

**Deserción laboral y su impacto en empresas innovadoras**  
***Job desertion and its impact on innovative companies***

**<sup>1</sup>Jairo Alonso Ramírez Castillo**

**<sup>2</sup>Martha Lucia Tejada**

**<sup>3</sup>Harold Carreño Valbuena**

**Resumen**

El presente artículo tiene como objetivo hacer énfasis sobre la relevancia de los factores que han afectado las organizaciones con relación a la deserción laboral y los impactos que se han derivado de los cambios en las tendencias que en la actualidad se han convertido en estrategias competitivas para las industrias en los diferentes mercados. Por lo que a través de la recolección de información e investigación de fuentes bibliográficas se logró identificar que algunos de los factores que han acelerado la deserción laboral, siendo estos motivo suficientemente importantes para la toma de decisiones del talento humano y determinar la continuidad en las organizaciones, por otro lado, la falta de instrumentos de reacción de la dirección del talento humano ha sido afectada por la innovación e implantación de nuevas tecnologías, ya que en la actualidad los procesos productivos y administrativos de las organizaciones se han actualizado y la mano de obra se ha visto afectada por lo que no están preparados para enfrentar grandes cambios que han impactado toda una industria a nivel global.

**Palabras claves:** innovación, deserción laboral, impacto, globalización, tecnología

---

<sup>1</sup> Ingeniero de alimentos, Universidad del Quindío, Speciality Coffe Asociation  
jramirez355@estudiantes.areandina.edu.co

<sup>2</sup> Administradora de Empresas, Fundación Universitaria Católica Del Norte, Concesion La Pintada – Direccion Administrativa y de Gestion Humana, mtejada12estudiantes.areandina.edu.co

<sup>3</sup> Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales, Universidad Unitec, Banco Popular  
hcarreno5@estudiantes.areandina.edu.co

## **Abstract**

This article aims to emphasize the relevance of the factors that have affected organizations in relation to job desertion and the impacts that have resulted from changes in trends that have now become competitive strategies for industries in different markets. Therefore, through the collection of information and research of bibliographic sources, it will be identified that some of the factors that have accelerated the desertion, being these reasons important enough for the decision-making of human talent and determining the continuity in the organizations, on the other hand, the lack of reaction instruments from the management of human talent has been affected by the innovation and implementation of new technologies, since currently the productive and administrative processes of organizations have been updated and the workforce is has been affected by what they are not prepared to face great changes that have impacted an entire industry globally.

**Keywords:** innovation, labor desertion, impact, globalization, technology.

## **Introducción**

El propósito central del artículo es describir porque las empresas en la última década han sufrido fuertes impactos de deserción laboral a causa de la implementación y puesta en marcha de nuevos procesos los cuales están sujetos a cambios de innovación y creatividad organizacional.

Con lo anterior, se puede decir que actualmente vivimos en una economía globalizada donde la mano de obra con formación académica se ha convertido en la columna vertebral de la innovación y la transferencia del conocimiento siempre y cuando haya una formación en las TIC y que tengan un pensamiento alto, reflexivo y creativo que permita a las empresas establecer estrategias innovadoras. (Ripoll, 2017)

Según el artículo de la OCEO“S, no existe una fórmula mágica para la innovación y esta se aplica en China donde se enfrentan retos y oportunidades, allí inculcan cómo

asumir riesgos y aprender a retener el talento humano, siendo esta una de las variables para las empresas que es liderar la revolución de la innovación (Quarterly, 2012).

Según Manzanares (2017, como se citó en Nijstad, 2004) la innovación y la creatividad en el campo laboral se ha convertido en un factor importante en el rendimiento organizacional, ya que actualmente las empresas buscan aprovechar las ideas y la creatividad sugerida por sus empleados con el fin de convertirlas en ventajas competitivas.

Sin embargo, la deserción laboral para el año 2020 sufrió un fuerte impacto debido a la crisis sanitaria que enfrentó en mundo con el COVID, este es uno de los ejemplos más recientes de afectación en el campo laboral, como lo argumenta Waller (2020 citado de Global Commission on the Future of Work, 2019) una de las tendencias que enmarcan, la destrucción y transformación del empleo es la digitalización.

Finalmente, Rodrik 2020, argumenta que el coronavirus, más que revertir tendencias económicas globales vigentes y emergentes, las intensificaría y profundizaría. Se argumenta que respecto al impacto de la crisis sanitaria en los mercados laborales se puede esperar que se mantengan y profundicen la mayoría de las tendencias identificadas previamente para estos mercados (Weller J. , s.f.)

