

# COMPETENCIAS LABORALES. APROXIMACIÓN AL ESTADO DEL ARTE Y SU CONCEPTO

Johana Quintero Teller\*

## RESUMEN

El presente artículo es un abordaje teórico de revisión del estado del arte sobre las competencias laborales, con el objetivo de hacer una aproximación in extenso de la temática, por integrar parte de los procesos de gestión de recursos humanos, ubicándose tanto en la selección de personal como en la gestión del desempeño. En este artículo revisamos el concepto de competencias, su sentido y utilidad dando una perspectiva de la Psicología Organizacional y del Trabajo, recorriendo el estado del arte de las investigaciones del área en España y Colombia para concluir con su definición y los tipos de competencias laborales. (DUAZARY 2010, 274 - 281)

**Palabras Clave:** Competencias laborales, Psicología organizacional, Organizaciones.

## SUMMARY

The present article is a theoretical boarding of revision of the state of the art on the labor competitions, with the objective of making an approach in extensive of the thematic one, to integrate part of the processes of administration of human resources, being located so much in the selection of personal as in the administration of the acting. In this article we revise the concept of competitions, their sense and utility giving a perspective of the Organizational Psychology and of the Work, traveling the state of the art of the investigations of the area in Spain and Colombia to conclude with their definition and the types of labor competitions.

**Keywords:** Labor competitions, organizational Psychology, Organizations.

\*Estudiante de Grado en Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad del Magdalena.



## INTRODUCCIÓN

En el mundo académico encontramos diversas definiciones y aproximaciones conceptuales a la competencia laboral. Competencia Laboral se define como la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo<sup>1</sup>. También puede considerarse que quien posee tal competencia es quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, pudiendo resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, estando capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo<sup>2</sup>.

Competencia laboral se concibe también como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo<sup>3</sup>. Por otro lado, competencia laboral se propone como un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica, las cuales no provienen de la aplicación de un currículum sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas<sup>4</sup>.

Para Le Boterf es una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño<sup>5</sup>. Mientras que Mertens aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia<sup>6</sup>.

En la concepción de Mertens la calificación se entiende como el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, y la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado<sup>7</sup>.

Por otro lado Gonzci dice que la competencia laboral es una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas<sup>8</sup>.

Este concepto de Gonzci ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, lo cual permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Que permite al mismo tiempo incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

De otra parte se encuentra a Miranda que de un modo genérico dice que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral<sup>9</sup>. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.

Para Prego competencias laborales son aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad<sup>10</sup>. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica. Por eso mismo Kochanski propone que las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral<sup>11</sup>.

Todo lo anterior es una buena muestra del enfoque de competencias centrado en los atributos de la persona, muy utilizado en los procesos de gestión de recursos humanos por competencias. Sin embargo es conveniente recordar que es David McClelland el primero en acuñar el término “competencia” en 1975. El resultado de sus investigaciones le llevó a afirmar que, para el éxito en la contratación de una persona, no era suficiente con el título que aportaba y el resultado de los test psicológicos a los que se les sometía. McClelland decía que desempeñar bien el trabajo dependía más de las características propias de la persona -sus competencias- que de sus conocimientos, currículum, experiencia y habilidades. Rápidamente este concepto fue adoptado por los departamentos de recursos humanos como forma de añadir valor a las empresas.

Podemos decir entonces que las competencias son indicadores de conducta o conductas observables que se presuponen necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo. Al tratarse de una percepción, el sujeto observador está sujeto a cierta subjetividad: puede “interpretar lo que ve” añadiendo o desechando información respecto del candidato. Esto puede sumar o restar oportunidades al candidato.

Zarifian entiende por competencia, el tomar iniciativa y responsabilizarse con éxito, tanto a nivel del individuo, como de un grupo, ante una situación profesional<sup>12</sup>. Un ejemplo más del enfoque de competencias que se centra en los atributos personales se encuentra en el informe conocido como SCANS que clasificó dos grandes grupos<sup>13</sup>: uno de base y el otro de competencias transversales.

