



Universitat Autònoma de Barcelona

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi queda condicionat a l'acceptació de les condicions d'ús establertes per la següent llicència Creative Commons:  http://cat.creativecommons.org/?page_id=184

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis queda condicionado a la aceptación de las condiciones de uso establecidas por la siguiente licencia Creative Commons:  <http://es.creativecommons.org/blog/licencias/>

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis it is limited to the acceptance of the use conditions set by the following Creative Commons license:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>



Universitat Autònoma
de Barcelona

Tesis doctoral

Las redes personales en el mercado del trabajo

Recursos, mecanismos y desigualdades en el medio juvenil

Mattia Vacchiano

Directores:

Joel Martí Olivé

Carlos Lozares Colina

(desde el 4 de Marzo 2013 hasta el 30 de Septiembre 2015)

Departamento de Sociología
Programa de doctorado en Sociología

Universidad Autònoma de Barcelona

2017

Agradecimientos

Esta tesis se ha realizado gracias al apoyo de muchas personas e instituciones. En primer lugar, quiero agradecer el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), en el que he encontrado un entorno profesional ideal para realizar esta tesis de doctorado y un espacio en donde crecer humanamente. Mi agradecimiento va dirigido al director Joan Miquel Verd y a todos/as los miembros del equipo de investigación del proyecto Redemas, por el trabajo, los debates y las experiencias compartidas. Quiero agradecer Isabel Hernández por sus preciosos consejos y su apoyo, y a todos/as los compañeros/as de doctorado que me han acompañado en estos años. Entre ellos/as, un gracias especial a Alejandro, Carlos y Diego por la complicidad y amistad con la cual hemos compartido esta experiencia.

Mi sincero agradecimiento, sobretodo, a mis directores. A Joel Martí por dirigir esta tesis con profesionalidad, dedicación y rigor, por su apoyo imprescindible durante todo el camino. A Carlos Lozares por haberme brindado esta oportunidad, por las orientaciones, la pasión y la creatividad con la cual ha dado vida a esta investigación. Mis gracias genuinas a los dos por el valor inestimable de su trabajo, que ha hecho posible la realización de esta tesis.

A nivel institucional, quiero subrayar que este trabajo ha sido posible gracias a la ayuda obtenido por medio de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (Agaur) que me ha otorgado la beca pre-doctoral FI (dgr 2014) para la realización de esta investigación. Asimismo, también agradezco el Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona por el apoyo que me ha ofrecido en estos años.

Mi reconocimiento a Pedro López-Roldán y Sandra Fachelli por haber hecho posible mi estancia de investigación en la Universidad de Buenos Aires y por la confianza con la cual me han integrado en la red de investigadores INCASI. Agradezco a Eduardo Chávez Molina y todos los/as miembros del "Grupo de Estudio sobre Desigualdad y Movilidad Social" del Instituto de Investigaciones Gino Ger-

mani, por la profesionalidad y empatía con la cual me han recibido y acompañado en mi estancia en Argentina.

Finalmente, mis últimas líneas se dirigen a las personas más importantes. Quiero dar gracias a mi familia, a mi madre y a mi padre, Anna y Biagio, a mi hermana Federica, a Luca y a las pequeñas Margherita y Cecilia por el apoyo incondicional. Gracias a Riccardo y a los “Splendidi/e trentenni” por seguir siendo lo que somos. Gracias a Marco Spinelli por ofrecer su talento con el diseño de portada de la tesis. Gracias a Karina, por acompañarme en cada momento de esta última etapa, con amor y música disco.

Índice de contenidos

Índice de tablas
Índice de figuras

Resumen
Abstract

Introducción

Presentación	2
Justificación y antecedentes	3
Los objetivos de la tesis	5
El método	6
El contexto académico de la tesis	7
Estructura y organización del texto	8

Introduction

Presentation	11
Justification and previous studies	12
The objective of the thesis	14
Methods	15
The academic context of the thesis	16
Structure and organization of the thesis	17

I Marco teórico

1. El capital social	22
Introducción	22
1.1 La génesis del capital	23
1.2 El valor de las redes: Putnam, Coleman y Bourdieu	25
Robert Putnam. La visión atributiva	25
James Coleman. La función del capital social	27
Pierre Bourdieu. Antecedentes de la perspectiva reticular	28
1.3 La estructura reticular del CS: Mark Granovetter y Roland Burt	31
El trabajo seminal de Mark Granovetter	31
Roland Burt. La tesis de los "agujeros estructurales"	33
1.4 El abordaje de Nan Lin	35
Las desigualdades de las redes	36

Acceso, uso y retornos del capital social	38
Recursos y mecanismos del capital social	40
Resumen del capítulo	45
2. Redes y empleo	48
Introducción	48
2.1 Las redes en el mercado del trabajo: aspectos generales	49
2.2 La búsqueda laboral	52
Las redes como canal de búsqueda	52
¿Quién usa los contactos?	54
¿Quién ayuda a buscar empleo?	56
2.3 La inserción laboral	60
El peso de las redes en la inserción laboral	60
2.4 Los retornos socioeconómicos del capital social	62
El éxito de la búsqueda	62
Los "buenos empleos": redes y posición socioeconómica	63
2.5 Tipología de mecanismos: información e influencia	68
El carácter emergente de los mecanismos	71
Resumen del capítulo	73
3. La condición socio-laboral juvenil en Cataluña	75
Introducción	75
3.1 La condición juvenil: las consecuencias de los cambios globales	76
Desde la «sociedad salarial» al «capitalismo flexible»	76
Un nuevo escenario: jóvenes e incertidumbre	78
Las trayectorias juveniles: aspectos comunes y desigualdades	80
3.2 La situación laboral juvenil en Cataluña	83
El desempleo juvenil	83
La temporalidad e irregularidad del empleo	85
La sobrecualificación	86
3.3 El CS en la era de la incertidumbre	88
Resumen del capítulo	92

II Diseño teórico y metodológico

4. Modelo de análisis	96
Introducción	96
4.1 Elementos clave de la aproximación	97
El interaccionismo estructural: macro, micro y meso.	98

4.2 Los objetivos de la tesis	101
Primer objetivo: las redes como método de búsqueda	101
Segundo objetivo: inserción y desigualdades	103
Tercer objetivo: los mecanismos de las redes	104
4.3 Las hipótesis de investigación	106
4.4 Esquema gráfico del modelo	112
5. Metodología	116
Introducción	116
5.1 Elementos clave de la aproximación metodológica	117
El proyecto Redemas: fundamentos y objetivos	117
Teoría y Análisis de Redes Sociales (TARS):	
la aproximación reticular	118
“El mundo social de las redes”: la aproximación cualitativa	121
5.2 El diseño de la investigación	124
Muestra, trabajo de campo y software	124
El método híbrido	125
5.3 Operacionalización	131
La aproximación cuantitativa	132
La aproximación cualitativa	138
5.4 Estrategias de análisis	143
El análisis multinivel	144
El Análisis del Contenido	149

III Resultados

6. Las redes como método de búsqueda	152
Introducción	152
6.1 La importancia del CS como método de búsqueda	153
El grado de movilización del Capital social	155
6.2 El tipo de CS movlizado	159
6.3 Los mecanismos instrumentales del CS	165
Resumen del capítulo	168
7. Inserción y desigualdades	171
Introducción	171
7.1 La inserción por redes	172
Los efectos de la crisis	173
7.2 La eficacia del CS	178
7.3 El modelo «status attainment»	184

Resumen del capítulo	192
8. Los mecanismos de las redes	195
Introducción	195
8.1. Redes, trayectorias y apoyo	196
Soporte material y emocional: la centralidad de la familia	196
Orientaciones y estrategias de inserción laboral	199
8.2. El carácter emergente de los mecanismos de búsqueda e inserción	202
La transmisión de información	202
La influencia en los procesos de reclutamiento	208
Resumen del capítulo	214
9. Conclusiones	218
Introducción	218
9.1 Síntesis del planteamiento teórico-metodológico	219
9.2 Discusión de los resultados	222
Hipótesis, resultados y reflexión teórica	222
9.3 Limitaciones y futuras líneas de investigación	233
9. Conclusions	235
Introduction	235
9.1 Synthesis of the theoretical-methodological approach	236
9.2 Discussion of results	239
Hypotheses, results and theoretical reflection	239
9.3 Limitations and future lines of research	248
Bibliografía	251

Índice de tablas

<u>1.</u> Los ejes de la literatura sobre redes y empleo	50
<u>2.</u> La teoría de los recursos sociales de Lin (1999)	65
<u>3.</u> Mecanismos en los procesos de búsqueda e inserción laboral	70
<u>4.</u> Situación de actividad en Cataluña	87
<u>5.</u> Inserción de jóvenes mediante contactos. Estudios realizados en España	88
<u>6.</u> Resumen de objetivos, temáticas afrontadas e hipótesis	111
<u>7.</u> La muestra Redemas	124
<u>8.</u> Operacionalización de los ejes de análisis en la aproximación cuantitativa	132
<u>9.</u> Operacionalización de otros conceptos en la aproximación cuantitativa	136
<u>10.</u> Las categorías del análisis cualitativo	139
<u>11.</u> Posición de origen familiar	140
<u>12.</u> Característica de la submuestra utilizada para el análisis de los datos narrativos	142
<u>13.</u> Técnicas utilizadas para contrastar las hipótesis de investigación	143
<u>14.</u> Comparación entre probabilidad, odds y log odds)	148
<u>15.</u> Canales movilizados en la última búsqueda de empleo (n=250 egos)	153
<u>16.</u> Personas que buscan empleo mediante contactos (%), según fuente	154

17. Promedio del número de contactos movilizados durante la trayectoria laboral, (n=250 egos)^a. Errores estándar entre paréntesis 156
18. Regresión logística multinivel de recepción de ayuda de alter en la búsqueda de empleo (n= 5000 alters [M1], n=4402 [M2], n= 1157 [M3], n=1378 [M4], n=1830 [M5]. Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis) 161
19. Regresión logística multinivel de recepción de ayuda de alter en la búsqueda de empleo (n= 5000 alters [M1], n=4402 alters [M2], n= 1026 alters [M6], n=1685 alters [M7], n=1691 alters [M8]. Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis) 162
20. Regresión logística multinivel sobre los mecanismos realizados durante la búsqueda de empleo: información, influencia o ambos mecanismos. (n= 2296 alters) 166
21. Regresión logística multinivel de los empleos obtenidos a través de contactos (vs otros mecanismos) a lo largo de la trayectoria (n=1573 empleos), según etapa previa a 2008 (n=740 empleos) o a partir de 2008 (n=841 empleos.) Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis) 175
22. Regresión logística multinivel de recepción de ayuda de alter en la búsqueda de empleo (n= 2344 alters [M1], n=2092 alters [M2], n=527 alters [M3], n=629 alters [M4], n=917 alters [M5]. Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis) 180
23. Regresión logística multinivel de recepción de ayuda de alter en la búsqueda de empleo (n= 2344 alters [M1], n=2092 alters [M2], n= 619 alters [M6], n=784 alters [M7], n=777 alters [M8]. Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis) 181
24. Resumen de los principales modelos “Status attainment” 186
25. Regresión logística multinivel de los empleos semicualificados y cualificados obtenidos a lo largo de los últimos dos años de trayectoria laboral (n=331 empleos). Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis) 188

Índice de figuras

<u>1.</u> Representación gráfica del modelo de análisis	114
<u>2.</u> Ejemplo de una "life history grid" de un encuestado	126
<u>3.</u> Una red de relaciones Ego-Alter y entre alters visualizada con el programa Visone	128
<u>4.</u> Comparación entre un modelo de regresión lineal (1) y un modelo de regresión lineal multinivel (2) con el modelo general (línea discontinua) y los modelos de cada grupo (líneas coloreadas)	145
<u>5.</u> Empleos conseguidos mediante contactos, según año (n=1603 empleos, %)	174

Resumen

En un contexto laboral profundamente marcado por la incertidumbre y la transitoriedad del empleo, esta tesis centra su objeto de estudio en las desigualdades generadas por las redes personales a lo largo de las trayectorias formativo-laborales juveniles. Los contactos personales — familia, amigos/as, docentes, compañeros/as de trabajo o de estudio — representan un canal central de búsqueda y acceso al empleo en el medio juvenil, especialmente en un contexto en el que los recorridos laborales exigen soluciones rápidas y viables a la creciente precarización. El objetivo de esta investigación, en este sentido, es investigar el rol jugado por las redes personales en un mercado del trabajo flexible y desregulado, con el objetivo de contribuir a la comprensión de la influencia del capital social como mecanismo de reproducción social, en una época de profundas y renovadas desigualdades.

La investigación se sitúa en el marco de los estudios de redes aplicados al mercado del trabajo. El diseño de investigación implementa una encuesta *híbrida* como instrumento de obtención de datos, registrando información de carácter cuantitativo y cualitativo sobre las redes personales de los encuestados/as. En síntesis, la tesis señala el elevado peso del capital social como canal de búsqueda y vía de inserción laboral, poniendo hincapié en la importancia de la calidad de los recursos disponibles por los contactos que prestan ayuda durante las trayectorias laborales, observándose desigualdades que reafirman el carácter objetivo de las diferencias de clase.

La tesis se desarrolla en el ámbito del proyecto dirigido por el Prof. Carlos Lozares y por el Prof. Joan Miquel Verd: «Las redes sociales, en sus diferentes modalidades, como recursos y mecanismos de búsqueda laboral e inserción laboral en el empleo y de apoyo social en los jóvenes» (Ministerio de Economía y Competitividad, ref. CSO2012-36055). El contenido teórico y metodológico de la tesis, por tanto, se propone como ampliación de los aspectos investigados en el mencionado proyecto, planteado por el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Además, esta tesis ha sido elaborada como parte de la red INCASI, coordinada por el Dr. López-Roldán.

Abstract

In a context in which labor is deeply marked by the uncertainties and transitory nature of employment, this thesis focuses on the inequalities generated by personal networks along the educational and labour trajectories of young people. Personal contacts – family, friends, teachers, workmates or student colleagues – represent a central channel for job searches and access to employment among young people, especially in a context in which labor pathways demand rapid and viable solutions to the increasing precarity of employment. Thus, the objective of this research is to investigate the role played by personal networks in a flexible and deregulated labor market with the aim of contributing to an understanding of the influence of social capital as a mechanism of social reproduction in an era of deep and renewed inequalities.

The research forms part of studies of social networks applied to the labor market. The research design implements a hybrid form of survey as an instrument for obtaining data and recording quantitative and qualitative information on the personal networks of the respondents. To sum up, the thesis points out the importance of social capital as a channel for job searches and a way of inserting oneself into employment, thus emphasizing the importance of the quality of resources possessed by contacts that provide help during the labor trajectories, observing inequalities that reaffirm the objective nature of the differences between classes.

The thesis has been developed within a project led by Prof. Carlos Lozares and Prof. Joan Miquel Verd on “Las redes sociales, en sus diferentes modalidades, como recursos y mecanismos de búsqueda laboral e inserción laboral en el empleo y de apoyo social en los jóvenes” (Ministerio de Economía y Competitividad, ref. CSO2012-36055). As a result, the theoretical and methodological contents of the thesis are being put forward as an extension of aspects investigated in the project mentioned, proposed by the Centre d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). In addition, this thesis has been developed as part of the INCASI network, coordinated by Dr. López-Roldán.

Introducción

Presentación

Esta tesis constituye, en sus líneas esenciales, un estudio sobre los/as jóvenes y el trabajo. En un contexto laboral marcado por la incertidumbre y la inestabilidad del empleo, esta investigación se centra en el estudio del rol que desempeñan las redes personales durante las trayectorias formativo-laborales juveniles. Con ello, la tesis se propone como objetivo principal comprender cómo el capital social (también CS en el marco de esta investigación) contribuye a la reproducción de las desigualdades inherentes al empleo juvenil, en una época en la que parece reafirmarse el carácter objetivo de las diferencias de clase. Para ello, la tesis se sitúa en el marco de los estudios de redes aplicados al mercado laboral, proponiéndose como extensión y complemento del proyecto Redemas, planteado por el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). En esta introducción señalamos los antecedentes que justifican el interés por el objeto de estudio, sintetizamos los objetivos principales planteados e indicamos brevemente los elementos clave de la metodología construida para abordar esta investigación. Finalmente, dedicamos las dos últimas secciones a explicitar el contexto académico en el que se ha desarrollado esta investigación, concluyendo con la descripción de la organización del texto.

Justificación y antecedentes

Actualmente disponemos de una vasta literatura, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, sobre el rol de las redes personales en el mercado del trabajo. Por lo general, sabemos que las redes representan uno de los canales principales de búsqueda de empleo (Bachmann & Baumgarten, 2012), que tienen un peso importante como vía de inserción en el mercado del trabajo (Requena, 1991a; Ibáñez, 1999; Rieucan, 2016) y también que existe una fuerte asociación entre la posición social de partida de los individuos, su capital social y la posición laboral (Marsden & Hurlbert, 1988; Lin, 1999; Bian, Huang & Zhang, 2015). A pesar de algunos resultados divergentes (Mouw, 2003, 2006) — que se discuten a lo largo de la tesis — la mayoría de los estudios indican que «a quién se conoce» representa un aspecto central para definir las desigualdades en el empleo, siendo las redes un medio central para obtener información sobre ofertas laborales e influir en los procesos de contratación (Yakubovich, 2005; Chen & Volker, 2016).

Son diversos los estudios que, de manera similar a esta tesis, abordan la relación entre redes y empleo mediante la teoría del capital social (ver Lin, 2011). Buena parte de las investigaciones al respecto adoptan una *perspectiva reticular* para la conceptualización del CS, basándose en la premisa de que los vínculos concretos de las personas representan una fuente de recursos individuales, incrustados y distribuidos en el entramado de relaciones personales. Los antecedentes de esta conceptualización se encuentran en los trabajos seminales de Bourdieu (1986) y Granovetter (1973, 1985), cuya contribución ha abierto el campo al desarrollo de esta aproximación en el marco teórico-analítico de la Teoría y Análisis de redes sociales (TARS) (Wasserman & Faust, 1994; Lozares et al., 2013a). Para ello, la teoría del CS confiere la solidez teórica y metodológica adecuada para el estudio del impacto de las redes personales en el mercado del trabajo investigado. Nuestro abordaje concibe la importancia de considerar el *acceso* y *uso* del capital social en base a las aportaciones conceptuales y empíricas de Nan Lin (1986, 1999, 2001a, 2011), incorporando la perspectiva del interaccionismo estructural (De Federico, 2009) para analizar el papel jugado por todos los agentes del mercado del trabajo — esto es, jóvenes, contactos y empleadores — en el proceso de movilización del CS.

La tesis propone esta orientación analítica en un contexto de cambio social y crisis del empleo, confiriendo particular interés al estudio de las redes personales como mecanismos de reproducción social, en una época de renovadas desigualdades. El debate actual en torno a los estudios sobre la juventud evidencia cómo los cambios globales registrados en las últimas décadas han generado un nuevo repertorio de incógnitas en el colectivo juvenil (Furlong, 2009a), transformando las trayectorias laborales en recorridos siempre más inciertos e inestables. Precisamente, el contenido e interés de las tesis consisten en aportar nuevos conocimientos sobre los mecanismos de apoyo facilitados por los contactos personales en un escenario en el que los/as jóvenes necesitan soluciones rápidas y viables a la creciente precarización laboral. Además, en el contexto catalán, cabe estudiar el renovado protagonismo de las familias como agente de distribución del bienestar (Serracant, 2013), en un escenario en el que la cultura familista puede tener un peso importante para definir el papel de las redes familiares como agente directo en la inserción laboral de los/as jóvenes (Aina & Nicoletti, 2014; Martí, Vacchiano & Yepes, 2017b).

Los objetivos de la tesis

En síntesis, las principales líneas de investigación en el que puede subdividirse la literatura sobre redes y empleo son: (1) por un lado, los estudios que se centran en analizar los procesos de búsqueda; esto es, el uso de las redes como vía para obtener información o influencia sobre oportunidades de empleo; (2) por otro, las investigaciones que analizan el peso del CS como canal de inserción; es decir, el éxito de estos mecanismos como vía de acceso al empleo. En este último marco las investigaciones exploran también el vínculo entre la posición social, las redes personales y la inserción, es decir, cómo las redes influyen en los resultados laborales de los individuos (Lin, 1999; Mouw, 2003; Chen & Volker, 2016). Asimismo, en los últimos años autoras como Marin (2012), Trimble (2013) y Smith y Young (2017) han impulsado nuevas orientaciones e intereses centrando sus análisis (3) en la lógica y los mecanismos que explican las intenciones y motivaciones de los contactos que facilitan ayuda, proponiendo lo que definen: «the switch from an egocentric (job seeker) to an altercentric (job contact) focus (...)» (Smith & Young, 2017, p. 173).

A partir de estas líneas de investigación, la tesis plantea sus objetivos alrededor de tres cuestiones principales. En primer lugar propone reflexionar acerca de la importancia de las redes como método de búsqueda en comparación con los canales formales, explorando los factores explicativos de los procesos de movilización del CS. En segundo lugar, como corolario a este primer objetivo, la investigación propone estudiar cuáles son los factores que explican la mayor eficacia del CS como canal de inserción, el vínculo entre posición de partida, redes y resultados laborales y, de un modo más contextual, de qué modo la crisis económica ha modificado el papel del CS en el mercado del trabajo. Por último, la investigación indaga en las orientaciones más actuales que presenta la literatura sobre redes y empleo, proponiendo así un análisis que explica la lógica de movilización del CS. En este sentido, se investiga la agencia de los actores implicados en los procesos de búsqueda e inserción laboral en función de las desigualdades inherentes a dichos procesos. Los datos para el análisis en el marco descrito provienen del proyecto Redemas.

El método

El proyecto Redemas (Ministerio de Economía y Competitividad, Ref: CSO2012-36055) ha conferido el marco epistemológico, teórico y metodológico dentro del cual hemos construido nuestra estrategia de análisis. Con ello, el diseño de investigación se basa en la opción metodológica propuesta por el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), cuyo principal referente teórico para este trabajo ha sido la obra de Lozares (1996, 2003, 2005), como conjunción entre la teoría del CS (Bourdieu, 1986), los elementos analíticos de la TARS (Wasserman & Faust, 1994) y el Interaccionismo estructural de Degenne y Forsé (1994). Con ello, este estudio responde metodológicamente a las cuestiones que acaban de enumerarse mediante la implementación de una *encuesta híbrida*, que contempla en un mismo instrumento la obtención de datos atributivos, longitudinales, reticulares y narrativos (Verd, Bolívar & Barranco, 2016a). La combinación de estos elementos provienen de la conjugación e incluso integración de encuestas longitudinales y de redes egocentradas, lo cual supone una aproximación inédita en España.

Esta integración metodológica nos ha permitido plantear una estrategia de análisis capaz de combinar distintas técnicas para alcanzar los objetivos de la tesis. Concretamente, buena parte de nuestro análisis cuantitativo se basa en la aplicación del análisis multinivel (Snijders, Spreen & Zwaagstra, 1995; Van Duijn, Van Busschbach & Snijders, 1999; Lubbers et al., 2010; Crossley et al., 2015), permitiéndonos analizar las asociaciones entre CS y empleo desde tres niveles distintos: el de las personas entrevistadas (*egos*), el de los contactos que forman parte de su red personal (*alters*) y finalmente, el de los empleos obtenidos a lo largo de la trayectoria laboral (eventos). Asimismo, mediante el Análisis del Contenido (AC) de la parte narrativa de la encuesta hemos podido integrar estos análisis e identificar los mecanismos específicos que generan las asociaciones evidenciadas. Con ello se indaga el papel del CS en el contexto de vida de los/as jóvenes, haciendo hincapié en la interacción entre todos los agentes del mercado del trabajo en los procesos de búsqueda e inserción laboral.

El contexto académico de la tesis

La elaboración de esta tesis se debe principalmente al contexto de investigación en el que se inscribe y que ha hecho posible su realización. Precisamente, tal y como hemos evidenciado, la investigación sigue las principales líneas de estudio planteadas por el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona. En calidad de investigador pre-doctoral, he podido trabajar en este equipo de investigación como becario FI (AGAUR), vinculando mi trabajo doctoral al proyecto dirigido por el Prof. Carlos Lozares Colina y por el Prof. Joan Miquel Verd: «Las redes sociales, en sus diferentes modalidades, como recursos y mecanismos de búsqueda laboral e inserción laboral en el empleo y de apoyo social en los jóvenes» (Ministerio de Economía y Competitividad, ref. CSO2012-36055). Con relación a este vínculo, cabe señalar que el contenido teórico y metodológico de la tesis representa un complemento y una ampliación de aspectos investigados por el proyecto general mencionado, por lo que resulta indispensable reconocer el trabajo colectivo realizado por el equipo de investigación a lo largo de estos años, y que ha sido garantía de solidez teórica y metodológica para esta tesis.

Además, parte de los avances de la tesis se han beneficiado de la estancia de investigación realizada en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (Universidad de Buenos Aires), con la dirección del investigador principal de la red INCASI, coordinada por el Dr. Pedro López-Roldán. INCASI es un proyecto europeo que ha recibido financiación del programa Horizon 2020 de la Unión Europea (Marie Skłodowska-Curie, n° 691004). El proyecto plantea concebir un modelo de análisis común y comparativo para el estudio de las desigualdades en Europa y Latinoamérica. Con ello, esta tesis se enmarca en el eje de análisis “Incertidumbre, estrategias, recursos y desigualdades” contribuyendo a la concepción de dicho modelo a través la consideración del capital social como mecanismo de reproducción social. En el marco del proyecto INCASI, esta investigación facilita una aportación empírica útil a la comprensión de los mecanismos realizados por las redes para la gestión de la creciente inestabilidad y precariedad del empleo.

Estructura y organización del texto

Este texto presenta tres partes principales y nueve capítulos. En una primera parte (Capítulos 1, 2 y 3) explicitamos los principales conceptos teóricos de la tesis, revisando la literatura sobre el capital social, los estudios sobre redes y empleo y el estado de la cuestión de la condición juvenil en el contexto actual. En una segunda parte (capítulos 4 y 5), concretamos el planteamiento teórico y metodológico de la investigación, presentando las particularidades de nuestro modelo de análisis y justificando la aproximación metodológica, la estrategia de análisis planteada y las técnicas de investigación utilizadas. Finalmente, la tercera parte describe los resultados de nuestro análisis tanto cuantitativo (Capítulos 6 y 7) como cualitativo (Capítulo 8) y termina con las conclusiones de esta investigación (Capítulo 9). Además, la tesis incluye un Anexo en el que se presenta el instrumento de obtención de datos y el modelo de ficha utilizada para realizar el Análisis del Contenido (AC) de la parte narrativa de la encuesta.

Concretamente, el Capítulo 1 – El Capital Social – revisa el concepto de CS considerando sus diferentes acepciones, tratando las propuestas teóricas de mayor relevancia para comprender sus desigualdades, y deteniéndose en los principales autores de la *aproximación reticular*, dentro de la cual consideramos también la propuesta teórica de Nan Lin (1999, 2000, 2001a, 2011). El Capítulo 2 – Redes y empleo – revisa la literatura de redes aplicada al mercado laboral. Particularmente, este capítulo señala las principales líneas de investigación de estos estudios, subrayando los principales hallazgos de la literatura y señalando los elementos clave para el estudio del CS en el contexto investigado. El Capítulo 3 – La condición socio-laboral juvenil en Cataluña – describe los aspectos generales de los cambios globales ocurridos en las últimas décadas, evidenciando las consecuencias de la precarización del empleo sobre las trayectorias juveniles, y destacando el renovado protagonismo de las familias en la distribución del bienestar. De tal forma, este capítulo contextualiza estos aspectos en el marco del mercado laboral catalán y analiza la importancia de las redes en este escenario.

El Capítulo 4 – Modelo de análisis – da inicio a la segunda parte de la tesis. El capítulo se propone como una vinculación entre el objeto de estudio y la parte empírica de la tesis. En este marco, se presenta el modelo general mediante el cual se conjugan los elementos teóricos evidenciados en la primera parte, explicitando los objetivos y las hipótesis planteadas y proponiendo un esquema gráfico del modelo de análisis como síntesis integrada de los elementos explicitados. El Capítulo 5 – Metodología – describe detalladamente los elementos que componen la aproximación metodológica del proyecto Redemas. Seguidamente, describe el diseño de investigación, explicitando las características de la muestra de la población y presentando las características del instrumento *híbrido* de obtención de datos. Finalmente, el capítulo presenta la estrategia de análisis planteada para contrastar las hipótesis, comentando las técnicas de análisis utilizadas, con particular atención a la regresión logística multinivel para analizar datos longitudinales y reticulares.

El Capítulo 6 – Las redes como método de búsqueda – presenta los resultados vinculados al primer objetivo de la investigación. En este capítulo se analiza en una primera sección la importancia del CS como canal de búsqueda en comparación con otros canales, explorando la intensidad de movilización del CS en los distintos grupos sociales e indagando los factores explicativos del tipo de CS movilizado para buscar empleo, mediante la aplicación de modelos de regresión logística multinivel. En la última sección, el capítulo propone un análisis que vincula determinados mecanismos de apoyo a las características de los entrevistados (ego) y de los contactos (alter). El Capítulo 7 – Inserción y desigualdades – se vincula al segundo objetivo de la tesis indagando el CS como canal de inserción. El análisis se centra, en su primera sección, en identificar la asociación entre redes y empleo antes y durante la crisis económica, explorando las características de los empleos obtenidos mediante el CS en las dos etapas. En una segunda sección, el capítulo examina los factores asociados a la eficacia del CS para obtener un empleo, y finalmente, en la última sección, explora la relación entre la posición social, las redes y los resultados laborales mediante un modelo de «*status attainment*», contrastando la hipótesis de asociación entre CS y categoría profesional de los empleos obtenidos. El Capítulo 8 – Los mecanismos de las redes – se vincula con el tercer objetivo de esta investigación y presenta los resultados del Análisis del Contenido

(AC) de la parte narrativa de una submuestra de jóvenes entrevistados, detallando los mecanismos de apoyo del CS en el contexto de las trayectorias formativo-laborales de la población juvenil. Este análisis explora en dos secciones distintas cómo la interacción entre los agentes implicados en el mercado del trabajo se concreta en mecanismos muy diversificados entre los distintos grupos sociales, tanto en relación con el apoyo indirecto a la inserción (p.e. apoyo al estudio) como directo (p.e. transmisión de información sobre ofertas de empleo). Finalmente, en el Capítulo 9 – Conclusiones – se sintetizan las principales aportaciones conceptuales y empíricas de esta investigación, señalando las limitaciones de la tesis e introduciendo algunas posibles vías de investigación para futuros estudios.

El texto presenta tanto esta introducción como el capítulo de conclusiones redactados en inglés, como parte de los requisitos para optar a la mención de doctorado internacional.

Introduction

Presentation

This thesis is, in its essentials, a study of youth and work. In a labor context marked by uncertainty and job instability, this research focuses on the role played by personal networks in the educational and employment careers of young people. The main goal of this thesis is to understand how social capital (SC in the context of this research) contributes to the reproduction of the inequalities inherent in youth employment at a time when it seems to reaffirm the objective nature of the differences between classes. To this end, the thesis forms part of studies of personal networks applied to the labor market, and constitutes an extension and complement to the Redemas project, developed by the Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). In this introduction, we identify previous studies that justify the interest in the topic being investigated, synthesizing the main objectives and briefly indicating the key elements of the methodology drawn up in order to approach this study. Finally, we devote the two last sections to explaining the academic context in which this research has been developed before finally describing the organization of the text.

Justification and previous studies

At present there is a vast literature, both national and international, on the role of personal networks in the labor market. In general, we know that networks represent one of the main methods of searching for jobs (Bachmann & Baumgarten, 2012), being significant as a channel for finding jobs in the labor market (Requena, 1991a; Ibáñez, 1999; Rieucan, 2016). We also know that there is a strong association between the social position of individuals, their social capital and their position in the labor market (Marsden & Hurlbert, 1988, Bian, Huang & Zhang, 2015). Despite some divergent results (Mouw, 2003, 2006), discussed throughout the thesis, most studies indicate that "who you know" is a central aspect of defining inequalities in employment, networks being a central means of obtaining information on job offers and influencing processes of recruitment (Yakubovich, 2005; Chen & Volker, 2016).

Studies that, like this thesis, address the relationship between networks and employment through the theory of social capital (see Lin, 2011) are diverse. Much of this research adopts a reticular perspective in order to conceptualize SC, based on the premise that the concrete nodes in a network represent a source of individual resources, embedded and distributed in the framework of personal relationships. We find the background to this conceptualization in the seminal works of Bourdieu (1986) and Granovetter (1973, 1985), whose contribution has opened the field to the development of this approach in the theoretical and analytical framework of Social Network Theory and Analysis (TARS) (Wasserman & Faust, 1994; Lozares et al., 2013a). In order to do this, SC theory conveys adequate theoretical and methodological strength for studying the impact of personal networks on the labor market being investigated. Our approach considers the importance of considering access and the use of social capital based on the conceptual and empirical contributions of Nan Lin (1986, 1999, 2001a, 2011), and it also incorporates the perspective of structural interactionism (De Federico, 2009) to capture the role played by all agents in the labor market — that is, young people, contacts and employers — in the process of mobilizing SC.

The thesis proposes this analytical orientation in a context of social change and of a crisis in employment, paying particular attention to the study of personal networks as mechanisms of social reproduction in a time of renewed inequalities. The current debate on youth studies shows how the global changes that have occurred in recent decades have generated a new repertoire of uncertainty among young people (Furlong, 2009a), transforming career paths into even more uncertain and unstable trajectories. The content and interest of the thesis is to provide new insights into the mechanisms of support facilitated by personal contacts in a scenario in which young people need quick and viable solutions to face the growing job insecurity. Moreover, in the Catalan context, the renewed significance of families as agents of welfare distribution needs to be studied (Serracant, 2013) in a scenario in which the familist culture can be of significance in defining the role of networks as direct agents in the insertion of young people into labor (Aina & Nicoletti, 2014; Martí, Vacchiano & Yepes, 2017b).

The objectives of the thesis

In summary, the main lines of research into which the literature on networks and employment can be subdivided are: (1) on the one hand, studies that focus on analyzing job-searching processes; that is, the use of networks to obtain information or influence on employment opportunities; (2) on the other hand, investigations that analyze the weight of SC as a channel of labor insertion; the success of these mechanisms as a way of accessing employment. In this last frame, research also explores the link between social position, personal networks and labor insertion, that is, how networks influence the labor outcomes of individuals (Lin, 1999; Mouw, 2003; Chen & Volker, 2016). In the last few years, authors such as Marin (2012), Trimble (2013) and Smith and Young (2017) have promoted new orientations and interests, focusing their analysis (3) on the logic and mechanisms that explain the intentions and motivations of the contacts that offer help by proposing what they define as: «the switch from an egocentric (job seeker) to an altercentric (job contact) focus (...)» (Smith & Young, 2017, p. 173).

Starting out from these lines of research, the thesis develops its own objectives around three main issues. First, it proposes to investigate the importance of networks as a job-searching method in comparison to formal channels by exploring the explanatory factors of SC mobilization processes. Secondly, and as a corollary of this first objective, the research proposes to study the factors that explain the greater effectiveness of SC as a channel of insertion, the link between the initial social position, personal networks and job outcomes and, more contextually, how the economic crisis has modified the role played by SC in the labor market. Finally, the research investigates the most current orientations in the literature on networks and employment, aiming to capture the logic of SC mobilization. In this sense, we investigate the agency of the actors involved in the processes of job searches and labor insertion, starting from the inequalities that are inherent in these processes. The data for the analysis in the described framework come from the Redemas project.

Methods

The Redemas project has provided the epistemological, theoretical and methodological framework within which we have built our strategy of analysis. The research design is based on the methodological option proposed by the Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), whose main theoretical reference for this study has been the work of Lozares (1996, 2003, 2005), as a conjunction between social capital theory (Bourdieu, 1986), the analytical elements of TARS (Wasserman & Faust, 1994) and the structural interactionism of Degenne and Forsé (1994). Thus, this study responds methodologically to the issues that have just been enumerated through the implementation of a hybrid form of survey, which includes the collection of attributive, longitudinal, reticular and narrative data in the same instrument (Verd, Bolívar & Barranco, 2016b). The combination of these elements comes from the conjugation and indeed integration of longitudinal surveys and egocentric networks, representing an unprecedented attempt in Spain.

This methodological integration has allowed us to propose a strategy of analysis capable of combining different techniques to achieve the objectives of the thesis. More precisely, a consistent part of our quantitative analysis is based on multilevel analysis (Snijders, Spreen & Zwaagstra, 1995; Van Duijn, Van Busschbach & Snijders, 1999; Lubbers et al., 2010; Crossley et al., 2015) allowing us to analyse the association between SC and employment from three different levels of analysis: that of the people interviewed (egos), that of the contacts that are part of their personal network (alters) and finally, the jobs obtained along their career paths (events). Also, through the Content Analysis (CA) of the narrative part of the survey, we have been able to integrate these analyses and identify the specific mechanisms that generate the associations made evident. In this way, the role of SC in the context of the life of young people is investigated, emphasizing the interaction between all agents in the labor market in the processes of job searches and labor insertion.

The academic context of the thesis

The elaboration of this thesis is mainly due to the context of research in which it is inscribed and that has made possible its realization. More precisely, as we have shown, the research follows the main lines of study put forward by the Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) of the Department of Sociology of the Universitat Autònoma de Barcelona. As a pre-doctoral researcher, I have been able to work on this research team as a FI (AGAUR) fellow, joining my doctoral work to the project led by Prof. Carlos Lozares Colina and Prof. Joan Miquel Verd: «Las redes sociales, en sus diferentes modalidades, como recursos y mecanismos de búsqueda laboral e inserción laboral en el empleo y de apoyo social en los jóvenes» (Ministerio de Economía y Competitividad, ref. CSO2012-36055). Thus, in this regard, it should be noted that, as the theoretical and methodological content of the thesis complements and extends aspects investigated by the general project mentioned above, it is essential to recognize the collective work done by the research team over the years, which has guaranteed the theoretical and methodological solidity of this thesis.

In addition, some of the progress of this thesis has benefited from a research stay to the Instituto de Investigaciones Gino Germani (Universidad de Buenos Aires), under the guidance of the principal investigator of the INCASI network, coordinated by Dr. Pedro López-Roldán. INCASI is a European project that has received funding from the Horizon 2020 program of the European Union (Marie Skłodowska-Curie, No. 691004). The project aims to devise a common model of comparative analysis for the study of inequalities in Europe and Latin America. In this regard, this thesis is included in the analysis axis "Uncertainty, strategies, resources and inequalities" and contributes to the conception of this model by considering social capital as a mechanism of social reproduction. In the framework of the INCASI project, this research makes a useful empirical contribution to the understanding of the mechanisms of networks in facing the growing instability and precariousness of employment.

Structure and organization of thesis

This text has three main parts and nine chapters. In the first part (Chapters 1, 2 and 3) we outline the main theoretical concepts used in the thesis, reviewing the literature on social capital, studies of networks and employment, and the state of art on the situation of youth in the current context. In the second part (Chapters 4 and 5), we describe the theoretical and methodological approach adopted for the research, presenting the specifics of our model of analysis and justifying the methodological approach, the strategy of analysis suggested and the research techniques used. Finally, the third part describes the results of our quantitative (Chapters 6 and 7) and qualitative (Chapter 8) analyses, ending with the conclusions of the research (Chapter 9). In addition, the thesis includes an appendix which presents the instrument of data collection and the tab model used to perform the Content Analysis (CA) of the narrative part of the survey.

More specifically, Chapter 1 – El Capital Social – aims to clarify the concept of SC by considering its different meanings, addressing the most relevant theoretical proposals to understand its inequalities and dwelling on the main authors of the reticular approximation, in which we also situate the theoretical proposal of Nan Lin (1999, 2000, 2001a, 2011). Chapter 2 – Redes y Empleo – reviews the literature on networks applied to the labor market. In particular, this chapter points out the main lines of research in these studies, highlighting the main findings of the literature and pointing out the key elements for the study of SC in the context of research. Chapter 3 – La condición socio-laboral juvenil en Cataluña – describes the general aspects of the global changes that have occurred in recent decades, highlighting the consequences of the precariousness of employment on youth trajectories, as well as the renewed significance of families in the distribution of well-being. In this respect, this chapter contextualizes these aspects within the framework of the Catalan labor market and discusses the importance of networks in this scenario.

Chapter 4 – Modelo de análisis – starts the second part of the thesis. This chapter serves as a conjunction between the object of study and the empirical part of the thesis. In this context, we present the

general model by which the theoretical elements evidenced in the first part are conjugated, explaining the objectives and hypotheses, and proposing a graphical scheme of the model of analysis as an integrated synthesis of the explicated elements. Chapter 5 – La metodología – describes in detail the elements that make up the methodological approach of the Redemas project. Next, it describes the research design, explaining the characteristics of the population sample, and presenting the characteristics of the hybrid instrument of data collection. Finally, the chapter presents the strategy of analysis proposed to test the hypotheses and comments on the techniques used, paying particular attention to multilevel logistic regression in order to analyze longitudinal and reticular data.

Chapter 6 – Las redes como método de búsqueda – presents the results linked to the first objective of the research. In this chapter, the importance of SC as a job search channel in comparison with other channels is analyzed in the first section, the intensity of SC mobilization in the different social groups is explained, and the explanatory factors of the type of mobilized SC to seek employment are investigated, through the application of multilevel logistic regression models. In the last section, the chapter propose an analysis that links certain support mechanisms to the characteristics of respondents (ego) and contacts (alter). Chapter 7 – Inserción y desigualdades – is linked to the second objective of the thesis in that it examines SC as a channel of insertion. The analysis focuses on the first section to identify the association between networks and employment before and during the economic crisis, exploring the characteristics of jobs obtained through SC in the two stages. In the second section, the chapter investigates the factors associated with SC's effectiveness in obtaining a job. Finally, in the last section, it explores the relationship between social position, personal networks and labor outcomes through a model of "status attainment", contrasting the hypothesis of association between SC and professional employment category. Chapter 8 – Los mecanismos de la redes – is linked to the third objective of this research in that it presents the results of the Content Analysis (AC) of the narrative part of a sub-sample of young people who were interviewed. In two different sections, this analysis explores how the interaction between the agents involved in the labor market realize very diverse mechanisms between the different

social groups, concerning both indirect support for insertion (e.g. support of studies) and direct support (e.g. information on job vacancies). Finally, Chapter 9 – *Los mecanismos de la redes* – summarizes the main conceptual and empirical contributions of this research, points out the limitations of the thesis and introduces some possible research trajectories for future studies.

The text presents both this introduction and the conclusion in English, this being one of the requirements to acquire the international doctorate mention.

I

Marco teórico

1

El Capital social

Definiciones, recursos y desigualdades

Introducción

El capital social, en su sentido global, expresa un valor intrínseco en la existencia de redes duraderas de relaciones entre las personas, en las múltiples formas en que estas se presentan. Desde la aparición de este concepto en el ámbito académico, a partir de los años ochenta, los estudios sobre el capital social han ido difundiéndose en distintos campos disciplinares, hasta constituir, hoy en día, una producción vasta y heterogénea. Esta enorme difusión del capital social ha conseguido que el concepto traspase las barreras académicas, captando, a partir de los años noventa, el interés del discurso institucional y de la agenda política. Esta atención, en sí misma, ha conferido enorme popularidad al capital social, pero también, como señala Portes (2000), ha generado controversias y ambigüedades sobre su definición, considerado el uso frecuente de este concepto para designar procesos sociales muy diferentes entre sí (García Macías, 2013). Este capítulo, por tanto, propone revisar el concepto de capital social sopesando (i) sus diferentes acepciones, (ii) los tipos de recursos identificados mediante este concepto y (iii) los factores que explican el desigual acceso de las personas a estos recursos. Con ello, trataremos las propuestas teóricas de mayor relevancia sobre el tema, deteniéndonos particularmente en la aproximación propuesta por Nan Lin (1999, 2000, 2001a, 2011).

1.1

La génesis del capital social

Desde el principio de la sociología los estudios han identificado en las relaciones el espacio en el que se construyen las normas y los significados inteligibles entre los actores sociales (Berger & Luckmann, 1966), donde se manifiestan los conflictos y las fuerzas cohesionadoras (Marx, 1932/2010) y también donde se expresan, como señaló Simmel, las formas codificadas de la acción (Wolf, 1950). Portes (1998), en este sentido, afirma justamente que la intuición teórica del capital social no representa una idea nueva para la sociología. Los efectos positivos de las redes sobre una colectividad son, para ejemplificar, temas ya presentes en la dicotomía entre *Gemeinschaft* y *Gesellschaft* de Tönnies, en los conceptos de anomia y solidaridad de Durkheim o en la noción marxista de clase (Crespi, 2002; Portes, 2000). En este sentido, el término capital social retoma cuestiones ya presentes en sociología, aportando, no obstante, una connotación novedosa: la constitución de un cuerpo teórico y metodológico unitario en las ciencias sociales, dando nueva vitalidad al estudio de las relaciones sociales (Bolíbar, 2014; García Macías, 2013).

No podemos dejar de tener presente que el origen de la noción del capital social se enmarca en la tradición marxista de la teoría del capital (Marx, 1932/2010). Aunque muy distante de la perspectiva originaria de Marx, la idea de capital social conlleva en el núcleo su idea constituyente, es decir, la identificación del capital como un conjunto de recursos diferenciados. En Marx (1932/2010), el capital es un «stock» de recursos — medios de producción y trabajo acumulado — que el propietario “usa” para el proceso de producción y de apropiación de los recursos derivados de su plusvalía. Con ello, en Marx, el capital existe solo en forma de recursos cuyos beneficios se producen en un proceso de circulación: «the first distinction we notice between money that is money only, and money that is capital, is nothing more than a difference in their form of circulation» (Marx, 1867/1995 en Lin, 2011, p. 31).

Desde un punto de vista teórico, la obra de Marx representa un referente necesario para situar la génesis del capital social exactamente en esta idea de circulación. El concepto de capital social, en sus líneas esenciales, identifica un conjunto de recursos diferenciados cu-

yos beneficios se derivan de un proceso de intercambio o flujo — de circulación, podríamos decir, parafraseando Marx. Con ello, este referente nos permite destacar dos características originarias del concepto: (i) en primer lugar el capital social es, como hemos dicho, un conjunto de recursos diferenciados; (ii) secundariamente, consideramos que sus beneficios se materializan en un proceso de interacción, circulación, como intercambio o flujo entre agentes relacionados. El CS, entonces, como recurso individual o colectivo, se constituye mediante el proceso de circulación de recursos materiales e inmateriales que adviene de manera emergente en las redes sociales entre individuos, grupos o colectividades (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988a; Putnam, 1993).

