

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

MARCO TÚLIO ANDRADE DE FREITAS

ESTUDOS SOBRE COACHING NO BRASIL: ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA.

UBERLÂNDIA

2020

MARCO TÚLIO ANDRADE DE FREITAS

ESTUDOS SOBRE COACHING NO BRASIL: ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração

Área de concentração: Administração

Orientador: Dr. Carlos R. Domingues

UBERLÂNDIA

2020

MARCO TÚLIO ANDRADE DE FREITAS

ESTUDOS SOBRE COACHING NO BRASIL: ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Gestão e Negócios da
Universidade Federal de Uberlândia como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Administração
Área de concentração: Administração

Orientador: Dr. Carlos R. Domingues

Uberlândia, 01/10/2020

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Carlos Roberto Domingues, UFU/MG

Prof^a. Dr^a Janaína Maria Bueno, UFU/MG

Prof. Dr. Luis Carlos Padrão, UFU/MG

Dedico este trabalho a minha avó Terezinha que já se foi, mas sempre tem olhado por mim, também dedico a minha avó Elza que posso abraçar e me inspirar todos os dias. Este trabalho só foi possível pela compreensão e apoio de minha esposa e de minha mãe.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente.

Agradeço a Jaqueline minha esposa que me apoiou e me ajudou muito.

Agradeço ao professor e amigo Tio Carlinhos pela paciência e direção

Agradeço à minha mãe Maria de Fátima pelo amor e apoio essencial.

Agradeço ao meu Pai pelos bons exemplos e inspiração. Sem deixar de agradecer a minha Sogra Cleide Maria que sempre deposita votos positivos a minha pessoa.

Agradeço aos meus colegas de turma que me acompanharam em diversas etapas.

Especialmente ao Vinicius, Jonalvo, Caroline, Gustavo, Kelvinny e Tatiana.

“A educação exige os maiores cuidados, porque influi sobre toda a vida.”

(Sêneca)

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de explorar o tema Coaching e analisar sua evolução além de indicar tendências, principais trabalhos e autores. O método usado foi a análise bibliométrica realizado na base de dados Spell.org, onde não foram encontrados trabalhos que façam a análise exploratória e quantitativa. Foram encontrados e analisados 30 artigos, os quais apresentaram o autor 'Teodoro Malta Campos' como o mais prolífico e os autores 'Anthony M. Grant', 'John Whitmore' e 'Richard R. Kilburg' como os autores mais citados. São utilizados em sua maioria, artigos de 'periódicos' (45,61%) como referências, seguidos por 'livros' (44,68%). Entre a origem das referências, constatou-se que 55% destas foram fontes internacionais. Os temas e subtemas mais pesquisados foram 'coaching/coaching executivo' (29%), 'carreira' e 'gestão de pessoas/recursos humanos' (13% cada). Relacionados mais fortemente ao coaching estão os termos 'processo' (relacionado a recursos humanos), 'desenvolvimento', 'liderança', 'resultados', 'organizacional', 'competências' e 'carreira', em maior grau estes resultados se contextualizam com o coaching executivo. Conclui-se que o tema vem se tornando cada vez mais importante nas publicações nacionais, especialmente a partir de 2013. Importante enfatizar em que contexto/objetivo estes termos têm sido tratados no âmbito temático de coaching.

Palavras-chave: Coaching, Bibliometria, Desenvolvimento.

ABSTRACT

This work aims to explore the topic of Coaching and analyze its evolution in addition to indicating trends, main works and authors. The method used was bibliometric analysis carried out in the Spell.org database, where no studies were found to make the exploratory and quantitative analysis. Thirty articles were found and analyzed, which presented the author 'Teodoro Malta Campos' as the most prolific and the authors 'Anthony M. Grant', 'John Whitmore' and 'Richard R. Kilburg' as the most cited authors. Most articles from 'journals' (45.61%) are used as references, followed by 'books' (44.68%). Among the source of the references, it was found that 55% of these were international sources. The most searched topics and sub-themes were 'coaching / executive coaching' (29%), 'career' and 'people management / human resources' (13% each). More strongly related to coaching are the terms 'process', 'development', 'leadership', 'results', 'organizational', 'skills' and 'career', to a greater extent. It is concluded that the theme has become increasingly important in national publications, especially since 2013.

Keywords: Coaching, Bibliometrics, Development.

LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS

Figura 1: Fonte de Dados	5
Gráfico 1: Quantidade de trabalhos por ano	7
Gráfico 2: Distribuição dos artigos por temas e subtemas	7
Gráfico 3: Quantidade de autores por artigo	8
Gráfico 4: Referências Nacionais <i>versus</i> Internacionais	10
Figura 2: Agrupamento das fontes (2008-2019)	11
Figura 3: Nuvem de Palavras	19

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1: Leis/Indicadores da Pesquisa Bibliométrica.....	4
Tabela 1: Distribuição dos artigos sobre Coaching ao longo dos anos (2008-2019)	5
Tabela 2: Instituições de origem dos artigos	9
Tabela 3: Distribuição das referências por tipo	9
Quadro 2: Lista de artigos sobre Coaching (2008-2019)	11
Tabela 4: Autores mais citados nas referências.....	17

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
SPELL	Scientific Periodicals Electronic Library
UFU	Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

RESUMO	vi
ABSTRACT	vi
LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS	vii
LISTA DE QUADROS E TABELAS.....	vii
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	viii
1. INTRODUÇÃO.....	1
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	2
3. PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS.....	3
4. ANÁLISE DOS DADOS.....	5
5. CONCLUSÃO.....	19
REFERÊNCIAS	21

1. INTRODUÇÃO

Mudanças culturais invariavelmente influenciam o mercado de trabalho, aliadas a ascensão de novas tecnologias, transformam o conhecimento em um importante recurso. Cada vez mais são exigidos resultados profissionais diferenciados, como autoconhecimento – conscientização, maturidade e sabedoria, tanto das organizações como de seus empregados (BATISTA; CANÇADO, 2016). Segundo os autores, desde os anos 1990, quando os modelos de gestão por competências ganharam força, o coaching surgiu como opção para o desenvolvimento humano.

Diante deste contexto, o coaching aparece como uma ferramenta para a crescente demanda de aprimoramento pessoal e profissional. Nas empresas o *coaching* tornou-se uma opção para o desenvolvimento das pessoas e segundo definição de Whitmore (2006, p. 12), a essência do coaching consiste em “liberar o potencial de uma pessoa para maximizar sua performance, ajudá-la a aprender em vez de ensiná-la”. Matta (2012) apontou à época que o mercado de Coaching no Brasil estaria em grande crescimento e as empresas começavam a observar a importância desse processo para seus executivos. Assim, percebe-se que é interessante analisar a produção acadêmica no âmbito da administração a respeito do tema atualmente.

O marco da definição atual da palavra Coaching, está na obra de Timothy Gallwey publicada pela primeira vez em 1974, “*The inner game of tennis*” facilita o entendimento por explicar em uma visão do esporte, além de a própria tradução da palavra remeter ao treinador de diversos esportes. Sob o mesmo enfoque de Gallwey, porém aplicado na área da administração, Whitmore (2006) com a sua obra “coaching para performance” contribui com os estudos do coaching nas organizações.

