

A person in a futuristic space suit is shown in profile, looking towards a large, textured planet in the background. The scene is set against a blue and green gradient sky. The text 'hackathon' is overlaid in large, bold, black letters across the center of the image. Below it, the text 'gestão de pessoas' is written in a smaller, black font, followed by a horizontal bar that transitions from blue to green.

hackathon

gestão de pessoas

TALK GP

Contextualização
Dores do Hackathon



Classificação da informação: Uso Interno

**POR QUE
ESTAMOS AQUI?**



0258



INDICADOR DE COMPETITIVIDADE GPTW

Afirmativas com as maiores oportunidades de melhorias em relação ao Benchmark

Afirmativas com as maiores oportunidades de melhorias em relação ao Benchmark	VA	VE	BMK	≠
Imparcialidade - as pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	67	66	77	-10
Credibilidade - a liderança é competente para tocar o negócio	89	97	92	-3
Colaboração - pode-se contar com a colaboração das pessoas por aqui	84	85	87	-3
Orgulho - as pessoas aqui estão dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho	83	80	86	-3
Credibilidade - posso fazer qualquer pergunta razoável à liderança e obter respostas diretas	86	93	88	-2
Respeito - a liderança agradece o bom trabalho e o esforço extra	84	88	86	-2
Orgulho - aqui, as pessoas se adaptam rapidamente às mudanças que são necessárias para o sucesso do sicredi	87	86	89	-2
Adicionais - sinto que estamos todos(as) "no mesmo barco"	83	85	85	-2
Imparcialidade - todos(as) aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	80	82	81	-1
Credibilidade - a liderança sabe coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	82	90	83	-1

* Os GAPS ou ≠ podem apresentar diferenças de + ou - 1pp devido aos arredondamentos

**PESQUISA PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO
2SAY / EDUCATIVA**



Dores extraídas para planejamento estratégico

ANÁLISE 2SAY

1 **DISTORÇÃO ENTRE PROPÓSITO E PERFORMANCE**

Alguns colaboradores ao se depararem com o propósito da coop. acreditam que não precisam realizar vendas, pois isso fere o propósito.

2 **MAIORIA DOS PERFS REATIVOS**

Existe um anseio pela mudança no perfil, principalmente por parte dos líderes em relação aos seus liderados.

3 **SENTIMENTO DE INJUSTIÇA (PERFORMANCE)**

Houveram menções relacionadas ao sentimento de injustiça em relação a eu produzir mais do que o outro e ambos serem igualmente remunerados

4 **BAIXO GRAU DE PROTAGONISMO**

Há uma dor aparente sobre a falta de protagonistas em algumas equipes

5 **BAIXO NÍVEL DE VEIA COMERCIAL**

Time em sua grande maioria tem dificuldades em transformar conversas em negociações e conduzir as negociações para o fechamento. "gana"

6 **FALTA DE CLAREZA NOS PAPÉIS**

Alguns colaboradores em seu dia-a-dia não dizem não ter papéis e objetivos claros com a sua atuação.

7 **CONFUSÃO NO MODELO DE GESTÃO**

Falta clareza sobre qual é o modelo de gestão ideal que a cooperativa atualmente, parte diz ser por propósito, parte diz ser por performance.

8 **BASE ENVELHECENDO**

Em determinadas agências existe um alto nível de preocupação relacionada a base de jovens não aderir a cooperativa.

9 **POUCA PRINCIPALIDADE**

Em determinadas regiões o nível de principalidade ainda é muito baixo, os associados tem buscado a agência para fazer coisas específicas e não se fidelizam.

10 **NECESSIDADE DE MELHORAR A SATISFAÇÃO DOS ASSOCIADOS**

Agências com necessidade de avançar ainda mais em suas NPS's.

11 **NÃO ESTAR ENTRE AS INSTITUIÇÕES MAIS LEMBRADAS EM ALGUMAS REGIÕES**

Principalmente em MG, uma dor comum é não serem reconhecidos e nem lembrados como principal instituição da praça.

12 **FALTA DE VIABILIDADE ECONOMICA EM ALGUMAS AGÊNCIAS**

Resultado incomoda alguns gestores de agência em virtude de problemas que ocasionam o resultado negativo (provisão/inadimplência).

13 **ALTO ÍNDICE DE INADIMPLÊNCIA**

O time relatou que o cenário vem afetando o resultado em virtude do alto volume de inadimplências recentes.

14 **DEMORA NA TOMADA DE DECISÕES IMPORTANTES**

Algumas decisões geram a sensação de muita demora por parte dos times.