### **Problemática**

¿Cuáles son los impactos de la deserción laboral durante el periodo 2010-2022 en las empresas enfocadas a la innovación?

### **Objetivo general:**

Analizar los impactos de la deserción laboral durante el periodo 2010-2022 en las empresas enfocadas en la creatividad e innovación.

### **Objetivos específicos**

- Identificar las causas esenciales y el impacto de la deserción laboral en empresas creativas e innovadoras en el periodo 2010-2022.

- Identificar las semejanzas y diferencias entre empresas convencionales y empresas enfocadas en creatividad e innovación con relación a la deserción laboral.
- Comprender la importancia que tiene la deserción laboral en las empresas.

## **Planteamiento del problema**

Las empresas constantemente se ven afectadas por diferentes cambios presentes en su interior y exterior. Muchos de estos efectos son por cambios económicos, políticos y sociales. Estos dados por la globalización, a la cual deben hacer frente con todas sus herramientas para no versen afectadas, siendo así que las empresas constantemente deban generar cambios aumentando su creatividad e innovación.

La innovación debe entenderse en términos generales como cualquier tipo de innovación en lo que hacen las empresas, los hogares, las comunidades y los gobiernos nuevos o establecidos, o en la forma en que operan. También incluye temas de creación, difusión, medición y evaluación del conocimiento. (University, 2021)

Por otro lado, la competitividad se ha convertido en un potencial, donde muchos autores han tratado de identificar diferentes tipos de información haciéndose preguntas de cómo, por qué y cómo crear clientes. (Trejo, 2016)

Sin embargo, algunos de los efectos de la globalización son el resultado de las economías Nacionales, uno de estos factores es la aparición e implementación de nuevas tecnologías el cual abarca los procesos de automatización en las compañías, por ello, como aspecto negativo se inicia una reducción del empleo a causa de la digitalización. Según Apd, (2019) la digitalización y las nuevas tecnologías que se van implementando en todos los sectores hacen que la mano de obra no cualificada sea

menos necesaria. Como menciona Hub, ( 2021) la revolución tecnológica ha generado grandes cambios en las tendencias, así como también en las organizaciones.

Por lo tanto, la deserción laboral en las empresas es un factor demasiado importante que aumenta a medida que se presentan los efectos anteriormente mencionados y esta aumenta mucho más cuando las empresas inician hacer cambios en sus líneas de operaciones comerciales; aplicando creatividad e innovación para evitar esos efectos.

Según Peñaloza, (2014) la deserción laboral generalmente se produce por condiciones en la empresa en el campo laboral, ya que en ocasiones los empleados no cumplen con su labor y desertan voluntariamente. Esto de debido a que en ocasiones las empresas se enfocan solo en la atracción del personal y no en establecer ciclos de fidelización con los clientes internos que les permitan una estabilidad y una baja rotación de personal. (compensar, 2018)<sup>4</sup>

Una persona que abandona el puesto de trabajo a una empresa le representa recursos económicos, que se ven representados en reclutamiento, inducción, capacitación, periodo de prueba y demás hacia personal de reemplazo. Algunas organizaciones consideran que una persona que abandona el cargo de su empresa puede costar alrededor de 12 veces el monto de su sueldo y que lo mínimo que pueden costar es el valor de su sueldo por un mes. (Arango D 2016).

Por esta razón en este documento se investigó con bases académicas científicas sobre ¿Cuáles son los impactos de la deserción laboral durante el periodo 2010-2022 en las empresas enfocadas en la creatividad e innovación?

---

<sup>4</sup> Véase.: Véase: *Compensar, 2018. ara la gerente de selección de Compensar, Camila Rincón, las principales razones por las que se presenta una alta rotación son “un mal clima organizacional o una mala relación con alguno de los compañeros de trabajo. Asimismo, también pueden influir aspectos como limitadas oportunidades de desarrollo o salarios poco favorables”*: <https://www.revistacompensar.com/complaciendo/como-evitar-la-alta-rotacion-en-las-empresas/>

## **Justificación**

El objeto de dar respuesta a la interrogante genera la creación del actual documento que sustenta como la deserción laboral impacta a las empresas creativas e innovadoras. Siendo el talento humano uno de los factores principales para el crecimiento de las empresas. Por lo que, (Dominguez, 2008) informa que el recurso humano corresponde a una de los intangibles más importante en las organizaciones y es allí donde provienen los conocimientos, habilidades y destrezas que se combinan con los recursos tangibles los cuales generan ventajas competitivas en las empresas.