A ênfase empresarial do *coaching* se inicia em 1964 tendo maior repercussão acadêmica a partir dos anos 2000. Nesse contexto, o coaching passou a ser usado no ambiente organizacional em relação à função do supervisor (GRANT; CAVANAGH, 2004).

O conhecimento gerado por trabalhos científicos motiva a finalidade de investigar aspectos como crescimento e volume de artigos com estudos sobre o coaching no Brasil. As pesquisas realizadas até o presente momento satisfazem ao entendimento das práticas e dos estudos na administração, são relevantes ao tema e a sua ampla discussão no contexto atual brasileiro?

Esta pesquisa foi desenvolvida com intuito de explorar a base intelectual do tema Coaching nos periódicos publicados no Brasil e analisar sua evolução além de indicar

tendências, principais trabalhos e autores nacionais. Buscou-se catalogar os estudos sobre o coaching com uma visão da administração/business, principalmente no cenário brasileiro. Um dos critérios limitadores foi a escolha de trabalhos escritos na língua portuguesa nas bases científicas da Capes e Spell, acessados por meio eletrônico.

O procedimento metodológico utilizado nesta pesquisa foi o estudo bibliométrico que visa em categorizar aspectos variáveis da produção científica nacional relacionada a um tema, neste caso o coaching. Esses dados foram previamente tabulados em Excel e analisados por meio de gráficos e listas hierarquizadas.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Whitmore (2006) apresenta as origens do coaching no âmbito do esporte, em particular do tênis (*coaches* = técnicos) e do esqui, com os instrutores. Daí surge o livro chamado “O Jogo Interior do Tênis” de Timothy Gallwey, indicando que há um oponente dentro da cabeça das pessoas, o qual é mais ‘extraordinário’ que aquele do outro lado da rede (WHITMORE, 2006, p. 11).

Também segundo Grant e Cavanagh (2004), essa evolução se deu desde 1930 com ênfase empresarial em 1964 e teve grande repercussão acadêmica a partir dos anos de 2000. A partir da análise destes autores, o coaching pode ser definido como um método usado no ambiente organizacional, relacionado à função do supervisor. Grant e Cavanagh (2004) explicam que então começam a surgir estudos científicos ligados as atividades nas empresas. E por fim surge a relação entre um empregado (*coachee*) e um profissional externo (*coach*).

A metodologia do Coaching atualmente se baseia em um processo que aplicado por intermédio de sessões individuais ou em grupo, visa elevar o desempenho do *coachee* revela Matta e Victoria (2015). Esse processo se baseia no método socrático, que utiliza a arte de perguntar como pedagogia para ajudar a própria pessoa a encontrar as respostas dentro de si e o sentido mais profundo do que se deseja conhecer (LEITE, 2015).

Ferreira (2010) então observa que a falta de definição amplamente reconhecida e compartilhada por acadêmicos pode ser verificada também na percepção de participantes em programas de Coaching. A ausência de congruência na literatura e na percepção dos envolvidos, influencia na definição dos objetivos, desenvolvimento e dos resultados. Fato que pode ser contornado com uma maior atenção aos estudos sobre o tema.

Batista e Cansado (2017) detectou a necessidade de se discutir se coaching é uma profissão ou uma ferramenta, e na busca de uma definição cita autores que descrevem os significados de coaching e seus conceitos, como a exemplo de Pryor (1995) que conceitua como um processo no qual o coach e seu cliente trabalham juntos na definição de uma meta de desenvolvimento, pessoal e profissional, estabelecem metas que melhorem o comportamento em prazo definido, por meio de questões abertas e feedback privado em que são expostas vulnerabilidades pessoais e de autoestima. Batista e Cansado (2017) citam também a definição de Sztucinski (2001) que tem o conceito do Coaching como um relacionamento de ajuda entre um executivo e um profissional externo. O propósito do relacionamento é facilitar o desejo do executivo de atingir metas relacionadas com desenvolvimento profissional e, essencialmente, com o resultado da organização.

Campos e Pinto (2012) apontam que o coaching, enquanto um campo de estudo teórico, apresenta lacunas no conhecimento como falta de congruência em termos de definição; pesquisas divergem sobre a formação e maneira de atuação do coach; faltam especificações sobre como conduzir o processo individualmente e para equipes; não há distinção clara entre a prática do coaching em relação à outras práticas (*mentoring* e aconselhamento) além de pouca orientação quanto aos parâmetros objetivos de desenvolvimento do processo. Isto reforça a necessidade de diferenciar as abordagens da psicologia, da educação física e aprofundar o conhecimento gerado pelos títulos encontrados no estudo bibliométrico.

3. PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

O uso das técnicas bibliométricas é uma prática frequente nas pesquisas em ciências sociais aplicadas de maneira geral (QUEVEDO-SILVA et al., 2016). Para Araújo (2006, p. 12), a bibliometria pode ser entendida como “técnica quantitativa e estatística de medição dos índices de produção e disseminação do conhecimento”.

Para realizar a pesquisa, procedeu-se inicialmente com a coleta de dados, optou-se pelo levantamento da produção em uma base de dados que cobre a área de Ciências Sociais, em especial na área de Administração à *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL). Esta base foi escolhida por ter indexado de forma bastante clara e fácil acesso periódicos da área de Administração, em pesquisa nos periódicos da CAPES retornaram diversos artigos em inglês e os demais apareciam repetidos na SPELL. Dentre os termos de busca foram pesquisados no

campo resumo a expressão: ‘coaching’, o que retornou os 30 artigos analisados, conforme apresentados no próximo tópico de ‘Análise dos Dados’.

Conforme Spinak (1998); Guedes e Borschiver (2005) e Oliveira, Saito e Domingues (2020), em pesquisas bibliométricas são utilizadas três leis ou princípios norteadores, conforme Quadro 1:

Quadro 1: Leis/Indicadores da Pesquisa Bibliométrica

Objetivo	Lei/Indicador	Método	Análise
Identificar extensão de publicação de artigos científicos sobre uma área de conhecimento em periódicos especializados.	Lei de Bradford	Produtividade de periódicos em ordem decrescente	Ordenação de uma coleção de periódicos por produtividade ou citações, de maneira decrescente
Investigar sobre a produtividade dos autores em uma área de conhecimento.	Lei de Lotka	Frequência de produção	Ordenação dos autores por produtividade, de maneira decrescente
Identificar o assunto abordado de publicações em uma área de conhecimento.	Lei de Zipf	Frequência de palavras	Analisar a relação entre a seleção e a frequência do uso de palavras com a área de conhecimento
Investigar a evolução da produção e citações de publicações ao longo do tempo em uma área de conhecimento	Evolução da documentação	Frequência de produção longitudinal	Análise do crescimento da quantidade de publicações e citações em uma área de conhecimento ao longo do tempo
Investigar a evolução conceitual, tendências, recorrência de temas entre publicações de uma área de conhecimento	Análise de coocorrência	Nuvem de palavras	Análise da ocorrência comum de palavras-chave das publicações em uma área de conhecimento

FONTE: adaptado de Oliveira, Saito e Domingues (2020, p.3)

Nesta pesquisa foram utilizados os princípios norteadores citados no Quadro 1 acima, Com análise dos periódicos, dos autores, das palavras e citações, conforme apresentados no próximo tópico, Análise dos Dados.



