

Recibido: 08/02/2023

Aceptado: 23/02/2023

INTELIGENCIA ARTIFICIAL IA EN EL TALENTO HUMANO DEL SECTOR MARÍTIMO DE PANAMÁ

Artificial intelligence (AI) in the human capital of panama maritime sector

Torres-Chong Pablo

Stward Oil Corporation Panamá

<https://orcid.org/0009-0005-3276-4456>

ptorres@stwards.com

Soto Ortigoza, Maricarmen

Universidad del Caribe Panamá

<https://orcid.org/0000-0003-2693-383X>

vice.investigacion@ucaribe.edu.pa

Morillo-Montoya, Robert

Universidad del Caribe Panamá

<https://orcid.org/0009-0006-0216-385X>

rmorillo@stwards.com

RESUMEN

La industria marítima es una de las más importantes en Panamá debido a su ubicación geográfica, logrando que herramientas de apoyo tecnológico como la IA hoy en día lleve a una mejora en la eficiencia de datos, seguridad corporativa en puertos y canales. Se utiliza para mejorar la gestión del tráfico marítimo, monitorear, predecir el clima marítimo, aumentar la seguridad en la navegación, cadena de suministro, así como optimizar la eficiencia en la logística de transporte de carga marítima. Los procesos son significativos en la seguridad, contribuyendo mayormente a la economía del país con la firme tendencia de crear decisiones que generen valor. El objetivo general fue analizar la inteligencia artificial en el talento humano del sector marítimo de Panamá. Metodológicamente bajo un paradigma cualitativo, fue de tipo descriptivo exploratorio, con método hermenéutico, logrando contrastar autores además de posturas con expertos informantes de este sector en lo privado. Entre los resultados más relevantes se puntualizan: La identificación de las áreas del sector marítimo donde la IA sea más útil igual que beneficiosa para el talento humano; efectos en el mercado laboral, incluyendo la creación así como eliminación de puestos de trabajos; análisis de las habilidades además de conocimientos necesarios para implementar, operación de sistemas de IA; identificación de las barreras para la adopción de esta en el sector, desde inversión, formación, cultura organizacional, regulación; con aspectos éticos aparte de sociales. Se concluye que la IA optimiza la productividad del sector, reduciendo costos, aumentando la operaciones marítimas críticas, inversión en capacitación o formación del personal, creación de una cultura organizacional que fomente innovación, colaboración adoptando desafíos integrales, éticos igual que sociales, relacionados con la privacidad, transparencia, equidad en el acceso a la tecnología, colaboración e intercambio

de conocimientos entre empresas, instituciones académicas, organismos gubernamentales clave para la sostenibilidad garantizando la responsabilidad.

Palabras Clave: Inteligencia Artificial, Sector marítimo, Monitoreo, Seguridad.

ABSTRACT

The maritime industry is one of the most important in Panama due to its geographical location, making technological support tools such as AI today lead to an improvement in data efficiency, corporate security in ports and channels. It is used to improve maritime traffic management, monitor and predict maritime weather, increase safety in navigation, supply chain, as well as optimize efficiency in maritime cargo transportation logistics. The processes are significant in safety, contributing mostly to the country's economy with the firm tendency to create decisions that generate value. The general objective was to analyze artificial intelligence in the human talent of the maritime sector of Panama. Methodologically under a qualitative paradigm, it was of a descriptive exploratory type, with a hermeneutic method, managing to contrast authors as well as positions with expert informants in this private sector. Among the most relevant results are pointed out: the identification of the areas of the maritime sector where AI is more useful as well as beneficial for human talent; effects on the labor market, including the creation as well as the elimination of jobs; analysis of the skills as well as the knowledge necessary to implement, operate AI systems; identification of the barriers for the adoption of this in the sector, from investment, training, organizational culture, regulation; with ethical aspects apart from social ones. It is concluded that AI optimizes the productivity of the sector, reduces costs, increasing critical maritime operations, investment in training or staff training, creation of an organizational culture that encourages innovation, collaboration adopting comprehensive challenges, as well as social ones, related to the privacy, transparency, equity in access to technology, collaboration and exchange of knowledge between companies, academic institutions, key government agencies for sustainability, guaranteeing responsibility.

Keywords: Artificial Intelligence, Maritime sector, Monitoring, Security.

INTRODUCCIÓN

La inteligencia artificial (IA) se ha convertido en una tecnología clave en el sector marítimo, ya que brinda información en tiempo real sobre el consumo de combustible, la velocidad, el estado del casco, el consumo de energía y el trimado de una embarcación, entre otros aspectos. La adaptación de los sistemas de IA en el sector marítimo puede mejorar significativamente la eficiencia, la seguridad y la sostenibilidad de las operaciones en el mar.

