. O Coachee 3 informou que, no início, sentiu-se inseguro em abrir seu lado pessoal para alguém que nunca havia visto antes, mas que, com o passar do tempo, se tornou uma relação de muita confiança. O Coachee 4 alega que todo o processo foi baseado na confiança, pois sem confiança não há coaching. O Coachee 5 afirmou ter tido uma relação aberta, buscando gerar segurança e avançar para novos desafios.

Buscou-se identificar quais foram as mudanças observadas, após esse processo. O Coachee 1 afirmou que mudou a forma como administra o seu tempo e distribui as suas diversas atividades durante o dia. O Coachee 2 informou que houve muitas mudanças pessoais. Que se sentiu mais paciente no convívio com as pessoas que estão à sua volta. Esse processo o ajudou a ser mais paciente em seus relacionamentos e entender que cada uma das pessoas que estão a sua volta tem uma história de vida diferente. O Coachee 4 informou que, dentro da organização em que atuava, eles conseguiram várias mudanças, após esse processo de coaching. Antes do processo de coaching ele estabeleceu algumas metas e, com o passar do ano e após o coaching ontológico, conseguiu com que elas fossem cumpridas. O Coachee 5 percebeu mais clareza em seu agir, um maior equilíbrio entre pensar e agir.

Metodologia		
SUBCATEGORIA	PADRÃO DE RESPOSTA	FREQUÊNCIA
Corpo, emoção e linguagem	"Vê a pessoa por meio de 3 perspectivas: corpo, emoção e linguagem" "Ver o que acontece no corpo, na emoção e na linguagem" "Relação de coerência entre o corpo, emoção e linguagem"	8
Teoria U	"A gente trabalha com a teoria U" "Você sabe aonde está, mergulha no que está sentindo e depois sai do outro lado" "Surge a possibilidade de trabalhar de uma forma diferente" "Dividida em 3 momentos: observar, presenciar e aprender"	5
Processo conversacional	"Na prática sempre acontecem sessões de conversas" "A base principal é a conversa" "Por meio de um processo conversacional que é criado"	6

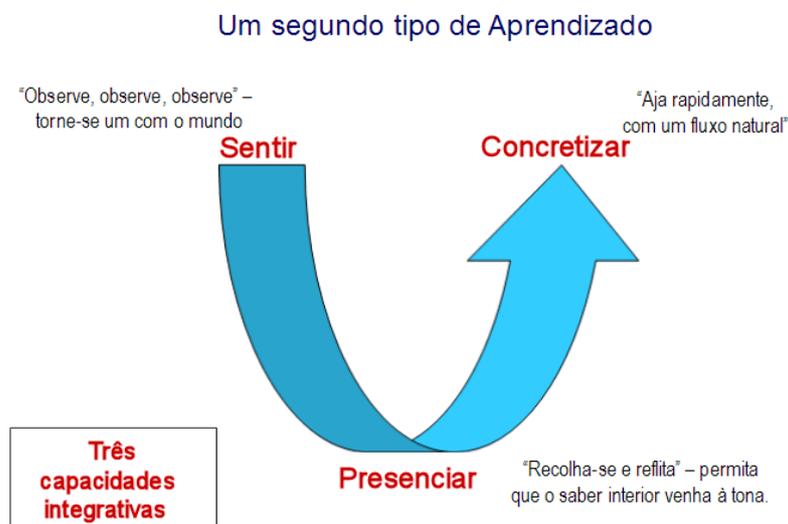
Tabela 3: Metodologia  
 Fonte: Da autora

Em relação à metodologia utilizada pelo coaching ontológico, os Coaches 1 e 2 afirmam que procuram olhar para o seu coachee a partir de 3 perspectivas: corpo, emoção e linguagem. Por meio desses domínios, eles conseguem elaborar as ações necessárias para buscar a coerência com esses 3 domínios. Todos os Coaches entrevistados, no entanto, afirmam que o coaching ontológico é baseado, principalmente, por um processo conversacional. O Coach 1 afirma que as práticas tem sempre como base principal a conversa, sejam sessões de coaching individuais ou coletivas. Para o Coach 3, a ferramenta é basicamente conversacional. O Coach 4 afirma que o primeiro passo para o coaching é um espaço de escuta muito profundo. Para ele, o coaching é um processo reflexivo que feito por meio de perguntas.