Figura 1: Fonte de Dados

Selecione um campo ▼ coaching **Pesquisar**
pesquisa simples

E ▼ Título do documento ▼

E ▼ Título do documento ▼

Período de publicação
 De Mês ▼ Ano: Ano: 2019

Tipos de Documento Artigo Caso de Ensino Editorial Nota Bibliográfica Outro Resenha
 Resumo de Teses ou Dissertações

Área de Conhecimento Administração Contabilidade Economia Engenharia Turismo

Idioma Espanhol Francês Inglês Português [Marcar todos](#) [Desmarcar todos](#) **Pesquisar**

Fonte: Dados da pesquisa.

A busca foi feita no período de 2008 a 2019, o que gerou 30 artigos como resultados. O primeiro filtro usado foi a classificação através da seleção de artigos como mostra imagem seguinte (Figura 1).

4. ANÁLISE DOS DADOS

Foram analisados ao todo 30 artigos de periódicos nacionais e internacionais, obtidos por meio da base de dados Spell, com a palavra-chave ‘*coaching*’ no período compreendido entre 2008 e 2019.

Todos os trabalhos foram transferidos para o programa Excel e baixados em sua integralidade. O tema teve maior atenção a partir do ano de 2013, conforme pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1: Distribuição dos artigos sobre Coaching ao longo dos anos (2008-2019)

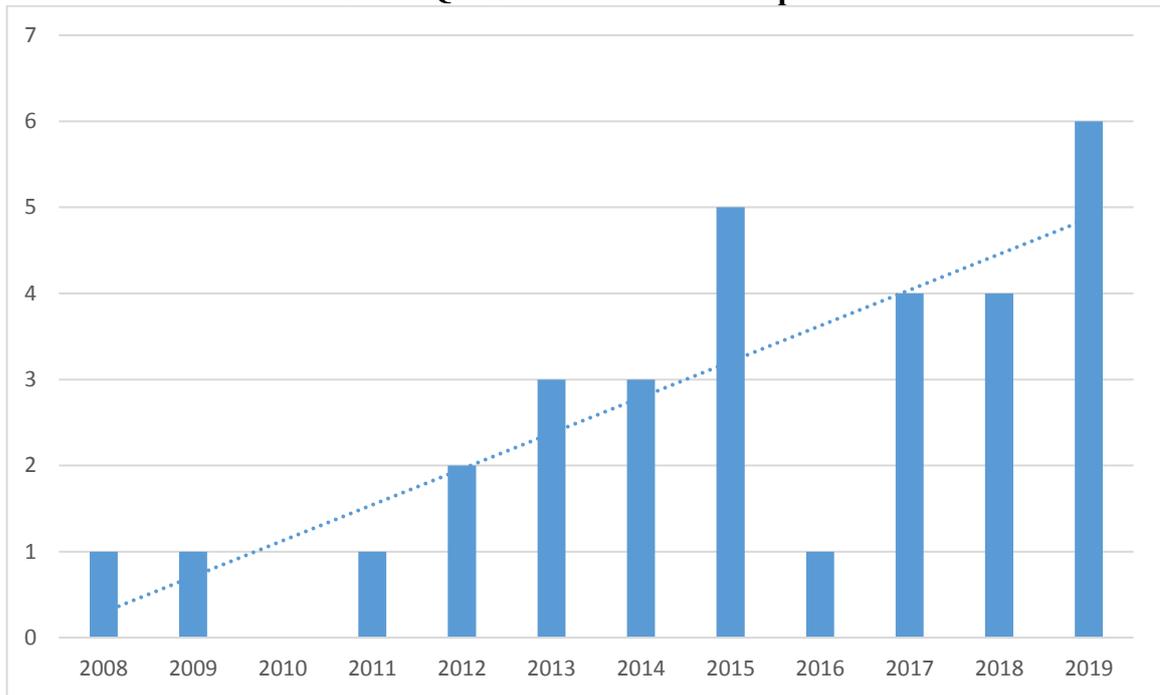
PERIÓDICO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Revista de Carreiras e Pessoas						1					3	1	5
Revista Administração em Diálogo		1						1					2
Revista Brasileira de Gestão e Inovação						1						1	2
Revista Capital Científico - Eletrônica								2					2
Revista de Gestão										1		1	2

Brazilian Administration Review										1			1
Gestão e Sociedade												1	1
Revista Eletrônica de Gestão Organizacional								1					1
International Journal of Business & Marketing											1		1
International Journal of Professional Business Review										1			1
NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia												1	1
Reuna					1								1
Revista Brasileira de Marketing							1						1
Revista Ciências Administrativas										1			1
Revista de Administração da UFSM				1									1
Revista de Administração Mackenzie											1		1
Revista de Economia e Administração	1												1
Revista de Gestão e Projetos							1						1
Revista de Negócios						1							1
Revista Gestão & Planejamento							1						1
Revista Pensamento Contemporâneo em Administração					1								1
Revista Pretexto												1	1
TOTAL	1	1	0	1	2	3	3	4	1	4	4	6	30

FONTE: Dados da pesquisa.

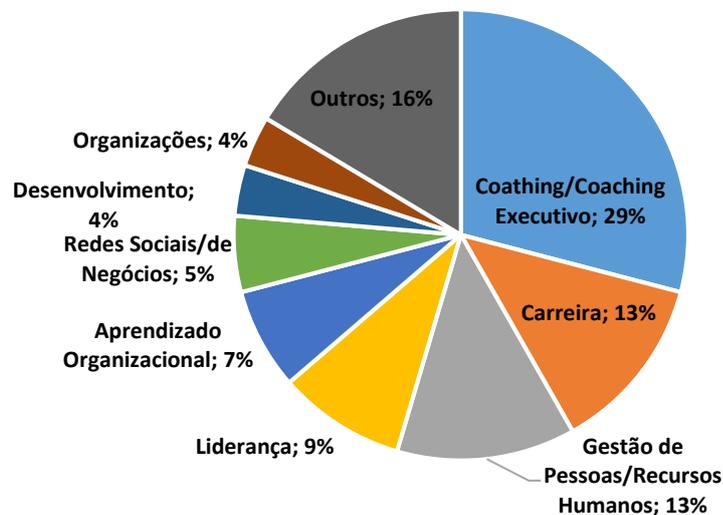
A Tabela 1 retrata a frequência das publicações sobre o Coaching por ano e por periódico. O ano de 2019 apresentou maior número de publicações (6 artigos) e o periódico que mais publicou artigos sobre o tema foi a ‘Revista de Carreiras e Pessoas’, com 5 artigos.

Os resultados demonstraram que a produção acadêmica sobre o *coaching* foi maior no período após 2013. Dentre os temas e subtemas dos trabalhos avaliados, a maioria trata diretamente do ‘*Coaching*’ e/ou ‘*Coaching* executivo’, seguido por ‘Carreira’ e ‘Gestão de Pessoas/Recursos Humanos’, conforme ilustrado no gráfico 2.

Gráfico 1: Quantidade de trabalhos por ano

FONTE: Dados da pesquisa.