En los próximos apartados tratamos las principales contribuciones para el desarrollo de este concepto. En primer lugar nos detendremos en la obra de Robert Putnam — el autor que ha contribuido mayormente a la divulgación del concepto de capital social —, de James Coleman y del sociólogo francés Pierre Bourdieu, autores que han marcado profundamente los inicios y desarrollos de los estudios del capital social, como cuerpo teórico y metodológico. En segundo lugar, consideramos los trabajos seminales de Granovetter (1973, 1974/1995, 1985) y Burt (1992, 1997), centrados en el estudio de la estructura reticular de las redes, como enfoques afines a la *perspectiva reticular* adoptada por Bourdieu (1986). Finalmente, tal y como hemos señalado en la introducción, nos concentraremos en detallar la aproximación teórica propuesta por Nan Lin (1999, 2000, 2001a, 2011), que desarrolla la *perspectiva reticular* del CS mediante un enfoque centrado en las posiciones o estatus de los nodos, acercándonos a la noción de CS utilizada en esta investigación.

1.2

El valor de las redes: Putnam, Coleman y Bourdieu

Robert Putnam.
La visión atributiva

La obra de Robert Putnam es la que más ha favorecido la introducción y el desarrollo del concepto de capital social. Procedente de la ciencia política, Putnam (1993) se aproxima al tema a través un estudio sobre el compromiso cívico en distintas regiones italianas, identificando una mayor participación electoral, un mejor dinamismo asociativo y, en general, unas mejores “virtudes cívicas” en dos regiones: Emilia-Romagna y Toscana¹. Con su estudio Putnam (1993) aborda la idea de capital social considerando las características de la organización social como son la confianza y las normas y relaciones como medios que pueden mejorar la eficiencia y coordinación de las organizaciones y en general de la sociedad, mediante acciones coordinadas (Putnam, 1993). Con ello, el autor propone una visión del capital social como expresión, a nivel colectivo, de virtudes comunitarias. En esta acepción, el capital social se concibe como un atributo de una comunidad, un “stock” o, precisamente, un capital, capaz de proveer beneficios para facilitar las acciones coordinadas de los actores colectivos.

A nivel individual Putnam considera el capital social como el resultado de la capacidad y habilidad de los actores sociales de extraer el capital social “colectivo” para alcanzar sus propios fines individuales (Portes, 2000). Con esta razón, Putnam (2000, p. 20) afirma que:

«(...) a well-connected individual in a poorly connected society is not as productive as a well-connected individual in a well-connected society»

¹Territorios definidos históricamente “regiones rojas”, el dinamismo empresarial de estas zonas ha generado, sobre todo en Emilia-Romagna, un modelo de desarrollo económico basado en redes de cooperativas locales, conocido como «Modelo Emilia» (Triglia, 2006).

En cualquier caso, la definición de Putnam pone énfasis en el capital social como recurso de naturaleza colectiva, aunque, como decimos, especifica que: «(...) social capital can thus be simultaneously a “private good” and a “public good”» (Putnam, 2000, p. 20).

En Putnam (1993, 2000), a diferencia de otras perspectivas, el capital social no encuentra su fuente en las relaciones individuales, sino en el conjunto de relaciones (redes) duraderas de una determinada colectividad, redes basadas en la confianza, la reciprocidad y las normas comunes entre actores individuales y colectivos. Putnam supone que la existencia de redes con este compromiso representan un valor *sui generis* por una colectividad, facilitando su funcionamiento. El capital social, en este sentido, se conceptualiza como una fuerza cohesionadora, ya que:

«the core idea of social capital theory is that social networks have value (...) social capital refers to connections among individuals — social networks and the norms of reciprocity and trustworthiness that arise from them» (Putnam, 2000, p. 19)².

Según Putnam (1993) las redes sociales permitirían con mayor ductilidad el alcance de objetivos comunes. En esta línea, el capital social posee la capacidad de facilitar uno u otro objetivo como son, un capital social más cohesivo (*bonding*) y/o diversamente más orientado a la creación de enlaces con otros entornos colectivos (*bridging*)³.

² Sin embargo, como señala Putnam (2000), esta función del capital social como pegamento social puede desviarse en el caso de que las normas y la reciprocidad entre los actores se constituyan en el marco de redes con finalidades antisociales, ya que el capital social, como todo tipo de capital, puede dirigirse también en acciones de este tipo — Putnam señala redes con fines corruptivos, por ejemplo (Putnam, 2000).

³ El capital social *bonding*, según Putnam (2000), es típico de los movimientos políticos, medio-ambientales y de las organizaciones religiosas: colectividades con finalidades identitarias. El bonding como capital social es: «(...) a kind of sociological superglue» (Putnam, 2000, p. 23), una forma de capital donde la confianza y la reciprocidad favorecen las acciones comunes a partir de objetivos compartidos, facilitando así la movilización de redes solidarias y el alcance de finalidades comunes. El capital social *bridging*, en cambio, es el resultado de las redes más heterogéneas y tiene la función de conectar con los grupos externos, facilitando la circulación de la información y las funciones de coordinación con otras realidades (Putnam, 2000).

La obra de Robert Putnam ha convertido el capital social en un concepto de gran impacto no solo en el ámbito académico sino también más allá del mismo. Con todo, según Portes (2000), el autor americano ha propuesto algunas definiciones contradictorias, identificando mecanismos causa-efecto a veces circulares — p. e. un capital social alto facilita el buen gobierno y el buen gobierno indica un alto nivel de capital social. De todos modos, la obra de Putnam permanece entre las grandes contribuciones de las últimas décadas a la definición del concepto de capital social.

James Coleman.
La función del capital social

Según Coleman (1988b) las relaciones de una colectividad tienen una función específica: facilitan la acción de los agentes sociales. En este sentido, el capital social:

«(...) is defined by its function. It is not a single entity but a variety of different entities with two elements in common: they all consist of some aspect of social structure, and they facilitate certain action of actors — wheter persons or corporate actors — within the structure» (Coleman, 1988b, p. 98).

Las relaciones facilitan la acción de los individuos o de los actores colectivos, pero no constituyen, como afirma Putnam (1993, 2000), un atributo de una comunidad. La perspectiva de Coleman vincula el capital social a la colectividad — en tanto que estos recursos son resultados de la presencia de relaciones de confianza entre las personas — pero no es un atributo de la misma. Es un capital que se distribuye en forma de beneficios individuales y colectivos en una determinada sociedad. Según Coleman (1988b), por ejemplo, el capital social genera un entorno de seguridad facilitando la vida cotidiana, ya que:

«old people could walk the streets at night without fear, and children could be sent top lay outside because tight community controls guaranteed their personal safety» (en Portes, 2000, p. 3)

La confianza, la reciprocidad, las normas comunes permiten crear un entorno de seguridad que facilita la acción de los individuos, afirma Coleman (1988a) y también representan el medio a través del cual los individuos persiguen sus objetivos, proyectos, prácticas rutinarias. En Coleman, entonces, el capital social se define por su función, como vínculo entre las relaciones de una colectividad y los objetivos que permiten alcanzar: «(...) for a number of outcomes, both economic and noneconomic» (Coleman, 1988a, p. 100). Coleman, mediante su perspectiva funcional, confiere al capital social el rol de enlazar las dimensiones micro y macro propias de la realidad social, como un espacio social a través del cual las acciones individuales y colectivas se convierten en fenómenos emergentes en la estructura social (Coleman, 1990).

Pierre Bourdieu.

Antecedentes de la perspectiva reticular

La obra de Bourdieu representa el primer gran intento sistemático de definir el capital social. Comparada con las de Coleman y Putnam, según Portes (2000), la conceptualización del sociólogo francés articula una perspectiva más refinada, pues propone una visión instrumental del CS como bien individual vinculado a la posesión de una red duradera de relaciones. Concretamente, en la perspectiva de Bourdieu el capital social es:

«the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationship of mutual acquaintance or recognition» (Bourdieu, 1986, p. 51)

Con esta definición Bourdieu confiere al capital social dos características principales: (i) la *individualidad* de este recurso; (ii) su vinculación intrínseca con la red de relaciones personales (Bourdieu, 1986), adoptando así una mirada reticular para la conceptualización del capital social.

El abordaje bourdieano de este concepto se enmarca en una visión de la estructura social como configuración dinámica, en la que la realidad social se constituye a partir de la interacción e influencia entre distintos campos sociales. A través el concepto de campo, Bourdieu identifica un espacio social en el que los individuos interactúan a partir de distintas posiciones o recursos (Pinto, 1998). El campo es, en este sentido, un sistema de posiciones sociales, estructurado en términos de relaciones de poder, cuyas interacciones entre los agentes se basan en las normas sociales del campo mismo (Wacquant, 2008). El campo, por tanto, es un espacio de juego – interactivo, en el sentido de Elias (1990) – donde se configura una lucha entre los participantes o agentes para la adquisición de legitimidad, prestigio o autoridad con el fin de obtener los beneficios específicos del campo (Wacquant, 2008). Esta lucha entre los agentes, bajo la forma de estrategias y alianzas, se articula a partir de las normas del campo, el *habitus* y la dotación de capitales de los participantes mismos, reproduciendo en este dinamismo el orden social. De esta manera, Bourdieu introduce entre los factores principales en la reproducción de la estructura social tres formas de capitales poseídos por los agentes: económico, cultural y social (Bourdieu, 1986).

La estructura social, entonces, como se ha mencionado, se configura en Bourdieu como resultado de la interacción entre los distintos campos de la realidad social (Bourdieu, 2002) donde el rol de los capitales resulta fundamental en distribuir el abanico de posibilidades y constreñimientos de la acción (de la lucha, en definitiva) de los agentes sociales. En Bourdieu (1986), entonces, el capital social, más que en otras perspectivas, se vincula más explícitamente a la idea de capital, en el sentido de recurso individual interviniente en las dinámicas interactivas en los campos sociales implicados. Siendo un capital, es un recurso individual medible y dependiente de la estructura de las relaciones de los agentes sociales, ya que:

«the volume of the social capital possessed by a given agents thus depends on the size of the network of connections he can effectively mobilize and on the volume of capital (economic, cultural or symbolic) possessed in his own right by each of those to whom he is connected» (Bourdieu, 1986, p. 51).

La obra de Pierre Bourdieu (1986, 2002), pues, se sitúa entre las tres grandes contribuciones clásicas en torno al capital social. Su perspectiva teórica representa el punto de partida para abordar nuestro estudio sobre el rol de las redes personales en el mercado del trabajo. Precisamente, utilizamos su conceptualización del capital social, antecedente y punto de partida de la *perspectiva reticular*, como herramienta de análisis para estudiar la influencia de los recursos facilitados por las redes personales en el mercado del trabajo. Parafraseando a Bourdieu, estudiamos cómo los individuos se benefician del apoyo de los propios contactos personales para alcanzar los mejores resultados posibles en el mercado del trabajo, considerando las condiciones de entrada (es decir, los recursos disponibles) en el campo laboral. Concluyendo, la conceptualización de Bourdieu proporciona un marco de referencia teórico ideal para un primer acercamiento y comprensión del vínculo entre agentes, recursos sociales y resultados laborales.

1.3

La estructura reticular del CS: Mark Granovetter y Roland Burt

El trabajo seminal de Mark Granovetter

Una mirada afin a la *perspectiva reticular* del CS es la del sociólogo americano Mark Granovetter (1973, 1974/1995, 1983, 1985). Aunque este autor no utiliza el término CS en sus primeras investigaciones, mediante sus trabajos Granovetter ha contribuido significativamente al desarrollo de la teoría clásica sobre el capital social, especialmente en la acepción adoptada por Bourdieu (1986). En los trabajos seminales «The Strength of Weak ties» (1973) y «Getting a job. A study of Contacts and Carrers» (1974/1995) el sociólogo americano demuestra empíricamente cómo las personas que no pertenecen al entorno social más próximo proveen información más valiosa para encontrar empleo. La tesis de Granovetter (1973) es que los contactos débiles permiten acceder a información que no circula en el grupo cercano de familiares y amigos, abriendo el campo a nuevas oportunidades laborales. En este sentido, el uso de contactos débiles puede resultar más eficaz a la hora de obtener trabajo en comparación con las relaciones más fuertes, íntimas o cohesivas.⁴

A pesar de los resultados empíricos obtenidos (que detallaremos en el segundo capítulo), en este debate la importancia del trabajo de Granovetter (1973, 1974/1995, 1983, 1985) se destaca principalmente por su aportación conceptual. A través del concepto de «embeddedness» (Granovetter, 1985) el sociólogo americano introduce la idea de que los vínculos que componen una red de contactos, en su misma naturaleza, se generan como relaciones de distinto tipo en razón de la calidad de los recursos que vehiculan — información, prestigio social, recursos culturales y/o económicos. Esta diferenciación entre las relaciones sociales implica que los

⁴En el capítulo dos tratamos específicamente las implicaciones de la tesis «Strength-of-weak-ties» (SWT) de Granovetter en el marco del debate sobre la eficacia de los contactos débiles y/o fuertes en la inserción laboral.

vínculos, en su mismo proceso de generación, tengan incrustados⁵ un determinado valor, el cual determina la mayor o menor eficacia que ejercen en el mercado del trabajo. Esta intuición representa una base importante para la teoría del capital social (en su perspectiva reticular) ya que vincula un valor (o capital) a cada nodo que compone una red de relaciones mediante una mirada alternativa a la desarrollada sucesivamente por Bourdieu (1986).

Sobre este aspecto, la tesis principal de Granovetter acerca de la “fuerza de los vínculos débiles” asume que el valor incrustado en cada nodo depende de la posición del mismo en la estructura de la red (además de sus características atributivas)⁶. Mientras Bourdieu subraya la importancia de los capitales poseídos por los nodos para medir la cantidad de capital social, Granovetter se centra en la capacidad de los contactos para ejercer de puente con otros entornos. Con ello, a igualdad de otros factores, la posesión de lazos puente permite acceder a más diversidad de contactos, lo que aumentará la probabilidad de acceder a más información laboral e, *ipso facto*, a un mejor CS:

«The argument of SWT implies that only bridging weak ties are of special value to individuals; the significance of weak ties is that they are far more likely to be bridges than are strong ties» (Granovetter, 1983, p. 208).

Aunque la noción implícita en los vínculos puente es compleja de operativizar (y por lo tanto poco estudiada), autores como Marsden y Campbell (1984) señalan que la proximidad afectiva es un indicador fiable para medir la fuerza del vínculo entre agentes y, por tanto, idóneo para estudiar las diferencias entre vínculos fuertes y débiles. Con ello, autores como Bian (1997) señalan que los lazos “fuertes” (refiriéndose, aquí sí, a la proximidad afectiva del vínculo) también pueden actuar como puentes en determinadas circunstancias y contextos, como detallaremos en el próximo capítulo.

⁵ Utilizamos este término como traducción literal del inglés «embedded».

⁶ Abordamos el debate sobre las propiedades formales de las redes en el capítulo metodológico.

La contribución de Granovetter representa una de las aportaciones centrales para la comprensión de la *perspectiva reticular* del CS, mediante un abordaje centrado en la estructura de las redes. Su obra representa una referencia fundamental entre los analistas de redes, siendo su contribución determinante para el desarrollo de las aproximaciones más recientes, como la de Roland Burt.

Roland Burt:
la tesis de los “agujeros estructurales”

También la contribución de Roland Burt (1992, 1997) desarrolla la *perspectiva reticular* del CS centrándose en el estudio de la estructura de las redes. Su aportación se enmarca en la perspectiva de la Teoría y Análisis de Redes Sociales (TARS) (Wasserman & Faust, 1994)⁷ y es deudora de los estudios previos de Granovetter (1973, 1974/1995) y de Freeman (1977) sobre las medidas de centralidad. En el 1992, con el ensayo: «Structural Holes: The Social Structure of Competition», Burt identifica en la función de «brokerage opportunities» una fuente de capital social, ya que: «(...) you have friends, colleagues, and more general contacts through whom you receive opportunities to use your financial and human capital» (Burt, 1992: 9). Con ello, en este trabajo Burt define el capital social:

«in terms of the information and control advantage of being the broker in relations between people otherwise disconnected in social structure» (Burt, 1997, p. 67).

Burt formula la tesis de los “agujeros estructurales” afirmando que la forma en la que se enlazan los nodos es la fuente del capital social, ya que la falta de conexión entre nodos pone en una posición de ventaja aquellos individuos que asumen el rol de «broker», es decir, que conectan los nodos sin conexión controlando el flujo de información entre las dos partes de la red. Según Burt, entonces, el control de la información del *broker* es una capacidad que puede llevar beneficios relevantes, puesto que:

⁷ Sobre esta perspectiva ver el capítulo metodológico.

«they monitor information more effectively than it can be monitored bureaucratically. They move information faster, and to more people» (Burt, 1997, p. 41).

La perspectiva de Roland Burt ha producido avances importantes para el desarrollo de la teoría del capital social. Aunque a lo largo de esta investigación no estudiamos específicamente las propiedades estructurales de las redes (la forma en la que se enlazan los contactos personales), los argumentos estructurales de Granovetter y Burt ofrecen una perspectiva importante para sustentar la importancia de los lazos débiles en el mercado del trabajo. Como detallamos en el próximo apartado, en esta investigación aplicamos un abordaje más afín a la aproximación de Nan Lin, centrándonos en la operacionalización de la *perspectiva reticular* del CS mediante el estudio de la composición de las redes.

1.4

El abordaje de Nan Lin

Nan Lin es uno de los estudiosos actuales más importantes en el ámbito del capital social. Sus investigaciones se han centrado en los beneficios del CS en el proceso de búsqueda e inserción laboral, aunque su obra, en general, cuenta también con importantes contribuciones sobre aspectos teóricos y metodológicos (Lin, 1986, 1999, 2001a, 2011). Su definición de capital social se basa en un abordaje estrictamente vinculado con las propiedades de las redes personales (Lin, 2011), puesto que su mirada se enmarca en la perspectiva de la TARS (Teoría y Análisis de las Redes Sociales) – aunque en una posición conceptualmente y metodológicamente autónoma. En el marco de los estudios de redes, la obra de Nan Lin se destaca para su importante aportación conceptual, metodológica y empírica sobre los efectos de los recursos sociales (esto es, el capital social) en los resultados laborales (Lin, 1999), y la implementación del método del Generador de Posiciones (*Position Generator*) para la medición del CS (Lin & Dumin, 1986)⁸.

Nan Lin propone una definición de capital social que sintetiza algunas de las características destacadas en este capítulo. Precisamente, lo define como:

«(...) the extent of diversity of resources embedded in one's social network» (Lin, 2011, p. 3)

En esta definición encontramos muchas de las contribuciones descritas en las páginas precedentes. En primer lugar, encontramos la idea de capital como (i) conjunto de recursos diferenciados (Marx, 1932/2010). Asimismo, Lin vincula el capital social (ii) al concepto de «embeddedness» teorizado por Granovetter (1973, 1985) en el marco de la «teoría de los lazos débiles». Finalmente, encontramos la mirada *reticular* propiciada por Bourdieu (1986), identificando el

⁸ En el marco de la TARS son tres los instrumentos implementados para la medición del capital social: el Generador de Nombres (*Name Generator*), el Generador de Recursos (*Resources Generator*) y el Generador de Posiciones. En el capítulo metodológico debatimos las diferencias entre ellos (Lin & Dumin, 1986; Van der Gaag et al., 2004; Van der Gaag & Snijders, 2005)

capital social como un recurso individual, expresión de los vínculos concretos de los individuos⁹.

Con todo, la perspectiva de Lin (1986, 2001a), como hemos mencionado, se encuentra en una posición alternativa en comparación con otros autores de la *perspectiva reticular*, como Granovetter (1973) o Burt (1992). Aunque Lin (1986, 2001a) sitúa el capital social en las junturas entre los individuos y sus relaciones, su aproximación no se centra en las propiedades estructurales de las redes, sino que considera el CS como un recurso individual, resultado del acceso a unas determinadas posiciones (estatus socioeconómicos u ocupacionales) mediante los propios contactos. Con ello, el método conocido como *Position Generator* mide el *quantum* de capital social a disposición de los individuos considerando la diversidad de posiciones accedidas, el estatus más alto accedido y el rango entre la posición más alta y más baja (Van der Gaag, Snijders & Flap, 2004), enfocándose en las propiedades formales de las redes en términos de composición de las mismas.

Las desigualdades de las redes

En esta línea, la obra de Lin (1999, 2000) se centra en el análisis de las desigualdades del capital social (también denominado “recursos sociales” en los trabajos precedentes a la formalización del concepto de CS) en el mercado del trabajo, arrojando luz sobre los efectos que un mejor capital social genera en la inserción laboral. Lin (2000, p. 85) afirma que: «inequality in social capital contributes to social inequality». En sus estudios (Lin, 1999, 2000) ha mostrado empíricamente que la cantidad y la calidad de los recursos de una red influyen en los resultados de un acción individual como la búsqueda de empleo, generando mejores o peores resultados. El capital social facilita la acción de los individuos, según Lin (2011), por lo que es necesario considerar de qué manera se distribuye este recurso entre

⁹ Aunque el capital social, avisa Lin (2001a), no es poseído por el individuo, sino que es un conjunto de recursos potenciales accesibles a través los contactos directos o indirectos.

los grupos sociales, con sus desigualdades, sus beneficios y su eficacia.

En este sentido, coincidimos con Lin (2000, p. 87) cuando identifica dos razones principales para explicar la distribución desigual del capital social: por un lado, (i) las ventajas y desventajas socioeconómicas de los distintos grupos sociales, y por otro, (ii) la tendencia de las personas a crear relaciones con individuos con atributos similares. El primer aspecto refleja un proceso de estructuración por lo cual los distintos grupos sociales – minorías étnicas y/o élites, por ejemplo – ocupan posiciones socioeconómicas diferentes en la sociedad. Dependiendo del contexto histórico e institucional, como sugiere Lin (2000), cada sociedad distribuye oportunidades desiguales a los miembros de los distintos grupos definidos por etnia, género, estatus u otros atributos sociales. En general, sugiere Lin (2000, p. 88), las personas pertenecientes a colectivos más vulnerables: «will be embedded in social networks poorer in resources or social capital» en comparación con grupos en una posición socioeconómica más privilegiada. Las mujeres, por ejemplo, tienen importantes desventajas en los recursos sociales en relación con los hombres (McPherson & Smith-Lovin, 1982; Moore, 1990; Lin, 2000). Así como otros grupos vulnerables, como las minorías étnicas (Smith, 2000, 2005), experimentan mayores dificultades en beneficiarse del CS.

Esto se debe principalmente al segundo aspecto evidenciado por Lin para explicar las desigualdades de las redes. La homofilia se define como: «el principio por el cual el contacto entre personas similares sucede con mayor frecuencia que entre personas distintas» (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001, p. 416). El origen de este principio se puede encontrar en el postulado de Homans (1958) según el cual: «the more individuals interact, the more likely they are to share sentiments and the more they engage in collective activity» (en Lin, 2001a, p. 39), mientras fueron Lazarsfeld y Merton (1954) a formular en los años cincuenta el «like-me hipótesis», por la cual: «social interactions tend to take place among individuals with similar lifestyle and socioeconomic characteristics» (en Lin, 2001a, p. 39). Lin (2001a) asume que si las características socioeconómicas y los estilos de vida reflejan los recursos incrustados de los individuos, la hipótesis de Homans (1958) «sentimiento/interacción» se transforma en «sentimientos-interacción-recursos». Según Lin (2001a):

«there are triangular reciprocal relationships among sentiment, resources and interaction that thus link interactions not only to shared sentiment, but also to similarity in resources» (Lin, 2001a, p. 39).

Con ello, actualmente los estudios se centran principalmente en analizar las consecuencias de la similitud entre individuos en base a características como el sexo, el origen o los recursos (la categoría profesional o el nivel educativo) tanto en fenómenos relacionados con el mercado del trabajo (Lin, 1999; McDonald, Lin & Ao, 2009; Bonoli & Turtschi, 2015) como a otros aspectos (McPherson et al., 2001; Maya-Jariego, 2004; Kossinets & Watts, 2009; Lozares et al., 2013b; Cruz, 2013)¹⁰. En este contexto de investigación, nuestro interés se centra en la idea de que a través del principio homofílico encontramos el mecanismo por el cual el capital social se distribuye de manera desigual en el colectivo juvenil.

Acceso, uso y retornos del capital social

Aclarados los dos aspectos que explican la distribución desigual del CS, cabe señalar que en Lin (2001a, 2001b) la teoría del capital social, en su globalidad, se configura como un conjunto de asunciones sobre la interacción entre la dimensión macro, meso y micro de la realidad social: es decir, entre la estructura, las redes y la acción social. Por un lado, como hemos señalado, Lin (2001a) sugiere que la estructura social, jerarquizada y piramidal distribuye recursos fuertemente desiguales en los distintos grupos sociales. Por otro, el autor destaca la importancia de la capacidad de los individuos de utilizar los propios recursos personales (capitales económicos y/o culturales) y sociales (recursos potenciales accesibles mediante las propias relaciones) para obtener mejores resultados en una acción instrumen-

¹⁰ Con todo, el principio de homofilia no se limita a identificar la similitud entre los rasgos sociodemográficos o los estatus socioeconómicos sino se centra también en detectar cuando los vínculos entre las personas se basan en creencias comunes o valores: en este caso, como señala Cruz (2013), hablamos de homofilia de valores.

tal.¹¹ En este sentido, como detallaremos en el modelo de análisis, el capital social refleja la conjunción entre estructura y acción mediante tres elementos principales (Lin, 2001a):

- a. la estructura (*embeddedness*). La redes personales reproducen los equilibrios estructurales mediante la posición ocupada por los miembros de la red en la estructura social;
- b. las oportunidades: el conjunto de recursos potenciales accesibles por los individuos a través los propios contactos directos o indirectos;
- c. la agencia: el uso de los recursos sociales por parte de las personas a través la acción individual.

En esta línea, es fundamental en Lin (2001a) la distinción entre dos tipos de capital social: accedido y movilizado. Con esta distinción, en realidad, Nan Lin (2001a) no concibe una dicotomía que cosifica capitales distintos, sino que advierte que para comprender el funcionamiento y la influencia del capital social en los fenómenos sociales, cabe considerar tres aspectos:

- (1) El Capital social *de acceso* (*Accessed Social Capital*)¹²: el conjunto de recursos potenciales, incrustados en las redes, al cual el individuo tiene acceso mediante la propia red de relaciones. Sabemos, tal y como hemos señalado anteriormente, que este CS depende de dos aspectos: (i) la pertenencia a un determinado grupo social y (ii) el peso de la homofilia en la red personal.
- (2) El Capital social *movilizado* (*Mobilized Social Capital*): los recursos que el agente efectivamente usa en una acción intencional (a «*purposive action*», Lin, 2001a), es decir, para alcanzar un objetivo determinado.

¹¹ Afrontamos con mayor precisión este debate en el modelo de análisis. Con todo, para una revisión extensa sobre la interacción entre macro, meso y microestructura, ver Lin (2001a), p. 55-77.

¹² A lo largo de esta tesis también nos referimos a este conjunto de recursos mediante el termino CS *accedido* o *CS potencial*.

- (3) Los *retornos socioeconómicos* del Capital social (*Socio-economic returns*): los resultados socioeconómicos generados mediante el uso del capital social.

Con respecto al empleo, entonces: «Since there are two types of social capital (...) a logical step would be to examine accessed and mobilized social capital in a single study» (Lin, 1999, p. 480). En esta línea, evaluar el impacto del capital social en el mercado del trabajo implica, en el sentido de Lin (1999, 2000, 2001a), la necesidad de considerar cómo las condiciones de entrada de los individuos (*la posición social*) generan, mediante la homofilia, redes con una dotación de capitales distintas (*capital social de acceso*) y cómo el uso de estos recursos por parte de las personas que buscan empleo (*capital social movilizado*) determina los resultados laborales (*retornos socioeconómicos*).

Acceso, uso y retornos del capital social son tres aspectos centrales en la presente investigación. Como veremos en el segundo capítulo, en la literatura sobre redes y empleo no ha pasado desapercibida esta distinción fundamental para comprender el rol de los contactos en los procesos de inserción (Barbieri, 1997; Lin, 1999; Obukhova & Lan, 2013; Trimble, 2013). Por un lado, como advierte Lin (1999), es necesario elegir un método para medir el capital social accedido y examinar el proceso de movilización de los contactos; y por otro, cabe evaluar el impacto de estos capitales sobre los resultados laborales (objeto de la literatura sobre “*status attainment*”, como veremos en el próximo capítulo) para describir las desigualdades producidas por los contactos en el mercado del trabajo.

Recursos y mecanismos del capital social

En este punto del debate es una tarea esencial identificar los tipos de recursos que vehiculan las redes para generar ciertos retornos socioeconómicos. En general, los recursos: «(...) are defined as valued goods in society» (Lin, 1999, p. 467), cada sociedad define normativamente el valor de determinados bienes, cuya distribución define las diferencias entre los grupos sociales que componen una colecti-

vidad. Los individuos, como miembros de estos grupos, ocupan distintas posiciones en base a la posesión de una determinada cantidad de estos bienes. Recursos que, en la mayoría de las sociedades occidentales, corresponden a la cosificación de categorías estructuradoras como el poder, el estatus y el bienestar (Weber, 1946; Lin, 1999).

Lin (1999) sugiere la distinción entre dos tipos de recursos: (i) personales y (ii) sociales. Por un lado, los individuos poseen (i) recursos personales, como los capitales económicos o educativos, de los cuales los individuos pueden disponer: «(...) with freedom and without much concern for compensation» (Lin, 1999, p. 467). Por otro, las personas disponen de los recursos sociales potenciales (que hemos llamado «capital social *de acceso*») como bienes “temporarios”, puesto que: «(...) these resources are “borrowed” and useful to achieve ego’s certain goal» (Lin, 1999, p. 467).

En general, para identificar el CS, esto es, los recursos sociales, distinguimos entre recursos materiales e inmateriales (o simbólicos) (Lin, 2001a). Los recursos materiales son bienes tangibles e intangibles, entre ellos el intercambio de información, productos, la prestación de un servicio o las transferencias monetarias. Los recursos inmateriales abarcan, en cambio, todo tipo de recurso cuyo valor intrínseco tenga una naturaleza simbólica, como la autoridad o el prestigio social (Lin, 2001a).¹³ En definitiva, los contactos de una red de relaciones tienen “incrustada” una cierta tipología y cantidad de recursos materiales (el acceso a determinada información o un cierto capital económico) e inmateriales (una determinada posición de autoridad o prestigio) en razón de la posición social que ocupan en la estructura social (Granovetter, 1973; Lin, 2001a). De este modo el enfoque de Lin (2001a), centrado en el «acceso-uso-retornos» del CS, estudia cómo las personas *movilizan* estos recursos para activar mecanismos de apoyo que generan retornos socioeconómicos en el mercado del trabajo.

¹³ Martí y Lozares (2008) distinguen entre recursos fácticos o cognitivos. Con recursos fácticos se refieren a todo tipo de recursos que externalizan un signo de confianza: pasaje de información, transferencias de bienes, soporte emocional o instrumental. En cambio, los recursos cognitivos son aquellos recursos que generan imágenes, espacios mentales y en general, un conjunto de representaciones compartidas que están a la base de las relaciones.

Con todo, como detallaremos en el modelo de análisis, la activación de los mecanismos de apoyo es un proceso emergente en las redes, por tanto, cabe señalar que este no depende únicamente de la acción de los individuos, sino también del papel que ejercen los contactos u otros agentes del mercado del trabajo, como las empresas. Mientras Lin (2001a) aplica un abordaje básicamente individualista (el modelo «acceso-uso-retornos»), en esta investigación proponemos un enfoque centrado en la interacción entre agentes, con el fin de abordar y comprender el carácter emergente de estos procesos. Por tanto, cabe aclarar que la activación de estos mecanismos depende de la interacción entre agentes y contactos a partir de vínculos basados en la *reciprocidad* (Lin, 2001a; Smith, 2000, 2005), el *control*, la *dependencia* o la *cooperación* (Tindall & Wellman, 2001; Trimble, 2013), y también que estos procesos dependen de las estrategias de las empresas en el mercado del trabajo.

Podemos aclarar estos aspectos con un ejemplo. Suponemos que una red de relaciones personales se componen por un número N de *alters* (con este término, como explicitamos en el capítulo metodológico, se identifican los miembros de una red en el marco del la TARS, ver Hâncean, Molina & Lubbers, 2016). El *quantum* de capital social dado por la cantidad y la calidad de los contactos presentes en esta red permite el acceso potencial a una cantidad Z de capital económico. Estos *recursos económicos*, incrustados en las redes, permiten la activación de un *mecanismo* específico: las transferencias monetarias. Con ello, la posibilidad de que este mecanismo se realice efectivamente, en sus modalidades específicas, no depende únicamente de la movilización de los recursos económicos por parte del agente, sino que es el resultado de un proceso emergente en las redes. Precisamente, las transferencias monetarias pueden activarse también por el rol activo jugado por los contactos (p. e. unos padres ofrecen un préstamo a sus hijos/as), o incluso pueden activarse en virtud de la naturaleza del vínculo entre ego y alter (p. e. el soporte económico se da por descontado en el marco de una relación de pareja o del vínculo familiar).

Esta misma lógica, con las debidas diferencias, se puede aplicar también a procesos emergentes más complejos. Con respecto al mercado del trabajo, por vía del intercambio o flujo de recursos entre los nodos, es posible establecer tres principales categorías de mecanismos que se activan mediante las redes personales:

1. La transmisión de *información* (Granovetter, 1973; Requena, 1991a; Burt, 1992; Lin, 2001a, 2011; Smith, 2005; Krug, 2012);
2. La *influencia* en los procesos de reclutamiento (Lin, 2001a, Yakubovich, 2005; Trimble, 2013);
3. Los mecanismos de *apoyo expresivo* (Smith, 2000, 2005, Lin, 2001a; Tindall & Wellman, 2001)

La (1) transmisión de información nos dice que los individuos acceden a un potencial de información Z sobre: «opportunities and choices otherwise not available» (Lin, 2001a, p. 20) mediante los propios contactos directos o indirectos. Consecuentemente, es la capacidad de movilización de las personas que buscan empleo o el rol activo de los contactos (“la mano invisible del CS”, Lin & Ao, 2008) lo que activa el mecanismo específico de transmisión de información sobre una determinada oferta de empleo. De igual manera, los contactos mismos pueden advertir a una organización o empresa sobre el interés de un agente, usar recursos como la autoridad o el prestigio social para garantizar sus credenciales sociales, y de esta manera activar mecanismos de (2) *influencia* en los procesos de reclutamiento (Yakubovich, 2005). Asimismo, los lazos familiares, profesionales o amigales pueden compartir intereses, sentimientos e identidades, facilitando soporte mutuo y activando (3) mecanismos de *apoyo expresivo* como el cuidado, la protección emocional o la ayuda en la definición de las estrategias de posicionamiento social (Lin, 2001a; Smith, 2000, 2005; Requena, 2008)

Es importante destacar que el enfoque individualista «acceso-uso-retornos» de Lin (2001a) no capta la naturaleza emergente de estos procesos. Tal y como destacaremos a lo largo del modelo de análisis, en línea con lo señalado por otros autores, como Bellotti (2010), Molina (2010), Crossley (2010, 2012) o Smith y Young (2017), consideramos oportuno integrar el estudio de las redes

con un abordaje más cualitativo para comprender mediante cuales mecanismos el CS genera las desigualdades en el mercado del trabajo (explicitamos estos aspectos en los capítulos 4 y 5).

Resumen del capítulo

En las últimas décadas, perspectivas, enfoques y definiciones distintas han dado lugar a algunas ambigüedades sobre el contenido teórico y metodológico expresado por el capital social (Portes, 2000). A partir de la obra de Marx (1932/2010), pasando por autores como Putnam (1993), Coleman (1988a, 1988b) y Bourdieu (1986), hemos podido identificar la génesis del capital social, encontrando en la *perspectiva reticular* adoptada por Bourdieu (1986) la aproximación teórica más idónea para alcanzar nuestros objetivos de investigación. En este marco, las contribuciones de Mark Granovetter (1973) y Roland Burt (1997) estudian el CS centrándose en la estructura reticular de las redes, identificando el capital social como un recurso individual, incrustado y distribuido en las relaciones concretas de los individuos.

La aproximación reticular de Lin (1999), alternativamente, se centra en la diversidad de posiciones accedidas por los individuos mediante las redes personales, identificando el CS como un conjunto de recursos distribuidos de manera desigual entre los grupos sociales en razón del principio de homofilia (McPherson et al., 2001). Lin (2001a) aclara que, para comprender el rol del CS, cabe distinguir entre tres aspectos: el (1) capital social *de acceso*, el (2) capital social *movilizado* y los (3) *retornos socioeconómicos* del capital social. Con ello, para evaluar el impacto del capital social en el mercado del trabajo, en el sentido de Lin (2001a), cabe analizar de qué forma las condiciones de entrada de los individuos (*la posición social*) generan redes con una dotación de capitales distintas (capital social *accedido*) y cómo el uso de estos recursos por parte de los individuos (capital social *movilizado*) determina los resultados laborales (*retornos socioeconómicos*).

Finalmente, hemos aclarado que las redes personales vehiculan recursos materiales e inmateriales. El intercambio o flujo de estos recursos entre los nodos genera mecanismos de apoyo distintos en el mercado del trabajo, como la (1) *transmisión de información*, (2) la *influencia* en los procesos de reclutamiento o (3) los mecanismos de *apoyo expresivo*. El carácter emergente de estos procesos nos obliga a desvincularnos de una mirada puramente individualista, como la propuesta por Nan Lin (2001a), e integrar nuestro análisis con un

abordaje más interaccionista, captando el rol jugado por todos los actores involucrados en el mercado del trabajo (personas que buscan empleo, contactos y empresas).

2

Redes y empleo¹⁴

Búsqueda, inserción y buenos empleos

Introducción

Actualmente, sabemos que las redes son una de las principales vías de búsqueda de empleo (Bachmann & Baumgarten, 2012), que tienen un peso importante como canal de inserción en el mercado del trabajo (Requena, 1991a; Rieucan, 2008a, 2008b) y también que existe una fuerte asociación entre posición social de partida, capital social y posición laboral (Marsden & Hurlbert, 1988; Lin, 1999; Bian et al., 2015). Décadas de investigación han mostrado empíricamente que el capital social tiene una asociación significativa con los resultados laborales (Chen & Volker, 2016), a pesar de las divergencias de algunos resultados (Mouw, 2003, 2006) que se discutirán en páginas posteriores. Con ello, la mayoría de los estudios indican que «quién se conoce» es un aspecto determinante a la hora de condicionar la posición laboral de los individuos, siendo las redes uno de los medios principales para obtener información sobre ofertas laborales e influir en los procesos de selección del personal (Bachmann & Baumgarten, 2012). En este capítulo destacamos los principales hallazgos obtenidos por la literatura sobre la relación entre redes y empleo. Nos centramos en aclarar el rol de las redes en los procesos de búsqueda, explorando los recursos facilitados y los nexos entre la posición social de partida, las redes y los retornos socioeconómicos.

¹⁴ Este capítulo se basa en un trabajo conjunto realizado en el marco del equipo de investigación del proyecto Redemas (CSO2012-36055). Con ello, parte del texto reproduce parcialmente el artículo en imprenta por la *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*: Vacchiano, Mattia; Martí, Joel; Yepes, Lidia & Verd, Joan Miquel (2017): “Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Un análisis en el área metropolitana de Barcelona”.

2.1

Las redes en el mercado del trabajo: aspectos generales

En las últimas décadas, la literatura nacional e internacional ha investigado ampliamente el peso de las redes sociales en los procesos de búsqueda e inserción laboral. Como punto de partida, cabe considerar que estos dos aspectos — búsqueda e inserción — constituyen facetas complementares y distintas del fenómeno. Mientras en el primer caso los estudios se centran en el análisis de los distintos métodos de búsqueda utilizados, detectando estrategias y mecanismos activados por las personas que buscan empleo, los estudios sobre la inserción mediante redes se focalizan en identificar los factores explicativos del éxito o fracaso de estos mecanismos y su relación con los estatus o salarios obtenidos. Con ello, desde un punto de vista teórico, cabe subrayar la distinción entre el proceso de búsqueda de empleo en sí mismo (*job search*) y los consecuentes resultados en la inserción (*job finding*) (Krug, 2012). Ambos aspectos permiten responder a preguntas diferentes acerca el rol jugado por la redes en el mercado del trabajo y por tanto arrojan luz sobre el impacto generado por el capital social en estos procesos.

Como detallaremos a lo largo del capítulo, el análisis de los procesos de búsqueda (*job search*) se centra principalmente en investigar el peso de las redes sociales como canal de búsqueda, en comparación con otros mecanismos (Rieucau, 2008a, 2008b; Krug, 2012; Shen, 2015)¹⁵. Además, analiza qué características de los individuos se asocian a un mayor uso de las redes, esto es, quiénes son aquellos individuos que utilizan en mayor medida el CS como método de búsqueda (Requena, 1991a; Smith, 2000; Obukhova & Lan, 2013). Por otro lado, los estudios centrados en los resultados en la inserción (*job finding*) prestan atención a qué tipo de capital social es más exitoso y a cómo este se asocia a la calidad de los empleos obtenidos (Granovetter, 1973; Bian, 1997; Erickson,

¹⁵ La literatura suele distinguir entre métodos informales (esto es, los contactos personales) y formales (Rieucau, 2008a; Shen, 2015). A lo largo del texto también nos referimos a estos aspectos con el termino “canal de búsqueda” (formal o informal) o “medio de búsqueda” (formal o informal).

2001; Mouw, 2003; Son & Lin, 2012; Chen & Volker, 2016). Con ello, una indagación de este tipo se centra principalmente en analizar las características de los contactos involucrados en la búsqueda y también de los empleos conseguidos mediante redes, identificando los factores que explican el éxito de este proceso y sus implicaciones en el mercado del trabajo.

Una vez realizada esta aclaración preliminar, cabe considerar que parte de los estudios contemplan conjuntamente ambos aspectos, uso y eficacia del CS (Lin, 2011). Con ello, las dos temáticas confluyen en determinar otra línea de investigación sobre el vínculo entre la posición social de los individuos, las redes personales y los resultados laborales, es decir, cómo las redes generan retornos socioeconómicos, influyendo en la obtención de “buenos empleos”. Esta literatura se basa principalmente en la teoría de los recursos sociales formuladas por Lin (1999), a través de la cual los estudios intentan validar empíricamente la hipótesis que sostiene que el uso de los contactos personales tiene un impacto significativo en la posición socioeconómica de los individuos (*status attainment*)¹⁶, reforzando así el efecto del peso de los recursos personales (Ensel, 1979; Marsden & Hurlbert 1988; Barbieri, 1997; Lai, Lin & Leung, 1998; Lin, 1999; Mouw, 2003, 2006; Obukhova & Lan, 2013).

Tabla 1

Los ejes de la literatura sobre redes y empleo

Búsqueda <i>Job seeking</i>	Indaga el peso de los contactos como canal de búsqueda laboral
Inserción <i>Job findings</i>	Analiza qué tipo de CS es más exitoso y cómo se asocia a la calidad del empleo
Retornos del CS <i>Status attainment</i>	Explora el vínculo entre posición social, redes y resultados laborales

¹⁶ En este marco, el término inglés *status attainment* indica los “estatus adquiridos” por los individuos mediante el uso de los contactos personales para buscar empleo. Con ello, la operacionalización de los “estatus adquiridos” suele hacerse mediante los resultados laborales (calificación o prestigio del empleo, Marsden & Hurlbert, 1988) obtenidos gracias a la red personal. En el sentido de Lin (1999), los resultados laborales representan los retornos socioeconómicos del CS. Detallamos estos aspectos en el apartado 2.4.

En síntesis, la literatura se centra en la importancia de analizar con mayor profundidad ambos procesos, búsqueda e inserción mediante contactos, respondiendo a las preguntas sobre quién usa los contactos para insertarse laboralmente, a qué tipo de empleos se accede mediante este canal, y qué tipo de contactos facilitan el acceso a qué tipo de empleos. Con ello, los tres ejes evidenciados: (i) búsqueda, (ii) inserción y (iii) retornos del CS (tabla 1), articulan nuestro capítulo basado en la literatura de redes aplicada al mercado laboral. El objetivo es componer una revisión de las investigaciones previas que revele e identifique nuestra problemática, para concebir y explicitar de este modo el modelo teórico y de análisis más pertinente.

2.2

La búsqueda de empleo

Las redes como canal de búsqueda

Como se ha mencionado en la introducción, las redes personales son una de las principales vías de búsqueda de empleo (Bachmann & Baumgarten, 2012). Según las últimas estadísticas, el uso de los contactos representa el método de búsqueda más utilizado en el conjunto de la Unión Europea (usada por el 73% de los desempleados en 2013, según datos de Eurostat (2013), aunque con notables diferencias entre los países. Mientras que en España alrededor del 86% de las personas desempleadas utilizan este recurso, su incidencia baja al 52% en el Reino Unido (donde se recurre con mayor frecuencia a la búsqueda mediante anuncios) y es inferior al 30% en Suecia (país en el que el canal de búsqueda más utilizado es el acceso a oficinas públicas de empleo)¹⁷ (Eurostat, 2013). Esta disparidad, que en buena medida refleja la diversidad de modelos sociales y mercados de trabajo en los países europeos (Bachmann & Baumgarten, 2012), indica la importancia de tener en cuenta el contexto para interpretar el papel que juega el CS en cada país.

Chua (2011) advierte que en las sociedades más meritocráticas las redes personales tienen un peso menor como canal de búsqueda de empleo, especialmente para los individuos que trabajan en sectores de calificación media o alta. En esta línea, según Barbieri (1997), en contextos donde la intervención del Estado del Bienestar es amplia, la influencia de los recursos sociales en los procesos de integración laboral y social es menor. Con ello, la importancia del modelo económico, social y cultural no puede obviar algunas características del contexto español, las cuales parecen especialmente relevantes para entender el uso de las redes sociales como herramienta de búsqueda de empleo.

¹⁷ Porcentajes superiores al 80% se encuentran también en otros países del sur de Europa como Grecia, Italia y Portugal (Eurostat, 2013).

