V

olvemos sobre las investigaciones en torno a la gestión del talento humano. En esta materia, como en otras, se ha sostenido que los planteamientos científicos son los que se expresan en forma de algoritmos, que pueden ser despejados por los computadores. Sin embargo, sobre el uso de la inteligencia artificial hay muchas observaciones. Uri Gala, Tina Blegind Jensenb y Mari-Klara Steinb, en su artículo [*Breaking the vicious cycle of algorithmic management: A virtue ethics approach to people analytics*](https://doi-org.ezproxy.javeriana.edu.co/10.1016/j.infoandorg.2020.100301)(*Information and Organization*, Volume 30, Issue 2, June 2020, 100301) explican: “(…) *To address this problem, we examine the use of PA in organizations from a virtue ethics approach and observe the effects of algorithmic opacity, datafication, and nudging on people's ability to cultivate their virtue. We find that the use of PA can create a vicious cycle of ethical challenges that adversely impact people's efforts to develop their virtue by pursuing internal goods, acquiring practical wisdom, and acting voluntarily. We maintain that these effects are not a necessary consequence of using PA. Rather, they are likely to manifest when organizations enact as set of frames of PA as a technology that is epistemologically superior to its human counterparts. The framing of technology can shape people's understanding of the nature of the technology, what it can be used for, and the likely outcomes of its utilization. Therefore, it can influence organizational action regarding the design and implementation of the technology (Orlikowski & Gash, 1994). Accordingly, we propose that organizations can mitigate the adverse effects of PA and help workers develop their virtue by reframing PA as a fallible companion technology, which in turn can give rise to new organizational roles and practices, and alternative technology design practices*. (…)”

De manera que hay que observar con cuidado los efectos que pueden producir ciertas técnicas de evaluación, pues tratando que haya mucha objetividad encontramos que en realidad no se está promoviendo un actuar virtuoso, ceñido a la ética.

Los adultos somos muy prácticos. Solemos guardarnos para nosotros mismos nuestras opiniones, mientras que asumimos las conductas esperadas. De esta manera no nos molestan y cabe la posibilidad de mayores reconocimientos. Obviamente esta forma de comportamiento no produce felicidad, pues el ser humano finalmente se cansa y entristece de representar un papel, que le impide mostrarse como es.

Los servicios de aseguramiento, sobre todo cuando se repiten sin cesar, envían un mensaje a la organización sobre lo que se investiga y cómo se investiga. Prontamente los funcionarios aprenden a satisfacer a los auditores. Si están o no de acuerdo no es la cuestión, pues los jefes no ven con buenos ojos que se denuncien irregularidades. Los auditores terminan ante engaños. Los contadores deben ser muy conscientes de los efectos en la conducta de las organizaciones, que se producen por virtud de su acción.

*Hernando Bermúdez Gómez*