O gráfico 1 mostra os artigos distribuídos ao longo do tempo. O quadro 2 lista todos os trabalhos encontrados. Os anos de 2015, 2017, 2018 e 2019, representam os anos com mais publicações. O número de publicações, a partir de 2011, segue a linha de tendência, com exceção do ano de 2016, com apenas 1 publicação. O interesse pelo tema coaching oscila ao longo dos anos. No Gráfico 2 é apresentada a distribuição dos artigos por temáticas.

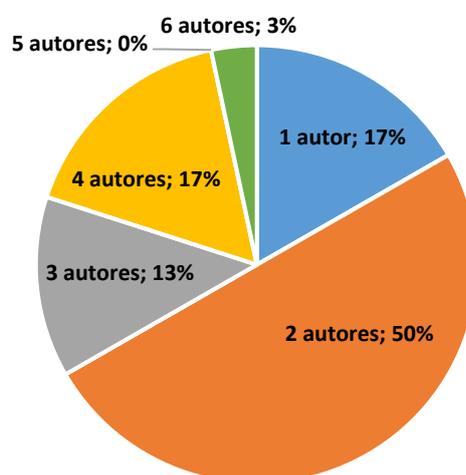
Gráfico 2: Distribuição dos artigos por temas e subtemas

FONTE: Dados da pesquisa.

Como pode ser observado no Gráfico 2, dentre as temáticas abordadas destacam-se ‘Coaching/Coaching Executivo’ com 29%, seguido dos temas ‘Carreira’ e ‘Gestão de Pessoas/Recursos Humanos’, com 13% cada. A categoria ‘outros’ engloba os temas com apenas 1 artigo, como ‘ambiente organizacional’, ‘ciências gerenciais’, ‘empreendedorismo’, gestão e sociedade’, ‘marketing interno’, ‘produtividade’ e ‘competências’.

Os autores mais prolíficos, considerando autores e coautores, foram ‘Teodoro Malta Campos’ com três publicações e ‘Marcos Aurélio de Araújo Ferreira’ com duas publicações, de um total de 70 autores e coautores. O Gráfico 3 a seguir apresenta a quantidade de autores por artigo.

Gráfico 3: Quantidade de autores por artigo



FONTE: Dados da pesquisa.

No Gráfico 3 apresenta-se a quantidade de autores por artigo, em que a metade destes (total de 30 artigos) foram produzidos por 2 autores; 1 autor e 4 autores tiveram 17% cada. Artigos produzidos por 3 autores somaram 13% e 6 autores, 3%, ou seja, apenas 1 artigo. Nenhum dos artigos da pesquisa apresentaram 5 autores em sua produção. Na sequência, a Tabela 3 esboça as Instituições que abrigam os autores, à época das publicações.

Assim, no que diz respeito à quantidade de autores, metade dos *papers* foram escritos por 2 autores e nenhum artigo contou com a participação de cinco pesquisadores em sua autoria, embora um artigo tenha apresentado seis autores. Quanto aos autores mais prolíficos, destacam-se ‘Teodoro Malta Campos’ com três publicações e ‘Marcos Aurélio de Araújo Ferreira’ com duas.

Tabela 2: Instituições de origem dos artigos

Instituição	Artigos
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM	3
Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Sul de Minas – FACESM	2
Fundação Getúlio Vargas	2
Universidade Nove de Julho (Uninove)	2
Centro Universitário Estácio da Bahia (ESTÁCIO/FIB)	1
Centro Universitário Salesiano de São Paulo	1
COLEF, Northern Borderlands Research College	1
ESPM/Sul	1
Faculdade de Mauá (FAMA)	1
Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo (FLP)	1
Fundação Instituto de Administração – FIA	1
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS)	1
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)	1
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	1
Universidade Anhembi Morumbi	1
Universidade Candido Mendes	1
Universidade Estácio de Sá	1
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)	1
Universidade do Porto	1
Universidade Federal de Santa Catarina	1
Universidade Federal do Paraná – CEPPAD/UFPR	1
Universidade Federal Fluminense (UFF)	1
Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP)	1
Universidade Municipal de São Caetano do Sul	1
Universidade Nacional de Misiones (UNAM)	1
Total	30

FONTE: Dados da pesquisa.

Percebe-se, a partir da tabela 2, que dentre as instituições que abrigavam os autores à época dos trabalhos, a ‘Universidade Federal de Santa Maria’ teve três trabalhos publicados, seguida pela ‘Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Sul de Minas – FACESM’, a ‘Fundação Getúlio Vargas’ e a ‘Universidade Nove de Julho – Uninove’ com 2 publicações cada. As demais apresentaram apenas um artigo cada, sendo as instituições que mais abrigavam pesquisadores que estudaram sobre o tema.

A Tabela 3 expõe um ponto importante na análise qualitativa dos artigos publicados, que é o tipo de bibliografia referenciada. A bibliografia foi então segregada em (i) periódicos; (ii) anais de congressos; (iii) livros; (iv) dissertações; (v) teses; (vi) legislação e (vii) outros. A categoria outros é composta por artigos de *websites* e notícias.

Tabela 3: Distribuição das referências por tipo

TIPO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Periódicos	493	45,61%
Anais de Congressos	25	2,31%
Livros	483	44,68%
Dissertações	23	2,13%
Teses	8	0,74%
Legislação	1	0,09%
Outros	48	4,44%
TOTAL	1081	100%

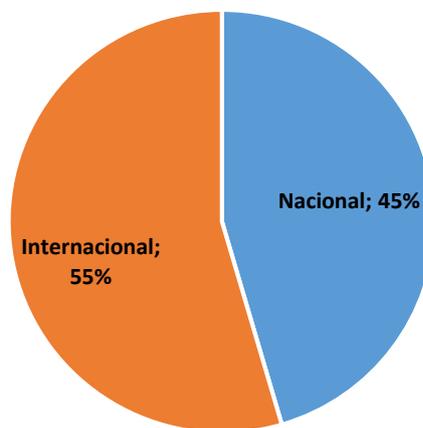
FONTE: Dados da pesquisa.

A tabela 3 demonstra a distribuição das referências constantes nos artigos da pesquisa. O tipo de referência mais utilizado foram artigos de ‘periódicos’ com 45,61% (493 de um total de 1081 referências) seguido de perto por ‘livros’ com 44,68% (483 referências).

De acordo com a busca por referencial teórico dos artigos analisados, dado o percentual relativamente elevado da utilização de livros (44,68), pode-se considerar que a abordagem metodológica para sustentar os estudos é ainda conservadora, uma vez, conforme afirmam Gomes et al. (2007), os livros levam mais tempo para acompanhar a dinâmica das descobertas científicas. O percentual de referências de artigos em ‘periódicos’ e ‘anais de congressos’, que somados resulta em 47,92%, demonstra que, embora ainda exista, o caráter conservador vem dando lugar à uma postura mais dinâmica de pesquisa.

Legislação contou com apenas uma citação e as demais fontes somaram 104 trabalhos dentre ‘anais de congressos’, ‘dissertações’, ‘teses’ e ‘outros’. A categoria ‘outros’ engloba artigos de websites, notícias, dentre outros. Quanto ao país de origem dos artigos, 55% são internacionais e 45% nacionais, demonstrando a mesma importância dada ao tema no Brasil e no resto do mundo, conforme ilustrado no gráfico 4.