1. En primer lugar, el mercado laboral español se caracteriza por una elevada precariedad laboral y un peso importante de las pequeñas empresas en la estructura industrial, aspectos que en investigaciones precedentes han sido asociados a un mayor uso de las redes en el mercado del trabajo (Requena, 1991a; Ibáñez, 1999; Martín & Lope, 1999; Rieucan, 2008a, 2008b; Sifuentes, 2016).
2. En segundo lugar, aunque en España las nuevas generaciones que forman familia parecen desvincularse del modelo de bienestar mediterráneo (Moreno & Mari-Klose, 2013), en un contexto de emancipación tardía y prolongación de la fase juvenil (Furlong, 2009b), los lazos familiares juegan todavía un papel fundamental como mecanismos de apoyo para estos/as jóvenes (Ferrera, 1996; Moreno, 2001; Flaquer, 2004) con un protagonismo incluso mayor durante la crisis (Serracant, 2013) y por tanto estos lazos constituyen también intermediarios importantes para acceder al empleo (Requena, 1991a, 2008).
3. Por último, el uso de las redes también ha sido asociado a los ciclos económicos, observándose un mayor uso del capital social en las etapas de crisis económica (Requena, 1991a).¹⁸

Para Requena (2008), el protagonismo del uso de contactos personales como método de búsqueda de empleo se debe a la capacidad de las redes para reducir drásticamente los costes de acceso al mercado del trabajo. Sin embargo, Shen (2015) advierte que métodos formales e informales suelen utilizarse conjuntamente entre las personas que buscan empleo. Sobre esta línea, Caliendo Ullendorff y Schmidl (2009) señalan que la literatura no ha aclarado todavía qué lleva a elegir un determinado método de búsqueda, así como la intensidad con la cual se usa un canal en relación con los otros. Según los autores, a lo largo del proceso de búsqueda los individuos generalmente acceden a la información laboral a través de diferentes fuentes, una consideración que ha

¹⁸ En la UE el uso de este canal ha aumentado 13 puntos desde 2007 y particularmente 15 puntos en España, destacando un crecimiento superior al de otros canales de búsqueda (Eurostat, 2013)

sido propuesta también en estudios precedentes (Montgomery, 1992).

Con ello, en la Unión Europea las personas desempleadas usan en promedio 3.3 métodos de búsqueda para insertarse laboralmente, si bien el uso de los métodos formales tienen un peso menor en los países del área mediterránea (Bachmann & Baumgarten, 2012). Asimismo, en el caso específico de los jóvenes, la literatura ha dedicado todavía poca atención al acceso a la información a través de Internet y al uso de los medios sociales como mecanismos de búsqueda de empleo, aunque el uso de las herramientas *on line* es una característica principal de los «digital natives» – las personas nacida entre principios de los años 80 y finales de los años 90 (Brillet et al., 2001; Moreno, López & Segado, 2012).

¿Quién usa los contactos?

El capital social es un recurso “incrustado” en las redes, desigualmente distribuido e importante para acceder y mejorar en el empleo (Lin, 2001a). Por ello, sería esperable que fueran las personas en posiciones sociales más altas las que hicieran un mayor uso de las redes como fuente de información laboral, pues son las que más acceso tienen a ellas, en cantidad y “estatus” (Lin, 2000), y por lo tanto son también, a priori, las que gozan de las condiciones para obtener mayor rentabilidad de las redes (Holzer, 1986; Blau & Robins, 1990; Caliendo et al., 2009).

Sin embargo, la investigación internacional, realizada mayoritariamente en el contexto anglosajón, no confirma esta hipótesis. En varios trabajos no se observa ninguna asociación entre el uso de contactos y la edad (Smith, 2000; Wanberg, Kanfer & Banas, 2000; McDonald et al., 2009), el sexo (Wanberg et al., 2000), el nivel educativo (Marsden & Hurlbert, 1988; Lai et al., 1998; Bachmann & Baumgarten, 2012) o la experiencia laboral previa (Lai et al., 1998). Por el contrario, otros análisis señalan que quienes más usan los contactos son las personas que ocupan posiciones más débiles (Lin, 2000), particularmente aquellas con menor nivel educativo (Mouw, 2003; Chua, 2011), menor experiencia laboral (Marsden & Hurl-

bert, 1988), en situación de pobreza y pertenecientes a minorías étnicas (Falcón, 1995). En el caso de España, los trabajos de Requena publicados a principios de los noventa (1991a, 1991b) detectaron ya un mayor uso de los contactos en la búsqueda de empleo entre los jóvenes, personas con bajos niveles de cualificación y bajos niveles educativos.

Entre las hipótesis que explicarían este mayor uso de los contactos entre las posiciones más débiles pueden destacarse dos:

(a) La segmentación de las vías de inserción laboral. Como señala Rieucan (2008b) sobre el caso español, los canales informales y formales sirven diferencialmente a dos segmentos del mercado de trabajo. Por un lado los canales formales, de acceso aparentemente universal, son altamente selectivos al concentrarse en señales fácilmente objetivables como las credenciales educativas y laborales requeridas para los puestos con mayor regulación de la relación laboral; por otro, los canales informales (redes) pueden ser más beneficiosos para personas con menor formación o experiencia, permitiendo acceder a puestos de trabajo de baja cualificación en mercados de trabajo más precarios y menos regulados, especialmente en el sector privado, fenómeno que ha sido observado también en otros contextos (Chua, 2011). De todo ello, cabría esperar un mayor uso de los contactos como canal de búsqueda de empleo entre las posiciones sociales más bajas. Una manifestación de este fenómeno puede observarse entre la población inmigrante, considerando el importante papel que juegan los contactos con coétnicos en el proceso de asentamiento y en la integración laboral en particular (MacDonald & MacDonald, 1964; Portes & Stepick, 1985; Falcón, 1995); en estos casos, el uso de las redes personales se ve acentuado por la existencia de "nichos étnicos" concentrados en determinados sectores y segmentos ocupacionales con una alta proporción de personas coétnicas que facilitan la inserción (Falcón & Meléndez, 2001).

(b) La "mano invisible" del capital social. Con este concepto, varios autores (Lin, 2000; Lin & Ao, 2008; McDonald & Day, 2010; McDonald, 2011) se refieren al hecho de que las personas en posiciones medias y altas tienen menor necesidad de buscar empleo a través de sus contactos.

«high-level job openings are commonly filled with non-searchers - people who are not looking for new jobs - thanks to their receipt of unsolicited job leads. Recent studies find that this process operates more effectively for white men than for minorities and women, demonstrating how the invisible hand of social capital helps to perpetuate race and gender inequality» (McDonald & Day, 2010, p. 532).

A partir de esta propuesta, las personas con mayor capital social no necesariamente utilizan más los canales formales en detrimento de los informales, ya que encuentran información sobre los empleos gracias a sus contactos sin necesidad de buscarlos activamente; precisamente, los "buenos empleos" se cubren a menudo sin recurrir a personas que estén buscándolos activamente (ver Marin, 2013).

¿Quién ayuda a buscar empleo?

Una cuestión importante en la literatura sobre redes y empleo es el tipo de contacto involucrado en el proceso de búsqueda. Como hemos señalado en el primer capítulo, la activación de los mecanismos de soporte de las redes no depende únicamente de la *movilización* del CS por parte de los individuos que buscan empleo, sino también de la acción de los contactos. Por ello, el estudio del uso de las redes para buscar empleo resultará incompleto si no se considera también con quién finalmente se intercambia información (u otros recursos), pues son estos contactos los que, finalmente, median la relación entre la posición social de ego y la inserción mediante redes (Smith, 2000). Las investigaciones sobre los contactos han prestado atención tanto a sus características como a su posición reticular, abordándose ambos aspectos tanto a nivel individual (características del contacto y del vínculo agente-contactos) como a nivel de red (composición y estructura de la red).

Con todo, las investigaciones previas no muestran resultados concluyentes sobre qué tipos de lazos o contactos proveen más ayuda. Por una parte, Trimble (2013) observa que disponer de contactos con mayor nivel educativo aumenta la probabilidad de recibir ayuda en cuanto a oportunidades laborales; McDonald (2011)

muestra que una composición de la red formada por más hombres blancos (*sic*) recibe más información sobre empleos vacantes. Por otra parte, varios análisis contradicen estos resultados y no encuentran relación entre las características de los contactos y la recepción de ayuda (Lai et al., 1998; Mouw, 2003). Finalmente, otros inciden en el papel protagonista de los lazos próximos en la búsqueda (Bian, 1997), mientras que algunos autores recuerdan que estas disparidades en los resultados deben interpretarse en función de los distintos contextos estudiados (Bian, 1997; Chua, 2011, 2012; Verhaeghe, Van der Bracht & Van de Putte, 2015).

Como hemos señalado en el primer capítulo, los trabajos clásicos de Granovetter (1973, 1983) abordan la relación con los tipos de contactos, fuertes o débiles, que se movilizan para buscar empleo, un aspecto investigado también por Lin (1999, 2001a) en el marco de su aproximación a las desigualdades de acceso y uso del capital social. Según Granovetter, los grupos más vulnerables tienden a replegarse en lazos transitivos ("fuertes") como estrategia de apoyo mutuo, lo que limita su acceso a los nuevos recursos que pueden proporcionar los lazos puente ("débiles"):

«This pervasive use of strong ties by the poor and insecure is a response to economic pressures; they believe themselves to be without alternatives, and the adaptive nature of these reciprocity networks is the main theme of the analysts. At the same time, I would suggest that the heavy concentration of social energy in strong ties has the impact of fragmenting communities of the poor into encapsulated networks with poor connections between these units; individuals so encapsulated may then lose some of the advantages associated with the outreach of weak ties. This may be one more reason why poverty is self-perpetuating» (Granovetter, 1983, p. 213)

Los trabajos de Lin (1999, 2000, 2001a) mediante su aproximación centrada en las posiciones sociales (estatus socioeconómico) ocupadas por egos y alters, apuntan en un sentido análogo:

«(...) people in lower socioeconomic status tend to use local ties, strong ties, and family and kin ties. Since these ties are

usually homogeneous in resources, this networking tendency reinforces poor social capital» (Lin, 2000, p. 789)

En síntesis, lo que se desprende de las contribuciones de Granovetter y Lin es una segmentación del tipo de contacto usados según la posición de partida: mientras que los grupos más débiles acudirían a lazos fuertes y socialmente semejantes, aquellos con más recursos recurrirían a lazos débiles y disímiles, que les proporcionarían acceso a información más diversa y novedosa. En un sentido similar, Wegener (1991) y Forsé (1997) pusieron de manifiesto que mientras que los lazos débiles son útiles sólo para los trabajadores cualificados (a quienes les resulta más difícil encontrar personas con recursos para ayudarlas en su red de relaciones próximas), para los trabajadores no cualificados resultan más útiles los lazos fuertes (íntimos).

Sin embargo, otras contribuciones señalan que son los lazos próximos y homófilos los que más ayuda pueden proporcionar en la búsqueda de empleo. Mientras que los argumentos anteriores se fundamentan en el acceso a recursos laborales derivado de la posición estructural, profesional o social de los contactos, los que plantean la “fuerza de los vínculos próximos” se fundamentan en que estos disponen de recursos más fácilmente intercambiables, una obligación moral de reciprocidad, una mayor motivación para ayudar (Marsden & Gorman, 2001; McDonald, 2011; Trimble, 2013) y, además, en que tienen más información sobre las necesidades del otro:

«because job seekers know more about strong ties than weak, they are less likely to ask a strong tie than a weak tie for help he or she is unable to provide» (Trimble, 2013, p. 600).

Además, para personas que carecen de lazos profesionales, los vínculos familiares pueden ejercer de puentes hacia otros contactos en un contexto de compromiso e influencia. En esta línea, para el caso específico de los jóvenes, Requena (1991a) advierte que el uso de los contactos fuertes sería más preeminente para aquellos en búsqueda de una primera inserción laboral. Como detallamos en el tercer capítulo, Serracant (2013) señala un mayor protagonismo de las familias a la hora de soportar la integración laboral

de los jóvenes a partir de la crisis, como respuesta a las deficiencias del mercado y las restricciones de las ayudas públicas. Así pues, cabe considerar que la confianza y la reciprocidad representan valores centrales en el área mediterránea (Naldini, 2004), por tanto, la ayuda de los contactos próximos puede constituir un mecanismo central en el contexto juvenil.

2.3

La inserción laboral

El peso de las redes en la inserción laboral

El estudio de la relación entre redes sociales y mercado de trabajo resulta incompleto si no se aborda, además del proceso de búsqueda, los resultados en términos de inserción laboral. A este respecto, Pellizzari (2010) muestra diferencias notables entre países, a través del análisis de los datos procedentes de la European Community Household Panel de 2001. Analizando la pregunta «¿Por qué medios se informó primero del empleo actual?» muestra que el porcentaje de respuestas correspondientes a «mediante familia, amigos u otros contactos» es inferior al 20% en Países Bajos, Dinamarca y Finlandia, siendo España, con un porcentaje superior al 40%, el país de la UE15 con mayor peso de los contactos en la inserción, seguido de Grecia, Luxemburgo y Portugal.

Evidentemente, la fuerte asociación (y complementariedad) entre los procesos de búsqueda y la inserción laboral explica estas diferencias entre países. Por un lado, como se ha mencionado, las redes tienen una relevancia diferente como método de búsqueda, siendo España uno de los países europeos donde más se usan los contactos personales para acceder al empleo (Bachmann & Baumgarten, 2012). Por otra parte, el grado de eficacia de las redes en términos de inserción determina en cierta medida la importancia de los contactos como método de búsqueda; si las redes representan un medio eficaz para obtener empleo en un determinado contexto, ello tendrá previsiblemente incidencia en las decisiones de los *job seekers* sobre qué método de búsqueda conviene utilizar.

Asimismo, en el contexto español, la selección del personal mediante redes representa una de las principales estrategias de gestión de la fuerza de trabajo por parte de los empleadores. Mientras que las grandes empresas optan en mayor medida por el reclutamiento a través mecanismos formales, en los casos de las medianas y peque-

ñas empresas, según Sifuentes (2016), las redes suponen el principal mecanismo de reclutamiento. La selección del personal mediante contactos facilita la transmisión de las normas de la empresa, asegura un proceso de reclutamiento más rápido y representa, en general, un medio para articular los mecanismos de control sobre los trabajadores. Como señalan Martín y Lope (1999):

« (...) el peso del capital relacional y de las redes sociales se explica como resultado de opciones estratégicas de las empresas, con objeto de reducir costes de rotación y conseguir relaciones de lealtad, confianza y cooperación favorecidas por esas redes» (Martín & Lope, 1999, p. 69).

En este sentido, este estudio identifica en las redes un mecanismo capaz de crear un vínculo entre las empresas y los trabajadores basado en la reciprocidad y la confianza.

2.4

Los retornos socioeconómicos del CS

El éxito de la búsqueda

Más allá de identificar el peso de los contactos como canal de inserción laboral, la literatura ha prestado atención a qué tipo de CS es más eficaz para obtener un empleo. Trimble (2013) señala que la eficacia del CS depende de la capacidad de los recursos de los que disponen los contactos para influir eficazmente en el proceso de búsqueda (p. e. información valiosa sobre ofertas de empleo) o en el de reclutamiento (como la autoridad, el prestigio social o la relación con los empleadores). Según Trimble (2013), si quienes buscan empleo usan el CS como método de búsqueda, deberían buscar los contactos con los recursos adecuados en función del tipo de trabajo que están buscando para generar ciertos retornos socioeconómicos.

En relación con la fuerza del vínculo, la literatura ha señalado cómo lazos más débiles generan un CS de tipo *bridging* que influye positivamente en las inserciones, los ingresos y los estatus laborales adquiridos (Granovetter, 1974/1995; Lai et al., 1998; Erickson, 2001; Lin, 1999, 2011; Lancee, 2015). Con todo, según Smith (2000), en realidad la eficacia de los lazos débiles es también una cuestión de recursos, ya que los lazos débiles serían más relevantes para personas que buscan empleo cualificado, mientras que los lazos fuertes pueden resultar útiles para unos empleos y pueden no serlo para otros. En el mismo sentido, Marsden y Hurlbert (1988) concluyen que no existe una relación clara entre los lazos débiles y los salarios, si bien matizan que otras características del empleo, como el prestigio ocupacional, dependen de la calidad de los contactos accedidos.

Asimismo, Lin y Ao (2008) señalan que la eficacia del CS depende también de la variable capacidad de los individuos para movilizar los contactos personales. Como sugiere Lin (2001a, p. 92):

«Not all persons accessed with rich social capital are expected to take advantage of or be able to mobilize social capital for the purpose (...). An element of action and choice should also be significant» (Lin, 2001a, p. 92).

Aunque la teoría de los recursos sociales señala que tener buenos contactos conlleva beneficios en los resultados laborales (ver próximo apartado), no necesariamente los individuos con un capital social elevado consiguen insertarse laboralmente mediante contactos. La movilización del capital social, como indican distintos estudios, no depende solo del conjunto de recursos potenciales accesibles mediante las redes, sino que también es el resultado de la agencia de los individuos, por lo que cabe considerar una “choice variable” en este proceso (Lin, 2001a; Lin & Ao, 2008; Obukhova & Lan, 2013).

Como última consideración, señalamos que la literatura ha investigado la eficacia y los retornos socioeconómicos del capital social considerando principalmente el estatus, los salarios y el prestigio ocupacional (Marsden & Hurlbert 1988; Lin, 1999; Granovetter, 1974/1995; Lai et al., 1998; Lin, 1999; Lancee, 2015). Sin embargo, se ha prestado poca atención al análisis de los resultados laborales considerando la relación laboral de los empleos obtenidos mediante redes. En el contexto de esta investigación, el inédito protagonismo de la educación de las últimas décadas (que ha hecho más frecuente la búsqueda de trabajos de soporte a una actividad principal de estudio) conduce a la necesidad de examinar este aspecto para comprender cómo la relación laboral se asocia con los empleos obtenidos por redes. Asimismo, esta cuestión nos parece importante para estudiar el papel de las redes en la transición al empleo, ya que el colectivo juvenil es uno de los grupos que más ha sufrido la desprotección laboral y la precariedad de los contratos de trabajo (Moreno et al., 2012; Serracant, 2013).

Los “buenos empleos”: redes y posición socioeconómica

Una parte consistente de la literatura sobre redes y empleo investigan los nexos causales entre la posición social de partida, el acceso/uso de las redes como método de búsqueda y los resultados labo-

rales (Chen & Volker, 2016). Entre los estudios sobre esta materia, Lin (1999, 2001a) discierne entre las investigaciones centradas en medir el peso que tienen la cantidad y la calidad de contactos de una red de relaciones personales en la inserción laboral, esto es, los efectos del *capital social de acceso*; aquellas centradas en medir los recursos movilizados concretamente a lo largo de la búsqueda de empleo, es decir, los efectos del *capital social movilizado*; y finalmente (iii) aquellos estudios que miden ambos tipos de capital social para demostrar empíricamente el impacto de los recursos sociales en los resultados laborales. Además, Chen y Volker (2016) señalan como otra línea de investigación la evaluación del impacto del “uso de los contactos” en sí, comparándolo con quienes no los usan.

Concretamente, esta línea de investigación tiene su génesis en el marco de la investigación sobre los procesos de movilidad social. En uno de los primeros estudios en este campo, Blau y Duncan (1967) se centran en el concepto de «*status attainment*» para identificar los factores explicativos de la posición socioeconómica (también estatus socioeconómicos en el texto). En sus conclusiones, esta investigación fundacional subraya que los recursos adquiridos (el capital humano y la posición laboral previa) representan un peso mayor en la definición de la posición laboral de los agentes, en comparación con los recursos derivados de los estatus adscritos (es decir, la posición socioeconómica de los padres). A partir de estos resultados, como señala Lin (1999), en las siguientes décadas diferentes estudios han ampliado las variables consideradas para entender los factores explicativos de este proceso, reforzando las conclusiones de Blau y Duncan (1967) sobre la importancia de los recursos adquiridos sobre las posiciones socioeconómicas. Con todo, tal y como señala Hernández de Fruto (1993), se le han formulado varias objeciones al modelo «*status attainment*», tanto por su abordaje excesivamente individualista, como por la escasa consideración de la estructura del mercado del trabajo y de las estrategias de reclutamiento de las empresas. Las diferencias de clase, según Olin Wright y Perrone (1977), determinan la calidad de los retornos socioeconómicos del capital humano, lo que implica que las personas de clase social más elevada consiguen una mejor posición socioeconómica gracias a los recursos educativos adquiridos. Como señala Crompton (2010), cabe afirmar que la familia representa todavía el principal articulador de las de-

sigualdades de partida y que las diferencias de clase siguen generando profundas desigualdades en el mercado del trabajo, también en condiciones de igualdad respecto al nivel educativo. Sobre este particular, ya Lai et al. (1998) señalaban que los recursos adscritos deberían influir más significativamente de lo evidenciado por Blau y Duncan (1967) sobre la posición socioeconómica.

Considerados estos aspectos, los estudios sobre el impacto de las redes sobre la posición socioeconómica empiezan a difundirse ya a partir de los años setenta (Granovetter, 1973; Elsen, 1979; Lin, 1982; Marsden & Hurlbert 1988; De Graaf & Flap 1988; Barbieri, 1997). A partir de los resultados de estos estudios, Lin (1999) conceptualiza los estatus socioeconómicos conseguidos por los individuos como un proceso de movilización (y/o inversión) de recursos.¹⁹ Precisamente, según Lin (1999, p. 3):

«Status attainment can be understood as a process by which individuals mobilize and invest resources for returns in socio-economic standings».

Así pues, esta conceptualización se enmarca en la aproximación general de Lin (acceso, uso y retornos del capital social) (1999, 2001a) y fundamenta una teoría de los recursos sociales compuesta por tres proposiciones: (1) la hipótesis de los recursos sociales; (2) la fuerza de la posición social; (3) la fuerza de los lazos (Tabla 2).

Tabla 2
La teoría de los recursos sociales de
Lin (1999)

Proposiciones	Descripción
Recursos sociales <i>The social resources</i>	Los recursos sociales influyen en los resultados de una acción
La fuerza de la posición social <i>The strenght of position</i>	Los recursos sociales dependen de la posición social del ego
La fuerza de los lazos <i>The strenght of ties</i>	El uso de lazos débiles aumenta la eficacia de los recursos sociales

¹⁹ En el primer capítulo hemos especificado que los recursos individuales, en el planteamiento teórico de Lin (2001a), se refieren a bienes individuales (económicos y culturales) y sociales (recursos potenciales accesibles a través la red de relaciones).

La primera proposición (1) se basa en la hipótesis de que los recursos sociales tienen un impacto significativo en los resultados de una acción instrumental, cual es, por ejemplo, la búsqueda de empleo. En este sentido, esta proposición asume que la probabilidad de obtener mejores empleo aumenta si las personas pueden acceder y movilizar un mejor CS; (2) la segunda, en cambio, se fundamenta en el presupuesto de que los recursos sociales están ligados a la posición original del ego, es decir, que la calidad del capital social accedido está condicionada por el principio de homofilia; finalmente, (3) la tercera proposición ratifica que el uso de lazos más débiles aumenta la capacidad de los recursos sociales de influir en los estatus socioeconómicos.

La teoría de los recursos sociales es el resultado de distintos estudios que confirman los aspectos señalados por esta teoría, aunque no todos los estudios confirman en su conjunto dichas proposiciones (Marsden & Hurlbert 1988; De Graaf & Flap 1988; Barbieri, 1997). Además, mientras Requena (1991a), en España, no ha confirmado el efecto del capital social sobre los estatus socioeconómicos, otros autores, más recientemente, han incidido en la complejidad de discernir el mecanismo causal existente entre la posición de partida, el capital social y los resultados laborales.

Mouw (2003) señala que, una vez considerada la homofilia ocupacional entre la persona que busca empleo y los contactos movilizados, el impacto del CS sobre los resultados laborales no es significativo. En este sentido, adquirir un mejor estatus laboral no dependería del uso de las redes en sí mismo, pues los recursos sociales se manifestarían únicamente como un mecanismo intermediario entre la posición original y los resultados laborales. Lin y Ao (2008), en respuesta a Mouw (2003) argumentan que, para medir el peso de la homofilia en este proceso, cabe considerar la posición laboral previa al último trabajo obtenido por la persona que busca empleo, ya que la posición corriente (la variable considerada por Mouw) sería efectivamente el resultado laboral generado por las redes²⁰. Con todo, Chen y Volker (2016) advierten que la importancia de la homofilia

²⁰ Para una síntesis más detallada del debate Mouw-Lin, ver Chen y Volker (2016), p. 19-22

ocupacional ego-alter necesita ulteriores estudios para comprender qué tipo de impacto generan estos contactos en los resultados laborales, puesto que:

«Occupational homophily – the similarity between the current job of a respondent and the job of a contact – can actually be regarded as a measure of the efficiency of social capital: job-leads, especially job-related information from “inside” the contact’s own occupation is more accurate, efficient, and hence more useful than those from “outside”» (Chen & Volker, pp. 19-20).

Una vez señalados estos aspectos, los autores subrayan que estudios recientes aportan evidencias empíricas de la idoneidad de la teorías de los recursos sociales para poner de relieve el impacto del CS sobre los resultados laborales (Lin & Ao, 2008; Son & Lin, 2012; Son, 2013; Bian et al., 2015). A pesar de las ambigüedades señaladas por Mouw (2003) y los resultados de Requena (1991a), la mayoría de los modelos «status attainment» evidencian cómo el acceso y uso del CS a lo largo de la búsqueda de empleo tienen un impacto significativo en mejorar los resultados laborales de las personas, contribuyendo a la posición socioeconómica de los agentes (Chen & Volker, 2016)²¹. El abordaje proporcionado por estos modelos, basados en la teoría de Lin (1999, 2001a), tiene la ventaja de facilitar una formalización parsimoniosa para estudiar el impacto del CS en el mercado del trabajo. Por contra, la principal desventaja consiste en la debilidad de los modelos «status attainment» a la hora de arrojar luz sobre los mecanismos que vinculan la posición social, las redes y los resultados laborales.

²¹ Cabe especificar que, en el marco de la literatura sobre «redes» y «posición socioeconómica», los resultados laborales representan una variable *proxy* de los estatus socioeconómicos (Lin, 1999).

2.5

Tipología de mecanismos: información e influencia

Para terminar este capítulo de revisión de la literatura sobre redes y empleo, cabe considerar aquellos estudios que analizan qué tipo de mecanismos se realizan mediante el uso de los contactos en los procesos de búsqueda e inserción laboral. Las investigaciones previas se centran en investigar principalmente dos mecanismos entre los evidenciados en el primer capítulo (ver apartado 1.4): (i) la *transmisión de información* sobre ofertas de empleo (también *information flow*, Granovetter, 1973, Lin, 1999; Smith, 2000; Mouw, 2003; Marin, 2012; Chen & Volker, 2016), y (ii) los mecanismos de *influencia* en los procesos de reclutamiento (también *influence flow*, Granovetter, 1974/1995; Marsden & Gorman, 2001; Yakubovich, 2005). Estos mecanismos representan tipos de soporte instrumental facilitados a las personas que buscan empleo, ya que ambos se orientan a la obtención de retornos socioeconómicos en el marco de un proceso de búsqueda singular (se activan para generar una inserción laboral específica). De este modo, el estudio de estos mecanismos abre la puerta a un análisis sincrónico del rol que desempeñan las redes sociales en el mercado del trabajo, es decir, permiten analizar cómo la transmisión de información o la intermediación con los empleadores influyen en uno o más procesos de búsqueda, evaluando los retornos socioeconómicos generados en tales procesos.

En relación a la *transmisión de información* sobre ofertas de empleo, Behtoui (2007) señala que son los contactos mejor posicionados en una red los que tienen un conocimiento de los miembros más detallado y por tanto pueden transmitir información más valiosa a las personas que buscan empleo. Sobre este aspecto, McDonald & Elder (2006) señalan que las personas que no buscan empleo reciben ofertas de contratación principalmente mediante contactos (la mano invisible del capital social). Por su parte, Cappellari y Tatsiramos (2010) demuestran que entre los vínculos próximos la información recibida por un contacto puede transferirse a un miembro de la red en búsqueda de trabajo, facilitando

los procesos de contratación. Otros estudios ponen el foco en las razones por las cuales los contactos comparten o no la información (Smith, 2005; Marin, 2012) y cómo ello depende fundamentalmente del poder, estatus y prestigio de los contactos (Trimble, 2013).

En cuanto a los mecanismos de *influencia* en los procesos de reclutamiento, estos se refieren a dos aspectos: (1) por un lado, al papel de intermediación de los contactos con los empleadores para facilitar la inserción de las personas que buscan empleo (*influencia indirecta*); (2) por otro, a la movilización de un contacto que puede ejercer directamente influencia en el proceso de contratación (p. e. el empleador). Para ello, según la nomenclatura de Yakubovich (2005), los contactos ejercen *influencia indirecta* sobre el proceso de reclutamiento construyendo un puente entre individuos y empleadores en relación a una oferta de empleo específica (Yakubovich, 2005). En este caso, según Lin, Ensel y Vaughn (1981, pp. 394-395), los contactos necesitan demostrar: «the ability to link the person to a particular segment of the labor market (...)», o bien deberían garantizar las credenciales de los candidatos (y ejercer presiones para determinar la inserción) mediante los propios recursos simbólicos (como la autoridad o el prestigio social) (Lin, 2001a).

Como hemos señalado en el primer capítulo, mientras la teoría clásica de Granovetter (1973) identifica en los lazos débiles los que más ayudan a crear puentes, algunos autores señalan que son los contactos fuertes los que ejercen más los mecanismos de *influencia indirecta* en el mercado del trabajo. En esta línea, Marsden y Gorman (2001) señalan que:

«(...) strong ties may be more important foundations for influence flows than information transfer» (Marsden & Gorman, 2001, p. 490)

También Yakubovich (2005) advierte que la intermediación de un contacto con un empleador es un mecanismo que realizan con mayor probabilidad los lazos próximos, ya que son ellos los que tienen un mayor compromiso (u obligación) para implicarse en este proceso. Por otro lado, cuando el contacto es directamente el empleador y puede ejercer *influencia directa* sobre la contratación, sigue Yakubovich (2005), es previsible que este contacto sea un lazo débil y de

mayor estatus, como CS acumulado en experiencias laborales previas. Con todo, en sociedades familistas, cabe considerar que los mecanismos de *influencia* no se limitan a un «putting in a good word» (Yakubovich, 2005, p. 411), sino se basan en una entramada estructura de normas, valores y obligaciones que activan formas de influencia directa como el *nepotismo*, cuando el empleador es al mismo tiempo familiar (o contacto fuerte) de la persona que busca empleo (Naldini, 2004; Aina & Nicoletti, 2014). Asimismo, según Bian (1997), en una sociedad donde la familia juega un papel clave en la vida pública, los mecanismos de *influencia* se activan solo a cambio de futuros beneficios:

«A contact is willing to exert influence only if she trust that the job seeker will be discrete and return the favor when an opportunity arises» (Bian, 1997 en Yakubovich, 2005, p. 412).

En síntesis, en el marco de esta investigación, nos referimos a los mecanismos de *influencia* para investigar la capacidad de los contactos para ejercer un puente entre las personas que buscan empleo y los empleadores con relación a oportunidades de inserción. Por otro lado, cabe preguntarse mediante cuáles recursos los contactos ejercen influencia sobre los empleadores en el momento de la contratación, para facilitar la inserción de los individuos.

Tabla 3
Mecanismos en
los procesos de búsqueda e inserción laboral

Mecanismos	Descripción
Información <i>Information flow</i>	Transmisión de información sobre ofertas de empleo
Influencia <i>Influence flow</i>	Capacidad de los contactos de crear un puente con los empleadores y/o ejercer influencia en el momento de la contratación para facilitar la inserción de los agentes

Tal y como hemos señalado en el primer capítulo, en esta investigación proponemos un enfoque centrado en la interacción entre agentes, capaz de abordar el estudio de los mecanismos de apoyo durante los procesos de búsqueda e inserción laboral. Centrándonos en examinar la interacción entre las personas que buscan empleo, los contactos y las empresas, podemos comprender los mecanismos específicos a través de los cuales el CS reproduce las desigualdades del mercado del trabajo en el medio juvenil. Como destacaremos a lo largo del modelo de análisis, la perspectiva denominada «Interaccionismo estructural» (De Federico, 2009), en línea con lo señalado por otros autores (Lozares & López-Roldán, 2012; Bolívar, 2015), nos permite integrar el enfoque individualista «acceso-uso-retornos» de Lin (2001a) en el marco de procesos de interacción social en el que cabe considerar la agencia de las distintas partes implicadas (jóvenes, contactos y empresas).

Con ello, como hemos señalado a lo largo del texto, los mecanismos de apoyo generados por el CS no dependen únicamente de la capacidad de los individuos de movilizar sus contactos, esto es, de la agencia de las personas que buscan empleo (Lin, 2001a; Lin & Ao, 2008). Mecanismos de soporte como la *transmisión de información* o la *influencia* (directa o indirecta) en los procesos de reclutamiento dependen también de otros factores y son el resultado de una fenomenología compleja, como señalan autores como Trimble (2013), Smith y Young (2017). Al respecto, Trimble (2013) evidencia que las personas que demandan un empleo no solo deberían buscar los contactos con los recursos adecuados sino también conseguir que estos compartan sus recursos. Asimismo es oportuno considerar el vínculo normativo (familiar, profesional o de amistad, por ejemplo) o afectivo (proximidad) que une a las personas que buscan empleo con los propios contactos, así como las estrategias de las empresas, para comprender las motivaciones, intereses e intenciones sobre los que se sustenta la lógica que activa determinados mecanismos de apoyo en los distintos grupos sociales, investigando la agencia de todos los actores involucrados (Smith & Young, 2017)

En referencia a este concepto, cabe señalar que el término *agencia* no es sinónimo de acción o elección, sino denota la mayor o menor capacidad de actuar de los individuos en el marco de los propios constreñimientos estructurales (Bruce & Yearley, 2006)²². Con ello, en el contexto de esta investigación, el concepto de *agencia* (como expresión de la capacidad de actuar de los individuos) nos ayuda a comprender cómo los distintos agentes involucrados piensan, toman decisiones, plantean estrategias y actúan con un cierto grado de libertad, produciendo (como resultado de la interacción entre ellos) los mecanismos que intervienen en la búsqueda e inserción laboral (Emirbayer & Goodwin, 1994; Furlong, 2009a, 2009b). Como señalan autores como Emirbayer y Goodwin (1994), Salvini (2010) o Crossley (2010, 2012), para captar la naturaleza de los mecanismos generados por las redes en la vida social de las personas, es necesario un abordaje que contemple la acción-interacción entre los agentes. En definitiva, un planteamiento centrado en la interacción entre los actores del mercado del trabajo permite evitar el riesgo de aportar una visión estrictamente individualista de los fenómenos sociales y representa además una mirada enriquecedora y necesaria para los estudios de redes (De Federico, 2009; Lozares & López-Roldán, 2012; Bolívar, 2015).

²² Aunque las distintas perspectivas, orientaciones y enfoques sobre la acción social no se consideran parte de esta investigación, es oportuno destacar cómo los estudios sobre la acción social, a partir de las reflexiones clásica de Weber (1946), se centran más precisamente en identificar el significado, los objetivos, las creencias y los valores en la base de la acción. En este marco, los autores se dividen entre los que consideran que los individuos son guiados por los principios del *homo oeconomicus* (Becker, 1996), del *homo sociologicus* (Geertz, 1984) o bien se centran en la teoría de la elección racional (Demeulenaere, 2014) u otras perspectivas (Boudon, 2006).

Resumen del capítulo

La literatura sobre redes y empleo se ha centrado en el estudio del papel que juegan los contactos en el proceso de búsqueda de empleo (*job search*), en los resultados en la inserción laboral (*job finding*) (Krug, 2012) y en su impacto sobre la posición socioeconómica (*status attainment*). Las fuentes secundarias revisadas indican que las redes representan uno de los principales canales de búsqueda de empleo (Bachmann & Baumgarten, 2012). Con ello, la investigación internacional no observa ninguna asociación entre el uso de contactos en sí, y las características sociodemográficas de los individuos (Smith, 2000; Wanberg et al., 2000; McDonald et al., 2009; Bachmann y Baumgarten, 2012) destacando un uso generalizado de las redes como canal de búsqueda. Independientemente del uso o no de los contactos para buscar empleo, los estudios señalan que son las personas que ocupan posiciones más débiles las que recurren con más frecuencia a ellos, es decir, son estos grupos los que movilizan más el propio capital social (Marsden & Hurlbert, 1988; Requena, 1991a; Lin, 2000; Mouw, 2003; Chua, 2011). Asimismo, la investigación señala que es más probable que sean los contactos con mayores recursos los que pueden facilitar ayuda en los procesos de búsqueda (Smith, 2000, Trimble, 2013).

A partir de estos hallazgos cabe destacar que lazos distintos (tanto en términos de fuerza del vínculo como de ámbito de conocimiento y estatus de los contactos) pueden ser útiles para obtener empleos en diferentes segmentos del mercado del trabajo (Granovetter, 1974/1995; Lin, 2000) y que las redes contribuyen significativamente a definir la posición socioeconómica de los agentes, según la teoría de los recursos sociales de Lin (1999). En este sentido, para indagar el rol central de las redes en el mercado del trabajo, la literatura se ha centrado principalmente en el estudio de dos mecanismos específicos: (1) la *transmisión de información* sobre ofertas de empleo (Smith, 2005; Marin, 2012) y (2) la *influencia* (directa o indirecta) en los procesos de reclutamiento (Yakubovich, 2005). La activación de estos mecanismos depende tanto de las personas que buscan empleo como también del papel de los contactos y de los empleadores. Es la interacción entre estos agentes del mercado lo que configura el carácter emergente de los mecanismos del CS, generando las desigualdades sociales.

La realidad socio-laboral juvenil en Cataluña

Incertidumbre, precariedad y mecanismos de apoyo

Introducción

En este capítulo arrojamamos luz sobre el escenario en el que operan los mecanismos de apoyo generados por las redes familiares, amigales, profesionales o formativas, en una época en la que buena parte de los/as jóvenes sufren las deficiencias del mercado y la reducción de los mecanismos de compensación social, en un escenario de creciente incertidumbre. Con ello, ofrecemos una panorámica general de los aspectos más importantes que caracterizan la condición juvenil en el contexto actual. Los estudios sobre la juventud han evidenciado la manera en que los cambios globales ocurridos en las últimas décadas han generado un nuevo repertorio de incógnitas por el colectivo juvenil (Furlong, 2013), transformando las trayectorias formativo-laborales en recorridos siempre más inciertos y precarios. El capítulo dedica una primera sección a describir los aspectos generales de estos cambios, evidenciando las consecuencias de la precarización del empleo sobre el proceso de desestandardización e individualización de las trayectorias juveniles, y destacando el renovado protagonismo de las familias en la distribución del bienestar. En un segundo apartado, contextualizamos estos aspectos en el marco del mercado laboral catalán y finalmente nos detenemos en la importancia de las redes en este contexto, subrayando el peso de los contactos en la inserción juvenil y la centralidad de los mecanismos de apoyo del CS a lo largo de las trayectorias formativo-laborales.

3.1

La condición juvenil: las consecuencias de los cambios globales

Desde la «sociedad salarial»
al «capitalismo flexible»

Las transformaciones políticas, sociales y culturales de las últimas décadas han modificado significativamente el contexto en el cual hoy en día los jóvenes experimentan el proceso de integración en el mundo laboral, la emancipación del núcleo familiar y, en general, el tránsito a la vida adulta. A partir de los años ochenta, el desarrollo económico propio del neoliberalismo originó una crisis del modelo económico-social caracterizado por niveles de protección del empleo debido a políticas de protección del Estado de Bienestar. Así pues, el deterioro de una sociedad fundada en un acuerdo general entre Estado y Mercado ha ido desencadenando un proceso de transformación de las instituciones características del modelo industrial fordista y de la llamada *sociedad salarial*. A partir de las aportaciones de Castel (1997), Cardenal de la Nuez (2006, p. 48) define este tipo de sistema social como:

«una sociedad en la que las estructuras fordistas y las políticas keynesianas dignifican el estatuto de asalariado para sectores importantes de las clases subordinadas, creando así las condiciones para un futuro mejor para sus descendientes, estabilizando el conflicto social y homogeneizando a la clase obrera (...).»

Según Cardenal de la Nuez, (2006, p. 51), la “época dorada” del Estado de Bienestar había generado un orden social relativamente homogéneo y estable, gracias a los niveles de protección del empleo. A partir de los años setenta (con la crisis del petróleo del 1973), las políticas empresariales, económicas y sociales se van caracterizando por la recuperación del “terreno perdido” por los empresarios a fa-

vor de los trabajadores. La consecuencia consiste en que las políticas económicas se han implementado según un modelo neoliberal y en consecuencia el mercado del trabajo se ha ido transformando por las empresas, flexibilizando el coste y la gestión del empleo y disminuyendo los medios de protección social (Standing, 2013). Así pues, la *flexibilización* del trabajo ha guiado, en gran manera, el proceso de transformación del sistema productivo, facilitando la ampliación de los márgenes de beneficios empresariales.

Este proceso de liberalización ha tenido consecuencias drásticas sobre la vida de las personas, en particular para los jóvenes (Furlong, 2013). El paso de una *sociedad salarial* a un *capitalismo flexible*, descrito por Sennet (2007), ha erosionado la seguridad que ofrece el Estado de Bienestar, generando por ello trayectorias laborales consteladas por episodios de paro, inestabilidad laboral o incluso segregación laboral (Furlong & Cartmel, 2001). En este sentido, como afirma Castel (1997, p. 448), vivimos en una sociedad:

«en la que los viejos tienen el futuro más asegurado que los jóvenes. Y, de hecho, las personas de edad se benefician aún con protecciones montadas por la sociedad salarial, mientras que los jóvenes saben ya que la promesa de progreso ya no se mantiene» (citado por Cardenal de la Nuez, 2006, p. 53)

Consecuentemente, sugiere Castel (1997), los hijos de las familias de clase media y de clase trabajadora han visto sensiblemente reducidas sus posibilidades de plantear estrategias estables, continuas y acumulativas para mejorar su futuro o incluso reproducir el estatus social familiar en el que han nacido y desarrollado. Además, como explica Sennet (2007), en un contexto de mercado tan desregulado se ha impuesto una transferencia de responsabilidades desde las instituciones colectivas – es decir, los actores del diálogo social – a la esfera individual. Así pues, con el aumento de la precariedad laboral las personas han sido forzadas a encontrar respuestas adaptativas a un contexto de creciente incertidumbre, aplicando estrategias hasta ahora inéditas para protegerse de la inestabilidad, sin la ayuda de los mecanismos de protección social (Standing, 2013). En este contexto, las redes pueden facilitar un apoyo central para afrontar la inestabilidad de los recorridos laborales (Requena, 2008). Mecanismos de soporte basados en la reciprocidad (Lin, 2001a) la cooperación

(Tindall & Wellman, 2001) o el apoyo mutuo (Smith, 2000), así como la capacidad de las redes de abaratar los costes de búsqueda (Requena, 2008) y abrir un canal de acceso a nuevas oportunidades laborales (Granovetter, 1974/1995) son factores que convierten los recursos sociales en herramientas centrales para afrontar la incertidumbre juvenil, en un escenario marcado por las deficiencias del mercado y la reducción de los mecanismos de compensación social (Cardenal de la Nuez, 2006).

Una nueva situación: jóvenes e incertidumbre

En paralelo a la imposición del modelo neoliberal y la precarización del empleo se han ido modificando significativamente otros aspectos del sistema social. Ulrich Beck (1992) señalaba, ya al principio de los años noventa, cómo el debilitamiento del compromiso entre la democracia y el capital, a la base de la *sociedad salarial*, había generado modificaciones significativas en todas las principales instituciones del capitalismo fordista: modelo familiar, partidos políticos, sindicatos y formas de empleo. Según autores como Beck (1992), Giddens (1999) y Bauman (2006), la crisis de estas instituciones, junto a una progresiva aceleración del proceso de secularización, han privado los agentes sociales de los referentes reales y simbólicos tradicionales, confiriendo un protagonismo inédito a la agencia individual. Con ello, según Beck (1992, p. 2):

«(...) modernization involves not just structural changes, but a changing relationship between social structures and social agents. When modernization reaches a certain level, agent tends to become more individualized, that is, decreasingly constrained by structures».

Para Antony Giddens (1999), estos cambios han generado una nueva modernidad – denominada *modernidad avanzada* – en la cual las individualidades experimentan y ejercen acciones con modos y formas de un protagonismo hasta ahora inéditos, imponiendo a los agentes el planteamiento de soluciones individuales a la creciente

precariedad laboral y de vida, como han señalado también otros autores (Sennet, 2007; Standing, 2013).

Con todo, tal y como señalan Furlong y Cartmel (2001), se le han formulado varias críticas a los teóricos de la *individualización*. Los autores argumentan que, no obstante el carácter radical de los cambios de las últimas décadas, los elementos de continuidad en el sistema social son más importantes que los factores de ruptura (Furlong & Cartmel, 2001; Furlong, 2009a, 2009b; Crompton, 2010, 2013). Más allá de un proceso de «democratización» de la incertidumbre (Cardenal de la Nuez, 2006), la capacidad de agencia de los individuos sigue dependiendo de los recursos económicos, educativos y sociales disponibles (Bourdieu, 1986); recursos que se transfieren entre las generaciones en gran parte mediante las mismas categorías de la *sociedad salarial* (es decir, principalmente mediante la posición social de los padres), como afirma Rosemary Crompton (2010, 2013). Asimismo, según esta autora el énfasis de los teóricos de la individualización ha permitido transferir las razones de las desigualdades sociales desde un plan colectivo a un plan individual, ya que:

«This displacement was very apparent in the ‘underclass’ debates, in which right-wing commentators squarely placed the responsibility for poverty onto the poor themselves»
(Crompton, 2010, p. 20)

Según Leccardi (2005) el proceso de individualización descrito por los teóricos de la *modernidad avanzada* se refiere más a la creación de nuevos imaginarios entre los/as jóvenes, capaces de crear un nuevo sentido del “yo”, en el que las individualidades se manifiestan como entidad capaz de gestionar el propio curso de vida. Para esta autora, este nuevo sentido (basado en roles más fluidos en comparación con el pasado) no ha modificado el carácter objetivo de las diferencias de clase ni las categorías mediante las cuales se reproduce la estratificación social (Furlong, 2009b; Crompton, 2010). Aunque la contraposición de categorías como *precario* y *estable* parece consolidarse en todo el colectivo, son los jóvenes de familias trabajadoras los más afectados por la vulnerabilidad de las trayectorias laborales (Furlong, 2013), de manera similar a otros contextos (ver Molina

Derteano, 2011)²³. Estudios longitudinales en Reino Unido, Alemania y otros países europeos facilitan evidencias empíricas en este sentido, poniendo de relieve que el proceso de *individualización* se manifiesta más como una «individualización estructurada» que como una progresiva superación de las desigualdades estructurales (Furlong, 2013).