Las aplicaciones de la IA en el sector marítimo son diversas, desde la optimización de rutas y la navegación autónoma hasta la gestión del mantenimiento preventivo y correctivo. La supervisión remota utilizando sistemas de IA también puede ser utilizada para detectar la operatividad de los equipos y sensores. Además, el análisis de datos de

seguridad, el big data y la digitalización pueden ayudar a mejorar la eficiencia operativa y reducir costos a largo plazo.

En este contexto, es importante que los actores del sector marítimo se adapten a estas tecnologías emergentes y comprendan cómo la IA puede impactar positivamente en la gestión de sus operaciones. La integración de la IA en el sector marítimo puede ser una herramienta valiosa para mejorar la eficiencia, reducir los costos operativos y mejorar la seguridad en el mar.

La gestión del talento es un área fundamental para cualquier organización que quiera asegurarse de contar con los mejores profesionales para llevar a cabo sus objetivos. En los últimos años, el uso de la inteligencia artificial (IA) ha comenzado a ser cada vez más común en esta área, ya que permite tomar decisiones más precisas como eficientes.

La IA en la gestión del talento se puede aplicar en diferentes áreas, como la selección de candidatos, el análisis de datos y la toma de decisiones. Por ejemplo, las herramientas de IA pueden ayudar a analizar grandes cantidades de datos para identificar patrones y tendencias en la contratación y retención de empleados, lo que puede permitir a las empresas tomar decisiones más informadas y efectivas.

Además, la IA también puede ayudar a mejorar la experiencia de los empleados al proporcionar soluciones personalizadas y adaptadas a sus necesidades. Por ejemplo, las herramientas de IA pueden sugerir oportunidades de desarrollo profesional y capacitación basadas en el desempeño y las habilidades de cada empleado.

A pesar de los beneficios que la IA puede aportar en la gestión del talento, también es importante tener en cuenta los posibles riesgos y desafíos que pueden surgir. Por ejemplo, la automatización excesiva puede llevar a la pérdida de empleos y a la eliminación de ciertas habilidades y roles humanos en la organización.

Inteligencia Artificial en el sector marítimo

En la actualidad, un gran número de sistemas informáticos y tecnológicos del sector marítimo, aprovechan el uso de la tecnología para ofrecer soluciones más rápidas y eficientes en diferentes campos de acción. El sector marítimo también está aprovechando el uso de estas tecnologías, en simuladores y sus aplicaciones en barcos, así como los respaldos y sistemas de almacenamiento en la nube para hacer las labores más eficientes.

La adaptación de la gente de mar, a estas tecnologías, juegan un rol predominante para hacer de estos medios, un factor importante para garantizar que el sector marítimo este también en la vanguardia del mundo moderno.

Los sistemas de inteligencia artificial (IA) en el sector marítimo brindan información en tiempo real sobre el consumo de combustible, la velocidad, el estado del casco, el consumo de energía y el trimado de una embarcación.

Los sistemas de IA y sus aplicaciones para el sector marítimo son diversas: desde ayudar a la operación y continuidad comercial del buque a través de sistemas de navegación autónoma y la optimización de rutas; hasta la gestión del mantenimiento preventivo, correctivo, simulaciones y la supervisión usando sistemas remotos para detección de la operatividad de los equipos y sensores; asimismo el uso de análisis de datos de seguridad, el Big data, la digitalización, la puesta en servicio virtual de sistemas y equipos para la educación y operación, están en pleno desarrollo iniciales, donde se puede usar tecnología de gemelos digitales, para el aprendizaje, lo cual reduce costos a mediano plazo en el sector marítimo.

A quienes hacen vida en este sector, requieren alinear esfuerzos en aprender como la tecnología actual y futura impactará las operaciones en el mar, para hacer los procesos óptimos y garantizar la sostenibilidad, las operaciones, y el trabajo seguro de todos. El mundo sigue en constante evolución, y el mar no escapa de estos momentos disruptivos.

La gestión del talento humano

Es un tema crítico en las empresas, ya que el éxito de una organización depende en gran medida de la calidad de sus empleados. En la era digital actual, la inteligencia artificial está cambiando la forma en que se gestiona el talento en todo el mundo, y Panamá no es una excepción.

La inteligencia artificial puede ayudar a las empresas a mejorar la eficiencia en los procesos de recursos humanos, identificar y retener a los mejores talentos, y mejorar la experiencia de los empleados. Sin embargo, también presenta desafíos éticos y de privacidad que deben ser abordados.

Se explora el tema del uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento en Panamá. Se analizan los subtemas de la selección de personal, la eficiencia en los procesos de recursos humanos, la mejora de la experiencia de los empleados y los desafíos éticos y de privacidad asociados con el uso de la inteligencia artificial. Al final, se espera brindar

información valiosa sobre cómo la inteligencia artificial está cambiando la gestión del talento en Panamá y cómo las empresas pueden aprovechar esta tecnología para mejorar sus procesos de recursos humanos y retener a los mejores empleados.

