



Enero -junio 2022

Recibido: 4-10-2022

Aceptado: 11-10-2022

Innovación tecnológica en la Calidad de Vida Laboral

Autor (a) Annelin Coromoto Diaz Rivas¹

Dirección electrónica: nilenna16@gmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: El propósito del artículo consistió en caracterizar la innovación tecnológica en la calidad de vida laboral. Metodológicamente responde a una investigación documental, nivel descriptivo, con un arqueo de fuentes bibliográficas, publicaciones no periódicas: libros y documentos; fuentes periódicas: revistas científicas; fuentes electrónicas. Enmarcada en el paradigma post positivista (cualitativa). Los ejes desarrollados fueron: la Innovación tecnológica delimitación conceptual, los niveles de comprensión de la filosofía de la innovación tecnológica, la contextualización de la calidad de vida laboral y sus dimensiones, finalmente los beneficios de la innovación tecnológica en la calidad de vida laboral. Los hallazgos de la revisión, indican que la innovación tecnológica es importante por los cambios que implica a nivel económico y de mercados; permite a las organizaciones el desarrollo de ideas y conceptos novedosos que redundan en bienestar

¹ Licenciada en Relaciones Industriales, egresada de la Universidad de Carabobo (UC) Venezuela, MSc. En Gerencia de Personal Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA). Venezuela, MSc. En Gerencia Empresarial, Universidad Fermin Toro (UFT). Venezuela. Profesor Asociado a Dedicación Exclusiva de la Universidad de Carabobo. Actualmente ejerciendo el cargo de Directora de Asuntos Profesionales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita. Candidato a doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales (UC). Venezuela. Correo nilenna16@gmail.com y adiazo@uc.edu.ve. Código ORCID: : <https://orcid.org/0000000153588766>

organizacional y calidad de vida laboral. Así mismo la transformación tecnológica conocida como era digital, favorece tanto a las organizaciones como a sus trabajadores.

Palabras claves: Innovación Tecnológica, Calidad de Vida Laboral.

Technological innovation in the quality of working life

Abstract: The purpose of this article was to characterize technological innovation in the quality of working life. Methodically it responds to a documentary research, descriptive level, with a tonnage of bibliographic sources, non-periodical publications: Books and documents; periodical sources: Scientific journals; electronic sources. Framed in the post-positivist paradigm (qualitative). The axes developed were: Technological Innovation Conceptual delimitation, the levels of understanding of the philosophy of technological innovation, the contextualization of the quality of working life and its dimensions, finally the benefits of technological innovation in the quality of working life. The findings of the review indicate that technological innovation is important because of the changes it implies at the economic and market levels; it allows organizations to develop innovative ideas and concepts that result in organizational well-being and quality of work life. Likewise, the technological transformation known as the digital era, favors both organizations and their workers.

Keywords: Technological Innovation, Quality of Working Life

Introducción

La incorporación de innovación tecnológica en el mundo laboral, es ya un hecho, esta incorporación, cada vez más acelerada, y su disrupción, genera cambios que pretenden mantener el nivel de competitividad, así como la supervivencia

a largo plazo en el contexto económico internacional. Tal situación de cambio se pone especialmente de manifiesto por la progresiva anexión por parte de las organizaciones de los actuales avances a nivel tecnológico, que permiten un arbitraje entre las persona y el trabajo.

De este modo, la innovación tecnológica puede incidir enormemente sobre determinados aspectos laborales, psicosociales y organizacionales, dimensiones que caracterizan a la calidad de vida laboral. El término calidad de vida laboral tuvo sus inicios en una serie de conferencias al final de los años 60s y comienzo de los 70s por el Ministerio de Trabajo de los E.E.U.U y la Fundación FORD. Estas conferencias se desarrollaron como consecuencia del fenómeno de “alienación del trabajo” que fue representado por las huelgas de los trabajadores de la planta de General Motors.