Além do processo conversacional, todos os Coaches entrevistados citaram a utilização da Teoria U, de Otto Scharmer como uma das ferramentas utilizadas no

processo de coaching. Segundo Maia (2012) o significado de U está ligado a ao processo de mudança do indivíduo e tem o formato de U, por descer de um lado (direito), andar pelo caminho para uma maior compreensão dos modelos mentais de sua realidade. A parte do meio se relaciona com o espaço de reflexão, quando o coachee já tem um maior conhecimento sobre ele próprio e sobre o ambiente em que está inserido. Após compreender essa realidade, ele pode ir para a outra parte, onde são aplicadas as novas ideias, novos aprendizados. A Teoria U é, portanto, observada na figura a seguir:

Figura 2: Teoria U



Fonte: <http://slideplayer.com.br/slide/326641/>

Essa ferramenta também está associada à forma de trabalhar o coaching ontológico, que segundo o Coach 1 a teoria foi apropriada para a utilização no coaching e que, no processo, faz primeiro com que o coachee perceba aonde ele está, após isso, mergulhe no que está sentindo e, por fim, faz uma série de atividades para que se possa sair do outro lado. Acrescenta o Coach 3 que a primeira etapa é dar-se conta da sua própria vida, sobre o que precisa aprender. A segunda etapa busca sustentar essa aprendizagem a terceira etapa então é presenciar aquela aprendizagem, para ver se é capaz de sustentá-la.

Em relação a metodologia utilizada, Teoria U, o Coachee 1 acredita que depende muito dos objetivos da pessoa. Que ele fez esse mergulho para aprender

aquilo que ele sabia e como ele poderia fazer para atingir os seus objetivos. Já o Coachee 2 acredita que o coaching volta ao seu passado, na medida correta, somente para saber o motivo de você ser quem você é, porque você age de determinada maneira para, a partir desse ponto, traçar objetivos para o futuro. O Coachee 3 teve certa dificuldade, pois percebeu hábitos que deixariam para traz, mas que trouxeram benefícios durante o processo.

Ao compreender que a base metodológica do coaching é a conversação e que é essencial uma relação de confiança entre o coache e o coachee, é importante saber o que essa prática busca desenvolver. Ao ser questionado sobre isso, o Coach 1 afirma que o que o coaching busca, principalmente, desenvolver a capacidade de aprender. Relata que o Coachee precisa saber o que ele quer, em primeiro lugar, para que se possa traçar alguns espaços de aprendizado. O Coach 2 concorda que o que o coaching busca desenvolver é a capacidade de aprender e, por essa razão, as pessoas surgem com algumas dificuldades ou limitações, que são resultados de algum aprendizado que ela ainda não tem instalado. Ele relata ainda que, muitas vezes as pessoas não tem a consciência do que é necessário aprender e, por isso, o coaching busca identificar esse processo, para desenvolver as disposições para o aprendizado. O Coach 3 afirma que o ponto principal a ser desenvolvido é a integralidade do ser. É fazer com que você esteja comprometido com quem você é, é tornar-se quem você de fato é. Parar de olhar para fora e começar a ter um aprendizado que olhe para dentro. O Coach 4 acredita que o que se busca desenvolver é competência emocional e bem estar. Para ele, o coaching ontológico busca o equilíbrio emocional, um centro para a vida, para que se possam fazer as escolhas corretas.

