

## O IMPACTO DA ESTRATÉGIA POLÍTICA DA EMBRAPA NO DESENVOLVIMENTO DA AGROPECUÁRIA NO PAÍS

CARLOS ALBERTO TAVARES<sup>1,2,3</sup>

<sup>1</sup>Academia Pernambucana de Ciência Agronômica.

<sup>2</sup>Academia Brasileira de Ciência Agronômica.

<sup>3</sup>Academia Pernambucana de Ciências.

Autor para correspondência: carlostavares19@yahoo.com.br

Em 22/12/15, o Presidente da EMBRAPA, Maurício Antonio Lopes, proferiu palestra na sede do IPA durante evento de celebração do aniversário de 80 anos daquela instituição, com o título “**Aliança para inovação na Agropecuária**”, discursando os principais “eixos” estratégicos para o desenvolvimento da Pesquisa Agropecuária no país.

Dentre os principais destaques de sua palestra, vale a pena avaliar a importância das seguintes estratégias adotadas pela EMBRAPA para o desenvolvimento do setor agropecuário no país: **cooperação, articulação intelectual, capacitação e formação por competências**.

A **cooperação** foi analisada como fundamental para assegurar a “aliança” proposta envolvendo todas as Instituições de pesquisa do país, especialmente a necessária articulação institucional como vital para evitar o desperdício dos esforços sobre **pesquisa** nos setores que visam a **inovação tecnológica** em todos os segmentos da estrutura institucional vigente no país. Nessa perspectiva, o palestrante salientou as implicações evidentes para se construir o “arcabouço” para o

desenvolvimento eficaz de um sistema de cooperação no setor.

A **capacitação**, muitas vezes conceituada como qualificação e treinamento, se constitui como a estratégia básica para a adoção das **inovações** produzidas ou identificadas pela pesquisa. Nessa perspectiva, tornam-se implícitas a relevância da **cooperação** entre todas as instituições ou programas que desenvolvem atividades nessa área. Nessa perspectiva, recomenda-se a leitura do texto Educação por competências: síntese de um marco conceitual, divulgado nos Anais da Academia Pernambucana de Ciência Agronômica, v. 17, p. 35-47, 2020, no qual se analisa a importância do tema como estratégia educacional aprovada pela atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9394/96).

A **terceira estratégia** se constitui a mais complexa, pois o conceito de competência ainda vem sendo analisado sem muita clareza pelas instituições, tanto públicas como privadas. Este tipo de formação exige um modelo de **gestão por competências** que seja eficaz. É preciso salientar que, no Brasil, tanto a formação como a gestão por competências, foi introduzida de forma mais significativa, a

partir da década de 90, sem uma base científica e pesquisas na área.

Nessa perspectiva, entre inúmeras fontes bibliográficas, vale a pena ressaltar a conclusão sobre o tema abordado por Marras e Silva Tose (2012), no capítulo 3, “Avaliação do desenvolvimento por competências”, no livro “Avaliação de

Desempenho Humano”, no qual os autores destacam uma revisão de literatura com citações de alguns dos principais estudiosos do tema no país (FLEURY, 2002; DUTRA, 2004; GRAMIGNA, 2007). Como conclusão, Marras e Silva Tose (2012) afirmaram:

O conceito de competência é um “conceito em construção, como ensina Dutra (2004, p. 33). Decorre daí a dificuldade de pessoas e empresas compreenderem esse conceito de forma adequada para que se possa utilizá-lo eficientemente. A gestão por competência dependerá dessa apropriação. Não se trata de modismo. Paulatinamente, as organizações estão se conscientizando da importância de utilizar as competências na gestão de pessoas, **o ativo intangível mais importante das organizações, sem os quais a tecnologia mais avançada não funciona** (o grifo é nosso).

Nessa ótica, podemos concluir que a estratégia de “formação por competências” adotado pela EMBRAPA é um importante

passo para se concretizar de forma eficiente, eficaz e efetiva, a “Aliança para a inovação no setor Agropecuário” no país.

## REFERÊNCIAS

MARRAS, Jean Pierre. **Avaliação de desempenho humano**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **A gestão de competência e a estratégia organizacional**. São Paulo: Gente, 2002.