En efecto, resolver la duda del impacto que tienen las empresas por causa de la deserción laboral, permite identificar las herramientas y acciones que conducen a la implementación para prevenir y resolver este problema. Según Suncker, (2019) describe que las nuevas tecnologías de información y comunicación han permeado los sistemas escolares para mejorarlos. Esto con el fin de garantizar la educación y por ende asumir los desafíos del mercado global y con fuerza y capacidad laborar más calificada e innovadora.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que los sistemas de RRHH son los que están diseñados y/o formulados para dar alcance a los objetivos propuestos a medida que se va generando información. (Hereñu, 2015)

Finalmente, es necesario la consecución de la información a partir de la revisión bibliográfica para la toma de decisiones en donde se busque potencializar la gestión del talento humano que es de vital importancia para que las empresas continúen con su crecimiento exponencial. Así como indica Schuman, (2015) teniendo en cuenta que la innovación es un fenómeno multifacético, que busca nuevas patentes para producir nuevos productos. Además, el resultado dará un aporte claro que conllevará a una mayor eficiencia, eficacia y efectividad en la búsqueda de la prevención y solución de la deserción laboral en las empresas.

## **Antecedentes**

La innovación es un proceso que se ha convertido en una estrategia necesaria para las organizaciones y en especial para las grandes empresas, ya que innovar es un enfoque estratégico muy importante que permite optimizar y mejorar la operatividad interna y externa en toda organización. (Kyocera, 2021).

A sí mismo, las Tecnologías de Comunicación e Información TIC, se han convertido en un factor clave para una sociedad basada en el conocimiento, donde la aplicación de nuevas tecnologías contribuya a una solución efectiva, por lo tanto, las TIC son prioritarias a nivel Nacional y también consideradas como un Desarrollo (Galvis, 2019).

Por otro lado, uno de los fuertes impactos que afecto las industrias fue la llegada de la pandemia para el año 2020, la cual sacudió fuertemente las estructuras socioeconómicas a nivel global, causando no solo impactos económicos si no también incrementado las cifras de desempleos. Con lo mencionado se puede enmarcar como el mundo de la ciencia y la innovación tuvieron una fuerte reacción generando ligeras respuestas. (Rivas, 2020). También es importante resaltar que las actividades de innovación contribuyen efectivamente en fusión del capital humano, siendo este un factor principal en la determinación y aplicación de ventajas competitivas. (Acuña, 2015).

Sin embargo, Ginebra, (2020) refiere que el índice mundial de innovación para el año 2020 indico que las próximas medidas de apoyo deben dar prioridad a la innovación y especialmente las empresas más pequeñas y emergentes por lo que deben enfrentar desafíos y dar respuesta inmediata, ya que la solución es innovar.

Así mismo, Unidersia, (2012) refiere que una de las principales causas de la deserción laboral y más comunes en las organizaciones puede ser el desajuste entre el empleado y el jefe, quizás la filosofía y cultura organizacional, la mala remuneración y hasta las malas condiciones económicas y financieras de la empresa. Sin embargo, actualmente uno de los principales factores que ha afectado el entorno laboral es la

automatización y el cambio estructural, lo cual a sesgado las habilidades y la mano de obra poco calificada. Por lo que en la actualidad la deserción laboral ha sufrido un fuerte impacto, ya que la creciente de la automatización de las actividades que generalmente eran realizadas por la mano de obra, ahora son afectadas de manera desigual en las diferentes demandas, tales como mano de obra baja, mediana y alta. (Fierro, 2022).

Con lo mencionado, se resalta que una de las principales consecuencias de deserción ha sido la digitalización ya que esta tendencia en su parte a sustituido el trabajo humano debido a la transformación de ocupaciones existentes y el surgimiento de nuevas ocupaciones que estratégicamente las empresas han implementado (Weller, s.f.).

Es importe resaltar que los fuertes cambios dejan un aprendizaje donde las organizaciones como su capital humano siempre deben estar preparados para enfrentar los retos y los cambios que se generan a través del entorno.

