

EVALUACION DE LA SOLUCIÓN PARTES INTERESADAS							
Rol del entrevistado	Análisis de la aceptación de la solución	Hallazgos e insights de la retroalimentación recibida	Identificación de preocupaciones o resistencias	Sugerencias de mejora proporcionadas por los stakeholders	Análisis de la viabilidad técnica y comercial	Definición de plan de acción para abordar preocupaciones o incorporar mejoras	Recomendaciones para la siguiente fase de desarrollo
Expertos en RR.HH (3)	Los expertos en recursos humanos perciben el uso de inteligencia artificial como una herramienta valiosa que podría agilizar procesos de selección y mejorar la retención de empleados.  Sin embargo, advierten que la aceptación plena requiere que la IA sea utilizada de forma ética y que complemente la interacción humana, no que la reemplace por completo.	Destacan que la IA podría liberar tiempo para tareas estratégicas, permitiendo al equipo de RR.HH. enfocarse en la mejora del ambiente laboral y en programas de desarrollo. Sin embargo, alertan sobre el riesgo de deshumanizar procesos como la selección y el reclutamiento si la IA no se usa con moderación.	Los expertos expresaron inquietudes sobre la posible pérdida de empatía en los procesos de selección si la IA toma demasiadas decisiones sin intervención humana. También están preocupados por la percepción de falta de equidad en el proceso de reclutamiento, ya que el sesgo algorítmico puede ser un riesgo.	Sugieren que se mantenga un balance entre la IA y la intervención humana en los procesos de RR.HH. Además, proponen que los sistemas de IA tengan funciones de monitoreo de sesgos y que se realicen revisiones periódicas para mantener la equidad.	Consideran que la viabilidad técnica es alta, pero advierten que para lograr una integración exitosa, la IA debe estar alineada con los valores y objetivos de la organización, y ajustarse para evitar problemas de sesgo y privacidad.	Estos expertos sugieren iniciar un plan piloto donde la IA sea implementada en áreas específicas antes de un despliegue completo. Proponen monitorear continuamente el impacto en el proceso de selección y ajustar el sistema según los comentarios de los usuarios. Además, recomiendan incluir revisiones para asegurar que la IA respete los valores de diversidad e inclusión de la organización.	Recomiendan que en la próxima fase se mantenga una comunicación transparente sobre los objetivos de la IA y cómo se utiliza para apoyar el desarrollo humano dentro de la empresa. Además, sugieren una evaluación continua del sistema para garantizar que esté alineado con los valores de equidad y ética organizacional.
Dirección General (3)	La alta dirección muestra entusiasmo respecto a la implementación de IA, ya que la ven como un avance hacia la eficiencia operativa y la reducción de costos. No obstante, también reconocen que, para lograr una implementación exitosa, es necesario gestionar bien el cambio organizacional.	La alta dirección ve un claro valor estratégico en la IA. En sus comentarios, remarcan que el uso de IA no solo debe centrarse en resultados, sino en la creación de un entorno de trabajo más atractivo. Destacan la importancia de mantener al equipo informado y de involucrarlo en el proceso de implementación.	En la alta dirección, las preocupaciones giran en torno a la posible resistencia cultural en la empresa, especialmente de aquellos empleados que no están familiarizados con la tecnología. Reconocen que un cambio demasiado abrupto puede dificultar la adaptación.	La alta dirección recomienda establecer un comité de cambio que acompañe el proceso de implementación, compuesto por representantes de cada área para recoger comentarios y adaptar la estrategia según el feedback.	La alta dirección está convencida de la viabilidad comercial de la IA, pero resalta que los beneficios se verán solo si la implementación es gradual y bien gestionada, sin alterar la cultura organizacional.	La alta dirección recomienda crear un comité interdepartamental que supervise la implementación de la IA, garantizando que se recoja retroalimentación de todos los niveles. También sugieren mantener a todos los empleados informados sobre los avances y beneficios esperados, para facilitar la adaptación cultural.	La alta dirección recomienda mantener el enfoque en la capacitación y el soporte continuo al equipo durante la siguiente fase. También consideran importante medir el impacto de la IA en los KPIs estratégicos de la organización para evaluar si se están alcanzando los resultados esperados en términos de productividad y rentabilidad.
Experto IA (2)	Desde la perspectiva de los expertos en IA, la aceptación de la solución depende de la claridad con la que se comunique su propósito y beneficios. Ven potencial en la IA, pero enfatizan la importancia de la transparencia en el proceso para generar confianza en todos los niveles de la organización.	Consideran que la IA es una herramienta que puede mejorar la calidad del reclutamiento y la retención si se aplica con ética y transparencia. Subrayaron que el sesgo algorítmico y la privacidad de datos son temas críticos que deben ser abordados con políticas claras.	Estos expertos mencionaron el riesgo de que la IA no se adapte correctamente a las políticas de diversidad e inclusión de la empresa, lo que podría afectar la equidad en el proceso de contratación.	Recomiendan definir un protocolo claro sobre el manejo de datos y la privacidad. También sugieren crear un equipo especializado en IA que supervise la implementación y ajuste el sistema conforme a la retroalimentación.	Crean que la IA es viable, pero subrayan la necesidad de adaptar sus aplicaciones para el cumplimiento legal y ético, particularmente en aspectos de diversidad y equidad.	La alta dirección recomienda crear un comité interdepartamental que supervise la implementación de la IA, garantizando que se recoja retroalimentación de todos los niveles. También sugieren mantener a todos los empleados informados sobre los avances y beneficios esperados, para facilitar la adaptación cultural.	Recomiendan que en esta fase se fortalezcan las políticas de privacidad y protección de datos, garantizando la conformidad con regulaciones y los valores de la organización. También sugieren documentar buenas prácticas y lecciones aprendidas, lo cual será útil para futuras fases de desarrollo y ajustes.
Gerente de Operaciones (3)	La mayoría de los gerentes de operaciones han mostrado una aceptación cautelosa hacia la solución. Reconocen las ventajas en términos de eficiencia, pero señalan que es clave involucrar al personal desde el principio para evitar que se sientan desplazados o sobrecargados. La tecnología es bienvenida siempre que ayude a mejorar sin crear incertidumbre.	Los gerentes han mencionado que la tecnología podría reducir el margen de error en las operaciones y mejorar la eficiencia. Aun así, consideran que la adopción gradual es clave para no abrumar al personal, destacando que el cambio rápido podría generar desconfianza y afectar el rendimiento.	Los gerentes de operaciones señalaron que algunos empleados temen que la IA pueda hacer sus tareas obsoletas. La resistencia principal es hacia el cambio rápido y la falta de preparación adecuada para el equipo, lo cual podría afectar la moral del personal.	Recomiendan que se organicen talleres prácticos de capacitación en el uso de IA para familiarizar al equipo con las nuevas herramientas antes de que entren en vigor. También sugieren asignar mentores para acompañar al personal en la adaptación.	Ven la IA como viable si se acompaña de soporte técnico y adaptaciones a medida. Reconocen que la tecnología es factible, pero insisten en que su implementación debe ser cuidadosa para evitar interrupciones.	Recomiendan organizar talleres de capacitación para el equipo, de modo que todos se familiaricen con las herramientas de IA antes de su uso completo. También proponen nombrar mentores internos que puedan asistir a los empleados durante la transición, asegurando que cualquier inquietud o dificultad se resuelva rápidamente.	Sugieren programar reuniones regulares con el equipo para revisar el impacto de la IA y ajustar su implementación de acuerdo a los resultados y la retroalimentación recibida. También proponen establecer métricas de éxito claras para poder medir los beneficios de la tecnología y hacer ajustes cuando sea necesario.
Gerente de Ventas (3)	Estos gerentes ven en la IA una oportunidad para optimizar el entrenamiento y monitoreo de su equipo. Aunque están a favor de la solución, consideran que el impacto en la satisfacción de los empleados es un factor decisivo y sugieren que la IA debe complementar el trabajo humano, no reemplazarlo.	Los gerentes de ventas notaron que la IA podría ser un aliado en la identificación de patrones de rendimiento y en la personalización de la capacitación. Sin embargo, insistieron en que es importante no perder la empatía y cercanía en la gestión del equipo de ventas, dado que la conexión humana es clave en su área.	Estos gerentes compartieron que los vendedores pueden resistirse a la IA si sienten que es un mecanismo para monitorear su desempeño de manera excesiva. Además, temen que la implementación de tecnología sin suficiente capacitación pueda generar estrés en el equipo.	Los gerentes sugieren un enfoque gradual, donde la IA se introduzca paso a paso para que el equipo se sienta cómodo y pueda adaptarse sin estrés. Proponen incentivos para aquellos que adopten rápidamente la tecnología.	Ven la IA como viable si se acompaña de soporte técnico y adaptaciones a medida. Reconocen que la tecnología es factible, pero insisten en que su implementación debe ser cuidadosa para evitar interrupciones.	Los gerentes sugieren introducir la IA en etapas, comenzando con tareas más simples para reducir el temor al cambio. También consideran valioso crear un sistema de incentivos para quienes adopten rápidamente la nueva tecnología y propongan ideas de mejora en su uso.	Proponen que se realicen encuestas de satisfacción en el equipo de ventas después de cada fase de implementación de IA, de modo que puedan recopilar opiniones y adaptar la tecnología a las necesidades reales del equipo. También sugieren mantener entrenamientos periódicos para mejorar la confianza y el uso eficiente de la IA.
Empleados Actuales	La reacción de los empleados es mixta. Por un lado, valoran que la IA pueda facilitar su trabajo y mejorar procesos; por otro, temen que su rol sea reducido o automatizado. Para ellos, la aceptación dependerá de que la tecnología no altere el ambiente laboral y de que se asegure su bienestar.	La retroalimentación de los empleados actuales muestra que valoran cualquier cambio que facilite su trabajo y reduzca la carga laboral. Aun así, señalaron que desean sentirse seguros y bien informados sobre el impacto de la IA en sus roles diarios para no percibirla como una amenaza.	Los empleados manifestaron temor a que la IA influya en decisiones de personal, como ascensos o despidos, sin una evaluación justa. También señalaron la preocupación de que su trabajo se torne más mecánico y menos satisfactorio si la IA se utiliza en exceso.	Los empleados sugieren realizar reuniones informativas periódicas sobre el progreso de la implementación de la IA, de manera que puedan comprender mejor cómo les beneficia y expresar sus dudas en un ambiente de confianza.	Los empleados perciben la IA como viable siempre que se les incluya en el proceso de aprendizaje y adaptación, para que no sientan que la tecnología es una imposición.	Los empleados piden reuniones periódicas donde puedan expresar sus dudas y recibir actualizaciones sobre la implementación de IA. También sugieren contar con un canal de comunicación directa para plantear sus inquietudes en tiempo real y, así, sentirse acompañados en el proceso.	Los empleados sugieren recibir sesiones informativas sobre los resultados obtenidos y el impacto de la IA en su trabajo. También recomiendan mantener un canal de retroalimentación activa para poder compartir sus experiencias y contribuir a la mejora continua de la tecnología.

