

Anexo 1.1

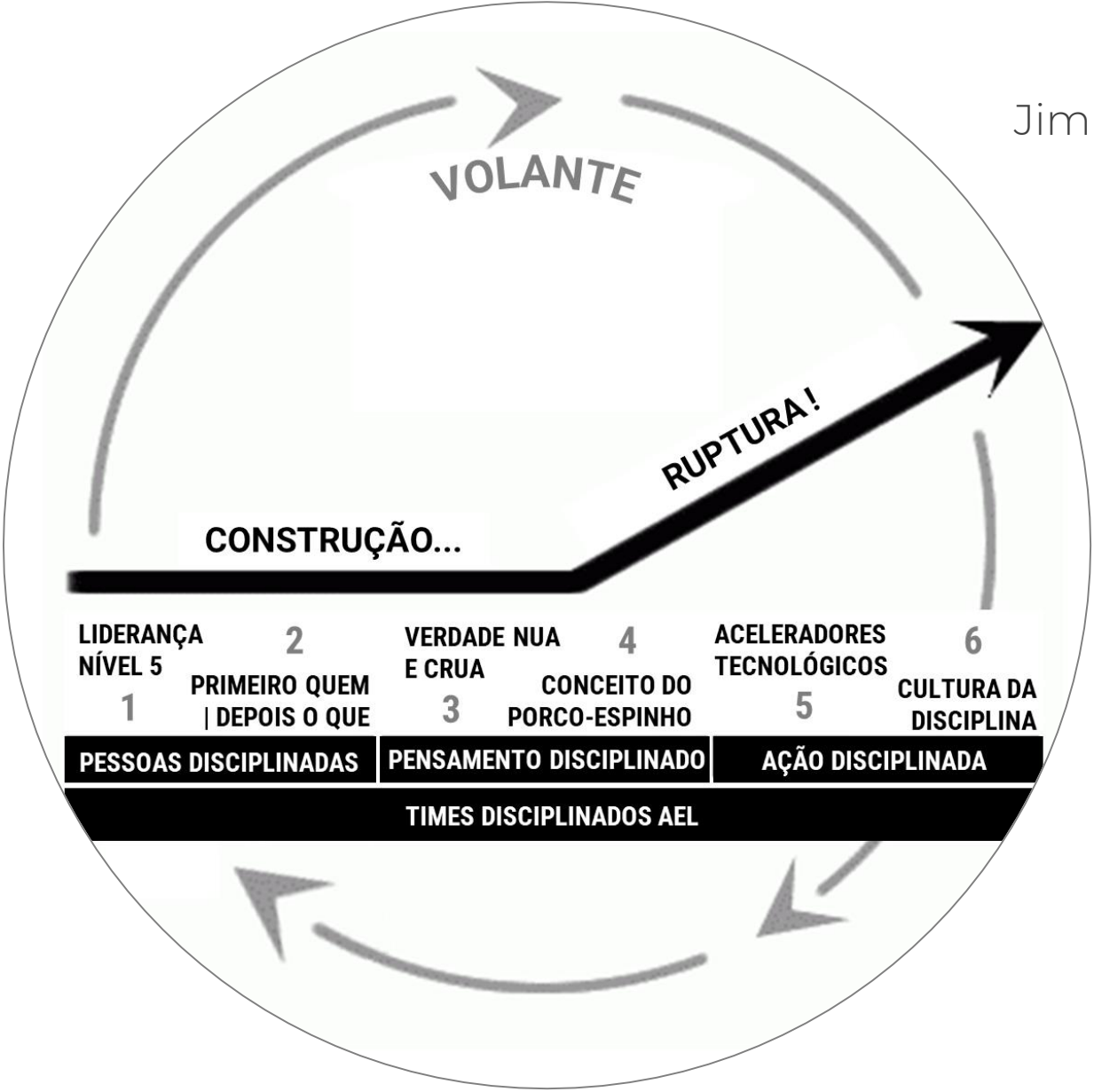
O MODELO DE EXCELÊNCIA
Jim Collins

EXCELÊNCIA

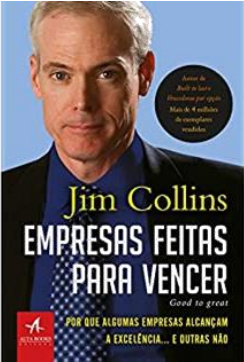
VEM COM A gente.

