

Trabalho em Grupo

1. Indique as forças internas da Embrapa Tabuleiros Costeiros para o horizonte 2008 – 2011
 - ✓ Alto grau de qualificação, além da diversificação de competências do corpo técnico (Muito Forte)
 - ✓ Parcerias com instituições públicas e privadas, demais Unidades da Embrapa e órgãos de fomento (Emdagro, BNB, FAPEAL, Petrobras etc) (Muito Forte)
 - ✓ Modelo de gestão participativa aplicada ao planejamento de médio prazo (colegiado e reuniões com supervisores)(Fraco)
 - ✓ Localização da sede da Unidade (Fraco)
 - ✓ Infra-estrutura de tecnologia da informação e comunicação, de transportes e da nova sede da UEP em Rio Largo/AL (Fraco)
 - ✓ Renovação do quadro de funcionários com a conseqüente contratação de pesquisadores em áreas estratégicas de atuação da Unidade (Muito Forte)
 - ✓ Política de qualificação e capacitação do corpo técnico (Muito Forte)
 - ✓ Adoção do modelo de gestão participativa por processos baseado no modelo de gestão por excelência da ABIPTI e do GESPUBLICA (Fraco)
 - ✓ Agilidade na edição e publicação de trabalhos técnico-científicos da Unidade (Forte)
 - ✓ Estímulo/incentivo à participação dos empregados em eventos vinculados à responsabilidade sócio-ambiental (Fraco)
 - ✓ Apoio à construção de equipes de pesquisa por meio de projetos estruturantes multidisciplinares (Muito Forte)
 - ✓ Existência de campos experimentais estratégicos para pesquisa (Fraco)
 - ✓ Equipe existente apta para gerar conhecimento em agroenergia e agricultura familiar, além do estreitamento com os formuladores de políticas de PD&I de etanol em Alagoas (Muito Forte)

2. Indique as fragilidades internas da Embrapa Tabuleiros Costeiros para o horizonte 2008 – 2011
 11. Política de capacitação dos membros das equipes de suporte e gerencial (Muito Forte)
 12. Deficiências na gestão efetiva por processos (ausência de gestores de processos e de indicadores para os principais processos da Unidade, além de baixo conhecimento dos processos finalísticos e de suporte) (Forte)
 13. Baixa capacidade de trabalho em equipe e falta de foco nos processos relevantes à Unidade (Forte)
 14. Falta de incentivo para trabalho em equipe (ex. NIAs que contemplam ou favorecem apenas,ou mais, líder do projeto ou primeiro autor do trabalho científico) (Fraco)
 15. Estrutura pouco voltada à inovação (criação, proteção e TT via contratos) (Muito Forte)
 16. Baixa interação com empresas privadas dificultando a identificação de demandas e formação de parcerias para desenvolvimento de novos produtos, processos ou serviços (Muito Forte)
 17. Infra-estrutura deficiente dos campos experimentais (acomodações, espaço para instalação de experimentos, informatização e comunicação com outros setores e áreas, obsolescência dos implementos agrícolas) indicando a necessidade de aquisição de um novo campo experimental, para substituição de 2 ou 3 existentes, na paisagem dos

Tabuleiros Costeiros, com área, estrutura física (máquinas, implementos agrícolas, etc.) e pessoal adequados (Forte)

18. Baixo reconhecimento de todos os membros das equipes (pesquisa e apoio) durante a execução dos trabalhos e no processo de premiação (Fraco)
19. Reduzido quadro de pessoal de apoio nos campos experimentais (técnico agrícola), laboratórios e área administrativa e de pessoal técnico em áreas estratégicas para a Unidade (sensoriamento remoto, sistemática, taxonomia vegetal, curador de herbário) (Forte)
20. Falta de planejamento na substituição de profissionais nas áreas afetadas pela saída de pesquisadores (Muito Forte)
21. Campos Experimentais (CE) próximos das cidades, além da necessidade de manutenção de vários CE's distribuídos no estado de Sergipe (Fraco)
22. Inadequação de alguns laboratórios às metas de pesquisas estabelecidas para a Unidade (Fraco)
23. Baixa atuação técnico-científica e de transferência de tecnologia fora dos estados de Sergipe e Alagoas (Muito Forte)
24. Baixo nível de intercâmbio da Unidade com instituições de pesquisa e desenvolvimento nacionais e internacionais (Muito Forte)
25. Falta de planejamento aos pesquisadores na submissão de projetos. Redação Excluir
26. Falta de avaliação da efetividade dos projetos de pesquisa, desenvolvimento e transferência de tecnologia (Muito Forte)
27. Baixa capacidade de negociação das metas do Plano Anual de Trabalho da Unidade com a Diretoria Executiva () Falta de foco nos aspectos qualitativos das metas negociadas do Plano Anual de Trabalho da Unidade (Muito Forte)
28. Falta de rigor no processo de avaliação das publicações (CLP) (Forte)
29. Baixo nível de inserção da Unidade em programas de pós-graduação de instituições de pesquisa e ensino nacionais e internacionais (Muito Forte)
30. Realização de atividades de pesquisa e TT sem projeto aprovado (Fraco)
31. Falta de priorização das cotas de viagem para as ações aprovadas em projetos de pesquisas (Fraco)
32. Deficiência na "política" interna de uso de softwares (Fraco)
33. Deficiência no processo de comunicação interna da Unidade com a conseqüente deficiência de estratégias para aumentar o envolvimento/comprometimento dos empregados com ações da Unidade (PDU/Reuniões, etc.) e na divulgação das atividades da UEP de Alagoas (Forte)
34. Deficiência no controle de freqüência do empregado (Fraco)
35. Lentidão no processo de ações voltadas à melhoria do clima organizacional (Fraco)
36. Subjetividade no sistema de avaliação dos empregados por competência (Fraco)
37. Dificuldades no desdobramento das estratégias e metas do PDU no SAAD dos empregados (Muito Forte)
38. Pouca infra-estrutura para desenvolvimento de pesquisa na UEP de Alagoas (Velocidade da Internet - link UEP-Aracaju e laboratórios) (Forte)
39. Recursos de manutenção da Unidade dependentes da programação de pesquisa do Centro (Fraco)
40. Baixo nível de integração UEP/Alagoas-Centro/Aracaju (Muito Forte)
41. Baixo número de projetos/planos de ação por pesquisador (Muito Forte)