



MÁSTER UNIVERSITARIO EN RECURSOS HUMANOS

CONTEXTO SOCIOECONÓMICO COMO DETERMINANTE DEL ÉXITO LABORAL

Un estudio sobre la Meritocracia

Autor: Paula Cassinello Gómez
Tutor: Víctor Luis de Nicolás

Trabajo Fin de Máster

Madrid
Noviembre 2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. METODOLOGÍA.....	5
2.1. <i>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</i>	5
2.2. <i>PANEL DE EXPERTOS</i>	6
2.2.1. <i>Elección de los expertos</i>	6
2.2.2. <i>Diseño del cuestionario</i>	8
2.2.3. <i>Distribución del cuestionario</i>	10
3. RESULTADOS.....	11
3.1. <i>PRIMERA DISTRIBUCIÓN DEL CUESTIONARIO</i>	11
3.2. <i>SEGUNDA DISTRIBUCIÓN DEL CUESTIONARIO</i>	14
4. DISCUSIÓN.....	16
<i>Limitaciones y Propuestas de Estudios Futuros</i>	19
<i>Conclusiones</i>	20
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	21

RESUMEN

La meritocracia responde a la creencia de que el éxito de un individuo está determinado por variables inherentes a su persona, como pueden ser el esfuerzo, talento o actitudes personales. El presente estudio tuvo como objetivo plantear la existencia de una posible relación de causalidad entre el contexto socioeconómico en el que se desarrolla un individuo y su posterior éxito profesional objetivo, así como identificar las principales variables involucradas. Para ello, se realizó un proceso de investigación, mediante la elaboración de un Panel de Expertos, también conocido como panel Delphi. Los resultados obtenidos a raíz de la consulta a los once expertos evaluados coincidieron en la importancia que se debía conceder al entorno socioeconómico como determinante de éxito profesional objetivo de los individuos, enfatizando como variable fundamental su Educación Académica. La certeza de que el éxito depende de factores que van más allá del control del individuo, junto con el auge experimentado por las desigualdades en los últimos años, hace que sea considerado esencial tomar medidas que aborden esta situación.

Palabras Clave: Contexto Socioeconómico, Educación Académica, Entorno Social Éxito Laboral, Éxito Profesional, Ingresos, Meritocracia, Panel Delphi, Ocupación, Renta.

ABSTRACT

Meritocracy responds to the belief that an individual's success is determined by variables inherent to the person, such as effort, talent, or personal attitudes. The aim of this study was to explore the existence of a possible causal relationship between the socioeconomic context in which an individual develops and their subsequent objective career success, as well as to identify the main factors involved. To this end, a research process was carried out by means of an Expert Panel, also known as a Delphi panel. The results obtained from the consultation of the eleven experts evaluated coincided in the importance to be given to the socioeconomic environment as a determinant of the objective professional success of individuals, emphasizing their Academic Education as a fundamental variable. The certainty that success depends on factors beyond the control of the individual, together with the rise of inequalities in recent years, makes it essential to take measures to address this situation.

Keywords: Socioeconomic Context, Academic Education, Social Environment, Occupational Success, Career Success, Income, Meritocracy, Delphi Panel, Occupation.

1. INTRODUCCIÓN

La Real Academia Española (RAE) define la meritocracia como *"un sistema de gobierno en el que los puestos de responsabilidad se adjudican en función de los méritos personales"*.

Este término aparece por primera vez de mano del sociólogo inglés Michael Young, el cual afirma en su obra de 1958 *El triunfo de la Meritocracia*, que “durante cientos de años, la sociedad ha sido un campo de batalla entre dos grandes principios – el principio de la selección por familia y el principio de la selección por mérito”. (Young, 1964). Es precisamente esta aparente “selección por mérito” que rige nuestra sociedad actual, la que parece dejar de lado otras variables determinantes como son, sin duda, aquellas que conforman el contexto socioeconómico de la persona.

Según la Asociación Americana de Psicología, el contexto socioeconómico hace referencia a la posición de un individuo o de un grupo en la sociedad (American Psychological Association, 2022), permitiendo delimitar las diferencias económicas de aquellos que la conforman. Mediante la división en tres niveles (estatus alto, medio y bajo) proporciona una visión global de la situación de un sujeto con respecto a la sociedad de la que forma parte (Worthy et al., 2020).

Por lo tanto, en un mundo en el que la riqueza parece ser clave en el alcance de la prosperidad, las personas que se encuentren en esta cúspide social gozarán de un acceso a mayores (y mejores) oportunidades. Según un estudio llevado a cabo por Soria-Espín en 2022, el nivel económico de los padres (y por lo tanto, el de sus hijos), tendría una gran influencia en el posterior estatus social de sus descendientes, desterrando de esta manera la idea de que todos partimos de las mismas condiciones de base.

Sería lógico pensar que el incuestionable desequilibrio en el acceso a oportunidades terminaría por suponer el fin de esta aparente fe ciega en el sistema meritocrático pero, por el contrario, la creencia de que el esfuerzo y los méritos personales son la base del éxito se está viendo cada vez más consolidada (Mijs, 2019). Esta situación no hace sino fomentar una percepción del éxito que atiende únicamente a aquello intrínseco a la persona, sin tener en cuenta las posibles variables extrínsecas que puedan estar incidiendo. Por ello, cuando se habla de las causas del éxito laboral, es común atribuirlo de manera exclusiva al esfuerzo y al trabajo propio del individuo dejando de lado factores también muy relevantes.

