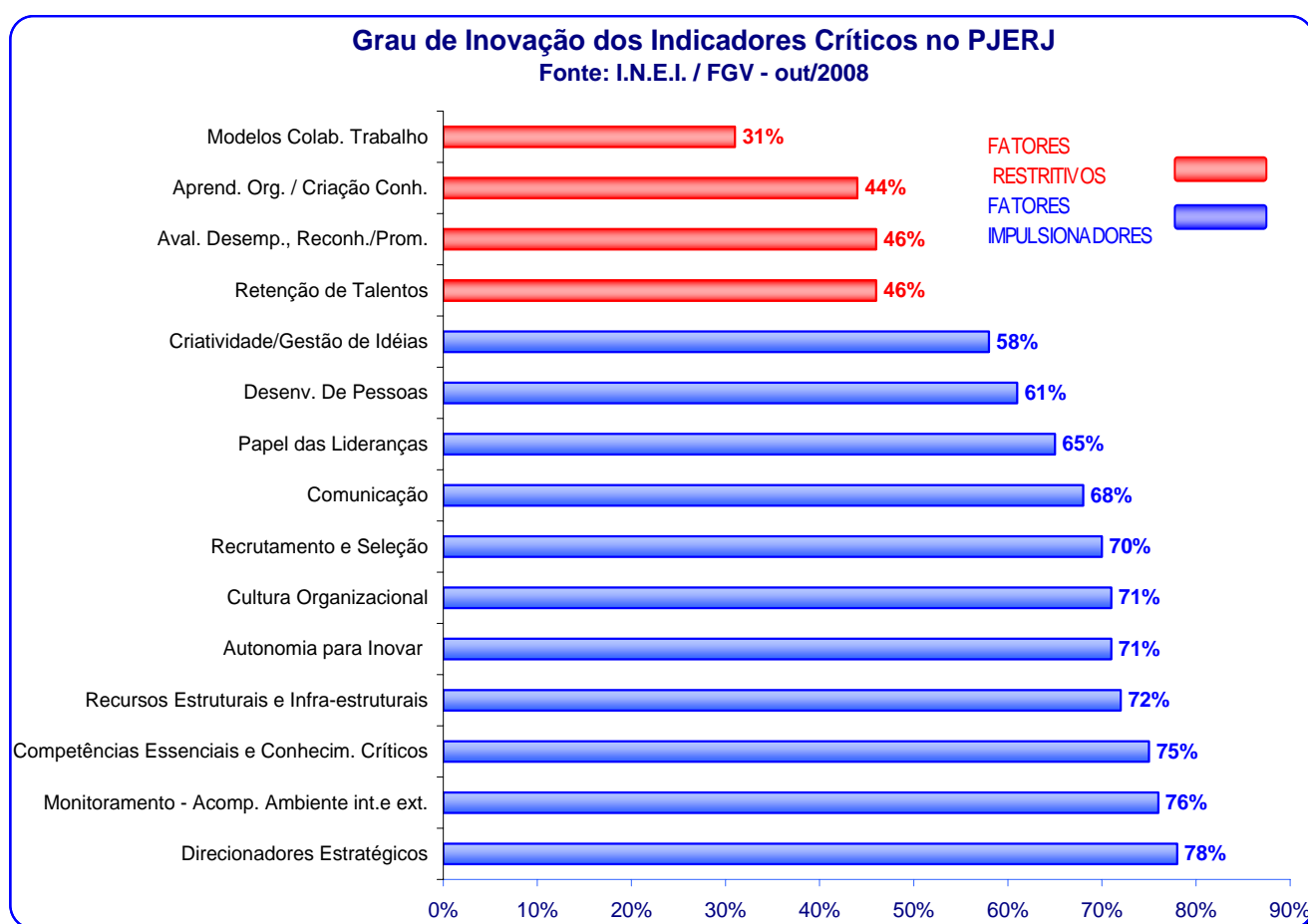


Em outubro de 2008, com o objetivo de avaliar o grau de inovação das unidades executoras do PJERJ, o Instituto Nacional de Empreendedorismo e Inovação (INEI), em parceria com Equipe Técnica da FGV, aplicou o Questionário Diagnóstico de Inovação – Q.D.I..