El cuadro 1 muestra en resumen las diferentes conceptualizaciones que tienen de Competencias Laborales.

**Cuadro 1.** Autores y definición de Competencias Laborales

Autor	Año	Definición de Competencias Laborales
McClelland	1975	Desempeñar bien el trabajo depende más de las características propias de la persona -sus competencias- que de sus conocimientos, currículum, experiencia y habilidades.
Bunk	1994	Propone que quien posee tal competencia es quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, pudiendo resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, estando capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.
Mertens	1996	Aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia.
Gonzci	1996	Compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas.

Ducci	1997	Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.
Gallart	1997	Conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica, las cuales no provienen de la aplicación de un currículum sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.
Le Boterf	1998	Construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.
Agudelo	1998	Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.
Muñoz de Priego	1998	Son aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica.
Kochanski	1998	Propone que las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral.
Miranda	203	Comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral.

### **Psicología Organizacional y Competencias Laborales.**

Schaper conceptualiza la Psicología Organizacional y del Trabajo como una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones<sup>14</sup>. Malvezzi en el 2000 la define como el conocimiento multidisciplinar del comportamiento de individuos y grupos, en el marco de la estructura y funcionamiento de las organizaciones<sup>14</sup>. De este modo, la Psicología Organizacional y del Trabajo es interdisciplinaria por las interfaces con otras ciencias como la biología, la economía, la sociología y la administración, las cuales también estudian tópicos como el desempeño humano en el trabajo.

En la interpretación de Martínez y Castañeda la interdependencia de la Psicología Organizacional con el modelo de industrialización y con las teorías administrativas y su contribución con la producción de conocimiento y la creación de metodologías para el estudio de la forma predominante de trabajo en la era industrial, es decir el empleo, ha conllevado a que en algunos contextos sea acusada de estar aliada con las teorías gerenciales y con el capital empresarial. Por esta razón, la Psicología Organizacional hoy está siendo confrontada a revisar sus conceptos, teorías y métodos para que demuestre su compromiso con los problemas cruciales actuales<sup>14</sup>.

En los últimos años existe un interés creciente en el estudio de variables psicológicas y organizacionales en relación con la conducta de compartir conocimiento<sup>15,16,17</sup>. Al respecto, se encuentran autores que han realizado estudios sobre el rol de variables psicológicas<sup>18</sup>, la motivación<sup>19,20</sup>, la actitud del receptor de conocimiento<sup>21</sup>. Algunos investigadores han estudiado el rol de la fuente de conocimiento<sup>22,23,24,25</sup>; unos el rol de la autoeficacia<sup>26,27</sup>; otros el rol de las normas<sup>28,29</sup>.

Estos avances conllevan a una diferenciación de la Psicología Organizacional y del Trabajo de la visión tradicional de Recursos Humanos –RRHH-<sup>14</sup> que anteriormente no se consideraba obvia, como decían los autores Furnham en el 2004 y Gibson en el mismo año<sup>14</sup>.

Para algunos autores<sup>14</sup> La psicología organizacional tiene la misión de producir un conjunto de teorías para explicar, interpretar y dar sentido a la conducta organizacional, como concuerda Patterson<sup>30</sup>; por lo

tanto, a la Psicología Organizacional y del Trabajo le concierne la responsabilidad de producir conocimiento<sup>14</sup>.

### **La Investigación en Psicología Organizacional en España.**

En una publicación de 1994 sobre la psicología organizacional y del trabajo en España, Peiró y Munduate, dos de las principales figuras del área en Iberoamérica, afirmaron que hasta 1984 en España los temas más investigados en esta área eran: desarrollo organizacional, selección, capacitación, conducta laboral, motivación, actitudes y efectos psicológicos del empleo<sup>14</sup>. Una década después los autores encontraron un incremento en la productividad investigativa en Psicología Organizacional y masa crítica en los temas: desempleo, socialización en el trabajo, conflicto y negociación, motivación, satisfacción, estrés y bienestar psicológico, selección de personal, valores laborales, calidad de vida en el trabajo, clima organizacional, promoción de la salud en el trabajo, ergonomía, aspectos psicológicos de las nuevas tecnologías y formas alternativas de trabajo<sup>14</sup>. Pero como podrá verse, el tema de Competencias Laborales como tal, explícitamente, no se encuentra relacionado en sí mismo.

