Linha Temática 6: Consciência, Autoconhecimento e Inteligência.

**Coaching como uma metodologia para depespertar a consciência dos novos Gerentes Varejistas.**

Aline Rangel Andrade Oliveira – Unhyana/Brascoaching

[contatoalinerangel@gmail.com](mailto:contatoalinerangel@gmail.com)

Amanda Reis Argolo de Almeida, Ms (orientadora)

[amandreiss@gmail.com](mailto:amandreiss@gmail.com)

**Introdução:** No segmento de empresas varejistas, há uma prática recorrente das empresas em desenvolver programas de formação de novos gestores, a partir da identificação de perfis dentro de seu próprio quadro de pessoal. Ao perceber e identificar o colaborador com aptidões de liderança a organização promove um processo de capacitação preparando-o para atuação em funções de liderança, no caso específico, atuação como gerente de loja. Contudo, nem sempre este processo é sustentável. A depender da estrutura e cultura organizacional da empresa, o novo gerente assume a função sem, de fato, estar preparado para os desafios que o novo cargo requer. Destacamos que os desafios de um gerente varejista são inúmeros, pode-se citar: liderar sua equipe, bater metas através da equipe, gerir o seu tempo, comunicação com superiores, posicionamento profissional, elaboração de relatórios entre outros. Tal constatação deflagrou a seguinte indadação: De que forma pode-se contribuir para que novos gestores lidem de forma mais assertiva e sustentável com o momento de transição na carreira, além de atender às expectativas da empresa com seus programas de formação gerencial? Como eixo conceitual recorreu-se às matrizes conceituais do conceito de liderança eficaz de Peter Drucker (2000), a ideia de construção de talentos de Chiavenato(2002), o conceito e práticas de coaching da Federação Internacional de Coaching – Brasil, além de dos estudos de consciência de Wilber(1997). **Objetivo:** Como objetivos tem-se: implantar um plano de desenvolvimento individual junto a gerentes varejistas, através de processo de Coaching que gere expansão de consciencia, favorecendo o exercício de um modelo de liderança sustentável; apoiar os novos gerentes na compreensão do propósito de sua nova função; contribuir com a melhoria de produtividade da empresa, reduzindo assim o índice de *turnover* de gestores varejistas promovidos internamente. **Metodologia**: adotou-se como percurso metodológico é a pesquisa participativa, tendo como sujeitos gerentes do segmento varejistas, de uma empresa baiana. Como instrumento de intervenção e coleta de dados tem-se questionários, entrevista e ferramentas especificas do processo de coaching para construção do plano de desenvolvimento individual. **Resultados e discussão:** A partir das matrizes conceituais trabalhadas verifica-se que o *Coaching* aplicado favorece o desenvolvimento de um Plano de Desenvolvimento Individual sensibilizando os sujeitos para que percebam, conscientemente, seu processo de mudança, identificando potenciais e fragilidades, avançando em prol de seu crescimento. Além disso, a promoção do Plano de Desenvolvimento Individual para novos gestores permitem que eles lidem de forma mais assertiva e sustentável com o momento de transição na carreira além de contribuir com a sustentabilidade dos programas de formação gerencial interno das organizações varejistas.

Palavras- chave: Coaching. Consciência. Gerente. Varejo.

**Referências:**

CHIAVENATO, I. **Construção de talentos**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Campus; 2002.

DRUCKER, Peter F. **Desafios gerenciais para o século XXI.**São Paulo: Pioneira, 2000.

WILBER, Ken. **O espectro da consciência**. São Paulo : Cultrix, 1977.