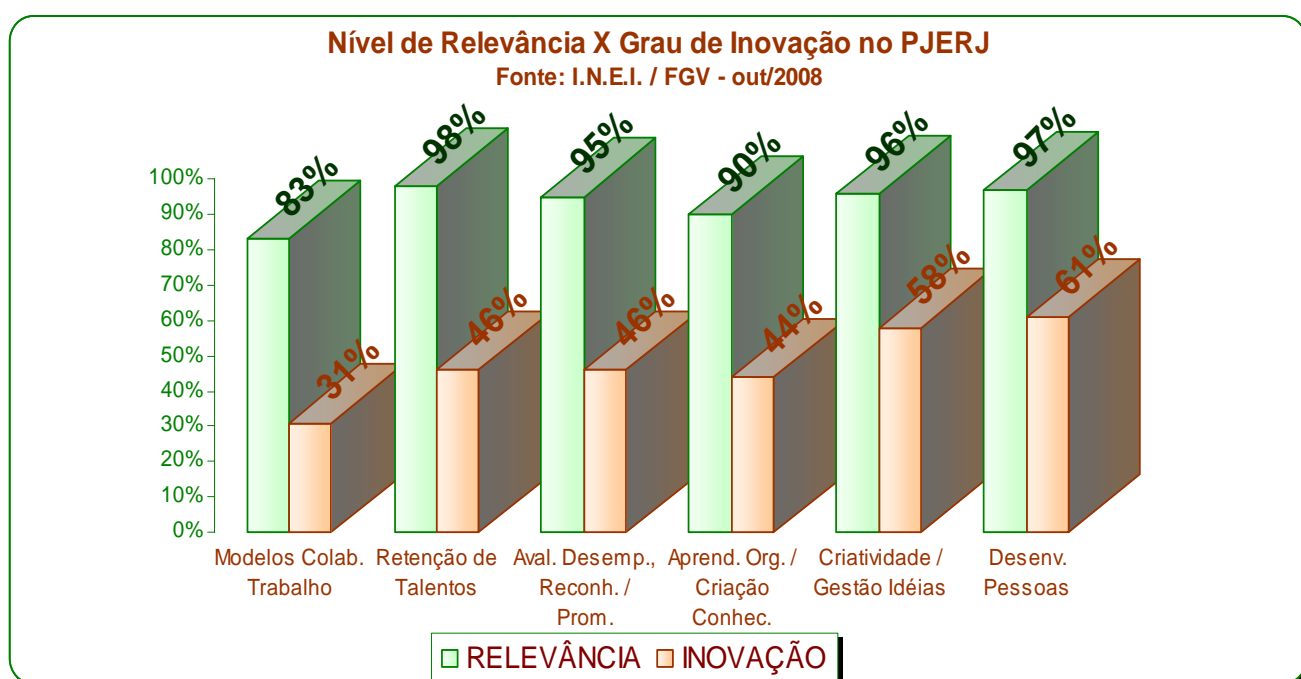
Participaram da Pesquisa 16 Unidades Executoras<sup>1</sup> e foram avaliados 45 quesitos com 17 indicadores considerados críticos para os processos de inovação dentro do PJERJ e que receberam a seguinte avaliação (conceitos em tabela anexa):



<sup>1</sup> 1. Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional – DGDIN, 2. Ouvidoria Geral do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro – OUID, 3. Terceira Vice-Presidência – DEARE, 4. Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro – EMERJ, 5. Diretoria da Secretaria do Conselho da Magistratura – SECCM, 6. Diretoria Geral de Segurança Institucional – DGSEI, 7. Diretoria Geral de Planejamento, Coordenação e Finanças – DGPCF, 8. Diretoria Geral de Logística – DGLOG, 9. Diretoria Geral de Apoio aos Órgãos Jurisdicionais – DGJUR, 10. Segunda Vice-Presidência – DADC, 11. Primeira Vice-Presidência – DECIV, 12. Diretoria Geral de Controle Interno – DGCOI, 13. Diretoria Geral de Gestão do Conhecimento – DGCON, 14. Gabinete da Presidência – GABPRES, 15. Secretaria do Órgão Especial e do Tribunal Pleno – SETOE, 16. Diretoria Geral de Gestão de Pessoas – DGPES.

Os resultados do PJERJ foram apresentados às Unidades Executoras participantes com a entrega de relatório pormenorizado dos pontos analisados, a fim de que seus Gestores pudessem conhecê-los e implementar melhorias no desempenho de sua gestão.