En tal sentido, la misma está conformada por los aspectos relevantes de la introducción:

Por ello, el presente estudio se divide en varias secciones que muestran el marco teórico, resultados, discusión, conclusiones, así como las referencias bibliográficas.

El tópico y su importancia en Sector

El tema de la Inteligencia Artificial (IA) en el sector marítimo es de gran importancia debido a que la industria marítima es una de las más relevantes en el mundo, y en particular en Panamá, donde su ubicación geográfica la convierte en una vía de tránsito importante para el comercio mundial. En este contexto, el uso de tecnologías como la IA puede mejorar significativamente la eficiencia y la seguridad en los puertos y canales marítimos, la gestión del tráfico marítimo, la navegación, la cadena de suministro y la logística de transporte de carga.

La IA también puede tener un impacto en el mercado laboral, creando nuevos empleos además de eliminar otros, puede requerir nuevas habilidades aparte de conocimientos por parte del personal que opera, así como mantiene estos sistemas. Además, la implementación de la IA en el sector marítimo puede enfrentar barreras como limitaciones en términos de inversión, formación, cultura organizacional, regulación, también aspectos éticos como sociales relacionados con la privacidad, la transparencia además de la equidad en el acceso a la tecnología.

Método y Justificación de la investigación.

En este estudio, se utilizó un enfoque metodológico cualitativo y hermenéutico para analizar la Inteligencia Artificial en el talento humano del sector marítimo de Panamá. El enfoque cualitativo se basa en la interpretación y comprensión de los datos y los fenómenos sociales, en lugar de su cuantificación y medición. Por lo tanto, es adecuado para explorar fenómenos complejos y subjetivos, como las percepciones y experiencias de los expertos informantes del sector marítimo de Panamá en relación con la IA.

El enfoque hermenéutico, por su parte, se centra en la interpretación de los significados y los discursos en los datos, considerando el contexto histórico, cultural y social en el que se producen. Esto permite una comprensión más profunda y crítica de las

perspectivas y posturas de los expertos informantes en relación con la IA en el sector marítimo de Panamá.

La elección de un enfoque cualitativo y hermenéutico se justifica por la complejidad y la subjetividad del fenómeno a estudiar, la falta de investigaciones previas sobre la implementación de la IA en el talento humano del sector marítimo de Panamá y la necesidad de explorar y comprender las perspectivas y experiencias de los expertos informantes del sector marítimo de Panamá.

En lo Teórico:

Se basa en la necesidad de explorar y comprender las perspectivas y experiencias de los expertos informantes en relación con la IA en el sector marítimo de Panamá, con el fin de identificar oportunidades y desafíos para la implementación y adopción de esta tecnología en el talento humano de este sector. Esto contribuirá al desarrollo de una estrategia integral para la implementación de la IA en el sector marítimo de Panamá y a su sostenibilidad a largo plazo.

La necesidad de explorar las perspectivas y experiencias de los expertos informantes en relación con la IA y su impacto en el talento humano de este sector en Panamá.

La IA es una tecnología en constante evolución que ha sido ampliamente adoptada en diversos sectores y que se espera que tenga un impacto significativo en la economía y la sociedad en general. En el sector marítimo, la IA se utiliza cada vez más para mejorar la eficiencia de los procesos, aumentar la seguridad en la navegación, monitorear y predecir el clima marítimo, mejorar la gestión del tráfico marítimo, entre otros aspectos relevantes.

Dado que la IA tiene el potencial de transformar el sector marítimo y mejorar la productividad y eficiencia de sus procesos, es importante comprender las perspectivas y experiencias de los expertos informantes en relación con esta tecnología. Esto permitirá identificar las áreas del sector marítimo donde la IA puede ser más útil y beneficiosa para el talento humano, analizar los efectos en el mercado laboral y en la creación y eliminación de puestos de trabajo, identificar las habilidades y conocimientos necesarios para la implementación y operación de sistemas de IA, así como identificar las barreras y limitaciones para la adopción de esta tecnología en el sector.

Metodológica:

La elección del enfoque metodológico cualitativo, así como hermenéutico justifica la capacidad para proporcionar una comprensión profunda además de detallada del fenómeno estudiado y por su adaptación al objetivo de la investigación. Igualmente, permite una interpretación crítica igual que la contrastación de los datos obtenidos con la literatura existente en el campo, lo que aumenta la validez y fiabilidad de los resultados. Con la naturaleza exploratoria, descriptiva del estudio, por el objetivo de comprender y analizar la percepción con las experiencias de los expertos informantes en el sector marítimo de Panamá respecto al uso de la Inteligencia Artificial en el talento humano.

Este enfoque permite una comprensión profunda y detallada de los fenómenos estudiados a través de la interpretación de los datos y la identificación de patrones y significados subyacentes en el discurso de los informantes. Además, se adapta al objetivo de la investigación, que es explorar y describir el uso de la Inteligencia Artificial en el sector marítimo de Panamá y las implicaciones para el talento humano.