Así pues, este término no sólo se refería a la satisfacción en el puesto de trabajo, de acuerdo a Gómez-Mejía, Balkin, y Cardy, (2005), sino también hace referencia a nociones como la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa, aumento de la autonomía en el puesto de trabajo, rediseño de los puestos de trabajo, estructuras y sistemas con el objetivo de estimular el aprendizaje y mayor participación, en otras palabras, se buscaba desarrollar el factor humano en las empresas y mejorar su calidad de vida Granados (2011).

Ante esta exposición, cabe destacar que los cambios en el trabajo asociados a la incorporación de la tecnología, son una constante desde la primera Revolución Industrial. Además todos conocemos productos o servicios innovadores que han evolucionado hasta llegar a los avances tecnológicos que hoy en día tenemos al alcance de nuestras manos. Por citar ejemplos, como: el tocadiscos, el telégrafo, las cámaras fotográficas o el microondas. Estos productos, en conjunto con muchos otros, se encargaron de sentar un precedente y cambiar positivamente las dinámicas personales, sociales, laborales y económicas gracias a su innovación, generando a

su vez, en el mundo organización preocupación ante estos cambios. En diversas coyunturas, la preocupación por el futuro del trabajo ha sido central. Pero la forma concreta en que la tecnología, la robótica o la inteligencia artificial afecta la producción y el trabajo depende, de su interacción con los miembros de las organizaciones y con la sociedad en general.

Es por ello, que se realiza esta investigación de tipo documental a través de la consulta de distintas fuentes, para generar reflexiones que abarquen distintas ideas sobre las innovaciones tecnológicas y los beneficios en la calidad de vida laboral. Se presenta el estado del arte que resume y organiza los resultados de investigaciones recientes que integra y agrega claridad al trabajo en este campo específico. Otro de los aspectos relevantes a resaltar, es la categorización de la innovación tecnológica en el ámbito de la calidad de vida laboral a través de sus dimensiones, lo cual es una de las principales ventajas que ha promovido mediante diferentes vías tecnológicas (internet, plataformas web, apps, etc.), así como la robótica, la inteligencia artificial y la digitalización, que tienen también impacto en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Innovación tecnológica: delimitación conceptual

En primer lugar, al desarrollar el tema de la innovación, encontramos que el mismo parte del concepto propuesto por Joseph Schumpeter (1939), que consideró la tecnología y la innovación como factores externos al sistema económico. Schumpeter, al estudiar el comportamiento de los ciclos económicos, expuso que la innovación es determinante para el aumento o la disminución de la prosperidad, de tal forma que el capitalismo evoluciona en función de mecanismos endógenos presentes en los procesos de desarrollo que, a su vez, se relacionan con el crecimiento de las tecnologías Vence (1995).

El estudio de la innovación es bastante amplio y se relaciona con los cambios en las estructuras organizacionales, con los procesos sociales, la creatividad, el diseño, la comercialización e incluso con los cambios sistémicos en un nivel macroeconómico. En su acepción más actual, el Manual de OSLO, OCDE (2005) define la innovación así:

Una introducción de un nuevo o significativamente mejorado producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores. (pág. 37).

De allí que, existe una estrecha relación entre la innovación y la tecnología. La tecnología es el medio gracias al cual el conocimiento científico se traslada a la solución de problemas concretos de una manera efectiva, por ello existe una tendencia a valorar la ciencia en términos de lo que puede aportar para la sociedad, cuyo resultado se traduce en entidades tecnológicas, es decir, en aparatos, procedimientos y habilidades Van Wyk (2004).

En este mismo sentido Salazar (2003), afirma que aún en estos días no existe una definición clara y precisa del término y los distintos investigadores parecen no hablar el mismo lenguaje al respecto. Así por ejemplo, Freeman (1974, citado en Rothwell, 1991), define a la innovación como el proceso que incluye las actividades técnicas, de diseño, manufactureras, gerenciales y comerciales involucradas en el mercadeo de un nuevo (o mejorado) producto o el primer uso de un nuevo (o mejorado) proceso de manufactura o equipo. Así mismo, Schumpeter (1934), planteó que la innovación se materializa de diversas maneras: en un nuevo producto para el consumidor, nuevos métodos de producción o de transporte, nuevos mercados, nuevas fuentes de suministro o nuevas formas de organización.

