

Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

La meritocracia es la salida a la decadencia.

La meritocracia es un sistema alternativo a los habituales y decadentes sistemas como: amiguismo, enchufismo y dedocracia.

Utilizando el sentido común, si está en nuestra mano constituir el gobierno de una sociedad o de una organización y tenemos que elegir entre estar dirigidos por personas competentes, cuyas cualidades se distinguen por el talento y el mérito de los resultados obtenidos, o entre aquellos que son amigos o acreedores de favores ¿Cuál es para Ud. el criterio que va a utilizar?

Según Wikipedia, a mediados del siglo 19 es cuando aparece el término meritocracia por Michael Young, que trató este concepto en forma negativa por escribir una historia donde la posición social de una persona estaba determinada por el coeficiente intelectual y el esfuerzo. También se reconocen otros sistemas basados en el mérito en sociedades antiguas.

Actualmente, meritocracia ha adquirido un significado positivo fundamentado en una forma de seleccionar a los dirigentes más eficiente y justa que otros modelos jerárquicos al estar basada en el mérito en lugar de la riqueza, de la raza, del género o de la posición social.

Cabe decir, que el mérito en el ámbito profesional se refiere al reconocimiento por la obtención de resultados superiores a la media.

Esta es la teoría; sin embargo, centrándonos en el mundo empresarial y en experiencias cercanas actuales, resulta que para unos (los académicos) el mérito consiste en tener una formación académica avalada por títulos de estudios de postgrado: masters, doctorados y publicaciones. Pero, ¿quién quiere seguir partiendo del criterio de los académicos y teóricos que pretenden que el mérito quede reducido a los estudios universitarios realizados?

El hecho es que los curriculums profesionales se dividen en la parte académica y en la parte profesional. Es habitual que haya personas con mejores resultados profesionales que otras que tienen más estudios o mejor historial académico. Tal vez, un historial académico excesivo indique una inseguridad que dificulte alcanzar altos niveles de productividad por falta de las características necesarias para obtener resultados extraordinarios: autoaprendizaje, asunción de riesgos, innovación, emprendeduría...

La meritocracia, aun siendo un sistema eficiente, está reñida con la “dedocracia” el enchufismo y el amiguismo. Centrándonos en puestos de dirección, esto significa que cuando se necesita cubrir una plaza la tendencia es la de buscar un amigo-colega-acreedor de favores o un “multimaster” o guapo/a. Y es que impera la “mediocreocracia” a la meritocracia.

Seguramente, una de las cosas que podemos revisar para cambiar y progresar hacia sistemas más eficientes sería valorar que la meritocracia como elección basada en el mérito de las personas es un buen sistema libre de prejuicios, sostenido con la evaluación continua y con diseños de planes de carrera en la empresa, para impedir que sea únicamente el poder de decisión arbitrario, basado en el colegueo o la titulitis inexperta, lo que incida sobre la elección de los mejores dirigentes.

La puesta en marcha de iniciativas y de emprendeduría, así como la participación de la empresa y de la sociedad para cambiar las reglas del juego junto con sistemas eficientes para la elección de dirigentes como la meritocracia son coherentes con la actual Era de la información y forman parte del **Nuevo Management**.