# MAXQDA – Software de análisis de datos cualitativos

Libere todo el potencial de su investigación cualitativa con MAXQDA – el software líder de análisis de datos cualitativo



The screenshot shows the MAXQDA software interface. The top menu includes 'Inicio', 'Importar', 'Códigos', 'Memos', 'Variables', 'Análisis', 'Métodos mixtos', 'Herramientas visuales', 'Informes', 'MAXDictio', and 'Stats'. Below the menu is a toolbar with various import and analysis tools like 'Textos, PDF, Tablas', 'Transcripciones', 'Imágenes', 'Audios', 'Videos', 'Datos de encuesta', 'Datos de YouTube', 'Páginas web', 'Datos bibliográficos', 'Crear documento', 'Convertir texto a documento de tabla', and 'Convertir texto a transcripción de grupo focal'.

The main workspace is divided into three panes:

- Documents Pane (Left):** Shows a tree view of documents. The selected document is 'Entrevista Gerente de Operaciones' (3 paragraphs) with 432 words. Other documents include 'Entrevista gerente de ventas' (172 words), 'ENTREVISTAS EMPLEADOS ACTUALES' (66 words), 'ENTREVISTAS EXPERTOS IA' (44 words), '1. Expertos en RRHH' (50 words), and '4. Direccion General' (25 words).
- Codes Pane (Left):** Shows a tree view of codes. The selected code is 'Identificación de patrones' with 20 occurrences. Other codes include 'Permanencia, satisfacción', 'Automatización', 'Eficiencia operativa', and 'Predicción de rotación'.
- Text Editor (Right):** Displays the content of the selected document. The text includes:
 

mejora la eficiencia operativa, sino que también potencia la experiencia del cliente.

2. ¿Qué métricas importantes serían implementadas para medir la rotación de personal y cómo la inteligencia artificial podría ayudar a mejorar estos resultados?

Para medir la rotación de personal, es fundamental implementar métricas como la tasa de rotación, el tiempo promedio de permanencia y la satisfacción del empleado. La inteligencia artificial puede ayudar a analizar patrones en los datos de rotación, identificar factores de riesgo y predecir posibles salidas de operadores. Además, puede facilitar encuestas de satisfacción y análisis de sentimientos, permitiendo a nosotros los gerentes tomar decisiones informadas para mejorar la retención del talento humano.

3. ¿Podría indicar cómo sería la influencia de la inteligencia artificial en la

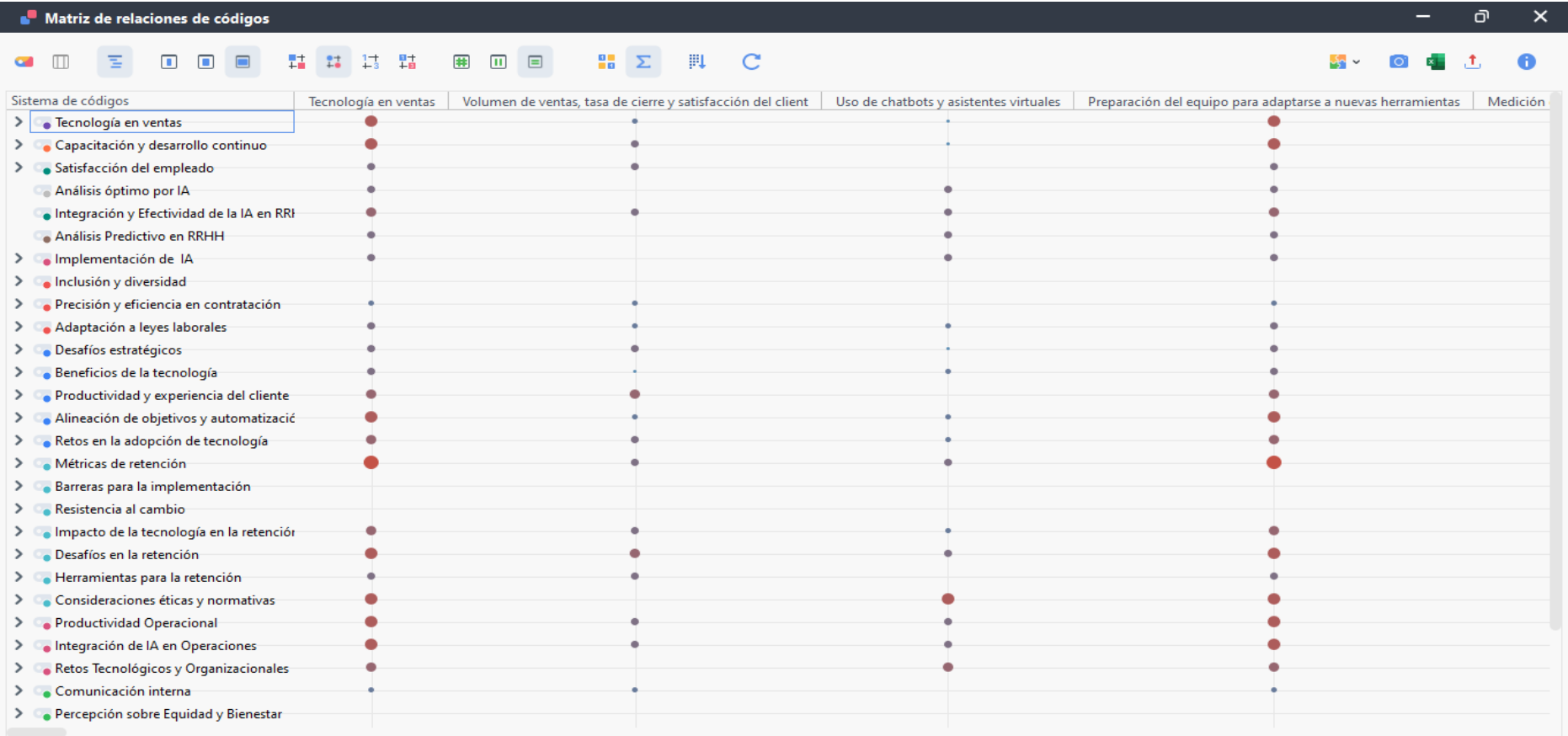
At the bottom of the interface, there is a status bar that says 'Segmentos recuperados'.