Gráfico 4: Referências Nacionais *versus* Internacionais

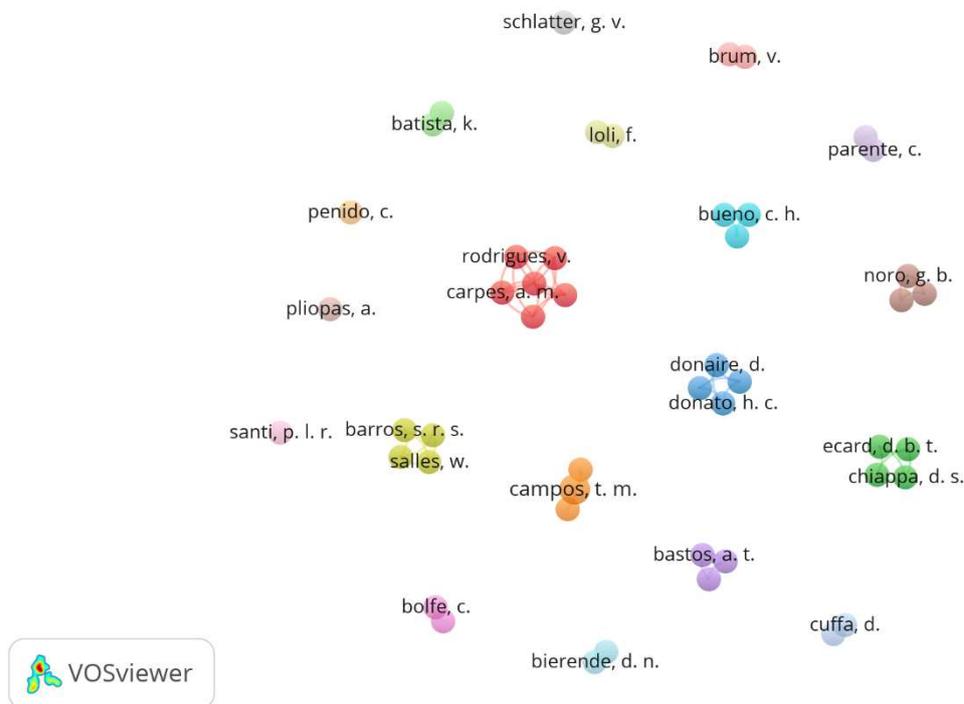


FONTE: Dados da pesquisa.

No Gráfico 4 está representado a quantidade de referências nacionais e internacionais. Percebe-se que a quantidade de ambas ficou equilibrada com 55% de referências internacionais contra 45% de nacionais. Isto significa que a produção internacional acerca do tema ‘coaching’ é bastante parecida com a nacional, em questão de quantidade.

Os dados coletados, passaram por uma construção e análise de redes da bibliografia selecionada a partir do software VOSviewer onde buscou-se analisar e visualizar conjuntos grandes de dados bibliográficos a partir de uma abordagem ‘distance-based’. O entendimento de forma ampla, é de que uma rede bibliográfica tem seus nodos relacionados de acordo com suas distâncias e agregação, e o resultado se mostra através de um mapa. Nesses termos, o mapa obtido na base coletada apresenta o resultado de que a pesquisa não retornou interação entre grupos de pesquisadores, apenas entre eles, como se pode verificar na Figura 2.

Figura 2: Agrupamento das fontes (2008-2019)



O Quadro 2 apresenta o resultado da pesquisa bibliométrica, bem como os periódicos que contêm os artigos analisados e sua classificação Quali-Capes.

Quadro 2: Lista de artigos sobre Coaching (2008-2019)

Periódico	Qualis	Ano	Título do artigo	Síntese da Contribuição
Revista de Carreiras e Pessoas	B4	2019	Coaching & Mentoring no Processo de Gestão de Carreira: Um Estudo sobre a Ferramenta Grow e sua Aplicabilidade no Contexto Empresarial	A pesquisa exploratória, ampliou as compreensões acerca dos conceitos de coaching e mentoring no âmbito organizacional com a aplicação da ferramenta GROW. Esta utilização promoveu melhorias, deliberando melhor posicionamentos, atitudes, competências e performances diante dos colaboradores, de forma individual ou aperfeiçoando o trabalho em equipes.
		2018	A Gestão de Pessoas e as Ciências Humanas -	O artigo mostra como na tradição da Modernidade e na própria história das teorias da administração,

			Discussão Conceitual entre Projeto de Modernidade e “Jeitinho Brasileiro”	o Homem é o sujeito do conhecimento, mas é também seu objeto. A expressão “recursos humanos” captura de forma privilegiada esta dimensão: a dimensão humana é tomada como custo ou matéria prima a ser gerida. Em resistência a esta objetificação, infiltra-se uma posição de pessoalidade, na qual as relações pessoais se sobrepõem às profissionais, como no clássico “jeitinho brasileiro”. Como conclusão, quanto à tensa relação entre Ciências Humanas e Gestão de Pessoas, apresentamos caminhos para o resgate da reflexão ética sobre a implicação do Homem no ambiente organizacional.
			Mindfulness e Coaching: Alternativas para o Desenvolvimento Humano	Mindfulness tem sua aplicação empregada em diferentes contextos como em processos de coaching. O estudo verificou a eficiência da prática em um processo de coaching em grupo. Os resultados indicaram correlação alta entre o pós-teste e o desempenho no processo de coaching.
			O Coaching de Carreira como Recurso Facilitador do Processo de Transição Profissional	O trabalho buscou relatar a percepção de coachees sobre as técnicas do coaching de carreira, identificar as estratégias adotadas e descrever como contribui para as reflexões dos indivíduos. Demonstraram que o coaching de carreira: favorece o aprofundamento do autoconhecimento dos indivíduos, ajuda no encontro de sentido e propósito profissionais, na superação de certas barreiras da transição, eleva o nível de autoeficácia e incentiva a criação de uma agenda de aprendizagem e experimentação da nova área de atuação profissional.
		2013	Da experiência ao aprendizado: a prática reflexiva como recurso no processo de coaching de executivos	Este trabalho promove um diálogo entre dois conceitos, coaching e reflexão, visitando ideias e técnicas centrais para a prática de reflexão com fins de aprendizado e propondo possíveis contribuições dessa prática para o exercício do coaching de executivos.
Revista Administração em Diálogo	B3	2015	Aplicação de coaching em empresas: um meta estudo sobre e evolução das pesquisas em um periódico internacional especializado	Os resultados indicam um impacto positivo da intervenção em quatro tópicos: desenvolvimento pessoal, desenvolvimento de liderança, aumento de desempenho e transposição de resistências pessoais em processos de mudança organizacional. Atribui ao coaching a influência na melhora da flexibilidade profissional. Foi constatado que o coaching, enquanto prática de orientação profissional, é mais utilizado que o mentoring.
		2009	O exercício da liderança por meio do estilo coaching na gestão de equipes	Apresenta o estilo coaching de liderança, bem como os demais estilos utilizados pelos técnicos de basquete, verificou a possibilidade de aproveitamento do coaching enquanto estilo principal. É possível observar, ainda, que o “anti-estilo” <i>laissez faire</i> é o de menor frequência entre os respondentes. Isso se deve ao fato de que não há liderança, onde o líder evita assumir responsabilidade, tomar posição e resolver problemas.
Revista Brasileira de	B3	2019	As Contribuições do Coaching de Carreira na Percepção do Coachee	Análise do coaching para a Carreira, na percepção do coachee. Os resultados apontaram uma facilitação no processo de mudança, por