Dotar de significado al constructo de éxito laboral no es sencillo ya que este se verá alterado en función del enfoque dado. Judge et al. (1995) lo definieron como la acumulación de logros positivos, tanto psicológicos como laborales, resultantes de las experiencias profesionales del individuo, pudiéndose observar una diferenciación entre factores subjetivos (o psicológicos) y objetivos (o laborales). Con el propósito de delimitar las características del éxito al que se hará referencia en el presente trabajo, se procederá a hacer una definición de ambos conceptos.

Desde un punto de vista subjetivo, el éxito laboral hace referencia a las percepciones del individuo acerca de su propio éxito, facilitando así una perspectiva de sus preferencias y valores concretos (Gattiker & Larwood, 1988). Betz & Fitzgerald (1987) hablaron de una combinación de expectativas personales con las evaluaciones del éxito realizadas por el propio individuo, así como por su círculo más significativo. Es específico a la persona, variando en función de qué entienda esta por éxito, junto con la importancia de la que dote a aspectos como el estatus o el nivel jerárquico un puesto determinado (Arthur et al., 2005).

Por otra parte, cuando se habla del éxito laboral objetivo, la atención se centra de manera principal en resultados profesionales medibles y observables, como pueden ser la frecuencia de promociones o el salario. (Hughes, 1937; Nicholson, 2000). Mientras que el subjetivo es específico a la persona, para poder conocer el éxito desde un punto de vista objetivo, es indispensable conocer lo que una cultura o sociedad determinada tiene entendido como éxito profesional en términos más cuantificables (Adamson et al., 1998).

Sin embargo, tal y como se ha establecido previamente, la importancia de la sociedad no solo permite la contextualización y comprensión de este concepto, sino que esta cultura (este *contexto socioeconómico*) podría ser determinante para lograr el alcance de dicho éxito profesional. Por lo tanto, mediante la elaboración de este estudio fueron planteadas las siguientes preguntas de investigación: ¿Existirá una relación causal entre el contexto socioeconómico en el que se desarrolla una persona y su posterior éxito laboral objetivo? En tal caso, ¿Cuáles serían los factores más relevantes en esta relación?

Siguiendo la línea de las preguntas propuestas, se podría establecer que los objetivos que impulsan la realización del siguiente trabajo son: (1) Identificar la existencia de una posible relación de causalidad entre el contexto socioeconómico de una persona y su posterior éxito laboral objetivo; y (2) Identificar los factores más representativos de dicha relación.

2. METODOLOGÍA

2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

El proceso de operacionalización de las variables permite la conversión de conceptos abstractos en parámetros concretos, observables y medibles con el fin de obtener conclusiones. De esta manera, el análisis, cuantificación y registro de aquellos elementos que son la base del estudio se verá extensamente simplificado (Espinoza Freire, 2019).

Por lo tanto, con objeto de identificar los indicadores más representativos de ambas variables para posteriormente poder determinar si el contexto socioeconómico del individuo realmente influye de manera significativa en su posterior éxito laboral, se procedió a recopilar información ya existente en la literatura.

- *Éxito Laboral Objetivo*: En 2015, Ishak llevó a cabo una revisión de la bibliografía en la que repasaba todos los estudios en materia de indicadores del éxito laboral (sin realizar distinciones entre objetivo y subjetivo) que se habían desarrollado entre 1998 y 2015. Tras eliminar aquellos que hacían referencia al éxito laboral subjetivo, los indicadores más repetidos en los 12 artículos evaluados fueron los siguientes:
 - Compensación
 - Nivel Jerárquico
 - Estatus Social del puesto
 - Prestigio de la compañía

- *Contexto Socioeconómico*: En cuanto a los parámetros más indicativos del contexto socioeconómico del individuo, la totalidad de la bibliografía consultada coincidía en que la educación, la ocupación y los ingresos (en inglés, *income*) eran determinantes a la hora de establecer la posición de un individuo en la sociedad en la que formaba parte (Darin-Mattsson et al., 2017; Green, 1970; Winkleby et al., 1992; Worthy et al., 2020).

Sin embargo, una vez identificadas las variables más relevantes de ambos constructos, no se encontraron artículos significativos que trataran la relación entre estos y el éxito laboral objetivo. Es por ello por lo que, para identificar la existencia de una posible relación entre ambas variables se optó por llevar a cabo un panel de expertos, también conocido como método Delphi.

2.2. *PANEL DE EXPERTOS*

El panel de expertos es una técnica cualitativa que permite la obtención de información mediante la consulta repetida a un grupo de expertos en el área de investigación (Álvarez & Torrado-Fonseca, 2016). Tiene como objetivo identificar las discordancias y convergencias de los participantes consultados, alineándolas para llegar a una conclusión entre los mismos.

Las razones que llevaron a la elección de esta metodología fueron la falta de evidencia disponible acerca de la posible relación causal entre las variables objeto de estudio, así como la mitigación de potenciales sesgos que pudiesen aparecer al basar el juicio experto en una sola persona en lugar de verse fundamentado en un criterio intersubjetivo. Además, la anonimidad que caracteriza a esta metodología impide que se produzca cualquier tipo de influencia o contagio entre los participantes, viéndose estos en total libertad para poner sus conocimientos y experiencia a disposición de la pregunta de investigación.