Las trayectorias juveniles: aspectos comunes y desigualdades

Esta sección aborda específicamente los efectos de los cambios evidenciados sobre las trayectorias formativo-laborales juveniles, identificando aspectos comunes y desigualdades. Sabemos que los/as jóvenes son más precarios/as (Standing, 2013), tienen niveles educativos más elevados (Cardenal de la Nuez (2006) y también que prolongan la salida desde el núcleo de origen (Furlong, 2013), en comparación con las generaciones precedentes. Los estudios sobre juventud convergen en identificar distintos aspectos comunes en el colectivo juvenil, como la *desestandarización* de las trayectorias laborales y de vida (Furlong, Cartmel & Biggart, 2006; Serracant, 2013). Sin embargo, cabe también hacer hincapié sobre las desigualdades que segmentan los procesos de integración en el mundo laboral y el acceso al mundo formativo así como la relación con las expectativas de logro social (Furlong & Cartmel, 2001). Todos estos aspectos están todavía muy ligados a factores como la posición de origen en un contexto en el que las familias activan los mecanismos de soporte a partir de sus propias capacidades económicas y culturales (Furlong, 2009b, 2013).

Precisamente, Serracant (2013) habla de *diversificación* de las trayectorias juveniles indicando que el abanico de trayectorias posibles hoy en día tiende a ser mayor que en el pasado, donde estos recorridos tendían a ser mayormente predeterminados. En el contexto de trayectorias formativas, laborales y domiciliarias siempre más inestables

²³ En Argentina Molina Derteano (2011) observa que los logros ocupacionales y educativos de los/as jóvenes están condicionados principalmente por el hogar de origen.

y fragmentadas, los/as jóvenes responden de manera muy diferenciadas, ya que: « (...) puede ser que se encuentren desempleados en diversos momentos, y superen este momento de muchas maneras: con trabajos a tiempo parcial, cursos de formación o incluso con el abandono del mercado laboral» (Furlong & Cartmel, 2001, p. 10). Este último aspecto ha llevado en la actualidad, como sugieren Stauber y Walther (2006), a conceptualizar una creciente *desestandarización* de las trayectorias formativo-laborales juveniles.

Sin embargo, como hemos mencionado, aunque algunos elementos parecen consolidarse transversalmente en el colectivo juvenil, Furlong y Cartmel (2001) señalan que las desigualdades de clase y género siguen ejerciendo una importante influencia en las trayectorias de los/as jóvenes, diferenciando notablemente la manera en que estos experimentan las nuevas características de las trayectorias actuales (Furlong & Cartmel, 2001). Precisamente, la posición de origen de las familias sigue siendo un elemento central en la reproducción de las desigualdades sociales. Con respecto al mundo laboral, según Crompton (2010, p. 10):

«(...) for most people, ‘class’ outcomes are in large part a consequence of the kinds of employment available to them, which is itself closely linked to the kinds of employment available to the adults in their families of origin (...) »

Con ello, la autora señala que la asociación entre “clase” y empleo: «(...) is firmly established» incluso en el contexto actual y que «the most important motor of class reproduction is the family» (Crompton, 2010, p. 20). La familia determina los esquemas de reproducción social por sus ventajas y desventajas en el sistema social mediante la transmisión de los recursos económicos, culturales y sociales a las nuevas generaciones (Bourdieu, 1986; Erikson & Goldtorphe, 1993). En definitiva:

«It is not just the work you do, but the work your parents do and did, that makes a major contribution to class fate» (Crompton, 2010, p. 20)

Por dicha razón es importante comprender cómo el renovado protagonismo de las familias afecta a la persistencia de las desigualdades

sociales, en una época en la cual los agentes se ven desigualmente empoderados por los recursos de partida a la hora de activar la propia capacidad de agencia (algo señalado por diferentes autores, mediante distintos enfoques, ver Sen, 1999, Giddens, 1999, Lin, 2001a o Furlong, 2009a, 2013).

Asimismo, en este contexto cabe señalar cómo la educación superior ha perdido la exclusividad social que la caracterizaba en épocas precedentes (Furlong & Cartmel, 2001; Furlong, 2013). Hasta los años ochenta, los jóvenes provenientes de familias de clase trabajadora a menudo dejaban los estudios después de superar la escolarización obligatoria (Cardenal de la Nuez, 2006). Actualmente, en cambio, la educación tiene un papel siempre más importante en la vida de los jóvenes de todas las clases sociales, puesto que hay relativamente pocos jóvenes que dejan la educación antes de cursar los estudios mínimos obligatorios. Con todo, según Furlong (2009a) este inédito protagonismo de la formación superior en la vida de la mayoría de los jóvenes no exime de ser un proceso que produce nuevas desigualdades. Si bien es innegable una ampliación del acceso a la educación, Furlong y Cartmel (2001) advierten que el acceso a los estudios se expresa todavía de manera fuertemente polarizada en función de que los jóvenes provengan de familias de directivos y profesionales o de familias de clase trabajadoras. Además, se observa que a menudo la educación es un mero refugio para los/as jóvenes que no consiguen insertarse en el mundo laboral y que la permanencia en el marco educativo asume el rol de simple paliativo a las dificultades encontradas en el mercado del trabajo. En cierto sentido, añaden los autores, se ha producido una ampliación del acceso a los estudios que no ha alterado radicalmente la estructura tradicional de las desigualdades sociales, dado que en la transición formación-empleo las desigualdades de clase pueden todavía determinar los resultados laborales según las distintas procedencias de los hijos, de familias propietarias, profesionales o trabajadoras (Wright & Perrone, 1977; Lai et al., 1998; Furlong & Cartmel, 2001; Furlong, 2013), una tesis que rebate a los modelos clásicos «status attainment» (Blau & Duncan, 1967; Hernández de Fruto, 1993) que excluyen el peso de los estatus adscritos en la posición socioeconómica.

3.2

La situación laboral en Cataluña²⁴

En esta sección nos centramos en subrayar las características y los datos evidenciados por los últimos estudios sobre la situación laboral de las personas jóvenes, con particular atención a los datos registrados en el ámbito investigado. En un contexto de precarización y crisis del empleo, la sección evidencia cómo el desempleo, la temporalidad, la irregularidad y la sobrecualificación representan las coordenadas en las que se construyen los recorridos laborales juveniles en Cataluña (Observatori Català de la Juventut, 2012, 2014), en línea con los patrones macroestructurales evidenciados en el resto del país (Dolado et al., 2013; Perez, 2014) e inherentes a las dinámicas de otros países de Europa, especialmente del área mediterránea (Dietrich, 2012). La sección propone especificar las peculiaridades del mercado laboral en el territorio investigado, con el fin de completar un cuadro más claro e idóneo para el estudio del apoyo facilitado por los contactos en un contexto de este tipo.

El desempleo juvenil

Una primera fotografía de la condición del mercado laboral catalán en el año 2014 proviene del siguiente dato: en el último trimestre de este año el 32,2% de los/as jóvenes no tenían empleo (Observatori Català de la Juventut, 2014); dicho porcentaje se refiere a jóvenes entre 16 y 29 años, aunque se alcanzan números incluso más importantes para los más jóvenes (61,4%), los jóvenes sin estudios (45,7%) y los jóvenes extranjeros (39,9%). Las cifras absolutas expresan 202.900 personas sin ocupación, la mitad de las cuales llevaban en situación de desempleo uno o más años. En línea con el resto de España, los jóvenes son el colectivo de población más afectado por la crisis económica en términos de empleabilidad, registrando un descenso de la tasa de ocupación de más de veinte puntos desde el 2007 — desde el 64,5% del cuarto trimestre 2007 hasta el 41,5% del 2014. Con todo, los datos señalan que en los últimos dos años se ha contenido la destrucción del empleo, incluso con un incremento en

²⁴ Para la revisión de las fuentes secundarias se ha tomado como referencia principal el año del trabajo de campo (2014).

la creación de puestos de trabajo, aunque esta tendencia está asociada a un aumento muy significativo de la temporalidad de los contratos (Observatori Català de la Joventut, 2016).

En definitiva, desde el inicio de la crisis en Cataluña se ha perdido un número cercano a los 410.000 puestos de trabajo entre los/as jóvenes, con una disminución en el número de ocupados del 49,4% desde el final del 2007 (Observatori Català de la Joventut, 2014). Esta caída de los índices de empleo juvenil se produce ciertamente en el contexto de una profunda crisis económica, pero también cabe destacar – como afirma Dietrich (2012) – que hay razones estructurales para explicar este déficit de empleabilidad en los jóvenes, como la sobrecualificación, la temporalidad, las insuficiencias de las políticas públicas y del sistema educativo. Todos ellos son aspectos que reclaman un examen más amplio que tenga en cuenta también los factores estructurales y no estrictamente coyunturales (Dietrich, 2012; Dolado et al., 2013; Serracant, 2013).

Por otro lado, los datos de Cataluña manifiestan una cierta continuidad con las tendencias evidenciadas en todos los países del Espacio Económico Europeo. En toda Europa, según los datos de Eurostat, la media de la tasa de paro de los menores de 25 años ha crecido en los últimos años, hasta confirmarse en el 2015 en el 19,7% en la UE-28 (Eurostat, 2013). En el 2012 los países con la tasa más elevada fueron Grecia (55%), España (53,2%), y Croacia (43%), mientras en términos de crecimiento del desempleo los datos más elevados se han registrados, desde el 2008, en Chipre (208,9%), Grecia (150,2%), Bulgaria (136,1%), Irlanda (128,6%), Lituania (116,4%) y España (116,4%) (Consell Econòmic i Social de Barcelona, 2013). En Cataluña, en este sentido, aunque se registren niveles de desempleo juvenil ligeramente inferiores a los del resto del país, se ha ido configurando en los años de la crisis una situación similar a otros estados de la zona UE-28 y en particular del área mediterránea.²⁵

²⁵ En España, así como en Grecia e Italia, se registran porcentajes que incluso duplican la media de la UE-28, con cifras alrededor del 50% de paro juvenil (Consell Econòmic i Social de Barcelona, 2013).

Asimismo, la elevada tasa de desempleo juvenil no es un fenómeno novedoso en el contexto español/catalán. Porcentajes superiores al 40% han sido registrados en tres ocasiones desde los años setenta; en cada recesión, de hecho, la economía española ha registrado en el colectivo joven como uno de los más afectados. Tales datos confirman que estos años no representan acontecimientos coyunturales (Dolado et al., 2013). Con todo, en Cataluña la alta tasa de desempleo de los últimos años se enmarca en un contexto de menor protección social por parte del Estado. La disminución de los mecanismos de compensación social, como becas, subsidios y ayudas a jóvenes, ha generado, según Serracant (2013), un grave aumento de las desigualdades sociales, ya que se han dejado abandonados los/as jóvenes a las deficiencias del mercado y se ha forzado a las familias a soportar más efectivamente los jóvenes.

La temporalidad e irregularidad del empleo

Más allá del desempleo, consideramos la relación laboral a través las cuales los jóvenes acceden al empleo para obtener una ulterior instantánea del escenario actual. En Cataluña, en 2014, casi el 40% de los jóvenes ocupados — precisamente, el 39,5% — tenían empleo mediante contratos temporales. En la ciudad de Barcelona, donde es preeminente el peso de las actividades turísticas a nivel sectorial, este dato incluso alcanzaba cifras alrededor del 85% en 2014 para los menores de 30 años (Consell Econòmic i Social de Barcelona, 2015). En España el uso de los contratos temporales se introdujo ya a mediados de los años ochenta como mecanismo de flexibilización del empleo. Con ello, a partir de la crisis del 2008 se ha hecho un uso extenso y desregulado de la temporalidad para rebajar los costes del empleo, consolidando una bajada de los salarios y provocando, como se ha mencionado a lo largo del capítulo, el aumento sistemático de la desprotección de los trabajadores (Standing, 2013).

Con respecto a la ciudad de Barcelona, en el año 2015 más del 65% de los contratos temporales tenían una duración inferior a seis meses (Consell Econòmic i Social de Barcelona, 2015). Asimismo, la recuperación de los datos sobre la creación del empleo en el 2015 y 2016 se basa principalmente en un aumento exponencial de contra-

tos inferiores a un mes, que en el 2015 tocaban el 46% de los contratos temporales. Respecto al 2007, los últimos datos señalan que a finales de 2014 el sector de la construcción había perdido casi la mitad de la mano de obra, mientras el peso del sector de los servicios sobre el total de los empleos había aumentado del 5,7%. En todos los sectores, a lo largo de la crisis, la contratación indefinida ha sufrido una bajada que oscila entre el 16% en el sector de los servicios y el 60% en el de construcción. Asimismo, la temporalidad en el periodo 2007-2015 ha aumentado para todos los grupos sociales, independientemente del nivel educativo, afectando con un peso ligeramente mayor a los hombres en comparación con las mujeres, pero sin registrar diferencias significativas incluso entre personas autóctonas y extranjeras, aspectos que confirman la transversalidad de la precarización del empleo en grupos muy diferentes (Consell Econòmic i Social de Barcelona, 2015)

A partir de la crisis, pues, la práctica empresarial de reducir los costes laborales ha provocado que la temporalidad, el desempleo y el empleo irregular se conviertan en las coordinadas dentro de las cuales se producen las trayectorias laborales juveniles, hoy en día consteladas por episodios de paro, inestabilidad, precariedad, incertidumbre, segregación laboral e irregularidad del empleo (Verd et al., 2016b)

La sobrecualificación

A raíz de la creciente precarización, los altos niveles de desempleo y la reestructuración del sistema productivo, otra característica que ha ido afirmándose en estos años es la elevada sobrecualificación. En el 2012, en Cataluña, casi el 52% de los/as jóvenes ocupados con estudios superiores trabajaba en una situación de sobrecualificación objetiva²⁶ (Enquesta a la Joventut de Catalunya, 2012). Según la teoría clásica del capital humano (Becker, 1983), personas con un nivel de estudio más alto tienen un mayor acceso al mercado del trabajo y, una vez empleados, más posibilidades de mantenerlo o transferir las

²⁶ Con sobrecualificación objetiva nos referimos a la coincidencia entre las credenciales formativas y la categoría ocupacional.

habilidades adquiridas de un empleo a otro. Sin embargo, lo que se ha evidenciado especialmente en el contexto de la crisis es que no todas las personas con credenciales formativas consiguen encontrar un empleo calificado, aspecto que, entre los factores principales, se debe a las estructuras del mercado del trabajo y del sistema productivo español (donde destacan el liderazgo de sectores como el turismo y la construcción) y la ampliación del número de personas que han tenido acceso a los estudios superiores en las últimas décadas (Furlong & Cartmel, 2001; Consell Econòmic i Social de Barcelona, 2015).

Tabla 4
Situación de actividad en Cataluña (a)

<i>Edad</i>	2012		2014	
	<i>16-29</i>	<i>> 30</i>	<i>16-29</i>	<i>> 30</i>
<i>Situación de actividad</i>				
Ocupados	40,5%	48,5%	41,5%	51,9%
Desempleados	24,9%	12,6%	19,7%	11,6%
Inactivos	5,7%	37,3%	5,9%	36,0%
Estudiantes	29,4%	1,6%	32,9%	1,1%

Fuente:
Informe del Observatori Català de la Juventut,
“Situació laboral de les persones joves a Catalunya”
Cuarto trimestre (2012, 2014)

(a) Informes elaborados a partir de los datos de la “Encuesta de Población Activa” (EPA) del trimestre correspondiente.

3.3

El CS en la era de la incertidumbre

Tal y como hemos señalado en los capítulos precedentes, sabemos que las redes representan un «stock» de recursos a disposición de los agentes (Bourdieu, 1986; Lin, 2001a, 2011), que son una de las principales vías de búsqueda de empleo (Bachmann & Baumgarten, 2012) y también que facilitan el flujo de información, la distribución de las credenciales sociales y los mecanismos de reciprocidad y apoyo mutuo (Lin, 2001a; Smith, 2000, 2005; Yakubovich, 2005; Requena, 2008; Marin, 2012; Trimble, 2013). En este marco cabe abordar el análisis del empleo juvenil como un proceso y no un estado, por lo que resulta necesario sopesar el impacto del CS mediante el análisis de los mecanismos generados por los contactos familiares, profesionales, formativos o amistosos a lo largo de las trayectorias formativo-laborales de los jóvenes. El fin es obtener un imagen exhaustiva del rol jugado por las redes en el mercado del trabajo y comprender qué función tiene el CS en una época caracterizada por la precarización del empleo y la creciente incertidumbre.

En primer lugar, en España los datos muestran que la importancia de las redes en la inserción tiene un peso muy alto en el caso de los jóvenes (Tabla 5). Los últimos datos detectan en este colectivo una alta incidencia de los contactos en la inserción, entre el 38,7% (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, AQU, 2014) y el 47,9% (Instituto Nacional de Estadística, 2010). Sin embargo, trabajos precedentes han señalado un peso incluso mayor, como el 55,7% detectado por Requena (1991a) en relación a los jóvenes empleados (16-24 años) en Málaga y el 59% señalado por Ibáñez (1999) en el caso de los jóvenes asturianos (20-29 años).

Tabla 5
Inserción de jóvenes mediante contactos.
Estudios realizados en España

Fuente	Muestra	%
Requena (1991a)	Jóvenes empleados de 16 a 30 años Málaga, n=95 (sub-muestra)	55,7%

Ibáñez (1999)	Jóvenes de 20 a 29 años Zona central urbana Asturias, n=2000	59,0%
García-Montalvo y Peiró (2011)	Jóvenes de 16 a 30 años que en los últimos 5 años se han incorporado al mercado laboral España, n=2000	42,1% ^a
Instituto Nacional de Estadística (2010)	Jóvenes de 16 a 34 años. España, n =39015 viviendas (muestra EPA)	47,9%
Serracant (2013)	Jóvenes de 15 a 24 años. Cataluña, n=3002	43,2%
AQU (2014)	Cohorte de población graduada el curso 2006-2007 Universidades catalanas, n=15.555	38,7%

Fuente:
Vacchiano et al., 2017

(a) Datos sobre el primer empleo

Tres son las hipótesis que pueden explicar este peso de los contactos como canal de inserción juvenil:

- (a) por un lado, como se ha mencionado en el segundo capítulo, los métodos informales permiten acceder a empleos no basándose exclusivamente en credenciales objetivables. En este aspecto, García-Montalvo y Peiró (2011) señalan que más del 40% de los/as jóvenes han conseguido el primer empleo mediante familiares o amigos, detectando una asociación (entre redes y primer empleo) que destacaría el rol de las redes como canal preferente para las personas sin experiencia laboral, aspecto destacado también en investigaciones previas (Requena, 1991a). Con todo, nótese que también entre los graduados universitarios (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, AQU, 2014) el porcentaje de inserción mediante redes es del 38,7%, dato que, en definitiva, confirma el uso generalizado de los recursos sociales, y cómo el CS puede representar un canal de acceso al empleo en los distintos segmento del mercado del trabajo, también en el medio juvenil.

- (b) En segundo lugar, en el contexto español, cabe considerar el peso de las familias como agente directo en la inserción laboral de los/as jóvenes. Estudios previos han señalado que las oportunidades laborales son mayores para aquellos jóvenes cuyos padres son empleadores, profesionales liberales o tienen mayores salarios (Corak & Piraino, 2011; Aina & Nicoletti, 2014; Martí et al., 2017b). A través de mecanismos como el nepotismo o la intermediación para una oferta de empleo específica, los familiares facilitan una influencia directa o indirecta en el proceso de contratación (Yakubovich, 2005), capaz de facilitar la inserción de los/as jóvenes en búsqueda de empleo. Las familias, en este sentido, como capital social más cohesivo, se manifiesta como un agente intermediario entre demanda y oferta de empleo, a través de un compromiso basado en la obligación moral, la reciprocidad y el conocimiento de las necesidades de los jóvenes en el proceso de integración laboral.
- (c) En relación con el contexto actual, es posible también hipotetizar que las redes, por sus mismas características de proximidad e informalidad, representan un canal más frecuentado para los/as jóvenes, en un escenario que los aboca a plantear rápidamente estrategias de inserción para afrontar la incertidumbre (Serracant, 2013). En esta línea, la rapidez e informalidad de las redes se ajusta a una situación en la que los/as jóvenes, como señala Mortimer (2009, p. 150): «(...) are increasingly likely to experience multiple job and occupational changes» y experimentan la necesidad de continuar la formación también después de una primera entrada en el mundo laboral, para adquirir: «additional certification, degrees, or continuing education to remain viable in highly competitive employment markets» (Mortimer (2009, p. 150). En este contexto, los recursos sociales pueden representar un canal más rápido de los mecanismos formales para acceder a empleos complementarios a una primera actividad de estudio o trabajo, en una época en la que las trayectorias formativo-laborales juveniles se redefinen continuamente, y se configuran de manera siempre

más diversificadas y complejas (Stauber & Walther, 2006; Furlong, 2013).

A la luz de estos aspectos, cabe destacar que las redes, como advierte Crossley (2010, 2012), no son realidades reificadas que responden únicamente a los objetivos instrumentales de los agentes, sino que es necesario investigar cómo los lazos familiares, profesionales, amistosos o formativos ayudan a gestionar la inestabilidad del empleo activando también mecanismos de apoyo mutuo. En esta línea, como detallaremos en el capítulo metodológico, cabe estudiar cómo la *dependencia* (Tindall & Wellman, 2001) con el parentesco activa mecanismos como las transferencias monetarias (p. e. apoyo a los estudios) o cómo la *reciprocidad* (Lin, 2001a; Smith, 2000, 2005) entre los agentes genera mecanismos de apoyo expresivo como la solidaridad entre trabajadores (Requena, 2008). Estos aspectos no están directamente relacionados con los procesos específicos de búsqueda de empleo, aunque representan mecanismos de apoyo indirectos centrales para explicar el rol del CS a lo largo de la trayectoria formativo-laboral de los jóvenes, y las desigualdades generadas por las redes. En definitiva, la consideración de estos mecanismos nos permite (i) evitar una excesiva formalización de los procesos emergentes en las redes, (ii) comprender mediante qué mecanismos específicos el capital social reproduce las desigualdades, (iii) integrar al esquema «acceso-uso-retornos» de Lin (1999, 2001a) con una mirada contextualizada que nos permite comprender las intenciones y motivaciones que explican la interacción entre los agentes del mercado del trabajo.

Resumen del capítulo

Los cambios globales de las últimas décadas han modificado significativamente el contexto en el cual los/as jóvenes experimentan la integración al mundo laboral. El deterioro de las seguridades típicas de la *sociedad salarial* ha generado trayectorias laborales consteladas por episodios de paro e inestabilidad para una parte consistente del colectivo juvenil (Furlong & Cartmel, 2001). La creciente precarización del empleo impone a los/as jóvenes la obligación de adaptarse a las contingencias de un mercado siempre más desregulado, planteando estrategias de posicionamiento social en un contexto de grave incertidumbre (Beck, 1992; Castel, 1997; Serracant, 2013; Standing, 2013). Los estudios sobre la juventud identifican en esta precarización uno de los aspectos que explican la creciente *desestandarización* de los cursos de vida juveniles (Furlong & Cartmel, 2001; Serracant, 2013). Con todo, las trayectorias formativo-laborales juveniles, hoy en día siempre más diversificadas, no dejan de reproducir patrones marcados por las diferencias de clase, género, nivel educativo y capital social accedido (Bourdieu, 1986; Furlong & Cartmel, 2001; Crompton, 2010).

En los últimos años, en Cataluña se han perdido más de 410.000 puestos de empleo entre los jóvenes. Asimismo, el extendido y desregulado uso de la temporalidad ha caracterizado un escenario en el que este colectivo se vio fuertemente penalizado por la crisis. Desempleo, precariedad, sobrecualificación y empleo irregular representan las principales coordinadas dentro de las cuales se enmarcan los recorridos laborales de los/as jóvenes en Cataluña (Serracant, 2013). Con todo, como afirma Dietrich (2012), estas dificultades no son únicamente coyunturales, y se explican también por la estructura productiva del sistema español/catalán, por las insuficiencias de las políticas públicas y del sistema educativo (Dietrich, 2012; Dolado et al., 2013; Perez, 2014).

En este contexto, las redes desempeñan un complejo rol de soporte instrumental y expresivo en el medio juvenil. Los/as jóvenes se insertan en gran medida mediante redes (Requena (1991a; Ibáñez, 1999; Instituto Nacional de Estadística, 2010; Agència per a la Qualitat del

Sistema Universitari de Catalunya, AQU, 2014) y benefician del apoyo generados por el CS a partir de vínculos basados en la *reciprocidad*, el *control*, la *dependencia* o la *cooperación* (Lin, 2001a; Tindall & Wellman, 2001; Smith, 2000, 2005). En una época marcada por la inestabilidad del empleo, el CS facilita apoyo mediante mecanismos muy diversificados a lo largo de las trayectorias formativo-laborales. Es necesario abordar el estudio del CS mediante el análisis de todos estos mecanismos para obtener un imagen exhaustiva del rol jugado por las redes en el mercado del trabajo.

II

Diseño teórico metodológico

4

Modelo de análisis

Conceptos, objetivos e hipótesis

Introducción

En este capítulo se presenta la articulación entre el objeto de estudio, el modelo teórico que lo asume, las hipótesis de investigación y el modelo de análisis. En una primera sección del capítulo se desarrolla la lógica mediante la cual se conjugan los elementos teóricos evidenciados. Aunque los planteamientos conceptuales generales se basan en la teoría del capital social (en la aproximación «acceso-uso-retornos» de Nan Lin, 1986, 1999, 2001a), exponemos sintéticamente cómo los componentes clave del Interaccionismo Estructural (Degenne & Forsé, 1994; De Federico, 2009; Lozares & López-Roldán, 2012) nos permiten abordar nuestro objeto de estudio evitando una excesiva formalización de los procesos emergentes en las redes, ayudándonos a formular los objetivos específicos de la tesis. Finalmente, el capítulo explicita los objetivos relacionados con nuestro estudio sobre el rol de las redes en el mercado del trabajo, describe las hipótesis vinculadas a dichos objetivos, y propone un esquema gráfico del modelo de análisis como síntesis integrada de todos los elementos que lo componen.

4.1

Elementos clave de la aproximación

Como se ha puesto en evidencia en el marco teórico, la teoría del capital social define un conjunto de supuestos sobre la interacción entre las entidades macro, meso y micro de la realidad social (Lin, 2001a). Por ello, siguiendo a Lin (2001a), es posible comprender la interacción entre la estructura, las redes y la acción social en la constitución y desarrollo de los fenómenos sociales; ello procura la posibilidad de un tratamiento global de los niveles sociales y de sus relaciones mutuas. Precisamente, afirma Lin (2001a):

«Sociology (...) is the study of choices in social relations. It explores the motivations for taking actions, examines what choices are available (perceived or real) in relations, and studies the consequences of such choices. Therefore, central to sociology is the analysis of both action and structure: choice behaviours in the context of structural opportunities and constraints (...) Choices are made within such opportunities and constraints, and choice interacting with structural opportunities and constraints can also alter or create structural opportunities and constraints» (Lin, 2001a, p. xi)

Lin (2001a) asume que los fenómenos sociales se generan dialécticamente (de manera inmanente) en las interacciones sociales y se materializan en relaciones y por tanto en redes sociales. Es decir, se genera un campo que en su estado de equilibrio genera oportunidades estructurales y resultados sociales consecuentes. En este marco conceptual, existe una amplia convergencia entre los autores sobre la visión de las redes como puente entre estructura e individuos (Bourdieu, 1986; Degenne & Forsé, 1994; Lin, 2001a; De Federico, 2009; Crossley, 2010, 2012; Lozares & López-Roldán, 2012), si bien no todos estos autores asumen las mismas posiciones para explicar cómo estos procesos específicos emergen en la estructura social. Bolívar (2015) sugiere que el «interaccionismo estructural» facilita un equilibrio entre posiciones estructuralistas e individualistas, proporcionando un abordaje holístico respecto a la relación entre la dimensión macro, meso y micro de la realidad social. Nuestro objetivo es evaluar las ventajas de adop-

tar los componentes clave de esta perspectiva para obtener un mejor acercamiento hacia la fenomenología generada por las redes sociales en el mercado del trabajo, integrando la formalización del esquema «acceso-uso-retornos» de Lin (1999, 2001a).

El interaccionismo estructural: macro, meso y micro

El término Interaccionismo estructural (IE), como sugiere De Federico (2009), fue utilizado por primera vez por los sociólogos franceses Alain Degenne y Michel Forsé (2004). Esta perspectiva configura una visión y comprensión amplia, dinámica e interactiva de la realidad social. Particularmente, como en la perspectiva estructuralista (aunque de forma más débil), el IE enmarca la acción individual en los constreñimientos derivados de la estructura social. Asimismo, el IE considera que la estructura no se reduce a una arquitectura que se impone a las acciones individuales (asunción de las teorías holistas, ver Durkheim, 1895/2001), sino que supone que los individuos tienen recursos, motivaciones e intereses y actúan relacionadamente y racionalmente (en el sentido de Boudon, 2006)²⁷ para satisfacerlos. Finalmente, como en el interaccionismo simbólico de Blumer o, entre otras perspectivas, la etnometodología de Goffmann, el IE considera a los actores como agentes interdependientes, inmersos en una estructura de significados, tipificaciones y normas que condicionan los intereses, las motivaciones y, en definitiva, la acción individual (Crespi, 2002; De Federico, 2009).

La contribución del IE a esta tesis nos permite evitar una excesiva abstracción de los procesos emergentes en las redes sociales. Mientras la perspectiva teórica y metodológica que formaliza la

²⁷Boudon (2006) introduce el concepto de «buenas razones» para enunciar una teoría de la racionalidad limitada. Contraponiéndose con la «teoría de la elección racional», Boudon (2006) explica que las acciones de los individuos se basan en una «ordinary rationality» (racionalidad *ordinaria*, también *cognitiva* o *subjetiva*). Según Boudon, las personas: «(...) have good reasons to do what they do and to believe what they believe» (Tena-Sánchez, 2014, p. 426), por tanto, los aspectos cognitivos o axiológicos también resultan decisivos para determinar el comportamiento racional de los individuos.

teoría del capital social, la Teoría y Análisis de Redes Sociales (TARS)²⁸, establece, en su vertiente más clásica, la relación entre macro, meso y micro mediante un «determinismo estructuralista» (Emirbayer & Goodwin, 1994; Crossley, 2010, 2012; Bolívar, 2015), el IE propone una teoría más dinámica que articula un mecanismo de retroalimentación e influencias mutuas entre las tres dimensiones²⁹. En este sentido, como sugiere, De Federico (2009, p. 263):

«(...) al mismo tiempo que los actores están condicionados por la estructura social concreta en que se hallan, la (re)producen por medio de sus interacciones cotidianas. Así pues aparece un bucle entre la acción y las relaciones existentes, dado que la acción puede consistir en crear una relación, modificando con ello la red, que a continuación tendrá una influencia en la acción y así sucesivamente (...)

Lozares y López-Roldán (2012, pp. 34-35) señalan que el IE configura un «holismo reticular» compatible y necesario para el desarrollo de la TARS, ya que este enfoque: «es más cercano a la manera y mecanismos de producirse los hechos». Nótese que, en buena medida, el IE transpone en un contexto más general las asunciones expresadas por Lin (2001a) sobre la estructura, las oportunidades y la agencia como elementos de las redes que enlazan el macro-meso-micro. Con todo, una de las ventajas de esta perspectiva es que no propone un enfoque individualista basado en la teoría de la acción racional (Lin, 2001a). Mientras que para Lin (2001a, p. 127) el esquema «acceso-uso-retornos» supone que las motivaciones de los individuos: «(...) is driven by the desire to defend (mantain) resources or to seek (expand) resources», en el enfoque del IE los agentes disponen: «de márgenes de libertad variados» que utilizan «en función de sus motivaciones para llevar a cabo acciones» (De Federico, 2009, p. 263), basándose de esta manera en una mirada que confiere mayor importancia a la interacción entre los agentes.

²⁸ Detallamos los aspectos principales de la TARS en el capítulo metodológico.

²⁹ En este sentido, el IE comparte los elementos conceptuales basilares con la teoría del capital social de Lin (2001a) u otras aportaciones — p.e. con el concepto de *estructuración* de Giddens (1999) o la dialéctica individuo-sociedad de Berger y Luckmann (1966).

En este sentido el IE aporta un marco conceptual menos determinista e idóneo para estudiar el carácter emergente de los mecanismos de apoyo del CS a lo largo de los procesos de búsqueda e inserción laboral. Como señala Fuhse (2009, p. 62): «social relationships are culturally patterned», por tanto, cabe considerar que las acciones emergentes en las redes dependen también del significado atribuido a las relaciones por parte de los agentes, de su proximidad y vínculos normativos (Salvini, 2010). En este sentido, es la interacción entre los/as jóvenes que buscan empleo, los contactos y los empleadores lo que reproduce las desigualdades del mercado del trabajo en el medio juvenil. Según Crossley (2012, p. 91) en las redes interactúan: «(...) flesh and blood actors who act purposefully and enjoy a capacity for self-reflection, deliberation and choice», por lo que el estudio de las redes necesita analizar qué mecanismos específicos el CS genera en la realidad los procesos de búsqueda de empleo, evitando aislar el papel de los contactos personales: «from the ongoing flux of social life» (Crossley, 2010, p. 345) e indagando en las motivaciones, intenciones y agencia de todos los actores implicados en el mercado del trabajo.

4.2

Los objetivos de la tesis

Partiendo de los elementos clave del interaccionismo estructural, en el presente apartado se presentan sintéticamente los objetivos de la tesis. Sabemos que nuestra investigación se inserta en un contexto de creciente precarización del empleo (Cardenal de la Nuez, 2006) en el que las redes ejercen un papel protagonista como canal de búsqueda e inserción laboral (Bachmann & Baumgarten, 2012; Pellizzari, 2010), desempeñando un complejo rol de soporte instrumental y expresivo (Requena, 2008). En este contexto, nuestro objetivo es estudiar este rol centrándonos en los efectos y mecanismos generados por el capital social en los procesos de búsqueda e inserción laboral, en el marco de las trayectorias formativo-laborales juveniles. Con ello, planteamos tres objetivos generales, a los cuales vinculamos hipótesis específicas:

- (1) *Las redes como método de búsqueda.*
- (2) *Inserción y desigualdades*
- (3) *Los mecanismos del capital social.*

En general, mediante el primer objetivo planteamos comprender el peso y la importancia de las redes como método de búsqueda, mientras que con el segundo nos centramos más precisamente en investigar la eficacia del CS como canal de inserción, describiendo las desigualdades relacionadas con este aspecto. Con el tercer objetivo, finalmente, indagamos mediante qué mecanismos específicos las redes generan dichas desigualdades a lo largo de las trayectorias educativas y laborales de los/as jóvenes. Con todo, las especificidades relacionadas con la operacionalización de estos objetivos se presentan principalmente en el capítulo metodológico.

Primer objetivo:
las redes como método de búsqueda

Como hemos señalado en el capítulo «Redes y empleo», uno de los aspectos más investigados por la literatura es la importancia de las redes como método de búsqueda (*job search*) (Krug, 2012). Los estudios analizan el peso de las redes como método de búsqueda en

comparación con los mecanismos formales (Rieucan, 2008a; Shen, 2015) e indagan quiénes son los individuos que utilizan en mayor medida el CS para buscar empleo, según la posición de partida, el nivel educativo u otras características sociodemográficas (Requena, 1991a; Smith, 2000; Rieucan, 2008a; Obukhova & Lan, 2013).

Con ello, el primer objetivo consiste en considerar globalmente estos aspectos de la siguiente manera:

1. Preliminarmente, analizamos el peso de las redes como canal de búsqueda en comparación con los métodos formales y cómo varía la intensidad de movilización del CS de los/as encuestados/as (esto es, el número de contactos movilizados) según sexo, país de origen, nivel educativo, categoría ocupacional y posición de partida.
2. Seguidamente, indagamos el tipo de CS movilizado para buscar empleo durante la trayectoria laboral. Analizamos los factores explicativos de esta movilización tanto considerando las características de ego (sexo, edad, nivel educativo), como de alter (sexo, categoría profesional, nivel educativo) y del vínculo entre ellos (ámbito de conocimiento, proximidad afectiva, similitud de sexo). Averiguamos si el tipo de CS movilizado cambia según las características de los/as encuestados/as y qué características de los alters se asocian con el apoyo en la búsqueda de empleo.
3. Finalmente, indagamos qué características de los/as encuestados/as (y del vínculo con los contactos) están asociadas a la realización de determinados mecanismos a lo largo de la búsqueda de empleo, centrándonos en la transmisión de información o la influencia durante los procesos de reclutamiento.

Sabemos que la investigación internacional señala que los contactos representan un canal de búsqueda de empleo utilizado transversalmente, independientemente de las características sociodemográficas de los individuos (Smith, 2000; Wanberg et al., 2000; McDonald et al., 2009; Bachmann & Baumgarten, 2012), aunque los estudios parecen coincidir en el hecho de que quienes recurren y movilizan con más frecuencia el CS son las personas que ocu-

pan posiciones más débiles (Marsden & Hurlbert, 1988; Requena, 1991a; Lin, 2000; Mouw, 2003; Chua, 2011). Asimismo, los estudios señalan que son los contactos con mayores recursos los que pueden facilitar mayor ayuda en los procesos de búsqueda (Smith, 2000, Marin, 2012; Trimble, 2013) y que lazos distintos (tanto en términos de fuerza del vínculo como de ámbito de conocimiento) pueden ser útiles para obtener empleos en diferentes segmentos del mercado del trabajo (Granovetter, 1974/1995; Smith, 2000, 2005; Rieucan, 2008a). En definitiva, indagando estos aspectos pretendemos valorar la importancia que tienen las redes personales en la realidad del empleo juvenil actual, con particular atención al proceso de búsqueda.

Segundo objetivo: inserción y desigualdades

Más allá del proceso de búsqueda, la literatura sobre redes y empleo estudia la eficacia del CS en términos de inserción laboral (*job findings*). Los estudios se centran en indagar qué características de los contactos representan factores explicativos de la eficacia del CS (Lin, 2000; Erickson, 2001; Trimble, 2013) y también estudian la asociación entre la inserción mediante redes y el tipo de empleo obtenido (Granovetter, 1973; Bian, 1997; Mouw, 2003; Chen & Volker, 2016). Por otro lado, los estudios indagan si el rol de los contactos, como capital social distribuido desigualmente, influye positivamente en los resultados laborales en términos de cualificación, prestigio o salario (Granovetter, 1983; Lai et al., 1998; Lin, 1999, 2001a; Lantieri, 2015).

En este marco, nuestro segundo objetivo plantea investigar las desigualdades inherentes a tres aspectos:

1. En primer lugar, analizamos el peso de las redes personales como canal de inserción. Asimismo, averiguamos las diferencias en cuanto a los tipos de empleos en cuya inserción han intervenido los contactos personales, comparando estas características antes y después de la crisis económica.
2. Indagamos los factores explicativos de la eficacia del CS considerando tanto las características de ego (sexo, edad, nivel

educativo) como de alter (sexo, categoría profesional, nivel educativo) y del vínculo entre ellos (ámbito de conocimiento, proximidad afectiva, similitud de sexo), replicando el análisis realizado para indagar el tipo de CS movilizado. Con ello, averiguamos si la eficacia del CS varía según las características de los/as encuestados/as o se destacan otros factores explicativos.

3. Finalmente, nos proponemos identificar el vínculo entre la posición social de partida, las redes y los resultados laborales mediante un modelo de *status attainment*. Perseguimos contrastar empíricamente, entre la población joven y en un contexto de crisis económica y alto desempleo, la hipótesis de asociación entre capital social (su acceso y su uso en la inserción laboral) y categoría profesional, comprobando si esta asociación se mantiene controlando por los recursos personales (nivel educativo) y la posición de partida (categoría ocupacional de los padres).

Mediante este objetivo queremos describir las características de los empleos obtenidos mediante redes y comprender si la crisis económica ha modificado la asociación entre redes y empleo. Además, queremos confirmar la asociación entre capital social y posición socioeconómica, puesto que en España esta relación no ha sido observada en estudios precedentes (Requena, 1991a).

Tercer objetivo: los mecanismos de las redes

Como hemos descrito en el tercer capítulo, los mecanismos de soporte activados por las redes no se limitan a la *transmisión de información* o la *influencia* (directa o indirecta) de los contactos en los procesos de selección (Yakubovich, 2005), sino que cabe investigar cómo las diferencias de estatus y recursos fundamentan otros mecanismos basados en la *reciprocidad* (Lin, 2001a), el *control*, la *dependencia* o la *cooperación* (Tindall & Wellman, 2001). En definitiva, cabe considerar cómo las redes influyen en el mercado del trabajo mediante una mirada longitudinal del empleo juvenil. Con ello, en línea con Crossley (2010, 2012), cabe comprender el rol de los

contactos en el flujo de la vida social, estudiando cómo la interacción entre los jóvenes, las familias, los amigos, los compañeros de estudio o trabajo y los empleadores produce los mecanismos mediante los cuales el CS genera las desigualdades en los distintos grupos sociales. Con ello:

1. El tercer objetivo consiste principalmente en indagar las especificidades de los mecanismos generados por el CS a lo largo de las trayectorias formativo-laborales de los encuestados. Precisamente, el objetivo es explorar la agencia de los diferentes actores involucrados (jóvenes, familiares, contactos, empresas) y los diferentes mecanismos producidos por ellos: cómo el soporte material o emocional facilitado por los contactos, el soporte directo en la inserción, el flujo de información o el soporte en la definición de las estrategias de posicionamiento social. El objetivo es identificar las diferencias y especificidades de estos mecanismos entre jóvenes de distinta posición social de partida y nivel educativo.

Mediante este objetivo queremos detallar los efectos de las desigualdades económicas en los distintos grupos sociales, describiendo las estrategias generadas en el marco de familias de clase social distinta e indagando cómo los mismos contactos juegan un papel distinto dependiendo de los recursos disponibles. En cierta medida, tal y como hemos señalado, mediante este objetivo pretendemos acercarnos más: «(...) a la manera y mecanismos de producirse los hechos» (Lozares & López-Roldán, 2012, pp. 34-35), con el fin de comprender con mayor precisión el papel jugado por las redes en nuestro contexto de investigación, integrando al enfoque individualista de Lin (1999, 2001a) con una mirada interaccionista capaz de captar la realidad de los procesos de movilización del CS.

4.3

Las hipótesis de investigación

En esta sección se presentan las hipótesis de la tesis, vinculadas a los objetivos sobre mencionados. Cabe señalar que no formulamos hipótesis específicas para el tercer objetivo de la tesis puesto que, como hemos señalado, planteamos realizar un análisis de los datos particularizado y contextualizador, para enriquecer el cuerpo analítico de la investigación.

Diversamente, en relación con el objetivo «Las redes como método de búsqueda», planteamos las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1.0

Como primera hipótesis, esperamos que los contactos personales, en comparación con otros métodos, resulten el canal de búsqueda de empleo más utilizado por parte de los/as jóvenes encuestados/as.

Hipótesis 1.1

Asimismo, hipotetizamos que son los grupos más vulnerables (personas de origen extranjero, con menores credenciales formales y posición de partida desfavorable) los que movilizan más sus lazos para buscar empleo.

Nos esperamos confirmar la literatura previa sobre el alto uso de las redes como método de búsqueda (Bachmann & Baumgarten, 2012), en relación con otros mecanismos, especialmente en un contexto de elevada precarización del empleo, donde pesa el rol de las pequeñas empresas en la estructura productiva (Requena, 1991a; Ibáñez, 1999; Rieucan, 2008a). Además, como se ha señalado en la literatura nacional e internacional, analizamos si son las personas que ocupan posiciones más vulnerables en el mercado del trabajo (Lin, 2000), como las personas de origen extranjero, con menores niveles educativos y experiencia laboral (Mouw, 2003; Chua, 2011) las que movilizan más sus contactos.

Con todo, más allá de analizar si los agentes usan o no los contactos

y con qué intensidad movilizan estos recursos, sabemos que una cuestión importante en la literatura sobre redes y empleo es también el tipo de CS movilizado. Sabemos que los trabajos clásicos que estudian este aspecto se centran principalmente en analizar si la movilización del CS se asocia a la posición estructural de los alters (Granovetter 1974, 1974/1995) o a su posición socioeconómica (Lin, 2001a). Con todo, otros análisis destacan la importancia de considerar indicadores diferentes, puesto que la lógica de movilización del CS puede explicarse también por la similitud entre agentes y contactos (Marin, 2013; Chen & Volker, 2016), por la relevancia en estos procesos de los vínculos étnicos (Smith, 2000, 2005) o por el tipo de segmento laboral (Forsé, 1997; Rieucau, 2008a; Chua, 2011). Con ello, planteamos la siguiente hipótesis H1.2 para indagar estos aspectos:

Hipótesis 1.2

Asumimos que para buscar empleo sean los contactos familiares los más utilizados para los/as jóvenes que ocupan posiciones más débiles (menores niveles educativos y peor posición de partida). Por el contrario, para las personas con mejores recursos – nivel educativo más alto y posición de partida más favorable – suponemos que serán los contactos acumulados en los entornos profesionales, formativos y de menor proximidad emocional los que jugarán un papel más importante en la búsqueda de empleo. Además, en el proceso de movilización deberían ser los contactos mejor posicionados en el mercado del trabajo los que más ayuda presten para buscar empleo

Creemos que, debido al modelo social familista en Cataluña, en el que los lazos familiares juegan un papel fundamental en la provisión de bienestar (Moreno, 2001; Serracant, 2013), el peso de estos contactos en la búsqueda de empleo sea importante en todos los grupos sociales. Con todo, creemos que estos lazos, en comparación con los profesionales o los formativos, tienen un peso mayor en los grupos sociales más desfavorecidos, como señalan Granovetter (1983), Lin (2000) o Smith (2000, 2005). Por el contrario, los jóvenes con mejores credenciales formales deberían usar menos las redes (Rieucau, 2008a; Requena, 2008), más selectivamente (Lin, 2001a) y, consecuentemente, hacerlo de manera más orientada hacia el uso del capital social puente, acumulado en ámbito profesional o formativo

(Granovetter, 1973; sobre este aspecto ver también Yakubovich, 2005). Asimismo, en línea con Trimble (2013), las personas que buscan empleo deberían dirigirse hacia contactos con mayores recursos, pues son estos lazos los que pueden ayudar con más probabilidad de obtener una inserción.

Hipótesis 1.3

Por último, como corolario de las hipótesis H1.2, suponemos que son los lazos familiares los que facilitan un apoyo global, asociándose tanto a mecanismos como a la transmisión de información y a la influencia directa o indirecta en el proceso de reclutamiento, mientras que los contactos profesionales deberían vincularse más intensamente a los mecanismos de influencia, pues estos contactos deberían encontrarse en una posición más eficaz para intervenir en el proceso de contratación.

