**Resumo: Diferença entre Conhecimentos, Habilidades e Atitudes**

Geraldo José dos Santos Júnior – nUSP: 8516156 – T. 02

Gestão por competências é um sistematizado e desenvolvido no sentido de definir perfis profissionais que proporcionem maior negócio, identificando os pontos de excelência e os pontos de carência, suprindo lacunas e agregando conhecimento, tendo por bativamente mensuráveis.

A definição de competência está baseada no Conhecimentos, Habilidades e Atitudes. A junção das três letras C.H.A. é tudo o que uma função/cargo de uma empresa exige para que o serviço/produto seja bem administrado e de boa qualidade. No entanto, estas atribuições precisam estar bem definidas e atualizadas. Os significados dessas letras são:

C: Saber (conhecimentos adquiridos no decorrer da vida, nas escolas, universidades, cursos etc); H = Saber fazer (todo o conhecimento que praticamos aperfeiçoado à habilidade) e A = Querer fazer (comportamentos que temos diante de situações do nosso cotidiano e das tarefas que desenvolvemos no nosso dia-a-dia).

Conhecimento é o sabor teórico. O conhecimento é, em geral, tácito, presente apenas na mente do profissional. O grande desafio das organizações é transformar o conhecimento tácito em conhecimento explícito, em um patrimônio da organização. É fazê-lo fazer parte da estrutura da organização, estar disponível a todos, ser democratizado por toda a empresa. O saber fazer deve ser conhecido de todos, isso é vital para sobrevivência de uma organização.

Habilidade é o saber fazer. O ideal seria a junção de conhecimento e habilidade, mas essa combinação nem sempre é possível. Muitas vezes quem tem o conhecimento não é quem executa. A habilidade, em regra, depende de prática, treino, erros e acertos. A prática leva a perfeição. Só que quanto mais se sobe na hierarquia, mais teórico e menos prático se fica. Em quase toda organização profissional quem planeja não executa e como "teoria na prática é outra" o serviço que é executado é muito diferente do que foi pensado. É necessária uma maior aproximação da equipe que planeja com a equipe que executa. Como fazer isso é a questão. Vejo isso como um problema grave organizacional e que muito pouco tem sido feito para ser corrigido ou pelo menos amenizado.

Atitude está ligada a ação. Não adianta ter conhecimento e habilidade e não ter atitude. Atitude é querer fazer. Muitos profissionais estão poucos dispostos a ter atitudes de mudança. Sabem que se algumas coisas mudassem o resultado final seria melhor. Atitudes são necessárias para se mudar paradigmas.

**Referências**

* Conhecimentos, habilidades e atitudes. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Desempenho/Artigo/4471/conhecimentos-habilidades-e-atitudes.html>. Acesso em 21 mai 2014.
* Conhecimento, habilidade e atitude. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/cha-conhecimento-habilidade-e-atitude/39202/>. Acesso em 21 mai 2014.
* Gestão por competências. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Gest%C3%A3o\_por\_compet%C3%AAncias>. Acesso em 21 mai 2014.