2.2.1. *Elección de los expertos*

La correcta elección de los expertos posee una gran importancia en el diseño de la metodología por cuanto que, al ser su opinión la que será tomada en cuenta a la hora de sacar conclusiones sobre la presunta causalidad entre las variables, serán la base sobre la que se desarrolle el presente trabajo.

De este modo, el procedimiento comenzó con la elección estimada del número de expertos que formarían parte del estudio. De acuerdo con Dalkey, Brown & Cochran (1969), el número idóneo de expertos debería oscilar entre siete y treinta, de manera que se tuviese un número lo suficientemente extenso como para poder sacar conclusiones significativas, pero también lo suficientemente reducido como para poder ser manejable. Siguiendo esta línea de pensamiento, el número de expertos finalmente elegido se fijó en once.

Una vez establecido el tamaño de la muestra, se procedió a realizar la selección de los expertos. Que estos tuvieran relevancia en el campo de estudio se consideró primordial para la obtención de resultados concluyentes. De esta manera, se elaboró un perfil de experto sobre el que se llevaría a cabo el procedimiento de selección, el cual sería realizado en base a una serie de criterios que serán citados a continuación:

Éxito objetivo

Con el objetivo de poder analizar la variable objeto de estudio, se procedió a escoger a expertos que hubiesen alcanzado este éxito objetivo, es decir, aquel que pudiese ser medible y cuantificable. Entendiendo que los expertos contestan el cuestionario en base a su propia experiencia y, por lo tanto, haciendo referencia a su propio contexto socioeconómico, se pretendía de este modo identificar si existía una relación de causalidad entre las variables seleccionadas y el posterior éxito objetivo del individuo.

Las variables escogidas para valorar el alcance de este éxito fueron aquellas que habían sido obtenidas en el proceso de operacionalización de las variables elaborado previamente, es decir, el nivel jerárquico que ostentaban los expertos, el estatus social del puesto de trabajo y el prestigio de la compañía en la que desempeñaban sus funciones. La compensación, al ser considerada un parámetro sensible y de dominio privado, fue excluida de esta consideración, al inferirse que la combinación de los otros tres factores sería suficiente para afirmar que los expertos efectivamente podían ser considerados como exitosos desde un punto de vista objetivo.

Nacionalidad

De acuerdo con lo afirmado por Chudzikowski et al. (2009), el papel de las diferencias interculturales en lo que a la carrera profesional se refiere, ha sido generalmente infravalorado. Sin embargo, el concepto que tiene un individuo sobre el éxito está íntimamente relacionado con la cultura de la que forma parte. Si bien es cierto que existen factores comunes a todos los países, como puede ser el estatus que ostenta un determinado puesto de trabajo, se debe tener en consideración que la importancia que se le da a estos podría sufrir variaciones entre las diferentes culturas.

Es por ello por lo que, con el objetivo de evitar sesgos que podrían producirse como consecuencia de esta condición, se decidió contextualizar el trabajo en España, limitando de esta manera la muestra a expertos de esta nacionalidad.

Rol desempeñado

Como ha sido mencionado previamente, la población base de este cuestionario era aquella que hubiese alcanzado un éxito objetivo, de manera que se pudiesen identificar y evaluar las variables de su contexto socioeconómico que habían acompañado a esta situación y sacar conclusiones significativas. Por ello, el rol ejercido se estableció como criterio al cual los expertos deberían acogerse para formar parte de este estudio.

De acuerdo con esta línea de pensamiento, se procedió a escoger a expertos que desempeñasen roles que, de manera concreta y objetiva, pudieran ser atribuidos este éxito, basando de este modo la muestra del estudio siendo la muestra en altos directivos y gerentes.

Sector Profesional

El sector profesional fue añadido al cuestionario con el objetivo de conseguir una mayor heterogeneidad de la muestra, evitando así posibles sesgos en los resultados. De esta manera, se trató de que los expertos evaluados procediesen de distintos sectores profesionales, intentando no dar lugar a que se produjese recurrencia alguna.

Finalmente, los sectores representados en el presente estudio fueron *Salud, Industria Cosmética, Legal, Automovilístico, Industria Farmacéutica, Consultoría, Industria Química, Educación Universitaria, Ocio, Hostelería y Turismo*.

2.2.2. Diseño del cuestionario

Con objeto de poder elaborar un cuestionario que pudiese responder a las preguntas de investigación formuladas se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables realizada en el anterior epígrafe, obtenida a raíz de la búsqueda en la bibliografía más representativa. Por lo tanto, además de la pregunta que cuestionaba la posible relación entre el contexto socioeconómico (entendido de manera global) y el éxito laboral objetivo, las preguntas referentes al entorno en el que desarrollaba un individuo se basaron en las tres variables obtenidas como resultado del proceso de búsqueda: educación, ingresos y ocupación.

De este modo, entendiendo que la variable objeto de estudio era el *contexto socioeconómico en el que se desarrollan los individuos que posteriormente alcanzan el*

éxito laboral objetivo, se consideró que las tres variables señaladas anteriormente debían hacer referencia a los progenitores de los individuos evaluados. Esto se debe a que, durante las distintas etapas de desarrollo, el contexto socioeconómico de los menores depende de sus padres, ya que estos no son capaces de proveerse por sí mismos.

