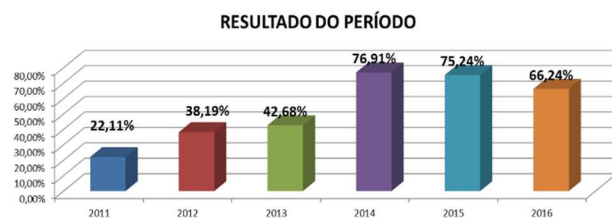




PLANILHA DE INDICADORES

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEDEP/ DISEN	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	-	INDICADOR DE PROJETO	-	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	-																
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Aprimoramento da capacitação e das competências institucionais																				
INDICADOR	Servidores com Necessidade de Desenvolvimento de Competência Mapeada			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Mapear Necessidades de Desenvolvimento de Competências dos Servidores																				
FINALIDADE	Monitorar o mapeamento das necessidades de desenvolvimento do PJERJ.							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status																
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	-	INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA	-	INDICADOR DE EFETIVIDADE	-																
FÓRMULA	Σ de servidores com necessidade de desenvolvimento de competências mapeadas / Σ de servidores do PJERJ X100							SENTIDO DE MELHORIA	MM																
META	60%					ORIGEM DOS DADOS		Informação DGPEs do total de servidores do PJERJ e lotação das unidades informada nos questionários de mapeamento.	UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem															
EVOLUÇÃO DO INDICADOR			2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total														
	Número de servidores com necessidade de desenvolvimento de competência mapeada		2097	2547	3571	6075	6664	11879	10679	9239															
	Número total de servidores do PJERJ		16048	16431	16149	15907	15614	15445	14194	13948															
	Resultado no Período		13,07%	15,50%	22,11%	38,19%	42,68%	76,91%	75,24%	66,24%															
RESULTADOS NO PERÍODO																									
LINHA DE BASE	76,91%		<p style="text-align: center;">RESULTADO DO PERÍODO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ano</th> <th>Resultado (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2011</td> <td>22,11%</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>38,19%</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>42,68%</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>76,91%</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>75,24%</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>66,24%</td> </tr> </tbody> </table>									Ano	Resultado (%)	2011	22,11%	2012	38,19%	2013	42,68%	2014	76,91%	2015	75,24%	2016	66,24%
Ano	Resultado (%)																								
2011	22,11%																								
2012	38,19%																								
2013	42,68%																								
2014	76,91%																								
2015	75,24%																								
2016	66,24%																								
RESULTADO ATUAL	66,24%																								
META	60,00%																								
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Em 2016, o mapeamento das necessidades de desenvolvimento de competências dos servidores utilizou metodologia semelhante a do ano anterior. Houve algumas inovações neste ano: os agentes de capacitação deram apoio ao processo, incentivando a participação das unidades que não responderam; foram incluídas no questionário as Competências Gerenciais; e por sugestão foi inserida uma coluna opcional "Nome dos Servidores" para os gestores correlacionarem as vagas com os servidores para as quais foram solicitadas. Em outubro, foi encaminhado formulário em excel para todas as unidades jurisdicionais e administrativas do PJERJ. A primeira parte do formulário continha Competências Gerenciais, destinadas apenas ao gestor da unidade, o qual foi orientado a solicitar as competências que gostaria de desenvolver para melhorar sua atuação. Dentre as orientações para preenchimento, continuou constando a limitação de que o número de vagas solicitadas não deveria ultrapassar a quantidade total de servidores da Unidade (equipe do cartório, secretários, chefes e equipe técnica) x 3, a fim de que a disponibilização das turmas pela ESAJ refletisse a demanda real. O formulário da área administrativa não apresentou o Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC) elaborado pela ESAJ em 2015. A orientação foi para que cada Departamento consultasse a Matriz de Competências e priorizasse até 03 (três) conhecimentos específicos da unidade para que seja feito o PDC específico da Diretoria-Geral. No 1º grau, foi alcançado o índice de 68,19% de servidores com competências mapeadas, no 2º grau 23,93% e na área administrativa, 91,28%. Embora a meta do indicador tenha sido atingida (66,24%), o número de respostas ficou abaixo do ano anterior, mesmo contando com o auxílio dos agentes de capacitação junto às unidades que não responderam ou tiveram alguma pendência para retificar.</p> <p>Foram observadas algumas dificuldades durante o processo, dentre as quais podemos destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Greve dos servidores do PJERJ: o período do mapeamento foi marcado por greve e manifestações, fato que prejudicou a pesquisa, tendo em vista que muitas unidades deixaram de responder no prazo dado que os funcionários estavam em greve. - Falta de comprometimento das unidades em responderem corretamente: se observou que as unidades não seguiam as orientações do questionário, enviando formulários de mapeamentos de anos anteriores e até mesmo documentos estranhos à pesquisa, o que inviabilizou o cômputo de muitas respostas e gerou uma etapa de correção na pesquisa. Diante do exposto, se faz necessário repensar a metodologia da pesquisa, sugerindo-se a automatização do processo que minimizaria os erros de preenchimento e agilizaria a consolidação dos dados. 																								
AÇÕES GERENCIAIS	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar relatório crítico com análise do processo de mapeamento realizado no ano de 2016 e propor melhorias para o processo de mapeamento em 2017; - Realizar reunião com a ESAJ para entrega dos resultados, elaboração dos Planos de Desenvolvimento de Competências do PJERJ e retorno das turmas realizadas. 																								
Responsável pela emissão do relatório:	Selma Vieira			Responsável (aprovação e divulgação):	Daniele Carvalho Romero				Data:	19/12/2016															

IE 35 –Índice de Mapeamento das competências (res. 198 CNJ)



Fonte: RIGER do 1º Semestre/2017 – DGPES (p. 06)

Como o mapeamento é um indicador anual, informamos a análise do ano passado. Em 2016, houve algumas inovações na metodologia: os agentes de capacitação deram apoio ao processo, incentivando a participação das unidades que não responderam; foram incluídas no questionário as Competências Gerenciais; e por sugestão foi inserida uma coluna opcional "Nome dos Servidores" para os gestores correlacionarem as vagas com os servidores para as quais foram solicitadas.

Foram observadas algumas dificuldades durante o processo, dentre as quais podemos destacar:

- Greve dos servidores do PJERJ: o período do mapeamento foi marcado por greve e manifestações.
- Observou-se que as Unidades não responderam corretamente os questionários, o que sugere não terem seguido as orientações neles contidas.

Diante do exposto, se faz necessário repensar a metodologia da pesquisa, sugerindo-se a automatização do processo que minimizaria os erros de preenchimento e agilizaria a consolidação dos dados.