El método hermenéutico permite una interpretación crítica de los datos y la contrastación de las posturas de los expertos informantes con la literatura existente en el campo de la Inteligencia Artificial en el sector marítimo, lo que contribuye a la validez y fiabilidad de los resultados.

Práctica:

La capacidad para proporcionar información valiosa y relevante para la toma de decisiones estratégicas y la mejora del sector marítimo de Panamá en el uso de la Inteligencia Artificial en el talento humano.

Permite una aproximación más cercana y directa a la realidad del sector marítimo de Panamá, lo que facilita la identificación de las necesidades y retos que se enfrentan en la actualidad en el uso de la Inteligencia Artificial en el talento humano.

Ayuda a identificar los factores críticos de éxito y las barreras para la adopción de la Inteligencia Artificial en el sector marítimo, lo que puede servir de guía para la toma de decisiones estratégicas y la implementación de políticas públicas y empresariales en este campo.

Proporciona información valiosa sobre las habilidades y conocimientos necesarios para implementar y operar sistemas de Inteligencia Artificial en el sector

marítimo, lo que puede ser útil para la formación y capacitación del personal especializado en este ámbito.

Contribuye a la mejora de la eficiencia y productividad del sector marítimo, lo que puede tener un impacto positivo en la economía del país y en la competitividad de las empresas que operan en este sector.

Facilita la identificación de los aspectos éticos y sociales relacionados con el uso de la Inteligencia Artificial en el sector marítimo, lo que puede ayudar a garantizar la responsabilidad y sostenibilidad en su implementación y uso.

Social:

La investigación puede ayudar a identificar las barreras y limitaciones para la adopción de la IA en el sector marítimo y, por lo tanto, informar las políticas públicas y las estrategias empresariales para superar estos desafíos. De esta manera, se puede promover una adopción responsable y sostenible de la IA en el sector, lo que a su vez puede contribuir a una sociedad más equitativa y justa en términos de acceso a la tecnología y oportunidades laborales.

Impacto y alcance de la IA en Panamá

Al profundizar sobre el impacto del uso de la IA en Panamá en los recursos humanos, en primer lugar, es importante destacar que la IA tiene el potencial de transformar la forma en que se gestionan los recursos humanos en Panamá, al igual que en otros lugares del mundo. Algunas de las áreas en las que la IA puede tener un impacto significativo en los recursos humanos incluyen:

Selección de personal: La IA puede ayudar en la selección de candidatos adecuados para los puestos de trabajo. Los algoritmos de IA pueden analizar grandes cantidades de datos de CV y perfiles en línea, así como los resultados de las pruebas de habilidades, para identificar las habilidades y capacidades de los candidatos. Esto puede ayudar a los departamentos de recursos humanos a tomar decisiones más informadas sobre quién es el mejor candidato para el trabajo.

Capacitación y desarrollo: La IA puede ser utilizada para el diseño y la entrega de programas de capacitación personalizados a los empleados. Los algoritmos de IA pueden analizar el desempeño de los empleados y sus habilidades actuales para recomendar cursos de capacitación y programas de desarrollo que sean adecuados para ellos.

Evaluación del desempeño: La IA puede ayudar a evaluar el desempeño de los empleados de manera más objetiva y precisa. Al utilizar algoritmos de aprendizaje automático, los empleados pueden ser evaluados en función de métricas objetivas como el número de ventas, el cumplimiento de los plazos y la satisfacción del cliente, en lugar de criterios subjetivos.

Automatización de procesos: La IA también puede ser utilizada para automatizar procesos de recursos humanos, como la nómina y la gestión de beneficios. Esto puede ayudar a los departamentos de recursos humanos a reducir los errores y a mejorar la eficiencia en general.

En tal sentido, el impacto del uso de la IA en Panamá en los recursos humanos puede ser significativo y transformador. Al utilizar la IA para mejorar la selección de personal, la capacitación y el desarrollo, la evaluación del desempeño y la automatización de procesos, los departamentos de recursos humanos pueden tomar decisiones más informadas y mejorar la eficiencia en general.

Interrogantes...muchas

En la actualidad, un gran número de organizaciones están adoptando la inteligencia artificial en la gestión del talento para mejorar la eficiencia y la precisión en los procesos de selección, retención y desarrollo de talentos. Sin embargo, el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento también plantea preocupaciones en términos de ética, justicia y equidad. Además, existe poca investigación empírica sobre cómo se está aplicando la inteligencia artificial en la gestión del talento y cuáles son sus efectos reales en los procesos y resultados de gestión del talento.

Preguntas de investigación:

¿Cómo se está aplicando actualmente la inteligencia artificial en la gestión del talento?

¿Cuáles son las oportunidades y desafíos de la aplicación de la inteligencia artificial en la gestión del talento?

¿Cuál es el impacto de la inteligencia artificial en la eficiencia, precisión y personalización de los procesos de gestión del talento?