La única excepción tomada en consideración fue la variable de la educación, al considerar que no solo era importante la de los padres, sino que la de los sujetos evaluados también era de gran relevancia. La razón que llevó a la toma de esta decisión fue que la educación académica recibida por los propios individuos se encontraría presente durante sus etapas de desarrollo, de manera que pasaría a formar parte del contexto socioeconómico del que forman parte durante este período.

Contemplando la posibilidad de que los expertos considerasen la existencia de alguna otra variable del contexto socioeconómico que no hubiese sido señalada en el estudio y que fuera determinante para el alcance del éxito laboral objetivo, fue añadida una pregunta abierta que solicitaba a los participantes la incorporación de cualquier otro factor relevante que no hubiese sido incluido en el cuestionario.

Además de las preguntas relativas a la posible relación entre el ámbito en el que se desarrolla un individuo y su posterior éxito profesional, se llevaron a cabo preguntas “de control” referentes a los criterios en base a los que se había constituido el perfil del experto. Con la inclusión de estas preguntas se pretendía garantizar la adecuación de todos los expertos al perfil preestablecido.

De manera adicional, con el objetivo de brindar una mayor información a los participantes acerca de los factores que serían abordados en el estudio, les fue proporcionado el proceso de operacionalización de las variables, considerando que un mayor entendimiento del contexto derivaría en una mayor calidad en sus respuestas.

La escala elegida para medir el nivel de acuerdo con las preguntas del cuestionario fue la escala Likert, valorando las respuestas entre 1 (nada de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). Esto permitiría a los expertos evaluar sus respuestas, pudiendo calificar las variables en función de su importancia. Además, con el objetivo de lograr el consenso de los participantes en cuanto a la influencia de los factores evaluados, se estimó necesario efectuar tantas rondas como fuese preciso, reevaluando y modificando el cuestionario de manera que se ajustase a las necesidades del objeto de estudio.

De modo que se pudiese concluir que la calidad del estudio Delphi realizado, en lo que a fiabilidad y validez se refiere, se procedió a tomar el consenso de los participantes, así como la estabilidad de sus respuestas como métodos de control. De esta forma, la evaluación de ambos criterios fue llevada a cabo en las diferentes rondas de distribución del cuestionario.

Como medida de consenso para poder analizar el grado de dispersión de los resultados y determinar así la llegada a un acuerdo entre los participantes, se decidió el uso de un rango intercuartil relativo (RIR), el cual puede ser calculado de la siguiente forma: $RIR = (Q3-Q1) / \text{Mediana}$. Por lo tanto, se podría considerar la existencia de acuerdo entre los expertos cuanto los resultados del RIR fuesen menores o iguales al 25%, es decir, que $RIR \leq 0,25$.

Por otra parte, tomando como medida de control la estabilidad de las respuestas se pretendía calcular el grado de variación de los resultados en las diferentes rondas, con el objetivo de poder evaluar el nivel de reflexión y análisis de los expertos tras haber sido expuestos a las opiniones grupales de la primera distribución del cuestionario. Este criterio de control de calidad del panel fue obtenido mediante el cálculo del índice de variación del rango intercuartílico relativo (RIR) de las distintas rondas, estimado del siguiente modo ($VRIR = RIR_1 - RIR_2$). La existencia de estabilidad en las respuestas sería determinada cuando los resultados del RIR se encontrasen en un rango de valores de $\pm 0,2$. De esta manera, siempre que los resultados se mantuviesen fuera de estos límites, se podría determinar que un porcentaje de los participantes del estudio había emprendido un proceso de deliberación y ajuste de sus respuestas en base a la información presentada.

2.2.3. Distribución del cuestionario

Debido al rápido acuerdo alcanzado entre los expertos, así como el grado de estabilidad de sus respuestas no fue necesaria la distribución del cuestionario más de dos ocasiones para la obtención de los resultados deseados.

Tras la primera asignación del cuestionario, se llevó a cabo la recogida y análisis de los resultados obtenidos. Con los datos obtenidos en esta ronda inicial se reelaboró el cuestionario, mostrando a los expertos un resumen global de sus respuestas y añadiendo las preguntas que se consideraron convenientes para la consecución de los objetivos planteados.

3. RESULTADOS

3.1. PRIMERA DISTRIBUCIÓN DEL CUESTIONARIO

Los resultados de la distribución inicial del cuestionario pueden verse recogidos en la Tabla 1.

Tabla 1.

Resultados obtenidos en la primera distribución del cuestionario

	Contexto Socioeconómico	Educación Académica Padres	Educación Académica Individuos	Ocupación Padres	Ingresos Padres
Media	4,27	3,91	4,36	3,45	3,64
RIR ₁	0,25	0,5	0,25	0,34	0,67

Nota. Abreviaciones. RIR₁: Rango Intercuartílico Relativo Ronda 1.

Como se puede observar, en la primera ronda de distribución del cuestionario la puntuación otorgada al contexto socioeconómico como determinante del éxito laboral objetivo fue de 4,27 sobre un total de 5. De las variables que conforman este contexto, aquella a la que le fue otorgada una mayor importancia fue *Educación Académica recibida por los individuos*, que tuvo una puntuación total de 4,36 siendo esta mayor incluso que la que había sido otorgada al propio contexto. La *Educación Académica recibida por los padres* fue el siguiente factor que obtuvo una mayor puntuación, alzándose con una puntuación de 3,91. Las variables restantes, *Ingresos de los padres* y *Ocupación de los padres* obtuvieron una puntuación de 3,64 y 3,45 respectivamente.

