

**ANÁLISE DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DA ÁREA DE QUALIDADE
DE UMA USINA SIDERÚRGICA LOCALIZADA NA REGIÃO DO MÉDIO
PIRACICABA – MG EM RELAÇÃO À LIDERANÇA 4.0**

*ANÁLISE DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DA ÁREA DE QUALIDADE DE
UMA USINA SIDERÚRGICA LOCALIZADA NA REGIÃO DO MÉDIO PIRACICABA – MG
EM RELAÇÃO À LIDERANÇA 4.0*

BRENO EUSTÁQUIO DA SILVA
INSTITUTO ENSINAR BRASIL - REDE DOCTUM

FABIANO NONATO BARCELOS

ANA PAULA COTA MOREIRA
REDE DE ENSINO DOCTUM

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos à Rede de Ensino Doctum por proporcionar a oportunidade de realização deste trabalho.

ANÁLISE DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DA ÁREA DE QUALIDADE DE UMA USINA SIDERÚRGICA LOCALIZADA NA REGIÃO DO MÉDIO PIRACICABA – MG EM RELAÇÃO À LIDERANÇA 4.0

Objetivo do estudo

O objetivo geral da pesquisa é analisar a satisfação dos colaboradores da área de qualidade de uma usina siderúrgica localizada no Médio Piracicaba - MG em relação à liderança 4.0

Relevância/originalidade

A liderança 4.0 surgiu com a quarta revolução industrial, também chamada de Indústria 4.0. Ela veio com o intuito de estabelecer uma cultura organizacional cada vez mais sólida na organização, necessidade trazida pela transformação digital.

Metodologia/abordagem

A coleta de dados se deu através de entrevistas com os colaboradores por meio de questionário que analisou a satisfação dos colaboradores do setor de qualidade de uma usina siderúrgica referente à aplicação da liderança 4.0.

Principais resultados

A análise dos dados mostra que os funcionários avaliam a eficácia da liderança 4.0 pelo gestor, vendo-a como vital para aprimorar processos. Eles estão satisfeitos com seu uso e a tecnologia na melhoria contínua.

Contribuições teóricas/metodológicas

A liderança 4.0 se resume na combinação da motivação de esforços individuais para realização de processos coletivos. Algumas vantagens da implementação na organização: distribuição de informações com mais liberdade, colaboradores mais motivados, feedbacks mais eficazes e melhor gerenciamento de conflitos.

Contribuições sociais/para a gestão

O termo gestão de liderança não é novo, mas se faz cada vez mais necessário e presente nas organizações. O mercado de trabalho exige cada vez mais líderes preparados e qualificados para atender as necessidades e demandas que esse novo cenário traz.

Palavras-chave: Liderança, Tecnologia, Inovação, Gestão de Pessoas, Siderurgia

ANÁLISE DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DA ÁREA DE QUALIDADE DE UMA USINA SIDERÚRGICA LOCALIZADA NA REGIÃO DO MÉDIO PIRACICABA – MG EM RELAÇÃO À LIDERANÇA 4.0

Study purpose

The overall objective of the research is to analyze the satisfaction of quality department employees at a steel plant located in Médio Piracicaba, MG, regarding Leadership 4.0.

Relevance / originality

Leadership 4.0 emerged with the Fourth Industrial Revolution, also known as Industry 4.0. It aims to establish an increasingly robust organizational culture within the company, a need brought about by the digital transformation.

Methodology / approach

Data collection was conducted through interviews with employees using a questionnaire that analyzed the satisfaction of quality department employees at a steel plant regarding the implementation of Leadership 4.0.

Main results

The data analysis reveals that employees assess the effectiveness of Leadership 4.0 through their managers, viewing it as crucial for process enhancement. They are content with its usage and technology in the realm of continuous improvement.

Theoretical / methodological contributions

Leadership 4.0 boils down to the amalgamation of motivating individual efforts for the accomplishment of collective processes. Some advantages of its implementation in the organization include: more liberated information distribution, heightened employee motivation, more effective feedback loops, and improved conflict management.

Social / management contributions

The term leadership management is not new, but it is becoming increasingly essential and prevalent in organizations. The job market demands leaders who are well-prepared and qualified to meet the needs and demands brought about by this new scenario.

Keywords: Leadership , Technology , Innovation , People Management, Steel Industry

ANÁLISE DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DA ÁREA DE QUALIDADE DE UMA USINA SIDERÚRGICA LOCALIZADA NA REGIÃO DO MÉDIO PIRACICABA – MG EM RELAÇÃO À LIDERANÇA 4.0

1 Introdução

A liderança, vista por muitos apenas como um cargo desejado, é um desafio e requer conhecimento. Ser líder é conduzir uma equipe ao sucesso com ajuda de estratégias e ferramentas de gestão que o auxiliem no trabalho em conjunto. A liderança mal exercida pode levar o setor ou até mesmo a empresa ao desastre, por isso requer responsabilidade e dedicação.

O conceito de liderança surgiu no ano de 1911, quando o Frederick Winslow Taylor, conhecido como o pai da administração científica publicou seu livro “Princípios da Administração Científica” onde diz que tais princípios são indispensáveis para a boa gestão e formação desse profissional.

Ser líder vai muito além de dar ordens. O profissional para cumprir esse papel com eficiência precisa de preparo necessário, pensar sempre no coletivo e nunca no individual, criar estratégias com visão macro e objetivando o futuro saudável da organização e sempre caminhar junto com a equipe.