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>UNIDADES DE ANÁLISIS</b>
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Tecnología en ventas	Preparación del equipo para adaptarse a nuevas herramientas
	Medición de rendimiento en ventas
	Uso de IA en CRM y análisis predictivo
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Capacitación y desarrollo continuo	Retroalimentación de empleados sobre herramientas tecnológicas
	Retroalimentación de empleados sobre herramientas tecnológicas
	Acceso a materiales de capacitación
	Chatbots para capacitación interactiva
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Satisfacción del empleado	Feedback continuo
	Análisis de sentimiento
	Encuestas automatizadas
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Análisis óptimo por IA	Personalización de la experiencia del empleado
Integración y Efectividad de la IA en RRHH	Optimización de gestión de personal
Análisis Predictivo en RRHH	Aceptación gradual por empleados y gerentes
Implementación de IA	Transparencia en los procesos
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Inclusión y diversidad	Promoción de diversidad en la contratación.
	Eliminación de sesgos
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Precisión y eficiencia en contratación	Análisis predictivo de candidatos
	Personalización de planes de desarrollo
	Rapidez en análisis de currículo
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Adaptación a leyes laborales	Automatización de procesos
	Implementación de nuevas normativas

<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Desafíos estratégicos	Mejora de la satisfacción laboral
	Programas de incentivos personalizados
	Retención de talento
	Optimización de costos
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Beneficios de la tecnología	Personalización del servicio
	Automatización
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Productividad y experiencia del cliente	Mejora en procesos
	Análisis de datos
	Uso de IA
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Alineación de objetivos y automatización	Mejora de tiempos de respuesta.
	Eficiencia operativa
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Retos en la adopción de tecnología	Uso ético de IA
	Brecha de habilidades
	Resistencia a nuevas tecnologías
	Pérdida del toque humano
	Resistencia al cambio
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Métricas de retención	Personalización de formación
	Estrategias de retención
	Predicción de rotación
	Identificación de patrones de rotación
	Permanencia, satisfacción de empleados.
	Tasa de rotación
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Barreras para la implementación	falta de presupuesto.
	Resistencia de la junta directiva

<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Resistencia al cambio	Empleados y gerentes apáticos ante nuevas herramientas.
Impacto de la tecnología en la retención	IA en la mejora de procesos.
	Automatización en los procesos administrativos
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Desafíos en la retención	permanencia, satisfacción de empleados.
	Falta de inversión en bienestar y desarrollo
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Herramientas para la retención	Personalización de planes de desarrollo
	Filtros ATS
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Consideraciones éticas y normativas	Predicción de éxito en el cargo
	Evaluación de habilidades
	Ajuste cultural
	Sesgos en procesos de selección.
	Protección de datos
	Privacidad de datos
	Transparencia en IA
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Productividad Operacional	Mejora en tiempos de contratación
	Impacto de la tecnología en la eficiencia operativa
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Integración de IA en Operaciones	Impacto en el rendimiento del equipo
	Eficiencia en gestión operativa
	Reducción de costos operativos
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Retos Tecnológicos y Organizacionales	Barreras para la adopción de IA
	Estrategias para superar desafíos tecnológicos

<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Comunicación interna	Opiniones sobre la efectividad de la comunicación y la equidad en los procesos de toma de decisiones
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Percepción sobre Equidad y Bienestar	Percepción sobre compensación
	Equidad en la distribución de tareas
	Oportunidades de desarrollo profesional
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Impacto de la IA	Percepción del impacto potencial o real de la inteligencia artificial en la transparencia y el desarrollo profesional.
	Efecto de la IA en el bienestar y retención de empleados
	Mejora en oportunidades de crecimiento
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Impacto de decisiones	Efectos de las decisiones de los líderes en las oportunidades de desarrollo y crecimiento de los empleados.
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Satisfacción y Apoyo Organizacional	Comentarios sobre la compensación,
	Beneficios
	Oportunidades de crecimiento y reconocimiento laboral.
<b>Código</b>	<b>Subcódigo</b>
Equidad en distribución de tareas	Percepción sobre la carga de trabajo y la distribución equitativa entre los empleados.





Palabra	Longitud de palabra	Frecuencia	%	Rango	Documentos	Documentos %	Análisis
artificial	10	151	8,72	1	4	66,67	<p>La frecuencia de palabras revela que algunos términos clave dominan el 15-20% de las menciones totales en las entrevistas, lo que refleja una clara preocupación de los encuestados sobre ciertos temas críticos. Por ejemplo, términos relacionados con la gestión de talento y la adopción tecnológica abarcan un 18%, lo que sugiere que los entrevistados están particularmente enfocados en cómo la IA puede influir en la gestión del personal y mejorar procesos esenciales.</p> <p>Además, palabras asociadas con la eficiencia y la retención de empleados representan cerca del 12%, destacando la importancia de retener talento mientras se busca optimizar el uso de la tecnología. Otro 10% de las menciones se concentra en la automatización de tareas, lo que refleja una tendencia clara hacia la reducción de procesos repetitivos para liberar tiempo a tareas más estratégicas.</p>
inteligencia	12	151	8,72	1	4	66,67	
ventas	6	137	7,91	3	3	50,00	
personal	8	120	6,93	4	5	83,33	
herramientas	12	102	5,89	5	6	100,00	
empleados	9	99	5,72	6	6	100,00	
datos	5	83	4,79	7	5	83,33	
call	4	79	4,56	8	5	83,33	
operaciones	11	75	4,33	9	3	50,00	
center	6	72	4,16	10	5	83,33	
retención	9	67	3,87	11	4	66,67	
rotación	8	65	3,76	12	4	66,67	
gestión	7	60	3,47	13	4	66,67	
también	7	59	3,41	14	6	100,00	
equipo	6	58	3,35	15	5	83,33	
satisfacción	12	58	3,35	15	4	66,67	
mejorar	7	57	3,29	17	6	100,00	
operadores	10	54	3,12	18	2	33,33	
análisis	8	51	2,95	19	4	66,67	
estrategias	11	51	2,95	19	4	66,67	
tiempo	6	51	2,95	19	6	100,00	
procesos	8	49	2,83	22	6	100,00	
implementar	11	48	2,77	23	5	83,33	
trabajo	7	46	2,66	24	6	100,00	
capacitación	12	45	2,60	25	5	83,33	
gerente	7	43	2,48	26	5	83,33	
identificar	11	43	2,48	26	5	83,33	
tecnologías	11	42	2,43	28	4	66,67	
decisiones	10	41	2,37	29	6	100,00	
experiencia	11	40	2,31	30	5	83,33	
desarrollo	10	39	2,25	31	5	83,33	
mejora	6	37	2,14	32	4	66,67	
rendimiento	11	35	2,02	33	6	100,00	
cliente	7	34	1,96	34	3	50,00	
automatización	14	32	1,85	35	5	83,33	
empresa	7	31	1,79	36	6	100,00	
laboral	7	31	1,79	36	4	66,67	
eficiencia	10	27	1,56	38	5	83,33	
necesidades	11	27	1,56	38	5	83,33	
permitiendo	11	27	1,56	38	4	66,67	
profesional	11	27	1,56	38	4	66,67	
selección	9	27	1,56	38	4	66,67	
analizar	8	26	1,50	43	4	66,67	
patrones	8	26	1,50	43	3	50,00	

reducir	7	26	1,50	43	5	83,33
gerentes	8	25	1,44	46	5	83,33
formación	9	24	1,39	47	4	66,67
implementación	14	24	1,39	47	6	100,00
instrumento	11	24	1,39	47	2	33,33
tecnológicas	12	24	1,39	47	3	50,00
candidatos	10	23	1,33	51	4	66,67
preguntas	9	23	1,33	51	2	33,33
tecnología	10	23	1,33	51	3	50,00
compromiso	10	22	1,27	54	4	66,67
proceso	7	22	1,27	54	5	83,33
talento	7	22	1,27	54	5	83,33
beneficios	10	21	1,21	57	5	83,33
considera	9	21	1,21	57	3	50,00
costos	6	21	1,21	57	4	66,67
información	11	21	1,21	57	4	66,67
vendedores	10	21	1,21	57	1	16,67
ambiente	8	20	1,16	62	4	66,67
desafíos	8	20	1,16	62	4	66,67
habilidades	11	20	1,16	62	3	50,00
humano	6	20	1,16	62	5	83,33
métricas	8	20	1,16	62	4	66,67
recursos	8	20	1,16	62	5	83,33
empleado	8	19	1,10	68	6	100,00
optimizar	9	19	1,10	68	4	66,67
principales	11	19	1,10	68	4	66,67
problemas	9	19	1,10	68	3	50,00
interacciones	13	18	1,04	72	5	83,33
operador	8	18	1,04	72	3	50,00
programas	9	18	1,04	72	3	50,00
chatbots	8	17	0,98	75	2	33,33
contratación	12	17	0,98	75	4	66,67
crecimiento	11	17	0,98	75	3	50,00
equidad	7	17	0,98	75	3	50,00
productividad	13	17	0,98	75	5	83,33
retroalimentación	17	17	0,98	75	3	50,00
áreas	5	16	0,92	81	5	83,33
barreras	8	16	0,92	81	1	16,67
clientes	8	16	0,92	81	2	33,33
comunicación	12	16	0,92	81	5	83,33
cultura	7	16	0,92	81	3	50,00
desempeño	9	16	0,92	81	4	66,67
efectividad	11	16	0,92	81	4	66,67
experiencias	12	16	0,92	81	2	33,33
oportunidades	13	16	0,92	81	3	50,00