Es importante destacar también que, a excepción de las variables *Contexto Socioeconómico* y *Educación Académica de los Individuos*, el resto de parámetros se mostraron fuera de la delimitación de 0,25 establecida para poder afirmar la existencia de consenso entre los participantes.

Las respuestas a la pregunta abierta, que solicitaba a los expertos que incluyesen cualquier otro factor que considerasen relevante y que no hubiese sido incorporado al estudio, pueden verse reflejadas en la Tabla 2.

Tabla 2.

Factores adicionales incluidos por los expertos

Experto	Factor	Puntuación
I	N / A	N / A
II	Ambiente de amistades y pareja más allá del familiar	3
III	Educación en valores	4
IV	Amistades	4
V	El entorno o grupo de amigos del individuo	4
VI	Motivación por la emancipación económica y/o familiar	4
VII	Relaciones personales (compañeros de colegio, universidad, barrio)	4
VII	Regulación y salud en el trabajo	4
IX	Entorno escolar	4
X	Personalidad de los padres y del propio individuo	5
XI	Relaciones sociales en las que participa el individuo en su desarrollo	4

A excepción de uno, todos los expertos incluyeron una variable que contemplaron como relevante para el alcance del éxito laboral objetivo. Sin embargo, a pesar de la especificación de que los factores debían ser parte del contexto socioeconómico, cuatro de las respuestas otorgadas se hallaron fuera de esta delimitación.

De este modo, tanto la *motivación por la emancipación económica y/o familiar*; como la *personalidad de los padres y del propio individuo*, fueron eliminadas como factores relevantes ya que se consideraron rasgos intrínsecos al individuo (y, por lo tanto, no pertenecientes a su contexto socioeconómico).

La variable *regulación y salud en el trabajo* fue igualmente suprimida, al ser contemplada como un factor perteneciente al ámbito legal laboral, el cual englobaría de manera generalizada a todas las relaciones profesionales independientemente del estatus socioeconómico de sus partes.

Por último, en lo que a *educación en valores* se refiere, esta variable fue asimismo excluida como parte del contexto socioeconómico ya que se consideró que esta educación podría darse en cualquier entorno, al margen de la posición social y económica que ostente un individuo.

Las seis respuestas restantes mostraron una total concordancia, considerando que el *entorno social* del que se rodeaba el individuo durante su desarrollo poseía una gran importancia en el alcance del éxito laboral objetivo. Por consiguiente, se decidió la inserción de esta variable en el estudio.

Además, identificando la tendencia conservadora de los expertos a la hora de proporcionar respuestas y tratando de evitar el sesgo de tendencia central, que podría concluir en una contaminación de los resultados, se decidió la incorporación de una pregunta de clasificación de factores. Mediante este proceso se pretendía casar las calificaciones obtenidas en las preguntas de puntuación con las posiciones de las preguntas de clasificación, de modo que se pudiese llegar a obtener una visión más holística de la postura real de los expertos. De esta manera, en la segunda distribución del cuestionario, además de realizar las preguntas de puntuación estipuladas, se solicitó a los participantes que ordenasen del 1 al 5 las variables objeto de estudio

3.2. SEGUNDA DISTRIBUCIÓN DEL CUESTIONARIO

Los resultados obtenidos en esta segunda asignación del cuestionario pueden verse reflejados en la Tabla 3.

Tabla 3.

Resultados obtenidos en la segunda distribución del cuestionario

	Contexto Socioeconómico	Educación Académica Padres	Educación Académica Individuos	Ocupación Padres	Ingresos Padres	Entorno Social
Media	4	3,64	4,73	3,91	3,64	4,36
RIR ₂	0	0,25	0,2	0	0,25	0,2

Nota. Abreviaciones. RIR₂: Rango Intercuartílico Relativo Ronda 2.

En esta segunda ronda de distribución se produjo un consenso absoluto entre los expertos en cuanto a la puntuación otorgada a la variable general *Contexto Socioeconómico*, coincidiendo de manera íntegra en un valor de 4 puntos.

Nuevamente, la variable más valorada fue la *Educación Académica recibida por los Individuos*, la cual obtuvo una puntuación media de 4,73 puntos sobre 5. El parámetro añadido por los propios expertos, el *Entorno Social* en el que se produce el desarrollo de los individuos, recibió la segunda posición con una puntuación de 4,27 puntos. La variable de *Ocupación de los Padres* obtuvo la tercera posición, con una puntuación de 3,91; dejando el último puesto para la *Educación Académica de los Padres* y los *Ingresos de los padres*, que coincidieron en una puntuación final de 3,64 sobre 5.

En cuanto al consenso alcanzado por los participantes, la segunda distribución del cuestionario mostró como todos los factores evaluados, incluido el recién introducido *Entorno social*, se encontraban dentro de los límites preestablecidos, permitiendo de esta manera declarar la existencia de un acuerdo entre las partes.