AEL

SISTEMAS



good to great
Jim Collins research



Anexo 1.2

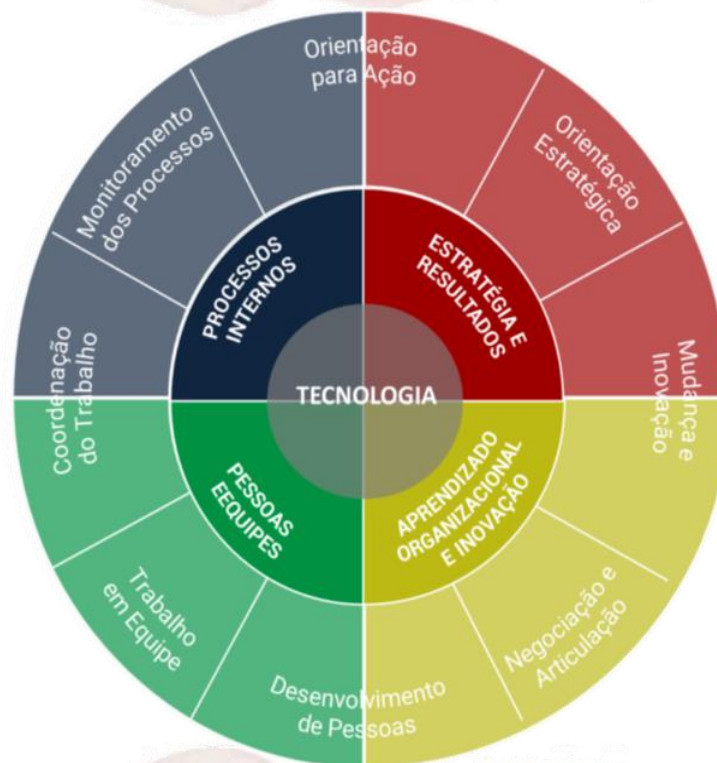
COMO SÃO OS LÍDERES NÍVEL 5

EXCELÊNCIA
VEM COM A *gente*.



DETERMINAÇÃO

FOCO EM RESULTADOS DO NEGÓCIO



FOCO NA INTERDEPENDÊNCIA
E NA CO-LABOR-AÇÃO

MODÉSTIA

Curadoria FeedFlow®

HIERARQUIA DE COMPETÊNCIAS EXECUTIVAS

COMPETÊNCIAS
TÉCNICAS

- 1 INDIVÍDUO ALTAMENTE CAPACITADO** - faz contribuições produtivas por meio do talento, do conhecimento, das técnicas e dos bons hábitos de trabalho
- 3 GERENTE COMPETENTE** - organiza as pessoas e os recursos na direção da busca eficiente e eficaz dos objetivos predeterminados

COMPETÊNCIAS
RELACIONAIS

- 5 EXECUTIVO NÍVEL 5** - constrói excelência duradoura por meio de uma mistura paradoxal de modéstia pessoal e determinação baseada nos interesses de longo prazo do negócio
- 4 LÍDER EFICAZ** - catalisa o comprometimento das pessoas com uma visão clara e forte, influenciando e estimulando talentos e padrões mais elevados de desempenho
- 2 MEMBRO COLABORADOR DA EQUIPE** - contribui, com suas capacidades individuais, para que sejam atingidos os objetivos do grupo, e trabalha de forma eficaz com outras pessoas, numa atmosfera de time

FEITAS PARA VENCER - Jim Collins

Anexo 1.3

LIDERANÇA NÍVEL 5 & LIDERANÇA AMBIDESTRA

EXCELÊNCIA
VEM COM A *gente*.



