



ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO  
DO ESTADO DE RONDÔNIA

# APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

## 1. FINALIDADE DO PROJETO ESTRATÉGICO

Desenvolver ações que garantam aos servidores magistrados conhecimentos, habilidades e atitudes, realizando gestão por competência de modo a incentivar o aproveitamento desses conhecimentos, habilidades e atitudes.

## 2. JUSTIFICATIVA

A gestão de competências busca uma excelência na gestão de pessoas, podendo sair um pouco da subjetividade e adentrar para um terreno mais objetivo e mensurável. Muitas dúvidas ainda existem no conceito e na aplicabilidade de tal modalidade de gestão. Em poucas palavras trata-se de:

- Identificar as competências que uma função precisa.
- Identificar as competências que o colaborador possui.
- Fazer o cruzamento das informações apuradas nos passos anteriores, identificando o GAP de treinamento e traçando um plano de desenvolvimento específico para o colaborador.

Gestão por Competências é, portanto, uma ferramenta que veio para auxiliar as organizações a enxergarem o que elas precisam buscar e desenvolver em seus colaboradores. Isso independe do seu tamanho e de seu alcance no contexto em que está inserida. Dentre as definições para o tema, destacam-se:

Conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa, e que se relacionam com seu desempenho no trabalho. (Claudia Domingos *in* GRAMIGNA, 2007)

Um agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas, que afeta parte considerável da atividade de alguém, que se relaciona com seu desempenho, que pode ser medido segundo padrões estabelecidos, e que pode ser melhorado por meio de T&D. (Scott B. Parry *in* RABAGLIO, 2006)

Conhecimentos, habilidades e atitudes que são os diferenciais de cada pessoa e tem impacto em seu desempenho e conseqüentemente nos resultados. (RABAGLIO, 2006)



ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO  
DO ESTADO DE RONDÔNIA

# APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

A partir das definições, os pilares das competências, podem ser compreendidos, como:

**C - o conhecimento** é o saber, é o que aprendemos nas escolas, nas universidades, nos livros, no trabalho, na escola da vida. Sabemos de muitas coisas, mas não utilizamos tudo que sabemos;

**H - a habilidade** é o saber fazer, é tudo o que utilizamos dos nossos conhecimentos do dia-a-dia;

**A - a atitude** é o que nos leva a exercitar nossa habilidade de um determinado conhecimento, pois ela é o querer fazer.

Desta forma, implantar Gestão por Competências é um processo que necessita do envolvimento de toda a organização. É um projeto que precisa ser compartilhado por todos os colaboradores.

O primeiro passo, essencial para implantação da ferramenta, será sempre saber quais os requisitos da função. Esses podem ser técnicos ou comportamentais. Em seguida, devemos saber o que o colaborador que desempenha a função tem a oferecer nessas competências. O que e quanto o colaborador possui? É importante colocar essas informações lado a lado, a fim de fazer uma comparação do IDEAL X REAL.

Mas, por que implantar Gestão por Competências? Um bom motivo é determinar as competências necessárias; fornecer treinamento ou tomar outras ações; avaliar a eficácia das ações executadas; e manter registros de educação, treinamento, habilidade e experiência. Além disso, é instrumento valioso para a tomada de decisão que implique: sucessão de gerentes e da força de trabalho; avaliação da competência individual; estágio de desenvolvimento das pessoas; habilidades de liderança e gestão; trabalho em equipe; e habilidades de comunicação.

A proposta da gestão por competência é, portanto, compreender quais são as competências críticas para o sucesso da organização, desdobrando-as em competências profissionais e desenvolvendo-as junto ao quadro de pessoal. A partir deste entendimento, garantir que os servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia possuam conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais para o alcance da estratégia do PJRO, por meio da eficiência na gestão administrativa e gestão por competências, é plenamente justificável.



ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO  
DO ESTADO DE RONDÔNIA

# APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

## 3. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Alinhado à Perspectiva Pessoas, ao Tema Comportamento Organizacional e ao objetivo estratégico “Desenvolver ações que garantam aos servidores conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais ao alcance da Estratégia”.

## 4. LINHAS DE ATUAÇÃO

- Alocação de pessoas por competência;
- Formação e capacitação de pessoas;
- Avaliação de desempenho.

## 5. INDICADORES E METAS DO PROJETO

<b>INDICADOR 18</b>	Índice de capacitação nas competências estratégicas.									
<b>FÓRMULA DO INDICADOR 18</b>	% entre as pessoas treinadas com pelo menos 20 horas nas competências estratégicas/Total de servidores e magistrados.									
<b>META 18</b>	Capacitar os 100% dos servidores nas competências estratégicas, até 2018.									
<b>DETALHAMENTO DA META 18</b>	Linha de Base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	100%



ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO  
DO ESTADO DE RONDÔNIA

# APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

## 6 RISCOS DO PROJETO

IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS						
SE (CAUSA)	ENTÃO (CONSEQUÊNCIA)	CATEGORIA	PROBABILIDADE	IMPACTO	SEVERIDADE	RESPOSTA
Não houver sensibilização de todos os gestores do PJRO.	Risco de inviabilizar a proposta de implantação do projeto.	Qualidade	Muito Alta	Muito Alto	Altíssimo risco	Esclarecer os objetivos do projeto e envolver todos os gestores para a implantação do projeto.
Não definir as necessidades de cada Função/Atividade	Risco de descontinuidade do projeto	Qualidade	Média	Muito Alto	Alto risco	Definir competências essenciais para cada função/atividade
Não mapear as competências dos servidores da organização	Risco de inviabilizar a proposta de implantação do projeto	Qualidade	Muito Alta	Muito Alto	Altíssimo risco	Mapear as competências de todos os servidores.
Não definir política de avaliação de desempenho	Risco de descontinuidade do projeto	Qualidade	Média	Alto	Alto risco	Implantar avaliação de desempenho



ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO  
DO ESTADO DE RONDÔNIA

# APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

## 7. UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PROJETO ESTRATÉGICO

Departamento de Recursos Humanos - DRH

Telefone: (69) 3217-1081

Endereço eletrônico: [drh@tjro.jus.br](mailto:drh@tjro.jus.br)

## 8. APROVAÇÃO DO PROJETO

Comitê de Planejamento Estratégico

Presidente do Tribunal de Justiça/RO