Diversos autores<sup>14,31</sup> reportaron que entre 1989 y 1998 se realizaron 253 publicaciones en Psicología Organizacional y del Trabajo en España. Los autores identificaron los temas más investigados: satisfacción en el trabajo, gestión organizacional, estrés laboral, prevención de riesgos laborales, aspectos psicológicos de las nuevas tecnologías, desempleo juvenil, eficacia organizacional, selección de personal, conflicto y negociación, y clima y cultura organizacional.

### **Estado de la Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia.**

A partir de la aplicación de las políticas sobre investigación emitidas por COLCIENCIAS en el año 2006<sup>14</sup>, en particular la relacionada con el registro, reconocimiento y categorización de investigadores y grupos de investigación a través del GrupLAC y el CvLAC, se evidencia un incremento en la conformación y activación de grupos de investigación en Psicología Organizacional, al igual que en el número de productos. A esta fecha existen ocho grupos de investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo en el país, según el sistema COLCIENCIAS. Las líneas de investigación consignadas permiten un mayor conocimiento de las temáticas abordadas, de las cuales: gestión del conocimiento, empleabilidad y trabajo, gestión del talento humano, clima y cultura organizacional y aprendizaje organizacional son las

más recurrentes<sup>14</sup>. A la vez, aparecen temas clásicos de investigación como: motivación, capacitación, selección, liderazgo y trabajo en equipo.

Los Núcleos de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia han sido: Trabajo-Calidad de Vida Laboral, Relación Hombre-Trabajo, Aprendizaje y Cambio Organizacional, Responsabilidad Social, Acoso Laboral, Motivación y Productividad, Frustración Laboral, Salud Laboral, Riesgos Psicosociales, Empresa Saludable, Significado y Representación Social del Trabajo, Desarrollo de Competencias, Nuevas Formas de acceso al trabajo, Aprendizaje Organizacional y gestión del conocimiento, Cultura organizacional, Grupos y Equipos de Trabajo, Ética y Valores, Crisis organizacional.

**Las Competencias en el Ámbito Laboral.** La perspectiva de competencia empezó a consolidarse y a desarrollarse de manera ininterrumpida desde los años 70 y en diferentes países de América y Europa, siendo los Estados Unidos, Inglaterra, Francia y, en cierta medida, México los principales centros de elaboración conceptual y aplicación práctica del modelo<sup>32</sup>. La amplitud, intensidad y continuidad de estos trabajos han dado origen a un sinnúmero de definiciones y estrategias de implementación de procesos con base en competencias. Por ejemplo: Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, haciéndose eficaces en una situación determinada. Dichos comportamientos son observables en la realidad del trabajo y en situaciones de test, y ponen en práctica, de manera integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos. Son, entonces, conexiones entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo las misiones del puesto<sup>33</sup>.

Por otro lado, las competencias se refieren a características de fondo de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto, diferenciando un desempeño superior de un desempeño promedio o pobre<sup>32, 34</sup>.

278

Mertens la define también como la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado<sup>35</sup>. También se conceptúa como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo<sup>32, 36</sup>.

Bunk establece que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo<sup>37</sup>.

De otra parte, aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica<sup>32, 38</sup>.

Las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral<sup>39</sup>.

En cuanto al concepto de competencia que se está manejando especialmente en el ámbito de las comisiones de diseño curricular, se derivan las siguientes definiciones<sup>32</sup>: Conocimiento, actitudes y destrezas necesarias para desempeñar una tarea ocupacional dada. Para Thomas Gilbert es una función de desempeño valioso, el verdadero valor de la competencia humana<sup>32</sup>. Para este autor, se deriva de logros reales más que de comportamientos o conductas. Estos logros o resultados pueden ser un producto, servicio o decisión derivado de ese desempeño.