Ao longo da história é possível identificar diversos tipos de chefes ou líderes, sendo eles, autoritários, autocráticos, democráticos, liberais, e por fim, verdadeiros líderes. Essa evolução é necessária pois com a constante mudança da tecnologia, mercado e da economia do país os profissionais precisam se moldar às novas necessidades exigidas.

A liderança 4.0 surgiu com a quarta revolução industrial, também chamada de Indústria 4.0. Ela veio com o intuito de estabelecer uma cultura organizacional cada vez mais sólida na organização, necessidade trazida pela transformação digital. Isso acontece pelo fato de que, com as diversas inovações em âmbito não apenas tecnológico, mas também mercadológico, as empresas estão cada vez mais preocupadas com a gestão de pessoas, e entendendo o valor de seu capital humano na empresa. O líder precisa entender todo o conceito do mercado, para assim alcançar melhores resultados da equipe no ambiente de trabalho.

Portanto, a pergunta norteadora da pesquisa: Os colaboradores da área de qualidade de uma usina siderúrgica localizada na região do Médio Piracicaba - MG estão satisfeitos em relação à liderança 4.0?

O objetivo geral da pesquisa é analisar a satisfação dos colaboradores da área de qualidade de uma usina siderúrgica localizada no Médio Piracicaba - MG em relação à liderança 4.0. E por seus objetivos específicos: caracterizar o perfil dos colaboradores do setor de qualidade de uma usina siderúrgica; apurar o nível de satisfação e entendimento dos colaboradores a respeito da liderança 4.0 e identificar possíveis gargalos passíveis de melhoria a respeito da implementação da liderança 4.0 na usina.

2 Referencial Teórico

Foram apresentados conceitos de autores renomados aos quais tenham colaborado com estudos sobre o tema abordado nesse artigo, proporcionando fundamentação teórica à pesquisa e citando conceitos práticos para melhor entendimento e resolução da problemática levantada.

2.1 Conceito de liderança

O conceito de liderança vem se aprimorando e sendo cada vez mais visto como ferramenta fundamental de motivação e melhoria de desempenho nas organizações. Diversos autores definem o tema e ressaltam sua importância, como por exemplo diz Cury (2009), o mesmo diz que liderança é o resultado de uma constelação de qualidade no qual uma pessoa possui, enquanto outros asseguram que o líder não precisa dispor de regras, definir a liderança é uma tarefa difícil, tendo em vista os diversos enfoques encontrados na literatura disponível sobre o assunto, mas existem várias definições sobre a liderança, pois cada autor tem seu conceito.

Já (Maximiano, 1995, p. 357) diz:

Liderança é a realização de uma meta por meio da direção de colaboradores humanos, onde o homem que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específica é um líder e um grande líder é aquele que tem essa capacidade dia após dia, ano após ano, numa grande variedade de situações.

Chiavenato (2003, p. 122) define liderança como sendo um “processo que influência e induz o que uma pessoa exerce sobre outras conforme a necessidade e situação, que as levam a realizar um ou mais objetivos”. E há também Hunter (2004, p. 25) que definiu da seguinte maneira: Contudo, a liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum.

Em suma, podem-se considerar que há várias definições e explicações para liderança, cada um com seu conceito e ponto de vista, o que de fato é comum a todos é que seu objetivo é o foco na pessoa e reconhecimento de seu capital humano na organização sempre com foco em resultados.

2.2 Aplicabilidade da Liderança 4.0

As revoluções industriais e digitais trouxeram rápidas mudanças no mundo impactando diretamente como as empresas atuam no mercado. A evolução da tecnologia faz com que mercados processos e relacionamentos mudem rapidamente levando os gestores e empresários à novas realidades.

A Indústria 4.0 também conhecida como a quarta revolução industrial surgiu em 2011 na Alemanha para descrever a informatização dos processos produtivos. Essa revolução se caracterizava pelo uso intensivo de tecnologia e sistemas computacionais que ofereciam informações rápidas, em tempo real, possibilitando conhecimento a fim de diminuir custos aumentando a produtividade da empresa. Dessa forma as organizações precisavam se manter no mercado inserindo essa tecnologia em sua gestão. Assim surgiu a necessidade de aplicação da liderança 4.0.

Devido às diversas mudanças que a revolução industrial trouxe ao mercado, se fez necessário uma gestão melhor estruturada, tendo em vista que com a automação dos processos as organizações perderam consideravelmente seus diferenciais competitivos, pelo fato de a maioria delas estarem bem alinhadas à tecnologia e ofertarem serviços e produtos de alta qualidade, se dirigindo assim aos líderes a responsabilidade de criar diferenciais e motivarem os colaboradores a agregarem valor ao produto ou serviço prestado. A dimensão do trabalho mudou com a evolução dos sistemas de produção. A cada revolução industrial o perfil exigido dos trabalhadores foi se modificando, passando do trabalho manual para o intelectual (AIRES; FREIRE; SOUZA, 2016).