Por lo tanto, se puede decir que la transformación digital no solo ha hecho cambios en la economía, sino también a la naturaleza del trabajo y/o mano de obra ejecutado por el capital humano debido a que la revolución industrial y la implementación de la automatización han destruido puestos de trabajo en vez de generar nuevos. Por tal razón, la industria y los servicios deben de estar en la capacidad de influir en los planes de estudios y formación profesional que luego puedan interferir de manera positiva en los impactos de digitalización en los diferentes sectores de la economía, de modo que lo anterior pueda ser aprovechado como una ventaja competitiva y productiva en el cambio de algunos sectores como los tradicionales. (Industria, 2017).<sup>\*5</sup>

*También se menciona en artículo publicado por las Naciones Unidas que a lo largo de la historia la revolución tecnológica ha cambiado la potencia del trabajo, creando nuevos modelo y dejando obsoletos otros con condiciones a cambios sociales más amplios, lo que implica que la gestión de tendencias exigirá que*

---

<sup>5</sup> Véase: Industria, 2017: La digitalización y la industria 4.0 – impacto industrial y laboral/ Los empleos del futuro requieren de una formación, los jóvenes necesitarán una sólida base teórica, una buena formación práctica y estar en contacto con el mundo del hardware y del software. Encontrar perfiles juniors con formación en estos dos lenguajes resulta cada vez más difícil. Los trabajos manuales y repetitivos serán los que tendrán mayor probabilidad de ser reemplazados por máquinas, aunque se producirá mediante un proceso muy lento y con incertidumbres. <https://industria.ccoo.es/4290fc51a3697f785ba14fce86528e10000060.pdf>.



*cambien su enfoque respecto de la educación, poniendo más énfasis en la ciencia, la tecnología, enseñando aptitudes interpersonales y asegurando que la gente pueda volver a capacitarse y adquirir nuevas habilidades. (Unidas, s.f.).*

Según artículo publicado por Ompi, (2021) la fórmula para medir la capacidad del índice de innovación en la producción de la economía esta más ligada a la toma de decisiones y proporciona responsables como las empresas y gobiernos con aras a que se elaboren políticas que permitan a las personas ser más eficientes, con el fin de que puedan ser creativos y puedan reinventar.

En efecto, la transformación digital del sector productivo se ejecuta bajo la modalidad de nuevos modelo de gestión, producción y negocios que facilitan la innovación de nuevos mercados que generan disrupciones en las industrias tradicionales, por lo que los sistemas inteligentes, la internet y la inteligencia artificial están generando cadena de valor y acelerando los procesos de innovación de forma positiva generando ganancias en la productividad, lo cual hace que se impulse la transformación de las industrias tradicionales mediante la tecnología automotriz, agrícola y energética, etc. (Cepal, 2020)\*<sup>6</sup>

Finalmente, se puede concluir que la creatividad y la innovación son un factor muy importante en las organizaciones, esto son importar a que sector económico pertenezca o que productos ofrezca, lo que sí es claro, es que estos mecanismos permiten enfrentar los desafíos, la competencia y crisis que se presenten en el entorno, materializando y generando desarrollo empresarial. (E. Córdoba, 2018)

---

<sup>6</sup> Véase: *Tecnologías Digitales para un nuevo futuro/ los modelos de producción inteligente pueden aumentar la competitividad con una menor huella ambiental, pues las empresas están utilizando herramientas digitales para mapearla y disminuirla, con el fin de evaluar su impacto en el cambio climático y modificar sus procesos productivos.*  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961_es.pdf)

## **Marco Teórico**

La innovación como proceso evolutivo en las empresas hacia el cambio en búsqueda del crecimiento económico y organizacional, lo cual puede ser un beneficio para todos pero que también se puede volver una molestia dado a que los empleados empiezan a retirarse por miedo a enfrentarse a los retos generados por el entorno y los cambios vanguardistas que en la actualidad han golpeado las empresas y al subordinado de manera positiva y negativa, las empresas en cuanto a competitividad en el mercado y el empleado en cuanto a los decesos y/o deserción.

Según Jimeno, E.M. (2018) Colombia presenta una restricción a la innovación dada la práctica tradicional de la población. Esto probablemente esté relacionado con los problemas sociales, culturales y económicos del país.

Por lo tanto, la deserción laboral en las empresas se ha vuelto una de las causas principales de sobre costo para estas, dado al alto grado de pérdida de recurso económico en procesos de contratación, inducción, adaptación y liquidación.