Gestão e Inovação			desenvolver competências comportamentais, permitir o autoconhecimento, autodesenvolvimento e propósito de vida.
		2013	Experiências associativas na fronteira México-Texas: uma experiência coaching social O trabalho explorou dimensões do capital social, ativado através de iniciativas de coaching social. Esta intensa experiência associativa é relevante, incluindo as dimensões emocionais das redes sociais e experiências de capital relacional para mudança social. Destinam-se a promover mais responsável e consciente conhecimento da cidadania, com um novo conjunto de valores coletivos, os acordos e perfil. Estas iniciativas de coaching social na verdade questionam como uma construção social diferente de uma nação pode ser acionada. Na sequência dessas perspectivas, este artigo foi construído em torno de uma experiência recente de coaching social ontológico em grupos de jovens na região Norte do México, da cidade de Monterrey. Estes jovens estão aparentemente buscando desempenhar um papel principal como cidadãos de conhecimento em suas comunidades, contando uma história diferente no presente intensamente desafiado da fronteira.
Revista Capital Científico - Eletrônica	B3	2015	Coaching como Processo Inovador de Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações O artigo parte do pressuposto que o coaching gera um impacto positivo para o ambiente organizacional. Deduz que o coaching pode favorecer à inovação organizacional, melhor gestão das mudanças, geração de ideias e solução de problemas. Nesse contexto, os líderes, que são os responsáveis pela condução de grupos no processo de inovação, podem utilizar ferramentas específicas do coaching à geração de ideias e soluções às necessidades empresariais.
			A relação das características inerentes aos perfis de liderança no desenvolvimento do processo coaching A pesquisa verificou qual a relação das características de liderança, para o desenvolvimento do processo coaching na empresa. Identificando que os líderes da organização em estudo possuem características importantes do estilo coache estão em pleno desenvolvimento da liderança coaching.
Revista de Gestão	B1	2019	The Coaching Process Seen from the Daily (and Controversial) Perspective of Experts and Coaches O artigo analisou o processo de coaching conforme percebido por especialistas e treinadores e abordou aspectos e áreas de rotina que são objeto de dissidência no campo organizacional. Constatou-se que há falta de consenso sobre abordagens conceituais, poucas demandas das organizações por concreto resultados e elitismo devido ao seu uso seletivo para profissionais de alto nível. Há expectativa de empresas que adotam uma “cultura de coaching”, que inclui ações participativas, diálogo e humanização de relacionamentos. Existem benefícios para organizações e profissionais resultantes de sua aplicação, que aumenta o cuidado ao considerá-lo apenas mais uma moda de gestão.
		2017	Competências requeridas para a atuação em coaching: a percepção de O trabalho usou um questionário para profissionais coaches com assertivas, divididas em três fatores: conhecimento, habilidade e atitude. Os resultados permitiram delinear um perfil

			profissionais coaches no Brasil	atualizado do profissional coach e do seu exercício no Brasil. A competência de maior destaque foi a ética e a confidencialidade na relação entre o coach e o cliente, seguida de competências relacionadas à comunicação, como saber ouvir e comunicar-se. As competências mais requeridas foram as relacionadas à habilidade, ou seja, ao saber como fazer, entendida como capacidade de mobilização para a atuação do profissional.
Brazilian Administration Review	A2	2017	Drawing the Triangle: How Coaches Manage Ambiguities Inherited in Executive Coaching	O estudo examinou como os treinadores percebem relacionamentos triangulares e refletem sobre conflitos de interesse e questões éticas. Durante entrevistas semiestruturadas, nove treinadores fizeram suas interpretações de como as relações triangulares se desdobram nos processos de coaching executivo. As explicações dos treinadores foram categorizadas em três grupos. Existem treinadores que entendem o coaching executivo como um processo harmonioso e congruente, chamado ingênuo; alguns treinadores confiam no processo de coaching para lidar com conflitos de interesse, e os chamamos de procedimentos. Outros treinadores são céticos ao lidar com conflitos de interesses em relacionamentos triangulares e foram chamados de suspeitos. Para apoiar os coaches que enfrentam dilemas éticos que podem estar presentes nas relações triangulares no processo de coaching executivo, a perspectiva ética da profissão desenvolvida para o setor educacional por Shapiro e Stefkovich (2016) foi adaptada e integrada aos de Carroll e Shaw (2013). perspectiva de maturidade ética. Esse modelo adaptado oferece aos treinadores uma visão integrativa e dinâmica para promover seu desenvolvimento e maturidade ética.
Gestão e Sociedade	B2	2019	'O Canto do Coaching': Uma Análise Crítica sobre os Aspectos Discursivos do Triunfo Ágil Difundido no Brasil	O estudo indaga sobre propostas de desenvolvimento humano, inerentes ao processo de coaching, difundidas no Brasil. Com uma base teórica sobre os conceitos de coaching, espiritualidade organizacional e sedução organizacional. Os resultados apontaram ênfase imoderada em aspectos subjetivos, configura um possível cenário de sequestro da subjetividade, que emerge por controle psicológico, imaginário coletivo compartilhado, ideologia dominante e poder condicionado.
Revista Eletrônica de Gestão Organizacional	B3	2015	O Líder-Coach e Sua Efetividade no Processo de Aprendizagem Comportamental	Constatou que existe influência dos líderes-coach na consolidação da aprendizagem comportamental, após o funcionário ter passado por treinamentos comportamentais. Contribui com algumas das preocupações dos entrevistados, de como o trabalho será realizado, quais os motivos e objetivos a serem alcançados quando se trata do processo realizado internamente.
International Journal of Business & Marketing	B4	2018	A definição do posicionamento de mercado para novas empresas através do coaching de negócios	O artigo apresenta as vantagens que um processo de coaching de negócios pode oferecer a um empreendedor, particularmente na definição do posicionamento de mercado para novos empreendimentos. Entre os resultados