O gestor, para se tornar um líder 4.0, precisa de muito mais do que acompanhar a evolução da tecnologia e entender o impacto causado nas organizações. A liderança 4.0 surgiu

em conjunto a transformação digital, onde as empresas passaram a utilizar a tecnologia na gestão além de ferramentas atuais de gerenciamento humano. O líder 4.0 é aquele que consegue lidar com os desafios ocasionados pela digitalização das empresas. Os modelos de gestão antecedentes à 4.0 são: Liderança 1.0 que ocorreu após a revolução industrial inglesa e tinha como objetivo potencializar o sistema de produção; Liderança 2.0 que se preocupava com a performance e qualidade das empresas; e a liderança 3.0 onde seu principal objetivo era criar modalidades de negócios que culminaram com as novas tecnologias

Chiavenato (2008, p. 11) “os objetivos da gestão de pessoas possam ser alcançados, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elemento básico para a eficácia organizacional.”

Para que a aplicação desse estilo de liderança seja eficiente, o profissional deve se capacitar com frequência, buscando sempre acompanhar as atualidades e compreender as necessidades não apenas da organização, mas também de seus colaboradores. O profissional que não entender de fato a profundidade do impacto da indústria 4.0 dificilmente se adaptará e se beneficiará das inovações.

As principais características e habilidades que o líder deve aprimorar para conseguir implantar essa gestão de maneira com que traga resultados são: ter uma visão estratégica, ou seja, acompanhar e se adaptar às mudanças do mercado rapidamente; abrir as portas para o diálogo, pois a comunicação e troca de experiências pode trazer conhecimento para a construção de estratégias eficientes; ampliar a visão de negócios como, investir em tecnologia e buscar alcançar públicos ainda não explorados, por exemplo, e não menos importante, investir nos colaboradores incluindo programas de gestão de desempenho, dar feedbacks frequentes, e estar atento às qualidades e competências de cada profissional pois são eles que trarão o diferencial que a tecnologia não alcançará.

2.3 Vantagens da Gestão de Liderança 4.0 nas organizações

O termo gestão de liderança não é novo, mas se faz cada vez mais necessário e presente nas organizações. O mercado de trabalho exige cada vez mais líderes preparados e qualificados para atender as necessidades e demandas que esse novo cenário traz. Para que as organizações permaneçam competitivas no mercado, esses profissionais devem acompanhar o avanço da tecnologia com foco nas funções da administração, que se resumem em planejar, executar e gerenciar. Além de estar atento às inovações, a organização deve se preocupar também com seu capital intelectual. Segundo Gubman (1999, p.18) “os funcionários não são uma parte separada da empresa, eles são a empresa”. Ainda com Gubman (1999, p. 13), “nos próximos anos encontrar talento será difícil e caro em todo o mundo. Contudo, as empresas que não souberem reter os seus talentos terão grandes perdas em capital intelectual”

A liderança 4.0 se resume na combinação da motivação de esforços individuais para realização de processos coletivos. Com isso, seguem algumas vantagens da implementação da mesma na organização: distribuição de informações com mais liberdade, colaboradores mais motivados, feedbacks mais eficazes, melhor gerenciamento de conflitos e por fim, maior produtividade.

3 Metodologia

Para estruturação e alcance dos objetivos propostos pela pesquisa, foi indispensável a utilização de procedimentos metodológicos. Tais procedimentos auxiliaram na coleta de dados, na análise e avaliação destes para melhor tomada de decisão e alcance do objetivo geral da pesquisa. Para Gil (1999), o método científico é um conjunto de procedimentos

intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento. Para que seja considerado conhecimento científico, é necessária a identificação dos passos para a sua verificação, ou seja, determinar o método que possibilitou chegar ao conhecimento.

Sendo de cunho exploratório e descritivo, o artigo teve por objetivo discutir o tema trabalhado baseando-se em buscas de informações e análise de dados. De acordo com Gil (2002), pesquisa descritiva é o estabelecimento de relações entre variáveis e/ou a descrição das características de determinada população ou fenômeno.

A coleta de dados se deu através de entrevistas com os colaboradores por meio de questionário elaborado de maneira que as respostas auxiliem ao alcance do objetivo geral do estudo, que é analisar a satisfação dos colaboradores do setor de qualidade de uma usina siderúrgica referente à aplicação da liderança 4.0, além de auxiliar também na identificação de gargalos e possíveis pontos de melhoria. A pesquisa assumiu também características quantitativas. Prodanov e Freitas (2013) afirmam que a pesquisa quantitativa traduz opiniões e informações em números a fim de classificar e analisar a relação causa-efeito entre os fenômenos e também descrever a complexidade de determinadas hipóteses ou de um problema e as interações entre as variáveis existentes.

A coleta de dados se deu através da aplicação de um questionário contendo perguntas a respeito do perfil social e demográfico dos respondentes, além de perguntas direcionadas à análise de satisfação da implantação da liderança 4.0 pelos seus gestores. O questionário foi enviado a 20 funcionários do setor de qualidade através de e-mail e redes sociais, obtendo uma amostra de 18 respondentes. A pesquisa aplicada tem um percentual de confiança de 95% com margem de erro de 7,49 para mais ou para menos segundo estudos de cálculo de amostra (AFONFO, 2012). O método utilizado para aplicação da pesquisa se deu a partir do sistema *Google Docs* onde os respondentes tiveram acesso a um questionário com questões criadas com a finalidade de responderem a problemática do artigo. Desse modo, o artigo apresenta em números os resultados obtidos com as respostas dos colaboradores ao questionário aplicado podendo então ser realizadas as considerações para atingimento do objetivo do trabalho.

