



A gestão por competências é um sistema de gerir pessoas no qual perfis profissionais são buscados de forma a gerar melhores resultados e um bom retorno ao negócio, por meio da identificação de lacunas que possam ser preenchidas por novos profissionais que disponham do conhecimento para lidar com esses pontos cegos e fracos dentro das organizações.

- Conheça o CHA

A sigla, já amplamente usada em empresas que optam por essa estratégia, corresponde ao conjunto de conhecimentos (C), habilidades técnicas (H) e também atitudes (A).

Os conhecimentos estão muito mais relacionados àquilo que as empresas já avaliavam em candidatos e futuros colaboradores – sua formação, cursos, conhecimentos teóricos acumulados ao longo dos estudos e também da carreira.



Habilidades estão obviamente ligadas àquilo que os profissionais são comprovadamente capazes de fazer – uma soma do currículo, características profissionais, experiências e vivências, e algo geralmente testado por empresas em processos de recrutamento, provas e dinâmicas individuais e de grupo.

As atitudes aparecem como o terceiro fator de análise dentro da gestão por competências. Geralmente e tradicionalmente avaliada por meio de entrevistas, a atitude de um colaborador sempre foi algo realmente subjetivo e dificilmente mensurável, mesmo após diversas entrevistas e conversas.

Quais são suas principais  
competências?