A pesar de que la innovación se relaciona con una idea nueva o “invento”, se acepta comúnmente que existe una clara diferencia entre invención e innovación. Una invención pasa a ser innovación cuando ha sido implantada, es decir, cuando ha sido introducida al mercado (innovación de producto) o utilizada en un proceso de producción (innovación de proceso). Por ello, según Bosch (2000), algunos afirman que el agente de la invención es el científico o el técnico, mientras que el agente de la innovación es el empresario. En el Manual de Oslo se define la innovación tecnológica de producto o proceso como la puesta en mercado de un producto tecnológicamente nuevo o mejorado o la utilización dentro del proceso productivo de un proceso tecnológicamente nuevo o mejorado.

Niveles de comprensión de la filosofía de la innovación tecnológica

En la revisión bibliográfica realizada, el libro filosofía de la innovación, coordinado por Gordon (2020), señala:

que la filosofía de la innovación puede ser entendida como el proceso racional, analítico, crítico y reflexivo que realiza el ser humano acerca de los cambios económicos, sociales, educativos y culturales significativos generados como consecuencia de un determinado cambio técnico y tecnológico ocurrido en la sociedad. (pág. 27).

En otras palabras, charlar de filosofía de la innovación involucra reflexionar en sus elementos, su sentido y su significado; involucra considerar a su principal conexo: el ser humano como el primordial protagonista. Se considera que el principal referente de la innovación es el ser humano porque gracias al conocimiento y a la creatividad que utiliza puede inventar la técnica, puede producir tecnología y responder a los requerimientos de su contexto. Es por ello

que, la filosofía de la innovación podría entenderse en al menos tres niveles fundamentales:

- A nivel ontológico: Es imprescindible determinar el ser que fundamenta la innovación para de allí comprender la esencia y la existencia misma de la innovación. No se puede hablar de filosofía de la innovación sin entender la razón de ser de la misma.
- A nivel epistemológico: La filosofía de la innovación entendida como un corpus teórico y metodológico guiada por una conciencia filosófica y mediada por una razón histórica y dialéctica que permite comprender su devenir. La filosofía de la innovación es la expresión de diversas formas de entender, de conocer y de comprender la realidad sociohistórica a la que pertenece el sujeto. La filosofía de la innovación conlleva un modo de elaborar cognoscitivamente las diferentes problemáticas y las alternativas de solución que han surgido para responder a las necesidades del contexto.
- A nivel axiológico: La filosofía de la innovación contiene aspectos teórico-valorativos y praxeológicos que la causan, que la orientan teleológicamente y que la respaldan. En toda innovación se encuentra la intencionalidad teleológica-valorativa que de alguna manera sintetiza lo real y lo ideal como devenir que se actualiza en el tiempo y como componentes necesarios de la conciencia humana.

Contextualización de calidad de vida laboral

La Calidad de vida laboral (CVL), se caracteriza por ser un constructo con dificultades teóricas para su conceptualización, con naturaleza bipolar (objetiva vs. subjetiva) y compleja multidimensionalidad, González,

Hidalgo, Salazar y Preciado, (2010). En esencia, la CVL tiene la dificultad para definirse claramente, ya que por sus características de subjetividad y multidimensionalidad depende de las percepciones que los trabajadores tienen de su experiencia laboral, González, Hidalgo, Salazar y Preciado, (2010).. También, autores como Segurado y Agulló (2002) señalan que la CVL es un concepto amplio y heterogéneo, difuso, ambiguo y controvertido características que dificultan su alcance y significado, y lo hacen caer en un vacío conceptual. Además de las dificultades para su definición, a la CVL se la ha equiparado con variables, tales como bienestar, satisfacción laboral e, incluso, felicidad . González et al. , (2010).

Por otra parte, Bagtasos (2011) considera que la CVL es un concepto multifacético y un constructo multidimensional que ha tomado mayor interés por las crecientes demandas del entorno a que se enfrentan las organizaciones producto de la globalización. Además, según refieren Segurado y Agulló (2002), el provecho por delimitar de manera conceptual y operativa el significado de la CVL ha generado un amplio número de estudios e investigaciones dirigidos a identificar las posibles variables que afectan la vida en el trabajo.