4 Análise dos resultados e Discussões

Foram convidados a participar da pesquisa um total de 20 colaboradores resultando dessa população uma amostra de 18 respondentes. A análise e interpretação dos dados foram divididos em duas etapas, sendo elas a primeira os dados sociais e demográficos dos participantes e a segunda os dados da pesquisa onde os mesmos responderam perguntas referente a satisfação em relação a aplicação da gestão 4.0 em seu setor.

Tabela 1 – Perfil dos colaboradores do setor de qualidade de uma usina siderúrgica do Médio Piracicaba – MG

Perfil dos colaboradores da área de qualidade de uma usina siderúrgica do Médio Piracicaba -MG		
Dados sociais e demográficos		
Aspecto analisado	Itens majoritários	Percentual atingido (%)
Sexo	Masculino	100
Idade	30 a 35 anos	44,4
	36 a 41 anos	22,2
Escolaridade	Ensino médio completo	61,1
	Superior completo	22,2
Estado Civil	Casado	72,2
	Solteiro	16,7
Tempo de Trabalho	5 a 9 anos	55,6
	0 a 4 anos	27,8

Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

Os colaboradores do setor são todos do sexo masculino, por maioria possuindo entre 30 a 41 anos de idade, nível de escolaridade intermediária, grande parte casado e com pelo menos 5 anos de empresa. O fato de possuir funcionários por grande parte mais experientes e com mais tempo trabalho na organização, reforça a importância de uma gestão efetiva e que traga experiências positivas na vivência da profissão, com motivação e produtividade.

Na segunda etapa da pesquisa, foram obtidos os seguintes dados em relação à experiência diária com a gestão 4.0 no setor.

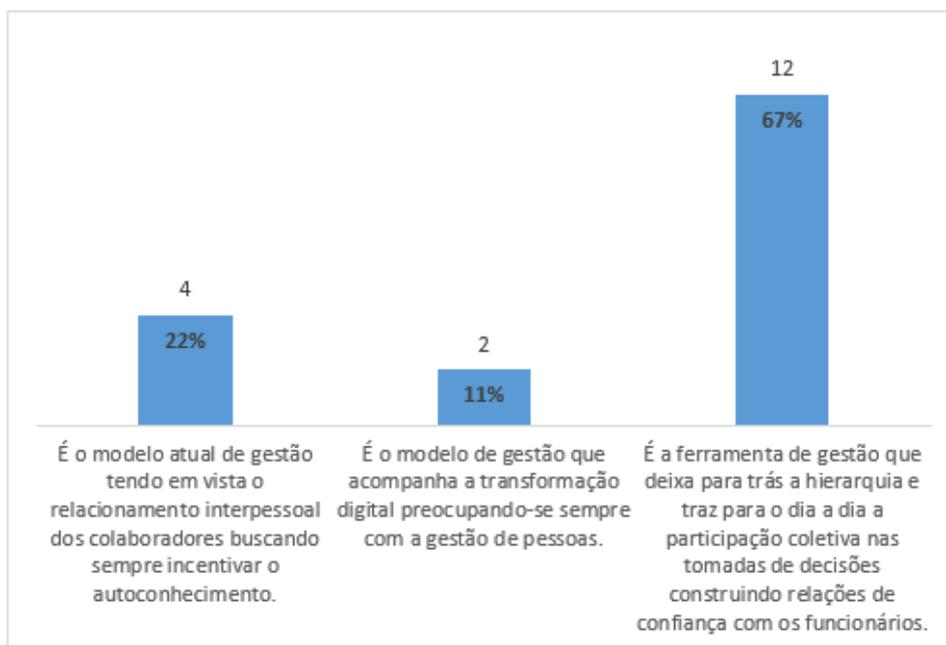


Gráfico 1 - Para você, qual a melhor definição de liderança 4.0?

Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

Dos 18 colaboradores entrevistados 67% (12 pessoas) consideram que a melhor definição de liderança 4.0 “é a ferramenta de gestão que deixa para trás a hierarquia e traz para o dia a dia a participação coletiva nas tomadas de decisões construindo relações de confiança com os funcionários”, 22% (4 pessoas) consideram ser “o modelo atual de gestão tendo em vista o relacionamento interpessoal dos colaboradores buscando sempre incentivar o autoconhecimento” e por minoria, sendo 11% (2 pessoas) “o modelo de gestão que acompanha a transformação digital preocupando-se sempre com a gestão de pessoas”.

Existem conceitos de diversos autores que descrevem, ao seu modo, o tema. Dentre as opções dispostas à escolha dos colaboradores, pode-se dizer que a maioria optou pela maneira que melhor descreve a ferramenta em seu intuito principal na aplicação da empresa.

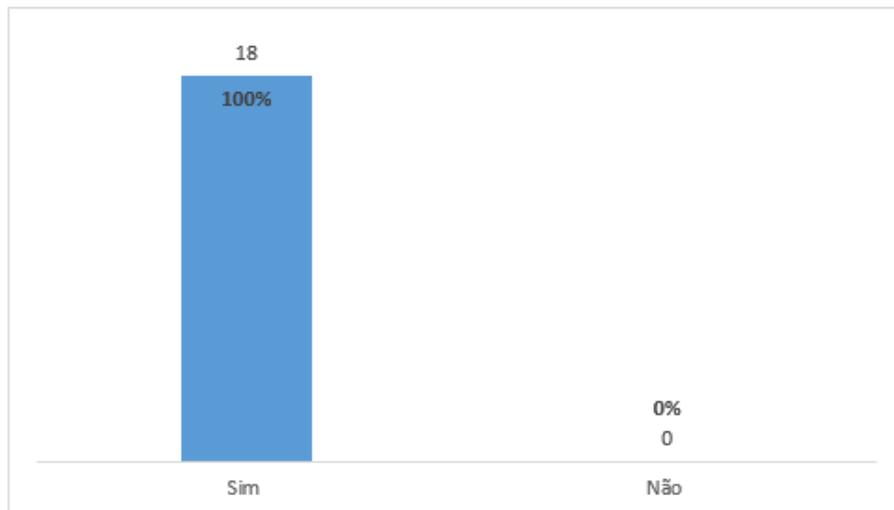


Gráfico 2 - Considerando o conceito de liderança apontado acima, você julga a aplicação da liderança 4.0 eficiente pelo seu gestor?

Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

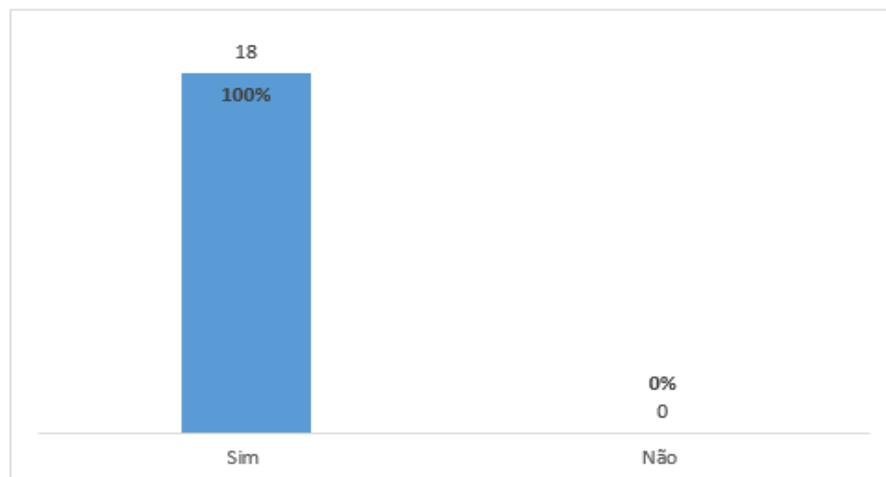


Gráfico 3 - Acredita que a liderança 4.0 é uma ferramenta importante para melhoria de processos?

Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

Quanto à aplicabilidade e relevância dessa ferramenta, 100% (18 pessoas) julgaram ser aplicada de forma eficiente e também consideram ser importante para a melhoria dos processos organizacionais.

Por se tratar de uma ferramenta de gestão já aplicada na organização, os colaboradores contavam com certa confiança ao responderam as perguntas, podendo-se dizer que considerando a vivência com sua aplicação consideram a mesma relevante e eficaz para a melhoria dos processos.

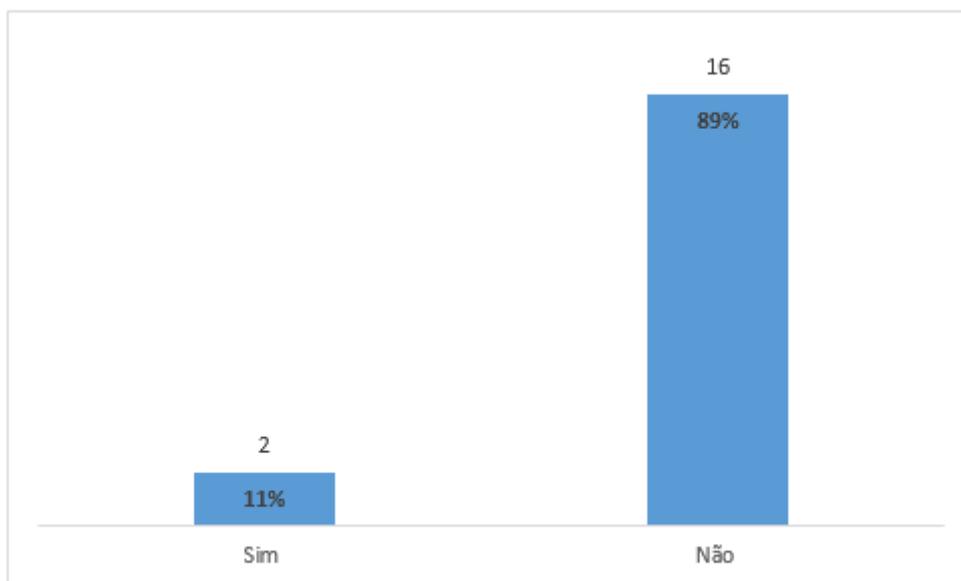


Gráfico 4 - Você sugere a implantação de algum processo que auxilie a efetividade dessa ferramenta?
 Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

Quando questionados a respeito de sugerirem algum outro processo que auxilie a efetividade da implantação da gestão 4.0, 89% (16 pessoas) dos respondentes disseram não ter nenhuma sugestão e 11% (2 pessoas) sugeriram o seguinte: aplicação da gestão de conflitos tendo em vista um melhor entendimento ao encontro de interesses e ou ideias e aplicação de reconhecimento através do dia dia no ambiente de trabalho. Sugestões essas estudadas mais a fundo a fim de aprimoramento.