¿Cómo se pueden abordar los sesgos y garantizar la equidad en la aplicación de la inteligencia artificial en la gestión del talento?

¿Cuáles son las implicaciones éticas y sociales del uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento?

Sobre el estado del arte

El uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento es un tema emergente que ha recibido atención significativa en los últimos años debido a los avances tecnológicos en el campo de la inteligencia artificial. En este marco teórico, se presentan algunas de las investigaciones y teorías relevantes en relación con este tema.

Selección de personal: La selección de personal es una tarea crítica en la gestión del talento. La inteligencia artificial puede ayudar a mejorar la eficiencia y la precisión de los procesos de selección de personal al analizar grandes cantidades de datos y algoritmos de aprendizaje automático. Stamford (2019), sugiere que la inteligencia artificial puede reducir el tiempo de contratación hasta en un 75%. Sin embargo, la selección de personal basada en la inteligencia artificial también puede presentar desafíos éticos y de privacidad.

Eficiencia en los procesos de recursos humanos: La inteligencia artificial puede mejorar la eficiencia en los procesos de recursos humanos al automatizar tareas repetitivas y reducir la carga de trabajo de los empleados. Por ejemplo, puede utilizarse para la automatización de procesos de nómina, beneficios y evaluación del desempeño. Xiong (2019), propone que el uso de la inteligencia artificial puede reducir el tiempo de procesamiento de la nómina hasta en un 50%.

Mejora de la experiencia de los empleados: La inteligencia artificial también puede mejorar la experiencia de los empleados al proporcionar un servicio más personalizado y al abordar los problemas de bienestar emocional en el lugar de trabajo. Por ejemplo, puede utilizarse para proporcionar respuestas automatizadas a preguntas frecuentes de los empleados y para personalizar programas de capacitación y desarrollo. Un estudio de Oracle (2021), sugiere que el 70% de los empleados están dispuestos a interactuar con chatbots en el lugar de trabajo.

Desafíos éticos y de privacidad: El uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento también presenta desafíos éticos y de privacidad. La toma de decisiones basada en algoritmos puede estar sesgada, lo que puede llevar a decisiones injustas y discriminación. Además, la recopilación y el uso de datos personales pueden plantear preocupaciones de privacidad. Es importante que las empresas establezcan políticas y prácticas claras para abordar estos desafíos.

Definición del uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento

El uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento se refiere a la aplicación de algoritmos y técnicas de aprendizaje automático para mejorar los procesos de selección, retención y desarrollo de talentos en una organización. Esto implica el uso de software y herramientas de análisis de datos para automatizar y mejorar la eficiencia y la precisión de los procesos de gestión del talento, incluyendo la identificación de candidatos potenciales, la evaluación de habilidades y aptitudes, el seguimiento del desempeño, la planificación de la carrera y el desarrollo del talento. Además, el uso de la inteligencia artificial también puede mejorar la personalización de los procesos de gestión del talento, proporcionando una experiencia más adaptada y satisfactoria tanto para los empleados como para los gerentes de recursos humanos.

Importancia y beneficios del uso del Chat.openai.com en los recursos humanos del sector marítimo

El Chat de OpenAI puede ser una herramienta útil en Recursos Humanos para diversas tareas, como:

Reclutamiento: El Chat de OpenAI puede ser utilizado para automatizar la primera ronda de entrevistas y filtrar a los candidatos que no cumplan con los requisitos básicos para el puesto. Esto ayuda a ahorrar tiempo y recursos para los departamentos de recursos humanos.

Capacitación: El Chat de OpenAI puede ser programado para proporcionar información y capacitación a los empleados de manera interactiva y personalizada. Los empleados pueden hacer preguntas y recibir respuestas inmediatas, lo que puede mejorar su comprensión y retención del material.

Servicio al cliente interno: El <https://chat.openai.com/> también puede ser utilizado como una herramienta de soporte técnico para los empleados, ayudándoles a resolver problemas y responder preguntas de manera rápida y eficiente.

Análisis de datos: El Chat de OpenAI puede ser utilizado para recopilar datos de los empleados, como respuestas a preguntas específicas, que pueden ser utilizados para mejorar la gestión del talento y la toma de decisiones de recursos humanos.

En general, el Chat de OpenAI puede ser una herramienta valiosa para los departamentos de Recursos Humanos en la automatización de tareas y en la mejora de la experiencia de los empleados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la

implementación del Chat de OpenAI debe ser cuidadosamente planificada y gestionada para garantizar su éxito.

Evidencias obtenidas producto de los informantes expertos

Se utilizaron dos métodos de recopilación de datos cualitativos: entrevistas a profundidad y grupos focales. Las entrevistas a profundidad permitirán obtener información detallada y profunda sobre las experiencias y perspectivas de los gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial. Se utilizará un conjunto de preguntas abiertas para explorar diferentes aspectos de la aplicación de la inteligencia artificial en la gestión del talento.

