

A VISÃO E A PERCEPÇÃO DO COACH NO SEGMENTO PORTUÁRIO

Aline Jardim Pereira, Bruna Hariella Martins Dias de Castro, Maria Cristina Pereira Matos

Faculdade de Administração de Empresas e Ciências Contábeis da Universidade Santa Cecília (UNISANTA)

Recebido em: 20/08/09 Aceito em: 05/10/09 Publicado em: 04/12/10

RESUMO

Olhar um mundo com um novo olhar, fazer leituras de objetivos, por outros, nunca observados, esta é um dos objetivos do *Coach* nas organizações. O *Coach* tem se tornado uma figura cada vez mais requisitada nas empresas e o desafio principal é fazer com que pessoas comuns realizem coisas extraordinárias e, dessa forma, isso se transforme em uma vantagem competitiva. As organizações começam a compreender que o *Coach* não é mais um modismo, e sim uma necessidade para acompanhar os avanços do mercado. Com as mudanças constantes do mundo globalizado e com tantas novidades, ocorre entre as organizações a necessidade de gerar e obter novos conhecimentos e assim obter vantagem competitiva. Nesse sentido, o *Coach* se apresenta na atualidade, como uma nova forma de capacitação profissional. Objetivos: Identificar nas empresas do segmento portuário a percepção sobre *Coach*; Verificar qual o entendimento que as empresas vêm tendo do *Coach* e como elas vêm usando o mesmo na prática; Identificar empresas do segmento portuário que empreguem de forma distinta as técnicas de *Coach*; Investigar a percepção dos conceitos de *Coach* sob a ótica empresarial no segmento portuário; Apresentar as vantagens e limitações das práticas das técnicas *Coach* sob a ótica empresarial no segmento portuário; Mapear as empresas que utilizam o *Coach* no segmento portuário. Metodologia: se sustentou baseado em fundamentação teórica e pesquisa empírica exploratória realizada com empresas qualificadas para a prestação de serviços no segmento portuário. A pesquisa bibliográfica está fundamentada em vários autores como Araujo, Chiavenato, Fleury e Fleury, Zarifian, Dutra, entre outros. Resultados: alcançados por meio do instrumento de coleta de dados, os resultados permitiram conhecer a reação das empresas portuárias, frente à nova Lei de Modernização dos Portos e se estas têm utilizado a prática do *Coach* em seus processos de desenvolvimento de pessoas.

Palavras-chave. *Coach*; Desenvolvimento de pessoas; Gestão de pessoas.

1. Introdução

As mudanças pelas quais o mundo empresarial vem passando permeiam situações que envolvem desde a necessidade de gerar e obter novos conhecimentos, novos modelos organizacionais, novos modelos de gestão e até mesmo novos perfis profissionais.

Portanto, as mudanças constantes, impostas principalmente pela economia global, fizeram emergir também alterações nas lideranças dentro das organizações.

Com o processo de globalização, as empresas têm se tornado mais abertas a investimentos no capital humano, e para o maior desenvolvimento de pessoal tem se tornado uma frequência a prática do *Coach*.

Primeiro foram os consultores. Depois, foram as empresas de recoloca; ao de profissionais, logo após surgiram os *MBA's* (*Master of Business Administration*), que no Brasil é conhecido como pós-graduação. Hoje a solução corporativa que mais cerca os executivos se chama *coaching*.

As organizações começam a perceber que o *Coach* não é mais um modismo, e sim uma necessidade para acompanhar os avanços do mercado.

O mundo por estar se tornando cada vez mais competitivo, vem exigindo do profissional uma dedicação maior de desenvolvimento pessoal, no qual esse profissional busca capacitação e qualificação no seu âmbito profissional.

No segmento portuário não é diferente, cada vez mais tem se expandido a área e com isso vem exigindo das organizações o maior investimento no desenvolvimento dos membros da equipe.

Nota-se que há necessidades no segmento portuário de qualificação constante e contínuo de seus profissionais. As organizações que atuam no porto têm consciência que para sobreviver no mercado e necessário ter um quadro de funcionários comprometidos e dispostos a desenvolver a operação portuária.

