



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	2017	
	Número de servidores com necessidade de desenvolvimento de competência mapeada		2097	2547	3571	6075	6664	11879	10679	9239	8353	
	Número total de servidores do PJERJ		16048	16431	16149	15907	15614	15445	14194	13948	13187	
	Resultado no Período		13,07%	15,50%	22,11%	38,19%	42,68%	76,91%	75,24%	66,24%	63,34%	
RESULTADO DO PERÍODO												
LINHA DE BASE	76,91%											
RESULTADO ATUAL	63,34%											
META	60,00%											
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Em 2017, na tentativa de agilizar a consolidação dos dados da pesquisa, o <i>Excel</i> foi substituído pelo aplicativo <i>Forms</i>, disponível no <i>Office 365</i>. Melhoria extremamente necessária, visto que no ano anterior a equipe contava com oito funcionários e neste ano foi reduzida para somente dois servidores.</p> <p>Assim, em outubro, o <i>link</i> para os questionários do <i>Forms</i> foi enviado para todas as unidades jurisdicionais e administrativas do PJERJ.</p> <p>Dentre as orientações para preenchimento na área judiciária, 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.</p> <p>Novamente, na área administrativa, 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.</p> <p>Ambas orientações não foram seguidas por todas as unidades, o que gerou penoso retrabalho, pois ao contrário dos anos anteriores, se decidiu que seria mais ágil que a etapa de correção das respostas ficasse por conta do SEDEG. As unidades que foram convidadas a retificar suas respostas em anos anteriores não respeitaram o prazo, ou não atenderam à solicitação.</p> <p>Por orientação da Administração Superior, foi introduzida outra inovação: as demandas do cartório deveriam ser respondidas em formulário apartado do gabinete. No 1º grau, foi alcançado o índice de 64,86% de servidores com competências mapeadas, no 2º grau 30,29% e na área administrativa, 84,90%. Embora a meta do indicador tenha sido atingida (63,34%), o número de respostas ficou abaixo do ano anterior, mesmo contando com o auxílio dos agentes de capacitação na divulgação e incentivando a participação das unidades. A exceção foi o aumento da participação do 2º grau.</p> <p>Embora o indicador esteja em queda pelo terceiro ano consecutivo, a linha de tendência aponta para o crescimento do índice, uma vez que o processo de trabalho sofreu alterações na metodologia das pesquisas nos anos de 2012, 2013, 2014 e 2017 (por exemplo, a alteração do público alvo e da forma de realização da pesquisa) e, em 2016, o período da pesquisa foi marcado por greves e manifestações, gerando impacto direto no universo amostral e no resultado das mesmas. Observando-se toda a série histórica do indicador e a linha de tendência, vemos o resultado do trabalho do DEDEP ao longo dos anos. A mudança de cultura é lenta, mas o gráfico mostra que ela tem ocorrido.</p> <p>Foram observadas algumas dificuldades durante o processo, dentre as quais podemos destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A automatização agilizou a consolidação dos dados, mas dadas as limitações do aplicativo utilizados alguns erros de preenchimento não foram minimizados. - A separação do cartório e gabinete na prática não funcionou. Os magistrados solicitaram aos chefes de serventia que respondessem. Poucos foram os gabinetes que participaram. A inovação dificultou o cálculo dos índices, pois devem ser somadas as informações do cartório e do gabinete, além de induzir ao erro de que a unidade respondeu em duplicidade. Deve-se avaliar o custo-benefício da medida. 											
ações gerenciais	<p>1- Elaborar relatório crítico com análise do processo de mapeamento realizado no ano de 2017 e propor melhorias para o processo de mapeamento em 2018.</p> <p>2- Verificar a possibilidade de aprimorar a ferramenta (<i>forms</i>) utilizada na automatização do processo, a fim de minimizar os erros de preenchimento apresentados.</p> <p>3- Realizar reunião com a ESAJ para entrega dos resultados, elaboração dos Planos de Desenvolvimento de Competências do PJERJ e retorno das turmas realizadas.</p>											
Responsável pela emissão do relatório:		Selma Ferreira			Responsável (aprovação e divulgação):			Alessandro Valente			Data:	19/12/2017