



“La gracia de la Meritocracia en Chile”

Carlos Eduardo González Barros

ORIGEN DE LA INVESTIGACIÓN

Seminario de título para optar al grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional que surge en el Marco del Proyecto FONDECYT Regular 1161717 “Movilidad Social, Inequidad y Segregación Laboral en Chile: El rol de las organizaciones y la Gestión de Personas”.

OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

Reconocer cómo las prácticas de gestión de personas implementadas en las organizaciones en Chile favorecen la incorporación de los méritos como criterio para la toma de decisiones, reduciendo la inequidad, la segregación laboral y facilitando la movilidad social dentro de la organización.

INSPIRACIÓN DE LA IDEA

- Se comenzó a trabajar con una organización financiera.

Tomando como inspiración las teorías que analizan la implementación de sistemas basados en la meritocracia y aquellas que cuestionan su implementación, esta investigación busca:

- Indagar de qué manera puede desarrollarse una cultura meritocrática dentro de una organización.
- Comprender en qué forma la presencia/ausencia de la meritocracia y un uso aberrante de estos sistemas podría derivar en un régimen de inequidad.
- Analizar algunos de los aspectos que permiten aproximarse a la afirmación de que una organización está desarrollando o no una cultura del mérito.
- Entender las dinámicas organizacionales que podrían estar propiciando la formación de un régimen de inequidad.

OBJETIVO DE LA TESIS

- Poder desarrollar un modelo propio relacionado al Mérito desde la observación de los datos.
- Entender cómo se implementa la meritocracia en Chile y de qué manera esto puede perpetuar la inequidad en las organizaciones.

DEFINICIÓN DE “MERITOCRACIA”

- El concepto de meritocracia fue propuesto por Michael Young en 1958, preocupado por la diferenciación creada desde la educación y la desigualdad existente en la sociedad donde “los mejores y más brillantes” alcanzan una cima superior.

TEORÍAS ASOCIADAS

“Falsa Teoría de la Meritocracia” (Nigel Nicholson)

- Meritocracia ficticia donde solo se evalúa si una persona es mejor que otra.
- Los que ocupan altos cargos se preocupan de demostrar su valía en las organizaciones sin desarrollar las habilidades de otros.
- Se anula el efecto del aprendizaje, ignorando que el talento depende de las circunstancias y que debe ser evaluado constantemente.
- Homologa a las personas como números o letras dentro de una jerarquía; oponiéndose a lo que debería caracterizar a una ideal meritocracia (cultura basada en equipos y con jerarquías disueltas).

TEORÍAS ASOCIADAS

“Paradoja de la meritocracia” (Castilla & Bernard)

- Las organizaciones que promueven una cultura meritocrática tienden a desarrollar en mayor proporción sesgos en las evaluaciones de desempeño que favorecen solo a algunos colaboradores en relación al sistema de recompensas.
- Las políticas que buscan desarrollar la meritocracia, pero que carecen de transparencia y medición; incrementarían los sesgos y la inequidad en el lugar de trabajo, mermando la probabilidad de que todos los integrantes de un sistema reciban las mismas recompensas para un mismo nivel de desempeño y tengan iguales posibilidades de ser promovidos.

TEORÍAS ASOCIADAS

“Régimen de inequidad” (Joan Acker)

- Las prácticas y procedimientos organizacionales terminan reproduciendo las desigualdades sociales de clase, raza y género.

METODOLOGÍA

- Teoría Fundada (Corbin & Strauss).
- Entrevista individuales a nivel ejecutivo.

ASOCIACIONES RESPECTO A LA “MERITOCRACIA”

- Las jefaturas asocian la meritocracia con la forma en que ingresaron a la compañía y su ascenso.
- El mérito de un trabajador determina el apoyo que recibirá de su jefatura.
- La “meritocracia” sería valorada en la organización en base a la actitud en los procesos de selección.
- La “meritocracia” es definida como hacer bien las cosas.

DATOS PRELIMINARES

- Los entrevistados dan una gran valorización a la conciliación trabajo-familia.
- Se manifiesta una ausencia de herramientas objetivas que determinen oportunidades de desarrollo y de capacitación.
- La naturaleza de la organización y sus características económicas interfieren en el desarrollo de carrera.
- Se reconocen oportunidades de desarrollo de carrera en la organización.

DATOS PRELIMINARES

- Las ganas de una persona y su actitud determinan el éxito en su desarrollo de carrera.
- La formación académica adquiere gran relevancia.
- La movilidad dentro de las organizaciones se asume verticalmente y principalmente se da en cargos de jefaturas.
- Se reconoce dentro del mérito el conocimiento que adquiere la persona en la organización.

DATOS PRELIMINARES

- No existen políticas para estandarizar el desarrollo de carrera.
- La universidad de procedencia genera cierto grado de segregación en la organización.
- Relaciones personales y “factor suerte” adquieren importancia en el desarrollo de carrera.

CONCLUSIONES

- Se han identificado aspectos comunes entre las organizaciones relacionados con la discrecionalidad en las decisiones de desarrollo de carrera que contradicen la noción de “mérito”.



¡Muchas gracias!