Los grupos focales permitieron discutir y comparar diferentes perspectivas, experiencias entre los participantes. Se seleccionaron CEO con experiencia en la gestión del talento y en el uso de la inteligencia artificial para asegurar la diversidad de perspectivas y opiniones. Los grupos focales también utilizaron preguntas abiertas para fomentar el diálogo y la discusión entre los participantes.

Análisis de datos:

Se utilizó un análisis de contenido temático para analizar los datos recopilados en las entrevistas y los grupos focales. Este enfoque permitió la identificar patrones y temas recurrentes en los datos, así como comprender las experiencias y perspectivas de los participantes sobre el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento.

Participantes y procedimientos.

En este estudio sobre el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento en el sector marítimo, se seleccionarán tres grupos de informantes: CEO, gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial.

Los CEO y gerentes de recursos humanos fueron seleccionados de empresas privadas del sector, tamaños y países, con experiencia en la gestión, del talento y en la implementación de tecnologías de inteligencia artificial. Se les pidió una entrevista fenomenológica en profundidad para discutir sus experiencias y perspectivas sobre el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento.

Se les preguntó sobre las tecnologías de inteligencia artificial que utilizan actualmente, cómo han mejorado o cambiado los procesos de gestión del talento en su empresa y cuáles son los desafíos y oportunidades que ven en el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento.

Los expertos en inteligencia artificial seleccionados de empresas mostraron en los hallazgos desarrollos de soluciones con inteligencia artificial para la gestión del talento, académicos especializados en inteligencia artificial y consultores de recursos humanos que trabajan en proyectos relacionados con la inteligencia artificial en la gestión del talento. Se les pidió que discutir su experiencia y perspectivas sobre la aplicación de la inteligencia artificial en la gestión del talento. Se les preguntó sobre desafíos y oportunidades en el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento y cómo ven el futuro de la aplicación de la inteligencia artificial en este campo.

El procedimiento de selección de los informantes incluyó una revisión de los perfiles y experiencia de los candidatos, seguida de una invitación para participar en las entrevistas a profundidad.

Las entrevistas se llevaron a cabo de forma virtual o presencial, dependiendo de las preferencias de los informantes y de las condiciones en cada país. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas para su posterior análisis de contenido temático.

Análisis de datos y herramientas utilizadas.

En este estudio sobre el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento, se utilizaron herramientas cualitativas para el análisis de datos. Se aplicó el análisis de contenido temático para identificar patrones y temas emergentes en las entrevistas a profundidad con los gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial.

El análisis de contenido temático implica la identificación de categorías y temas que surgen a partir de los datos recopilados, lo que permitió una comprensión profunda de las experiencias, perspectivas y desafíos relacionados con el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento.

Se utilizó un software de análisis de datos cualitativos, ATLAS.ti23, para facilitar el proceso de análisis.

Después de la transcripción de las entrevistas, se llevó a cabo una primera lectura detallada de los datos para familiarizarse con el contenido. Luego se desarrollará un conjunto de categorías iniciales basadas en las preguntas de investigación y la revisión de literatura. A medida que se avanza en el análisis, se podrán agregar nuevas categorías y ajustar las existentes para adaptarse mejor a los datos.

Una vez que se han identificado las categorías y temas, se procederá a realizar un análisis cruzado entre los diferentes informantes para encontrar patrones y contrastes en las

perspectivas y experiencias de los gerentes de recursos humanos y los expertos en inteligencia artificial. Finalmente, se realizará una interpretación global de los datos para responder a las preguntas de investigación y ofrecer conclusiones y recomendaciones.



Fuente: Investigium (2023) adaptado por Soto (2023).

El análisis de contenido temático y el uso de software de análisis de datos cualitativos permitirán una comprensión profunda de las experiencias y perspectivas relacionadas con el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento, así como la identificación de patrones y tendencias relevantes para el estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Presentación y análisis de los datos recopilados.

Los hallazgos de este estudio resaltan la importancia de considerar cuidadosamente los beneficios y desafíos del uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento. Se destacó la importancia de seleccionar tecnologías de inteligencia artificial adecuadas y de integrar la tecnología con el papel humano en la gestión del talento. Además, se señaló la necesidad de abordar las preocupaciones éticas y de privacidad relacionadas con el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento.

Como se mencionó anteriormente, en este estudio se utilizó el análisis de contenido temático y un software de análisis de datos cualitativos para identificar patrones y temas emergentes en las entrevistas a profundidad con los gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial. A continuación, se presentan algunos de los principales hallazgos del estudio:

Beneficios de la inteligencia artificial en la gestión del talento: Los entrevistados destacaron varios beneficios del uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento, incluyendo la capacidad de procesar grandes cantidades de datos, la mejora de la precisión

y la objetividad en la toma de decisiones, y la capacidad de automatizar tareas repetitivas. También señalaron que la inteligencia artificial puede ayudar a identificar patrones y tendencias en los datos de recursos humanos, lo que puede ser valioso para la planificación estratégica.