Desde el punto de vista ocupacional, competencia se entiende como el desempeño real en que el trabajador muestra dominio en una determinada tarea cuyo resultado es un producto o servicio valioso para el empleador o consumidor<sup>32</sup>. También se concibe como un conjunto de operaciones mentales, cognitivas, socioafectivas y psicomotoras que necesitan ser apropiadas para la generación de habilidades específicas para el ejercicio profesional<sup>40</sup>.

Al mismo tiempo se define como el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser – conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional<sup>32</sup>. El dominio de estos saberes le “hace capaz” de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional<sup>41</sup>.



Un concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.

Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores.

## CONCLUSIÓN

El concepto de competencia tiene su origen en trabajos de la psicología industrial y organizacional norteamericana de finales de la década de 1960 y principios de 1970<sup>42</sup>.<sup>43</sup>. En síntesis, con los estudios realizados desde esta época, el interés en las organizaciones se ha ido trasladando desde los puestos de trabajo, como elementos fundamentales, a las personas y a las competencias que éstas aportan.

Atendiendo a su valor de cara al buen desempeño laboral, la competencia laboral la podemos integrar conceptualmente como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo<sup>43,44</sup>. Tomando en consideración los componentes de la competencia, es adecuado el concepto integrador de Le Boterf como una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño<sup>45</sup>. De esta forma, poniendo en diálogo las diferentes propuestas presentadas, podría decirse que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo<sup>46</sup>.

Ahora bien: tal como acabamos de ver, a partir de las diferentes conceptualizaciones que se dan de las Competencias Laborales y su relación en la estructura psicológica y de habilidades en el trabajo, se puede

clasificar a las competencias de la siguiente forma, sin seguir un orden específico:

Las **Competencias Individuales** tienen relación con aspectos como la responsabilidad, la puntualidad, la honradez, etc.

Las **Competencias Metodológicas** corresponden a los niveles precisos de conocimientos y de información requeridos para desarrollar una o más tareas.

Las **Competencias Técnicas** se refieren a las aplicaciones prácticas precisas para ejecutar una o más tareas.

Las **Competencias Sociales** responden a la integración fluida y positiva del individuo a grupos de trabajo y a su respuesta al desafío social que ello implica, aunque siempre vivencias desde la perspectiva laboral.

La integración de estas 4 competencias relacionadas con un oficio o actividad laboral corresponde al Perfil Ocupacional de éste.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Agudelo S. Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía. Montevideo: Cinterfor/OIT; 1998.
2. Bunk GP. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. Revista CEDEFOP 1994; 1 (Nd): 29-54
3. Ducci M.A. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral. Montevideo: Cinterfor/OIT; 1997.
4. Gallart M A y Jacinto C. Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo, Cuestiones actuales de la formación. Montevideo: Cinterfor/OIT; 1997.
5. Le Boterf G. La ingeniería de las competencias. París: D'organisation; 1998.
6. Mertens L. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT; 1996.
7. Rojas E. El saber obrero y la innovación en la empresa. Montevideo: Cinterfor/OIT; 1999.
8. Gonzi A y Athanasou J. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia, Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia. México: Limusa; 1996.
9. Miranda M. Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional. Políticas Educativas en el

- Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile. Santiago de Chile: Editorial Universitaria; 2003.
10. Muñoz de Priego J. Implantación de un sistema de selección por competencias. *Training and Development* 1998; 10 (2): 56-65.
  11. Kochansky J. El sistema de competencias. Madrid: *Training and Development digest*; 1998.
  12. Zarifian P. El modelo de competencia y los sistemas productivos. Montevideo: Cinterfor/OIT; 2001.
  13. Martínez A y Castañeda D. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS). N.d: Autoedición; 1991.
  14. Martínez A y Castañeda D. Estado Actual de la Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia. *Acta Colombiana de Psicología* 2006; 9 (1): 77-85.
  15. Cummings J. Knowledge sharing. Washington D.C.: The World Bank; 2003.
  16. Dougherty V. Knowledge is about people, not databases. *Industrial and Commercial Training* 1999; 31 (1): 262-266.
  17. Hendriks PH. Assessing the role of culture in knowledge sharing. Washington DC: Innsbruk; 2004.
  18. Hinds P y Pfeffer J. Why organizations don't know what they know? Cognitive and motivational factors affecting the transfer of expertise. Washington: MIT Press; 2003.
  19. Robertson M y O'Malley-Hammersley G. Knowledge management practices within a knowledge-intensive firm: the significance of the people management dimension. *Journal of European Industrial Training* 2003. 24 (1): 241-253.
  20. Kalling T. Organization-internal transfer of knowledge and the role of motivation: A qualitative case study. *Knowledge and Process Management* 2003; 10 (1): 15-126.
  21. Bircham-Connolly H, Corner J y Bowden S. An empirical study of the impact of question structure on recipient attitude during knowledge sharing. *The electronic journal of knowledge management* 2005; 32 (1): 1-10.
  22. Bock G y Kim Y. Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resource Management Journal* 2002; 15 (1): 14-21.
  23. Connelly C. Predictors of knowledge sharing in the organizations. Kinkston EEUU: Queen's University; 2000.
  24. Kolekofski K y Heminger A. Beliefs and attitudes affecting intentions to share information in an organizational setting. *Information and Management* 2003; 40 (1): 521-532.
  25. Ryu S, Ho S y Han I. Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals. *Experts Systems with Applications*. 2003; 25 (1): 113-122.
  26. Cabrera A y Cabrera E. Knowledge sharing dilemmas. *Organization Studies* 2002; 23 (1): 687-710.
  27. Lu L y Leung K. A public goods perspective on knowledge sharing: Effects of self-interest, self-efficacy, interpersonal climate and organizational support. Center for Innovation Management and Organizational Change. Working Paper Number 003. Honk Kong: City University Honk Kong; 2004.
  28. Bock G, Zmud R, Kim Y y Lee J. Behavioral intention formation in knowlegge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces and organizational climate. *MIS Quaterly* 2005; 29 (1): 87-111.
  29. Müller R, Spiliopoulou M y Lenz H. The influence of incentives and culture on knowledge sharing. New York: Hawaii International Conference on System Sciences; 2005.
  30. Patterson F. Developments in work psychology: Emerging issues and future trends. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2001; 74 (1): 381-390.
  31. Blanco A y de la Corte L. The decade 1989-1998 in Spanish psychology: An analysis of Research in social psychology. *The Spanish Journal of Psychology* 2001; 4 (2): 203-218.
  32. Ruiz de Vargas M, Barrios B y Romero L. Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe. Revista Universidad del Norte* 2005; 16 (n.d): 64-91.
  33. Leboyer L. Gestión de las competencias. Barcelona: Gestión 2000; 1997.
  34. Boyatzis R. The competent manager. New York: Wiley & Sons; 1982.
  35. Mertens L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: CINTERFOR/OIT; 2002.
  36. Ducci M. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Montevideo: Cinterfor/OIT; 1997.
  37. Bunk G P. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, *Revista CEDEFOP*, 1994; 1 (n.d): 23-35.
  38. Muñoz de Priego J. Implantación de un sistema de selección por competencias. *Training and Development*, 1998; 10 (2): 24-36.
  39. Kochansky J. El sistema de competencias. Madrid: Morata; 1998.
  40. Bunk G P. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista CEDEFOP* 1994; 1 (n.d): 36-45.

41. Tejada J. Acerca de las competencias profesionales. Revista Herramientas 1999 56(I): 20-30.
42. Spencer L M. Competency Assessment Methods; History and state of the art. Boston: Hay/McBer Research Press; 1992.
43. Flores J G. La Evaluación de Competencias Laborales. Educación XXI 2007; 10 (1): 83-106.
44. Boyatzis R E. The competent manager. Nueva York: John Wiley & son; 1982.
45. Le Boterf G. Ingeniería de las competencias. Barcelona: Ediciones Gestión 2000; 2001.
46. Bunk G P. La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesionales en la RFA. Revista Europea de Formación Profesional 1994; 1 (n.d): 8-14.