Con relación al objetivo «Inserción y desigualdades» investigamos los factores explicativos de la eficacia del CS, la relación entre redes y empleos obtenidos, y exploramos la relación entre posición de partida, redes y resultados laborales. Con ello:

Hipótesis 2.0

En primer lugar, como corolario de la H1.0, hipotetizamos que las redes representan el canal de inserción más importante en el contexto juvenil.

Hipótesis 2.1

Asimismo, en el contexto de crisis, las inserciones mediante contactos deberían haber aumentado significativamente en relación con la época precedente al año 2008.

Puesto que el CS ha sido asociado a los ciclos económicos, observándose un mayor uso del capital social en las etapas de crisis (Requena, 1991a), hipotetizamos que, en la época 2008-2014, las redes se han convertido en mecanismos más frecuentes, próximos, rápidos y centrales para los/as jóvenes. Averiguamos estos aspectos explorando la relación entre inserciones por redes, relación laboral de los empleos y sector laboral, en épocas de crisis o anteriores. En un contexto de grave inestabilidad e incertidumbre, creemos que la fa-

milia, los amigos cercanos, los compañeros de estudios y, en general, las redes sociales, representan un canal informal de acceso al empleo que se ajusta bien a la rapidez con la cual los jóvenes se ven obligados a plantear sus estrategias de inserción. Con ello, creemos que la agudización de la precarización de las trayectorias formativo-laborales puede haber llevado a un mayor peso de las redes en las inserciones laborales de los/as jóvenes.

Hipótesis 2.2

En la línea de lo planteado en la hipótesis H1.2, hipotetizamos que los contactos más eficaces para obtener empleo son aquellos con credenciales formativas y categorías profesionales más altas. Además, hipotetizamos que los contactos de menor proximidad resultan más eficaces para encontrar empleo, pues son estos contactos los que deberían mediar más directamente entre los individuos y los puestos vacantes de empleo.

Tal y como señala Trimble (2013), la eficacia del CS debería depender de la capacidad de los recursos poseídos por los contactos de influir eficazmente en el proceso de búsqueda (p. e. información valiosa sobre ofertas de empleo) o de reclutamiento (como la autoridad, el prestigio social o la relación con los empleadores). Asimismo, los contactos débiles, como CS puente, deberían ofrecer recursos más eficaces para obtener empleos (Granovetter, 1974/1995).

Con todo, el impacto del CS en la inserción no puede comprenderse sin evaluar, en su conjunto, la relación entre la posición social de partida, los recursos personales, el capital social accedido (y movilizado) y los resultados laborales. Como se ha señalado en el primer capítulo: «Since there are two types of social capital (...) a logical step would be to examine accessed and mobilized social capital in a single study» (Lin, 1999, p. 480). Con ello:

Hipótesis 2.3

Se propone un modelo “Status attainment” contrastando empíricamente la hipótesis de asociación entre capital social (su acceso y su uso en la inserción laboral) y categoría profesional, y comprobando si esta asociación se mantiene controlando por los recursos personales (nivel educativo) y los estatus adscritos (posición laboral de los padres)

Esta hipótesis es la que analiza con mayor precisión el papel de las redes mediante la aproximación general de Lin (acceso, uso y retornos del capital social), considerando la teoría de los recursos sociales. Así pues, contrastamos empíricamente, entre la población joven y en un contexto de crisis económica y alto desempleo, que los recursos sociales tienen un impacto significativo en los resultados laborales de los últimos dos años de trayectoria laboral, esto es, precisamente, si las personas tienen más probabilidad de encontrar mejores empleos movilizando (y accediendo) a un mejor CS, como señala la primera proposición de la teoría de los recursos sociales (Lin, 1999).

Tabla 6

Resumen de objetivos, temáticas afrontadas e hipótesis

Objetivos	Temas	Hipótesis
<i>Las redes como método de búsqueda</i>	El CS como método de búsqueda de empleo	H1.0 Las redes son el método de búsqueda más utilizado H1.1 Más movilización del CS en grupos vulnerables (origen extranjero, bajos niveles educativos, poca experiencia laboral) H1.2 Más uso de familiares en grupos vulnerables. Más uso profesionales y formales para jóvenes con credenciales formales. Contactos con más recursos ayudan más para buscar empleo H1.3 Familiares facilitan apoyo global, lazos profesionales ayudan en el momento de la contratación
	Análisis de la movilización del CS	
	Los mecanismos instrumentales	
<i>Inserción y desigualdades</i>	Los efectos de la crisis	H2.0 Redes son el mecanismo de inserción más frecuente H2.1 Más peso de las redes en la inserción a partir del 2008 H2.2 Contactos con más recursos y débiles (proximidad emocional) son más eficaces para encontrar empleo H2.3 El CS tiene un impacto significativo sobre los resultados laborales
<i>Los mecanismos del capital social.</i>	La teoría de los recursos sociales	
	Los mecanismos del CS generados durante las trayectorias laborales	Se investigan los mecanismos de apoyo en los distintos grupos sociales. No se formulan hipótesis

4.4

Esquema gráfico del modelo

Definidos los objetivos y las hipótesis de la tesis, aparecen más claramente los ejes de análisis mediante los cuales articulamos nuestro modelo. En síntesis, esta investigación estudia los aspectos específicos inherentes en las desigualdades y los efectos de los mecanismos de apoyo de las redes en el mercado del trabajo, centrándose en el vínculo entre la posición social de los encuestados, el capital social consecuente y los resultados laborales (como hemos señalado, también *retornos socioeconómicos* del CS a lo largo de la tesis). Más concretamente, investigamos cómo las condiciones de entrada en el mercado del trabajo (*posición social*) generan, mediante la homofilia, redes con una dotación de capitales distintas (capital social *accedido*) y cómo la movilización de estos capitales (capital social *movilizado*) genera procesos emergentes (*mecanismos de apoyo*) que influyen en los resultados laborales (*retornos socioeconómicos*). Con ello, esta investigación estudia las interacciones entre cinco conceptos o ejes principales:

- (1) la posición social → bloque I
- (2) el capital social accedido → bloque II
- (3) el capital social movilizado → bloque III
- (4) los mecanismos de apoyo → bloque III
- (5) los retornos socioeconómicos del CS → bloque IV

El esquema gráfico del modelo, como síntesis integrada de todos estos elementos, se divide en cuatro bloques:

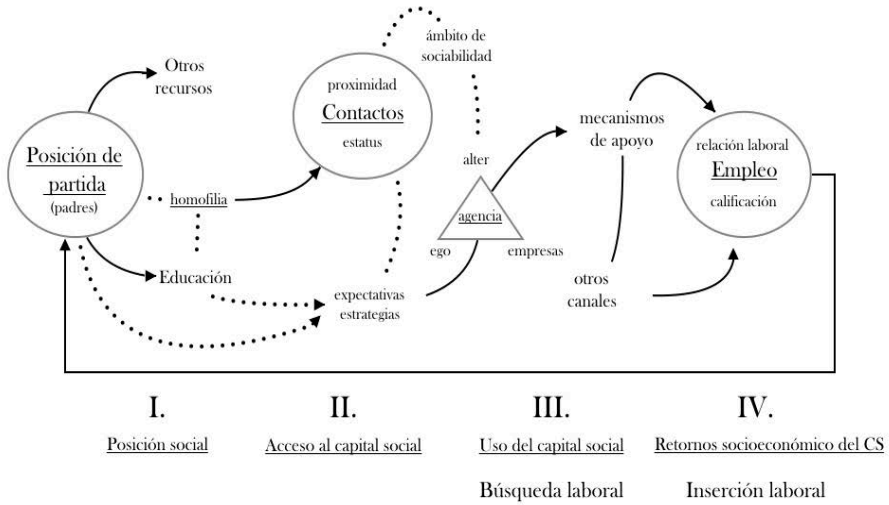
- I. *La posición inicial (o social)*. En este primer bloque representa la *posición de partida* de los/as jóvenes (es decir, las desigualdades derivadas de la clase de origen de las familias) (Crompton, 2010), los recursos educativos y otros recursos relacionados con la posición de origen. Nótese que este conjunto de recursos, mediante la homofilia, genera redes con una dotación de capitales distintas, que los vincula al segundo bloque del modelo.

- II. Acceso al capital social.* En la dimensión meso, las redes reproducen los equilibrios de la estructura social mediante los estatus de los contactos (Lin, 1999) y vehiculan peores o mejores recursos también en razón de la proximidad del vínculo con la persona que busca empleo (Granovetter, 1973; 1974/1995). El capital social facilita recursos desiguales e influye en las expectativas y estrategias de los jóvenes, marcando las constricciones y los límites de la agencia individual (Lin, 1999; Crossley, 2010).
- III. Uso del capital social.* A partir de la agencia de todos los actores involucrados, la interacción entre individuos (*ego*), contactos (*alter*) y empleadores produce el flujo de recursos entre los nodos de la red (Lin, 1999; Smith, 2005; De Federico, 2009; Crossley, 2010; Trimble, 2013). Con ello, en el flujo de la vida social, el soporte de los contactos familiares, profesionales, formativos o amigales (ámbito de conocimiento) generan los *mecanismos de apoyo* en los procesos de búsqueda de empleo, vinculando de esta manera (directamente o indirectamente) la movilización del capital social con los retornos socioeconómicos. Nótese cómo este bloque considera también cómo el uso de las redes puede dirigir hacia otros canales de búsqueda de empleo, antes de obtener una inserción.
- IV. Los retornos socioeconómicos del capital social* (o resultados laborales). Representa la eficacia del capital social, esto es, los empleos obtenidos mediante la influencia de las redes. Nótese que estos resultados emergentes pueden retroalimentar el conjunto de recursos que objetivan el primer bloque, hasta modificar la posición social (p.e. un joven de familia trabajadora que obtiene un empleo estable de alta cualificación).

Posponemos la operacionalización de estos ejes de análisis, así como el debate sobre los indicadores utilizados, hasta el apartado correspondiente del capítulo metodológico.

Figura 1

Representación gráfica del modelo de análisis



Fuente:
Elaboración propia

5

Metodología

Aproximación, métodos y técnicas

Introducción

En este capítulo dedicamos una primera sección a definir los elementos clave de la aproximación metodológica del proyecto Redemas, señalando los fundamentos epistemológicos sobre los que éste se sustenta. Tras presentar esta reflexión más general, describimos la operacionalización de la *perspectiva reticular* mediante el marco operativo de la TARS y destacamos las ventajas de diseñar una encuesta de tipo híbrido para obtener información de carácter cuantitativo y cualitativo. En primer lugar, describimos el diseño de investigación dedicando una primera sección a explicitar las características de la muestra de la población, la información más relevante acerca del trabajo de campo y los softwares correspondientes utilizados. Consecuentemente, presentamos el instrumento caracterizado como un *dispositivo híbrido* de obtención de datos, e identificamos las categorías y variables mediante las cuales operativizamos los conceptos para disponerlos en el análisis de los datos. Finalmente, presentamos la estrategia, contenidos y fases del análisis llevados a cabo con vistas a realizar los objetivos ya explicitados y contrastar las hipótesis planteadas, evidentemente con un previo comentario sobre las técnicas de análisis utilizadas, en particular sobre la aplicación de la regresión logística multinivel para analizar datos longitudinales y reticulares.

5.1

Elementos clave de la aproximación metodológica

El proyecto Redemas: fundamentos y objetivos

La reflexión teórico-metodológica sobre la que se sustenta el diseño de investigación del proyecto Redemas ha determinado sustancialmente el tipo de configuración de nuestro modelo de análisis. En este sentido, el proyecto Redemas no ha facilitado únicamente los datos en los que se basa el análisis empírico de esta tesis, sino que también ha conferido el marco epistemológico, teórico, metodológico y operativo dentro del cual hemos construido nuestro objeto de estudio específico, a través de un proceso de «ida y vuelta» entre teoría y análisis empírico (Bolíbar, 2014, p. 157; Martí, 2016).

La opción metodológica propuesta por el proyecto Redemas tiene como referente teórico-epistemológico principal el trabajo de Lozares (1996, 2003, 2005), como conjunción entre la teoría clásica del capital social (Bourdieu, 1986), los elementos analíticos de la TARS (Wasserman & Faust, 1994; Lozares et al., 2013a) y el «holismo reticular» del Interaccionismo estructural (Degenne & Forsé, 1994). Con ello, la lógica que ha guiado el diseño de esta investigación se basa en el propósito de estudiar la relación entre las trayectorias laborales y el capital social, como trasposición u operacionalización de lo que, en Lozares (2005), es el vínculo inseparable entre hechos e interacciones sociales:

«En el origen de todo fenómeno/hecho social se encuentra la Interacción Social, IS, y su correlato inmediato, el Hecho Social, HS. Ambos no pueden considerarse independientemente sino constituidos en una entidad dual, ontológica y socialmente inseparable. Así, el doblete Interacción-Hecho Social, (I∧H)S, es el núcleo primigenio e irreducible de lo social y, por tanto, su unidad de referencia más elemental» (Lozares, 2005, p. 10)

En este sentido, en el marco del proyecto Redemas se plantearon tres objetivos principales para comprender los vínculos implícitos entre redes sociales y trayectorias laborales. El primero de estos objetivos fue la caracterización y clasificación de las trayectorias laborales de los/as jóvenes, contemplando sus actividades tanto formales como informales. El segundo fue la identificación y el análisis del papel jugado por los contactos en la búsqueda e inserción laboral a lo largo de dichas trayectorias, aspecto en el que nos centramos específicamente en esta tesis. Finalmente, como tercer objetivo, se planteó comprender el peso de las trayectorias laborales en la caracterización de las redes de contactos de los/as jóvenes, como resultado de los procesos de acumulación de los recursos sociales en los distintos eventos formativo-laborales de las trayectorias (aspecto que no se trata en esta tesis). Junto con estos tres objetivos, el proyecto Redemas también ha querido identificar los efectos de la crisis económica en los aspectos mencionados.

Como respuesta metodológica a las cuestiones que acaban de enumerarse, los criterios sobre los cuales se ha construido el instrumento de obtención de datos han llevado al planteamiento de una *estrategia de combinación* entre métodos de recolección de datos atributivos, longitudinales, reticulares y narrativos (Bericat, 1998). La combinación de estos elementos, con particular atención a la integración entre encuestas longitudinales y encuestas de redes personales (egocentradas), representa un intento inédito en España. Asimismo, como detallaremos en el diseño de investigación, el resultado de esta opción metodológica ha sido un “dispositivo híbrido” (Axinn & Pearce, 2006), una encuesta de corte cuantitativo que integra, como señalan Verd et al., (2016a), otras características para coleccionar datos de distintas naturaleza.

Teoría y Análisis de
Redes Sociales (TARS):
la aproximación reticular

En este contexto, la Teoría y Análisis de Redes Sociales (TARS) ha ofrecido el marco operativo para construir la parte de encuesta sobre redes personales, implementando un generador de nombres (*Name*

Generator).³⁰ Como perspectiva teórico-analítica, la TARS tiene una larga tradición en el ámbito de las ciencias sociales y por añadidura con connotaciones de otras disciplinas y aplicaciones. Los analistas de redes suelen encontrar sus orígenes en la sociología formal de Simmel, la sociometría de Moreno y la escuela de antropólogos de Manchester (Scott, 1991/2013). Con todo, Wellman (1988) sugiere que hasta los años noventa no se había desarrollado en el ámbito de la TARS un marco conceptual de referencia que diese un sentido unitario al conjunto de los estudios de redes. Con ello, como señala Bolívar (2014), a partir de aquella fecha se produjo un cambio distintivo, desplazando los estudios desde una posición minimalista, en el que la TARS se consideraba como un método suplementar de análisis, hacia una posición maximalista, donde la TARS empezó a configurarse como un cuerpo teórico y metodológico unitario (Wasserman & Faust, 1994)³¹.

A pesar de estos aspectos fundacionales, la TARS ofrece ventajas específicas para estudiar el rol de los contactos en el mercado del trabajo, en comparación con las investigaciones que se basan en indicadores genéricos sobre el uso de contactos. En primer lugar, como señalan Hâncean et al. (2016), en el contexto de la TARS cabe distinguir entre redes completas y redes egocentradas. Mientras que el primer término, de acuerdo con Wasserman y Faust (1994), identifica la configuración relacional entre actores individuales y colectivos, las redes egocentradas se centran en el conjunto de relaciones de un actor focal o, más típicamente, sobre: «the sets of relationships that surround each of a sample of focal actors» (Hâncean et al., 2016:137). Con ello, como hemos señalado a lo largo del texto, se denomina *ego* el actor focal, mientras que con el término *alters* se

³⁰ Detallamos esta herramienta en la sección dedicada al diseño metodológico.

³¹ A partir de esta nueva orientación de los estudios de redes, Wasserman y Faust, con la obra *Social Network Analysis* (1994), enuncian los fundamentos, principios, objetivos y técnicas de análisis idóneas para la constitución de un nuevo campo de estudio en las ciencias sociales. Los autores resumen los principios fundacionales de la TARS en cuatro puntos: (1) los actores y sus acciones se consideran interdependientes en cambio de autónomos e independientes; (2) los vínculos relacionales entre los actores se conciben como canales de transferencia o flujo de recursos, tanto materiales como no materiales; (3) la estructura de las redes provee oportunidades y limitaciones a la acción de los individuos; (4) la estructura (social, económica, política) se conceptualiza como patrones duraderos de relaciones entre los actores (Lozares, 1996; Bolívar, 2014).

definen los miembros de la red personal. Esta formalización lleva a tres principales aportaciones en un estudio sobre el mercado del trabajo:

- 1) En primer lugar, la TARS permite operacionalizar el concepto de capital social. En concreto, propicia la adopción de una *perspectiva reticular* que vincula los recursos de las redes a los nodos concretos de la red de relaciones (Granovetter, 1973; Bourdieu, 1986; Lin, 2001a).
- 2) En segundo lugar, como corolario del primer punto, la TARS permite estandarizar las propiedades formales de las redes, consintiendo la medición y comparación del capital social entre individuos (Lozares, 1996).
- 3) La TARS permite distinguir de manera estandarizada entre el capital social *de acceso* y el capital social *movilizado* (Lin, 2001a).

Con ello, las ventajas de la TARS permiten estudiar la influencia de los contactos personales en el mercado del trabajo mediante la conceptualización «acceso-uso-retornos» de Lin (2001a). Precisamente, como hemos señalado en varias ocasiones, permite averiguar cómo la *posición de partida* está asociada a redes con un mejor o peor capital social en razón de los estatus de los miembros de la red. Asimismo, permite estudiar cómo la movilización de los recursos de las redes a través de unos contactos específicos activa diferentes tipos de *mecanismos* que influyen en los *retornos socioeconómicos* de los individuos. De esta manera, la TARS facilita las herramientas idóneas para estudiar el vínculo entre la posición social, la calidad de las redes de los individuos y los resultados en la inserción laboral de las personas. Asimismo, permite identificar la composición de las redes personales (los estatus de los contactos u otras características de los mismos), los contenidos de las relaciones (esto es, el tipo de recursos que “fluyen” entre los nodos) y la estructura o forma de la red, derivada de la manera en que se enlazan entre ellos los nodos (aspecto que no tratamos específicamente en esta tesis) (Lozares, 1996) y estudiar la sub-red de contactos movilizados para la obtención de un objetivo instrumental, como la búsqueda de empleo.

A pesar de las ventajas manifestadas a lo largo del texto provenientes de la formalización y aplicación de la TARS, varios autores señalan que la analítica y técnicas propias de esta perspectiva pueden resultar excesivamente rígidas según el tipo de objetivo de estudio planteado (Emirbayer & Goodwin, 1994; Crossley, 2010), destacando la exigencia de proponer un abordaje “más cualitativo” en el marco de la TARS (Emirbayer & Goodwin, 1994; McLean, 2007). Bellotti (2010) señala al respecto que el objeto de conocimiento de los estudios de redes es eminentemente cualitativo puesto que, en definitiva, el objetivo originario de la escuela de Manchester: «(...) was to bring back agents in the unit of analysis» (Bellotti, 2010, p. 2). Con ello, Bellotti advierte que aunque se apliquen técnicas cuantitativas en los estudios de redes, el objeto de la investigación es a menudo micro (el agente y sus relaciones) y que la combinación entre técnicas cualitativas y cuantitativas requiere ulteriores avances en el marco de la TARS.

Como afirma Crossley (2010, p. 6), los límites más relevantes e implícitos en la TARS son dos:

«Firstly, the abstraction and simplification involved in an adjacency matrix, invaluable though it is, can for certain important purposes amount to over-abstraction and oversimplification. Secondly, following on from this, the process of abstraction brackets out important data which are essential to both a proper sociological understanding of social networks»

En este sentido, y en la línea de Salvini (2010), la TARS no facilita herramientas adecuadas para captar los procesos emergentes en la realidad de la vida cotidiana de los agentes. Precisamente, simplifica la multiplicidad y complejidad de las interacciones en el “mundo social de las redes” (Crossley, 2010), sus desigualdades, conflictos y significados (Molina, 2010). En este sentido, varios autores evidencian los beneficios de combinar información cuantitativa y cualitativa en el mismo estudio (Crossley, 2010; Bolívar, Martí & Lozares, 2013; Bolívar, 2015), ya que, en línea con lo señalado por Molina

(2010), cabe equilibrar el álgebra de la TARS con métodos cualitativos:

«Looking at that measure we should be able to identify what are the contributions of structure, history, context and agency in the outcome. As far as our measure is imperfect, we only can address some important issues indirectly and with the aid of qualitative approaches. Is it possible to proceed in a different way?» (Molina, 2010, p. 5)

Como sostienen Bolívar et al. (2013), el uso de métodos mixtos en los análisis de redes es pertinente en una diversidad de diseños, permitiendo obtener una comprensión más global tanto de las propiedades estructurales de las redes como de los procesos y significados implícitos en las relaciones. Con todo, según Crossley (2010), a partir del año 2000 los avances de la TARS han destacado sobre todo en lo relativo a las herramientas de análisis estadísticas (los modelos de simulación o las medidas de redes específicas), mientras que se han obtenido menos resultados integrando estas técnicas con las de análisis cualitativas, aunque en los últimos años han aumentado los esfuerzos teóricos, metodológicos y empíricos en esta dirección (Lozares & Verd, 2008; Lubbers et al., 2010; Hollstein, 2011; Bellotti, 2015; Herz, Peters & Truschkat, 2014; Maya-Jariego & Domínguez, 2014; Crossley & Edwards, 2016). En general, avances más consistentes hacia una completa integración entre métodos cuantitativos y cualitativos en la TARS permitirían un mayor acercamiento a la fenomenología generada por la interacción entre los individuos y los propios contactos en la vida social.

Con este objetivo, la implementación de una encuesta o dispositivo «híbrido» de obtención de datos, como detallaremos en el próximo apartado, permite realizar una integración metodológica que responde (por lo menos parcialmente) a esta exigencia, aportando datos de tipo narrativos a los procedimientos estandarizados de la TARS. Con ello, una encuesta de este tipo permite particularizar y contextualizar “cómo”, “con qué diferencias” y “por qué” adviene el intercambio o flujo de recursos entre los nodos, identificando el uso del CS como práctica interaccional y emergente, contemplando la agencia de los actores involucrados e identificando los resultados y

las desigualdades que produce, como nos proponemos mediante el tercer objetivo de esta tesis. Como señalan Verd et al. (2016a), aunque el cuestionario se concibió principalmente con preguntas cerradas que, *a priori*, encajarían con un cuestionario cuantitativo, la introducción de una sección narrativa en la entrevista y la interacción flexible entre entrevistadores y encuestados lo acercan claramente a una entrevista biográfica. La grabación en audio de toda la conversación, asimismo, permitió agregar las explicaciones que el entrevistado iba dando mientras respondía a las preguntas cerradas, permitiendo clarificar, ampliar y profundizar la información derivada de los procedimientos estandarizados de la TARS. En definitiva, el *método híbrido* de la encuesta ha permitido la obtención de una información muy diversa y profunda, garantizando una validez interna muy elevada de la información obtenida.

5.2

El diseño de investigación

Muestra, trabajo de campo y software

Como hemos señalado, la tesis usa los datos empíricos del proyecto Redemas. El trabajo de campo de la encuesta se realizó desde febrero hasta noviembre de 2014. La muestra base de la encuesta se aplicó a 250 jóvenes de entre 20 y 34 años del Área Metropolitana de Barcelona (AMB) ocupados o en busca de empleo y que fueran ya residentes en España a la edad de 16 años. Puesto que no se trata de una muestra aleatoria, para obtener la máxima representatividad tipológica se utilizó un muestreo por cuotas, realizado a partir de la información ofrecida por la «Enquesta a la Joventut de Catalunya» de 2012 (Serracant, 2013). En este muestreo las variables de segmentación fueron: (1) género (hombre, mujer), (2) grupo de edad (20-24, 25-29, 30-34), (3) origen (autóctono, extranjero) y (4) nivel educativo (estudios obligatorios, secundarios postobligatorios o universitarios), diferenciando los municipios de residencia (Barcelona o primera corona metropolitana) (Tabla 7).

Tabla 7
La muestra Redemas

	Redemas	
	Barcelona	Área Metropolitana de Barcelona
<i>Sexo</i>		
Hombre	56 (45.5%)	63 (50.4%)
Mujer	67 (54.5%)	64 (49.6%)
<i>Edad</i>		
20-24	28 (22.8%)	29 (22.8%)
25-29	40 (32.5%)	45 (35.4%)
30-34	55 (44.7%)	53 (41.7%)
<i>Origen</i>		
Autóctono	109(88.6%)	109 (85.8%)
Otro País	14 (11.4%)	18 (14.2%)
<i>Nivel educativo</i>		
Obligatorios	22 (17.9%)	41 (32.3%)

Secundarios	47 (38.2%)	49 (38.6%)
Universitarios	54 (43.9%)	37 (29.1%)
<i>Total</i>	123(49.2%)	127 (50.8%)

Fuente:
Elaboración propia

Con respecto a las características de la muestra, cabe señalar que en relación al *origen* de los encuestados el porcentaje de personas de origen extranjero presentes en la muestra es sensiblemente inferior a los datos de la «Enquesta a la Joventut de Catalunya» de 2012 (Serracant, 2013). Este aspecto se justifica de la siguiente manera: como hemos destacado, se seleccionaron únicamente personas de origen extranjero con una trayectoria formativo-laboral en España a partir de los 16 años, evitando introducir personas con trayectorias abundantes en episodios de movilidad geográfica y empleos en otros mercados laborales. Asimismo, como detallaremos en los capítulos de resultados, la muestra investigada presenta una proporción del 50,8% de personas con estudios universitarios en curso o finalizados, un porcentaje sensiblemente superior de los datos poblacionales (ver Serracant, 2013).

El instrumento híbrido de obtención de datos

El cuestionario de la encuesta Redemas ha sido organizado en cuatro bloques principales de una duración total de alrededor de dos horas. En el primer bloque se obtuvo información socio-económica sobre la persona encuestada; en el segundo se reconstruyó su trayectoria laboral de manera retrospectiva; en el tercero se introdujo una pequeña entrevista cualitativa; mientras que en el cuarto se obtuvo, mediante un generador de nombres, el listado de 20 personas que componen la red social del joven. Asimismo, se grabó todo el proceso de interacción entre entrevistador y encuestado, permitiendo la recolección de ulteriores datos narrativos. La investigación se beneficia del software *Egonet* para obtener cuatro tipos de datos producidos mediante un único instrumento:

1. *Atributivos*. Este bloque se centra en las características sociodemográficas de las personas entrevistadas y de su familia.
2. *Longitudinales*. Esta parte de la encuesta se basa en una *life history grid*, esto es, una parrilla temporal en que se van situando todos los eventos que componen la trayectoria formativo-laboral de la persona encuestada (Figura 2). De esta manera, mediante el dibujo del encuestado (o del entrevistador), se recogen los eventos educativos o de empleo, los acontecimientos laborales de carácter informal y los períodos de desempleo, con o sin prestación. Asimismo, para cada actividad laboral (además de conocer sus características) se preguntaba por el mecanismo de acceso al empleo (por vía formal o por contacto) y, en el caso de acceso por mecanismos informales, se especificaba el contacto concreto (nombre o pseudónimo) que había facilitado la inserción. Posteriormente al dibujo, toda la información se registró en base de datos.

Figura 2
Ejemplo de una “life history grid”
de un encuestado



Fuente:
Verd et al. (2016a)

3. *Cualitativo*. El tercer bloque, como parte intermedia de la encuesta, se utilizó como una especie de pausa de descanso en el proceso de recogida de los datos cuantitativos que

exigen más concentración y memoria. Concretamente, consiste en una breve parte narrativa basada en tres preguntas abiertas: (a) la primera indaga en la percepción de agencia de los entrevistados a lo largo de la trayectoria educativa y laboral recogida en el segundo bloque; (b) la segunda pregunta identifica qué recursos (esto es, los recursos económicos familiares, los contactos personales, el capital humano u otros) han sido los más importantes para el desarrollo de la trayectoria, mientras que la tercera (c) interroga al entrevistado sobre cuál de los dos acontecimientos, el formativo o el laboral, resultan más importantes en su trayectoria (puntos de inflexión). Asimismo, como hemos señalado, esta parte de naturaleza más cualitativa se integra con los datos narrativos derivados de la grabación de la encuesta.

4. *Reticular*. En el último bloque se usó un generador de nombres para recoger la composición de la red así como su estructura. Concretamente, en el marco del proyecto, este instrumento se basa en un listado de 20 contactos mediante el cual se detallan las características de los mismos así como el tipo de vínculo entre *ego* y *alter*. Con relación a esta última información, se ha incluido la cuestión de si el contacto ha transmitido información durante la búsqueda de empleo o ha influido directamente en el proceso de reclutamiento, si esta ayuda ha propiciado una inserción y, en este caso, las características del empleo obtenido (esto es, los resultados laborales de la ayuda). Asimismo, mediante los datos sobre las trayectorias recogidos en el segundo bloque, también se vincularon los contactos de la red con los empleos concretos en los que se habían facilitado ayuda. Además de los indicadores de composición de la red, se obtuvieron también datos estructurales sobre la relación *alter-alter*, que aunque no son objeto específico de este estudio han sido utilizados para visualizar, describir y explorar el papel de los contactos personales en casos paradigmáticos de la muestra en otros estudios (Muntanyola, Vacchiano & Barranco, 2017), ayudando a la interpretación y contextualización de los resultados de esta investigación (Figura 3).

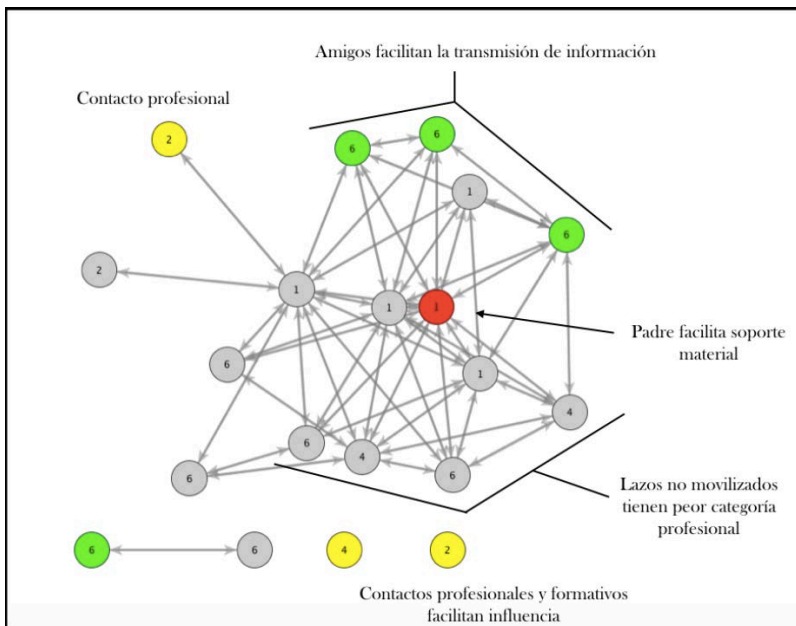
En relación a este último bloque, el generador de nombres, basado en McCarty (2002), consistía en la siguiente pregunta:

«Por favor, escriba una lista de 20 personas de 18 o más años que usted conozca por su nombre y viceversa, con las que ha tenido contacto al menos en los dos últimos años por cualquier medio de comunicación y que además pueda volver a contactarla si fuese necesario o conveniente».

Se pedía a los encuestados que indicaran tanto personas próximas como también otras que las hubieran ayudado a buscar o encontrar empleo. El límite de 20 *alters* ha sido establecido, a partir de análisis precedentes, como suficiente para detectar tanto los lazos fuertes como los débiles de la red personal, sin variaciones sustanciales en su composición y estructura al aumentar el número de *alters* (McCarty, Killworth & Rennell, 2007).

Figura 3

Una red de relaciones *Ego-alter* y entre *alters* visualizada con el programa Visone



Fuente:

Muntanyola et al. (2017)

El Generador de nombres es uno de los instrumentos clásicos para la medición del capital social, así como uno de los más utilizados en el ámbito de la TARS (Lin, 1999; Van der Gaag et al., 2004). Actualmente, como señalamos en el primer capítulo, otras alternativas utilizadas por los investigadores son el Generador de posiciones de Nan Lin (Lin & Dumin, 1986) o el Generador de recursos de Snijders (1999). Mientras que el generador de posiciones consiste en un listado de posiciones o status accedidos (y movilizados) por el actor focal, el generador de recursos aplica una lógica distinta para medir el CS, y averigua cuáles son los recursos accesibles por el individuo mediante la propia red de relaciones, a través un listado fijo que indica varios mecanismos de apoyo relacionados con la vida individual o familiar (como asistencia legal o médica, por ejemplo).

Con respecto a los estudios sobre el mercado del trabajo, el generador de nombres se ha aplicado para identificar el peso del CS sobre los resultados o el apoyo laboral para analizar aspectos estructurales (Burt, 1992; Martí, Bolívar & Lozares, 2017a) y también para averiguar los nexos causales entre la composición de la red y los resultados laborales (Campbell, Marsden & Hurlbert, 1986; Barbieri, 1997); aspectos que también han sido investigados por los estudios sobre redes y empleo mediante el generador de posiciones (Lin & Dumin, 1986; Lai et al., 1998; Erickson, 2001; Son & Lin, 2012), mientras que pocos estudios han implementado el generador de recursos con este enfoque (Atilano Pena-López & Sánchez-Santos, 2017). Según Van der Gaag et al. (2004) la principal ventaja del generador de nombres en comparación con el generador de posiciones de Lin es que este instrumento permite obtener información más detallada sobre el capital social y sobre los vínculos entre ego-alter así como sobre el uso efectivo de los recursos por parte de las personas que buscan empleo, esto es, el capital social *movilizado*. Por contra, según estos autores, el Generador de nombres es ciertamente el instrumento más costoso en comparación con las otras alternativas.

Con todo, Van der Gaag et al. (2004) señalan que la elección de uno de los tres instrumentos depende de los objetivos específicos planteados por los investigadores. Los autores señalan que el Generador de nombres representa la herramienta más adecuada en investigaciones que se centran en diferentes aspectos del capital social, mien-

tras que es preferible usar el Generador de posiciones o el Generador de recursos cuando los intereses de investigación se orientan hacia un aspecto específico. Asimismo, el Generador de nombres se convierte en la única opción en el caso de que el estudio plantee indagar en la estructura o forma de la red, aspecto que también forma parte del abanico de intereses del proyecto Redemas. Con ello, puesto que la decisión metodológica sobre este aspecto se enmarca en las líneas generales del proyecto, la fiabilidad del Generador de nombres y su amplio uso en el ámbito de la TARS convierte esta herramienta en un instrumento válido para aplicar de manera idónea, incluso más particularizada, el «esquema «acceso-uso-retornos» de Lin (1999).

Finalmente, como hemos señalado, definimos el instrumento de recogida de datos implementado en el marco del proyecto Redemas como un «dispositivo híbrido» de recolección de datos (Axinn & Pearce, 2006). Como señalan Verd et al. (2016a, p. 3), generalmente mediante el término “híbrido” se entienden: «(...) formas mixtas de obtención o análisis de datos que combinan en un mismo procedimiento aspectos cuantitativos y cualitativos». Principalmente, la literatura sobre métodos mixtos se centra en señalar los avances relacionados con el proceso de integración entre dispositivos “puros” de obtención de datos cuantitativo o cualitativo, mientras que el debate sobre las herramientas que por sí solas producen a la vez información cuantitativa y cualitativa ha sido menos frecuente (Verd et al., 2016a). En este último caso, el instrumento de obtención de datos integra a la vez características más formalizadas, como las encuestas, con otros métodos de recolección más abiertos (Verd et al., 2016a). El principal referente en este sentido es el trabajo de Axinn y Pearce (2006) sobre el estudio de las comunidades rurales en Nepal mediante el calendario de historia vecinal (*neighborhood history calendar*) y, parcialmente, el trabajo de Letenyei, Bodor-Eranus y Nagy (2013) mediante lo que definen como «encuesta elástica» (*elastic survey*).³²

³² En el primer caso, como explican Verd et al. (2016a), el instrumento de Axinn y Pearce (2006) es una adaptación del calendario de historia de vida, de carácter cuantitativo, ideado por Freedman et al. (1988). En relación al *elastic survey* de Letenyei et al. (2013), en cambio, el instrumento consiste en una encuesta estructurada en la que los encuestadores “abren” las categorías de las

5.3

Operacionalización

La integración metodológica planteada por el *método híbrido* de obtención de datos nos ha permitido combinar el análisis a través técnicas cuantitativas y cualitativas para alcanzar los objetivos específicos de la tesis. Precisamente, a partir del diseño teórico-metodológico, nos hemos propuesto alcanzar dichos objetivos a través una primera fase cuantitativa y una segunda fase de análisis de datos narrativos. Como hemos señalado a lo largo del texto, el encañamiento entre las dos fases responde principalmente a la exigencia de no atenerse rígidamente a una única mirada. Si bien el análisis cuantitativo se centra en medir el uso de las redes en los procesos de búsqueda e inserción laboral y describir las desigualdades generadas en la inserción por el capital social, el análisis cualitativo, por su parte, identifica los mecanismos por los que se generan dichas desigualdades en la vida social de los/as jóvenes, lo que nos permite obtener una comprensión más completa de los resultados y los procesos inherentes en las redes (Bolíbar et al., 2013). Con ello, la lógica cuantitativo-cualitativo no expresa un «vínculo débil» entre las dos fases de análisis, sino que contempla el uso de ambos tipos de información para responder a los mismos interrogantes, aunque en un plano distinto.

Así pues, en esta sección explicitamos la operacionalización en categorías y variables tanto en la aproximación cuantitativa como en la cualitativa. Como se ha señalado en el modelo de análisis, mediante la aproximación cuantitativa respondemos a los primeros dos objetivos de la tesis, (1) *las redes como método de búsqueda* e (2) *Inserción y desigualdades*. Consecuentemente, el análisis de los datos narrativos responde al tercer objetivo de esta tesis, (3) *los mecanismos del capital social*. En este caso, en el apartado de la aproximación cualitativa describimos también la sub-muestra analizada para alcanzar este objetivo, además de definir las categorías de análisis.

preguntas cerradas a la percepción de los entrevistados. De esta manera, si estos últimos consideran oportuno añadir una categoría, los encuestadores recogen esta información y, posteriormente, la incorporan a los datos cuantitativos para enriquecerlos (Verd et al., 2016a).

La aproximación cuantitativa

Cómo hemos señalado, mediante el análisis de los datos cuantitativos investigamos las redes como canal de búsqueda, la asociación entre inserción mediante contactos y empleos obtenidos y también indagamos la asociación entre los patrones de movilización del CS y las características de los encuestados/as. Asimismo, como detallaremos más adelante, mediante distintos modelos de regresión logística multinivel indagamos, entre los demás aspectos, el vínculo entre la posición social, las redes y los resultados laborales, evaluando los efectos de la crisis en relación a estos aspectos. Así pues, en la tabla 8 señalamos los indicadores empíricos específicos para cada uno de nuestro ejes de análisis, en el marco de la aproximación cuantitativa.

Tabla 8
Operacionalización de los eje de análisis
en la aproximación cuantitativa

Eje de análisis	Indicadores
<i>Posición social</i>	
Género	Sexo (hombre o mujer)
Origen	País de nacimiento (España o Extranjero)
Edad	Edad actual o edad del encuestado en el momento del evento laboral en los contrastes en los que la variable dependiente es el empleo obtenido.
Nivel educativo	En los análisis de regresión logística multinivel con variables dicotómicas: - Universitarios o no universitarios En otros análisis: - obligatorios - postobligatorios - universitarios
Posición de partida	Categoría profesional más alta entre los padres (definición en Tabla 11): - Empresarios/as y directivos/as - Técnicos/as - Trabajadores/as poco o semicualificados/as
<i>Capital social</i>	
Accedido	Características <i>alters</i> en la red según: - categoría profesional

<p>Movilizado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - proximidad afectiva (íntimo, próximo, nada próximo) <p>Sub-red de <i>alters</i> movilizados según:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nivel educativo - categoría profesional - proximidad afectiva <p>también se incluye en otros análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ámbito de conocimiento (familiar, profesional, formativo, amistad) - homofilia de sexo
<p><i>Mecanismos del CS</i></p>	<p>“¿En qué momento el contacto te ha proporcionado ayuda?” [v19.2, ver Anexo A]</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿En el momento de informarte y buscar empleo? <i>Alter</i> facilita información - ¿En el momento de la contratación o inserción? <i>Alter</i> facilita influencia - ¿En ambos momentos? <i>Alter</i> ayuda con los dos mecanismos
<p><i>Retornos socioeconómicos del CS</i></p>	<p>Características de los empleos obtenidos, según:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipo de relación laboral (irregular, temporal, autónomo o indefinido) - Categoría profesional (cualificado o no cualificado)

Como señala la tabla 8, operacionalizamos la posición social de los encuestados considerando las desigualdades de base derivadas por el género (hombre, mujer), el país de origen (autóctono o extranjero) y la edad. Asimismo, consideramos la *posición de partida*³³ y el nivel educativo como los dos otros indicadores que articulan las que, en el sentido de Crompton (2010), son las «oportunidades de vida» de los encuestados. Sobre este particular, cabe profundizar en el detalle de los sistemas de clasificación de la estratificación social, mediante los cuales identificamos la posición social. En general, indicadores como la clase social³⁴, de tradición marxista (Crompton, 2010, 2013), el

³³ Mediante el término *posición de partida* conceptualizamos la influencia de los estatus adscritos (estatus de los padres) para determinar la posición ocupada por los individuos en la estructura social en un momento determinado (Blau & Duncan, 1967; Lin, 1999, 2001a). En este sentido, mediante este concepto, operativizamos las constricciones (y las oportunidades) derivadas por la estructura social en razón del origen familiar, considerada como unidad básica de las desigualdades de partida de los jóvenes (Crompton, 2010).

³⁴ En síntesis, la génesis de la noción de clase social ha de encontrarse en clásicos como Marx y Weber (Wyczykier, 2015). En épocas recientes el trabajo de Goldt-

concepto de posición de Bourdieu (1986, 2002; ver también Bourdieu & Wacquant, 2005) o el de «estatus socioeconómico» o SES (*socioeconomic status*) (Jeynes, 2002; Rubin et al., 2014) son los más utilizados en las ciencias sociales (Crompton, 2010; Connelly, Gayle & Lambert, 2016; Rubin et al., 2014)³⁵.

A pesar de las diferencias entre estas tres aproximaciones, el uso de las categorías de estratificación ocupacional para determinar la posición social de los individuos ha sido la prerrogativa de los estudios

horpe ha marcado una de las clasificaciones más influyentes (Erikson & Goldthorpe, 1993) junto a las contribuciones de Erik Olin Wright (1996), aunque también se han producido otros esquemas de clasificación en los últimos años (Skeggs, 2004; Warhurst & Nickson, 2007; Savage, 2013). Con todo, como señala Rosemary Crompton (2010), en las ciencias sociales no existe una definición única para identificar la “clase social” de los individuos, ya que en la mayoría de los casos esta depende de los elementos teóricos, del enfoque y de los objetivos de análisis de una investigación.

³⁵ Más allá de las diferentes acepciones, todos estos conceptos favorecen la exploración de los sistemas de estratificación de una cierta sociedad, ayudando a estudiar las desigualdades económico-sociales. Con el concepto de «estatus socioeconómico» los estudios diferencian entre grupos e individuos mediante indicadores como el salario, el prestigio ocupacional y el nivel educativo (Jeynes, 2002; Rubin et al., 2014). Según algunos autores (Crompton, 2010; Rubin et al., 2014), este indicador es “menos estable” que el concepto de clase social ya que identifica la posición de los individuos en un momento determinado, pero pierde capacidad en medir las diferencias inherentes a los estatus adscritos entre individuos (Rubin et al., 2014). Esta lógica es particularmente oportuna en el caso particular de los jóvenes. Como señalan Connelly et al. (2016), en el contexto de las economías post-fordistas, marcadas por la transitoriedad del empleo, resulta más difícil concebir indicadores de la posición social marcados por las características del empleo, es decir, nace el problema de cómo clasificar aquellas personas que no trabajan o con una trayectoria constelada por cambios sectoriales, de prestigio ocupacional o niveles salariales. Por otro lado, la idea de posición de Bourdieu, como hemos tratado a lo largo de este texto, reconoce un criterio de diferenciación más refinado, considerando la distinta dotación de capitales entre individuos (económicos, culturales y sociales) en el marco de su teoría del campo (ver Bourdieu & Wacquant, 2005). Con todo, considerada la importancia y el peso de esta teoría, su operacionalización para el concepto de *posición social* habría resultado un proceso demasiado costoso en el marco de esta investigación, puesto que nuestro enfoque estudia exactamente cómo interactúan e influyen los tres capitales en los resultados socioeconómicos, aunque mediante una lógica distinta. No obstante, cabe señalar que existen validos ejemplos que han apostado por esta vía (ver Savage, 2013).

científico-sociales a partir de los años cincuenta (Crompton, 2010). Según Connelly et al. (2016, p. 2) la justificación para el uso de dichas categorías es que estas son: «(...) reliable, parsimonious indicators of the social positions of individuals». Incluso Bourdieu, en su perspectiva, reconoce que la categoría ocupacional es «a good and economical» indicador de la posición en el espacio social (en Crompton, 2010, p. 13), aunque la creciente transitoriedad del empleo ha debilitado la capacidad de las categorías ocupacionales de arrojar luz sobre la estratificación social en el medio juvenil (Connelly et al., 2016).