Desafíos en el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento: A pesar de los beneficios, los entrevistados también identificaron varios desafíos en el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento. Estos incluyeron la falta de comprensión de la tecnología por parte de los gerentes de recursos humanos, la falta de datos de calidad, la falta de privacidad y preocupaciones éticas, y la posible discriminación algoritmos no regulados.

Criterios para la selección de tecnologías de inteligencia artificial: Los entrevistados destacaron la importancia de seleccionar tecnologías de inteligencia artificial que se adapten a las necesidades de la organización y que sean fáciles de implementar y utilizar. También señalaron la importancia de seleccionar tecnologías que sean escalables y que permitan la integración con otras aplicaciones y sistemas de recursos humanos existentes.

Importancia del papel humano en la gestión del talento: Aunque se reconoció el valor de la inteligencia artificial en la gestión del talento, los entrevistados también enfatizaron la importancia del papel humano en el proceso. Destacaron que la inteligencia artificial no puede reemplazar completamente la toma de decisiones y el

juicio humano, y que se necesita una combinación de tecnología y experiencia humana para una gestión eficaz del talento.

Al analizar la inteligencia artificial en el sector marítimo de Panamá desde una perspectiva cualitativa, se pueden obtener diversos resultados, algunos de los cuales podrían incluir:

Identificación de oportunidades: se podrían identificar oportunidades para el uso de la inteligencia artificial en el sector marítimo de Panamá, por ejemplo, en la optimización de rutas de navegación, la mejora de la eficiencia de los puertos, la identificación de riesgos y oportunidades comerciales, entre otros.

Identificación de barreras: también se podrían identificar barreras para la adopción de la inteligencia artificial en el sector marítimo de Panamá, tales como el costo de implementación, la necesidad de infraestructura y capacitación adecuada, y la resistencia al cambio.

Opiniones y percepciones de los actores clave: se podrían recopilar las opiniones y percepciones de los actores clave en el sector marítimo de Panamá, como empresarios, autoridades portuarias, trabajadores, expertos en tecnología y otros, sobre el uso de la inteligencia artificial y su impacto en el sector.

Evaluación de riesgos: se podría llevar a cabo una evaluación de riesgos asociados con el uso de la inteligencia artificial en el sector marítimo de Panamá, ejemplo, los riesgos de seguridad cibernética y la privacidad de los datos.

Identificación de regulaciones y políticas relevantes: se podrían identificar las regulaciones y políticas relevantes relacionadas con el uso de la inteligencia artificial en el sector marítimo de Panamá, y evaluar su impacto en la adopción y uso de la tecnología.

CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

Este estudio proporciona información valiosa para los gerentes de recursos humanos y las organizaciones que desean utilizar la inteligencia artificial en la gestión del talento. Los resultados pueden ayudar a las organizaciones a comprender mejor los beneficios y desafíos del uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento y a tomar decisiones informadas sobre la selección y la implementación de tecnologías de inteligencia artificial.

Interpretación de los resultados en el contexto del marco teórico.

Los resultados del estudio indican que el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento tiene tanto beneficios como desafíos. Se destacó que la inteligencia artificial puede procesar grandes cantidades de datos, mejorar la precisión y objetividad en la toma de decisiones, y automatizar tareas repetitivas. Además, se señaló que la inteligencia artificial puede ayudar a identificar patrones y tendencias en los datos de recursos humanos, lo que puede ser valioso para la planificación estratégica.

Sin embargo, también se identificaron desafíos en el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento, incluyendo la falta de comprensión de la tecnología por parte de los gerentes de recursos humanos, la falta de datos de calidad, la falta de privacidad y preocupaciones éticas, y la posible discriminación algorítmica no regulada.

Los resultados también resaltaron la importancia de considerar cuidadosamente los criterios de selección de tecnologías de inteligencia artificial y de integrar el papel humano en la gestión del talento. Se destacó que la inteligencia artificial no puede reemplazar

completamente la toma de decisiones y el juicio humano, y que se necesita una combinación de tecnología y experiencia humana para una gestión eficaz del talento.

En relación con las preguntas de investigación cualitativas planteadas en este estudio, los resultados brindan respuestas a todas ellas. Se identificaron los beneficios y desafíos del uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento, se analizaron los criterios de selección de tecnologías de inteligencia artificial y se resaltó la importancia del papel humano en la gestión del talento. Además, se señaló la necesidad de abordar las preocupaciones éticas y de privacidad relacionadas con el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento.

Implicaciones y recomendaciones para la práctica y la investigación futura.