No gráfico a seguir, são apresentados os quesitos considerados mais relevantes para a inovação organizacional no PJERJ e respectivos graus de inovação.



Como apresentado no gráfico acima, o fato dos entrevistados reconhecerem que, embora ainda pouco implementados, os fatores relacionados são relevantes, parece indicar que o PJERJ adota considerável número de ações no sentido de desenvolver abordagens mais inovadoras na organização, mas que estas ainda estão em vias de se traduzir em ações concretas. Parece haver, no entanto, um clima propício para promover mudanças, que se traduz no principal fator facilitador para o desenvolvimento da competência da inovação no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro.

Anexo: Tabela dos Indicadores Analisados

INDICADORES ANALISADOS	DESCRIÇÃO
Competências Essenciais e Conhecimentos Críticos	Em que medida a organização / diretoria sob análise identifica as Competências Essenciais e Conhecimentos Críticos para a condução de suas atividades no presente e no futuro.
Monitoramento do ambiente	Em que medida a organização / diretoria sob análise monitora o ambiente interno e externo para acompanhar o desenvolvimento de inovações em sua área de atuação.
Cultura e Valores Organizacionais	Em que medida a cultura e valores organizacionais promovem a inovação, o comportamento inovador e a atitude intraempreendedora na organização / diretoria sob análise.
Aprendizagem Organizacional e Criação de Conhecimento	Reflete a capacidade de aprendizagem e criação de novos conhecimentos para o desenvolvimento de novas soluções – inovações, da diretoria / organização sob análise.
Comunicação Organizacional	Em que medida os sistemas de comunicação internos e T.I. promovem e sustentam a inovação na organização / diretoria.
Criatividade e Gestão de Idéias	Em que medida a organização / diretoria promove a solução criativa de problemas, e dispõe de sistemas de captura e gestão de idéias de servidores e colaboradores, de forma a desenvolver inovações – novas soluções.
Geração de Inovações	Em que medida a organização / diretoria gerou novas soluções – inovações em determinado período de tempo, por meio da contribuição de seus servidores e colaboradores.
Avaliação de desempenho, reconhecimento e promoção	Em que medida os sistemas de Avaliação de desempenho, reconhecimento e movimentação interna contemplam o comportamento inovador, os conhecimentos críticos, as competências individuais e a capacidade de servidores e colaboradores contribuírem para a inovação na organização / diretoria.
Recrutamento e Seleção	Em que medida o sistema de seleção interna / externa contempla o comportamento inovador, os conhecimentos críticos, as competências individuais e a capacidade de servidores e colaboradores contribuírem para a inovação na organização / diretoria.
Retenção de Talentos	Em que medida a organização / diretoria adota práticas visando a retenção de servidores e colaboradores e seu conhecimento crítico, com

PESQUISA DE INOVAÇÃO NO PJERJ - DIVULGAÇÃO NA INTRANET

**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não-controlada.**

INDICADORES ANALISADOS	DESCRIÇÃO
	o objetivo de alavancar o potencial de inovação na organização / diretoria.
Desenvolvimento de Pessoas	Em que medida os programas de capacitação oferecidos desenvolvem as competências necessárias para alavancar o potencial de inovação, no nível individual e organizacional.
Autonomia para Inovar	Em que medida a organização / diretoria concede autonomia para que os servidores e colaboradores participem do processo de solução criativa de problemas e geração de novas soluções - inovações.
Modelos Colaborativos de Trabalho	Em que medida a organização adota modelos de trabalho colaborativo entre servidores e colaboradores, de forma a promover a interação necessária para apoiar os processos de inovação e geração de novas soluções na organização / diretoria.
Papel das Lideranças	Em que medida os gestores – lideranças conhecem os processos de inovação, os promovem e gerenciam adequadamente, de forma a fortalecer a competência da inovação no nível individual e organizacional.
Estratégia Organizacional	Em que medida os direcionadores estratégicos promovem e alinham as ações dos servidores e colaboradores de forma a fortalecer a competência da inovação no nível individual e organizacional.
Estrutura e Infra-estrutura Organizacional	Em que medida a organização / diretoria se estrutura de forma a melhor promover o compartilhamento e criação de conhecimentos e a geração de novas soluções – inovações.
Fatores Restritivos	Identifica se as principais barreiras à inovação são de ordem individual e/ou organizacional. <b>Observação:</b> Neste indicador, quanto maior for a pontuação obtida, maiores são os fatores restritivos.