Aprendizado		
SUBCATEGORIA	PADRÃO DE RESPOSTA	FREQUÊNCIA
Administrar o tempo	"A forma como administro meu tempo e distribuo minhas atividades" <hr/> "Estabelecer prioridades para o meu dia"	3
Relacionamentos	"Me tornei uma pessoa mais paciente com as outras pessoas" <hr/> "Aprendi que as pessoas tem cargas e histórias diferentes das minhas" <hr/> "Aprendi a lidar melhor com as pessoas"	4
Mudança	"O processo me fez enxergar coisas novas na vida" <hr/> "Trouxe mudanças para a minha vida pessoal e profissional" <hr/> "Enxergar as coisas de uma forma mais clara, objetiva e simples"	5

Tabela 3: Aprendizado  
 Fonte: Da autora

Percebe-se, então, que o aprendizado é uma das grandes etapas de desenvolvimento no processo. Por essa razão, foi analisado o que os coachees entrevistados aprenderam durante esse processo. O Coachee 1 afirmou que o seu principal aprendizado foi administrar melhor o tempo e priorizar objetivos. Dentre o processo de coaching, o Coachee 1 utilizou uma ferramenta chamada "Roda da Vida", que para ele foi essencial e que, até hoje, mesmo após ter terminado as sessões, continua usando a mesma. Segundo ele, essa ferramenta contribui para adequar e distribuir melhor o seu tempo, de acordo com as suas prioridades. O Coachee 2, por antes de fazer as sessões ter feito o curso voltado para o tema, acredita ter participado do processo com novas distinções, que o fizeram enxergar coisas novas na vida. Portanto, o processo trouxe várias mudanças, tanto na vida profissional, pessoal e de relacionamentos com as pessoas que estão ao seu redor, tanto as que ele conhece, tanto as que são estranhos. O Coachee 2 aprendeu a lidar melhor com as pessoas. Já o Coachee 3 acredita que o seu maior aprendizado foi em relação às suas emoções. A não se preocupar antecipadamente com determinadas situações. A encarar as dificuldades da vida com um novo olhar, com uma nova perspectiva. O Coachee 4 aprendeu a valorizar mais as pessoas. A não fazer julgamentos antecipados, visto que cada pessoa carrega a sua própria história,

tanto de vitórias, quanto de derrotas. O Coachee 5 acredita que o seu maior aprendizado foi buscar atingir os seus resultados de uma forma mais clara, objetiva e simples.

Echeverria (2007, p. 184) diz que o coaching ontológico é “um grande facilitador de aprendizagem. Sua tarefa é contribuir para facilitar a aprendizagem para as pessoas que não sabem como fazê-lo. Nesse sentido, o coaching ontológico é um facilitador dos processos de transformação de outros seres humanos”. Por essa razão, é importante que o coach perceba que estão acontecendo mudanças na vida do coachee. Ao questionados em relação aos indicadores de mudanças observados na vida do coachee, o Coach 1 afirma que a principal fonte é o relato do próprio coachee. Muitas vezes o coachee precisa ter atitudes diferentes, tomar novas decisões, dentre outros... E, por isso, o coach irá estimulá-lo a fazê-lo. Ao perceberem as evoluções e as mudanças, são abertos espaços para novas conversas. O Coach 2 afirma que, para ele, a melhor forma de avaliar é, também, o processo conversacional. Nesse ponto, o papel do coachee é muito importante, onde a confiança precisa ser recíproca. O Coach 3 afirmou que observa muito a questão de postura, de comportamento e estado de ânimo dos seus coachees. É observar que o estado de ânimo mudou, que o seu coachee se posiciona de uma maneira diferente e a sua narrativa também se torna diferente. Por fim, o Coach 4 declara que após o processo, os coachees abaixam o nível de ansiedade, de pressa, de urgência, conseguem fazer o que é preciso fazer, ganham presença. Dessa forma, percebe-se, então, que são esses os indicadores.

Mais uma vez, no entanto, percebe-se que é necessário haver uma relação de confiança entre o coach e o coachee. Não somente o coachee precisa confiar no coach. Mas sim ser uma relação recíproca. Para que se possam observar as mudanças, para que os relatos trazidos pelos coachees sejam confiáveis para que o processo seja realmente efetivo e consiga fazer com que o coachee atinja o que ele foi buscar durante o processo.