Após estudos sobre o porto de Santos surgiu um questionamento qual a visão do conceito de *coach* no segmento portuário esse questionamento serviu de estímulo em estudar o tema proposto.

Desta forma, o grupo de pesquisadoras espera contribuir para aprofundamento desta temática, oferecendo novos subsídios para que estudiosos e interessados na mesma possam dar continuidade nesta linha de estudo.

É fazer com que pessoas comuns realizem coisas extraordinárias e, dessa forma, esse processo culmine em vantagem competitiva.

2. Materiais de Métodos

O questionário da pesquisa de campo foi elaborado com perguntas e respostas fechadas, onde detectaram a visão e a prática do conceito de *coach* no segmento portuário, no qual favorece uma pesquisa quantitativa.

O foco principal foi às empresas do segmento portuário, no qual aconteceram em dois momentos,

além da pesquisa bibliográfica uma pesquisa de campo, no qual o foco da pesquisa foi a área de Recursos Humanos.

O lócus dessa pesquisa de campo se deu nos municípios de Santos e Cubatão, junto às empresas que estão qualificadas a atuarem no Porto de Santos como operadoras.

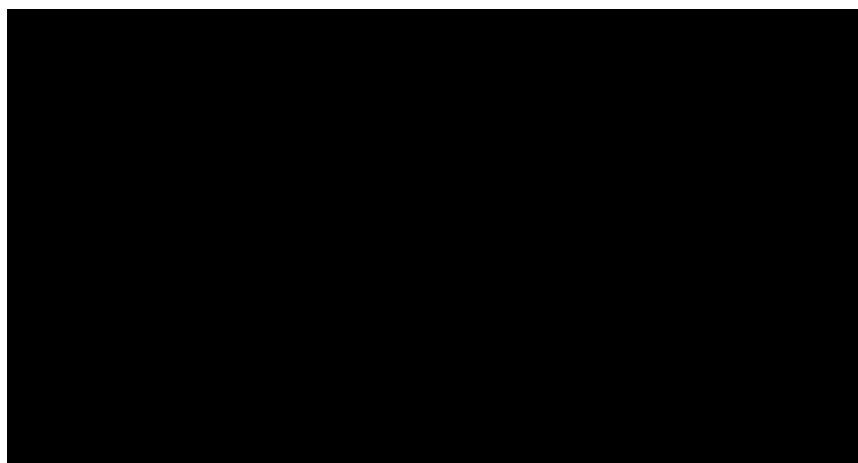
Para entrar em contato com as empresas e assim poder definir o universo da pesquisa, foram usadas alternativas, como: *e-mail*, site da organização, e contato telefônico com a área de Recursos Humanos.

3. Resultados

Abaixo os gráficos apontam a percepção do *coach* segmento portuário.

Visão das empresas sobre os efeitos do *Coach*.

Alternativas	Nº de respondentes	%
Realmente desenvolve o profissional	12	75
Não é a realidade da minha empresa	2	12,5
Não se aplica na minha empresa	2	12,5
Total	16	100



No gráfico acima 75% das empresas acreditam que o *coach* realmente desenvolve o profissional e 12% afirmam que o *coach* não é a realidade de sua empresa.

Abaixo o gráfico mostra como o *coach* é visto nas empresa do Segmento Portuário.

Alternativas	Nº de respon- dentes	%
<i>Coach</i> motivador	5	23,81
<i>Coach</i> orientador	7	33,33
<i>Coach</i> pessoal	1	4,76
<i>Coach</i> empresarial/executivo	1	4,76
Não nos utilizamos desta técnica	7	33,33
Total	21	100,00