Además, con el objetivo de poder evaluar la estabilidad en las respuestas de los expertos, se realizó el cálculo de la variación de rango intercuartílico relativo entre ambas rondas. Es de gran importancia señalar que la variable *Entorno Social*, al no haber sido contemplada en la primera distribución del cuestionario, fue omitida de este análisis. Los resultados finales pueden verse plasmados en la Tabla 4.

Tabla 4.

Variación del RIR en las distintas Rondas

	Contexto Socioeconómico	Educación Académica padres	Educación Académica Individuos	Ocupación Padres	Ingresos Padres
RIR ₁	0,25	0,5	0,25	0,34	0,67
RIR ₂	0	0,25	0,2	0	0,25
VRIR	0,25	0,25	0,05*	0,34	0,42

Nota. Abreviaciones. RIR₁: Rango Intercuartílico Relativo Ronda 1. RIR₂: Rango Intercuartílico Relativo Ronda 2. VRIR: Variación del Rango Intercuartílico Relativo

De acuerdo con los datos proporcionados por la tabla, se puede establecer que el único parámetro cuyo resultado indicaría estabilidad en las respuestas (señalado en la Tabla con un asterisco) sería la *Educación Académica de los Individuos*. En lo que concierne a las variables restantes, el hecho de que sus resultados se encontrasen fuera del límite de $\pm 0,2$ preestablecido, desestimaría la presencia de estabilidad en las respuestas de los expertos.

Por último, los resultados de la pregunta de clasificación, elaborada con objeto de romper la tendencia conservadora de los participantes, se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5.*Jerarquización de las variables*

Posición	Variable	Puntuación
I	Educación Académica Individuos	4,09
II	Entorno Social	3,36
III	Ingresos Padres	2,73
IV	Ocupación Padres	2,55
V	Educación Académica Padres	2,27

En este caso, tras pedirle a los expertos que categorizasen del 1 al 5 por orden de importancia las variables de estudio y calcular el promedio de sus resultados, se estableció una jerarquía entre los parámetros. De esta manera, como se puede observar reflejado en la tabla, el hecho de requerir a los participantes que realizasen una clasificación permitió obtener una mayor disgregación entre los factores, así como una visión más exhaustiva de la posición que le otorgaban con relación al resto.

4. DISCUSIÓN

El objetivo perseguido mediante la elaboración del actual proceso de investigación fue concluir si el contexto socioeconómico en el que se desarrolla un individuo tiene algún tipo de relevancia en el alcance de éxito laboral objetivo, así como identificar las variables más representativas de dicha relación. Tras el procedimiento de consulta a expertos en la materia de estudio se podría efectivamente afirmar el protagonismo de dicho constructo en la consecución de éxito profesional, tal y como se mostró en los resultados finales, habiendo este obtenido una puntuación de 4 puntos sobre 5. Sin embargo, es preciso señalar como esta puntuación disminuyó un 6,38% en la segunda ronda con respecto a la primera, en la cual había obtenido una un 4,27. Aunque no se consideró un dato lo suficientemente significativo como para alterar los resultados, para explicar esta reducción se planteó la hipótesis de que los expertos hubiesen sido objeto del sesgo de

tendencia central, motivo por el cual se planteó la pregunta de clasificación de variables para la segunda vuelta del cuestionario. Además, esta premisa sería consistente con la unanimidad mostrada en los resultados de los participantes en la pregunta de puntuación de la segunda ronda, en la que todos coincidieron otorgándole un 4 a la variable del contexto socioeconómico.

Por otra parte, los resultados obtenidos en las preguntas de puntuación de las variables, así como en la de clasificación fueron en su mayoría consistentes; si bien es cierto que, de manera acorde a lo esperado, se pudo observar una mayor diferencia inter-variable en esta última. Sin embargo, a pesar de que los expertos coincidieron en el posicionamiento de las dos primeras variables, es preciso destacar la alteración que pudo observarse en las últimas posiciones del ranking, tal y como como puede verse reflejado en la Tabla 6.

Tabla 6.

Comparación entre jerarquías elaboradas a través de las diferentes preguntas

Preguntas de Puntuación	Posición	Pregunta de Clasificación
Educación Académica Individuos	I	Educación Académica Individuos
Entorno Social	II	Entorno Social
Ocupación Padres	III	Ingresos Padres
x	IV	Ocupación Padres
Ingresos Padres	V	Educación Académica Padres
Educación Académica Padres		

Como podemos observar en la tabla previa, en ambos casos la última posición fue adjudicada a la *Educación Académica de los Padres*, que obtuvo una puntuación final de 3,64 sobre 5. Mediante estos resultados es posible determinar que, a pesar de que la totalidad de los expertos señaló esta como la variable menos importante, la puntuación que le fue otorgada es lo suficientemente significativa como para afirmar su contribución en la consecución de éxito profesional.

Es precisamente en el tercer y el cuarto puesto donde aparece una discrepancia en las posiciones pudiéndose observar cómo, a pesar de clasificar a los *Ingresos de los Padres* por delante de la *Ocupación de los Padres*, confirieron una mayor puntuación a esta última. Para explicar el motivo que podría haber llevado a esta circunstancia se planteó la estrecha relación que ambas variables mantienen y que podría haber llevado a los participantes a tratarlas de manera indeterminada. Sea como fuere, la variación en lo que a puntuación se refiere, es tan ínfima (un 0,054%) que no se contempló siquiera tomarla en consideración.