Em relação aos seus objetivos alcançados, o Coachee 1 acredita que o processo contribuiu para melhor atingir os seus resultados, pois estava cursando nível superior com possibilidades de seguir várias áreas. O processo o fez enxergar cada uma dessas áreas de uma forma mais clara e perceber quais áreas ele tem

afinidade e quais áreas não tem, para um maior nível de consciência em suas escolhas. O Coachee 2 acredita que tudo aconteceu de um processo natural. Pois, apesar do coaching te ajudar a determinar objetivos, quem os executa é você mesmo. Para esse coachee, contribuiu muito no sentido de se conhecer melhor, saber quais eram as suas limitações e, através disso, conseguir estabelecer metas que iriam o fazer continuar no caminho trilhado. O Coachee 4 contribuiu para que o mesmo estabelecesse metas para a sua vida e, após isso, conseguiu realizar as principais e conquistar cargos que almejava. Já para o coachee 5 foi essencial para atingir metas profissionais.

Por fim, foi observado que, para se tornar um coach, não tem uma área de formação acadêmica definida. O profissional pode ter sua formação nas mais diversas áreas. Existem cursos de coaching ontológico para se tornar um profissional da área, bem como pós-graduação. O perfil, segundo o Coach 1 é ter disponibilidade de aprender sempre e ajudar ao próximo, ter disponibilidade de arriscar. Com isso, com o tempo irá se desenvolverá. O Coach 3 e Coach 4 afirmam que a capacidade de escuta é um ponto principal para quem quer atuar na área, acrescenta ainda o Coach 4 que é necessário também o desejo de servir o outro.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo verificar a metodologia e os resultados do coaching ontológico. Verificou-se que a mesma se dá por meio de um processo conversacional. É um processo de aprendizagem, que permite ao coachee se conhecer por meio de três domínios: corpo, emoção e linguagem. Por meio desses três domínios, o coach trabalha, através de conversas com o coachee, para descobrir quem ele é, o que ele faz e o que ele deseja. Esse processo não busca somente identificar o que ele quer alcançar, mas sim ajudá-lo a alcançar esses objetivos. Busca, portanto, um autoconhecimento, para que se possa aprender através disso. O objetivo do estudo foi atingido, ao entender que a aprendizagem e a conversação são, portanto, os pontos principais para esse processo.

Após esse entendimento, por meio de entrevistas com pessoas que passaram pelo coaching ontológico, foi possível perceber que é um processo realmente efetivo, visto que os mesmos relataram que houve mudanças em suas vidas, tanto pessoais, quanto profissionais. Os coachees relataram que, após esse processo, puderam ter uma maior compreensão de quem são, sobre a sua vida e que, com isso, conseguiram realizar mudanças nos seus comportamentos, nas suas atitudes e nas relações com as pessoas que estão ao seu redor. Verificou-se também que a relação entre coach x coachee é de extrema importância para o sucesso do processo e que, a maior característica da mesma é a confiança.

Percebe-se portanto que a metodologia do coaching ontológico se dá por um processo conversacional, onde o coach busca a integralidade dos domínios: corpo, emoção e linguagem, bem como busca desenvolver a aprendizagem do mesmo e fazer com que ele enxergue o que acontece em sua vida com uma nova perspectiva. Já em relação aos resultados, percebeu-se que as pessoas que passaram por esse processo, conseguiram atingir os seus objetivos, enxergar novas possibilidades, que não eram vistas antes, além de conseguir se desenvolver melhor profissionalmente, além de terem aprendido a se relacionar melhor com as pessoas que estão ao seu redor. Todos os coachees entrevistados demonstraram estar satisfeitos com o

resultado desse processo e também mostraram que trouxe grandes mudanças para a sua vida.

Em meio a um mundo cada vez mais competitivo e exigente, se autoconhecer e buscar enxergar as coisas de uma maneira diferente podem representar um grande diferencial competitivo. O coaching, por sua vez, possibilita mudanças para o coachee, levando em conta os seus objetivos e interesses.

Portanto, acredita-se que o coaching ontológico é uma ferramenta que tem um grande potencial e que gera grande impacto na vida das pessoas. Tais mudanças podem ser observadas tanto no âmbito pessoal, quanto no âmbito profissional. Percebeu-se também que tais mudanças não são apenas momentâneas. Os coachees, embora já tenham passado pelo processo há algum tempo, relatam que essas mudanças permanecem nas suas vidas e que continuam fazendo grande diferença.