Sin embargo, las razones del ausentismo no son necesariamente de los propios empleados, sino que también de las organizaciones ya que se han visto afectadas, Para Grote y Guest, (2017) la calidad de vida laboral se considera de una manera que incluye todos los aspectos de este impacto, como parte integral del desarrollo de los recursos humanos y el establecimiento y respeto de los derechos humanos fundamentales en el marco de la política corporativa.

Con lo anterior, se puede decir que el comportamiento del ser humano ante diferentes posiciones laborales es difícil de entender, dado a que las empresas en ocasiones influyen a desarrollar de que este comportamiento sea negativo o positivo, siendo esto materia de investigación por la falta de incumplimiento en la calidad de vida laboral.

Así mismo, Littlewood, (2018) señala que la causa de la renuncia incluye una posición que el individuo acepta frente a las percepciones de trato desigual e insatisfacción laboral, que se caracterizan por conductas evasivas.

Por otro lado, están los costos de rotación de personal que incluyen costos primarios, secundarios y terciarios.

Los costos primarios son aquellos que están relacionados directamente con la jubilación de cada trabajador y la sustitución de otro trabajador, esta es básicamente cuantitativo por lo que es fácil de calcular.

También se encuentran los costos secundarios que son los que están asociados con los efectos secundarios de la rotación y los efectos inmediatos. Ejemplo: Reflejos de producción, costos salariales e incidentales, etc.

Finalmente, están los costos terciarios que son los que están relacionados con los efectos colaterales directos de la rotación y aparecerán a mediano y largo plazo. Ejemplo: pérdida de negocio y costes de inversión adicionales, etc.

La necesidad de entender que la deserción laboral es un riesgo demasiado alto para las empresas genera incertidumbre en los empresarios, los proveedores y los clientes de las empresas; desencadenando comportamientos negativos hacia los diferentes actores, por lo que es importante generar acciones de mejora (estrategias y técnicas) encaminadas a dar respuesta a estos comportamientos.

Según Zulu, Chetty y Karodia, (2017) destacan que la rotación tiene tres efectos principales en el desempeño de la organización: recursos desperdiciados, disminución de la productividad y calidad de la prestación del servicio.

Desafortunadamente se logra identificar que los trabajadores cuando renuncian a sus trabajos, se vuelven el punto de referenciación para otros nuevos posibles candidatos para contratación de estas empresas generando así preguntas y respuestas poco positivas y alterando la imagen de las organizaciones.

También, Silvestrini J, (2019) señala que los cambios en el mundo laboral se están dando de una manera acelerada donde uno de cada seis trabajos se va a reconvertir y todo por temas relacionados con la innovación empresarial, generando también imposibilidad del personal para aceptar el cambio.

Una de las propuestas presentadas como acción de respuesta hacia estos problemas es la ejecución de entrevistas de retiro, las cuales se realizan a empleados que renuncian, en donde se verifica el porqué de su desvinculación de la actividad laboral de la empresa. La realización de esta actividad ayuda a mejorar sus procesos de gestión humana dado a que pueden detectar debilidades en las empresas, generando de este modo un fortalecimiento para su proceso de vinculación y retención del personal.

A sí mismo, Valverde & Mishell, (2019) indican que por medio de encuesta se pueden llegar a obtener objetivos precisos y estos indicarnos también opiniones generalizadas de los empleados, la información recibida debe ser cuantificada en una tabla para realizar las acciones de seguimiento correspondientes.

Cabe resaltar que deben ser información válida y siempre en un análisis de datos y que los valores deben ser de una muestra poblacional adecuada, donde pueda dar una validez y credibilidad al análisis.

Por lo tanto, Rodriguez, V.J.J. (2020) menciona que, durante los análisis realizados estadísticamente los principales cambios de la organización, que los empleados poseen una disposición positiva ante las siguientes variables.

La primera variable es la aceptación, en las empresas los cambios muchas veces no son bien recibidos, pero fácilmente un empleado puede terminar aceptando estos cambios de manera muy positiva.

En la segunda variable, clima y organización, inicia cuando los empleados de manera grupal entienden que los cambios realmente ocurrirán.

Mientras que en la tercera variable es el liderazgo organizacional, donde las empresas deben estar en la cima de esta pirámide del cambio guiando a cada uno de los participantes.