				apresentados, está uma comparação entre os conhecimentos e definições que os coachees tinham sobre posicionamento de mercado, composto de marketing e nível de desempenho dos atributos do produto antes e após o processo de coaching. Os casos estudados apontaram que um processo de coaching de negócios viabiliza uma escolha consciente do posicionamento mercadológico para uma nova empresa, bem como o desdobramento desse posicionamento em níveis de desempenho a serem atingidos em cada um dos atributos dos produtos.
International Journal of Professional Business Review	B5	2017	The Coaching Leadership in the Media	O estudo verifica a eficácia do desenvolvimento da liderança por meio da utilização da ferramenta coaching. As variáveis mais citadas pelos líderes foram maior compreensão dos comportamentos e atitudes dos empregados, motivação e melhora nos resultados da empresa. Concluiu-se que o coaching foi considerado uma ferramenta eficaz para o desenvolvimento de lideranças por possibilitar o aprimoramento de habilidades e capacidades no processo de liderar.
NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia	B3	2019	Aprendizagem Organizacional em Organizações Públicas: Uma Revisão Integrativa	O estudo analisa os resultados de pesquisas empíricas sobre aprendizagem organizacional (AO) em organizações públicas. Os resultados indicaram que o tema é relativamente recente e pouco explorado em estudos empíricos. A maioria dos estudos são qualitativos, descrevendo a AO a partir do foco em mudanças organizacionais. Os estudos quantitativos investigam os antecedentes à AO, como a aquisição e a transformação do conhecimento e a cultura de aprendizagem, e um conseqüente à AO, o desempenho organizacional.
Reuna	B2	2012	Coaching nas Organizações: uma revisão bibliográfica	O artigo contribui demonstrando a não congruência em termos de definição, divergências sobre a formação e maneira de atuação do profissional que conduz o processo, falta de especificações sobre como conduzir e quando conduzir para equipes. Também enfoca a não distinção clara entre a prática do coaching em relação às práticas do mentoring e do aconselhamento. Diante das lacunas identificadas, apresenta uma agenda com oportunidades para o desenvolvimento de novas pesquisas.
Revista Brasileira de Marketing	B1	2014	Coaching e Mentoring como instrumento de foco no cliente interno: um estudo regional em São Paulo	A pesquisa mostrou como resultados das questões pertinentes ao coaching e ao mentoring que a grande maioria, tiveram algum tipo de treinamento, que ocorreu em grupo, com a presença dos gerentes. O mentoring, pode-se concluir que está presente dentro da organização e é representado pelo líder.
Revista Ciências Administrativas	B3	2016	A Contribuição do Processo de Life Coaching no Desenvolvimento das Carreiras dos Coachees	Com base na fala dos entrevistados, identificaram-se oito ideias centrais que foram classificadas em quatro macro categorias, demonstra como o coaching de vida influencia o desenvolvimento da carreira do coachee. Os resultados enriquecem a literatura sobre o assunto.

Revista de Administração da UFSM	B2	2011	A Prática do Mentoring Com Jovens Engenheiros - um Estudo Exploratório	A pesquisa discute as diferenças entre algumas práticas de orientação e desenvolvimento profissional nas organizações, especificamente o mentoring, <i>counseling</i> e coaching, centrando-se no mentoring e em suas especificidades. O objetivo foi investigar a possibilidade da adoção dos pressupostos clássicos do mentoring na orientação e no assessoramento de jovens formandos dos cursos de engenharia da Escola Politécnica da USP por profissionais de diferentes organizações e em diversas posições organizacionais. Para tanto, utilizou-se o método de pesquisa exploratório, com dados coletados por meio de dois diferentes questionários, examinados quantitativamente por meio de análises descritivas. A partir da análise dos dados coletados, conclui-se a necessidade, indiferente da experiência profissional dos mentores, de uma prévia estruturação de processos e procedimentos, para uma preparação maior dos mentores.
Revista de Administração Mackenzie	B1	2017	Value Co-Creation and Social Network Analysis on a Network Engagement Platform	O estudo identifica a co-criação de valor resultante da influência dos relacionamentos, usando o modelo DART, em uma rede específica de empresas na região do Grande ABC, que não permite concorrência, ou seja, apenas uma empresa por atividade/setor e contempla diferentes segmentos de negócios com o objetivo de benefício mútuo. Identificou-se uma lacuna na teoria sobre a co-criação de valor baseada em relacionamento na rede de cooperação com diferentes segmentos, em quais clientes são organizações independentes. Houve 12 resultados de co-criação de valores, dos quais cinco foram concluídos: desenvolvimento do APP bíblico, marketing pessoal para digital mídia, abertura de empresa em busca de recursos financeiros, digital marketing com animação para vídeos corporativos e Coaching especializado na autoestima para homens e mulheres. Estes resultados de co-criações foram analisados com base nos relacionamentos da plataforma de engajamento fornecido pela rede.
Revista de Economia e Administração	-	2008	Liderança e cooperação nas organizações	Contribuiu com definições e explicações acerca dos construtos analisados. Por meio de entrevistas em profundidade e aplicação de questionários estruturados. Evidenciou a bidimensionalidade do construto liderança a partir de dois fatores, denominados Administração de Sentido e Coaching.
Revista de Gestão e Projetos	B2	2014	Escritório de projetos da Cia. Integrada de Desenvolvimento Agrícola de Santa Catarina – CIDASC - e a percepção dos funcionários em relação a sua existência	A pesquisa avaliou a estrutura do escritório de projetos da CIDASC perante o que se considera pela literatura. Identifica-se o modelo de escritório de projetos utilizado pela empresa CIDASC, analisa-se a percepção dos funcionários acerca da atuação do escritório e propõe-se melhorias para estruturá-lo. Como resultados, identificou-se que os funcionários compreendem a importância da gestão de projetos, contudo, ainda não há a cultura de projetos disseminada na empresa. Ainda, entende-se que a CIDASC possui um escritório de

				projetos parcamente estruturado. A empresa construiu padrões e métodos para se trabalhar com projetos, no entanto, não possui uma equipe para atender às demandas. Sugere-se que a CIDASC estruture um Project Management Office [PMO] do modelo <i>Project Coaching Model (Kendall & Rollins, 2003)</i> , pois é uma empresa que não trabalha diretamente com projetos, no entanto, existe uma demanda que precisa ser suprida.
Revista de Negócios	B2	2013	A cultura organizacional e a centralidade nas redes sociais: um estudo exploratório em uma empresa de serviços	A questão central de pesquisa é: Como os valores da cultura organizacional se interligam as redes sociais? O objetivo foi verificar se existe a influência da cultura da organização nas características dos grupos sociais, com ênfase na centralidade. Os resultados mostraram que os elementos centrais, ou seja, aqueles que têm o maior número de contatos na rede têm um maior alinhamento dos seus valores com os padrões da cultura organizacional e se concluiu que estes podem influenciar e participar na disseminação dos valores presentes na cultura organizacional.
Revista Gestão & Planejamento	B2	2014	Coaching executivo: a percepção dos executivos sobre o aprendizado individual	O Artigo por meio do método fenomenográfico, buscou investigar se de fato o coaching executivo gera aprendizado individual. A análise do conteúdo revelou três categorias: fatores indutores, atributos do coach e mudanças comportamentais. Os resultados mostram que, na percepção dos entrevistados, o coaching executivo de fato gera aprendizado individual.
Revista Pensamento Contemporâneo em Administração	B2	2012	Coaching de executivos e a mudança comportamental	O trabalho analisou a importância e efetividade de se avaliar a capacidade adaptativa e o estágio de mudança do indivíduo no início e no final de um programa de Coaching, como uma etapa estratégica de assessment e melhor planejamento do processo, deforma a escolher com mais rapidez e segurança as ferramentas a serem utilizadas em cada caso. Os resultados deste estudo sugerem utilizar ferramentas de avaliação como a Escala de Estágios de Mudanças.
Revista Pretexto	B2	2019	Um Estudo sobre os Fatores que influenciam no Desenvolvimento de Competências Empreendedoras	O método de pesquisa usado foi a pesquisa-ação, realizam uma intervenção de coaching com objetivo de prover estímulos que favorecessem o desenvolvimento de competências empreendedoras. Os resultados revelaram que os fatores cognitivos favoreceram mais o desenvolvimento das competências do que os fatores de comportamento.