En esta investigación hemos considerado las categorías de estratificación ocupacional como las más idóneas para interpretar las *desigualdades de partida* de los/as jóvenes (esto es, la categoría ocupacional más alta entre los padres, según el criterio de “posición dominante”, ver Fachelli & López-Roldán, 2015)³⁶ integrando esta diferenciación con los recursos adquiridos por los encuestados (principalmente el capital humano) para identificar la *posición social* en su globalidad (Blau & Duncan, 1967; Lin, 1999, 2001a; Bruce & Yearley, 2006; Furlong, 2009a, 2009b). Creemos que estos indicadores constituyan una operacionalización idónea de *la posición social* de los individuos. A partir de las diferencias sociodemográficas, por un lado, consideramos el peso de la posición familiar como unidad básica de las desigualdades de origen, contemplando el peso de los estatus adscritos en la posición ocupada por los individuos en la estructura social (Crompton, 2010). Por otro, integramos este indicador posicional con el nivel educativo adquirido, en un contexto donde la educación tiene un papel siempre más importante en las estrategias

³⁶ El criterio de “posición dominante” es alternativo al “modelo convencional” que considera el origen social a partir de la ocupación del padre (Erikson & Goldthorpe, 1993). Este criterio asume que es el estatus más alto en la familia lo que configura: «(...) un estándar de vida que es alcanzado y compartido por el conjunto de miembros de la unidad familiar» (Fachelli & López-Roldán, 2015, p. 46). Sobre este aspecto, otros criterios señalados por Korupp, Ganzeboom y Van Der Lippe (2002), son el modelo unido (Joined Model) y el modelo del rol sexual (Sex-Role Model). Mientras que el primero tiene en cuenta la distancia entre los estatus del padre y de la madre tomando un valor intermedio, el segundo asume que las madres determinarían en mayor medida las posiciones alcanzadas por las hijas, y los padres las de los hijos (ver Fachelli & López-Roldán, 2015, p. 46)

de posicionamiento social, los procesos de acumulación del capital social juveniles y, en general, en las trayectorias laborales (Furlong & Cartmel, 2001).

En general, como sugiere Crompton (2010, 2013), no existen evidencias empíricas convincentes para disuadir del uso de la estratificación ocupacional como *proxy* de la estructuración social para colectivos que no sufren tan gravemente como los jóvenes el alto desempleo, la precariedad o las fluctuaciones sectoriales, salariales u ocupacionales (Cardenal de la Nuez, 2006; Furlong, 2013). Con ello, según Crompton (2010, 2013), la categoría ocupacional constituye todavía un indicador económico, fiable e idóneo para identificar las desigualdades de partida. Por tanto, hemos utilizado las categorías ocupacionales más altas entre los padres para identificar las *desigualdades de partida* de los encuestados, diferenciando entre hijos/as de propietarios y directivos, técnicos o trabajadores poco o semicualificado, siguiendo un criterio de clasificación afín al enfoque «relacional» propuesto por Olin Wright (1996), como detallaremos más adelante.

Aclarados estos aspectos, en la tabla 9 operacionalizamos todos los demás conceptos que utilizamos en los análisis, con relación a la fuerza del vínculo entre *ego* y *alter*, el ámbito de conocimiento de los contactos, el grado de movilización de la red, la homofilia de estatus y los mecanismos formales de acceso al empleo.

Tabla 9
Operacionalización de otros conceptos
en la aproximación cuantitativa

<i>Otros conceptos</i>	<i>Indicador</i>
Fuerza del vínculo	Proximidad afectiva entre <i>ego</i> y <i>alter</i> : - íntimo - próximo - nada próximo
Ámbito de conocimiento	El <i>alter</i> es un familiar El <i>alter</i> es un contacto profesional El <i>alter</i> es un contacto del ámbito formativo El <i>alter</i> es un amigo El <i>alter</i> es un contacto asociativo

Similitud	El <i>alter</i> es un vecino Misma característica entre <i>ego</i> y <i>alter</i> : 1. nivel educativo 2. categoría profesional 3. origen 4. sexo
Grado de movilización Mecanismos formales	Número de <i>alters</i> movilizados En relación a la última búsqueda de empleo: - Anuncios - Oficina de ocupación pública o privada - Página corporativa de empresa - Redes sociales virtuales (generales o profesionales) - Portales en línea - Empresas de trabajo temporal (ETT) En relación a los eventos de la trayectoria: - Aplicación directa - Canales formales (Oficina de ocupación pública o privada, convocatorias públicas, empresas de trabajo temporal)

Con relación a la operacionalización del capital social, se han usado los datos provenientes del Generador de nombres para sumar el número total de contactos con empleos cualificados presentes en la red personal, midiendo el capital social accedido a través del criterio “*total accessed prestige*” (Hsung & Hwang, 1992, citado por Van der Gaag et al., 2004). Asimismo, también se ha considerado la suma del número de los lazos más débiles como un indicador de la presencia de recursos más valiosos en la red de relación (Granovetter, 1973) en coherencia con la teoría de los recursos sociales de Lin (1999). La movilización del capital social se ha operacionalizado diferencialmente según los análisis: (1) para averiguar la probabilidad de recepción o eficacia del ayuda (capítulos 6 y 7) se han considerado las características de los *alters* concretos movilizados (como el nivel educativo, el sexo o la categoría profesional), mientras que para el modelo *status attainment* (capítulo 7) se han introducido las características globales de la sub-red de contactos movilizados a lo largo de la trayectoria laboral (número de contactos totales movilizados, número de movilizados con empleo cualificado o número de lazos débiles movilizados). Esta diferenciación depende de los fundamentos teóricos en la base del contraste planteado en las hipótesis relacionadas para estos aspectos.

La aproximación cualitativa

Mientras que con la aproximación cuantitativa nos proponemos alcanzar los dos primeros objetivos de esta investigación (esto es, describir la importancia del CS como método de búsqueda y las desigualdades generadas por las redes en la inserción), el análisis de la parte narrativa de la encuesta nos permite analizar la interacción entre las personas que buscan empleo, los contactos y las empresas y comprender mediante qué mecanismos específicos se reproducen dichas desigualdades en los distintos grupos sociales, abordando de manera más particularizada la interacción entre agentes en el flujo de la vida social (Crossley, 2010; Molina, 2010). Como hemos señalado a lo largo del texto, sabemos que los principales mecanismos estudiados por la literatura sobre redes y empleo son la *transmisión de información* sobre ofertas de empleo (*information flow*) y los mecanismos de *influencia* de los contactos en los procesos de reclutamiento (*influence flow*). Con todo, el CS genera también mecanismos de apoyo expresivo a lo largo de las trayectorias formativo-laborales, que no se orientan estrictamente a un objetivo instrumental, como la búsqueda de empleo, y que sin embargo juegan un papel importante en la reproducción de las desigualdades sociales. Con ello, cabe adoptar un enfoque diacrónico considerando el empleo juvenil como un recorrido en el que las diferencias de estatus y recursos fundamentan la activación de mecanismos basados en la *reciprocidad* (Lin, 2001a), el *control*, la *dependencia* o la *cooperación* (Tindall & Wellman, 2001), aspectos que hemos señalado precedentemente a lo largo del texto. Con ello, precisamente, nuestro análisis indaga estos aspectos mediante dos categorías principales, que detallamos en la tabla 10:

- (1) *Agencia*. Indaga la agencia de los actores implicados en el proceso de interacción que moviliza los recursos de las redes. Investiga las estrategias mediante las cuales jóvenes de distinta posición social movilizan los propios contactos, así como las motivaciones de los contactos para facilitar ayuda a lo largo de las trayectorias formativas y laborales. Asimismo, explora el rol jugado por las empresas en estos procesos, captando cuál es la estrategia de los empleadores en los pro-

cesos de selección del personal, y evidenciando las mayores diferencias entre los grupos sociales.

- (2) *Mecanismos*. Indagamos las diferencias entre grupos sociales con relación a los recursos facilitados por los contactos, basándonos en cinco categorías. Investigamos el (a) soporte material, (b) emocional o (c) la influencia de los contactos en las estrategias de inserción de los/as jóvenes, mediante sugerencias, orientaciones o presiones. Asimismo, indagamos diferencias relevantes entre los grupos sociales en relación con mecanismos instrumentales como (d) la transmisión de información o (e) la intermediación entre individuos y empleadores.

Tabla 10
Las categorías del análisis cualitativo

Categorías	Caracterizadas por
<i>C.1. Agencia</i>	
C.1.1. Ego	Estrategias de movilización de los contactos personales
C.1.2. Alter	Motivaciones, intereses y lógica de la ayuda
C.1.3. Empresas	Estrategias adoptadas en los procesos de reclutamiento
<i>C.2. Mecanismos</i>	
C.2.1. Soporte material	Soporte mediante recursos materiales a lo largo de la trayectoria
C.2.2. Soporte emocional	Protección emocional, apoyo mutuo y solidaridad
C.2.3. Orientaciones	Soporte o guía para la formación de aspiraciones, proyectos o estrategias de posicionamiento social
C.2.4. Información	Flujo de información sobre ofertas de empleo.
C.2.5. Influencia	Intervención de los contactos para influir en el proceso de reclutamiento o ejercer de puente entre individuos y empleadores.

El análisis de estos aspectos, mediante los datos narrativos de la encuesta, se basan en una sub-muestra de 151 jóvenes seleccionados por haber indicado los contactos personales como uno de los dos

principales recursos más importantes para el desarrollo de la propia trayectoria laboral. Con ello, esta fase nos permite investigar las desigualdades generadas por las redes contextualizando los aspectos indagados en el marco de la historia educativa, laboral y de vida específica de los encuestados/as (Gerring, 2007). Como hemos señalado, adoptamos la lógica de clase «relacional» de Erik Olin Wright (1996) distinguiendo entre hijos de propietarios, técnicos o trabajadores poco o semicualificados que tuviesen o no estudios universitarios. Nuestra intención ha sido considerar de forma diferenciada a aquellos encuestados/as cuyas familias tienen capacidad de contratación (propietarios) y mayor capacidad de influencia (directivos) respecto del resto de familias, que distinguimos por la cualificación profesional.

Nuestro objetivo, en esta fase, ha sido comprender cómo la posición de partida influye en los recursos movilizados por los individuos, considerando dos dimensiones de la posición social que en el marco teórico se han destacado como factores clave en los procesos de inserción laboral de la población joven: la posición ocupacional de los padres y los estudios de los/as jóvenes. En lo que respecta a la primera cuestión, hemos tomado como referencia la clasificación de las tres categorías explicitadas (propietarios/as y directivos/as, técnicos/as, trabajadores/as). Con respecto al nivel educativo, hemos distinguido entre jóvenes con y sin estudios universitarios finalizados.

Tabla 11^a
Posición de origen familiar

<i>(1) Propietarios/as y directivos</i>	<i>(2) Técnicos/as</i>	<i>(3) Trabajadores/as poco o semicualificado</i>
Propietarios/as pequeña (<10 empleados), mediana (10-250 empleados) o gran empresa (> 250 empleados)	Técnicos/as alto y científicos e intelectuales asalariados	Trabajadores/as cualificados y “coordinadores”
Directivos/as pequeña (<10 empleados), mediana (10-250 empleados) o gran empresa (> 250 empleados)	Técnicos/as medios	Trabajadores/as semicualificados
Trabajadores/as autónomo con cualificación	Cuadros medios	Trabajadores/as poco o no cualificados

media o alta

a) Para revisar todas las categorías utilizadas en la encuesta ver: Anexo, bloque A, variable 9.3. Relación con los medios de producción

A partir de estas dimensiones hemos creado seis grupos de jóvenes para nuestro análisis cualitativo, como se muestra en la tabla 12.

Tabla 12

Características de la submuestra utilizada para el análisis de los datos narrativos.

	Propietarios/as y directivos/as		Técnicos/as		Trabajadores/as		Total
	Universitarios	Sin estudios	Universitarios	Sin estudios	Universitarios	Sin estudios	
Sexo							
Hombre	18 (66.7%)	6 (46.2%)	13(43.3%)	4 (33.3%)	18(69.2%)	17(39.5%)	76(50.3%)
Mujer	9 (33.3%)	7 (53.8%)	17(56.7%)	8 (66.7%)	8(30.8%)	26(60.5%)	75(49.7%)
Edad							
20-24	7(26.9%)	2(15.4%)	8(26.7%)	4(33.3%)	7(26.9%)	9(20.9%)	37 (24.7%)
25-29	6(23.1%)	7(53.8%)	7(23.3%)	5(41.7%)	10(38.5%)	14(32.6%)	49 (32.7%)
30-34	13(50.0%)	4(30.8%)	15(50.0%)	3(25.0%)	9(34.6%)	20(46.5%)	64(42.7%)
Origen							
Autóctono	22 (84.6%)	12(92.3%)	27(90.0%)	8(66.7%)	25(96.2%)	35(81.4%)	129(86%)
Otro País	4 (15.4%)	1 (7.7%)	3 (10.0%)	4 (33.3%)	1 (3.8%)	8 (18.6%)	21 (14%)
Total	27(17.3%)	13(8.7%)	30(20.0%)	12(8.0%)	26(17.3%)	43(28.7%)	151(100%)

5.4

Estrategia de análisis

En esta sección explicitamos la estrategia de análisis planteada para obtener nuestros resultados tanto en la fase cuantitativa como en la fase cualitativa, describiendo los aspectos específicos de las técnicas de análisis utilizadas. Con relación a la aproximación cuantitativa, la naturaleza de los datos obtenidos nos ha permitido diferenciar entre tres unidades de análisis distintas: *egos*, *alters* y *eventos laborales*. Con todo, siendo los datos de naturaleza jerárquica, buena parte de los análisis se han realizado mediante modelos de regresión logística multinivel (Murillo Torrecilla, 2008). De este modo hemos podido explicar la varianza de las variables dependientes considerando la estructura multinivel de los datos, como detallaremos más adelante. Asimismo, en la aproximación cuantitativa hemos adoptado también otras técnicas de análisis univariada y bivariada (esto es, tablas de contingencias, comparaciones de medias y regresiones lineales) (López-Roldán & Fachelli, 2015). En relación a la aproximación cualitativa, en cambio, hemos realizado un análisis del contenido (AC) narrativo de la encuesta.

Resumimos en la tabla 13 la adecuación de las diferentes técnicas utilizadas a las hipótesis u objetivos planteados.

Tabla 13
Técnicas utilizadas para contrastar
las hipótesis de investigación

Hipótesis	Unidad	Técnica de análisis
H1.1	ego	Estadísticos descriptivos, comparaciones de media (ANOVA) y Regresión lineal
H1.2	alter	Regresión logística multinivel
H1.3	alter	Regresión logística multinivel
H2.1	alter	Regresión logística multinivel
H2.2	evento	Regresión logística multinivel
H2.3	evento	Regresión logística multinivel
Objetivo 3	ego	Análisis del contenido (AC)

Como hemos señalado, un parte importante del análisis realizado se basa en modelos de Regresión Logística Multinivel (RLM). Inicialmente, el análisis multinivel se concibió como ampliación de los modelos de regresión lineal, aunque en las últimas décadas se ha ido desarrollando también la posibilidad de construir modelos con variables de tipo categórico (Merino, 2017). La principal aportación de esta técnica de análisis es que procura entender el peso de los factores contextuales en la expresión de un fenómeno, dando respuesta a la necesidad de analizar la relación entre las unidades de análisis y el contexto donde se generan las observaciones (Pardo, Ángel & San, 2007). Con ello, tradicionalmente, las ciencias sociales utilizan técnicas de análisis cuantitativas para analizar conjuntamente las características de una unidad de análisis (personas, organizaciones o países) con otras variables de contexto, si bien estas últimas no se configuran únicamente como un atributo de la unidad misma. Los análisis de este tipo resultan inexactos, ya que tratan los datos como si estos se articulasen en un único nivel, cayendo en la llamada «falacia ecológica»: es decir, atribuyen erróneamente las características de un contexto a las unidades de análisis (Murillo Torrecilla, 2008).

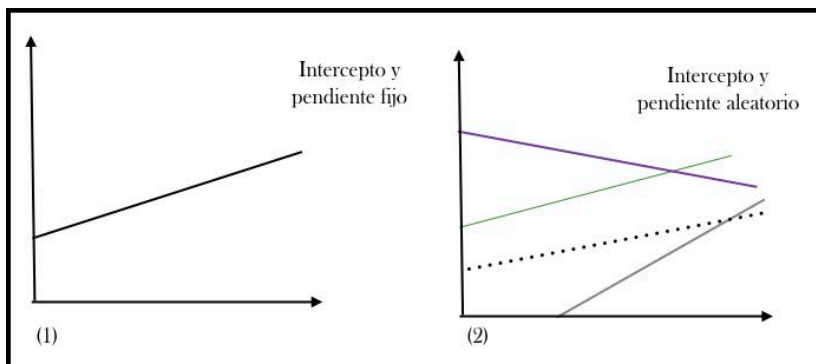
Para evitar este problema cabe considerar que las observaciones que investigamos se articulan en múltiples niveles. Ello significa que algunas variables están agrupadas dentro otras variables y, en este sentido, los datos que estamos analizando se organizan siguiendo un orden jerárquico. En el caso de base de datos de este tipo, la estrategia de análisis multinivel permite trabajar con dos (o más) niveles de análisis, dependiendo del número de niveles en que se articulan nuestros datos. Como hemos señalado, en definitiva, los modelos multinivel³⁷ representan ampliaciones de los modelos de regresión lineal y logística, ya que nos permiten elaborar varios modelos de

³⁷ Existen diferentes denominaciones para referirse a los modelos multinivel. En general, son denominados también modelos jerárquicos (por la estructuración de los datos), modelos mixtos (porque utilizan parámetros fijos y parámetros aleatorios) o también simplemente “regresión lineal (o logística) multinivel”. En la literatura anglosajona la denominación más extendida utilizada es *multilevel modeling* (Merino, 2017)

regresión para cada nivel de análisis, permitiéndonos entender la interacción en cada uno de ellos (Murillo Torrecilla, 2008).

Figura 4

Comparación entre un modelo de regresión lineal (1) y un modelo de regresión lineal multinivel (2), con el modelo general (línea discontinua) y los modelos de cada grupo (líneas coloreadas).



Fuente:
elaboración propia

Lo datos de redes producidos mediante el generador de nombres son datos de naturaleza jerárquica. Significa que consideramos los alters como unidad de análisis, que cada uno de ellos es parte de un red de 20 personas y que los egos (y sus características) representan el contexto en el que se generan. Asimismo, también los datos producidos mediante la parrilla temporal (*life history grid*) se basan en la misma lógica jerárquica, puesto que los eventos laborales (como unidad de análisis) se generan en el contexto de una trayectoria laboral específica, esto es, la trayectoria del encuestado articula el segundo nivel de los datos. Con ello, la naturaleza no independiente de estos datos exige la aplicación de modelos multinivel, que han sido aplicados en investigaciones precedentes de análisis de redes personales (ver, entre otros, Snijders et al., 1995; De Miguel & Tranmer, 2010; Lubbers et al., 2010; Crossley et al., 2015). Esencialmente, dos son los conceptos fundamentales para comprender la lógica del análisis multinivel: (1) la diferencia entre los efectos aleatorios y los efectos fijos, y (2) la correlación intraclase:

1. Para entender la distinción entre coeficiente aleatorio (*random effect*) y coeficiente fijo (*fixed effect*), cabe considerar que en los modelos de regresión lineal clásicos los parámetros, el intercepto y la pendiente, son comunes a todos los sujetos: es decir, son estimados a partir de todas las observaciones y se asumen como coeficientes fijos, representativos de toda la muestra. En una estructura multinivel, en cambio, estos coeficientes son aleatorios: es decir, cada grupo tiene su propio intercepto y pendiente, como representación específica de cada contexto. Con ello, los coeficientes de regresión del nivel 1 se regresan en el nivel superior, y así sucesivamente hasta obtener un modelo general. Esta distinción representa la gran aportación del análisis multinivel, ya que la composición de los modelos multinivel en dos partes (una parte general, fija, y una variable, que varía en cada grupo) implica que las variables interactúan en distintos niveles (*interacción internivel*). Así pues, básicamente se puede estimar el efecto de las variables — o factores — explicativas del fenómeno a través de los efectos fijos y la estimación de qué parte de la variabilidad podría ser imputable a cada nivel a través de los efectos aleatorios (Snijders et al., 1995). De esta manera, un modelo de regresión lineal a dos niveles que predice el efecto de X sobre Y puede formularse de la siguiente manera:

$$Y_{ij} = B_{0j} + B_{1j}X_{ij} + R_{ij},$$

donde

Y_{ij} es el valor de la variable dependiente

B_{0j} es el intercepto específico del nivel 2

B_{1j} es la inclinación de la recta de regresión

x_{ij} es el valor del predictor x

R_{ij} es la parte no explicada de la variable dependiente

(Snijders et al., 1995)

La ecuación difiere de los modelos de regresión lineal puesto que es un modelo de efectos mixtos, donde Y e R representan, en su conjunto, la parte aleatoria del modelo siendo el re-

sultado de los valores de x , la cual representa la parte fija de nuestro modelo como variable independiente o factor predictor³⁸.

2. La *correlación intraclase* (ICC) es la medida del grado de dependencia de las unidades de análisis (Murillo Torrecilla, 2008). Es una estimación de cuanto las unidades de análisis sean similares en un mismo grupo y, en este sentido, nos ayuda a comprender en qué medida los resultados de nuestro modelo general dependen de la homogeneidad del contexto. Si su valor se acerca a cero, significa que los grupos no son homogéneos internamente y por lo tanto este nivel grupal (este contexto) no influye en los resultados, ya que ser o no ser parte de un grupo es prácticamente irrelevante en el análisis. Por el contrario, si pertenecer a un grupo o contexto es importante y hay puntuaciones en los datos bastante similares a nivel interno, la diferencia entre grupos será más acentuada al existir una mayor variabilidad entre ellos, y por tanto también una mayor ICC. El coeficiente de correlación intraclase (ICC) es uno de los aspectos importantes a tener en cuenta a la hora de interpretar un modelo, ya que indica qué parte de la variabilidad total es debida a la variabilidad de las observaciones en los niveles.

Con todo, nuestros modelos se basan esencialmente en variables de tipo categórico y, por lo tanto, aplicamos esta lógica mediante la RLM. Siendo la variable respuesta de carácter dicotómico (por ejemplo, la obtención de empleo cualificado o no cualificado), asumimos que su transformación logarítmica implica una relación lineal con los factores predictores. Con ello, los resultados de nuestros modelos se basan en coeficientes de regresión, cuya interpretación se basa en los conceptos de probabilidad, *odds ratios* y *log odds*. Muy brevemente, asumido el concepto de probabilidad como un valor que varía entre 0 y 1 (Field, 2009), el *odds ratio* se define como

³⁸ Cabe señalar que a lo largo de esta investigación, como detallamos más adelante, utilizamos principalmente modelos de regresión con variable respuesta dicotómica, por tanto la ecuación descrita no se aplica a nuestros análisis, los cuales aplican una función logística. Pese a ello, la diferencia entre efecto fijo y aleatorio es central para comprender la lógica del análisis multinivel en su globalidad.

la posibilidad de que un evento ocurra frente a la posibilidad de que no ocurra (Szumilas, 2010), esto es, la posibilidad que nuestra variable respuesta asuma un valor en base a la referencia. La transformación desde la probabilidad al *odds* implica que al aumentar de la probabilidad aumenta también el valor del *odds*. Con ello, nuestros resultados de los modelos RLM se expresan mediante el logaritmo del *odds* (*log odds*), el cual puede asumir la forma negativa o positiva, como resumimos en la tabla 14:

Tabla 14
Comparación entre probabilidad, odds y log odds

Probabilidad	Odds	Log odds
.001	.0010010	-6.906755
.01	.0101010	-4.595120
.15	.1764706	-1.734601
.2	.25	-1.386294
.25	.3333333	-1.098612
.30	.4285714	-.8472978
.35	.5384616	-.6190392
.4	.6666667	-.4054651
.45	.8181818	-.2006707
.5	1	0
.55	1.222222	.2006707
.6	1.5	.4054651
.65	1.857143	.6190392
.7	2.333333	.8472978
.75	3	1.098612
.8	4	1.386294
.85	5.666667	1.734601
.999	999	6.906755
.9999	9999	9.210240

Fuente:

Institute for Digital Research (<http://stats.idre.ucla.edu/>)
última consulta Marzo 2017

En síntesis, el análisis multinivel se aplica para todos aquellos conjuntos de datos en los que las observaciones no son independientes, y que además pueden estar agrupadas en diferentes niveles. Esta atención hacia el tipo de estructuración de los datos soluciona el problema de la dependencia entre los datos y permite obtener resultados más sólidos y fiables (Cebolla Boado, 2013; Merino, 2017).

Para abordar el tercer objetivo hemos analizado el contenido narrativo de 151 encuestas de jóvenes. El análisis se ha realizado mediante el Análisis del Contenido (AC) tanto del bloque 3 de la encuesta como de la grabación de la interacción entre entrevistador y entrevistado (con particular atención al momento de obtención de la trayectoria formativo-laboral). De acuerdo con Ruiz Olabuénaga (2007), la lectura de un texto (escrito, grabado o filmado) tiende a la elaboración o comprobación de alguna hipótesis, teoría o generalización sociológica. Con ello, aunque no hemos formulado hipótesis específicas para el tercer objetivo, nuestro análisis se ha centrado en identificar los pasajes más relevantes de las entrevistas relacionados con las categorías explicitadas en la tabla 10, para identificar cómo se moviliza el capital social según la posición de partida y el nivel educativo, así como los mecanismos de apoyo generados en los procesos de búsqueda e inserción laboral, destacando las especificidades de estos procesos. Con este fin hemos realizado el Análisis del Contenido asistidos por una ficha apta a la recolección de las citas de los entrevistados (Anexo, bloque B).

Concretamente, la riqueza informativa generada por el *método híbrido* nos permite analizar agencia, procesos y aspectos contextuales, dando una amplia visión de conjunto y contemplando la multiplicidad de dimensiones implicadas en los procesos emergentes en las redes (Crossley, 2010). En esta parte del análisis conseguimos responder a “cómo”, “con qué diferencias” y “por qué” adviene el intercambio de recursos entre los nodos, enlazando la diversa información disponible a través de los distintos bloques de la encuesta. Hemos contextualizado y matizado cómo se generan los mecanismos de apoyo en las diferentes etapas de las trayectorias laborales, cómo se realizan en el segmento cualificado y no cualificado del mercado del trabajo, y cómo varían en base a los recursos a disposición de los jóvenes y contactos. Con ello, se pone especial hincapié en los pasajes de las entrevistas en los que las citas capturan más eficazmente (o claramente) los mecanismos clave evidenciados con relación a los grupos de pertenencia (Goetz & LeCompte, 1988; Gerring, 2007), enriqueciendo el análisis formal de las desigualdades producidas por las redes en los procesos de búsqueda e inserción.

III

*Resultados*³⁹

³⁹ Los resultados mostrados en esta sección reproducen parcialmente trabajos realizados en colaboración con otros miembros del equipo de investigación del proyecto Redemas. Concretamente, en los capítulos 6 y 7 se reproduce parcialmente el artículo en imprenta por la *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*: Vacchiano, Mattia; Martí, Joel; Yepes, Lidia & Verd, Joan Miquel (2017), “Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Un análisis sobre el Área Metropolitana de Barcelona”. El capítulo 9 reproduce parcialmente el manuscrito no publicado: “Family social capital during the labour market transitions. Inequalities and mechanisms” (Martí, Joel; Vacchiano, Mattia & Yepes, Lidia, 2017).

6

Las redes como método de búsqueda

Canales de búsqueda, tipo de contactos y mecanismos

Introducción

En este primer capítulo de resultados mostramos los análisis relacionados con el primer objetivo: esto es, indagar el rol de las redes como método de búsqueda de empleo. Analizamos la importancia y el peso del CS averiguando si los contactos personales han sido el canal más utilizado durante la última búsqueda de empleo (H1.0). Seguidamente, profundizamos en este aspecto averiguando mediante comparaciones de media (ANOVA) si los grupos más vulnerables en el mercado del trabajo son los que movilizan más el CS, contrastando nuestra hipótesis (H1.1). Con la segunda parte de resultados indagamos el tipo de CS movilizado; en este caso, según la hipótesis relacionada con este subobjetivo (H1.2), esperamos que sean los contactos familiares, más cercanos y cohesivos los más utilizados por los/as jóvenes con menores recursos educativos y posición social desfavorecida, mientras que el uso de contactos formativos y profesionales debería tener un peso mayor entre los jóvenes con mejores credenciales. Contrastamos esta hipótesis mediante modelos RLM, que nos permiten también confirmar si son los contactos mejor posicionados en el mercado del trabajo los que prestan más ayuda durante la búsqueda de empleo. Finalmente, contrastamos nuestra hipótesis H1.3, analizando qué características de ego (y alter) se vinculan con los distintos mecanismos de apoyo durante la búsqueda de empleo.

6.1

La importancia del CS como canal de búsqueda

Si nos centramos en el último proceso de búsqueda de empleo de los encuestados/as nuestra hipótesis H1.0 se ve ampliamente confirmada: los contactos personales representan la forma predominante de buscar empleo. Precisamente, los datos muestran que la mayoría de los/as jóvenes han usado ambos canales, formales e informales, en el último proceso de búsqueda (como han evidenciado investigaciones precedentes, ver Caliendo et al., 2009, Bachmann & Baumgarten, 2012 o Shen, 2015); además, junto con el uso de los contactos, claramente mayoritario como instrumento de búsqueda, debe destacarse el uso de portales en línea y medias sociales para buscar trabajo (Tabla 15). Como hemos señalado en el segundo capítulo (ver 2.2., p. 34), el uso de las herramientas en línea es una característica principal de los «digital natives» (Brillet et al., 2001; Moreno et al., 2012), por tanto no sorprende el extendido uso de estos instrumentos como canales de búsqueda de empleo entre los/as jóvenes.

Tabla 15
Canales movilizados en la última búsqueda de empleo
(n=250 egos, %)

<i>Canal de búsqueda</i>	<i>%</i>
Contactos personales	95,6%
Internet (portales en línea y medias sociales)	86,3%
Oficinas privadas (ETT)	51,0%
Servicios Públicos	29,7%
Anuncios	18,1%

Con respecto a los contactos, en cambio, estos resultados van más allá de confirmar las investigaciones precedentes con relación a la importancia del capital social como canal de búsqueda del empleo (Bachmann & Baumgarten, 2012), indicando que el uso de los contactos personales es una práctica sustancialmente universal, alcanzando el 95,6% de la muestra entrevistada. Por un lado, sabemos que las personas usan explícitamente los contactos a lo largo de la búsqueda para acceder a información sobre ofertas de empleo u

obtener algún tipo de influencia en el proceso de reclutamiento (Smith, 2000; Yakubovich, 2005; Trimble, 2013). Por otro, como han señalado McDonald y Elder (2006), sabemos que son también los contactos que ofrecen directamente empleo, generando lo que ha sido denominado la “mano invisible del CS” (Lin & Ao, 2008). En este sentido, nuestros datos señalan que la focalización del cuestionario sobre los contactos, y la pregunta realizada, pueden haber detectado en mayor medida los mecanismos explícitos (uso de contactos) e implícitos (mano invisible) del capital social, en comparación con investigaciones precedentes. En la Tabla 16 evidenciamos las diferencias en los resultados con la Encuesta de Población Activa:

Tabla 16^a.
Personas que buscan empleo mediante contactos (%),
según fuente

	España, III trimestre 2014 (EPA)	REDEMAS ^b (n=250 egos)
Total	84,1	95,6
Sexo		
Hombres	85,6	95,0
Mujeres	82,5	96,1
Edad		
16-24 ^c	84,3	96,5
25-29	82,4	97,6
30-34	81,5	93,5
País de nacimiento ^o		
España	83,6	95,5
Extranjero	86,5	93,5
Estudios		
Obligatorios o inferior	86,4	93,7
Postobligatorios	83,1	95,8
Universitarios	79,6	96,7
Cualificación profesional		
Poco o nada cualificado/a	80,9	94,6
Semicualificado o cualifica-	77,2	95,8

Fuente:

- a. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. Los datos de la EPA se refieren a personas desempleadas buscando empleo. La

- pregunta realizada en la Encuesta de Población Activa se refiere a la búsqueda de empleo a través de amigos, parientes o un sindicato
- b. La pregunta de la investigación REDEMAS se refiere a la ayuda proporcionada por un contacto durante la última etapa en la que la persona encuestada ha estado buscando empleo: "Pensando en cuándo has estado buscando trabajo (ahora o la última vez), ¿me podrías decir si has utilizado contactos para buscar trabajo? [tipo de contacto: familiar, profesional, ámbito formativo, ámbito asociativo, otras amistades y conocidos].
 - c. La franja de edad de REDEMAS es de 20 a 24 años.
 - d. No se dispone de datos de la EPA correspondientes a país de nacimiento. Los datos indicados se refieren a nacionalidad (española y doble nacionalidad; extranjera).

Los datos mostrados en la Tabla 16 no evidencian ninguna asociación entre el uso de contactos y el sexo, la edad, el país de nacimiento, el nivel educativo o la categoría profesional⁴⁰. Asimismo, tampoco se registra ninguna asociación con la posición de partida. Estos datos subrayan el uso generalizado del CS, en la línea de los estudios precedentes (Wanberg et al., 2000; McDonald et al., 2009; Bachmann & Baumgarten, 2012), y destacan la importancia de particularizar esta primera fotografía indagando con qué intensidad las personas usan los contactos como canal de búsqueda.

El grado de movilización del CS

Tal y como hemos señalado, aunque los contactos representan un canal de búsqueda transversal (Bachmann & Baumgarten, 2012), los análisis coinciden en que quienes recurren con más frecuencia a los contactos son las personas pertenecientes a colectivos más vulnerables en el mercado del trabajo (Lin, 2000), con menores niveles educativos (Mouw, 2003; Chua, 2011), menor experiencia laboral (Marsden & Hurlbert, 1988; Requena, 1991a, 1991b), pertenecientes a minorías étnicas (Falcón, 1995) y/o con bajos niveles de cualificación profesional (Requena, 1991a). Nuestros resultados sobre el grado de movilización del CS (Tabla 17) provienen de la comparaciones de las medias aritméticas, lo que posibilita calcular si el número total de contactos movilizados durante la trayectoria laboral varía según el sexo, la edad, el país de nacimiento, el nivel educativo, la categoría profesional o la posición de partida.

⁴⁰ Resultados (no mostrados) obtenidos mediante tablas de contingencias, con prueba de significación (Chi-cuadrado) superior a 0.05.

Tabla 17
 Promedio del número de contactos movilizados
 durante la trayectoria laboral, (n=250 egos) (a).
 Errores estándar entre paréntesis

	Media (b)
Total	9,3 (4,6)
Sexo*	
Hombres	<u>10,0 (4,6)</u>
Mujeres	8,6 (4,6)
Edad	
20-24	<u>10,1 (4,8)</u>
25-29	8,8 (4,5)
30-34	9,3 (4,5)
País de nacimiento	
España	9,1 (4,5)
Extranjero	<u>10,8 (4,8)</u>
Estudios	
Obligatorios o inferior	<u>9,7 (4,4)</u>
Postobligatorios	9,3 (4,9)
Universitarios	9,1 (4,4)
Categoría profesional	
Poco o nada cualificado/a	<u>9,0 (4,4)</u>
Semicualificado o cualificado	8,5 (4,6)
Posición de partida	
Propietarios/as y directivos	9,0 (4,3)
Técnicos/as	8,8 (5,2)
Trabajadores/as poco o semicualificado	<u>9,8 (4,3)</u>

** p<0.01; * p<0.05 con T-Test (sexo, país de nacimiento y categoría profesional) o Test de Fisher (edad, estudios y posición de partida)

- a) se computan únicamente los contactos que forman parte de la red actual
- b) el subrayado indica la categoría con mayor intensidad de movilización

Aunque nuestros datos evidencian que las diferencias encontradas van en la línea de la investigación previa, en la muestra investigada la única diferencia significativa en términos estadísticos es la determinada por el género, puesto que los hombres se han beneficiado en promedio de la ayuda de más contactos (10,0) en la búsqueda del empleo, en comparación con las mujeres (8,6). Así pues, la hipótesis

H1.1 sobre la mayor movilización del CS por parte de los grupos más vulnerables no se confirma estadísticamente.⁴¹

Con relación a estos resultados cabe realizar tres consideraciones metodológicas:

- (1) Cabe subrayar que en un contexto marcado por la transitoriedad del empleo (Furlong, 2009a; Standing, 2013; Mortimer, 2009) la categoría profesional del último empleo de los entrevistados/as puede resultar un indicador inadecuado para detectar las diferencias de movilización, puesto que los/as jóvenes experimentan trayectorias caracterizadas por episodios de movilidad sectorial y frecuentes cambios de categoría ocupacional.
- (2) Además, cabe destacar que la pregunta generadora de la red personal ha podido equilibrar las diferencias entre los grupos sociales, puesto que se invitan los encuestados/as a elegir personas que han tenido un papel en la búsqueda de empleo a lo largo de la trayectoria laboral: “(...)Intente incluir en primer lugar personas que sean próximas o cercanas y que sean importantes para Ud. En segundo lugar, otras que haya mencionado a lo largo de la entrevista porque le hayan ayudado laboralmente. En tercer lugar, otras que te han ayudado y apoyado en cuestiones información e inserción en el

⁴¹ Como consecuencia de estos resultados, que no confirman nuestra hipótesis H1.1, posteriormente hemos explorado la relación entre jóvenes e intensidad de movilización aplicando una lógica distinta, que no se centra en los atributos mismos de los encuestados/as sino en los de las trayectorias laborales. Por un lado, hemos indagado el grado de movilización del CS en la inserción considerando las características del empleo accedido. Nuestros resultados (obtenidos mediante una regresión lineal) señalan que son las personas que acceden en mayor medida a ocupaciones breves las que movilizan más contactos (resultados no mostrados, con $p < 0,01$). En otro análisis, en cambio, no se observa ninguna relación entre las personas que han sufrido durante más tiempo el desempleo y un mayor uso de las redes. Aunque sería esperable que fueran estas personas las que más necesitan activar el CS para buscar empleo, son estos colectivos los que más sufren la inactividad laboral, y que además carecen de motivación para buscar empleo y activar los propios recursos (Serracant, 2012). En síntesis, puesto que la naturaleza jerárquica de los datos impone un análisis multinivel de estas asociaciones, estos resultados nos han sugerido la conveniencia de explorar con mayor atención la relación entre redes y empleos provisorios y contingentes. Un tipo de análisis que realizamos en el capítulo 7 para contrastar nuestra hipótesis 2.1.

empleo (sean cercanas o alejadas) que no haya mencionado previamente. Finalmente, puede incluir personas que no siendo tan cercanas acostumbra a ver a menudo. Luego puede extenderse a otras personas (...)».

- (3) Finalmente, también el pequeño tamaño de la muestra ha podido determinar la falta de significatividad de algunas variables.

En síntesis, los resultados sobre el grado de movilización del CS no nos permiten confirmar la hipótesis H1.1, puesto que todos los grupos sociales se benefician del apoyo de los contactos con una intensidad moderada, aunque nuestros resultados evidencian algunas dinámicas de movilización en línea con investigaciones anteriores.

6.2

El tipo de CS movilizado

Además de la importancia de las conclusiones precedentes acerca de si los/as jóvenes usan o no los contactos y con qué intensidad movilizan dicho recursos, una segunda cuestión importante en la literatura sobre redes y empleo es el tipo de contacto implicado en el proceso de búsqueda de empleo. Como hemos señalado a lo largo del marco teórico, los trabajos clásicos que indagan este aspecto investigan el tipo de CS movilizado en base a la posición estructural de los vínculos (Granovetter 1973, 1974/1995), señalando una segmentación del tipo de contacto utilizado según las características de los individuos (Wegener, 1991; Forsé, 1997). En línea con los resultados de la investigación previa, cabe averiguar si el uso de los contactos familiares, más íntimos y cohesivos, es prioritario entre jóvenes con menores credenciales formativas o posición de partida desfavorecida, tal y como hemos señalado con nuestra hipótesis H1.2. Por otra parte, es necesario comprender a qué tipo de lazos recurren las personas con más credenciales. Como hemos señalado en el segundo capítulo, según las tesis de “la fuerza de los lazos débiles” (Granovetter, 1973, 1974/1995; Bian, 1997) los agentes hacen uso de estos lazos para acceder a información más diversa y novedosa, mientras que según la tesis de la “fuerza de los vínculos próximos” (Marsden & Gorman, 2001; McDonald, 2011; Trimble, 2013) son los contactos más íntimos los que conocen con mayor precisión las necesidades de quien busca empleo, y que además tienen la obligación moral de facilitar ayuda, especialmente en los países mediterráneos (Naldini, 2004).

Otros trabajos clásicos que estudian este aspecto se centran también en analizar si el tipo de CS movilizado se asocia a la posición socio-económica de los contactos (Lin, 2001a). Como señala Trimble (2013), deberían ser los contactos con mayores recursos los que tienen más protagonismo en los procesos de búsqueda de empleo, pues son estos contactos los que pueden influir con mayor eficacia en los procesos de inserción, como proponemos en las hipótesis H1.2 y H2.2. Asimismo, otros análisis destacan la importancia de considerar también otros factores, puesto que la lógica de movilización del CS puede explicarse por la similitud de atributos entre la persona que busca empleo y los propios contactos (Marin, 2013; Chen & Volker, 2016), por la relevancia en estos procesos de los

vínculos afectivos⁴² (Bian, 1997; McDonald, 2011; Trimble, 2013) y étnicos (Smith, 2005) o por el tipo de segmento laboral (Rieucan, 2008a; Chua, 2011).

Los resultados de las tablas 18 y 19 nos permiten contrastar la hipótesis H1.2 a través de la siguiente lógica. En ambas tablas la unidad de análisis de los modelos se refiere a los contactos presentes en la red personal actual obtenida mediante el generador de nombres. Las variables dependientes responden a la cuestión de si las personas que forman parte de la red personal actual han prestado ayuda, ahora o en el pasado, en el proceso de búsqueda de trabajo. Así pues, mediante los modelos de RLM de la tabla respondemos a tres preguntas:

1. ¿Qué características de ego están asociadas a la recepción de ayuda durante la trayectoria laboral?
2. ¿Qué características de alter están asociadas a la prestación de ayuda durante la trayectoria laboral?
3. ¿Qué características del vínculo ego-alter están asociadas a la prestación/recepción de ayuda durante la trayectoria laboral?

Con ello, tanto en la Tabla 18 como en la Tabla 19 presentamos dos modelos generales, 1 y 2. El modelo 1 considera únicamente las características del ego (sexo, estudios finalizados y edad) para analizar la recepción de ayuda, mientras el modelo 2 incluye todos los factores explicativos, tanto de ego como de alter y del vínculo entre ellos. Los modelos 3, 4 y 5 (Tabla 18) replican el modelo 2 en muestras segmentadas según la posición de partida, mientras que en los modelos 6, 7 y 8 (Tabla 19) la segmentación se basa en el nivel educativo. Así pues, el modelo general computa qué factores explicativos (tanto de características de ego, alter y vínculo entre ellos) se asocian a la prestación/recepción de ayuda. Por otro lado, los modelos que se basan en las muestras segmentadas observan los factores explicativos del tipo de CS movilizado en base al nivel educativo y la posición de partida de los/as encuestados/as.

⁴² Nos referimos a la proximidad afectiva entre agentes como operacionalización alternativa de la tesis sobre la “fuerza de los vínculos débiles” de Granovetter (1973, 1974/1995)

Tabla 18

Regresión logística multinivel de recepción de ayuda de alter en la búsqueda de empleo (n= 5000 alters [M1], n=4402 [M2], n= 1157 [M3], n=1378 [M4], n=1830 [M5]. Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis)

	Prestación de ayuda				
	Modelo 1	Modelo 2	Propietarios/as Modelo 3	Técnicos/as Modelo 4	Trabajadores/as Modelo 5
<i>Efectos aleatorios</i>					
Varianza ego	0,986	0,991	0,836	1,268	0,916
<i>Efectos fijos</i>					
Constante	0,158 (.49)	-0,117 (.52)	-0,160(1,06)	-0,365(1,06)	-0,182 (.70)
Características de ego					
Edad	-0,017 (.02)	-0,023 (.02)	-0,029(.03)	-0,022 (.03)	-0,018 (.24)
Sexo (hombre)	0,361 (.14)*	0,405 (.15)**	0,421(.28)	0,782 (.29)**	0,184 (.21)
Estudios (superiores)	-0,008 (.15)	-0,264 (.16)	-0,369(.31)	-0,222 (.32)	-0,062 (.26)
Características de alter					
Sexo (hombre)		-0,158 (.07)*	0,045(.14)	-0,096 (.13)	-0,313 (.11)**
Estudios (superiores)		0,335 (.08)**	0,354(.16)*	0,360 (.15)*	0,360 (.13)**
Categoría profesional (superior a no cualificado)		0,534 (.09)**	0,855(.19)**	0,640 (.17)**	0,352 (.12)**
Vínculo ego-alter					
Familiar		0,519 (.11)**	0,908(.23)**	0,174 (.22)	0,458 (.17)**
Profesional		0,459 (.13)**	0,981(.26)**	0,090 (.25)	0,367 (.20)
Formativos		0, 019 (.12)	0,340(.24)	-0,129 (.22)	-0,073 (.19)
Amigos		-0,343 (.13)**	-0,388(.27)	-0,513 (.24)*	-0,306 (.19)
Proximidad afectiva (débil)		-0,004 (.11)	0,300(.24)	0,146 (.19)	-0,246 (.16)
Mismo sexo ego-alter		-0,075 (.07)	-0,167(.14)	0,128 (.13)	-0,001 (.11)
<i>AIC</i>	6384,9	5530,5	1439,0	1667,4	2373,5
<i>BIC</i>	6417,5	5620,0	1510,6	1750,6	2450,7
<i>ICC</i>	0,230	0,231	0,202	0,278	0,197

* p<0,05 ** p<0,01

Tabla 19

Regresión logística multinivel de recepción de ayuda de alter en la búsqueda de empleo (n= 5000 alters [M1], n=4402 alters [M2], n= 1026 alters [M6], n=1685 alters [M7], n=1691 alters [M8]. Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis)

	Prestación de ayuda				
	Modelo 1	Modelo 2	Obligatorios Modelo 6	Postobligatorios Modelo 7	Universitarios Modelo 8
<i>Efectos aleatorios</i>					
Varianza <i>ego</i>	0,986	0,991	0,890	1,268	0,816
<i>Efectos fijos</i>					
Constante	0,158 (.49)	-0,117 (.52)	0,116(0,99)	-0,255(.80)	-0,477 (1,00)
Características de <i>ego</i>					
Edad	-0,017 (.02)	-0,023 (.02)	-0,025(.03)	-0,018 (.02)	0,027 (.03)
Sexo (hombre)	0,361 (.14)*	0,405 (.15)**	0,731(.30)*	0,224 (.26)	0,280 (.22)
Estudios (superiores)	-0,008 (.15)	-0,264 (.16)	—	—	—
Características de <i>alter</i>					
Sexo (hombre)	-0,158 (.07)*	-0,158 (.07)*	-0,273(.16)	-0,239 (.12)*	-0,030 (.11)
Estudios (superiores)	0,335 (.08)**	0,335 (.08)**	0,508(.20)*	0,195 (.13)	0,480 (.13)**
Categoría profesional (superior a no cualificado)	0,534 (.09)**	0,534 (.09)**	0,411(.16)*	0,586 (.13)**	0,634 (.16)**
Vínculo <i>ego-alter</i>					
Familiar		0,519 (.11)**	0,390(.21)	0,581 (.19)**	0,594 (.20)**
Profesional		0,459 (.13)**	0,570(.27)*	0,232 (.22)	0,652 (.21)**
Formativos		0, 019 (.12)	-0,549(.26)*	0,134 (.20)	0,192 (.20)
Amigos		-0,343 (.13)**	-0,442(.26)	-0,231 (.21)	-0,324 (.22)
Proximidad afectiva (débil)		-0,004 (.11)	-0,106(.22)	-0,020 (.18)	0,053 (.17)
Mismo sexo <i>ego-alter</i>		-0,075 (.07)	-0,059(.12)	-0,055 (.12)	-0,103 (.11)
<i>AIC</i>	6384,9	5530,5	1312,8	2096,4	2146,6
<i>BIC</i>	6417,5	5620,0	1376,9	2167,0	2217,2
<i>ICC</i>	0,230	0,231	0,212	0,269	0,198

* p<0,05 ** p<0,01

Los resultados señalan las siguientes dinámicas en relación a la movilización del CS durante la búsqueda de empleo:

1. *Con relación a las características de ego.* Si nos centramos en los modelos generales 1 y 2 de la Tabla 18 y 19, tal y como hemos detectado en las secciones precedentes (y a diferencia de estudios anteriores realizados en España, ver Requena, 1991a o Ibáñez, 1999), los resultados no indican que las personas con menores estudios o de menor edad reciban más apoyo de su red personal, puesto que las diferencias en la intensidad de movilización del CS no son significativas (Tabla 17). La única variable individual que presenta la asociación significativa es el género puesto que, como hemos observado anteriormente, los hombres se benefician más del apoyo de su red personal, con una probabilidad de recibir ayuda de aproximadamente 1,5 (*odds ratio*) en comparación con las mujeres. Esta asociación se presenta en todas las muestras segmentadas por nivel educativo y posición de partida, aunque con diferencias tanto en la significatividad como en los coeficientes, que destacan cómo las diferencias de género se presentan más entre encuestados/as con estudios obligatorios y de familias de técnicos/as.
2. *Con relación a las características de alter.* Son estas características las que más parecen vincularse a la recepción de ayuda. Se observa que quienes con más probabilidad prestan ayuda (Modelo 2, tablas 19 y 20) son aquellos *alters* con mayor categoría profesional y nivel educativo — es decir, aquellos contactos que disponen de mayores recursos para poder ayudar eficazmente en la búsqueda e inserción, como señala Trimble (2013). Esta asociación se presenta independientemente del nivel educativo y la posición de partida de los/as encuestados/as, aunque los coeficientes indican que los contactos con mayor categoría profesional son más importantes para jóvenes con estudios universitarios y mejor posición de partida. Además, en el modelo 2 se destaca que las mujeres son los contactos que con mayor probabilidad ayudan en el proceso de búsqueda de empleo — aunque el bajo coeficiente señala que esta asociación es relativamente débil — sobretodo entre los hijo/as de trabajadores/as y las personas sin estudios universitarios. Aunque esta asociación no estuviera prevista, no sorprende este protagonismo conside-

rados los niveles de participación en el mercado del trabajo alcanzados por las mujeres españolas (Sánchez Mira, 2016).