A limitação para a realização do estudo foi que as perguntas eram respondidas de acordo com a percepção pessoal do entrevistado, não havendo nenhum indicador concreto para o que foi relatado. Além disso, existem poucos livros e estudos em português que abordam o tema.

Para a realização de estudos futuros, sugere-se que sejam feitas pesquisas para avaliar o resultado do coaching ontológico dentro das organizações, visto que o presente estudo foi feito somente com coachees, que apresentaram a efetividade em suas relações pessoais, no modo como observam e atuam em sua vida e em sua profissão.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Anne. **Coaching**: um parceiro para o seu sucesso. 9.ed. São Paulo: Editora Gente, 1999.

BARBARA, Mariane. **Teoria U**. Disponível em: <<http://slideplayer.com.br/slide/326641/>>. Acesso em: 2 maio 2014.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 3.ed. Editora Edições 70, 2004.

CELESTINO, Silvio. **Origem da palavra e da profissão coach**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/origem-da-palavra-e-da-profissao-de-coach/49731/>> Acesso em: 10 maio 2014.

DANUCALO, Marcelo Árias Dias; RIBAS, Káritas de Toledo. **Coaching Ontológico**. Disponível em: <<http://www.dicasprofissionais.com.br/coaching-ontologico-auxilia-no-crescimento-profissional/>>. Acesso em: 10 mar. 2014.

GIL, Antonio Carlos; **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Editora Athas, 2002.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MAIA, Pedro. **Teoria U** – Disponível em: <<http://hilarioseara.blogspot.com.br/2013/10/teoria-u-otto-scharmer.html>>. Acesso em: 27 mar. 2014.

MARQUES, José Antônio. **O que é coaching**. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br>>. Acesso em: 10 mar. 2014.

NIEDERER, Jed; PORCHÉ, Germaine; **Coaching**: O apoio que faz as pessoas brilharem. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2002.

REIS, Homero. **Coaching Ontológico**; Disponível em: <<http://www.homeroeis.com/post/coaching-ontologico>>. Acesso em: 13 mar. 2014.

REIS, Homero. **Coaching Ontológico**: A doutrina fundamental. Brasília: Editora Thesaurus, 2011.

REIS, Homero. **Coaching Ontológico**: Teoria da Decisão. Brasília: Editora Thesaurus, 2010.

REIS, Homero. **Gerir Pessoas é gerar resultados**; Disponível em: <[http://www.abrhdf.com.br/sms/files/palestras\\_encontrarh/Homero\\_Reis.pdf](http://www.abrhdf.com.br/sms/files/palestras_encontrarh/Homero_Reis.pdf)>. Acesso em: 5 mar. 2014.

ROMÃO, Lúcia. **O que é Coaching?** Disponível em: <<http://www.luciaromaocoaching.com.br/o-que-e-coaching>>. Acesso em: 11 mar. 2014.

SOUZA, Afonso. **Cinco pontos para um coaching eficaz.** Disponível em: <<http://www.institutomvc.com.br/insight87.htm#mat8>>. Acesso em: 3 mar. 2014.

WOLK, Leonardo. **Coaching: A Arte de Soprar Brasas.** Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 2008.

### **Apêndices A – Entrevista Coach**

- 1) O que é o coaching ontológico e qual é a sua origem?
- 2) E como é a metodologia utilizada pelo coaching?
- 3) O que o coaching ontológico busca desenvolver?
- 4) Quais são os indicadores que você usa para observar se houve mudança ou não?
- 5) Qual é o perfil do coach e qual é a sua formação?

### **Apêndices B – Entrevista Coachee**

- 1) Quanto tempo você fez de processo de coaching?
- 2) Qual foi a sua relação com o coach?
- 3) Como você avalia o processo?
- 4) O que você aprendeu durante esse processo? De que forma?
- 5) Você conseguiu atingir os seus objetivos através desse processo?
- 6) Quais as mudanças você consegue observar em você após esse processo?