

CUÁL ES EL LUGAR DEL MERITO EN EL MUNDO LABORAL¹

Gabriel Torres Salazar, Director



“Pone por sobre todas las cosas ser competente y leal”.

Dijo Confucio

El verano es siempre un buen momento para la lectura y tuve en suerte encontrarme con un ameno y breve libro del escritor Adán Méndez titulado *Dijo Confucio* (UDP 2024). La primera parte, es un ensayo sobre la revolución meritocrática del confucianismo, que dio forma al imperio oriental chino hasta el siglo XX. Y, la segunda es una recopilación de *analectas* o aforismos con afilada y divertida ironía, a modo de síntesis de sus enseñanzas, que dan cuenta del pensador y su tiempo.

Se sabe que sobre el mérito hay promotores y detractores. Para unos es ideal universal, para otros acentúa desigualdades. Pero, ¿por qué esta controversia?, ¿lo sabe usted? De partida podemos precisar que, aun cuando se piense que el mérito es una innovación actual y, se lo vincule, de pobre manera, con avances tecnológicos en cuestiones laborales y quehaceres de especialidad — lo que es parcialmente cierto—, sus raíces y mayores alcances se encuentran, en lo que podríamos decir, la gobernanza de la *polis* y pueblos en la antigüedad.

Méndez señala en su libro que este pensador asiático, de hace dos milenios y medio, fue de los primeros defensores de una sociedad basada en el mérito. En su visión, los líderes imperiales deberían seleccionarse por sus virtudes, no por su linaje. Esto supone privilegiar capacidades y sabiduría, antes que el origen dinástico o poder hereditario —imagine usted quienes lo condenaban y perseguían—. De ello hay evidencia en sus *analectas*, las que ofrecen agudas reflexiones y mensajes sobre la ética, el orden social y la gobernanza para regir el mundo, además de las relacionadas con el mérito.

El autor cita, igualmente, a Sócrates, filósofo griego coetáneo del anterior, en igual sentido y los caracteriza como hombres de rostros feos, aunque de hermosos pensamientos, con largas vidas, que murieron lentos y sin apuros. Según el escritor, el pensamiento socrático enfatiza que las recompensas y posiciones deben asignarse en la sociedad según la virtud y el mérito, especialmente en el contexto de la justicia distributiva. Como quien dice, en voces de orden político/social, a cada uno según su trabajo y de cada quién según su capacidad. Cubriendo con

¹ Artículo editorial en revista Contabilidad, Auditoría e IFRS, N°396 marzo 2025, Editorial Thomson Reuters, Santiago, Chile

premio el buen desempeño, sin desatender el cuidado social de individuos con capacidades o aportes menores.

De tal fuerza ha sido la influencia de estos formadores de ideas —iconos del pasado y presente— que, sin haber escrito una sola palabra de puño y letra, sobre mérito u otros temas, su pensamiento, enseñanzas y actuar prevalece en la sociedad de hoy, gracias al meritorio legado transmitido por sus discípulos y recogido por la historia como útil y beneficioso para la humanidad, en los siglos siguientes.

La literatura, no obstante, ilustra la condición de virtud del mérito y también los vicios que arrastra. Con posiciones fundadas de uno y otro bando. Si bien, en el ambiente político la mayor virtud del mérito es la educación y compromiso para el buen servicio, por sobre orígenes imperiales de castas —o, de elites del poder, en lenguaje actual—; la contrapartida radica en el mantenimiento o aumento de la desigualdad social. Un ejemplo sería el de los *broliarchs* en EUA, que un columnista nacional traduce como “oligarquía de amigotes” (grupo de multimillonarios influyentes del sector tecnológico), refiriéndose a la reciente designación de autoridades tecnocráticas en el gobierno del país del Norte.

En el plano del trabajo, la meritocracia reforzó el modelo burocrático de las organizaciones, desarrollado por Max Weber a comienzos del siglo pasado, para EUA y el mundo. En la actualidad, en tanto, priman conceptos de productividad, eficiencia y éxito laboral que no siempre se dan en canchas parejas, con igualdad de derecho y oportunidades para toda la población. Por ejemplo, poco o nada se reconocen los efectos negativos de la falta de educación, la riqueza o posición de familia, en la movilidad social. Condiciones que reproducen el *modus vivendi* imperante, y son límite para muchos individuos en la tarea de alcanzar competencias de elevados estándares de desempeño y ser considerados meritorios.

En sectores aún más específicos, las empresas aspiran a contratar, según sus recursos, a los mejores. Los mejores para su nivel y con remuneración adecuada, claro está. Es un ideal. Pero, ¿se preferirá al que tenga experiencia o al novato recién egresado? ¿Dónde está el mérito de este último, si nunca ha trabajado? Y, ¿dónde está el mérito del trabajador antiguo, si el tiempo laboral no es lo que define la experiencia hoy?

Un experto, en cuestiones de selección y contratación de personal, diría que el punto se resuelve con el perfil, el perfil del cargo, donde se especifican las competencias y los requisitos de los candidatos para un determinado puesto de trabajo, así como la compensación al desempeño. Luego, lo mejor sería seleccionar por mérito que a dedo, sin olvidar otras diversas formas de dar con el candidato adecuado. Está bien.

Convengamos, entonces, en las bondades del mérito y su antigua práctica, sin descuidar las limitantes estructurales para alcanzarlo. También, que la contratación de personal es mejor seleccionando que designando, aunque, si es esta la regla general, debe revisarse las alternativas y excepciones. No obstante, hay consenso — aunque no unanimidad— en que los excesos meritocráticos refuerzan las elites de poder y tienden a liderazgos autocráticos, con poca atención en la humanidades y ciencias sociales, donde la moral y la ética quedan eclipsadas por el eficientismo laboral y consumo de productos tecnológicos.