3. *Con relación a las características del vínculo ego-alter.* Se destaca la importancia de los contactos familiares y profesionales en la prestación de ayuda (coeficientes positivos y significativos en el Modelo 2, tablas 19 y 20). Como detallamos en el capítulo 8, siendo estos lazos importantes en todos los grupos sociales, se observa cómo las diferencias educativas y de partida segmentan los mecanismos específicos activados por estos contactos en el mercado del trabajo. En el contexto familista catalán (Serracant, 2013) los lazos familiares parecen centrales también entre clases propietarias, mientras que se observa el papel jugado por los vínculos profesionales más débiles también entre las personas con estudios obligatorios. Esto explica por qué la proximidad del vínculo parece un indicador poco adecuado para detectar las diferencias existentes en la muestra sobre el tipo de CS movilizado en el proceso de búsqueda, puesto que tanto los vínculos próximos como los débiles son importantes en todos los grupos, al margen de realizar mecanismos de apoyo muy diversificados.

En síntesis, más allá de identificar una segmentación del tipo de contacto utilizado según las características de las personas que buscan empleo (ver Granovetter, 1974/1995; Lin, 2000), lo que se desprende desde esta sección de resultados es que la movilización del CS se articula más mediante procesos selectivos basados en los recursos de los contactos implicados (Trimble, 2013), confirmando la hipótesis H1.2. Son los contactos con una mayor categoría profesional y niveles educativos más altos los que con más probabilidad prestan ayuda a lo largo de los procesos de búsqueda de empleo, siendo en particular los lazos familiares y profesionales los más importantes entre los/as jóvenes. En este sentido, los resultados no confirman nuestra hipótesis H1.2 en referencia al uso de familiares y profesionales: pues los/as jóvenes con menores recursos no se limitan a los lazos transitivos (familiares) y a los vínculos de confianza (fuertes), sino que usan también los contactos más débiles acumulados en los entornos profesionales. En este sentido, el peso del modelo social familista en Cataluña convierte los lazos familiares en un CS importante también entre clases propietarias y jóvenes universitarios.

6.3

Los mecanismos instrumentales del CS

Además del *grado* de movilización, del *tipo* de contacto y de la probabilidad de recepción/prestación de la ayuda, hemos indagado cómo las características de los/as jóvenes — sexo, origen y nivel educativo — y del vínculo ego-alter (ámbito de conocimiento) se asocian con los mecanismos que se realizan a lo largo de la búsqueda de empleo. Sabemos que las investigaciones previas se centran en investigar principalmente dos mecanismos de apoyo instrumentales facilitados por los contactos durante la búsqueda de empleo: (i) la *transmisión de información* y (ii) los mecanismos de *influencia directa* o *indirecta* en los procesos de reclutamiento. Con ello, la variable dependiente utilizada para construir la Tabla 22 responde a la pregunta:

«¿En qué momento el contacto te ha proporcionado ayuda?
1. En el momento de informarte y buscar empleo; 2. En el momento de la contratación o inserción; 3. En ambos momentos» (Anexo, bloque A, variable 19.2)

Con estos modelos RLM pretendemos contrastar nuestra hipótesis H1.3, y conocer si determinados mecanismos se asocian particularmente a determinados contactos. En este caso, planteamos como variables respuesta en nuestros modelos si el alter ha facilitado información (Modelo 1), influencia (Modelo 2) o ambos (Modelo 3).

Tabla 20

Regresión logística multinivel sobre los mecanismos realizados durante la búsqueda de empleo: información, influencia o ambos mecanismos.

(n= 2296 alters)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
	Información	Influencia	Ambos
<i>Efectos aleatorios</i>			
Varianza ego	1,110	0,907	0,574
<i>Efectos fijos</i>			
Constante	-0,078(,19)	-0,863(,19)**	-1,155(,18)**
<i>Características de ego</i>			
Sexo (hombre)	-0,355(,17)*	0,099(,16)	0,271(,15)
Origen (autóctono)	-0,346(,25)	-0,084(,24)	-0,314(,21)
Estudios (superiores)	0,207(,17)	-0,354(,17)*	0,095(,15)
<i>Vínculo ego-alter</i>			
Profesional	-0,587(,18)**	0,724(,18)**	-0,194(,19)
Familiar	-0,132(,17)	-0,351(,17)*	0,441(,16)**
Formativo	0,226(,17)	-0,317(,18)	0,035(,18)
Amigos	-0,234(,19)	-0,164(,20)	-0,157(,20)
<i>AIC</i>	2914,5	2630,7	2532,4
<i>BIC</i>	2966,2	2682,3	2584,1
<i>ICC</i>	0,252	0,216	0,148

* p<0.05 ** p<0.01

En particular, el Modelo 1 indica que los egos que con más probabilidad reciben *información* durante la búsqueda de empleo son las mujeres, y que los contactos profesionales son menos importantes para impulsar el flujo de información, uno de los recursos principales vehiculados por las redes (Lin, 2001a). El Modelo 2, en cambio, señala que son estos últimos lazos quienes tienen un papel más directo en el proceso de contratación o inserción, facilitando *influencia directa* o *indirecta* en los procesos de reclutamiento, como hemos hipotetizado en la hipótesis H1.3. Sobre este aspecto, nótese que son las personas sin estudios superiores las que más se asocian a la activación de este mecanismo; como detallamos en el capítulo 8, en el segmento del mercado del trabajo poco cualificado destaca la importancia de los vínculos profesionales, débiles y de mayor estatus en el proceso de contratación, puesto que son estos contactos que

pueden ejercer *influencia directa* y determinar la obtención o no del empleo. Más en general, estos datos nos sugieren que los procesos de *influencia* para la asignación de un puesto vacante son propios de los entornos profesionales. Finalmente, de acuerdo con nuestra hipótesis H1.3, el Modelo 3 destaca ulteriormente el papel protagonista que ejercen las familias. Precisamente, este modelo RLM muestra que el apoyo de los contactos de parentesco es global a lo largo de las trayectorias formativo-laborales, siendo asociado significativamente tanto a la transmisión de información como a la influencia en los procesos de selección, independientemente de las características de los/as jóvenes.

Resumen del capítulo

En esta primera sección de resultados nos hemos centrado en analizar el rol jugado por los contactos personales en el proceso de búsqueda de empleo. Concretamente, hemos observado que el CS representa un recurso utilizado universalmente por los jóvenes que buscan empleo — el 95,6% de los encuestados/as —, independientemente de las características de los/as jóvenes y junto con el uso de portales en línea y medias sociales, utilizados por el 86,3% de los encuestados/as durante la última búsqueda de empleo. Nuestros datos confirman la hipótesis H1.0 y evidencian que no son las personas que ocupan posiciones más vulnerables en el mercado del trabajo las que más recurren a los contactos, puesto que no se observa ninguna asociación estadísticamente significativa entre intensidad de movilización y características de los/as encuestados/as, a pesar de las diferencias entre hombres y mujeres, que muestra que los primeros se benefician con mayor intensidad del apoyo del CS. Por ello, no se confirma la hipótesis H1.1.

Nuestros resultados señalan que la movilización del CS se basa en procesos selectivos basados en los recursos de los contactos involucrados (ver Trimble, 2013). Son los contactos mejor posicionados en el mercado del trabajo y con niveles educativos más altos los que con más probabilidad prestan ayuda a lo largo de los procesos de búsqueda de empleo, confirmando la hipótesis H1.2 relacionada a este aspecto. Dado el peso del modelo social familista en Cataluña, se observa que los lazos familiares, y fuertes, son importantes tanto entre clases propietarias como trabajadoras; en este sentido, los resultados no confirman nuestra hipótesis H1.2 relacionada a este aspecto: nuestros datos parecen indicar que los jóvenes con menores recursos no se atienen únicamente a los lazos transitivos (familiares) y los vínculos de confianza (fuertes), sino que usan también los vínculos débiles y de mayor estatus de los entornos profesionales para obtener un empleo. Finalmente, de acuerdo con nuestra hipótesis H1.3 hemos comprobado que los mecanismos de influencia sobre los procesos de reclutamiento son típicos de los entornos profesionales, y que la familia facilita un apoyo global a lo largo de la búsqueda de empleo, tanto en la transmisión de información sobre oportunidades

de empleo como en los procesos de influencia, ejerciendo de puente con los empleadores.

Inserción y desigualdades

Crisis, tipo de inserción y buenos empleos

Introducción

En este capítulo de resultados indagamos las desigualdades inherentes al mercado del trabajo analizando el CS como canal de inserción. En una primera sección, indagamos si la inserción por contacto ha aumentado durante la crisis (H2.0) y qué características de los empleos se asocian a las redes, antes y después de 2008. En esta sección el fin es profundizar en el análisis de la relación entre redes y empleo comprendiendo qué rol han jugado los contactos a lo largo de la crisis económica, contrastando nuestra hipótesis H2.1. Seguidamente, analizamos cuáles son las características de ego, del alter o del vínculo entre ellos que favorece una mayor eficacia del CS para obtener empleo. Se trata pues de replicar los modelos presentados en el capítulo anterior con respecto al tipo de CS movilizado, de modo que se contraste nuestra hipótesis H2.2. En una última sección de resultados, tal y como hemos señalado en el capítulo 4, contrastaremos el modelo de «*status attainment*» (hipótesis H2.3), averiguando el peso de (i) la capacidad de *acceso* al capital social y de (ii) la *movilización* de los contactos sobre la categoría profesional de los empleos obtenidos por los/as encuestados/as en los últimos dos años de trayectoria. En este marco, mediante modelos RLM a etapas comprobamos la asociación entre la posición social de partida, las redes y los resultados laborales en la muestra investigada.

7.1

La inserción laboral mediante redes personales

En primer lugar, cuando se pregunta a los encuestados/as por qué medio principal encontró cada uno de los empleos que han desarrollado a lo largo de su trayectoria laboral, se obtiene que la inserción por contactos personales es claramente mayoritaria (60,4% de las inserciones) frente al uso de canales formales (20,3%) — anuncios o oficinas de empleo, portales de empleo y webs corporativas — y la aplicación directa (19,3%)⁴³. Con ello, se observa también con respecto a la inserción que las redes tienen una incidencia generalizada en la muestra investigada. El peso de los empleos obtenidos en todos los grupos sociales es muy elevado: la inserción por redes alcanza el 60,5% de las inserciones entre los universitarios y supera el 50% en todas las categorías analizadas, tanto por sexo, nivel educativo, país de origen, categoría profesional y posición de partida.⁴⁴

Nuestros datos, que confirman nuestra hipótesis H2.0, detectan que el peso del CS en la inserción es significativamente superior a lo detectado en las últimas investigaciones (ver Tabla 5), con resultados más similares a lo evidenciado por los estudios precedentes de Requena (1991a) e Ibáñez (1999), que respectivamente señalaban en sus estudios que el 55,7% y el 59% de las inserciones de los jóvenes se debía a la intermediación de las redes. La metodología que se ha implementado en nuestra investigación mediante la parrilla temporal (*life history grid*), es un mecanismo más preciso en la indagación de las redes con respecto a la inserción laboral, puesto que la parrilla

⁴³ Además, el porcentaje de jóvenes que han obtenido el último empleo mediante contactos es del 54,3%.

⁴⁴ Cabe señalar que la naturaleza jerárquica de las observaciones que analizamos implica que los procedimientos de análisis bivariado o multivariado produzcan la denominada “falacia ecológica”, pues no consideran el contexto (o nivel) en el que se generan las inserciones, en este caso, la trayectoria laboral de un agente concreto. Con ello, aunque destacamos el alto porcentaje de inserciones obtenidas mediante las redes en los distintos grupos sociales, cabe aclarar que indagamos estas asociaciones más precisamente en la sección 7.2, implementando modelos de regresión logística multinivel.

empleada ofrece también información sobre los empleos secundarios, que componen la trayectoria laboral de la persona encuestada, sean formales o informales.

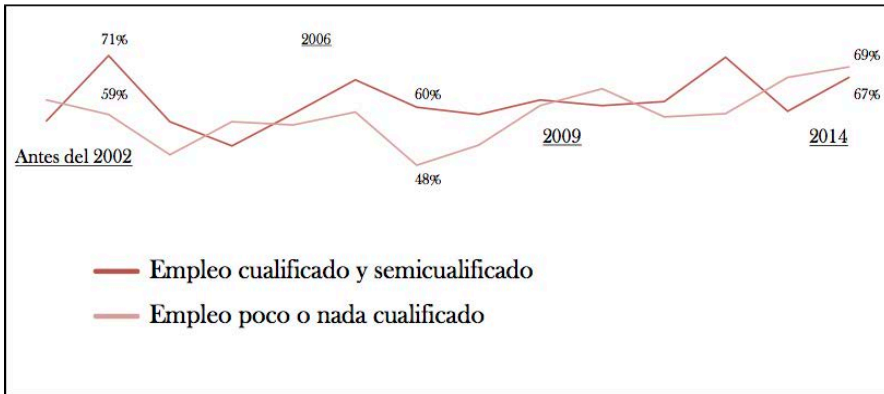
Los efectos de la crisis

Tal y como hemos señalado en el marco teórico, estudios precedentes han comprobado un mayor uso de las redes en las etapas de crisis económica (Requena, 1991a). Según Perez (2014), durante la crisis España ha sido el país del Sur de Europa que con mayor decisión ha implementado las directivas de la *troika* (ver Perez, 2014), mediante reformas enfocadas hacia una ulterior liberalización que: «imbued the Spanish economy with a type of hyper-flexibility (albeit a segmented one) that has few counterparts in the EU15» (Perez, 2014, p. 7). En este contexto, como hemos señalado en el tercer capítulo, en el periodo de recesión económica la juventud de Cataluña se ha visto fuertemente penalizada por la precariedad y la irregularidad del empleo (Observatori Català de la Juventut, 2012, 2014, 2016). Tal estado debería haber propiciado un mayor protagonismo de los mecanismos informales de inserción, como afirma nuestra hipótesis H2.1.

Considerada la situación de crisis del empleo, tal y como hemos señalado a lo largo del texto, dos causas estructurales han podido favorecer la inserción en el empleo mediante el CS por parte de los/as jóvenes. En primer lugar, el aumento del peso de la red familiar de apoyo que caracteriza el modelo social familista catalán (Naldini, 2004; Serracant, 2013). En segundo lugar, las estrategias de abaratamiento de los costes de contratación por parte de los empleadores. En un sistema productivo basado en pequeñas y medianas empresas — que además han sido más penalizadas por la crisis — las redes presentan un recurso más eficaz también para los empleadores (Sifuentes, 2016) para aplicar procesos de selección rápidos y ofrecer empleos menos reglamentados y protegidos, en particular en sectores menos cualificados (Martín & Lope, 1999). Además, las redes personales son mecanismos muy accesible para quien busca empleo, son pues instrumentos directos y ágiles de respuesta a la incertidumbre, inestabilidad y transitoriedad del empleo en épocas de crisis (Requena, 2008).

Con todo, nuestros datos parecen matizar estas consideraciones. En la Figura 5, el gráfico muestra que el peso de los contactos en la inserción mantiene una tendencia estable a lo largo de los años, sobre todo con relación a los empleos cualificados y semicualificados.

Figura 5
Empleos conseguidos mediante contactos,
según año (n=1603 empleos, %)



Fuente:
Elaboración propia

Con respecto al empleo poco o nada cualificado, en cambio, se aprecia una tendencia al crecimiento de las inserciones mediante el CS durante los años de crisis. El aumento de la tendencia de dicha inserción ha pasado del 48% en 2007 al 69% en 2014. Sin embargo, la Tabla 21 permite observar con mayor detalle qué tipo de empleos se asocian a la inserción por redes durante la crisis.

Tabla 21

Regresión logística multinivel de los empleos obtenidos a través de contactos (vs otros mecanismos) a lo largo de la trayectoria (n=1573 empleos), según etapa previa a 2008 (n=740 empleos) o a partir de 2008 (n=841 empleos.) Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis)

	Modelo 1 Total	Modelo 2 Antes de 2008	Modelo 3 A partir de 2008
<i>Efectos aleatorios</i>			
Varianza ego	0,644	0,797	0,457
<i>Efectos fijos</i>			
Constante	-0,040(.47)	1,579(.87)	-0,640(.60)
Características de ego			
Sexo (hombre)	0,365(.16)*	0,167(.21)	0,498(.18)**
Estudios (superiores)	-0,138(.17)	-0,003(.24)	-0,229(.20)
Edad	0,009(.02)	-0,035(.04)	0,019(.02)
Características del empleo			
Actividad principal	-0,369(.14)**	-0,280(.21)	-0,347 (.19)
Primer empleo	-0,035(.18)	-0,235(.23)	-0,001(.38)
Categoría profesional (semi o cualificados)	0,102 (.13)	-0,014(.19)	0,173(.17)
Tipo de relación laboral (sin contrato)	1,439(.29)**	0,839(.46)	1,814(.37)**
Tipo de relación laboral (autónomo)	1,915(.54)**	1,195(.77)	2,552(.79)**
Tipo de relación laboral (temporal)	-0,232(.26)	-0,901(.43)*	0,205(.34)
Tipo de relación laboral (indefinido)	-0,198(.29)	-0,833(.46)	0,196(.39)
Años			
Durante la crisis (2008-2014)	0,134(.15)		
ICC	0,163	0,195	0,122

* p<0.05 ** p<0.01

En primer lugar, en el Modelo 1 se introdujo una variable de contexto relativa a si la inserción se produjo a partir de 2008 o antes, con el objetivo de identificar si la crisis económica ha tenido algún efecto positivo o negativo sobre la inserción por contacto. A pesar de observarse una asociación positiva en la muestra — esto es, una tendencia a que la inserción por redes aumente con la crisis — el coeficiente del Modelo 1 no es significativo. En esta línea, aunque investigaciones anteriores señalan la posibilidad de que las redes asuman un rol protagonista durante las épocas de crisis (ver Requena, 1991a), nuestros resultados señalan que la inserción por redes se mantiene constante antes y después del año 2008, manifestándose como una característica estructural del mercado de trabajo catalán, contrariamente a lo planteado por la hipótesis H2.1.

De todas formas, nuestro datos parecen evidenciar algunas características de las redes que se asocian al contexto de crisis. Concretamente, en la Tabla 21 se observa cómo la inserción por contacto está positiva y significativamente asociada a empleos irregulares y autónomos y que los empleos obtenidos a través de las redes suelen ser en mayor medida una actividad secundaria. Así pues, se observa que estas asociaciones entre los canales informales y los empleos sin contrato y autónomos se mantiene significativa sólo a partir de la época de crisis — Modelo 3, log odds de 1,814 y 2,552, respectivamente. En este caso, los resultados nos sugieren que, en el mercado laboral catalán, durante la crisis las redes han activado mecanismos de apoyo a la búsqueda e inserción rápidos, próximos e informales, permitiendo abaratar los costes de contratación para los empleados/as y permitiendo a los/as jóvenes acceder a pequeños empleos, secundarios, complementares a una actividad principal de estudio (o trabajo) y sin vínculos contractuales.⁴⁵

Con ello, la proximidad, cercanía, rapidez y simplicidad mediante la cual las redes permiten obtener información o influencia en los procesos de búsqueda han convertido el CS en un recurso central para gestionar las dificultades coyunturales en forma de trabajos contin-

⁴⁵ En esta línea, como hemos señalado en el capítulo anterior, son las personas que más acceden a ocupaciones breves las que más recurren al CS (resultados no mostrados).

gentes y provisorios. En definitiva, como señalamos en el capítulo 8, son las redes familiares las que facilitan un apoyo central en la inserción en todos los perfiles analizados, proponiéndose como un agente protector ante la creciente precarización e inestabilidad del empleo (Standing, 2013) — aunque mediante mecanismos muy diversificados según las diferentes posiciones de partida. Recurrir al empleo informal se destaca como una estrategia transversal y frecuente entre los grupos sociales, siendo una realidad tanto para los/as jóvenes universitarios que quieren adquirir experiencia laboral e ingresos propios, como para los/as jóvenes con menores recursos, que recurren a la irregularidad del empleo en el marco de estrategias de subsistencia económica.⁴⁶

⁴⁶ Como complemento a estos resultados también se ha investigado la asociación entre redes e inserción en los distintos sectores laborales (resultados no mostrados). Concretamente, se destaca la asociación entre las redes y la inserción en el sector de la construcción a partir de la crisis. Sabemos que después de 2008, en Cataluña, se ha producido una significativa destrucción de empleo en este sector. Con ello, para los/as jóvenes empleados/as en la construcción, las redes personales se han convertido en el recurso principal para insertarse laboralmente después de 2008 — los coeficientes de nuestro modelo RLM señalan un asociación positiva de 0,570 antes de la crisis, mientras que la asociación pasa a ser significativa a partir la crisis, con un *log odds* de 2,420. Evidentemente, en este sector las dificultades coyunturales (Martín & Lope, 1999) han llevado a un aumento significativo del peso de los mecanismos de inserción basados en la características típicas de las redes, esto es, la proximidad, la cercanía, la confianza y la informalidad. Asimismo, la inserción por redes también parecen importantes en sectores informales poco cualificados (personal doméstico) o cualificados (actividades artísticas, ver Friedman, O'Brien y Laurison, 2016 sobre el papel del *capital social accedido* en este sector) o incluso en sectores con procesos de reclutamiento más universalizados como la educación — aunque esta asociación se debe particularmente a las características de la muestra de empleos, que computa los/as jóvenes que imparten clase particulares en este sector.

7.2

La eficacia del CS

Como hemos señalado en el marco teórico, la literatura ha prestado atención a qué tipo de CS es más eficaz para obtener empleo. Mientras que los trabajos de Lin (1999) señalan que personas con una mejor posición social acceden a un CS más alto, y en consecuencia obtienen mejores resultados laborales (Lin, 1999, pp. 477-481), la literatura ad hoc sobre la intensidad de los vínculos demuestran cómo los lazos más débiles han de influir positivamente en los resultados laborales (Granovetter, 1974/1995; Lai et al., 1998; Lin, 1999, 2011; Lancee, 2015). Complementariamente a estas evidencias, tal y como señalamos en el capítulo anterior, Trimble (2013) destaca que la eficacia del CS depende de los recursos disponibles para los contactos. En conclusión deben de ser las personas mejor posicionadas en el mercado del trabajo las que procuran más recursos adecuados para facilitar una inserción laboral. Esta afirmación es nuestra hipótesis H2.2.

En esta sección indagamos estos contenidos centrándonos más específicamente en la eficacia del CS para obtener un empleo, mientras que en la próxima sección 7.3 indicaremos cuáles son los factores que explican la consecución de los mejores empleos (*status attainment*). En consecuencia, en esta sección se repite la misma lógica utilizada en los análisis acerca del tipo de CS movilizado. Mediante las tablas 22 y 23 contrastamos la hipótesis H2.2, según la cual los contactos más eficaces para obtener un empleo son aquellos con mejores credenciales formativas, categorías profesionales más altas y menor proximidad. Por tanto, los modelos 1 y 2 representan nuestros modelos generales, mientras que los modelos 3, 4 y 5 (Tabla 22) y los modelos 6, 7 y 8 (Tabla 23) segmentan la muestra en base al nivel educativo y la posición de partida de las personas que buscan empleo⁴⁷. El modelo general analiza

⁴⁷ Aunque la hipótesis H2.2 no contempla ninguna asunción con respecto a la eficacia del CS en base al nivel educativo y a la posición de partida de las personas que buscan empleo, consideramos oportuno indagar estas diferencias para obtener un cuadro coherente y exhaustivo sobre las especificidades inherentes

los factores explicativos (tanto de características de ego, alter y vínculo entre ellos) asociados a la eficacia del CS. En cambio, los modelos que se basan en las muestras segmentadas nos permiten averiguar cómo estos factores varían en función del nivel educativo y la posición de partida de los encuestados/as.

Como en los análisis del capítulo anterior, la unidad de análisis de estos modelos se refiere a los contactos presentes en la red personal. En este caso las variables dependientes responden a si se ha obtenido o no un empleo mediante esta ayuda, considerando como tal si estas personas aparecen mencionadas en algún empleo de la trayectoria laboral como un contacto que ha facilitado información o influencia sobre dicho empleo.

rentes la eficacia del CS, implementando una lógica de análisis coincidente con la realizada para indagar el tipo de CS movilizado.

Tabla 22

Regresión logística multinivel de recepción de ayuda de alter en la búsqueda de empleo (n= 2344 alters [M1], n=2092 alters [M2], n=527 alters [M3], n=629 alters [M4], n=917 alters [M5]). Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis)

	Eficacia del ayuda				
	Modelo 1	Modelo 2	Proprietarios/as Modelo 3	Técnicos/as Modelo 4	Tribajadores/as Modelo 5
<i>Efectos aleatorios</i>					
Varianza ego	0,880	0,916	0,812	1,133	0,705
<i>Efectos fijos</i>					
Constante	-1,847 (.56)	-2,561 (.62)**	-4,290(1,32)**	-2,325(1,25)	-2,127 (.83)
Características de ego					
Edad	0,029(.02)	0,026 (.02)	0,099(.05)*	-0,020 (.44)	0,013 (.02)
Sexo (hombre)	-0,065(.16)	-0,020 (.17)	0,190(.34)	0,080 (.34)	-0,202 (.25)
Estudios (superiores)	-0,067(.17)	0,215 (.19)	-0,717 (.39)	0,506 (.37)	0,083 (.30)
Características de alter					
Sexo (hombre)		0,123 (.12)	0,009(.22)	-0,092 (.21)	0,322 (.17)
Estudios (superiores)		-0,310 (.13)*	-0,407 (.25)	-0,586 (.24)*	-0,150 (.20)
Categoría profesional (superior a no cualificado)		0,535 (.15)**	1,011 (.38)**	0,527 (.30)	0,234 (.19)
Vínculo ego-alter					
Familiar		0,275 (.18)	0,158(.38)	0,829 (.35)*	-0,083 (.24)
Profesional		0,264 (.20)	-0,302(.42)	0,681 (.38)	0,309 (.27)
Formativos		-0,173 (.20)	-0,245(.41)	0,245 (.35)	-0,586 (.30)
Amigos		-0,183 (.22)	-0,491 (.49)	0,250 (.39)	-0,519 (.32)
Proximidad afectiva (débil)		0,559 (.16)**	-0,072(.37)	0,846 (.28)**	0,693 (.23)**
Mismo sexo ego-alter		0,288 (.12)*	0,367 (.22)	0,006 (.21)	0,467 (.17)**
<i>AIC</i>	2624,7	2281,3	610,4	735,1	—
<i>BIC</i>	2653,5	2360,4	670,1	797,3	—
<i>ICC</i>	0,211	0,217	0,197	0,256	0,176

* p<0,05 ** p<0,01

Tabla 23

Regresión logística multinivel de recepción de ayuda de alter en la búsqueda de empleo (n= 2344 alters [M1], n=2092 alters [M2], n= 619 alters [M6], n=784 alters [M7], n=777 alters [M8]. Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis)

	Eficacia del ayuda				
	Modelo 1	Modelo 2	Obligatorios Modelo 6	Postobligatorios Modelo 7	Universitarios Modelo 8
<i>Efectos aleatorios</i>					
Varianza ego	0,880	0,916	0,959	0,893	0,816
<i>Efectos fijos</i>					
Constante	-1,847 (.56)	-2,561 (.62)**	-2,579(1,20)	-3,567 (.93)**	-0,729 (1,24)
Características de ego					
Edad	0,029(.02)	0,026 (.02)	0,046(.04)	0,057 (.03)	-0,032 (.04)
Sexo (hombre)	-0,065(.16)	-0,020 (.17)	-0,526(.36)*	0,012 (.28)	0,143 (.27)
Estudios (superiores)	-0,067(.17)	0,215 (.19)	—	—	—
Características de alter					
Sexo (hombre)		0,123 (.12)	0,249(.24)	0,077 (.19)	0,145 (.18)
Estudios (superiores)		-0,310 (.13)*	-0,255(.27)	0,183 (.21)	-0,420 (.22)
Categoría profesional (superior a no cualificado)		0,535 (.15)**	0,804(.25)*	0,551 (.24)*	0,172 (.29)
Vínculo ego-alter					
Familiar		0,275 (.18)	0,046(.29)	0,376 (.31)	0,602 (.35)
Profesional		0,264 (.20)	-0,364(.35)	-0,094 (.37)	1,054 (.34)**
Formativos		-0,173 (.20)	-1,440(.44)**	0,190 (.34)	0,346 (.34)
Amigos		-0,183 (.22)	-0,749(.41)	-0,043 (.36)	0,261 (.40)
Proximidad afectiva (débil)		0,559 (.16)**	0,795(.31)*	0,175 (.29)	0,632 (.25)*
Mismo sexo ego-alter		0,288 (.12)*	0,332(.24)	0,325 (.19)	0,235 (.18)
<i>AIC</i>	2624,7	2281,3	—	—	902,3
<i>BIC</i>	2653,5	2360,4	—	—	962,8
<i>ICC</i>	0,211	0,217	0,218	0,213	0,203

* p<0,05 ** p<0,01

En línea con lo evidenciado en el capítulo anterior, los resultados señalan que la eficacia del CS para obtener o no un empleo depende principalmente de las características del contacto que presta ayuda (Trimble, 2013), puesto que el sexo, la edad y el nivel de estudio de ego no aparecen como factores explicativos en los modelos, debido al alto peso de la inserción por contacto en todos los grupos sociales.

Si nos centramos en el modelo general (Tabla 22 y Tabla 23, modelo 2), nuestra hipótesis H2.2 se ve confirmada con respecto a la categoría profesional de alter y a la proximidad del vínculo: son los lazos débiles y con mayor categoría profesional los contactos más eficaces para encontrar trabajo (en línea con Granovetter, 1973, 1974/1995; Lin, 1999; Trimble, 2013). De acuerdo con Trimble (2013), son los contactos de mayor estatus los que poseen los recursos adecuados para poder determinar el éxito de una inserción. Sin embargo, se aprecia cómo estos contactos no son importantes solo en entornos cualificados (ver Granovetter, 1973), puesto que estos lazos parecen centrales también para los/as jóvenes con poco recursos educativos y posición de partida más baja, en mayor medida incluso que entre clases propietarias. Como abordamos en el capítulo 8, esto se debe principalmente a los mecanismos de *influencia directa* e *indirecta* durante el proceso de reclutamiento. Mientras que entre clases propietarias las familias tienen un peso importante a la hora de facilitar una inserción directa mediante formas de influencia como el nepotismo, entre clases trabajadoras estos mecanismos de influencia se activan principalmente mediante vínculos laborales, débiles y de mayor estatus, por la mayoría empleadores externos al vínculos familiar. Con todo, para estos/as jóvenes también son importantes los lazos fuertes en estos procesos, puesto que frecuentemente son estos contactos los que intermedian con el demandante de empleo, ejerciendo una *influencia indirecta* en el proceso de contratación (ver Yakubovich, 2005)⁴⁸.

⁴⁸ Asimismo, si en el capítulo anterior hemos observado que las mujeres aparecen los contactos que con más probabilidad ayudan en el proceso de búsqueda de empleo, esta asociación no se replica en el caso de la eficacia en la inserción. Estas evidencias pueden ser debidas a la posición en el mercado del trabajo de las mujeres (por ello, a los recursos disponibles para influir en la contratación, Trimble, 2013) puesto que el empleo femenino sigue asociado en mayor medida a sectores

poco cualificados y que el peso de la categoría profesional aparece como un factor explicativo importante para la eficacia en la inserción. Finalmente, en el modelo general se observa cómo tanto familiares como profesionales (y también familiares y amigos) pueden ser importantes para obtener una inserción, sin destacar asociaciones significativas. Diversamente, en este modelo sobre la eficacia parece adquirir importancia la similitud de sexo entre ego y alter. Este último aspecto puede depender del alto peso de la inserción por redes en sectores caracterizados por una fuerte división sexual del trabajo, como la construcción y el personal doméstico, puesto que la asociación entre la similitud de sexo y la obtención de un empleo es significativa únicamente en el caso de los hijos/as de trabajadores/as, que deberían de acceder más a estos empleos.

7.3

El modelo

«status attainment»

En esta sección ampliamos los análisis relacionados con la eficacia del CS, centrándonos en la relación entre el acceso/uso de las redes y la obtención de “buenos empleos”. Sabemos que el enfoque «acceso-uso-retornos» de Lin (1999, 2001a) propone evaluar el impacto del capital social sobre los resultados laborales, considerando cómo las condiciones de entrada en el mercado del trabajo (*la posición social*) generan, por vía de la homofilia, redes con una dotación de capitales distintas (capital social *de acceso*) y que el uso de estos recursos por parte de las personas que buscan empleo (capital social movilizado) determina los retornos socioeconómicos. En esta sección de la tesis sometemos a contraste empírico la primera proposición del modelo de Lin formulada en la teoría de los recursos sociales. Con ello, damos respuesta a la hipótesis H2.3 mediante un modelo RLM por etapas orientado a analizar el impacto de las redes sobre los resultados laborales (*status attainment*).

Por tanto, esta sección tiene como objetivo contrastar empíricamente — considerando en el contexto de crisis de empleo que caracteriza la época 2012-2014 — si el acceso y la movilización del capital social en la inserción laboral están relacionados con los resultados laborales, centrándonos específicamente en la categoría profesional de los empleos obtenidos a lo largo de esta época como variables proxy de los *retornos socioeconómicos* del CS. Nuestro interés en este caso no se centra en la eficacia de los contactos en sí, sino en el hecho de si la posición social de estos contactos (considerando como tal su categoría profesional) y la proximidad del vínculo con ego están asociadas a dichos resultados. Para ello se toman en consideración dos características de la red personal del ego: primero, (i) la capacidad de *acceso* al capital social a partir de los contactos débiles y con empleos cualificados (o semicualificados), y segundo, (ii) la movilización o *uso* efectivo de los contactos con dichas características, junto a la intensidad con la cual el *ego* ha movilizado la red en un nivel global (número de contactos movilizados). La idea central es que los contactos de mejor categoría profesional y más débiles procuran mejo-

res recursos en los procesos de búsqueda e inserción laboral (Granovetter, 1974/1995; Lin, 2001a), en consecuencia, el acceso y uso de contactos de tales características ha de garantizar mejores resultados laborales, según los supuestos de la teoría de los recursos sociales (Lin, 1999).⁴⁹

Aclarados estos aspectos, los modelos multinivel de la Tabla 27 persiguen confirmar la asociación entre el capital social y los resultados laborales contrastando la hipótesis H2.3 a través un diseño por etapas que considere las demás características de *ego*, en línea con la literatura previa (Lin, 1999):

- Modelo 1: asociación entre posición de partida (categoría profesional más alta del padre o de la madre) y resultados laborales.

⁴⁹ En primer lugar hemos medido los efectos de la homofilia, concebida como «similitud de recursos» (Lin, 2001a, p. 39), mediante comparaciones de medias, verificando de esta manera el peso de los atributos individuales sobre la composición de la red. Nuestros resultados confirman que personas con mejores niveles educativos acceden a un mejor CS. Hemos comprobado que los universitarios acceden en promedio a 16,00 contactos calificados o semicalificados, contra los 12,78 de las personas con estudios postobligatorios y los 10,57 de los encuestados/as con estudios obligatorios o inferiores, que por tanto poseen en promedio una red personal compuesta casi por el 50% por personas con empleos nada o poco cualificados (resultados no mostrados, con test de Fisher <0.05 y Eta cuadrado de 0,235). Asimismo, estas diferencias se evidencian también si consideramos la posición de partida: los hijos/as de trabajadores/as poco o semicualificado tienen niveles educativos inferiores en comparación con los demás encuestados/as (resultados no mostrados, con prueba de significación Chi-cuadrado <0.05 y V de Cramer, 0.208) y acceden a un CS más pobres en términos de recursos derivados de la categoría profesional de los contactos personales (resultados no mostrados, con test de Fisher <0.05 y Eta cuadrado de 0,102). Estas diferencias, sin embargo, no se manifiestan tan marcadamente si consideramos el CS movilizado (prueba de significación con test de Fisher no significativa en el caso de la posición de partida y significativa con eta cuadrado 0,053 en el caso del nivel educativo). En este caso, aunque los datos indican que las personas con menores recursos de partida y educativos acceden a un peor CS, son estos/as jóvenes los que movilizan más intensamente los mejores contactos de la red, en comparación con los/as encuestados/as con acceso a recursos más valiosos. Una evidencia que confirma nuestros resultados sobre el tipo de CS movilizado, siendo los contactos con mayor categoría profesional los lazos más importantes en los procesos de búsqueda, independientemente del nivel educativo y la posición de partida de los/as encuestados/as.

- Modelo 2: agrega nivel educativo finalizado al Modelo 1.
- Modelo 3: agrega capital social de acceso al Modelo 2.
- Modelo 4: agrega capital social movilizado al Modelo 3.
- Modelo 5: agrega características de ego (sexo, origen, edad) al Modelo 4

Sabemos que los estudios sobre redes y mercado laboral han analizado ampliamente los vínculos entre capital social y los resultados profesionales, confirmando en gran medida la influencia de las redes sociales sobre características como el salario, el prestigio o la categoría ocupacional de los individuos (Lin et al., 1981; Barbieri, 1997; Lai et al., 1998; Son, 2013; Bian et al. 2015). Sin embargo, como se ha señalado a lo largo del texto, en el caso de los estudios llevados a cabo por Requena (1991b), aplicados a España, no se confirman dichos vínculos — el autor interpreta esta ausencia de vinculación al alto nivel de formalización de los mecanismos de acceso a empleos cualificados en el mercado laboral español.

Tabla 24^a
Resumen de los principales modelos
“Status attainment”

Fuente	Categorías de análisis ^b	Resultados (efectos del CS)
Lin et al. (1981)	1. nivel educativo 2. primer empleo (status) 3. redes (1)	Sí
Marsden & Hurlbert (1988)	1. nivel educativo 2. experiencia laboral (2) 3. raza 4. último salario 5. tipo de empresa (3) 6. redes (1) 7. otros indicadores	Sí
Requena (1991b)	1. posición de partida (4) 2. nivel educativo 3. redes (5)	No
Barbieri (1997)	1. posición de partida (4) 2. redes (5) 3. primer empleo (status) 4. último empleo (6) 5. experiencia laboral (2) 6. nivel educativo	Sí

Bian (1997)	1. sexo 2. edad 3. posición de partida (4) 4. nivel educativo 5. redes (1)	Sí
Lai et al. (1998)	1. posición de partida (4) 2. redes (1) 3. nivel educativo 4. primer empleo (status)	Sí
Mouw (2003)	1. edad 2. sexo 3. raza 4. experiencia laboral (2) 5. redes (5) 6. otros indicadores	No
Son & Lin (2012)	1. edad 2. sexo 3. raza 4. nivel educativo 5. primer empleo (status) 6. redes (1)	Sí

- a) La tabla no recoge todas las variables concretas utilizadas en los modelos y propone un resumen por categorías.
- b) (1) propiedades formales de las redes (estructura y/o composición)
(2) años de experiencia laboral desde el primer empleo
(3) características de la empresa (tamaño o sector)
(4) indicadores sobre la posición socioeconómica familiar
(5) indicadores genéricos sobre el acceso o uso del CS
(6) empleo anterior a la variable dependiente

Los modelos de la Tabla 25, por el contrario, verifican que el acceso y el uso del capital social se vinculan significativamente con la categoría profesional del empleo al que se accede⁵⁰. En general se observa una asociación entre la obtención de mejores empleos y la movilización de “pocos” (ver Modelo 4, asociación negativa significativa entre el número de lazos movilizados y la cualificación profesional, que se obtiene incluso considerando el capital social de acceso y los factores introducidos en el modelo 1 y 2) y “buenos contactos”.

⁵⁰ Sin embargo, esta asociación no se mantiene en el caso de la relación contractual: aunque trabajar sin contrato está asociado a la inserción mediante redes, el hecho de tener “buenos” contactos no parece bastar para mejorar la posibilidad de conseguir un empleo regular (resultados no mostrados).

Tabla 25

Regresión logística multinivel de los empleos semicualificados y cualificados obtenidos a lo largo de los últimos dos años de trayectoria laboral (n=331 empleos).
Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
<i>Efectos aleatorios</i>					
Varianza ego	2,002	1,596	1,076	0,880	0,597
<i>Efectos fijos</i>					
Constante	-0,151 (.28)	-0,540 (.28)	-4,442 (0,86)**	-1,929 (1,08)	-0,395 (1,54)
Posición de partida					
Propietarios/as y directivos	1,253(.49)*	1,030(.46)*	0,219(.45)	0,017(.45)	-0,100(.44)
Técnicos/as	0,939(.43)*	0,463(.42)	0,358(.41)	0,116(.41)	-0,129(.20)
Nivel educativo					
Educación (superiores)		1,535(.41)**	0,465(.39)	0,451(.38)	0,701(.37)
Acceso al capital social					
Proximidad afectiva (débil)			0,031(.07)	-0,020(.09)	-0,030(.09)
Cat. prof. (media o alta)			0,336(.06)**	0,168(.08)*	0,209(.083)*
Uso del capital social					
Número de lazos movilizados				-0,281(.09)**	-0,284(0,96)**
Proximidad afectiva (débil)				0,084(.17)	0,051(.17)
Cat. prof. (media o alta)				0,366(.15)*	0,371(.14)*
Variables de control					
Sexo (hombre)					0,709(.35)*
Origen (autóctono)					0,438(.61)
Edad					-0,140(.48)**
AIC	425.5	410.7	358.9	355.8	349.7
BIC	440.7	429.7	385.4	393.6	398.9
ICC	0.378	0.326	0.246	0.211	0.153

Considerando los resultados de la Tabla 25 etapa por etapa observamos que el Modelo 1 señala que una mejor posición de partida, excluidos los demás factores, se asocia positiva y significativamente a la obtención de mejores empleos, esto es, los hijos/as de propietarios y directivos tienen más probabilidades de conseguir empleos cualificados (y los hijos/as de técnicos más probabilidades de obtener mejores resultados en comparación con los hijos/as de trabajadores). Estas asociaciones se mantienen en buena medida en el Modelo 2, contrariamente a lo evidenciado por el modelo clásico *status attainment* de Blau y Duncan (1967); sin embargo, efectivamente los coeficientes de la posición de partida se asocian menos intensamente a favor del nivel educativo, que aparece relacionado muy positivamente con los empleos cualificados (log odds=1,535).⁵¹ Estos resultados parecen señalar que las diferencias de clase, como prueban Olin Wright y Perrone (1977), determinan la calidad de los retornos socioeconómicos del capital humano.

En el modelo 3 introducimos el *capital social de acceso* en nuestro modelo general, esto es: ¿Qué efectos tienen los “buenos” contactos en la obtención de mejores empleos? Nuestros resultados señalan que el acceso a un mayor número de contactos con empleos cualificados tiene una asociación positiva y significativa (que se mantiene en todos los modelos sucesivos) en la obtención de mejores empleos. En cambio, la debilidad del vínculo, que en modelos anteriores aparecía como una variable altamente asociada a la eficacia en la inserción (ver Tabla 22 y Tabla 23) no parece estar aquí relacionada con la cualificación del empleo conseguido, puesto que, como detallamos en el capítulo 8, los vínculos débiles son importantes también en el segmento descalificado del mercado del trabajo.

