

**Universidade de São Paulo**  
**Escola de Artes, Ciências e Humanidades**  
**Sistemas de Informação – Matutino (Turma 02)**

**Antonio Carlos Mateus da Silva (Número USP: 8516031)**

**Resumo sobre o conceito de Competência e estrutura CHA**

**São Paulo – SP**  
**2014**

Um dos assuntos mais discutidos atualmente no mundo do trabalho diz respeito ao conceito de competência, cuja definição nem sempre foi unânime entre pensadores e gestores, visto que se trata de uma característica comportamental humana.

Um dos modelos mais atuais, utilizados pelas melhores empresas, a fim de avaliar seus colaboradores, por meio de sua competência, é o ideograma CHA. Segundo ele, a competência pode ser definida a partir de três fatores: **Conhecimento, Habilidade e Atitude.**

- **Conhecimento (“C”):** dominação, por uma pessoa, de determinado Know-how a respeito de algo que tenha valor para a empresa e para si mesmo;
- **Habilidade (“H”):** uso do conhecimento adquirido para produzir algo, efetivamente;
- **Atitude (“A”):** ação do funcionário em realizar determinado trabalho útil para a empresa, antes mesmo de o chefe conceder ordens.

Anteriormente, uma pessoa que apresentasse determinado conhecimento era considerada competente. Atualmente, no entanto, alguém com vasto conhecimento em determinada área pode ser considerada incompetente, caso não apresente habilidade e atitude para usar esse “saber”.

O maior desafio para as grandes organizações tem sido em relação à “atitude”. Isso ocorre porque não é possível ensinar a alguém ter atitude, simplesmente por meio de transmissão de informações. É preciso, no entanto, criar um ambiente motivacional para fazer os funcionários se empenharem na conclusão de suas tarefas.

## **Bibliografia**

- Soalheiro, B. O CHA da Competência. Disponível em: <http://www.dicasprofissionais.com.br/o-cha-da-competencia/>. Acesso em: 20 de maio. 2014.