DETERMINAÇÃO

uma vontade inabalável...
de fazer o que precisa ser feito

OUSADIA

para agir

**gerenciamento
e liderança**



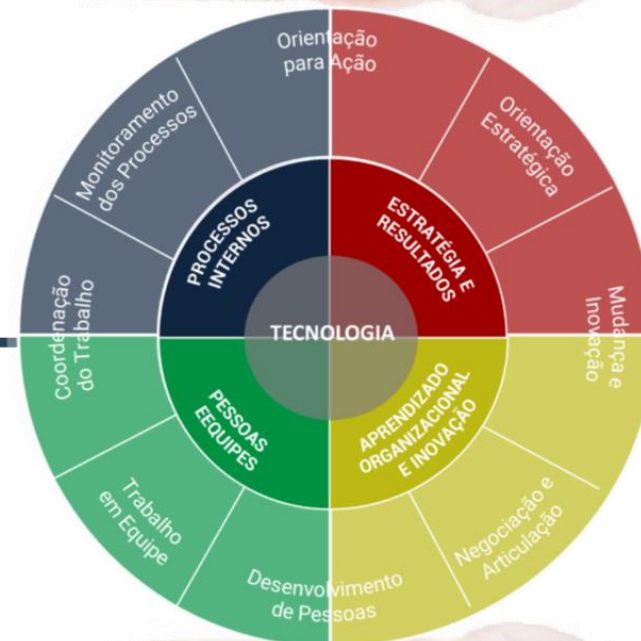
uma modéstia irresistível

HUMILDADE

CORAGEM para ser

VULNERÁVEL

e fluir na INTERDEPENDÊNCIA E
CO-LABOR-AÇÃO



CURADORIA FEEDFLOW®



FEITAS PARA VENCER - Jim Collins

Anexo 1.4

PDL AEL 2022

metodologia

FEDDFLOW

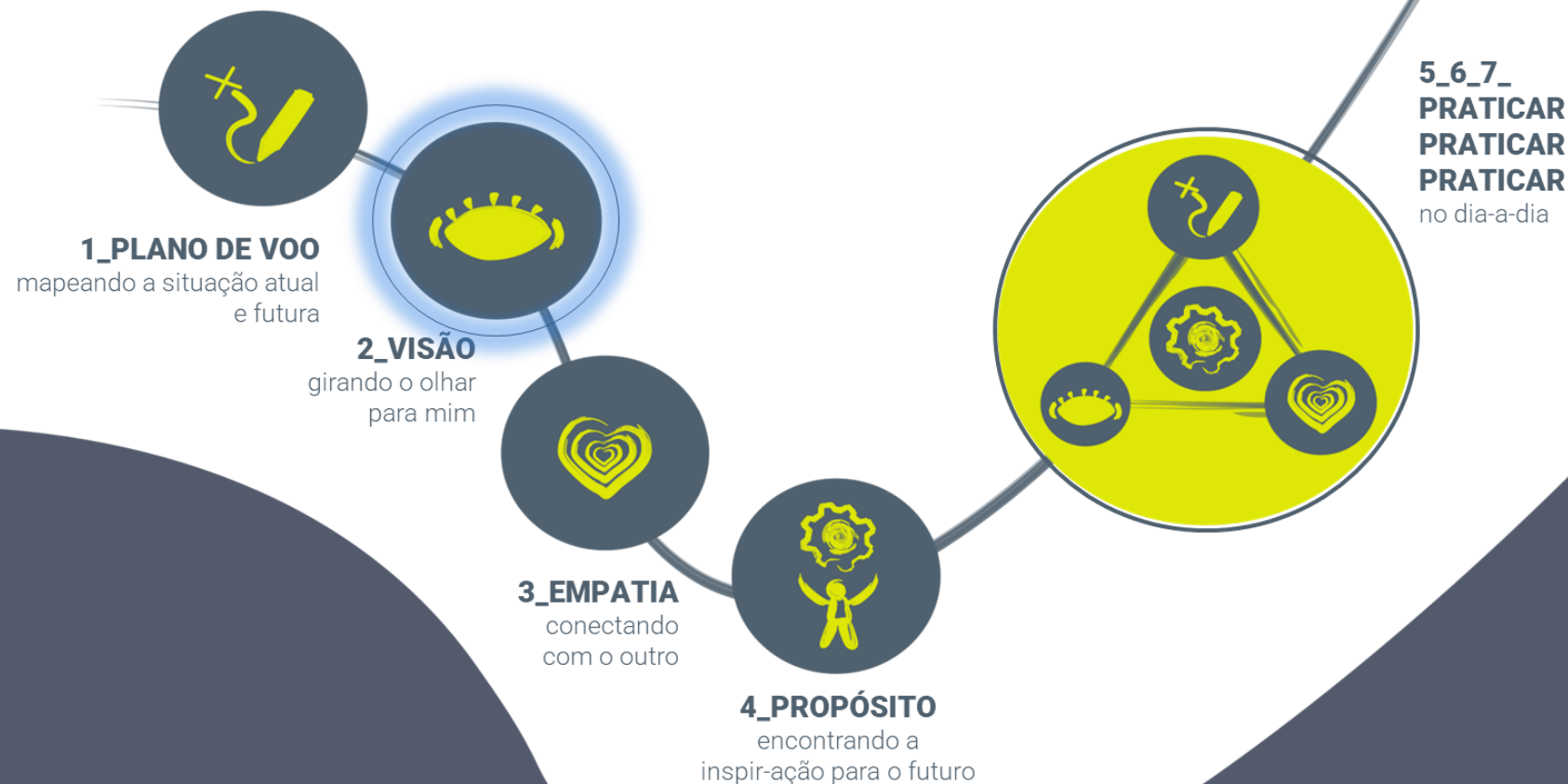
EXCELÊNCIA
VEM COM A *gente*.