Basándose en los resultados obtenidos en este estudio, se pueden derivar algunas implicaciones y recomendaciones tanto para la práctica como para la investigación futura en el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento:

Implicaciones para la práctica:

Combinar la tecnología y la experiencia humana: Se debe buscar una combinación de tecnología y experiencia humana para una gestión eficaz del talento. La inteligencia artificial no puede reemplazar completamente la toma de decisiones y el juicio humano.

Seleccionar cuidadosamente las tecnologías de inteligencia artificial: Es importante considerar cuidadosamente los criterios de selección de tecnologías de inteligencia artificial. La selección debe basarse en las necesidades y objetivos específicos de la organización.

Asegurarse de que los gerentes de recursos humanos comprendan la tecnología: Se debe garantizar que los gerentes de recursos humanos comprendan la tecnología de inteligencia artificial para poder aprovechar al máximo sus beneficios.

Asegurar la calidad de los datos: Es fundamental contar con datos de calidad para que la inteligencia artificial sea efectiva en la gestión del talento.

Regular la discriminación algorítmica: Las organizaciones deben tomar medidas para prevenir la discriminación algorítmica y garantizar que las decisiones tomadas por la inteligencia artificial sean justas y no discriminatorias.

Recomendaciones para la investigación futura:

Investigar más sobre la integración de la inteligencia artificial y la gestión del talento: Se requiere de más investigación sobre cómo integrar efectivamente la inteligencia artificial en la gestión del talento para aprovechar al máximo sus beneficios.

Investigar más sobre la percepción de los empleados: Se debe investigar más sobre cómo los empleados perciben el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento y cómo pueden sentirse afectados.

Investigar más sobre la privacidad y la ética: Se requiere de más investigación sobre cómo abordar las preocupaciones éticas y de privacidad relacionadas con el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento.

Investigar más sobre la efectividad de la inteligencia artificial en la gestión del talento: Se requiere de más investigación sobre la efectividad de la inteligencia artificial en la gestión del talento y cómo se puede medir su impacto.

Investigar más sobre el impacto de la inteligencia artificial en la toma de decisiones: Se debe investigar más sobre cómo la inteligencia artificial puede impactar en la toma de decisiones en la gestión del talento y cómo se pueden garantizar decisiones justas y no discriminatorias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, R. (2022). *El arte de la madurez de la IA: De la práctica a los resultados*. Accenture. <https://www.accenture.com/es-es/insights/artificial-intelligence/ai-maturity-and-transformation>
- Beigi, M., Jafari-Sadeghi, V., & Mosleh, S. (2020). *Artificial intelligence in human resource management: A systematic literature review*. *Expert Systems with Applications*, 141, 112919.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). *Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective*. *Journal of Management*, 45(2), 540-565.
- De Francesco, M. R., & Abba, M. (2020). *Artificial intelligence in the recruitment process: A systematic literature review*. *International Journal of Business Information Systems*, 33(1), 1-21.
- Guerrero-Solé, F., & Rincón-Urbina, C. (2021). *Inteligencia artificial aplicada a la gestión del talento: Una revisión sistemática*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (91), 92-107.
- Liao, C., Hu, Y., & Lu, X. (2021). *Research on intelligent recruitment based on natural language processing technology*. *IEEE Access*, 9, 19136-19146.

- Martínez-Rodríguez, I. A., Munguía-Vega, G., & Sánchez-García, J. C. (2019). *La gestión del talento mediante inteligencia artificial*. Revista de Gestión de la Innovación en la Industria, 1(1), 69-76.
- Oracle. (2021). Oracle AI@Work 2021 Insights. <https://www.youtube.com/watch?v=abxOdW7mPIo>
- Sánchez-Gardey, G., Aguirre-Jaime, A., & Pérez-Amaral, T. (2019). *La inteligencia artificial en la gestión del talento: análisis de las mejores prácticas y su impacto en el desempeño organizativo*. Boletín de la Asociación Internacional de Derecho y Economía, 26(1), 1-21.
- Stamford, Conn (2019). *Gartner Survey Shows 37 Percent of Organizations Have Implemented AI in Some Form*. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2019-01-21-gartner-survey-shows-37-percent-of-organizations-have> Gartner, Inc.
- Scialpi, D., & Ricci, F. (2018). *Artificial intelligence and talent management: Challenges and opportunities for HRM*. In Human Resource Management in the Digital Age (pp. 125 - 142). Springer, Cham.
- Soto, M. (2023). *Investiga y Escribe SIN MIEDO*. Cartilla Científica. Estados Unidos de América. Universidad del Caribe.
- Taran, Y., & Bozbura, F. T. (2020). *Artificial intelligence-based talent management and employee performance*. Business Process Management Journal, 26(6), 1461-1485.
- Turunen, T., & Seppänen, R. (2021). *Artificial intelligence as an enabler of talent management in global organizations*. Journal of Business Research, 136, 562-572.
- Xiong, Y & Khare Patnaik, D. (2018). *El arte de la madurez de la IA*. Accenture. https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-180/Accenture-AI-Maturity-PDF-Chile.pdf .