

## ¿QUÉ SABÍA LA “GENTE DE PETRÓLEO” ACERCA DE MERITOCRACIA?

Dra. Omaira García de Berrios (\*)

Cerca de mediados del Siglo XX se desarrolló en el ámbito organizacional un movimiento que complementaba los criticados efectos de la Administración Científica-Mecanicista-Reduccionista liderada por Federick Taylor (1.856-1.915) en el continente americano, y por Henry Fayol (1.841-1.925) en la economía europea. Se trata de la corriente burocrática, denominada por muchos el Modelo Burocrático de Max Weber (1.804-1-920) que tuvo gran trascendencia y aceptación por involucrar el concepto que ha trasnochado a muchos venezolanos, referido a la “meritocracia”.

Las razones por las cuales emerge el Modelo Burocrático de Weber están fundamentadas en la necesidad de darle continuidad a los conceptos “trabajo” “trabajador” y “empresa” bajo la orientación científicista, que se vieron debilitados en el marco de la transición del esquema mecanicista-reduccionista hacia la propuesta humanista; ambas propuestas tuvieron alto grado de insatisfacción de expectativas que las organizaciones de entonces necesitaban superar.

El Modelo Burocrático para la administración de empresas se instaura como complemento del enfoque mecanicista que reza la **elevada productividad del hombre como elevada la productividad de las máquinas**, representando así la Burocracia, a la Administración Científica (1.890-1.930) en tanto que sus postulados apuntan hacia la máxima racionalidad y máxima producción que acentuaba la aplicación de mecanismos formales de cumplimiento o apego irrestricto a principios, políticas, normas y reglas, haciendo del “trabajo” un concepto al extremo impersonal.

En este contexto en el que se concibe de tal forma al “trabajo” (contraria a la acepción humanista que esgrime hasta un derecho divino cuando se hace referencia a lo que el hombre es capaz de hacer y dar), se exalta el concepto de “empresa” como un ente de gran dimensión sostenido por una **estructura de “poder”** que requiere una conformación de cargos y relaciones entre éstos que representan el ejercicio de una **dominación legal**, o el imperativo de la autoridad legalmente establecida; es decir, se instaura la existencia de cargos con cuotas de autoridad sobre el grupo de subordinados, para conformar lo que formalmente se establecería como “tramos de control”.

En correspondencia al “trabajo” como concepto *impersonal*, y a “empresa” como *estructura de poder*, se mantiene o se extiende el concepto de hombre o “trabajador” tal como lo estableciera la Administración Científica-Mecanicista-Reduccionista; es decir, se sigue en la consideración de los postulados acerca del hombre o *trabajador hedonista*, buscador de dinero como único placer que lo mueve, y por ende, dispuesto a cualquier grado de subordinación, que asume la dominación de una dirección en reconocimiento de su incompetencia para tomar decisiones. Se mantiene así el supuesto de un “trabajador” que necesita una relación de trabajo al extremo impersonal,

entre otras razones, porque su naturaleza humana reproduce la holgazanería sistemática a través de la cual se extienden las razones para no trabajar.

En este marco de concepciones acerca del “trabajo”, “empresa” y “trabajador” se implanta la propuesta burocrática en la administración, abanderada principalmente por un mecanismo de ascenso en la “estructura de poder”, denominado “*meritocracia*”.

Juzguemos por nuestras propias capacidades, si estamos en un contexto organizacional en el que se exalte o tenga cabida la figura formalista, reduccionista que exalta el “mérito como poder”. Así, la “meritocracia” representa el mecanismo de ascenso a la verticalidad de la estructura organizacional, y es absolutamente incongruente con los actuales diseños estructurales organizacionales, que hacen énfasis en la horizontalidad y circularidad en vez de verticalidad.

Los cambios y avances estructurales establecen que una organización eficiente reduce su aspecto piramidal, adaptando estratégicamente el “achatamiento” funcional, en virtud de que hoy se cuenta con trabajadores facultados, preparados, que no aspiran o no creen tener la obligación de “escalar” por una cadena jerárquica cuando su perfil académico profesional le garantiza por una parte, ocupar posiciones estratégicas corporativas, en los caso en que prevalezcan necesariamente las estructuras; y por otra parte, ocupar posiciones como miembros de equipos técnico-profesional, cuando se trate de reestructuraciones periódicas como efecto de la funcionalidad de los proyectos. Bajo estas expresiones se entiende que los supuestos mecanicistas-traditionalistas acerca del “trabajador” del “trabajo” y de “empresa” han evolucionado; es decir, que es obvio que las formas organizacionales que hoy manejan las empresas se han alejado significativamente de los supuestos que sostuvieron el Modelo Burocrático como extensión de la Administración Científica.

En la concepción postmoderna de gerencia, los conceptos “trabajo”, “trabajador” y “empresa” han marcado un elevado nivel de transición, que hacen incompatible aquellos mecanismos de ascensos que suponen la contratación de empleados sin competencias o sin facultamiento; o de empleados que se conformen con una posición de subordinación que presumen justificada por su desempeño no calificado, sujeto a un escalamiento por “acumulación de meritos” como “acumulación de poder”. Esto condenaría a la empresa y a sus trabajadores a una práctica administrativa piramidal donde unos pocos serían los llamados a ocupar cargos estructural y administrativamente privilegiados por las cuotas de poder; máximo cuando en materia gerencial han surgido propuestas que apuntan hacia la conformación de equipos de trabajo donde se integran altas competencias por áreas estratégicas de actuación o proyectos específicos. Es notorio que esta concepción de equipos de trabajo como ventaja para competir ha dejado en desuso el concepto de “empresa” como *estructura de poder*, y por ende, disponga usted de la decisión de considerar fuera de contexto, lugar y razonamiento el concepto de “meritocracia” como “poder del mérito”.

En concepto de “empresa” en el actual contexto de facultamiento e instrucción, estructuras planas, y/o equipos de trabajo de altas competencias, reproduce un concepto de “empresa” donde el sentido de “poder” se traslada hacia la capacidad de

negociar y gestionar que ha dejado en desuso el término “poder” como dominación o ejercicio de dirección y control, implantándose el denominado “**cuadro de mando integral**” que supera el deseo de ejercer dominio y control sobre otras personas, marcando impacto intra e interorganizacional en la generación de Indicadores de Gestión, conformación de grupos de empoderamiento cognitivo que responden al emprendimiento, y que coordinan labores y actuaciones puntuales y estratégicas para lograr resultados que actuando bajo directrices impersonales no se podrían alcanzar.

Al convencernos de la incongruencia del término “meritocracia” con las exigencias de las nuevas formas organizacionales, reflexionamos acerca de nuestra empresa PETRÓLEOS DE VENEZUELA, PDVSA, la cual ha mantenido por mucho años programas de formación y desarrollo industrial y empresarial, como el Centro de Investigación y Estudios de Desarrollo, donde han tenido que mostrar esta evolución en las concepciones del “trabajo, “trabajador” y “empresa” como ventajas para competir en un contexto de empresas con alto nivel de formación y capacitación de su cuerpo corporativo. Por ello, con angustia y pena ajena nos preguntamos ¿qué sabían acerca de la “meritocracia” para usarla como el detonante del, a Dios Gracias, fallido golpe aupado por la mal llamada “gente del petróleo”.

(\*) Dra. en Ciencias Humanas, Magister en Gerencia de Recursos Humanos. Lic. en Administración de Empresas. Universidad de Los Andes. Trujillo.