15 **EXCESSO DE SISTEMAS (TECH)**

Existe uma quantidade significativa de sistemas que precisam ser acessados para coleta e preenchimento de informações no cotidiano das agências.

16 **ATENDIMENTO SEM PADRONIZAÇÃO**

Cada time faz do seu jeito sem um padrão específico (comercial)

17 **EXCESSO DE BUROCRACIA EM PROCESSOS ESPECÍFICOS**

Equipes levantando pontos de fricção que atrapalham o desempenho em virtude do alto nível de trabalho processual/burocrático.

18 **55% DOS RESPONDENTES DESCONHECEM OS PROCESSOS DE ESTRATÉGIA E CULTURA**

Mais da metade dos respondentes não conhecem ou não sabem responder sobre o alinhamento e resoluções que acontecem entre estratégia e cultura.

19 **40% PERCEBE RISCO DE PERDER A CULTURA**

Quase metade dos respondentes percebe comportamentos que podem colocar em risco a cultura Sicredi.

20 **FRAGILIDADE NA COMUNICAÇÃO**

Muitas reclamações de comunicação desde coisas mais simples às mais complexas.

21 **30% NÃO TEM CLAREZA SOBRE PLANO DE CARREIRA**

A pesquisa aponta que essas pessoas ou não sabem ou não tem clareza sobre o plano de carreira para a função que exercem.

22 **AMBIGUIDADE NAS RESPOSTAS E POSICIONAMENTOS**

Existe uma polaridade nas respostas que chama a atenção, isso reflete um desalinhamento de como a informação chega.

23 **FALTA DE FOCO**

As pessoas se sentem perdidas do que focar com tantos direcionamentos

24 **PROTAGONISMO**

As pessoas não se autoresponsabilizam pelos resultados

25 **INSEGURANÇA**

Insegurança em relação a postura comercial e impacto com a cultura

26 **MUDANÇA**

Resistência ou medo de mudar

27 **PERFORMANCE COMERCIAL**

De modo geral a performance foi acusada como a área que precisa se desenvolver e amadurecer mais.

28 **INOVAÇÃO**

Visão distorcida sobre a maturidade em nível de inovação.

29 **ALTA COMPLEXIDADE NO ENTENDIMENTO DOS MATERIAIS SISTÊMICOS**

Material extenso, difícil de compreender caso não tenha um direcionamento claro

30 **PE ATUAL - BAIXA GESTÃO E APLICABILIDADE**

Muitas ações interessantes foram criadas, com certo nível de detalhamento e complexidade, porém não houve força no acompanhamento e execução. Provável que a quantidade de ações, acabou por dissipar foco.

31 **BAIXA EFICIÊNCIA**

Quando comparado com outras cooperativas que tem praticamente a mesma estrutura, percebe-se que há muita oportunidade.

32 **BAIXA TRACÇÃO NO PROJETO LIDERANÇA INOVAÇÃO**

Projeto criado para implantação de uma célula de inovação que não ganhou muita velocidade.

33 **MCI COM FOCO EM RECEITA**

Há um discurso de que ter metas e campanhas fere o princípio cooperativista, porém a MCI é focada em produtos agregados e receitas e a maioria dos compromissos foca em criar oportunidades para vender alguma coisa ao invés de focar na necessidade do associado.

34 **APENAS 30% DE ACOMPANHAMENTO EFETIVO DOS COMPROMISSOS**

Gestores que lideram mais pessoas tem dificuldade de colocar o olhar qualitativo sobre os compromissos assumidos e não tem evidências de quais ações obtiveram mais sucesso para replicar em outras oportunidades.

35 **AS REUNIÕES DE ALINHAMENTO E COMEMORAÇÃO SE TRANSFORMAM EM COBRANÇAS**

Quando comparado com outras cooperativas que tem praticamente a mesma estrutura, percebe-se que há muita oportunidade.

36 **SOBREPOSIÇÃO DE METAS E O QUE FOCAR**

As Canetadas competem com a MCI e isso gera confusão e insatisfação.

37 **RESISTÊNCIA E BAIXA FÉ NA FERRAMENTA**

Há um discurso de que a ferramenta é ótima, porém difícil de colocar em prática por exigir algo que, na prática, fica moroso e desmotivador. Além disso, a credibilidade no sucesso das ações criadas são questionáveis.