Por otro lado, la cuarta variable, que es grupo laboral y orden jerárquico donde estos deben tener una alineación total, para aprender, verificar su correcto funcionamiento e identificar posibles fallas para poder mejorar.

Finalmente, la quinta variable, que es integración ocurre cuando todos los empleados se sumergieron en la nueva cultura, se adaptaron a nuevos sistemas, adoptaron nuevos colegas y entornos de trabajo.

Con base a lo mencionado, se puede decir que la adaptación tanto de los empleados como en las organizaciones se da por procesos en los cuales se tenga la certeza de que sus actividades van a ser eficaces. De tal modo que las empresas puedan tener un buen aprovechamiento positivo de su talento humano.

Para finalizar, es importante resaltar que la importancia de esto debe ser de alto grado, dado que si el área del talento humano desconoce esto y no lo pone en marcha como debe ser, puede desencadenar renuncias masificadas. Por lo que hay que minimizar estratégicamente el impacto de la innovación de las empresas en los empleados con el control de las variables anteriormente mencionadas.

## **Resultados**

Con base a la investigación relacionada sobre los temas y problemáticas que han afectado al talento humano y a las organizaciones en los últimos años y que su defecto ha sido causado por los cambios que ha traído la innovación e implementación de nuevas tecnologías en los procesos, se va a enmarca como a través de las diferentes fuentes de consultas se resaltan las causas que en la actualidad han sido tendentes y a su vez impactadas por los cambios a nivel global.

A continuación, se enfatiza una de las principales causas por las que el talento humano ha desertado y/o renunciado a sus actividades para los cuales han sido contratados. Como bien lo menciona Peñaloza, la deserción laboral se ha derivado generalmente en primer lugar por las condiciones de las empresas, es decir, que es un factor que siempre a afectado al sector empresarial ya que en ocasiones no se ha tenido como prioridad trabajar con la fidelización del cliente interno que en este caso es el empleado, si no que solo se enfocan en el externo y es allí donde el trabajador en ocasiones sienten que de cierto modo no están cumpliendo para lo que fueron contratados y por ende renuncian voluntariamente, con lo mencionado, el autor lo que quiere enfatizar es que al empleado debe ser una prioridad para las organizaciones.

Así mismo, es importante resaltar que uno de los factores de gran impacto ha sido la llegada de nuevas tecnologías. Por lo que (Hub) menciona que la revolución y la innovación en la tecnología a desenfrenado grandes cambios, tanto en las organizaciones como en las personas, ya que la digitalización de los procesos ha involucrado directa e indirectamente la capacidad de la mano de obra calificada y no calificada del empleado, por ello, se hace énfasis que las organizaciones deben trabajar estratégicamente capacitando y manteniendo a la vanguardia sus procesos y su capital máspreciado que es el trabajador. Ya que de la eficacia del empleado depende la productividad y el éxito de las organizaciones a nivel global.

## **Discusión de resultados**

Según los resultados obtenidos, lo que se esperaba encontrar son los motivos y/o principales causas del por qué la deserción laboral a generado impacto en empresas vanguardistas las cuales se ha enfocado en innovar y salir de lo tradicional aplicando nuevas tecnologías y digitalizando los diferentes procesos con un fin estratégico que es lograr la competitividad y el posicionamiento en las diferentes industrias.

Con lo mencionado, se encontró que una de las principales causas que han influido en la deserción laboral son las condiciones y políticas de las empresas, por ende, las

causas están ligadas a la falta de motivación, bonificación y capacitación del personal. Sin embargo, una de las razones que más ha impactado con relación a la aplicación de tecnologías y digitalización es la falta de capacitación, ya que este es el principal factor por el cual las personas están desertando de sus trabajos y es porque no están preparados para enfrentar retos y cambios que los factores externos han obligado a las organizaciones estar a la vanguardia.

En efecto, los resultados mencionados son encontrados a través de la consulta e investigación en las diferentes fuentes bibliográficas y artículos publicados por universidades.

Así mismo, los resultados obtenidos de la presente investigación confirman que una de las principales causas de deserción laboral en empresas innovadoras es proveniente de la falta de capacitación y adaptación de la mano de obra por los cambios que se han derivado de la revolución tecnológica como la mencionan (Hub y Peñaloza) en la investigación.

Finalmente, el alcance de la revisión se fundamenta en realizar una exhaustiva investigación en la cual se pudieran reflejar los principales hallazgos del por qué la innovación y la deserción laboral ha sido un factor que ha generado impacto en las organizaciones.