a jornada

OBJETIVOS
GERAIS

- ❖ consolidar a CULTURA DE EXCELÊNCIA no dia-a-dia da AEL, através do fortalecimento da **LIDERANÇA NÍVEL 5** que é o ponto número 1 na jornada de transformação
- ❖ propiciar o desenvolvimento do papel dos gerentes da AEL como executivos do negócio, fortalecer *responsibility & accoutability* e aprofundar as relações de confiança do grupo gerencial, para potencializar o espírito de time e a colaboração



Anexo 1.5

ATUALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO DO DNA DA CULTURA

EXCELÊNCIA
VEM COM A *gente**



... foi realizado um ALINHAMENTO DE VISÃO ENTRE OS NÍVEIS DE LIDERANÇA (diretores, gerentes e coordenadores) sobre os fatores facilitadores e dificultadores para a prática das disciplinas no estágio de CONTRUÇÃO da cultura de excelência: LIDERANÇA NÍVEL 5, PESSOAS CERTAS E VERDADE NUA E CRUA.

Foram gerados 13 canvas com aproximadamente 600 informações, que foram compiladas em 3 pontos positivos e 4 pontos de atenção.

Esta compilação resultou num DIAGNÓSTICO que possibilitou alinhar as visões e a tomada de ações cabíveis para sustentar e fortalecer a jornada rumo à excelência em 2023 E 2024

03 pontos positivos | reforço

- ❖ Cultura organizacional
- ❖ Engajamento e Implementação da cultura de excelência
- ❖ Consequências positivas da implementação da cultura de excelência

04 pontos de atenção

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL MATRICIAL

- ❖ Governança – gestão dos programas
- ❖ Gestão do portfólio
- ❖ Priorização e disciplina
- ❖ Acordos efetivos entre as áreas

PAPEL DE GERENCIAMENTO E GESTÃO

- ❖ Definição de papéis para desenvolver pessoas

EXCELÊNCIA OPERACIONAL MELHORIA CONTINUA

- ❖ Melhoria Contínua
- ❖ Cultura de Melhoria Continua

DIVERSIDADE DE PENSAMENTO E GESTÃO DA MUDANÇA

- ❖ Resistência à mudança
- ❖ Diversidade de pensamento
- ❖ Ownership
- ❖ Potencialização do protagonismo na mudança cultural