38 **HÁ UTILIZAÇÃO PORÉM SEM MÉTRICA DE CONVERSÃO**

Não há como saber se as ações obtiveram sucesso e além disso não há um ritual de disseminação das melhores práticas o que poderia aumentar a fé na ferramenta. Os rituais ajudam a criar cultura.

ANÁLISE 2SAY



- 1 SENTIMENTO DE INJUSTIÇA (PERFORMANCE)**
Houveram menções relacionadas ao sentimento de injustiça em relação a eu produzir mais do que o outro e ambos serem igualmente remunerados
- 2 BAIXO GRAU DE PROTAGONISMO**
Há uma dor aparente sobre a falta de protagonistas em algumas equipes
- 3 FALTA DE CLAREZA NOS PAPÉIS**
Alguns colaboradores em seu dia-a-dia não dizem não ter papéis e objetivos claros com a sua atuação.
- 4 40% PERCEBE RISCO DE PERDER A CULTURA**
Quase metade dos respondentes percebe comportamentos que podem colocar em risco a cultura Sicredi.
- 5 30% NÃO TEM CLAREZA SOBRE PLANO DE CARREIRA**
A pesquisa aponta que essas pessoas ou não sabem ou não tem clareza sobre o plano de carreira para a função que exercem.
- 6 PROTAGONISMO**
As pessoas não se autoresponsabilizam pelos resultados

. . . .
. . . .
. . . .

0258

POLÍTICA DE PROTAGONISMO

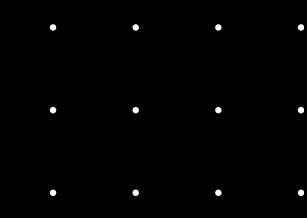


Em **2020** lançamos a **Política de Protagonismo**, com o intuito de dar **transparência** e **iniciar melhorias** nas remunerações por meio de meritocracia.

0250

IMPACTOS FINANCEIROS NA COOP

ANO	VALOR	NÚMERO DE RECONHECIMENTOS
2020	R\$ 12.330,00	53
2021	R\$ 28.670,25	124
2022	R\$ 117.935,62	345
2023	R\$ 103.184,77	326



Em 2023 foram realizados **326 reajustes em remuneração** de colaboradores decorrente da política de protagonismo.

O **total de salários** que foram reajustados correspondem a **R\$ 103.184,77**.

Em 12 meses, esses reajustes correspondem a um impacto de **R\$ 2,4 milhões em acréscimo de despesas**, considerando salário, gratificações, décimo terceiro salário e encargos sobre a folha de pagamento.

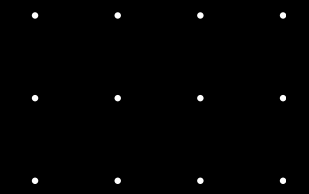
**COMPARATIVO COM OUTRAS
COOPERATIVAS DA CENTRAL
SUL/SUDESTE**



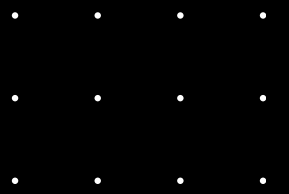


- Das 42 Cooperativas da Central Sicredi Sul Sudeste, ocupamos a **37ª colocação** em quantidade de associados por colaborador;
- A média da Central é de **204 associados/colaborador** na Cooperativa;
- A **melhor performance** da Central tem **300** associados/colaborador;
- E a nossa Cooperativa tem **164 associados/colaborador**.


ANALISANDO O ÍNDICE DE EFICIÊNCIA - IE



- O **índice de eficiência** (despesas administrativas/ receitas), que representa o total de despesa administrativas necessárias para a geração de receita, vemos que hoje o indicador da Cooperativa é de **51%**. Ou seja, para cada R\$ 100,00 de receita gerada, gastamos R\$ 51,00 em despesa fixa (folha de pagamento, e despesas de manutenção da operação como água, luz, aluguel, infraestrutura etc);



- No ranking da Central Sul, das **42 Cooperativas**, ocupamos o posto de 31º em índice de eficiência. Tais evidências comprovam que para continuarmos a crescer e para fazermos reconhecimentos, a Cooperativa precisa melhorar a produtividade (RESULTADOS) para conseguir alavancar.



Tais evidências comprovam que para continuarmos o trabalho de cada vez mais evoluirmos no reconhecimento, retenção e atração de colaboradores a Cooperativa **precisa melhorar a produtividade (RESULTADOS) assim teremos equipes mais satisfeitas e como consequência mais felizes neste lugar que AMAMOS!**



hackathon

gestão de pessoas
