

LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES EN LA CONDUCTA Y EN EL RENDIMIENTO LABORAL

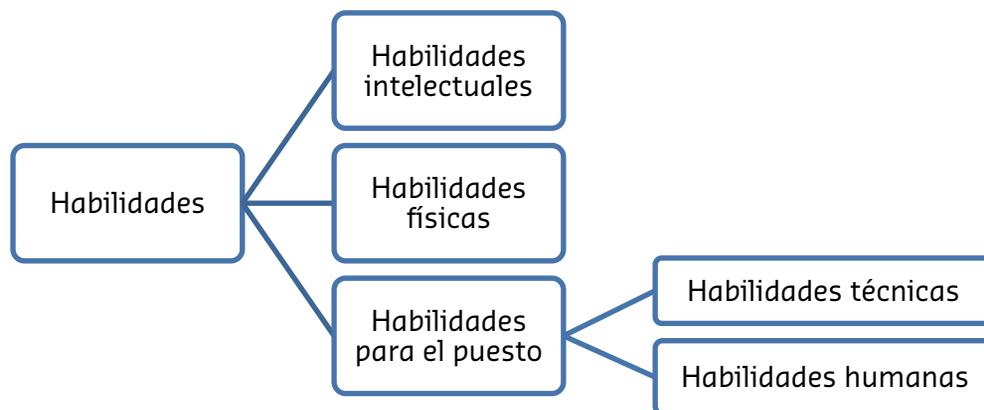
Como ya se mencionó, las habilidades juegan un papel muy importante en el desarrollo de las personas en puestos determinados. A menudo las habilidades suelen confundirse con las aptitudes, a continuación, se presenta una tabla en donde se muestran las diferencias entre ambas:

Aptitud	Habilidad
Predisposición natural para determinada actividad o tarea	Capacidad adquirida para realizar determinada actividad o tarea
Existe sin práctica previa, sin capacitación ni aprendizaje	Surge después de la capacitación o el aprendizaje
Es evaluada por medio de comparaciones	Es evaluada con base en el rendimiento en el trabajo
Permite pronosticar el futuro del candidato al puesto	Permite diagnosticar el presente, al mostrar la capacidad actual del individuo
Se convierte en habilidad por medio de la práctica o la capacitación	Es el resultado de la aptitud después de ejercitada o capacitada
Es una predisposición general o específica para el perfeccionamiento en el trabajo	Es la disposición general o específica para el trabajo actual
Permite encaminarse hacia determinado puesto	Permite la colocación inmediata en determinado puesto
Es un estado latente del comportamiento	Es un estado actual y real del comportamiento

Por habilidad entendemos a una característica estable responsable del rendimiento máximo (físico o mental) de la persona. Dentro del marco organizacional, se define como la capacidad de un individuo para desempeñar las distintas tareas de un puesto, y debemos tener en cuenta que no todos los humanos contamos con las mismas habilidades.

Hay personas que, aunque poseen grandes destrezas físicas o tienen gran motivación, simplemente no tienen las habilidades que se requieren para un correcto desempeño de una determinada función, es por ello que la gerencia debe poner atención en estas habilidades.

A continuación, se presenta como se clasifican las habilidades:



Habilidades intelectuales

Dentro de estas habilidades intelectuales se encuentran todos los procesos y actividades mentales, según Robbins identifica siete dimensiones que son consideradas como las más requeridas en diferentes puestos de trabajo.

Dimensiones	Descripción	Ejemplo de puesto
Aptitud numérica	Habilidad para realizar cálculos aritméticos rápidos y correctos.	Contadores, matemáticos, ingenieros mecánicos y eléctricos.
Comprensión verbal	Habilidad para comprender lo que se lee o escucha, y la relación de las palabras entre sí.	Comunicadores, educadores, administradores.
Velocidad de recepción	Habilidad para identificar similitudes y diferencias visuales con rapidez y precisión.	Investigadores, auditores en contabilidad, pilotos.
Razonamiento inductivo	Habilidad para identificar una secuencia lógica en un problema y luego resolverlo.	Consultores organizacionales, investigadores de mercado.
Razonamiento deductivo	Habilidad para utilizar la lógica y evaluar las implicaciones de un argumento.	Supervisores de planta, ingenieros que desarrollan nuevos productos, publicistas.
Visualización espacial	Habilidad para imaginarse cómo se vería un objeto si se cambiara su posición en el espacio.	Arquitectos, diseñadores industriales, ingenieros civiles.
Memoria	Habilidad para retener y recordar experiencias pasadas.	Vendedores, encargados de relaciones públicas, gerentes y supervisores.

Habilidades físicas

Las habilidades intelectuales son básicas para los puestos que requieren de un procesamiento de información, mientras que las habilidades físicas se refieren a las que se necesitan para la realización de funciones que exigen resistencia, destreza y fuerza.

Habilidades para el puesto

La mezcla adecuada de las habilidades intelectuales y físicas de las personas es el factor que determina la satisfacción del empleado como de la productividad.

Las habilidades para el puesto están formadas por dos grupos: aquellas relacionadas con el uso de métodos, técnicas y equipos para resolver casos particulares; y aquellas relacionadas con el trato y conducción del personal.

- **Habilidades técnicas**

Es la capacidad para aprovechar conocimientos, métodos, técnicas y equipos necesarios para la realización de tareas concretas. Se adquiere por experiencia, educación y capacitación.

- **Habilidades humanas**

Es la capacidad y juicio para trabajar con y por medio de la gente; incluye la comprensión de la motivación y la aplicación de un liderazgo eficaz.

Referencias:

Robbins, S. (1996). Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. Prentice-Hall.