La segunda posición la obtuvo el parámetro incluido por los expertos, relativo al *Entorno Social*, existiendo nuevamente concordancia entre ambos puestos. Es especialmente llamativa la relevancia atribuida a un factor que, en un primer momento, podría parecer menor frente a variables como los Ingresos o la Ocupación de los padres. Sin embargo, las relaciones sociales de un individuo, especialmente en unos años tan volátiles como son aquellos de su desarrollo, deberían ser consideradas como un pilar fundamental y determinante para su futuro. Al mismo tiempo, tomar en consideración el contexto español en el que se sitúa el presente estudio, caracterizado por un modelo social basado fundamentalmente en las relaciones interpersonales, podría igualmente ayudar a entender la importancia otorgada a este parámetro.

Por último, la variable a la que los expertos dieron la mayor importancia como predictora del éxito profesional fue la *Educación Académica de los Individuos*, siendo este el único parámetro que se mantuvo estable en ambas distribuciones del cuestionario. La enorme relevancia otorgada a esta variable parece estar a la altura de la evidencia hallada en la literatura. Son numerosos los estudios, como el llevado a cabo por Cabrera et al. (2021) o Soria-Espín (2022) que enfatizan como esta variable juega un papel fundamental en el futuro de un individuo, especialmente en el caso de España. De hecho, es tal su trascendencia, que se sitúa como una de las principales razones de la persistencia de desigualdad de oportunidades y, por lo tanto, la primera variable que debería ser atajada para poder revertir esta situación.

Tras la elaboración del presente proceso de investigación, así como el análisis exhaustivo del mismo, se podría afirmar con total seguridad la existencia de una relación causal entre el contexto socioeconómico y el éxito profesional que alcanza un individuo. Sin embargo, al resaltar esta conexión, aparece una nueva certeza y es el hecho de que el contexto en el que se desarrolla un sujeto responde a circunstancias que van más allá de

su control. Por lo tanto, en una sociedad en la que el aumento de las desigualdades se encuentra en pleno auge, la creencia de que los logros individuales se deben únicamente a factores intrínsecos y que aquellos que más alto llegan lo hacen únicamente en base a sus méritos personales, debería haber sido descartada. Sin embargo, tal y como mostraron Mijs y Savage (2020), lejos de verse disminuida por esta situación, la convicción en este sistema meritocrático ha aumentado de manera proporcional a la desigualdad. Esta fe en la meritocracia es, a su vez, una de las causas principales del aumento de estereotipos, evaluaciones negativas o atribuciones causales internas sobre los grupos más desfavorecidos de la sociedad (Madeira et al., 2019) o, lo que es lo mismo, de la persistencia de estas desigualdades.

Es por ello por lo que intervenir de manera temprana para reducir las disparidades entre los diferentes estratos sociales debería ser considerado una prioridad recogida en las políticas de cualquier país. Para ello, teniendo en cuenta que gran parte de las desigualdades que acontecen a la sociedad actualmente provienen de la educación y de la ocupación (Cabrera et al, 2021), el punto de partida debería consistir en incidir de manera específica sobre el sistema educativo y el mercado laboral. En definitiva, hasta que no se ataje la fuerte desigualdad de condiciones materiales que existe actualmente en nuestra sociedad, el sistema meritocrático del que tanto dependemos no será más que una plutocracia enmascarada bajo el yugo del mérito.

Limitaciones y Propuestas de Estudios Futuros

En cuanto a las limitaciones encontradas en el presente estudio, es preciso señalar que, al estar basado en la sociedad española, los resultados no deberían ser generalizados a otros países. Esto se debe a que, a pesar de compartir ciertas características, tanto el propio concepto de éxito objetivo como la relevancia otorgada a las características del contexto socioeconómico, serán susceptibles a cambios interculturales. Al mismo tiempo, la decisión de enfocar el estudio únicamente en datos empíricos ocasionó que variables del contexto socioeconómico que podrían haber sido relevantes, como puede serlo el lugar geográfico en el que se desarrolla un individuo, no fuesen contempladas.

Por último, es necesario hacer constar los diferentes sesgos que pudieron afectar a los resultados del estudio. En primer lugar, y a pesar de que el proceso de selección de los expertos se realizó con gran minuciosidad, que el criterio de validación de esta

metodología consistiese en el conocimiento de los participantes podría implicar que los resultados se viesan afectados por sus propias experiencias. Además, aun cuando la adecuación de los expertos a un perfil determinado se consideró necesaria para dar relevancia a sus respuestas, la homogeneidad de la muestra pudo nuevamente ser motivo de sesgos en los resultados.

Investigaciones futuras deberían tomar en consideración las limitaciones establecidas anteriormente, realizando nuevos estudios en diferentes contextos y con metodologías diversas, para así lograr reducir los sesgos y contribuir a la evidencia ya existente. Solo de esta forma se podrá llegar no solo a una comprensión más exhaustiva de la situación, sino que se podrán identificar posibles métodos para frenarla.

Conclusiones

A pesar de las limitaciones planteadas previamente, los resultados obtenidos en el presente estudio revelan la trascendencia del papel que desempeña el contexto socioeconómico en el futuro de un individuo. De manera consecuente, la atribución de los éxitos profesionales a causas que escapan del control del individuo, como lo es el contexto socioeconómico en el que se desarrolla, contrasta de manera frontal con la creencia en el funcionamiento de un sistema meritocrático.