## **Conclusiones**

- El proceso de innovación puede ser considerado una alteración al comportamiento organizacional, dado a que generan diferentes cambios en esta, que pueden ser tomados de manera positiva o negativa y es indispensable que se genere una sinergia en las organizaciones en donde la dirección de talento humano sea quien la genere, evitando deserción laboral y todos los efectos secundarios que esta conlleva.

- Existe una relación muy amplia entre las empresas convencionales y las empresas innovadoras en cuanto a temas de deserción laboral, esto debido a la alta rotación del personal en las empresas, aunque está demostrado que gran parte del personal no está dispuesta a atender el cambio de las organizaciones en cuanto a innovación nos referimos, es por esta razón que debe existir una alta empatía con la dirección de talento humano para evitar que esto suceda.

- Para concluir, se puede decir que la deserción laboral es un factor clave de las organizaciones, la cual se debe atender de manera precisa, dado al alto costo que involucra a las organizaciones. Para evitar esto se debe generar un proceso lineal donde se involucren todas las partes de la organización.



## Referencias

- Acuña, P. V. (26 de Octubre de 2015). Obtenido de *La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico Colombiano*: eader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X1600015X?token=45DB90E17B9247029B880517649533AA2E29CB36D5829A9B1716501CC9650BE5FB5D4514DCFD6CE5DAD69CDA85110D48&originRegion=us-east-1&originCreation=20220720195436
- Arango, D. (2016, 18 diciembre). *El costo de la alta rotación de personal para las empresas*. Portafolio.co. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/costos-de-la-alta-rotacion-de-personal-en-las-empresas-502333>
- Apd. (2019). *Los efectos de la globalización económica a largo plazo*. Obtenido de <https://www.apd.es/efectos-de-la-globalizacion/>
- Chiavenato, I. (1999, noviembre). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Cepal. (2020). *Tecnologías Digitales para un nuevo futuro*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961_es.pdf)
- compensar, R. (2018). *¿Cómo evitar la alta rotación en las empresas?* <https://www.revistacompensar.com/complaciendo/como-evitar-la-alta-rotacion-en-las-empresas/>.
- Dominguez. (2008). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762008000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100005)
- E. Córdoba, J. C. (enero de 2018). *Creatividad e innovación: Motores de desarrollo empresarial*. Obtenido de [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-CreatividadEInnovacion-6771076%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-CreatividadEInnovacion-6771076%20(1).pdf)
- Fierro, E. (Agosto de 2022). Obtenido de *Automatización, polarización laboral y cambio estructural*: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167268122001846>
- Galvis. (25 de Agosto de 2019). Obtenido de *Impactos del programa Alianzas para la Innovación en empresas del sector TIC de Caldas*: <https://www.redalyc.org/journal/849/84961239010/html/>
- Ginebra. (2 de Septiembre de 2020). Obtenido de *Índice Mundial de Innovación 2020: impacto previsto de la pandemia de COVID-19 en la innovación mundial; clasificación anual encabezada por Suiza, Suecia, los Estados Unidos, el Reino*

Unido y los Países Bajos:

[https://www.wipo.int/pressroom/es/articles/2020/article\\_0017.html](https://www.wipo.int/pressroom/es/articles/2020/article_0017.html)

Grote, G. y Guest, D. (2017). *The case for reinvigorating quality of working life research*. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>

Hereñu, E. (2015). *¿Porqué son necesarios los sistemas de información de RR.HH para las organizaciones?* Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-necesarios-sistemas-informacion-rr-hh-organizaciones-107517-noticia/>

Hub, C. (2021). Obtenido de «La digitalización es utilizar la tecnología para hacer más y mejor»

Indutrisa, C. (Septiembre de 2017). *La Digitalización y la industria 4.0*. Obtenido de *Impacto industrial y laboral*: <https://industria.ccoo.es/4290fc51a3697f785ba14fce86528e10000060.pdf>

Kyocera. (2021). Obtenido de *5 ventajas de la innovación de procesos en las grandes empresas*: <https://www.kyoceradocumentsolutions.es/es/smarter-workspaces/business-challenges/paperless/5-ventajas-de-la-innovacion-de-procesos-en-las-grandes-empresas.html>