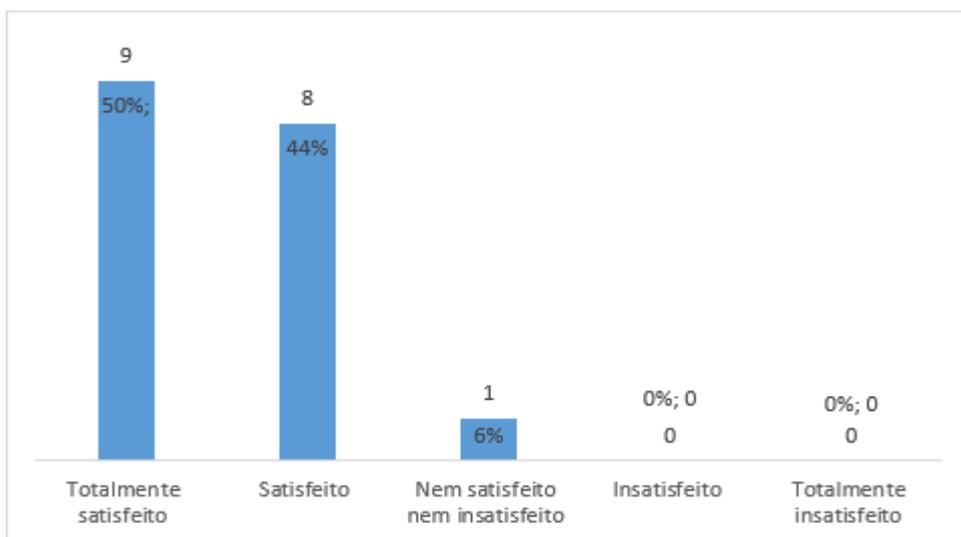


Gráfico 5 - Em sua área de atuação, julgue o quão você está satisfeito em relação a aplicabilidade da liderança 4.0 pelos seus gestores.
 Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

Em relação à satisfação referente à aplicação da ferramenta pelo gestor, 50% (9 pessoas) disseram estar totalmente satisfeitos, 44,4% (8 pessoas) alegaram estar satisfeitos, 6% (1 pessoa) disse não estar satisfeito nem insatisfeito e ninguém relatou estar insatisfeito ou

totalmente insatisfeito. O que retrata a satisfação por maioria referente a aplicação da gestão 4.0

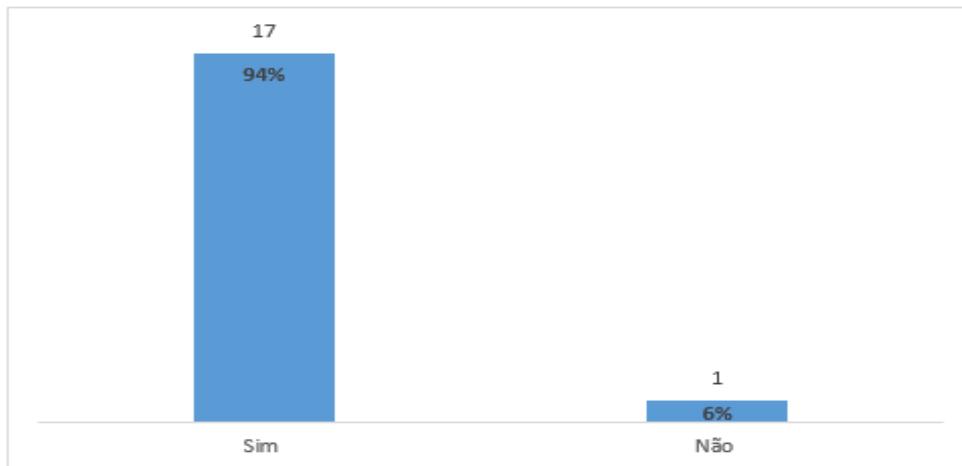


Gráfico 6 - A evolução da tecnologia é utilizada de maneira eficiente na otimização de processos?
 Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

Referente a utilização da tecnologia a favor da otimização dos processos no setor, 94% (17 pessoas) disseram ser aplicada de maneira eficiente e apenas 6% (1 pessoa) disse não ser. O que mostra que a tecnologia no dia a dia dos funcionários é utilizada de maneira rotineira evitando gargalos e propondo melhorias na produtividade.

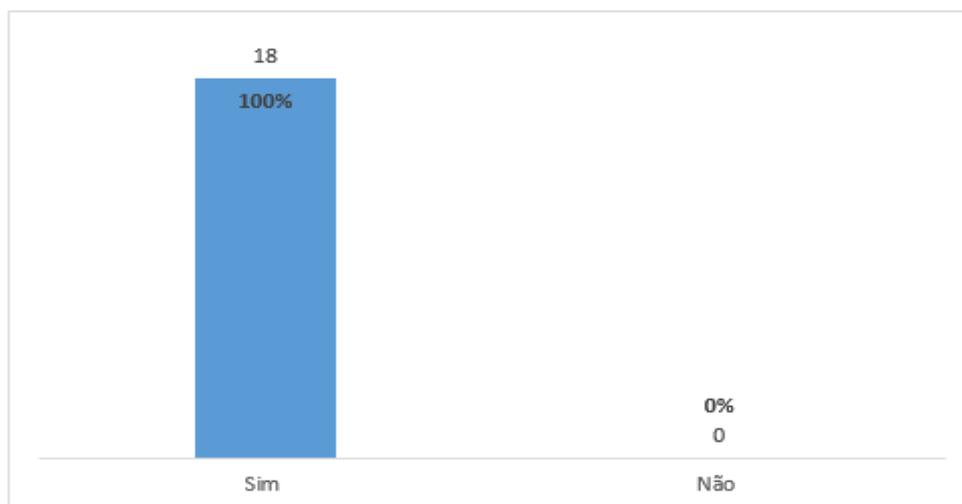


Gráfico 7 - O seu gestor se preocupa com seu ponto de vista e está aberto a *feedbacks* e opiniões construtivas?
 Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