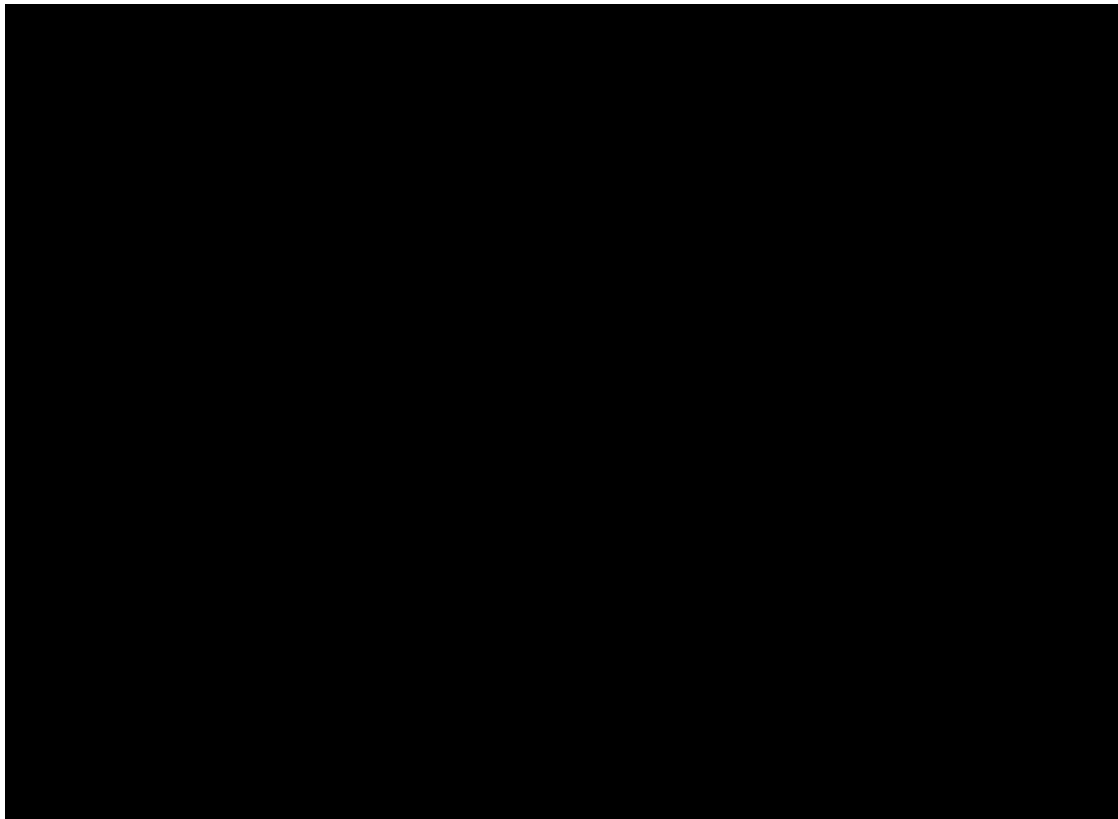


Gráfico 2 No gráfico acima mostra que as empresas que utilizam a técnica do *coach* acreditam que o *coach* motivador e orientador é o mais usado em sua empresa.

Abaixo o gráfico – quem faz o papel do *coach* nas empresas pesquisadas.

Alternativas	Nº de respondentes	%
Profissional de Recursos Humanos terceirizado	2	9,52
Profissional de Recursos Humanos da minha empresa	6	28,57
Funcionários na posição de liderança com destaque na organização	2	9,52
Não temos esse profissional	8	38,10
Funcionários antigos na posição de liderança	3	14,29
Total	21	100,00