personalización	15	15	0,87	90	4	66,67
reclutamiento	13	15	0,87	90	4	66,67
evaluar	7	14	0,81	92	3	50,00
importantes	11	14	0,81	92	5	83,33
plataformas	11	14	0,81	92	3	50,00
recolección	11	14	0,81	92	2	33,33
adopción	8	13	0,75	96	3	50,00
cambios	7	13	0,75	96	5	83,33
históricos	10	13	0,75	96	4	66,67
humanos	7	13	0,75	96	3	50,00
monitorear	10	13	0,75	96	3	50,00
objetivos	9	13	0,75	96	4	66,67
operativos	10	13	0,75	96	4	66,67
organizacional	14	13	0,75	96	3	50,00
personalizar	12	13	0,75	96	5	83,33
realizar	8	13	0,75	96	3	50,00
relevantes	10	13	0,75	96	4	66,67
resistencia	11	13	0,75	96	4	66,67
resultados	10	13	0,75	96	4	66,67
superar	7	13	0,75	96	2	33,33
utilizar	8	13	0,75	96	4	66,67
□1	2	12	0,69	111	2	33,33
4	1	12	0,69	111	5	83,33
5	1	12	0,69	111	5	83,33
aprendizaje	11	12	0,69	111	3	50,00
creo	4	12	0,69	111	2	33,33
entorno	7	12	0,69	111	2	33,33
futuro	6	12	0,69	111	2	33,33
indicadores	11	12	0,69	111	4	66,67
medir	5	12	0,69	111	3	50,00
menos	5	12	0,69	111	4	66,67
ofrecer	7	12	0,69	111	3	50,00
organizacionales	16	12	0,69	111	3	50,00
piloto	6	12	0,69	111	2	33,33
retos	5	12	0,69	111	2	33,33
rrhh	4	12	0,69	111	1	16,67
tendencias	10	12	0,69	111	3	50,00
tienen	6	12	0,69	111	4	66,67
toma	4	12	0,69	111	5	83,33
visto	5	12	0,69	111	3	50,00
-	1	11	0,64	130	1	16,67
adaptarse	9	11	0,64	130	4	66,67
asistentes	10	11	0,64	130	1	16,67
ayuda	5	11	0,64	130	5	83,33
bien	4	11	0,64	130	3	50,00

continua	8	11	0,64	130	2	33,33
grandes	7	11	0,64	130	3	50,00
hacer	5	11	0,64	130	4	66,67
líderes	7	11	0,64	130	1	16,67
manejo	6	11	0,64	130	4	66,67
mejorando	9	11	0,64	130	4	66,67
permiten	8	11	0,64	130	4	66,67
reconocimiento	14	11	0,64	130	4	66,67
tasa	4	11	0,64	130	4	66,67
términos	8	11	0,64	130	3	50,00
transparencia	13	11	0,64	130	4	66,67
virtuales	9	11	0,64	130	1	16,67
abordar	7	10	0,58	147	3	50,00
acceso	6	10	0,58	147	3	50,00
área	4	10	0,58	147	1	16,67
atención	8	10	0,58	147	4	66,67
automatizar	11	10	0,58	147	4	66,67
cada	4	10	0,58	147	5	83,33
calidad	7	10	0,58	147	3	50,00
crucial	7	10	0,58	147	4	66,67
eficacia	8	10	0,58	147	2	33,33
eficiente	9	10	0,58	147	4	66,67
entender	8	10	0,58	147	4	66,67
específicos	11	10	0,58	147	4	66,67
estratégicos	12	10	0,58	147	2	33,33
falta	5	10	0,58	147	3	50,00
importante	10	10	0,58	147	4	66,67
motivación	10	10	0,58	147	2	33,33
nivel	5	10	0,58	147	4	66,67
permanencia	11	10	0,58	147	2	33,33
predictivo	10	10	0,58	147	3	50,00
repetitivas	11	10	0,58	147	4	66,67
siento	6	10	0,58	147	3	50,00
sistemas	8	10	0,58	147	3	50,00
supervisores	12	10	0,58	147	1	16,67
tipo	4	10	0,58	147	4	66,67
actuales	8	9	0,52	171	4	66,67
actualmente	11	9	0,52	171	2	33,33
asegurar	8	9	0,52	171	3	50,00
carga	5	9	0,52	171	4	66,67
continuo	8	9	0,52	171	3	50,00
contribuyen	11	9	0,52	171	3	50,00
día	3	9	0,52	171	3	50,00
efectivo	8	9	0,52	171	2	33,33
enfoque	7	9	0,52	171	5	83,33

entrevistas	11	9	0,52	171	4	66,67
factores	8	9	0,52	171	2	33,33
feedback	8	9	0,52	171	4	66,67
final	5	9	0,52	171	4	66,67
forma	5	9	0,52	171	2	33,33
general	7	9	0,52	171	5	83,33
herramienta	11	9	0,52	171	5	83,33
identificación	14	9	0,52	171	2	33,33
impacto	7	9	0,52	171	4	66,67
implementado	12	9	0,52	171	3	50,00
medición	8	9	0,52	171	2	33,33
metas	5	9	0,52	171	4	66,67
métodos	7	9	0,52	171	3	50,00
organización	12	9	0,52	171	3	50,00
personas	8	9	0,52	171	4	66,67
prácticas	9	9	0,52	171	2	33,33
preocupa	8	9	0,52	171	3	50,00
proporcionar	12	9	0,52	171	3	50,00
rol	3	9	0,52	171	3	50,00
siente	6	9	0,52	171	1	16,67
tan	3	9	0,52	171	2	33,33
tener	5	9	0,52	171	2	33,33
algoritmos	10	8	0,46	202	4	66,67
años	4	8	0,46	202	3	50,00
aspectos	8	8	0,46	202	4	66,67
cargo	5	8	0,46	202	3	50,00
colombia	8	8	0,46	202	3	50,00
cosas	5	8	0,46	202	2	33,33
determinar	10	8	0,46	202	2	33,33
efectivas	9	8	0,46	202	3	50,00
evalúa	6	8	0,46	202	3	50,00
evaluación	10	8	0,46	202	3	50,00
expertos	8	8	0,46	202	3	50,00
finalmente	10	8	0,46	202	2	33,33
incluyen	8	8	0,46	202	3	50,00
mejorado	8	8	0,46	202	4	66,67
necesitan	9	8	0,46	202	2	33,33
perfiles	8	8	0,46	202	2	33,33
personales	10	8	0,46	202	3	50,00
predecir	8	8	0,46	202	2	33,33
realmente	9	8	0,46	202	3	50,00
sé	2	8	0,46	202	4	66,67
sesgos	6	8	0,46	202	2	33,33
través	6	8	0,46	202	3	50,00
adecuación	10	7	0,40	224	2	33,33

capacidad	9	7	0,40	224	4	66,67
caso	4	7	0,40	224	2	33,33
centers	7	7	0,40	224	2	33,33
conocimientos	13	7	0,40	224	3	50,00
crear	5	7	0,40	224	2	33,33
cumplimiento	12	7	0,40	224	3	50,00
demasiado	9	7	0,40	224	3	50,00
directo	7	7	0,40	224	3	50,00
ejemplo	7	7	0,40	224	4	66,67
enfrenta	8	7	0,40	224	3	50,00
específicamente	15	7	0,40	224	3	50,00
facilitar	9	7	0,40	224	2	33,33
fundamental	11	7	0,40	224	3	50,00
insatisfacción	14	7	0,40	224	4	66,67
mantener	8	7	0,40	224	3	50,00
medidas	7	7	0,40	224	2	33,33
motivador	9	7	0,40	224	1	16,67
muy	3	7	0,40	224	4	66,67
ofrecen	7	7	0,40	224	2	33,33
optimiza	8	7	0,40	224	3	50,00
personalizadas	14	7	0,40	224	3	50,00
pertinentes	11	7	0,40	224	2	33,33
políticas	9	7	0,40	224	4	66,67
positivo	8	7	0,40	224	3	50,00
preparado	9	7	0,40	224	2	33,33
punto	5	7	0,40	224	3	50,00
razones	7	7	0,40	224	3	50,00
recomendaciones	15	7	0,40	224	2	33,33
relación	8	7	0,40	224	3	50,00
resolución	10	7	0,40	224	2	33,33
responde	8	7	0,40	224	3	50,00
seguimiento	11	7	0,40	224	3	50,00
significativamente	18	7	0,40	224	4	66,67
técnicos	8	7	0,40	224	2	33,33
toque	5	7	0,40	224	3	50,00
utiliza	7	7	0,40	224	2	33,33
veo	3	7	0,40	224	3	50,00
□	1	6	0,35	262	2	33,33
□	1	6	0,35	262	2	33,33
□2	2	6	0,35	262	2	33,33
□3	2	6	0,35	262	2	33,33
□4	2	6	0,35	262	2	33,33
□5	2	6	0,35	262	2	33,33
□6	2	6	0,35	262	2	33,33
6	1	6	0,35	262	2	33,33