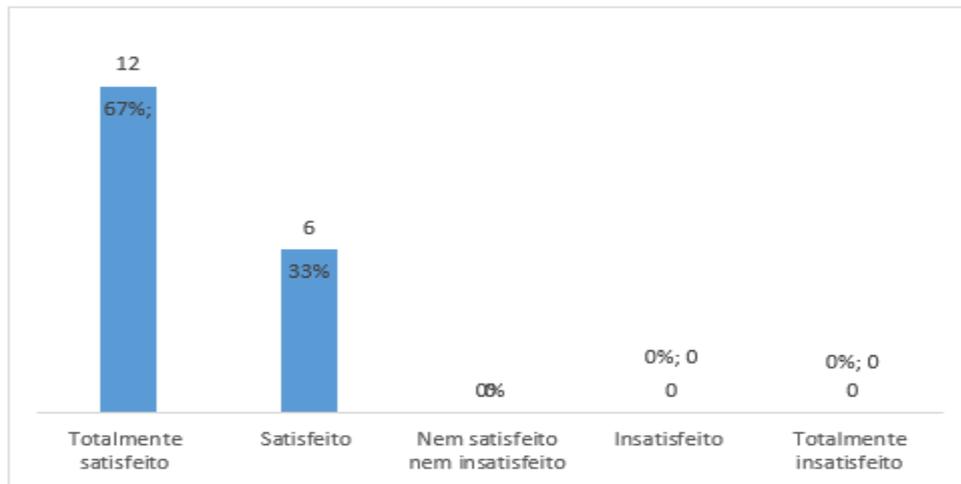


Gráfico 8 - Em relação à comunicação entre seu gestor e os funcionários você está:
 Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

Quando questionados se o gestor se preocupa com o ponto de vista dos funcionários e está aberto a *feedbacks* e opiniões construtivas 100% (18 pessoas) disseram sim e nenhuma pessoa disse que não. O que evidencia a participação coletiva proporcionada pelo gestor fazendo com que os funcionários se sintam parte de um todo na organização. Na questão onde os mesmos avaliaram sua satisfação em relação a comunicação entre gestor/funcionários, foi identificado os seguintes percentuais: 67% (12 pessoas) disseram estar totalmente satisfeitas, 33% (6 pessoas) disseram estar satisfeitas, podendo assim considerar a comunicação e diálogo algo rotineiro entre a equipe o que torna o clima organizacional mais harmonioso e propício a conquista de melhores resultados.

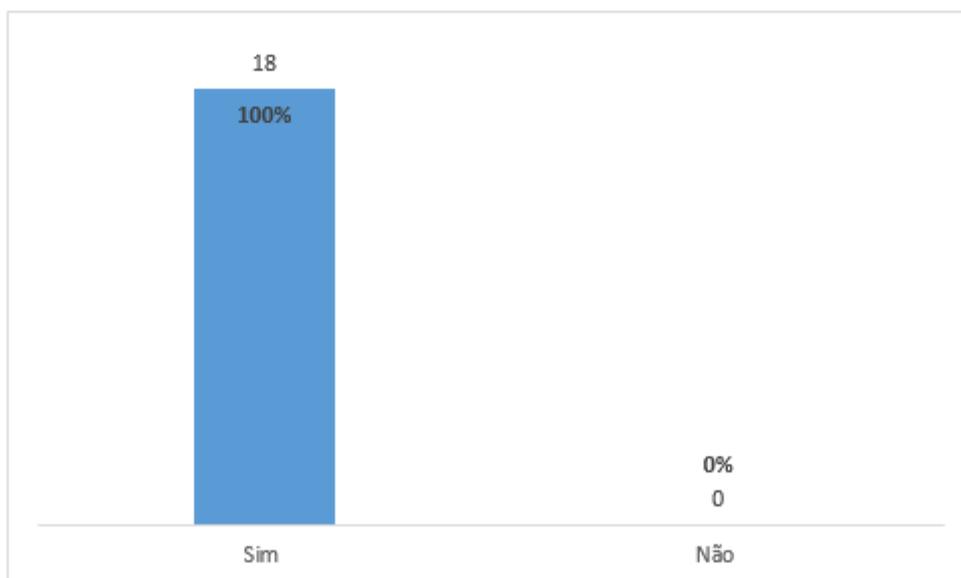


Gráfico 9 - Acredita que a implantação desse modelo de gestão melhorou a produtividade da equipe?
 Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