Finalmente, cabe destacar que Segurado y Agulló (2002), consideran que las definiciones de CVL identificadas en la literatura se integran en tres grupos: a) definiciones clásicas enfocadas en el trabajador, b) definiciones centradas en la organización y c) definiciones recientes. No obstante, se puede señalar que desde el punto de vista epistemológico, la calidad de vida laboral se presenta como consecuencia del conjunto de fenómenos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, culturales, educativos, etc.; los cuales afectan las dimensiones e indicadores que la integran, ya sea por la rigidez y el enfoque de algunos autores.

Dimensiones de la calidad de vida laboral

Con respecto al estudio de las dimensiones que integran a la calidad de vida en el trabajo logran agruparse; en aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y las que tienen que comprender la práctica psicológica de los trabajadores. En la revisión realizada, se encontró multidimensionalidad del concepto de CVL, es improbable determinar un conjunto de aspectos que resulten infinitamente generalizables Casas & Co (2002), sin embargo, los autores, Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) consideran que dentro del concepto de calidad de vida laboral se sintetizan todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, representadas en la tabla N° 1

Tabla N°1. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Dimensiones Objetivas	Dimensiones Subjetivas
<ul style="list-style-type: none"> • Medioambiente físico • Medioambiente tecnológico • Medioambiente contractual • Medioambiente productivo • Medioambiente profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Esfera privada y mundo laboral • Individuo y actividad profesional • Individuo y grupo laboral • Individuo, grupo laboral e institución • Institución y función directiva

Fuente: Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002)

De igual manera, Segurado y Agulló (2002) en sus investigaciones construyeron las dimensiones para la evaluación de la calidad de vida Laboral, clasificadas en categorías según procedan del individuo, del medio ambiente de trabajo, de la organización o del entorno socio-laboral, reflejado en la tabla N° 2

Tabla N° 2. Dimensiones e indicadores de Calidad de Vida Laboral

Dimensiones	Indicadores
Indicadores Individuales	Satisfacción laboral, expectativas, motivación, actitudes y valores hacia el trabajo, compromiso, centralidad en el trabajo, calidad de vida laboral percibida.
Medioambiente de Trabajo	Condiciones de trabajo, diseño ergonómico, seguridad e higiene, nuevas tecnologías, análisis de puesto
Organization	Organización del trabajo, efectividad y productividad, cultura y cambio organizacional, toma de decisión, factores psicosociales
Entorno Socio Laboral	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores, factores socio económicos

Fuente: Donawa, Zoraima (2018)

Cabe considerar, que las dimensiones e indicadores contenidas en las tablas permiten reflexionar sobre la definición de calidad de vida laboral. Es evidente, que, la diversidad de variables organizacionales e interpersonales que confluyen en el ámbito laboral, hace necesario el desarrollo de nuevas estrategias organizacionales para una calidad de vida laboral positiva, acotan Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos y Fernández-Dávila (2014). A los efectos de este estudio, se puede apreciar que una de las variables e indicador presentes en la calidad de vida laboral, es la tecnología, específicamente el énfasis en la incorporación de las innovaciones tecnológicas, que propicien condiciones óptimas tanto para las organizaciones, como para los trabajadores.

Beneficios de la innovación tecnológica en la calidad de vida laboral

La tecnología permite la incorporación de esquemas laborales más flexibles, lugares de trabajo virtuales y desde luego laborar desde casa, lo cual favorece la comunicación entre la empresa y sus trabajadores. Algunos obstáculos de estos beneficios se manifiestan en los que constituyen parte de la empresa: los trabajadores, quienes se insertan en un evento de cultura digital. Para que la transformación digital sea exitosa en una organización, es clave lograr un cambio en la mentalidad y formación de los empleados, y que comprendan que hay múltiples beneficios que traerá esta tendencia. Algunos beneficios de incorporar la tecnología en las organizaciones en pro de la calidad de vida laboral son:

Tabla N° 3. Beneficios de la tecnología en la calidad de vida laboral

Innovación Tecnológica	Calidad de vida laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Almacenamiento en la Nube 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor almacenamiento de información. Al poder cargar grandes volúmenes de información en la nube, se puede ahorrar espacio en las oficinas al no necesitar grandes archivos. Esto ayuda a generar espacios de trabajo más organizados y funcionales para la organización y los trabajadores.
<ul style="list-style-type: none"> • Big Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor velocidad en la toma de decisiones. En este sentido, la tecnología digital permite aplicar métodos innovadores de recolección

	<p>de datos para medir y monitorear información que facilite la toma de decisiones</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Internet (SmartWorking) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rompe barreras: gracias a la tecnología se han derribado barreras como la distancia o la inaccesibilidad, permitiendo desarrollar la actividad laboral desde cualquier lugar (teletrabajo), haciendo posible que grandes y pequeñas empresas puedan competir a nivel mundial y fomentando la igualdad en la inclusión de personas con cargas familiares o discapacidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia Artificial 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor velocidad en los procesos de trabajo. Esto permitirá automatizar tareas cada vez más complejas. Las empresas que sepan innovar utilizando la IA sin duda mejorarán la calidad de vida laboral de las mismas.
<ul style="list-style-type: none"> • Robótica 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora en el área de Seguridad y salud laboral. El uso de robots en las organizaciones, en las cadenas de montajes, reducirán los accidentes laborales.

Fuente: Elaboración Propia (2022)

En resumidas cuentas, la idea de integrar herramientas digitales a los patrones de trabajo tiene por objeto impulsar la competitividad de las organizaciones a través de la innovación; para lograrlo, es necesario contar con una eficiente comunicación y trabajo en equipo para incorporar la innovación tecnológica a la cultura organizacional lo que tiene un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores.

Es así, como la tecnología ha proveído en muchos aspectos la calidad de vida laboral al comprimir tiempos y costos de operación, pese a ello, algunas personas piensan que la digitalización de procesos ha originado merma de puestos de trabajo, por lo tanto, es trascendental que los gerentes esgriman los recursos digitales como herramientas para desarrollar y potenciar el talento de su capital humano en temas como la creatividad, innovación y análisis de información, para que sus trabajadores distingan un aumento en su calidad de vida laboral.

Reflexiones finales

- En función de lo planteado en el primer eje desarrollado, se pudo constatar que con el concepto propuesto por Joseph Schumpeter , las innovaciones tecnológicas, abrieron una brecha que hizo posible que el conocimiento desplazara la revolución industrial, así mismo en la década de los ochenta, y apoyada por un gran desarrollo de las telecomunicaciones y de las tecnologías de la información, surge la economía de los intangibles, donde elementos como la innovación o el conocimiento son los máximos exponentes de la creación de riqueza del planeta, Bradley y otros, citados por Sánchez, Melián y Gutiérrez, (2007). De allí que surge la siguiente interrogante ¿El futuro de las

organizaciones puede concebirse sin la influencia de la tecnología?

- Así mismo, hablar de filosofía de la innovación implica reflexionar y considerar a su vital referente que es el ser humano como el fundamental actor, porque gracias al conocimiento y a la creatividad que utiliza puede inventar la técnica, puede producir tecnología y responder a los requerimientos de su contexto, para alcanzar una mejor calidad de vida laboral.
- En el tercer y cuarto eje, referido a la Calidad de Vida Laboral, se confirmó que es un concepto multifacético y multidimensional que ha tomado mayor importancia por las crecientes demandas del entorno a que se enfrentan las empresas, organizaciones y negocios. Patlán (2017). Igualmente las dimensiones objetivas y subjetivas de la CVL, al vincularla con la innovación tecnológica, evidencia que los trabajadores cuando desarrollan su creatividad y esta es considerada por la organización, fortalece la relación entre ambos actores, derivándose en un buen clima de trabajo donde todos ganan, es decir un ganar-ganar. De hecho, se prevé que las nuevas generación trabajarán en puestos relacionados con ella.
- Las nuevas formas de empleo creadas a partir de los avances tecnológicos como el teletrabajo, la incorporación de la robótica, inteligencia artificial, tienen un nexo en común: la flexibilidad. De ahí, que ocurra una insondable permuta en el mercado laboral, en las competencias que son pretendidas por las organizaciones, generando un impacto en la calidad de vida laboral futura.