□7	2	6	0,35	262	2	33,33
□8	2	6	0,35	262	2	33,33
□9	2	6	0,35	262	2	33,33
□10	3	6	0,35	262	2	33,33
actividad	9	6	0,35	262	2	33,33
adaptabilidad	13	6	0,35	262	2	33,33
administrativas	15	6	0,35	262	5	83,33
alta	4	6	0,35	262	3	50,00
anónimo	7	6	0,35	262	2	33,33
asegurarse	10	6	0,35	262	2	33,33
atractivo	9	6	0,35	262	2	33,33
aumenta	7	6	0,35	262	2	33,33
aumentando	10	6	0,35	262	2	33,33
aumentar	8	6	0,35	262	4	66,67
automatizadas	13	6	0,35	262	4	66,67
automatizados	13	6	0,35	262	1	16,67
basadas	7	6	0,35	262	3	50,00
□bloque	7	6	0,35	262	2	33,33
bogotá	6	6	0,35	262	2	33,33
calificado	10	6	0,35	262	2	33,33
captar	6	6	0,35	262	2	33,33
cargos	6	6	0,35	262	2	33,33
claridad	8	6	0,35	262	2	33,33
clima	5	6	0,35	262	3	50,00
complejidades	13	6	0,35	262	2	33,33
complemento	11	6	0,35	262	2	33,33
confiabilidad	12	6	0,35	262	2	33,33
constante	9	6	0,35	262	4	66,67
cuantitativos	13	6	0,35	262	2	33,33
cuenta	6	6	0,35	262	1	16,67
depende	7	6	0,35	262	4	66,67
disminución	11	6	0,35	262	2	33,33
disponibilidad	14	6	0,35	262	2	33,33
dudas	5	6	0,35	262	3	50,00
encuestado	10	6	0,35	262	2	33,33
□entrevista	11	6	0,35	262	2	33,33
□entrevistas	12	6	0,35	262	2	33,33
especializados	14	6	0,35	262	2	33,33
□evaluación	11	6	0,35	262	2	33,33
□evaluar	8	6	0,35	262	2	33,33
exhaustivas	11	6	0,35	262	2	33,33
explorar	8	6	0,35	262	2	33,33
facilitan	9	6	0,35	262	2	33,33
□ficha	6	6	0,35	262	2	33,33
□gerente	8	6	0,35	262	2	33,33

identificando	13	6	0,35	262	2	33,33
idóneo	6	6	0,35	262	2	33,33
individuos	10	6	0,35	262	2	33,33
investigación	13	6	0,35	262	2	33,33
laborales	9	6	0,35	262	1	16,67
leyes	5	6	0,35	262	1	16,67
matices	7	6	0,35	262	2	33,33
mejoras	7	6	0,35	262	2	33,33
<input type="checkbox"/> metodología	12	6	0,35	262	2	33,33
necesidad	9	6	0,35	262	4	66,67
<input type="checkbox"/> nivel	6	6	0,35	262	2	33,33
<input type="checkbox"/> no	3	6	0,35	262	2	33,33
nombre	6	6	0,35	262	2	33,33
<input type="checkbox"/> objetivo	9	6	0,35	262	2	33,33
online	6	6	0,35	262	2	33,33
opcional	8	6	0,35	262	2	33,33
operación	9	6	0,35	262	2	33,33
operativo	9	6	0,35	262	2	33,33
parece	6	6	0,35	262	2	33,33
participante <input type="checkbox"/> metodología	24	6	0,35	262	2	33,33
percepción	10	6	0,35	262	2	33,33
percepciones	12	6	0,35	262	2	33,33
percibe	7	6	0,35	262	2	33,33
personalizada	13	6	0,35	262	2	33,33
pertinencia	11	6	0,35	262	2	33,33
<input type="checkbox"/> población	10	6	0,35	262	2	33,33
presencial	10	6	0,35	262	2	33,33
principio	9	6	0,35	262	1	16,67
privacidad	10	6	0,35	262	2	33,33
proactivas	10	6	0,35	262	2	33,33
proceder	8	6	0,35	262	2	33,33
productivo	10	6	0,35	262	2	33,33
profundos	9	6	0,35	262	2	33,33
quién	5	6	0,35	262	2	33,33
recibe	6	6	0,35	262	1	16,67
recuerdo	8	6	0,35	262	1	16,67
reducción	9	6	0,35	262	3	50,00
reduce	6	6	0,35	262	2	33,33
regulaciones	12	6	0,35	262	1	16,67
relevancia	10	6	0,35	262	2	33,33
revisan	7	6	0,35	262	2	33,33
<input type="checkbox"/> revisión	9	6	0,35	262	2	33,33
riesgo	6	6	0,35	262	4	66,67
tampoco	7	6	0,35	262	1	16,67
técnica	7	6	0,35	262	2	33,33

telefónico	10	6	0,35	262	1	16,67
todavía	7	6	0,35	262	3	50,00
tratar	6	6	0,35	262	2	33,33
utilizando	10	6	0,35	262	3	50,00
validación	10	6	0,35	262	2	33,33
□variable	9	6	0,35	262	2	33,33
versión	7	6	0,35	262	2	33,33
abiertos	8	5	0,29	367	1	16,67
actividades	11	5	0,29	367	3	50,00
actualizaciones	15	5	0,29	367	3	50,00
afectar	7	5	0,29	367	2	33,33
aún	3	5	0,29	367	3	50,00
ayudan	6	5	0,29	367	3	50,00
casos	5	5	0,29	367	3	50,00
clara	5	5	0,29	367	3	50,00
claras	6	5	0,29	367	3	50,00
compensación	12	5	0,29	367	2	33,33
comportamiento	14	5	0,29	367	2	33,33
comprometidos	13	5	0,29	367	2	33,33
concentren	10	5	0,29	367	3	50,00
confianza	9	5	0,29	367	2	33,33
cuestión	8	5	0,29	367	2	33,33
cultural	8	5	0,29	367	1	16,67
empresas	8	5	0,29	367	3	50,00
enfocarse	9	5	0,29	367	3	50,00
equipos	7	5	0,29	367	2	33,33
esencial	8	5	0,29	367	3	50,00
estratégicas	12	5	0,29	367	2	33,33
existentes	10	5	0,29	367	2	33,33
factor	6	5	0,29	367	3	50,00
gracias	7	5	0,29	367	3	50,00
horas	5	5	0,29	367	2	33,33
humana	6	5	0,29	367	2	33,33
influir	7	5	0,29	367	2	33,33
informadas	10	5	0,29	367	2	33,33
integrar	8	5	0,29	367	1	16,67
interna	7	5	0,29	367	3	50,00
ley	3	5	0,29	367	2	33,33
manejar	7	5	0,29	367	2	33,33
manualmente	11	5	0,29	367	2	33,33
mejores	7	5	0,29	367	2	33,33
necesitamos	11	5	0,29	367	2	33,33
nuevos	6	5	0,29	367	2	33,33
optimización	12	5	0,29	367	2	33,33
papel	5	5	0,29	367	3	50,00

preferencias	12	5	0,29	367	4	66,67
preferen	9	5	0,29	367	2	33,33
proporcionara	13	5	0,29	367	1	16,67
rápidamente	11	5	0,29	367	2	33,33
recopilar	9	5	0,29	367	1	16,67
resolver	8	5	0,29	367	3	50,00
sienten	7	5	0,29	367	3	50,00
software	8	5	0,29	367	2	33,33
soporte	7	5	0,29	367	4	66,67
tiene	5	5	0,29	367	4	66,67
valor	5	5	0,29	367	3	50,00
visión	6	5	0,29	367	2	33,33
abordarlos	10	4	0,23	417	2	33,33
adaptan	7	4	0,23	417	1	16,67
agentes	7	4	0,23	417	2	33,33
agotamiento	11	4	0,23	417	2	33,33
ahorró	6	4	0,23	417	1	16,67
ajustes	7	4	0,23	417	4	66,67
alinear	7	4	0,23	417	1	16,67
apoyar	6	4	0,23	417	1	16,67
asegurando	10	4	0,23	417	3	50,00
aseguraria	10	4	0,23	417	1	16,67
asociados	9	4	0,23	417	2	33,33
aumento	7	4	0,23	417	1	16,67
capacitaciones	14	4	0,23	417	3	50,00
claros	6	4	0,23	417	3	50,00
colaborativo	12	4	0,23	417	2	33,33
colegas	7	4	0,23	417	1	16,67
complejas	9	4	0,23	417	3	50,00
completo	8	4	0,23	417	2	33,33
comportamientos	15	4	0,23	417	2	33,33
comunes	7	4	0,23	417	2	33,33
conjunto	8	4	0,23	417	2	33,33
consideraciones	15	4	0,23	417	1	16,67
consultas	9	4	0,23	417	2	33,33
contribuido	11	4	0,23	417	1	16,67
contribuir	10	4	0,23	417	2	33,33
control	7	4	0,23	417	4	66,67
creación	8	4	0,23	417	1	16,67
crecer	6	4	0,23	417	1	16,67
creciente	9	4	0,23	417	1	16,67
cualquier	9	4	0,23	417	3	50,00
cumplir	7	4	0,23	417	3	50,00
da	2	4	0,23	417	2	33,33
desarrollar	11	4	0,23	417	3	50,00