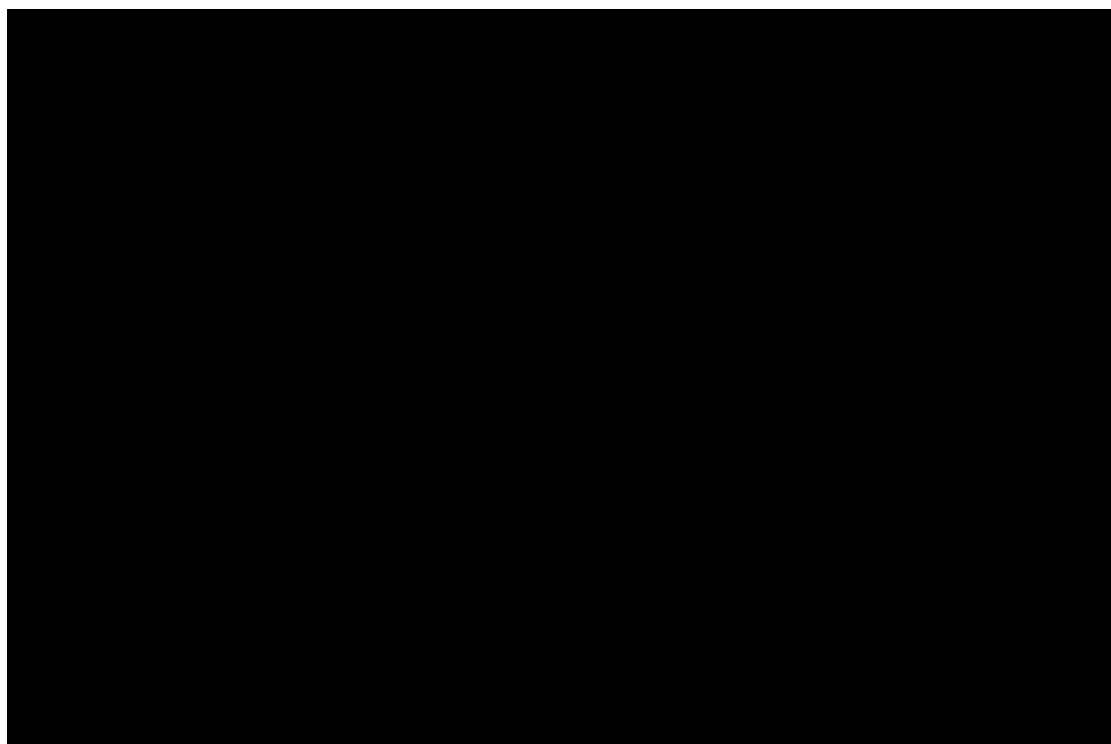


Gráfico 3 Neste gráfico mostra que faz o papel de *coach* nas empresas do segmento Portuário.

4. Discussão

Os gráficos acima mostram que a técnica do coach está sendo utilizada por empresas do segmento Portuário, pois acreditam que o *coach* realmente desenvolve o profissional e que o *coach* mais utilizado é o motivador e coach orientador, como mostra o gráfico 2 isto se torna muito positivo, uma vez que o Porto cresce cada vez mais e se torna competitivo na área de Gestão de Pessoas, e com este estudo pode-se perceber que muitas empresas não utilizam desta técnica por não ser a realidade de sua empresa conforme gráfico 1, No entanto quando pergunta-se as empresas dos segmentos quem faz o papel do *coach* na empresa, a maioria afirma não ter esse profissional, já as empresas que utilizam a técnica do *coach* acreditam que o profissional de Recursos Humanos e funcionários antigos em posição de liderança fazem o papel do coach na empresa. Por muitas empresas não conhecer esta técnica, muitas empresas não sabem o quanto o *coach* desenvolve e capacita o profissional.

5. Conclusão

A partir dos dados apresentados observou-se que constantes mudanças acontecem na área de gestão de pessoas do segmento portuário.

Desta forma, pode considerar-se que um novo cenário no Segmento Portuário está sendo desenvolvido, antes não eram utilizadas técnicas para desenvolver o profissional, e hoje está se buscando isso, visto que a maioria dos respondentes não tem o profissional *coach* na sua empresa, mas utilizam os profissionais de Recursos Humanos e líderes como *coach*.

Com isso pode-se concluir que para melhor desenvolvimento de profissionais as empresas do Segmento Portuário está percebendo que o *coach* não é mais um modismo, mas sim uma forma de desenvolvimento e qualificação.

6. Referências Bibliográficas

ARAUJO, Ane. Coach: um parceiro para o seu sucesso. 8. ed. São Paulo: Gente, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Construção de talentos: coaching e mentoring. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

Companhia Docas do Estado de São Paulo - CODESP. Pré-qualificação para operadores portuários, documentos eletrônicos e impressos. Disponível em: <<http://www.portodesantos.com/authority/operadores.html>> acesso em 10 de abril de 2009.