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 4: Autores mais citados nas referências

Posição	Autor	Nº Citações
1º	Anthony M. Grant	16
2º	John Whitmore	12

	Richard R. Kilburg	12
3º	Marco Aurélio de Araújo Ferreira	11
4º	Alissa Freas	10
	Maria Tereza Fleury	10
5º	Laurence S. Lyons	9
6º	Michael Cavanagh	8
7º	Baek-KyooJoo	7
	David Boud	7
	Kathy E. Kram	7
	Reed E. Nelson	7
	Rosa R Krausz	7
	Teodoro Malta Campos	7
8º	AneAraújo	6
	Heloísa Maria Nunes Pinto	6
	James O. Prochaska	6
	Lester L. Tobias	6
	Melenie J. Lankau	6
	Peter Senge	6
	Stephen P. Bogatti	6
9º	Andrea Valéria Steil	5
	Andrea D. Ellinger	5
	Carol Kauffman	5
	Daniel C. Feldman	5
	David Clutterbuck	5
	Douglas T. Hall	5
	Elisa Médici Pizão Yoshida	5
	GeertHofstede	5
	Joel Souza Dutra	5
	Mary Corssan	5
	Marshall Goldismit	5
	Sueli Aparecida Milaré	5
	StratfordSherman	5

FONTE: Dados da pesquisa.

A Tabela 4 apresenta um *ranking* dos autores mais citados nas referências dos trabalhos analisados. Em primeiro lugar aparece ‘Anthony M. Grant’ com 16 citações, em segundo, empatados, ‘John Whitmore’ e ‘R. Kilburg’ com 12 citações de cada. Em terceiro lugar apresenta-se o autor ‘Marco Aurélio de Araújo Ferreira’ com onze citações seguido de ‘Alissa Freas’ e ‘Maria Tereza Fleury’ com dez citações cada. ‘Laurence S. Lyons’ em quinto com nove citações e ‘Michael Cavanagh’ com oito. Os demais aparecem agrupados em sétima, oitava e nona colocações. Para não deixar a tabela muito extensa, foram considerados apenas os autores com mais de 5 citações nos trabalhos analisados na pesquisa.

Dentre os autores citados nas referências, encontra-se ‘Anthony M. Grant’ com 16 citações, ‘John Whitmore’ e ‘Richard R. Kilburg’ empatados na segunda colocação com 12 citações, seguidos por ‘Marco Aurélio de Araújo Ferreira’ com 11 citações e ‘Alissa Freas’ e ‘Maria Tereza Fleury’ com citações cada nas referências.

A última análise, a nuvem de palavras obtida por intermédio dos resumos dos trabalhos avaliados, demonstra que coaching é o tema central das pesquisas, e relacionam-se com ele os

nos periódicos publicados no Brasil e analisar sua evolução além de indicar tendências, principais trabalhos e autores. Buscou-se, portanto, catalogar os estudos sobre o coaching com uma visão da administração/business, principalmente no cenário brasileiro.

De um modo geral, a presente pesquisa demonstrou a importância crescente da abordagem do *coaching* na literatura nacional, acompanhando a tendência internacional. Como limitações este trabalho apresentou um recorte pequeno de tempo, devido ao tema ser bastante recente.

Como sugestões para pesquisas futuras está a possibilidade de um maior recorte temporal, acompanhado de uma pesquisa internacional mais aprofundada, a fim de se obter uma amostra maior de trabalhos para análise.

REFERÊNCIAS

- ABREU, A. A. de; ANDRADE, D. M. Tudo começa na Servqual: Análise Bibliométrica sobre o tema Qualidade em Serviços. In: **Anais...XX SemeAd-Seminários em Administração**, p. 1-17, 2017.
- BATISTA, K.; CANÇADO, V. L. Competências requeridas para a atuação em coaching: a percepção de profissionais coaches no Brasil. **REGE-Revista de Gestão**, v. 24, n. 1, p. 24-34, 2017.
- CAMPOS, T. M.; PINTO, H. M. N. Coaching nas organizações: uma revisão bibliográfica. **REUNA**. v.17, n.2, 2012
- CAVANAGH, M. J.; GRANT, A. M.; KEMP, T. (Ed.). **Evidence-based coaching**. Bowen Hills, Australia: Australian Academic Press, 2005.
- CHARAN, R. **Ruptura global: Liderando seu negócio através da grande transformação do poder econômico mundial**. Casa Educação (Casa Educação Soluções Educacionais LTDA), 2016.
- FELDMAN, D. C.; LANKAU, M. J. Executive coaching: a review and agenda for future research. **Journal of Management**, 31, 829, 2005.
- FERREIRA, M. A. A. **Coaching um estudo exploratório sobre a percepção dos envolvidos: organização, executivo e coach**. Dissertação de Mestrado não publicada, São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, USP, 2008.
- FERREIRA, M.; CASADO, T. Coaching, Mentoring ou Career Counseling? In: **Anais...XIII Seminários de Administração**, São Paulo, 2010.
- GOMES, R. B. et al. Um estudo sobre a produção acadêmica em contabilidade: uma abordagem nos Congressos USP de Iniciação Científica em Contabilidade. In: **Anais... Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade**. 2007.
- GUEDES, V. L.; BORSCHIVER, S. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. **Encontro Nacional de Ciência da Informação**, v. 6, n. 1, p. 18, 2005.
- GRANT, A. M.; CAVANAGH, M. J. Toward a profession of coaching: Sixty-five years of progress and challenges for the future. **International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring**, v. 2, n. 1, p. 1-16, 2004.
- GRANT, A.; CAVANAGH, M.; PARKER, H.; PASSMORE, J. The State of Play in Coaching Today: A Comprehensive Review of the Field. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**. v.25, 125 – 167, 2010.

GRANT, A. M; ZACKON, R. Executive, workplace and life coaching: findings from a large-scale survey of International Coach Federation members. **International Journal of Evidence-Based Coaching and Mentoring**. Sydney, v. 2, n. 2, p.1-15, 2004.

LEITE, A. M. A. A. **O campo profissional do executive coaching no Ceará: perfil, atuação e demanda**. 2015. 118 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza-CE, 2015.

MATTA, V. da; **Personal e Professional Coaching: Livro de metodologia**. Rio de Janeiro: SBCoaching, 2012.

MATTA, V.; VICTORIA, F. **Personal& professional coaching**. São Paulo: SBCoaching Editora, 2015.

MILARÉ, S. A.; MÉDICI, E.; YOSHIDA, E. M. P. Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças. **Psicologia: teoria e prática**, v. 9, n. 1, p. 86-99, 2007.

OLIVEIRA, A. P. G.; SAITO, L. M. S.; DOMINGUES, C. R. A Produção Científica Sobre Capacidades Dinâmicas: um Estudo Bibliométrico de 1997 a 2018. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 12, n. 2, 2020.

PRADO, J. W. do et al. Multivariate analysis of credit risk and bankruptcy research data: a bibliometric study involving different knowledge fields (1968–2014). **Scientometrics**, v. 106, n. 3, p. 1007-1029, 2016.

QUEVEDO-SILVA, F. et al. Estudo bibliométrico: orientações sobre sua aplicação. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 15, n. 2, p. 246-262, 2016.

SPINAK, E. Indicadores cientiométricos. **Ciência da informação**, v. 27, n. 2, 1998.

WHITMORE, J. **Coaching para performance: aprimorando pessoas, desempenhos e resultados**. Qualitymark Editora Ltda., 2006.