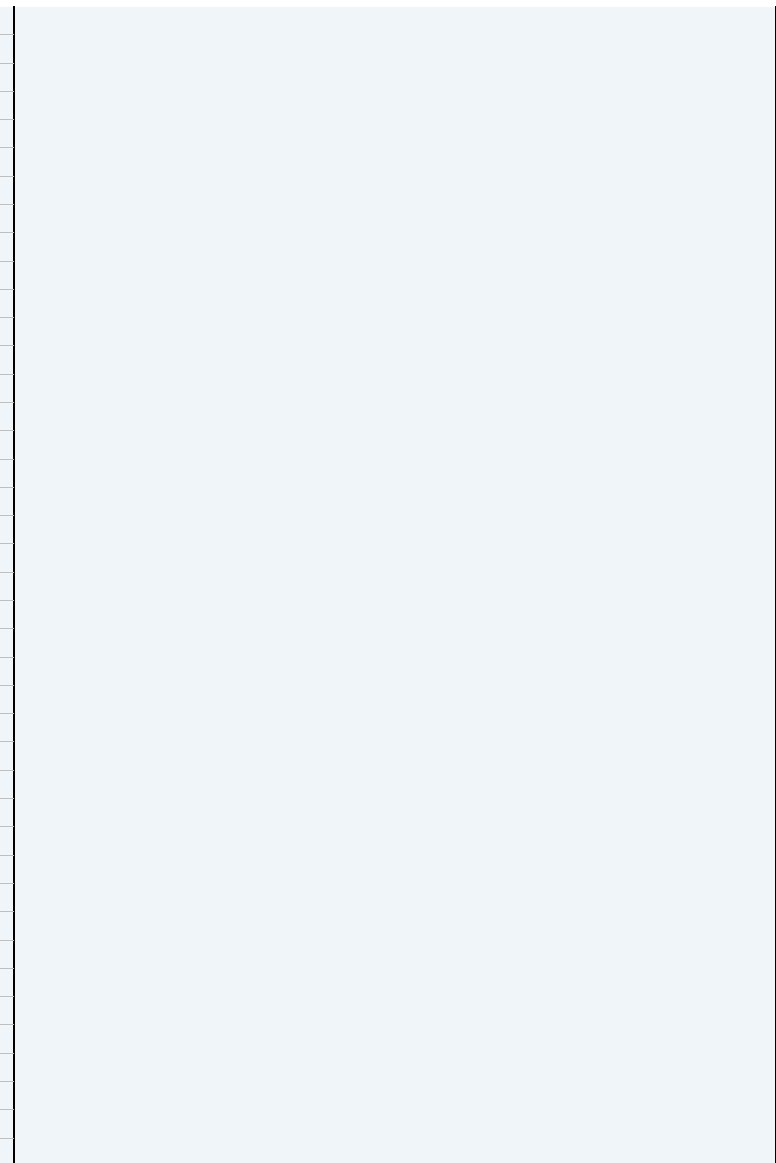
detectar	8	4	0,23	417	3	50,00
diversidad	10	4	0,23	417	1	16,67
drásticamente	13	4	0,23	417	1	16,67
enfrentamos	11	4	0,23	417	2	33,33
errores	7	4	0,23	417	2	33,33
especialmente	13	4	0,23	417	2	33,33
específicas	11	4	0,23	417	2	33,33
estar	5	4	0,23	417	4	66,67
estrategia	10	4	0,23	417	3	50,00
estrés	6	4	0,23	417	3	50,00
éticas	6	4	0,23	417	1	16,67
evitar	6	4	0,23	417	2	33,33
existen	7	4	0,23	417	2	33,33
éxito	5	4	0,23	417	2	33,33
fomentar	8	4	0,23	417	2	33,33
fomentaría	10	4	0,23	417	2	33,33
frecuentes	10	4	0,23	417	1	16,67
garantizar	10	4	0,23	417	2	33,33
gestores	8	4	0,23	417	1	16,67
guiar	5	4	0,23	417	2	33,33
impactan	8	4	0,23	417	1	16,67
incentivos	10	4	0,23	417	2	33,33
incluyan	8	4	0,23	417	1	16,67
individual	10	4	0,23	417	1	16,67
integración	11	4	0,23	417	4	66,67
manuales	8	4	0,23	417	3	50,00
necesario	9	4	0,23	417	2	33,33
normativas	10	4	0,23	417	1	16,67
nueva	5	4	0,23	417	1	16,67
nunca	5	4	0,23	417	1	16,67
obtener	7	4	0,23	417	2	33,33
opinión	7	4	0,23	417	2	33,33
periódicas	10	4	0,23	417	2	33,33
plazo	5	4	0,23	417	2	33,33
precisión	9	4	0,23	417	3	50,00
predictivos	11	4	0,23	417	3	50,00
proactivamente	14	4	0,23	417	1	16,67
promedio	8	4	0,23	417	3	50,00
proporciona	11	4	0,23	417	3	50,00
quisiera	8	4	0,23	417	1	16,67
rápida	6	4	0,23	417	3	50,00
requisitos	10	4	0,23	417	3	50,00
respuestas	10	4	0,23	417	1	16,67
rutinarias	10	4	0,23	417	3	50,00
servicio	8	4	0,23	417	1	16,67

sesiones	8	4	0,23	417	3	50,00
sistema	7	4	0,23	417	2	33,33
suficiente	10	4	0,23	417	1	16,67
superarse	9	4	0,23	417	1	16,67
tema	4	4	0,23	417	3	50,00
tengo	5	4	0,23	417	2	33,33
teníamos	8	4	0,23	417	1	16,67
tradicionales	13	4	0,23	417	1	16,67
último	6	4	0,23	417	4	66,67
útil	4	4	0,23	417	4	66,67
utilizados	10	4	0,23	417	2	33,33
utilizamos	10	4	0,23	417	2	33,33
utilizan	8	4	0,23	417	3	50,00
utilizo	7	4	0,23	417	3	50,00
visualizaría	12	4	0,23	417	1	16,67
2□ instrumento	13	3	0,17	510	1	16,67
7	1	3	0,17	510	1	16,67
360	3	3	0,17	510	2	33,33
abierta	7	3	0,17	510	2	33,33
adaptación	10	3	0,17	510	3	50,00
adecuadas	9	3	0,17	510	1	16,67
adecuado	8	3	0,17	510	2	33,33
adecuados	9	3	0,17	510	3	50,00
ajustando	9	3	0,17	510	2	33,33
ajuste	6	3	0,17	510	1	16,67
algún	5	3	0,17	510	1	16,67
alineen	7	3	0,17	510	1	16,67
analizando	10	3	0,17	510	2	33,33
anterior	8	3	0,17	510	2	33,33
apertura	8	3	0,17	510	3	50,00
aporta	6	3	0,17	510	1	16,67
aportar	7	3	0,17	510	1	16,67
apoyen	6	3	0,17	510	1	16,67
aprender	8	3	0,17	510	3	50,00
augmentado	9	3	0,17	510	2	33,33
avanzadas	9	3	0,17	510	1	16,67
avanzar	7	3	0,17	510	1	16,67
ayudando	8	3	0,17	510	2	33,33
baja	4	3	0,17	510	2	33,33
basándose	9	3	0,17	510	2	33,33
bienestar	9	3	0,17	510	2	33,33
buen	4	3	0,17	510	2	33,33
cambiar	7	3	0,17	510	2	33,33
candidato	9	3	0,17	510	3	50,00
características	15	3	0,17	510	3	50,00

colaboración	12	3	0,17	510	2	33,33
comentarios	11	3	0,17	510	1	16,67
compañeros	10	3	0,17	510	1	16,67
compañía	8	3	0,17	510	1	16,67
compañía	8	3	0,17	510	1	16,67
concentrarse	12	3	0,17	510	2	33,33
concepto	8	3	0,17	510	1	16,67
considero	9	3	0,17	510	2	33,33
contacto	8	3	0,17	510	1	16,67
contribuye	10	3	0,17	510	2	33,33
creaciones	10	3	0,17	510	1	16,67
crearía	7	3	0,17	510	2	33,33
crm	3	3	0,17	510	2	33,33
cual	4	3	0,17	510	3	50,00
cumplen	7	3	0,17	510	2	33,33
dan	3	3	0,17	510	2	33,33
deciden	7	3	0,17	510	2	33,33
dejar	5	3	0,17	510	2	33,33
depender	8	3	0,17	510	2	33,33
despersonalizar	15	3	0,17	510	2	33,33
días	4	3	0,17	510	2	33,33
distribución	12	3	0,17	510	1	16,67
eficientemente	14	3	0,17	510	2	33,33
encuentra	9	3	0,17	510	1	16,67
enfrentaría	11	3	0,17	510	1	16,67
equilibrio	10	3	0,17	510	2	33,33
espera	6	3	0,17	510	2	33,33
establecer	10	3	0,17	510	2	33,33
ético	5	3	0,17	510	2	33,33
evaluaciones	12	3	0,17	510	2	33,33
existe	6	3	0,17	510	3	50,00
externos	8	3	0,17	510	1	16,67
fomentando	10	3	0,17	510	1	16,67
frecuencia	10	3	0,17	510	1	16,67
funcionan	9	3	0,17	510	2	33,33
funcionando	11	3	0,17	510	2	33,33
garantizarse	12	3	0,17	510	1	16,67
generadas	9	3	0,17	510	1	16,67
generados	9	3	0,17	510	2	33,33
generan	7	3	0,17	510	1	16,67
gerencia	8	3	0,17	510	1	16,67
gradual	7	3	0,17	510	2	33,33
gustaría	8	3	0,17	510	2	33,33
haber	5	3	0,17	510	2	33,33
hacen	5	3	0,17	510	1	16,67