Ahora, en esta misma onda de ideas, cabe preguntarse ¿la demanda de talento se orienta hacia el perfil knowmad, que se caracteriza por ser innovador, flexible, interdisciplinar y permanecer en formación continua?. La coincidencia entre empleador y trabajador es cada vez más apremiante, debido

a los beneficios que aporta la tecnología en este tipo de relaciones laborales.

En conclusión, la tecnología ha contribuido a hacer más fácil el día a día tanto a las organizaciones, como a trabajadores. De lo anterior, se puede afirmar, que la tecnología ha facilitado en muchos aspectos la vida laboral, sin embargo, algunas personas consideran que la digitalización de procesos ha causado la pérdida de puestos de trabajo, por lo tanto, es importante que los directivos utilicen los recursos digitales como herramientas para desarrollar y potenciar el talento de su capital humano en temas como la creatividad, innovación y análisis de información, para que sus trabajadores perciban un mejoramiento en su calidad de vida laboral.

Referencias

- Economics Review, 20(2), 1-8. Recuperado de https://www.dlsu.edu.ph/wp-content/uploads/2019/10/QualityofWorkLife_AReviewofLiterature.pdf
- Casas J. & Co. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios Revista de administración sanitaria, Vol. VI - No. 23. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios
- Casas, J; Repullo, J; Lorenzo, S. & Cañas, J. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Revista de Administración Sanitaria, 2 (23), 527-544. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719461>
- Donawa T., Zoraima Aurelia (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas, vol. II, núm. 8, pp. 43-63, 2018 Universidad Nacional de

- Colombia. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Freeman (1974). *The Economics of Industrial Innovation*, Penguin Book Ltd; Harmondsworth, Middlesex, Inglaterra
- Gomez-Mejia, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2005). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Prentice Hall. Disponible en:
<http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>
- González Baltazar, R. , Hidalgo Santacruz, G. , Salazar Estrada, J. G y Preciado Serrano, M. L. (2010). Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Ciencia y Trabajo*, 36, 332-340. Recuperado de <https://shorturl.at/flyX9>
- Gordon F. (2020). Reflexiones filosóficas sobre la tecnología y sus nuevos escenarios. December 2011. *Sophía* 1(11):123. DOI:10.17163/soph.n11.2011.06, License. CC BY-NC-SA
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *IIPSI*, 14(2), 271-276. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>.
- Patlán, J (2017). *Calidad de vida en el trabajo. Manual moderno*.
- OCDE. (2005). *Manual de OSLO. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación (3.a ed.)* (Trad. Grupo Tragsa). España: OCDE.
- Pérez-Zapata, D; Peralta-Montecinos, J. & Fernández-Dávila, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-2. ivoc
- Salazar, M. y Holbrook, A. (2003). A debate on innovation surveys. Paper presented at the Conference in honor to Keith Pavitt "What do we know about innovation?" SPRU, University of Sussex, UK, November.

- Sánchez, A.; Melián, A. y Gutiérrez, A. (2007). Capital intelectual y territorios insulares: una aplicación al caso de Gran Canaria. *Revista de estudios regionales* N° 81, I.S.S.N.: 0213-7585 (2008), Pp. 205-236.
- Segurado Torres, A. y Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. Recuperado de <http://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/26765>
- Van Wyk, Rias J. (2004), A template for graduate programs in management of technology (MOT), Report to the Education Committee, International Association for Management of Technology (IAMOT) <http://www.iamot.org/homepage/2004-MOTTemplateEducation.pdf>
- Vence Deza, J. (1995). *Economía de la innovación y del cambio Tecnológico*. Editorial siglo XXI. España.