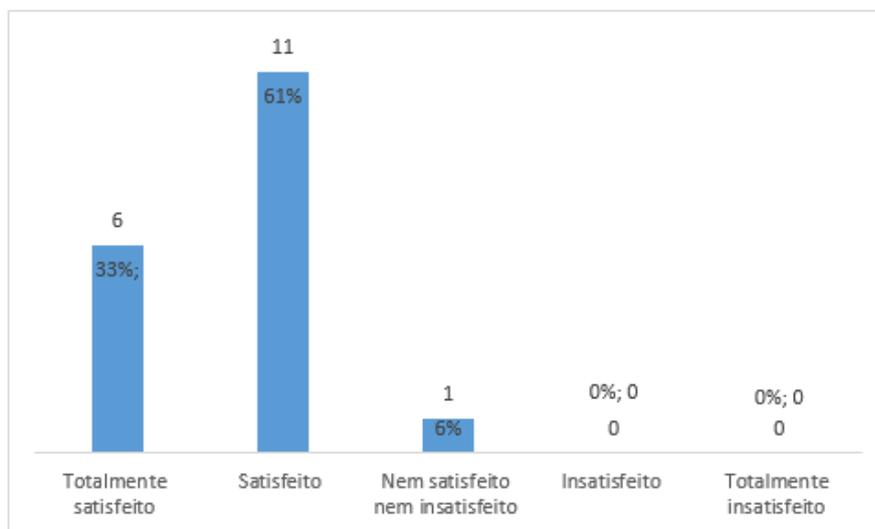


Gráfico 10 - Em relação ao seu ambiente de trabalho, você está:
Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

Ao serem questionados se acreditam que a implantação desse modelo de gestão melhorou a produtividade da equipe, 100% (18 pessoas) disseram que sim e nenhuma pessoa disse que não. Já referente ao ambiente de trabalho, 61% (11 pessoas) disseram estar satisfeitos, 33% (6 pessoas) disseram estar totalmente satisfeitos e 6% (1 pessoa) disse não estar nem satisfeito e nem insatisfeito. A melhoria da produtividade da equipe após a implantação do sistema já tinha sido sentida pelo gestor, e foi confirmada pelos colaboradores ao serem questionados, bem como a melhoria do clima organizacional auxiliando a motivação dos funcionários.

Tabela 2 – Análise do nível de satisfação dos colaboradores do setor de qualidade de uma usina siderúrgica do Médio Piracicaba – MG

Análise do nível de satisfação dos colaboradores do setor de qualidade de uma usina siderúrgica do Médio Piracicaba – MG		
Amostra obtida com dados dos 18 informantes na pesquisa		
Pergunta:	Número de informantes	Percentual total de satisfação atingido (%)
Você julga a aplicação da liderança 4.0 eficiente pelo seu gestor?	18	100%
Acredita que a liderança 4.0 é uma ferramenta importante para melhoria de processos?	18	100%
Em sua área de atuação, julgue o quão você está satisfeito em relação a aplicabilidade da liderança 4.0 pelos seus gestores.	18	94%
A evolução da tecnologia é utilizada de maneira eficiente na otimização de processos?	18	94%
O seu gestor se preocupa com seu ponto de vista e está aberto a <i>feedbacks</i> e opiniões construtivas?	18	100%
Em relação à comunicação entre seu gestor e os funcionários.	18	100%
Acredita que a implantação desse modelo de gestão melhorou a produtividade da equipe?	18	100%
Em relação ao seu ambiente de trabalho.	18	94%

Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2022)

Estudando e avaliando os dados da amostra coletada, pode-se considerar que os colaboradores estão por maioria satisfeitos com a implantação do modelo de gestão 4.0 em seu setor, tendo a maioria relatado na pesquisa aplicada esse fato.

5 Considerações finais

O resultado da pesquisa que buscou analisar a satisfação dos colaboradores da área de qualidade de uma usina siderúrgica do Médio Piracicaba – MG em relação a liderança 4.0 perscrutou diversos aspectos relevantes referentes ao impacto da aplicação dessa ferramenta para os colaboradores e para a organização como um todo. Objetivo esse que foi alcançado.

Com a análise dos dados coletados com a pesquisa aplicada foi possível identificar o perfil dos colaboradores obtendo dados pessoais como idade, tempo de serviço, estado civil, entre outros. Já com perguntas direcionadas se obteve também dados referente à vivência de cada um com a liderança 4.0 e como cada um deles julgam a aplicabilidade e efetividade da ferramenta.

Sendo por totalidade do sexo masculino, a maior parte dos funcionários do setor possui entre 30 a 41 anos, escolaridade intermediária, casados e entre 4 a 9 anos de empresa.

O estudo dos dados coletados da amostra revela que os funcionários julgam a aplicação da liderança 4.0 eficiente pelo seu gestor e acreditam ser uma ferramenta importante para melhoria de processos. Se consideram satisfeitos em relação a aplicabilidade, afirmam o fato de a organização fazer uso da tecnologia a favor melhoria contínua, alegam a preocupação do gestor referente à participação coletiva da equipe na tomada de decisão e acreditam que a implantação desse modelo de gestão melhorou a produtividade da equipe e também o ambiente de trabalho.

Desse modo, consideram-se alcançados os objetivos para qual essa pesquisa se dedicou, com a ajuda primordial dos colaboradores entrevistados do setor de qualidade sem aos quais o estudo não seria possível, ofertando dados que ilustram a satisfação dos mesmos de modo geral e também por características específicas.

6 Referências

AFONSO, Tarcísio. **Tamanho da Amostra**. Notas de Aula de Mestrado Profissional de Administração. Fundação Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo-MG, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3ªed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 13ª Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Recursos Humanos**. 9ªed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

MEGLIORINI, E. Custos: **análise e gestão**. 2. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em <<http://www.eabah.com.br/content/ABAAABTaMAE/custo-variavel>>. Acesso em: 3 de maio 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 277 p. Disponível em:

<<http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>>. Acesso em: 07 maio. 2022.