Es por ello por lo que continuar estudiando la magnitud de sus efectos, así como intervenir sobre las desigualdades que operan sobre la sociedad actual debería ser considerado imperativo en cualquiera de los sistemas de gobierno vigentes. Mientras tanto, se debe tener en consideración la certeza de que la actual meritocracia no estará sino ocultando el subyacer de un sistema plutocrático.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adamson, S. J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9(4), 251-259. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00096>
- Álvarez, M. R., & Torrado-Fonseca, M. (2016). El método Delphi. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 9(1) <https://doi.org/10.1344/reire2016.9.1916>
- American Psychological Association (s.f.). Socioeconomic Status. *Psychology Topics*
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. and Wilderom, C. P. M. (2005), 'Career success in a boundaryless career world', *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Betz, N., & Fitzgerald, L. (1987). The career psychology of women. Orlando, FL: Academic Press.
- Cabrera, L., Marrero, G. A., Rodríguez, J. G., & Salas-Rojo, P. (2021). Inequality of opportunity in Spain: new insights from new data. *Hacienda Publica Espanola*, (237), 153-185. <http://dx.doi.org/10.7866/HPE-RPE.21.2.6>
- Chudzikowski, K., Demel, B., Mayrhofer, W., Briscoe, J. P., Unite, J., Milikić, B. B., Hall, D. T., Heras, M. L., Shen, Y., & Zikic, J. (2009). Career transitions and their causes: a country-comparative perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (4), 825-849. <https://doi.org/10.1348/096317909X474786>
- Dalkey N. C., Brown B. B., & Cochran S. (1969). The Delphi method: An experimental study of group opinion (Vol. 3). Santa Monica, CA: Rand Corporation https://www.rand.org/pubs/research_memoranda/RM5888.html
- Darin-Mattsson, A., Fors, S., & Kåreholt, I. (2017). Different indicators of socioeconomic status and their relative importance as determinants of health in old age. *International journal for equity in health*, 16(1), 173. <https://doi.org/10.1186/s12939-017-0670-3>

- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of vocational behavior*, 73(2), 254-267. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.005>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180. <https://orcid.org/0000-0002-0537-4760>
- Gattiker, U.E. and Larwood, L. (1988) Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction. *Human Relations*, 41, 569-591. <http://dx.doi.org/10.1177/001872678804100801>
- Green L. W. (1970). Manual for scoring socioeconomic status for research on health behavior. *Public health reports (Washington, D.C. : 1896)*, 85(9), 815–827. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2031767/>
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational behavior*, 105-111. <https://doi.org/10.1002/job.300>
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404–413. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1086/217711>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Lavalle C & de Nicolas VL (2017) Peru and its new challenge in higher education: Towards a research university. *PLoS ONE* 12(8) <https://doi.org/10.1371/journal.pone.018263>
- Littler, C. R., Wiesner, R., & Dunford, R. (2003). The dynamics of delayering: Changing management structures in three countries. *Journal of Management Studies*, 40, 225–256. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00339>
- Mazza, M. G., & Mari, C. L. D. (2021). Meritocracy: origins of the term and developments in the UK education system. *Pro-Posições*, 32. <http://dx.doi.org/10.1590/1980-6248-2019-0063EN>

- Madeira, A. F., Costa-Lopes, R., Dovidio, J. F., Freitas, G., & Mascarenhas, M. F. (2019). Primes and consequences: A systematic review of meritocracy in intergroup relations. *Frontiers in Psychology, 10*, 2007. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02007>
- Mijs, J. J. B. (2019). The Paradox of Inequality: Income Inequality and Belief in Meritocracy go Hand in Hand. *Socio- Economic Review, 1*-39. <https://doi.org/10.1093/ser/mwy051>
- Mijs, J. J., & Savage, M. (2020). Meritocracy, elitism and inequality. *The Political Quarterly, 91*(2), 397-404. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12828>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of vocational behavior, 85*(2), 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Nicholson, N. (2000). Motivation–selection–connection: An evolutionary model of career development. *Career Frontiers: New concepts of working life (54–75)*.
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: an empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development, Vol. 14 No. 1, pp. 1-15* <https://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2419.2009.00337.x>
- Sistema Integrado de Información Universitaria (2022). Secretaría General de Universidades. *Instituto Nacional de Estadística (INE)*. Consultado el 02/11/2022 https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Estadisticas/ficheros/catalogo_datos/Principales_resultados_EEU_2021-22.pdf
- Soria Espín, J (2022). El ascensor social en España: Un análisis sobre la movilidad intergeneracional de la renta. *Center for Economic Policy - EsadeEcPol, pp. 31*.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 731–748 <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.164>

Winkleby, M. A., Jatulis, D. E., Frank, E., & Fortmann, S. P. (1992). Socioeconomic status and health: how education, income, and occupation contribute to risk factors for cardiovascular disease. *American journal of public health*, 82(6), 816–820. <https://doi.org/10.2105/ajph.82.6.816>

Worthy, L.D., Lavigne, T., & Romero, F. (2020). *Culture and Psychology*.

Young, M (1964). “El triunfo de la meritocracia 1870-2033: ensayo sobre la educación y la igualdad”. Tecnos, Madrid, España.