*La innovación de procesos como arma estratégica*. (2021). Obtenido de <https://www.kyoceradocumentsolutions.es/es/smarter-workspaces/business-challenges/paperless/5-ventajas-de-la-innovacion-de-procesos-en-las-grandes-empresas.html>

Littlewood. (2018). *Vista de Acoso laboral, Renuncia Psicológica y manifestaciones psicosomáticas en empleados de una procesadora de frijol*. *revista de la faculta de contaduria y ciencias administrativas*. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/72/83>

Ompi. (2021). *Índice Mundial de Innovación 2021*. Obtenido de *Seguimiento de la innovación durante la crisis de la COVID-19*: [https://www.wipo.int/global\\_innovation\\_index/es/2021/](https://www.wipo.int/global_innovation_index/es/2021/)

Peñaloza. (2014). *CAUSAS DE LA DESERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/24274/1/PM.FINAL%20APROBADA%20T.G.%20ISABELLA%20PEN%CC%83ALOZA%20NOV%2024%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Quarterly, M. (1 de February de 2012). *A CEO's guide to innovation in China*. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/asia-pacific/a-ceos-guide-to-innovation-in-china>

Ripoll. (2017). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5045/504553252006/html/>

Rivas, S. (12 de Mayo de 2020). *Obtenido de Innovación para la salida de la crisis y el crecimiento futuro: tres aprendizajes de la pandemia:*  
<https://blogs.iadb.org/innovacion/es/innovacion-tesis-y-crecimiento-futuro-tres-aprendizajes-de-la-pandemia/>

Rodríguez, V. J. J. (2020). *Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional.* scielo.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-43812020000100052](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-43812020000100052)

Schuman. (2015). *Human resources and innovation:*. Obtenido de  
<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=705009006021025110000065069010067110033043005000058070028025102125004026119008086024019049032015010126055086031124007120016108055071011065053094004115019007112026094024010062068016097126123015110078126020064003>

Silvestrini, J. (2019, 4 noviembre). *Los cambios en el mercado laboral y el empleo que viene.* <https://www.iproup.com/innovacion/7342-los-cambios-en-el-mercado-laboral-y-el-empleo-que-viene>. <https://www.iproup.com/innovacion/7342-los-cambios-en-el-mercado-laboral-y-el-empleo-que-viene>

Suncker. (2019). Obtenido de  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35386/S2012809\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35386/S2012809_es.pdf)

Trejo, J. M. (2016). *The customer knowledge management and innovation.* Obtenido de  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v61n3/0186-1042-cya-61-03-00456.pdf>

Unidas, N. (s.f.). *Forjando nuestro futuro juntos.* Obtenido de *El futuro del trabajo:*  
<https://www.un.org/es/un75/impact-digital-technologies>

Unidiersia. (2012). Obtenido de *Deserción laboral: ¿por qué ocurre?:*  
<https://www.universia.net/pe/actualidad/empleo/desercion-laboral-que-ocurre-922501.html>

University, U. N. (1 de Dicember de 2021). *2th Conference on Model-based Evidence on Innovation and Development (MEIDE).* Obtenido de  
<https://www.merit.unu.edu/meide12/>

Valverde, Mishell, L. P. (2019). *DISEÑO DE UN PLAN METODOLÓGICO PARA REDUCIR LOS NIVELES DE ROTACIÓN Y AUSENTISMO DEL PERSONAL, DE LA EMPRESA SUAREZ SALAS CONSTRUCTORES S.A., EN EL CANTON MOCACHE, PROVINCIA DE LOS RÍOS.* universidad catolica santiago de guayaquil FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS.  
<http://201.159.223.180/bitstream/3317/12848/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-507.pdf>

Weller. (s.f.). *La pandemia del COVID-19.* Obtenido de 2020:  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

Weller, J. (s.f.). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

Zulu, K; Chetty, N y Karodia, A (2017) *the impact of staff turnover on organizational performance: a case of the three non-profit organizations in verulam (republic of South Africa)*. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)* Vol 6, Issue 6. Available from: <https://search.proquest.com/openview/4fcf299c727f7659253383111a4d09ef/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1606373>.

Jimeno, E.M. (2018). *Revisión Sistemática de Literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores. (Trabajo de grado)*. Universidad Cooperativa de Colombia, Bucaramanga. Recuperado de: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8426/2/2018\\_revision\\_sistemica\\_literatura .pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8426/2/2018_revision_sistemica_literatura.pdf)