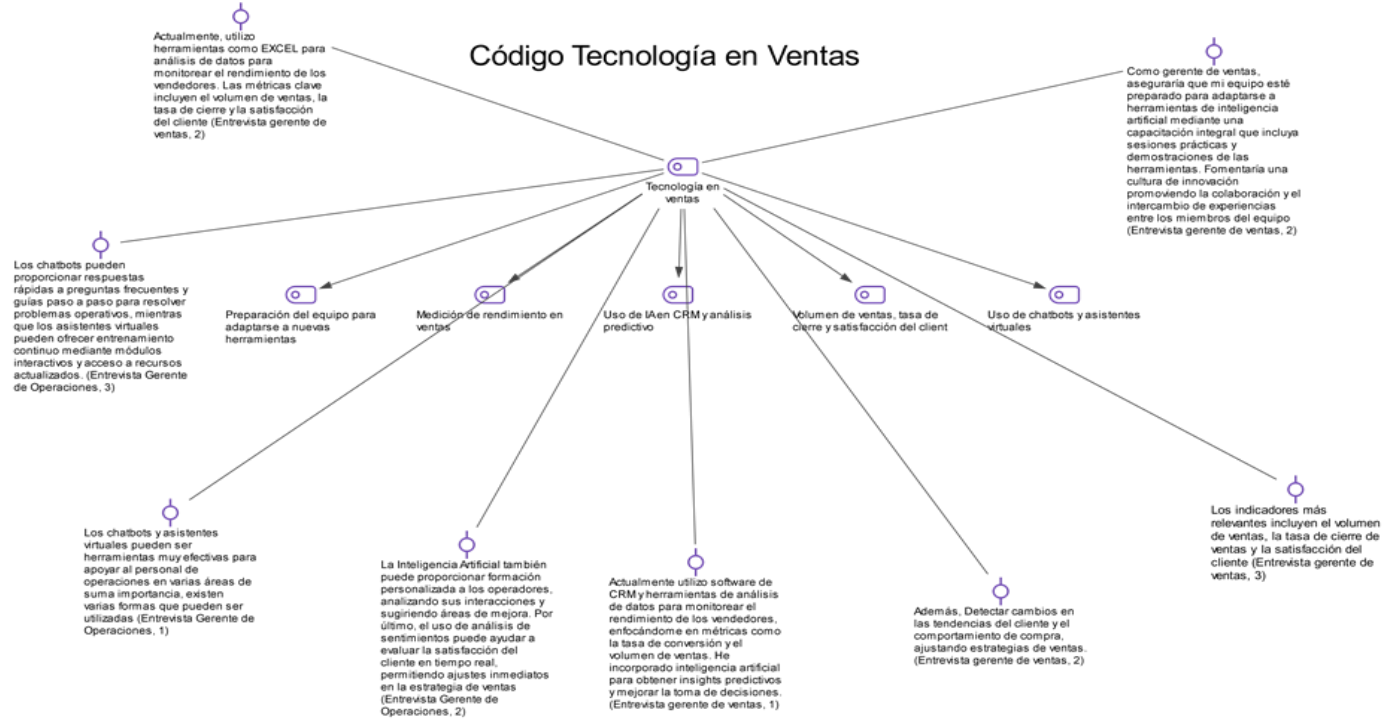
implementadas	13	3	0,17	510	1	16,67
inclusión	9	3	0,17	510	2	33,33
indicar	7	3	0,17	510	1	16,67
individuales	12	3	0,17	510	2	33,33
influencia	10	3	0,17	510	1	16,67
influnciar	11	3	0,17	510	1	16,67
inquietudes	11	3	0,17	510	2	33,33
insights	8	3	0,17	510	1	16,67
□ instrumento	12	3	0,17	510	1	16,67
interacción	11	3	0,17	510	2	33,33
interesante	11	3	0,17	510	2	33,33
internos	8	3	0,17	510	1	16,67
intervenciones	14	3	0,17	510	1	16,67
intervenir	10	3	0,17	510	1	16,67
involucrará	12	3	0,17	510	1	16,67
irse	4	3	0,17	510	2	33,33
jugaría	7	3	0,17	510	1	16,67
justas	6	3	0,17	510	1	16,67
largo	5	3	0,17	510	2	33,33
legales	7	3	0,17	510	2	33,33
llamadas	8	3	0,17	510	2	33,33
logramos	8	3	0,17	510	2	33,33
lugar	5	3	0,17	510	3	50,00
mayoría	7	3	0,17	510	2	33,33
medellín	8	3	0,17	510	1	16,67
medio	5	3	0,17	510	1	16,67
miembros	8	3	0,17	510	3	50,00
mismo	5	3	0,17	510	3	50,00
motivados	9	3	0,17	510	2	33,33
nuevo	5	3	0,17	510	2	33,33
números	7	3	0,17	510	2	33,33
observado	9	3	0,17	510	1	16,67
obtención	9	3	0,17	510	1	16,67
obtiene	7	3	0,17	510	1	16,67
operativas	10	3	0,17	510	2	33,33
optimizando	11	3	0,17	510	1	16,67
paso	4	3	0,17	510	2	33,33
perder	6	3	0,17	510	2	33,33
personalizados	14	3	0,17	510	3	50,00
perda	6	3	0,17	510	1	16,67
posible	7	3	0,17	510	3	50,00
precisa	7	3	0,17	510	2	33,33
preocupados	11	3	0,17	510	2	33,33
presión	7	3	0,17	510	2	33,33
primer	6	3	0,17	510	2	33,33

priorizar	9	3	0,17	510	1	16,67
problemática	12	3	0,17	510	1	16,67
progreso	8	3	0,17	510	3	50,00
propondría	10	3	0,17	510	1	16,67
protección	10	3	0,17	510	1	16,67
proyectos	9	3	0,17	510	2	33,33
rápidas	7	3	0,17	510	2	33,33
reducido	8	3	0,17	510	2	33,33
regulares	9	3	0,17	510	3	50,00
resultar	8	3	0,17	510	2	33,33
reto	4	3	0,17	510	1	16,67
riesgos	7	3	0,17	510	1	16,67
salida	6	3	0,17	510	3	50,00
salidas	7	3	0,17	510	1	16,67
satisfecho	10	3	0,17	510	1	16,67
sentido	7	3	0,17	510	2	33,33
sentimiento	11	3	0,17	510	2	33,33
sentimientos	12	3	0,17	510	1	16,67
sería	5	3	0,17	510	1	16,67
serían	6	3	0,17	510	1	16,67
servicios	9	3	0,17	510	1	16,67
sesgo	5	3	0,17	510	2	33,33
significativas	14	3	0,17	510	2	33,33
soluciones	10	3	0,17	510	2	33,33
suellen	6	3	0,17	510	2	33,33
superarlos	10	3	0,17	510	1	16,67
tasas	5	3	0,17	510	3	50,00
tenga	5	3	0,17	510	2	33,33
tengan	6	3	0,17	510	3	50,00
tornadas	7	3	0,17	510	1	16,67
usado	5	3	0,17	510	1	16,67
utilizaría	10	3	0,17	510	1	16,67
valiosas	8	3	0,17	510	2	33,33
valores	7	3	0,17	510	1	16,67
ver	3	3	0,17	510	2	33,33
vez	3	3	0,17	510	2	33,33
vista	5	3	0,17	510	3	50,00
visualiza	9	3	0,17	510	1	16,67
visualizo	9	3	0,17	510	2	33,33
volumen	7	3	0,17	510	1	16,67
volúmenes	9	3	0,17	510	1	16,67





