

 Sistema OCB/GO

Razão de ser,
valores e competências



Razão de ser da empresa

Não há empresa sem objetivos. As organizações administrativas, constituem-se de "sistemas de comportamentos cooperativos, onde se espera que os seus membros orientem seu comportamento de acordo com certos fins que são considerados como objetivos da organização". Na realidade, o que ocorre é que muitas empresas deixam de externar formalmente seus objetivos, embora isto não signifique que não os tenha. Portanto, uma coisa é ter objetivos, como condição de sobrevivência, uma outra é expressá-los.

Herbert Simon

economista estadunidense, Prêmio Nobel de Economia 1978



Conceito



Ética
Cooperação
Inovação
Sustentabilidade
Gestão por Resultados
Interesse Genuíno



Comunicação
Visão estratégica
Adaptabilidade
Trabalho em equipe
Excelência na entrega
Protagonismo

Book de valores

Razão de ser

Existimos para consolidar o cooperativismo como um modelo socioeconômico justo e sustentável para as pessoas e sociedade.



Valores

Ética

Cooperação

Inovação

Gestão por Resultados

Interesse Genuíno

Sustentabilidade



Ética

Promover a transparência e a confiança, fomentando relações honestas e respeitadas, preservando o bem comum.

Comportamentos esperados

1. Executa as atividades de forma transparente e idônea.
2. Denuncia comportamentos e atitudes que não condizem com o código de ética.
3. Respeita e cumpre as regras, políticas, normas e procedimentos da instituição.
4. Zela pelo nome da instituição, bem como dos colegas de trabalho.
5. Faz o que fala, prezando pela transparência e honestidade nas relações.

Comportamentos não tolerados

1. Distorce ou omite informações importantes.
2. Estabelece critérios obscuros nas tomadas de decisões.
3. Contradiz entre o que fala e o que faz.
4. Obtém vantagens indevidas decorrentes da execução de suas atividades.
5. Pratica assédio de qualquer espécie.
6. Trata e negocia favorecendo ilicitamente fornecedores, prestadores de serviços e usuários internos e externos.
7. Divulga informações confidenciais fora da instituição.



Cooperação

Atuar de forma colaborativa, com um olhar empático para as atividades e necessidades do outro, fortalecendo o grupo para o alcance de resultados conjuntos.



Comportamentos esperados

1. Promove sinergia entre a equipe e demais áreas, contribuindo em atividades de outros departamentos.
2. Identifica e se dispõe a ajudar o outro, visando o bem comum.
3. Cuida dos espaços compartilhados.
4. Fortalece as entregas por meio da convergência de processos e trabalho em equipe.

Comportamentos não tolerados

1. Prioriza entregas individuais em detrimento das coletivas.
2. Nega ajuda a um colega de trabalho
3. É agressivo ao impor suas ideias sem abertura para opiniões divergentes.
4. Tem postura individualista e comportamentos que limitam a capacidade de entregar resultados superiores.

Inovação

Utilizar o conhecimento e a criatividade na geração de ideias e soluções, agregando valor para a instituição e clientes.



Comportamentos esperados

1. Simplifica e aprimora processos por meio novas soluções.
2. É atento às novas tecnologias, ferramentas, práticas e processos, aplicando-as no dia a dia.
3. Busca ativamente o conhecimento para promover melhorias do Sistema OCB/GO.
4. Participa de eventos relacionados à inovação, promovidos pelo Sistema OCB/GO.
5. Compreende e adapta-se às mudanças, transformando-as em oportunidades de desenvolvimento.

Comportamentos não tolerados

1. É apegado às práticas antigas, mantendo o status quo - “sempre foi assim”.
2. Não se atualiza nos conhecimentos e ferramentas da área de atuação.
3. Enxerga inovação somente como tecnologia.
4. Recusa-se a testar ideias sugeridas para melhorias do processo/serviços.
5. É detratador e não encoraja o desenvolvimento dos colegas e da instituição em inovações.

Gestão por resultados

Adotar ações efetivas, focadas no atingimento de metas e resultados, propiciando crescimento perene de acordo com as diretrizes estratégicas da organização.

Comportamentos esperados

1. Tem visão clara do planejamento estratégico, tomando decisões que favorecem a instituição.
2. Acompanha as ações e seus impactos sobre os resultados.
3. Analisa criticamente o contexto em que está inserido, identificando oportunidades.
4. Busca alternativas para alcançar as metas, não desistindo na primeira dificuldade.
5. É engajado e resiliente no alcance dos resultados, tanto do departamento quanto da organização.
6. Atende satisfatoriamente as necessidades de clientes internos e externos.

Comportamentos não tolerados

1. Foca no processo em detrimento do resultado.
2. Não identifica o objetivo das ações e não atua sobre eles.
3. Não controla suas atividades e não gera dados para acompanhamento.
4. Tem visão de curto prazo, apressando-se para alcançar resultados.
5. Tem atitudes contextualizadas no “fazer por fazer”.

Interesse genuíno

Olhar para o outro com empatia, auxiliando em seu desenvolvimento pessoal e profissional, gerando pertencimento e resultados exponenciais.