Anexo 1.6

A JORNADA DA EXCELÊNCIA

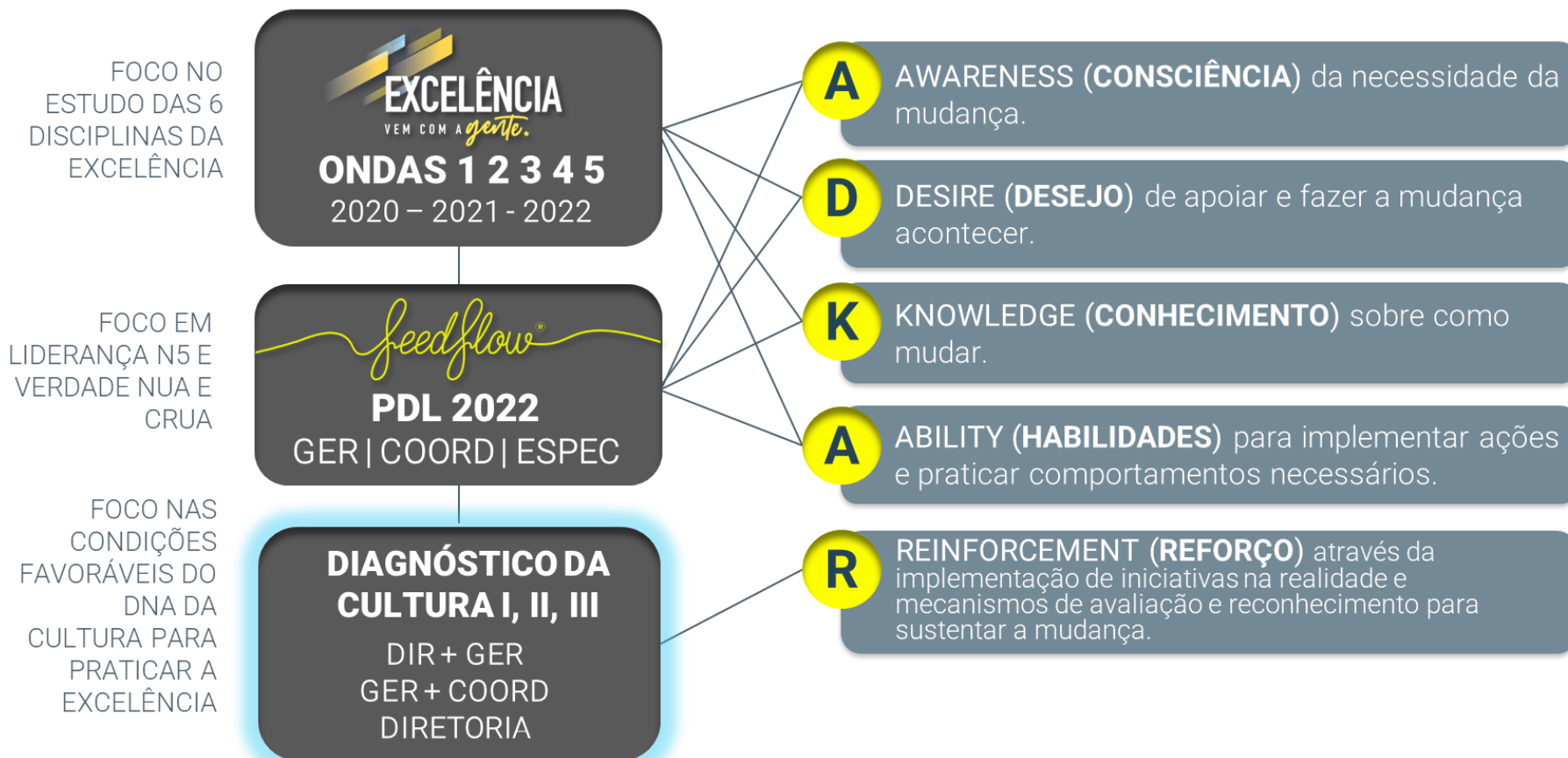
2020-2022

EXCELÊNCIA
VEM COM A *gente*.



AÇÕES DE ENGAJAMENTO

GESTÃO DA MUDANÇA



Anexo 1.7

GPTW

Principais questões

EXCELÊNCIA
VEM COM A gente.