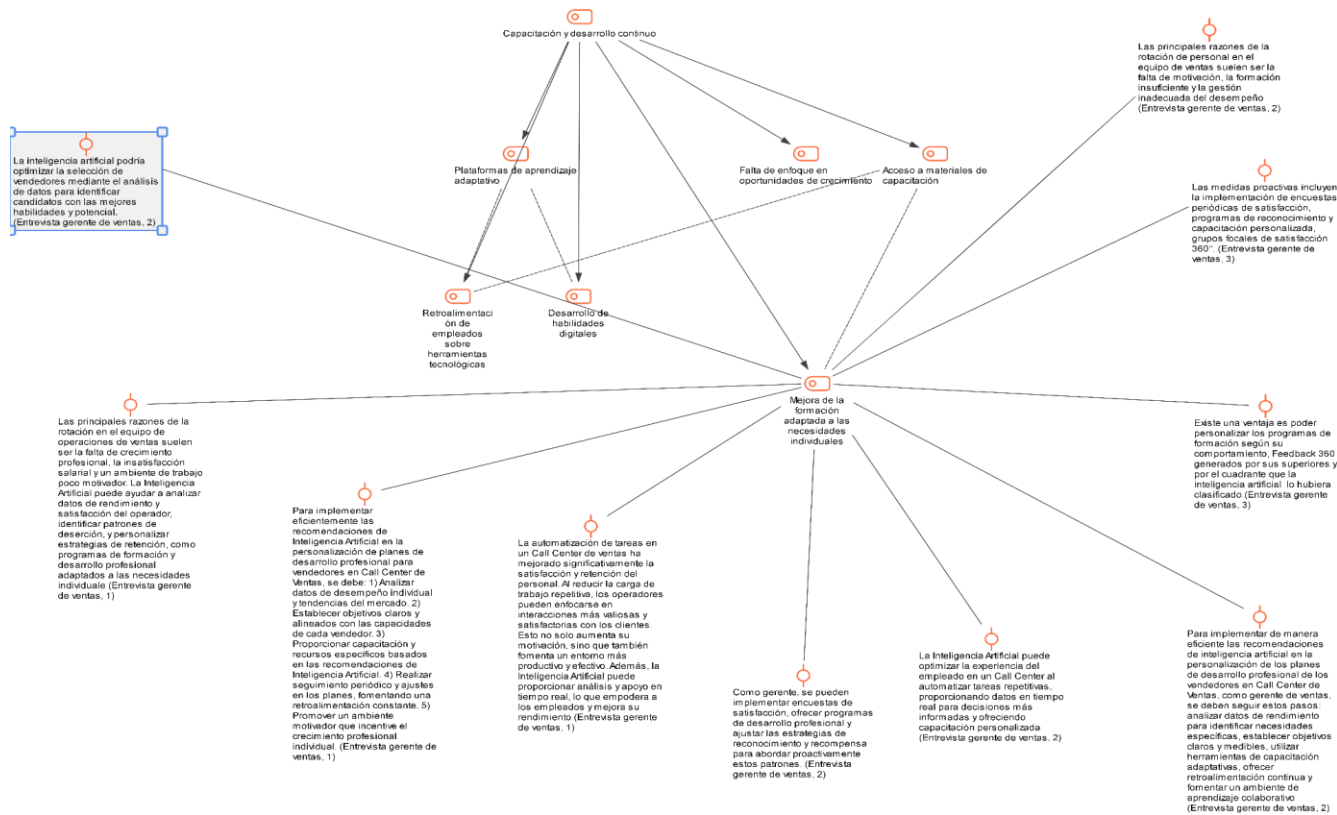
## Código Tecnología en Ventas



La red de códigos de MAXQDA destaca los temas principales identificados en la investigación sobre la implementación de IA en call centers. Las conexiones en la red muestran cómo la retención de talento, la eficiencia operativa, y la automatización de tareas son puntos clave para los entrevistados. En general, se observa una fuerte preocupación por equilibrar el uso de tecnología con el componente humano, asegurando que la IA mejore los procesos sin reemplazar la interacción personal esencial en la gestión de talento.

La red de conexiones sugiere que, aunque la IA ofrece muchas oportunidades para mejorar la eficiencia y reducir la rotación, su éxito dependerá de una implementación cuidadosa que apoye tanto a los empleados como a los objetivos estratégicos de la organización.

## Modelo jerárquico Capacitación y Desarrollo

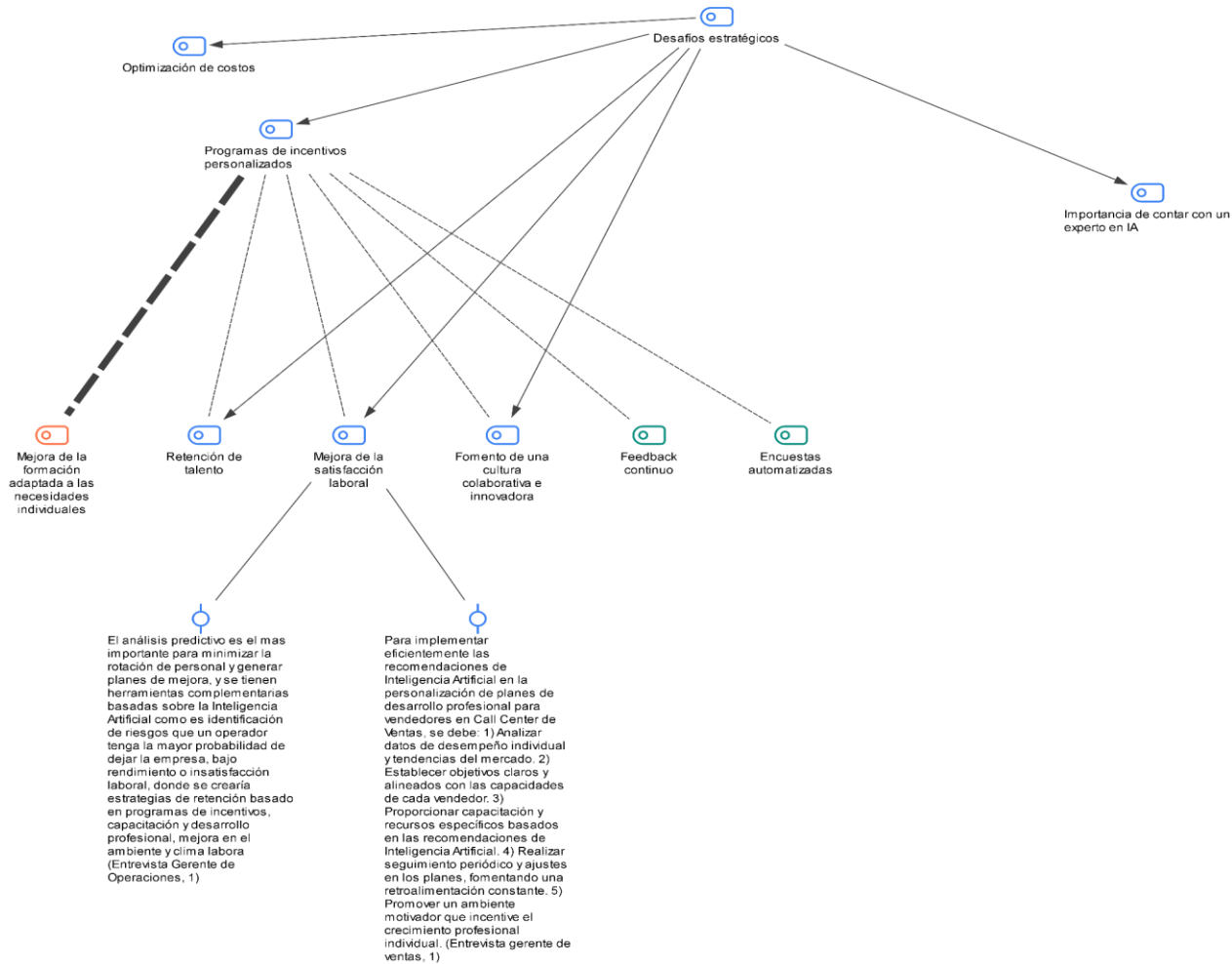


Este diagrama de conexiones de MAXQDA enfatiza las interrelaciones entre los temas clave identificados en las entrevistas sobre la implementación de IA en los call centers. Observamos cómo la selección de personal es un nodo central, vinculado a elementos como el análisis de datos y la identificación de habilidades y potencial en candidatos. Esto sugiere que los entrevistados valoran la IA como una herramienta para optimizar el reclutamiento al identificar rápidamente a los candidatos más adecuados.

La eficiencia operativa y la automatización de procesos también están conectadas con la selección, lo cual refleja un interés en reducir tareas manuales y repetitivas para centrar los recursos en actividades estratégicas. Además, la red muestra una relación con la gestión de talento y la retención de personal, indicando que la IA no solo es vista como un medio para atraer talento, sino también para mantenerlo, asegurando que los empleados desarrollen su máximo potencial.



## Modelo jerárquico código-subcódigos Desafíos Estratégicos



Este diagrama de conexiones resalta las relaciones entre los temas principales identificados en el análisis sobre la adopción de IA en la gestión de talento en call centers. Las conexiones indican que la capacitación del personal y la optimización de procesos son aspectos centrales. Los entrevistados ven en la IA una oportunidad para mejorar tanto la eficiencia como la personalización de los procesos de capacitación, lo cual permite a los empleados desarrollar sus habilidades en un entorno de trabajo más dinámico y adaptado a sus necesidades.

Así mismo, el uso de datos aparece como un componente clave, ya que permite ajustar decisiones y estrategias basadas en información concreta, mejorando así la gestión de talento. En conjunto, el diagrama sugiere que los entrevistados valoran la IA como una herramienta que, bien implementada, no solo facilita las tareas diarias, sino que también contribuye a crear un ambiente de trabajo donde el desarrollo personal y la tecnología se complementan para potenciar el rendimiento y la satisfacción del equipo.