Comportamentos esperados

1. Oferece feedbacks transparentes frequentemente, auxiliando no desenvolvimento das pessoas ao seu redor.
2. Demonstra interesse pelo outro através da escuta ativa.
3. É solícito e prestativo quando um colega precisa de auxílio e/ou orientação.
4. Incentiva o desenvolvimento pessoal e profissional, sem interferir na autonomia do indivíduo.

Comportamentos não tolerados

1. Promove a exclusão no ambiente de trabalho.
2. Demonstra desinteresse para com as necessidades da instituição e colegas de trabalho.
3. É superficial nas relações, visando atender somente aos próprios interesses.
4. Faz uso de ameaças veladas para conseguir o que quer.

Sustentabilidade

Deixar um legado para gerações futuras, comprometendo-se com a perenidade dos recursos ambientais, econômicos e sociais envolvidos nos processos da instituição.

Comportamentos esperados

1. Faz boa gestão dos recursos disponíveis.
2. Reconhece e implementa ações efetivas para o desenvolvimento da organização.
3. Identifica e implementa ações que impactam positivamente a sociedade.
4. Prioriza o uso de insumos renováveis, propondo novas soluções tecnológicas para reduzir a quantidade de material impresso.

Comportamentos não tolerados

1. Não reconhece a comunidade como importante stakeholder.
2. Não comunica situações de desperdício para que seja providenciado o conserto.
3. Faz mal uso dos recursos e do patrimônio da instituição.
4. Age com foco no imediatismo, sem refletir sobre as consequências futuras.
5. Esbanja materiais de escritório, favorecendo o desperdício e aumentando as despesas da instituição.

Competências

Comunicação

Visão Estratégica

Adaptabilidade

Trabalho em Equipe

Excelência na Entrega

Protagonismo



Comunicação

Capacidade de se expressar de forma quente, frequente, fluente, transparente e bilateral, por meio da fala e escrita, garantindo um alto nível de compreensão entre as pessoas envolvidas.

Comportamentos relacionados

1. Exprime ideias de forma clara e objetiva, sabendo o que, como, quando e para quem realizar a comunicação.
2. Tem uma escuta ativa com interesse no que os outros têm a dizer, sem pré-julgamentos.
3. Oferece feedbacks construtivos aos colegas de trabalho, líderes e liderados, e é receptivo aos feedbacks recebidos.
4. Comunica-se de forma estratégica, visando o fortalecimento de parcerias internas e externas.

Visão estratégica

Capacidade de entender o todo, especialmente o cenário do cooperativismo, promovendo decisões que impactam no alcance dos resultados conectados às estratégias organizacionais.

Comportamentos relacionados

1. Identifica o funcionamento dos processos da organização e a integração das áreas, buscando resultados coletivos.
2. Busca ativamente informações referentes as atividades, projetos e objetivos estratégicos da instituição.
3. Age considerando os riscos e oportunidades da organização.
4. Conhece e utiliza as metodologias, modelos e técnicas de planejamento e execução.

Adaptabilidade

Capacidade de ser receptivo a novos cenários e transformações, agindo de forma propositiva e desenvolvendo novas habilidades e atitudes.

Comportamentos relacionados

1. Demonstra flexibilidade e inteligência emocional diante dos desafios não previstos, sem perder a produtividade.
2. enxerga as mudanças como oportunidades de desenvolvimento e aprimoramento, favorecendo o autoconhecimento.
3. Cria planos de contingência prevendo possíveis obstáculos no desenvolvimento das atividades.



Trabalho em equipe

Capacidade de gerar sinergia por meio do trabalho conjunto, considerando que o todo é maior do que a soma das partes, de forma a alcançar os objetivos almejados.

Comportamentos relacionados

1. Possui senso de equipe, realizando atividades de forma cooperativa.
2. Interage com os colegas do sistema, fortalecendo relações interpessoais de confiança.
3. Influencia positivamente no ambiente de trabalho da equipe.
4. Promove a solução conjunta de problemas.



Excelência na entrega

Capacidade de gerar alto valor e superar as necessidades e expectativas dos stakeholders.

Comportamentos relacionados

1. Busca a melhoria contínua dos processos de trabalho.
2. É comprometido com a excelência dos resultados, focando nas necessidades e no relacionamento com os clientes e demais stakeholders.
3. Tem senso de responsabilidade, planejando ações com prazos e escopos adequados.
4. Busca resultados definidos estrategicamente pela organização.

Protagonismo

Capacidade de liderar a si mesmo, agindo de forma proativa e assumindo responsabilidades, tornando-se um agente de transformação da organização.

Comportamentos relacionados

1. Assume a responsabilidade pelo próprio desenvolvimento.
2. Busca soluções antecipadamente, concretizando ideias em ações geradoras de valor.
3. Busca ativa e proatividade os conhecimentos necessários.
4. É consciente do seu papel como agente de transformação, utilizando-se de seus talentos e habilidades no desenvolvimento da organização.

Sistema **OCB/GO**

Book de valores

Use o material para embasar reconhecimentos e valorização dos pares, equipe e líderes.

Use para direcionar e embasar feedbacks, explicando o motivo pelo qual as atitudes divergem dos comportamentos esperados.

Use o book como balisador para a tomada de decisão, especialmente para aquelas de natureza não técnica, cuja escolha não é binária.

Procure caminhos que estejam mais alinhados aos nossos valores!



somos **COOP** »



Sistema **OCB/GO**

thutor