Trust Index©Feedback Report / Resultado Quantitativo, Pesquisa com funcionários - 2023		Médias			
Great Place To Work®		2023	2022	2021	2020
AEL Sistemas S.A - Visão Empresa					
Número de respostas(*)		367	304	277	225
credibilidade	Os(as) gestores(as) me mantém informado(a) sobre assuntos importantes e sobre mudanças na empresa	81	77	80	79
	Os(as) gestores(as) deixam claras suas expectativas	78	78	77	75
	Posso fazer qualquer pergunta razoável aos(às) gestores(as) e obter respostas diretas	86	89	85	81
	É fácil se aproximar dos(as) gestores(as) e é também fácil falar com eles	85	86	87	85
	Os(as) gestores(as) são competentes para tocar o negócio	89	86	85	81
	Os(as) gestores(as) contratam pessoas que se enquadram bem aqui	85	84	83	81
	Os(as) gestores(as) sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	79	76	71	75
	Os(as) gestores(as) confiam que os(as) colaboradores(as) fazem um bom trabalho sem precisar vigiá-los	89	88	87	83
	Os(as) gestores(as) aqui dão autonomia aos(às) colaboradores(as)	88	87	88	82
	Os(as) gestores(as) têm uma visão clara de para onde estamos indo e como fazer para chegar lá	81	77	78	79
	Os(as) gestores(as) cumprem o que prometem	89	88	85	84
	Os(as) gestores(as) agem de acordo com o que falam	88	84	86	84
	Acredito que os(as) gestores(as) só promoveriam reduções de quadro como último recurso	94	91	87	83
	Os(as) gestores(as) são honestos e éticos na condução dos negócios	96	94	94	91
	A alta liderança representa plenamente os valores e comportamentos da nossa empresa	90	88	88	86
Média credibilidade		86	85	84	82
respeito	Os(as) gestores(as) agradecem o bom trabalho e o esforço extra	81	83	79	78
	Os(as) gestores(as) reconhecem erros não intencionais como parte do negócio	89	87	86	85
	Os(as) gestores(as) incentivam ideias e sugestões e as levam em consideração de forma sincera	82	85	86	84
	Os(as) gestores(as) envolvem os(as) colaboradores(as) em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	77	72	72	63
	Os(as) colaboradores(as) são encorajados a equilibrar sua vida profissional e pessoal	86	80	78	81
	Os(as) gestores(as) mostram interesse sincero por mim como pessoa e não somente como empregado(a)	88	83	84	80
Média respeito		83	82	82	81

Anexo 1.8

GPTW

Principais questões

EXCELÊNCIA
VEM COM A gente.



Trust Index©Feedback Report / Resultado Quantitativo, Pesquisa com funcionários - 2023		Médias			
Great Place To Work® AEL Sistemas S.A - Visão Empresa		2023	2022	2021	2020
Número de respostas(*)		367	304	277	225
imparcialidade	Eu sou considerado(a) importante independentemente de minha posição na empresa	82	78	74	73
	Os(as) gestores(as) evitam o favoritismo	74	68	64	61
	Os(as) colaboradores(as) evitam fazer "politicagem" e intrigas como forma de obter resultados	81	78	76	72
	Os(as) colaboradores(as) aqui são bem tratados independentemente de sua idade	96	96	95	94
	Os(as) colaboradores(as) aqui são bem tratados independentemente de sua cor ou etnia	97	97	94	95
	Os(as) colaboradores(as) aqui são bem tratados independentemente de seu gênero	93	93	91	89
	Os(as) colaboradores(as) aqui são bem tratados independentemente de sua orientação sexual	94	92	90	91
	Se eu for tratado(a) injustamente, acredito que serei ouvido(a) e acabarei recebendo um tratamento justo	88	87	84	84
Média imparcialidade		79	78	76	75
orgulho	Sinto que eu faço a diferença aqui	84	80	78	77
	Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim, não é só "mais um emprego"	84	83	81	80
	Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho	91	89	86	84
	Pretendo trabalhar aqui por muito tempo	84	81	81	80
	Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	94	95	94	91
	Os(as) colaboradores(as) aqui têm motivação para trabalhar	83	83	75	79
	Com certeza, eu recomendaria minha empresa para amigos(as) e família como um excelente lugar para trabalhar	89	91	90	87
Média orgulho		86	85	82	81
camaradagem	Posso ser eu mesmo(a) por aqui	92	90	87	84
	Nós sempre comemoramos eventos especiais	89	86	78	82
Média camaradagem		90	89	87	85
	Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar	90	92	89	86
Média Great Place to Work®		85	83	82	81