Nótese cómo los primeros tres modelos de la Tabla 25 evidencian los efectos de las desigualdades familiares, educativas y relacionales en el mercado del trabajo en un contexto de crisis económica. De acuerdo con nuestros datos, el acceso al CS, que en sí mismo capta

⁵¹ Además, si se replican los modelos considerando solo las categorías ocupacionales superiores a “trabajadores cualificados y coordinadores” (cuadros medios, técnicos medios y altos, profesionales de alta calificación, empresarios no asalariados, directivos de empresa) y agregando el resto como categoría de referencia, el capital social deja de ser significativo y pasa a serlo únicamente el nivel educativo (resultados no mostrados).

en la estructura de la red de relaciones las desigualdades entre los grupos sociales, se impone como un factor asociado a los resultados laborales de los/as jóvenes encuestados/as.

Finalmente, en los Modelos 4 y 5 se evidencia la importancia del capital social movilizado para obtener mejores empleos. Por un lado, como señalan Lin y Ao (2008) y Obukhova y Lan (2013) tener buenos contactos no necesariamente implica que las personas que buscan empleo sean capaces de rentabilizarlos en el mercado del trabajo. Por otro, hemos señalado cómo los contactos de mayor estatus son importantes también para las personas que acceden en menor medida a ellos. Con ello, nuestros datos nos indican que el CS movilizado tiene un peso incluso mayor del CS potencial, y que, una vez considerado el acceso y uso de los contactos ni los recursos personales (nivel educativo), ni la posición de partida (categoría profesional de los padres)³² ni el origen aparecen con una asociación significativa en los modelos. Con ello, el modelo 5 nos dice que son los hombres que acceden y usan mejores contactos los que con mayor probabilidad obtienen mejores empleos, y que también, en el caso de la edad, la relación es significativa e inversa a lo esperable, de tal manera que “a mayor edad, menor categoría profesional”. Sobre este último contenido acerca de la influencia de la edad sucede que si es introducida en los modelos como única variable tiene una asociación positiva y significativa con la categoría profesional — esto es: más adultos, mejores empleos. Sin embargo, si se introducen además las variables referidas al capital social se muestra que anula el efecto de la edad: ello sugiere que el peso del CS sobre los resultados laborales se da independientemente de esta variable.

En síntesis, nuestros resultados muestran principalmente dos dinámicas: por un lado, la movilización del CS puede constituir el factor más significativo para obtener empleos cualificados o semicualificados y a partir de ahí la capacidad de movilizar “pocos” pero “buenos” contactos se asocia a la obtención de mejores empleos. En segundo lugar, los modelos señalan que tener acceso a mejor capital social puede ser un recurso valioso no sólo porque los contactos son un medio de ayuda en el proceso de búsqueda de empleo (*uso* del

³² También recursos parentales en la nomenclatura de Lin (1999).

capital social), sino también porque tener *acceso* a “buenos” contactos puede activar mecanismos menos explícitos — por ejemplo, facilitar el acceso a otra información, competencias, experiencias o recursos valiosos, o simplemente reflejar una mejor posición de origen o de partida y un mejor nivel educativo — que explican la asociación entre el acceso a personas con estatus más elevado y la cualificación laboral de los empleos obtenidos. De todas maneras, con los datos disponibles, las interpretaciones sobre la relación entre capital social y categoría profesional deben llevarse a cabo con mucha cautela, pues cabe considerar la posible existencia de la inversión causal — es decir, los “buenos” empleos son también fuente de capital social y no solo su resultado. Además, debemos tener en cuenta el peso de la homofilia ocupacional en estos procesos, en línea con las tesis de Mouw (2003).

Resumen del capítulo

Siendo los contactos personales el principal método de búsqueda de empleo entre los/as jóvenes, no sorprende que el CS represente también el canal principal de inserción de los encuestados/as, con un porcentaje claramente mayoritario (60,4% de las inserciones) en comparación con otros canales. La inserción por redes tiene una incidencia transversal en la muestra investigada, con un peso muy alto en todos los grupos sociales, confirmando nuestra hipótesis H2.0. Nuestros datos detectan un peso del CS superior a las últimas estadísticas, puesto que el método implementado obtiene información también sobre los empleos informales, y corroboran asimismo que son estos empleos los que más se obtienen mediante la intermediación de los contactos, como se detalla a través el análisis multinivel de las trayectorias laborales.

Nuestros datos no confirman nuestra hipótesis H2.1 y desvelan que durante la crisis las inserciones por redes han aumentado solo levemente, lo que indica que la inserción por contacto es una característica estructural del mercado de trabajo catalán, manteniéndose en buena medida estable antes y después de 2008. Con todo, los datos evidencian que la inserción por contacto se asocia principalmente al empleo irregular y que esta asociación se constituye particularmente durante la crisis económica. Los resultados sugieren que las características de las redes, por su proximidad, cercanía, rapidez e informalidad, se convierten en un recurso central durante la crisis, idóneo para gestionar las dificultades coyunturales mediante la obtención de trabajos contingentes, provisorios y complementarios a través de la propia red de apoyo.

Nuestra hipótesis H2.2 se ve confirmada: son los vínculos débiles y con mayor categoría profesional los lazos más eficaces para encontrar empleo (Trimble, 2013). Con respecto a la teoría de los vínculos débiles (Granovetter, 1973), se destaca que estos contactos son importantes también para los/as jóvenes con pocos recursos educativos y posiciones de partida más baja, debido a las particularidades de los mecanismos de influencia que entran en juego en el mercado del trabajo, ya que los empleadores/as, aquellos contactos débiles, ex-

ternos al vínculo familiar, son importantes para obtener una inserción en el sector poco cualificado (sobre este aspecto, ver el capítulo 8)

Concluyendo, nuestros resultados confirman nuestra hipótesis H2.3: las redes personales tienen un efecto positivo y significativo sobre los resultados laborales. En primer lugar, los datos señalan que los contactos son importantes no solo porque constituyan un canal de ayuda en el proceso de búsqueda de empleo (*uso* del capital social), sino también porque tener *acceso* a “buenos” contactos implica la activación de mecanismos menos explícitos, como el acceso a información, competencias, experiencias u otros recursos, puesto que el acceso al CS también captura una mejor posición de partida y un mejor nivel educativo, que explica la asociación entre el CS accedido y la obtención de mejores empleos. Asimismo, los modelos presentados sugieren que la movilización del CS puede constituir incluso el factor más significativo para obtener empleos cualificados o semicualificados, beneficiando a aquellos/as jóvenes que movilizan de manera más selectiva la propia red personal. Con todo, cabe subrayar que los datos se exponen también a un efecto inverso — los “buenos” empleos son también fuente de capital social y no solo su resultado — y por tanto las interpretaciones sobre la relación entre capital social y categoría profesional deben realizarse con cautela.

Los mecanismos de las redes

Familismo, procesos de reclutamiento y reproducción social

Introducción

Las redes personales son importantes porque facilitan una gama heterogénea de recursos durante las trayectorias laborales juveniles. En este capítulo intentamos captar esta diversidad describiendo el Análisis del Contenido (AC) de la parte narrativa de 151 encuestas, con el fin de comprender con qué diferencias adviene la movilización de dicho recursos en la realidad de los procesos de búsqueda e inserción de los distintos grupos sociales. En una primera sección indagamos mecanismos de apoyo que tienen una influencia indirecta en la inserción laboral, investigando el soporte de las redes con relación al apoyo al estudio, la protección emocional o las orientaciones sobre las estrategias de posicionamiento social. En una segunda sección, en cambio, describimos más precisamente cómo las desigualdades educativas y de partida de los/as jóvenes se reflejan con relación a mecanismos como la transmisión de información sobre ofertas de empleo y la influencia (directa e indirecta) en los procesos de reclutamiento. Adoptamos un enfoque holístico para indagar estos procesos, considerando tanto los factores estructurales como culturales que intervienen en el flujo de la vida social, con el objetivo de comprender las estrategias que guían la agencia de todos los actores implicados en el mercado del trabajo.

8.1

Redes, trayectorias y apoyo

Como hemos señalado, en esta sección indagamos mecanismos de apoyo que no se vinculan directamente con la búsqueda e inserción en el empleo. Describimos cómo el CS interviene facilitando (1) soporte material (como el apoyo al estudio) o (2) expresivo – cómo la protección emocional o las orientaciones sobre las estrategias de inserción – a lo largo de las trayectorias formativo-laborales. Aunque los estudios sobre redes y empleo han dedicado una menor atención a estos aspectos, indagar estos mecanismos es importante para obtener un conocimiento exhaustivo de las desigualdades inherentes al empleo juvenil, ya que no puede entenderse la realidad de las trayectorias laborales sin considerar la globalidad de los recursos provenientes del CS. Son sobre todo las distintas capacidades económicas y culturales de las familias los factores que segmentan los mecanismos de apoyo al estudio, configurando las diferencias de clase implícitas en las aspiraciones laborales de los/as jóvenes. Estas desigualdades son importantes para comprender la realidad de los procesos de búsqueda e inserción juvenil, permitiéndonos abordar el estudio del CS mediante un plan de comprensión que no considere únicamente el rol de intermediación de las redes – esto es, los mecanismos de información e influencia – en el mercado del trabajo, sino también el conjunto de los recursos vehiculados por los contactos y el apoyo indirecto del CS en la inserción.

Soporte material y emocional: la centralidad de la familia

El soporte material y emocional de los familiares se observa como una característica generalizada en todos los perfiles. Este apoyo se percibe como algo implícito en la naturaleza del vínculo familiar, activándose tanto por iniciativa de padres, madres o hermanas/os (u otros familiares) como de los jóvenes, en correspondencia con el entramado de normas y obligaciones que caracterizan los vínculos de este tipo en el contexto mediterráneo (Naldini, 2004). Asimismo, son los amigos más íntimos los que confieren un ulterior “entorno

de seguridad” a los/as jóvenes. También la importancia de estos contactos se observa en todos los perfiles, ya que no solo facilitan con frecuencia soporte emocional, sino también, en un grado considerable, sugerencias u orientaciones en el momento de tomar decisiones importantes sobre el futuro formativo, laboral o de vida.

Familia y amigos siempre ha sido lo más importante (...) en los momentos claves duros de tomar una decisión real (...) el soporte moral.

Id 211, mujer, 28, hija de trabajadores/as,
estudios obligatorios

Con respecto al apoyo económico, la familia es el entorno principal en donde se activan estos mecanismos, con consecuencias relevantes sobre las trayectorias juveniles, ya que las desigualdades de partida producen una fuerte segmentación entre los encuestados/as. Dada la *dependencia* con el entorno familiar, son los más jóvenes los que más reciben ayuda económica por parte de las familias,⁵³ ya que por lo general este soporte material cumple dos funciones principales: (1) en primer lugar, posibilita el acceso y la finalización de los estudios universitarios, cubriendo los gastos de mantenimiento, inscripción u otros costes relacionados con la etapa formativa; (2) en segundo lugar, confiere a los/as jóvenes (también a los más adultos) una capacidad de agencia tanto para rechazar ofertas de empleo como para plantear más estratégicamente el futuro laboral y de vida. Con ello, son los hijos/as de propietarios/as y técnicos/as los que benefician en mayor medida de este apoyo y, por tanto, pueden invertir con mayor frecuencia en el capital humano, rechazar ofertas de empleo y disponer de la capacidad de agencia adecuada para dirigir la propia biografía. Como hemos señalado en el marco teórico, aunque puede hablarse de un proceso de «democratización» de la incertidumbre en las últimas décadas (Cardenal de la Nuez, 2006) los recursos que empoderan la capacidad de agencia individual se transfieren entre las generaciones en gran parte mediante la posición social de los padres (Crompton, 2010, 2013).

⁵³ La importancia del CS familiar en las primeras fases de la trayectoria laboral es un aspecto destacado en investigaciones anteriores (Requena, 1991a). En la muestra investigada el 57.9% de los entrevistados/as entre 20 y 24 años recibe apoyo económico.

He decidido siempre. Todo. Dentro, evidentemente, de las posibilidades formativas que he tenido, pero siempre he decidido. Uno: porque siempre he tenido un respaldo bastante importante de mis padres, que siempre me han permitido... por ejemplo, quería irme a Canadá, me lo han pagado ellos; que quiero ir a la Universidad, me lo han pagado; quiero lo que sea, y siempre me han ayudado económicamente en todo.

Id 92, mujer, 33, hija de propietarios/as y directivos/as, estudios postobligatorios

A priori, como no tengo problemas económicos, han hecho [*padres*] que si yo quiero irme o dejar un trabajo (...) he tenido facilidades económicas para poder hacer lo que yo quería, la situación económica ha favorecido que pudiera hacer lo que yo quería.

Id 84, hombre, 32, hijo de técnicos/as, estudios universitarios

En esta línea, las deficiencias de los mecanismos de compensación social convierten la capacidad económica familiar en el aspecto principal para explicar las desigualdades entre los/as jóvenes (Serracant, 2013). Aunque el acceso a los estudios superiores ha perdido su exclusividad en las últimas décadas (Furlong & Cartmel, 2001), es una realidad innegable que son los hijos/as de trabajadores/as menos cualificados los que acceden con menor frecuencia a la educación superior. Por ello, la realidad de algunas trayectorias laborales no pueden entenderse sin considerar la importancia del apoyo material, que posibilita el acceso a los estudios y el éxito de ciertas estrategias a lo largo de la transición laboral. Las diferencias con los hijos/as de trabajadores son evidentes en la muestra investigada, pues el apoyo económico no es tan prevalente como en los demás grupos. Mientras que algunas familias priorizan el apoyo a los estudios universitarios a pesar de las limitaciones económicas, otras simplemente carecen de recursos para hacerlo.

En casa hace falta el dinero, y hay que trabajar de cualquier cosa, para comer se tiene que hacer (...) No he podido estudiar porque no me lo he podido pagar.

Id 239, hombre, 31, hijo/a de trabajadores/as, estudios obligatorios

Estas desigualdades tienen consecuencias importantes para los miembros de este grupo. En general, una carrera educativa más corta implica una entrada más rápida en el mercado del trabajo; con ello, los/as jóvenes sin estudios universitarios y con poca experiencia laboral acceden principalmente al segmento menos cualificado del mercado laboral, con una mayor probabilidad de sufrir más gravemente el desempleo y la inestabilidad a lo largo del recorrido laboral (Verd et al., 2016b).⁵⁴ Asimismo, como detallamos más adelante, el apoyo a los estudios entre los hijos/as de trabajadores es importante también porque el acceso a un entorno universitario permite construir un CS importante para orientarse, buscar y obtener empleo.

Orientaciones y estrategias de inserción laboral

La familia ejerce implícitamente un *control* sobre las estrategias de posicionamiento social. Como estructura normativa, confiere los límites dentro de los cuales se enmarcan los imaginarios y la mirada al futuro de los/as jóvenes, jugando un papel clave al reglamentar las aspiraciones laborales de los encuestados/as. En la muestra investigada las estrategias de inserción parecen configurarse de manera compartida, mediante formas implícitas o explícitas de soporte por parte de los familiares. Así pues, se denota una yuxtaposición entre la agencia individual de las personas entrevistadas y las orientaciones familiares, con un peso importante de las posiciones de partida sobre las decisiones de los/as jóvenes, que mayoritariamente se dirigen hacia una reproducción del estatus familiar.

Trabajamos la familia en el mismo grupo empresarial (...) El factor familia te marca bastante... me ha dirigido. Tanto en los estudios como en los trabajos. En todos los sentidos. La familia ha sido el punto principal (...) En todas las decisiones la familia ha intervenido.

⁵⁴ Algunos autores señalan que experimentar épocas de desempleo de larga duración en una primera fase de la trayectoria laboral (u otra condición de inestabilidad o descalificación del empleo) puede producir un “efecto cicatriz” (*scarring effect*) a lo largo del recorrido laboral (Verd et al., 2016b).

Id 96, mujer, 32, hija de propietarios/as y directivos/as, estudios universitarios

La manera en que me han educado y estructurado tiene mucho que ver con el modo en que yo he buscado las cosas (...) Cuando salen cosas de becas, prácticas, no espero que me lo den sino que voy yo y pregunto y esto se debe a mi educación, me lo han transmitido mis padres al margen de todos los estudios que me han pagado.

Id 19, hombre, 22, hijo de técnicos/as, estudios universitarios

Mi tío lleva dedicándose a esto desde hace 20 años, yo ya sabía que podía trabajar de eso (...) Mi hermano me dice: te interesa meterte en eso, pues te metes; ah, pues sí, venga, va...

Id 49, mujer, 25, hija de trabajadores, estudios obligatorios

La familia es importante no solo porque transfiere los recursos culturales y económicos en el que se enmarcan las aspiraciones y la agencia individual, sino también porque entre familiares se transmiten los códigos y los conocimientos específicos sobre un particular campo profesional. Esta transferencia de saberes (y prácticas) se enfatiza especialmente entre los miembros de familias de técnicos/as o trabajadores/as, mientras que los hijos/as de propietarios/as — empoderados por los recursos familiares — tienden a hacer hincapié con mayor frecuencia en el propio “sentido del yo” (ver Leccardi, 2005), en la propia capacidad de agencia, en los logros personales y en las experiencias acumuladas tanto a nivel profesional como de vida.

Yo misma. No sé, mi actitud. A la mayoría de la gente su vida laboral le marca la vida. Para mí ha sido al contrario, yo he vivido y he ido encontrado trabajos que se adaptaban a mi vida en cada momento.

Id 92, mujer, 33, hija de propietarios/as y directivos/as, estudios postobligatorios

Mis padres son maestros, saben cómo funciona el sistema, me han ayudado mucho a entender cómo funciona el tema de la sustituciones (...) Mi madre está muy pendiente de todo lo que

pasa en el mundillo, cada vez que hay algún cambio en alguna normativa que afecta los sustitutos me lo cuenta para que yo esté al día. Mi madre se preocupa mucho por mí. Puede hacer relativamente poco porque trabaja en una escuela pública, por tanto no puede ofrecerme trabajo como tal, pero me asesora mucho sobre qué hacer o no hacer.

Id 36, mujer, 25, hija de técnicos/as,
estudios universitarios.

Porque luego también mi padrastro era... era... cómo se llama esto... paleta (...) Pues bueno, como él me enseñó (...) es que sé hacer de todo, la verdad, igual que te puedo poner una pared, te puedo poner un suelo, te puedo arreglar el tema de una casa, te puedo hacer todo.

Id 199, hombre, 22, hijo de trabajadores/as,
estudios obligatorios.

Más allá del entorno familiar, amigos y docentes también parecen importantes para sugerir (y segmentar) las estrategias de inserción. Por lo general, el papel de los amigos/as se limita a aportar consejos u orientaciones; algunos encuestados/as, más esporádicamente, describen también proyectos laborales en *cooperación*, aunque con capacidades económicas muy distintas entre grupos sociales. Los docentes, en cambio, son importantes porque la intermediación que ejercen con relación a oportunidades de empleo puede orientar las estrategias de inserción, mientras que son pocos los casos en los que se mencionan los lazos profesionales para orientarse o inspirar algún proyecto específico.

Es un trabajo que nos hemos inventado yo y otro colega y parece que funciona y me gusta hacer por mí mismo y que funcione (...) Tenemos muchos proyectos para el futuro.

Id 125, hombre, 32, hijo de trabajadores/as,
estudios postobligatorios

Este profesor del Master que hice aquí... Son muy cosmopolitas, viajan mucho, han trabajado mucho en América Latina, entonces conocen gente... Siempre hablabamos y siempre les estaba escribiendo para ver si tenían trabajo.

Id 92, hombre, 33, hijo de propietarios/as y directivos/as, estudios universitarios

8.2

El carácter emergente de los mecanismos de búsqueda e inserción

En esta sección describimos cómo la diversidad de recursos educativos y de partida de los/as jóvenes se refleja con relación a los mecanismos de apoyo instrumental para buscar (y obtener) empleo. El peso de factores tanto estructurales como culturales producen mecanismos muy diversificados en el mercado del trabajo, como resultado de la lógica por la cual los agentes — jóvenes, contactos y empleadores — interactúan en el mercado del trabajo (Smith & Young, 2017). Aunque los/as jóvenes, en su mayoría, recurren a las redes personales para obtener empleos irregulares, provisorios o complementarios, estas inserciones pueden desvelar realidades y objetivos muy distintos en el marco de las trayectorias laborales. Asimismo, las redes también son importantes para obtener buenos empleos, y aunque los lazos familiares y profesionales son importantes para jóvenes con credenciales muy desiguales (ver capítulos 6 y 7), estos contactos activan mecanismos de apoyo que responden tanto a los recursos a disposición como a las lógicas de reclutamiento intrínsecas en determinados sectores o segmentos laborales. Con ello, en los próximos apartados nos centraremos en describir las diferencias entre grupos sociales inherentes a los procesos de transmisión de información e influencia (directa o indirecta), haciendo hincapié también en la interacción entre canales formales e informales en la realidad de los procesos de búsqueda.

La transmisión de información sobre ofertas de empleo

A través del intercambio de información sobre ofertas de empleo se manifiesta la centralidad tanto de los vínculos más próximos como de los débiles en la muestra investigada. Entre los jóvenes universitarios son los entornos formativos en donde se acumula un CS importante para obtener información sobre empleos relacionados con las ambiciones laborales. En estos entornos los/as jóvenes universitarios/as construyen vínculos cohesivos útiles

para buscar o recibir ofertas de empleo relacionadas con los estudios, aunque también se observa en este sentido la importancia de los lazos más débiles y de mayor estatus, como son los docentes.

Un profesor de la Universidad fue el que me llamó a su despacho, y cuando tenía trabajo me daba trabajo, y a mí me gustaba porque era lo mío. El trabajito de la ETT no me hace feliz...

Id 92, hombres, 33, hijo de propietarios/as y directivos/as, estudios universitarios

Las redes de amistad y tal sí han influido mucho, porque sobre todo este último trabajo no lo hubiera encontrado si no me lo hubiese dicho un amigo, que es un amigo que estudió la carrera conmigo (...)

Id 90, hombres, 31, hijo de propietarios/as y directivos/as, estudios universitarios

La importancia de los docentes parece incluso más relevante para los jóvenes universitarios de familia trabajadora. Aunque en el análisis cuantitativo la importancia de los contactos formativos se ve atenuada por la centralidad de los familiares y de los lazos profesionales, mediante el análisis de la parte narrativa de las entrevistas se observa que este CS es importante para este grupo específico. Los hijos/as de trabajadores/as invierten en los contactos conocidos en los entornos formativos especialmente durante la transición formación-empleo. Dada la condición familiar, justamente estos contactos pueden ejercer de puente hacia oportunidades de empleo cualificado, alentando el aprovechamiento del título educativo. En este sentido, destaca el sentido de agencia de los/as jóvenes para la movilización de estos contactos, en el marco de estrategias de posicionamiento social que apuestan por el ámbito universitario para desencadenar procesos de movilidad social (Cardenal de la Nuez, 2006)⁵⁵. Con to-

⁵⁵ Con ello, para los/as jóvenes de familia trabajadora el ámbito universitario es importante también porque mediante ello es posible acceder a una parte consistente de los mecanismos de compensación social orientados a los jóvenes (Cardenal de la Nuez, 2006). En este sentido, en la muestra investigada se señala, como forma de solidaridad y código implícito entre los contactos formativos o laborales (o las redes más cohesivas de amistades), el intercambio de información sobre becas u oportunidades de financiación para la formación. En el marco de esta interacción entre mecanismos formales e informales de inserción también

do, en la muestra investigada se destacan dos aspectos: (1) la precariedad que caracteriza estas inserciones, que los jóvenes parecen preferir únicamente por estar relacionadas con los propios estudios; (2) que la movilización del CS formativo no se debe únicamente a la agencia de los/as jóvenes, sino que son los docentes, como demandantes de empleo, a implementar estrategias de contratación mediante la propia red de estudiantes.

Este junio voy a hacer un trabajo no remunerado con un profesor que he tenido, le voy a ayudar. Bueno, yo voy a ser becario, como mi trabajo de fin de grado quiero que vaya encarado a la energía eólica... y quiero meterme un poco más en lo que es lo mío.

Id 20, hombre, 22, hijo de trabajadores/as,
estudios postobligatorios

Sí, en el ámbito académico, en algunos momentos, me he relacionado con profesores que me han propuesto trabajos

Id 22, mujer, 23, hija de trabajadores/as,
estudios universitario

Con respecto a la transmisión de información, las familias de clase propietaria son importantes porque facilitan oportunidades de empleo en el marco de la empresa familiar — aspectos que abordamos más concretamente en el próximo apartado. Con ello, son las familias que no poseen ningún poder de contratación (como en el caso de los autónomos no asalariados) las que parecen impulsar más el flujo de información sobre ofertas de empleo externas al entorno familiar. En este sentido, entre los hijos/as de técnicos la red familiar transmite información para cubrir esencialmente dos objetivos — en etapas diferentes de las trayectorias formativo-laborales. En primer lugar, los familiares de estudiantes se activan para facilitar información sobre pequeños empleos, orientados a que el joven adquiera ingresos propios y unas primeras experiencias laborales mientras se encuentra en el

destaca un caso que explica cómo estos mecanismos pueden realizarse mediante los entornos digitales, con la creación de grupos en portales en línea o medios digitales, con el objetivo de compartir la información entre más personas, más rápidamente (p.e. vía whatsapp).

sistema educativo, esto es, como actividad complementaria a los estudios.

Mi tía trabaja en una escuela, si hay algún niño [*para trabajar de canguro*], me lo dice

Id 26, mujer, 23, técnicos/as,
estudios postobligatorios

En segundo lugar, intentan hallar ofertas de empleo en determinadas áreas profesionales con el fin de reproducir el estatus familiar. Es importante indicar que este proceso se da no solamente en casos de homofilia ocupacional padres-hijos, sino también cuando los hijos/as no tienen un proyecto profesional definido o este no ha sido exitoso. En algún caso se señala cómo esto permite también al joven construir un CS extrafamiliar.

Como mi madre es maestra, a través de contactos suyos me dijo que una persona se iba de la escuela en la que estoy... Entonces yo fui a hacer una entrevista para esta plaza y me cogieron (...) Buscaba de cualquier cosa (...) Y fue porque mi madre trabaja en este ámbito por lo que acabé trabajando en este ámbito... Y mi madre no sé hasta qué punto pensaba que yo podría valer para este trabajo, porque yo siempre he estado a gusto con niños pero no tenía formación (...) Eso fue un punto clave, empezar a trabajar en una escuela.

Id 34, hombre, 24, técnicos/as,
estudios postobligatorios

Entre los hijos/as de técnicos/as se observa también una mayor influencia del CS más cohesivo construido en ámbitos asociativos, especialmente relacionados con el mundo del voluntariado, la educación y la sociedad civil en general. En estos ámbitos las personas comparten valores, identidades y miradas al futuro, interviniendo también en la inserción laboral de los/as jóvenes. Estos contactos pueden jugar un papel clave para impulsar el flujo de información y garantizar las credenciales sociales en el momento de la contratación (Lin, 2001a).

Yo creo que he estado un poco el hecho de ir creando red en el lugar donde estaba, yo creo que ha sido clave el tema del voluntariado, no solo por aprender en el sentido de tener más

experiencia, que también es importante para el curriculum (...) y también, sobre todo, el tema de mantener esta red por el hecho de que siempre, “¡ostras! mira esta oferta que ha salido en este lugar”

Id 92, mujer, 33, hija de técnicos/as,
estudios universitarios

Entre los hijos/as de propietarios/as y directivos/as, es en los entornos profesionales donde los vínculos débiles y de mayor estatus (p.e. los directivos de empresa) informan sobre empleos relacionados con las ambiciones laborales. En cambio, entre hijos/as de técnicos/as se observan casos en los que los contactos profesionales juegan un papel completamente distinto, arrojando luz sobre uno de los mecanismos capaces de generar inserciones en las que los/as jóvenes están sobrecualificados/as. Se observa cómo estos/as encuestados/as acumulan el capital social profesional en empleos no cualificados durante las etapas de formación. Por tanto, los contactos de estos entornos laborales inducen el flujo de información sobre ofertas durante la transición formación-empleo. Consecuentemente, en un escenario de escasa empleabilidad – incluso para los/as jóvenes con estudios universitarios (Dolado et al., 2013) – se observa cómo este grupo está frecuentemente sujeto a recibir información sobre ofertas de empleo no cualificado a la hora de finalizar los estudios, observándose en varios casos un cierto grado de atrapamiento en estos sectores.

Es que en realidad los contactos con el mundo laboral calificado no me han servido, me han servido con el no cualificado que no es al que me quiero dedicar. Quiero decir que me han servido para encontrar trabajillos, pero que no me han servido para los cualificados.

Id 77, mujer, 31, hija de técnicos/as,
estudios universitarios

Es que lo de los curros, bueno, no sé, ya se ve solo con lo que he hecho... Encuentras uno y luego el siguiente que encontrarás seguramente estará muy relacionado con el último que has tenido. ¿Por qué? Porque se basan en eso. Ahora si busco curro de administrativa yo no lo encuentro aunque tenga más de 10 años de experiencia, pero como los últimos que he tenido

han sido de camarera a nadie le importa que fuera administrativa hace 5 años

Id 79, mujer, 31, hija de técnicos/as,
estudios universitarios

Entre clases trabajadoras se observa más claramente la importancia de los vínculos fuertes para generar empleo informal y provisional. Se observa cómo este capital social más cohesivo genera internamente estas oportunidades en base a valores como la solidaridad, la obligación y el intercambio de favores entre nodos (Lin, 2000). Con ello, entre clases trabajadoras el intercambio de información sobre empleo más regulado se realiza más propiamente a través de mecanismos de *influencia indirecta*, en los cuales los lazos fuertes ejercen de puente con los empleadores, aprovechando del flujo de noticias por medio de distintas fuentes, como detallamos en el próximo apartado. Con todo, en este grupo los lazos más próximos también son importantes para dirigir hacia empleos que requieren una aplicación directa (p.e. llevar el curriculum a una tienda o supermercado).⁵⁶ Se observa cómo el contexto de crisis debilita la capacidad de agencia de estos encuestados/as, y se destaca el rol de los empleadores/as tanto para impulsar el flujo de información como para determinar el éxito de los procesos de reclutamiento.

[*Recurrir a*] Amigos me ha funcionado mucho también (...) Todas feinetas han sido... Todo colega que sabía que yo necesitaba pasta y que sabía hacer ciertas cosas, que para ayudarme... dijeron, mira, vamos a preguntarle a ver si lo sabes hacer

⁵⁶ En la muestra investigada notamos cómo la interacción más frecuente entre canales formales e informales se activa a través de la transmisión de información sobre oportunidades de trabajo que requieren una aplicación directa al demandante empleo. Aunque la aplicación directa no suele considerarse como un canal de búsqueda formal – pues no es un medio de búsqueda sino una vía directa de inserción – la dinámica de reclutamiento implícita en esta interacción nos parece importante para comprender cómo tienen lugar estos procesos emergentes en el flujo de la vida social. En esta línea, como hemos evidenciado, destaca especialmente entre familias trabajadoras la manera en que las redes cohesivas captan las ofertas de empleo mediante mecanismos formales (anuncios) u otros contactos (tanto en ámbito laboral, como vecinal o familiar), transfiriendo la información hacia aquellos nodos de la red que se encuentran actualmente en búsqueda.

Id 103, mujer, 33, hija de trabajadores/as,
estudios obligatorios

Hace poco me dijeron que falta gente en el Condis en la sede, aquí en Montcada. Me cogí el tren y dejé el curriculum

Id 88, mujer, 32, hija de trabajadores/as,
estudios postobligatorios

(...) Lo que pasa es que la crisis hoy se nota en todo los sitios, entonces siempre te dicen “a lo que hay algo de sitio te aviso”... Pero es que no hay... Y cuando hay algo, mira, es que ha entrado alguien porque es la hija del jefe... O porque no sé que (...) Tengo una amiga que trabaja en Condis, donde yo estuve, que me dijo... vuelve a llamar

Id 142, mujer, 31, hija de trabajadores/as,
estudios obligatorios

La influencia en los procesos de reclutamiento

En este apartado nos enfocamos más concretamente en describir cómo la interacción entre agentes explica los mecanismos de *influencia* sobre el proceso de reclutamiento de los puestos vacantes de empleo. Sabemos que los contactos ejercen influencia directa e indirecta en el proceso de contratación: (1) por un lado, la influencia indirecta se refiere al papel de intermediación de los contactos, los cuales construyen un puente con los empleadores/as para un empleo específico (ver Yakubovich, 2005, pp. 412-413 sobre este aspecto), ejerciendo influencia en la contratación mediante la movilización de recursos simbólicos (como la autoridad o el prestigio social) (Lin, 2001a) o la propia capacidad de intermediación (Lin et al., 1981); (2) por otro, los mecanismos de *influencia directa* implican que los contactos movilizados sean aquellos nodos que poseen poder de decisión sobre el proceso de selección (esto es, los empleadores/as) y que por lo tanto pueden influir directamente sobre el éxito o no de la inserción.

Como hemos señalado, para los jóvenes universitarios el rol de los docentes es importante porque estos se convierten a menudo en los

demandantes de empleo. Aunque las inserciones en el ámbito universitario se regulan mediante mecanismos formales (becas u ofertas públicas de empleo), frecuentemente es el docente-empleador quien ejerce lo que, en el sentido de Yakubovich (2005), es una *influencia directa* en los procesos de reclutamiento, puesto que su posición en el proceso de contratación le permite decidir o no el éxito de la inserción. Con ello, se destaca cómo los procesos de reclutamiento en las Universidades son el producto emergente de la interacción entre estudiantes, docentes y mecanismos formales, en donde la intermediación de los contactos de mayor estatus tiene un peso decisivo sobre el éxito de los procesos selectivos de los canales de inserción formal (ver Rieucan, 2008a sobre este aspecto).

Yo voy a hablar con el profe para ver si me da trabajo y no voy a una ETT (...) Yo creo que he tenido esta oportunidad de trabajar de lo mío porque hasta ahora he estado muy vinculado a la Universidad, muy presente decimos, con los contactos por un lado o por otro... Salen cosas (...) Tengo compañeros de Universidad que son un poco más pasotas en este sentido y estos contactos no lo tienen... Salen cosas si tienes constancia

Id 171, hombre, 28, hijo de trabajadores/as,
estudios universitarios

Si nos centramos en los hijos/as de propietarios/as, la red familiar parece más importante para realizar los mecanismos de influencia que para transmitir información (Marsden & Gorman, 2001). Se observa cómo el poder de contratación de estas familias produce mecanismos de *influencia directa* como el *nepotismo* en la muestra investigada, con múltiples casos de inserciones en la empresa familiar. Con ello, estos/as jóvenes adquieren experiencia de empleo dentro de la actividad familiar en las primeras fase de la trayectoria laboral, especialmente durante la etapa formativa. Además, la inserción en la empresa familiar puede representar una respuesta a la precariedad e inestabilidad del empleo, como refugio temporal o alternativo a un proyecto laboral principal. También destacan algunos casos en los que la inserción en la empresa familiar refleja estrategias más amplias, como vía de posicionamiento social y reproducción del estatus familiar — estrategias que no siempre se corresponden con las aspiraciones profesionales de los/as encuestados. En todo caso, estas inserciones se basan en valores como la obligación, la reciprocidad y

el apoyo mutuo entre familiares, en línea con los determinantes culturales del contexto familista (Serracant, 2013).

El otro importante sería cuando empiezo a trabajar por primera vez en la empresa familiar (...) Me meto en otro campo y ha sido siempre la empresa “refugio” un poco.

Id 101, hombre, 33, hijo de propietarios/as y directivos/as, estudios postobligatorios

(...) El hecho de trabajar en una empresa familiar no es una decisión como si... que no parte de mí... Parte de otros factores... Necesidad... De crisis... No es una elección que yo haya decidido

Id 73, hombre, 29, hijo de propietarios/as y directivos/as, estudios universitarios

Entre los familiares que no pueden llevar a la práctica formas explícitas de nepotismo, como los/as directivos/as, destaca el uso estratégico de los propios recursos simbólicos (autoridad o prestigio) para influir adecuadamente sobre una tercera parte (el demandante empleo) durante el proceso de reclutamiento, ejerciendo una *influencia indirecta* en la contratación.

Mi padre era director general del banco francés y él, gracias a sus contactos y su poder, consiguió que el Rector del colegio me considerara como idóneo para pasar directamente de estudiante a profesor (...) Mi padre fue fundamental en esta etapa.

Id 69, hombre 30, hijo de propietarios y directivos, estudios universitarios

Con todo, entre familias de propietarios/as y directivos/as también el CS más cohesivo acumulado en los entornos formativos parece importante para influir indirectamente sobre la contratación, sobre todo mediante los vínculos de mayor confianza, puesto que, en línea con Yakubovich (2005), son estos contactos más próximos los que tienen la obligación o el interés de implicarse con un empleador, ejercer como intermediarios y garantizar las credenciales del candidato.

Este trabajo lo encontré a través de Ana... Que era un amiga del instituto (...) Y fui yo el que le dijo “enchúfame en este trabajo”

Id 128, mujer, 34, hija de propietarios y directivos,
estudios universitarios

De manera similar a otras formas de soporte, los mecanismos de *influencia* dependen principalmente de la calidad de los recursos poseídos por los contactos (Trimble, 2013). Por tanto, estos mecanismos se producen también en otros contextos familiares, aunque con lógicas diferentes y en segmentos distintos del mercado del trabajo. Entre los hijos/as de técnicos/as aparece con más evidencia cómo la imposibilidad de contratación por parte de los familiares influye en las estrategias con relación a la inserción laboral. Estas familias influyen indirectamente, y con más frecuencia, en empleos irregulares y esporádicos durante la etapa formativa, aprovechando la red familiar o profesional.

Mi situación familiar ha tenido un peso relevante (...) El hecho de que mi padre sea una persona que no tiene una empresa propia y que trabaje en una empresa que no tiene nada que ver con lo que yo he trabajado... hace muy difícil el tema de “enchufa a la nena”... Es imposible (...) Y con mi madre todavía más complicado porque es funcionaria

Id 55, mujer, 27, hija de técnicos/as,
estudios universitarios

El primer trabajo de canguro que tuve me llegó por una amiga de mi madre.

Id 14, mujer, 21, hija de técnicos/as,
estudios postobligatorios

Entre clases trabajadoras, en cambio, pueden identificarse mecanismos de *influencia directa* principalmente para inserciones informales, como formas de auto-empleo en un contexto de subsistencia económica, en el marco de las actividades familiares. Asimismo, también las redes de confianza externas a los vínculos familiares son importantes para producir estas inserciones (amigos o, más esporádicamente, vecinos). Se observan casos de *influencia directa* de amigos (propietarios o encargados) para inserciones informales en la hostelería, mientras que aún más claramente destaca entre los traba-

jadores poco cualificados la importancia de construir vínculos de confianza “trabajador-empleador” para mantener el empleo, reforzar una red de empleadores informales y obtener otras inserciones, especialmente en sectores como el personal doméstico³⁷:

Mi hermano ha tenido muchos negocios, entonces, claro, como yo siempre he estado rodeado de él... no recuerdo bien desde qué edad, pero mi hermano empezó teniendo una tienda de ropa, luego fue... Tuvo un bar, luego se hizo feriante, iba a as ferias con un remolque de bebidas... y... qué pasa, que yo siempre he estado ayudándole... No ha sido como un trabajo pero me ganaba algo de dinero, claro, para ayudarle (...) Siempre estaba ayudándole.

Id 199, hombre, 22, hijo de trabajadores/as,
estudios obligatorios

...por aquí conozco a mucha gente con bares y eso y siempre cuando me sirve por el dinero... Voy allí, me pagan y ya está.

Id 31, hombre, 24, hijo de trabajadores,
estudios postobligatorios

Con todo, entre los hijos/as de trabajadores/as se observa muy claramente la importancia de los contactos fuertes para ejercer de intermediarios con los empleadores. Familiares y amigos ejercen como puente hacia ofertas de empleos descualificados que surgen en las empresas en las que trabajan o donde son empleados miembros de la red familiar o amigal. A diferencia de los grupos anteriores, en este caso estos mecanismos se ven impulsados principalmente por parte de la demanda. Más allá de la agencia individual, son los empleadores los que alimentan el flujo de información movilizand las redes de confianza de los empleados (Sifuentes, 2016) como estrategia de control y abaratamiento de los costes de contratación (Martín & Lope, 1999). De acuerdo con los resultados de nuestro análisis cuantitativo (ver Tabla 22 y Tabla 23), la eficacia de este

³⁷ Como hemos señalado en el capítulo 7, mediante modelos de RLM hemos observado cómo trabajar de personal doméstico es una de las actividades que más se asocian a la inserción por redes, junto con las actividades artísticas (Friedman et al., 2016) y los empleos en el sector de la construcción — especialmente a partir de la crisis.

mecanismo no parece depender ni de la agencia individual ni del CS personal, sino que parecen los demandantes de empleo aquellos lazos, débiles y de mayor estatus, que impulsan el flujo emergente de información e influencia que genera la inserción laboral.

El Xavi este me dijo que él conocía a uno que estaba trabajando... Y el Sergi, un amigo, conocía al encargado de esta empresa... [*entre el Xavi y el Sergi*] hemos hecho un poco de puente

Id 82, hombre, 32, hijo de trabajadores/as,
estudios obligatorios

Mi hermana también es camarera... Fue ella, me lo comentó. Me dijo, ven porque están buscando a gente

Id 23, mujer, 23, hija de trabajadores/as,
estudios obligatorios

Él [*un primo*] trabaja allí (...) Siempre nos vemos, él hasta envió mi curriculum al encargado

Id 201, mujer, 29, hija de trabajadores/as,
estudios postobligatorios

Mi madre me consiguió un trabajo, pero no es que yo le estuviese... a mi madre... [*preguntando/insistiendo*] o que ella me estuviese buscando a mí. Un día surgió la historia esta de la hija de una amiga de mi madre que necesitaba gente para trabajar, pues ellas lo hablaron y mira, que vaya el Dani. Pero no es algo que tú le vayas diciendo, “oye, oye”, no... La gente sabe cuándo quieres trabajar. Oye, Dani, que me han dicho que tal, y ya te ponen en contacto, pero no es algo muy fructífero, “oye mamá, oye tito, oye hermano”, no...

Id 51, hombre, 27, hijo de trabajadores/as,
estudios postobligatorios

Resumen del capítulo

En el contexto familista catalán el rol del CS familiar parece central para comprender las desigualdades inherentes al empleo juvenil. Las capacidades económicas familiares segmentan el acceso a los estudios universitarios, empoderan la agencia individual y producen una diferenciación sustancial de los recorridos formativo-laborales, obligando a una parte de los/as jóvenes de familia trabajadora a efectuar una entrada precoz en el mercado laboral a través de empleos de menor cualificación, más precarios e inestables. Con ello, las redes (y particularmente las redes familiares) no se manifiestan únicamente como agentes intermediarios en el mercado del trabajo, sino que en ellas se realizan los principales mecanismos de apoyo indirecto a la inserción, mecanismos que explican en buena medida las aspiraciones y las características de las transiciones laborales juveniles.

Aunque la familia se impone como un agente protector ante el desempleo en todos los perfiles analizados, las redes familiares implementan mecanismos muy diversificados para cumplir con esta función, de acuerdo con las propias capacidades de intermediación. Si entre clases propietarias se observa cómo el poder de contratación produce mecanismos de *influencia directa* como el *nepotismo*, entre clases trabajadoras las familias son más importantes para generar empleo informal en el marco del vínculo familiar, y también porque son capaces de intermediar con los empleadores para oportunidades de empleos descualificados. Entre familias de técnicos/as, la estrategia familiar de inserción parece converger hacia una inversión en el capital humano de los/as jóvenes; con ello, la imposibilidad de contratación directa impone a estos familiares una implicación únicamente en la inserción de los pequeños empleos, que acompañan los/as jóvenes en la etapa formativa.

En general en la muestra son los empleadores aquellos vínculos profesionales, débiles y de mayor estatus, los que impulsan el flujo emergente de mecanismos tanto relacionados con la transmisión de información como con la influencia en los procesos de reclutamiento. Con todo, el rol jugado por los lazos débiles se vincula con las distintas desigualdades de acceso al CS: mientras estos lazos parecen

relacionados con empleos cualificados y de mayor perspectiva entre clases propietarias, son los jóvenes con menor capacidad de agencia los más sujetos a las estrategias de abaratamiento de los empleadores, que recurren a las redes para ofrecer empleos de bajo coste. En este sentido, el CS profesional puede incluso ser un factor en la movilidad descendente de hijo/as de técnicos/as, observándose en varios casos un atrapamiento en sectores no cualificados debido a la intermediación de los lazos profesionales. Por el contrario, son los docentes-empleadores los lazos débiles y de mayor estatus en los cuales confían los/as hijos/as de trabajadores/as para desencadenar procesos de movilidad social, puesto que estos contactos pueden ofrecer oportunidades de empleo cualificado y permiten acceder a la posibilidad de rentabilizar el título educativo.

Con relación a la tesis de los vínculos débiles (Granovetter, 1973, 1974/1995), tal y como hemos detectado en el análisis cuantitativo, estos resultados señalan cómo los lazos menos próximos son útiles también para obtener empleos en sectores poco cualificados, puesto que estos contactos (los empleadores) ejercen una *influencia directa* en la inserción (Yakubovich, 2005). Con todo, la literatura ha prestado poca atención al papel de intermediación jugado por el CS más cohesivo en estos procesos, puesto que son los contactos fuertes los que acceden a determinados contactos, intermedian con ellos, y se implican en el proceso de contratación para facilitar la inserción. Estos resultados parecen evidenciar los límites del esquema «acceso-retornos» de Lin (2001a). Los mecanismos de apoyo del CS, como procesos emergentes en el mercado del trabajo, parecen depender tanto de la agencia de individuos y contactos, como de las estrategias de movilización de los empleadores. Con ello, si las desigualdades de partida parecen captar sustancialmente las diferencias en el CS accedido, nuestros resultados evidencian que el CS movilizadno puede entenderse sin tener en cuenta las estrategias segmentadas de selección por parte de los empleadores. Los resultados reflejan que el efecto «mano invisible del CS» (ver Lin & Ao, 2008) puede observarse también en el segmento no cualificado del mercado del trabajo; mientras que la información sobre oportunidades de empleo cualificado fluye entre los nodos apuntando a personas con credenciales educativas y competencias específicas, en el segmento descualificado el CS intenta captar a personas vulnerables, con poca

capacidad de agencia y con vínculos capaces de garantizar su fiabilidad como trabajadores.

9

Conclusiones

Introducción

El estudio de las redes personales parece un aspecto esencial para comprender las dinámicas inherentes a la reproducción de los equilibrios estructurales en el empleo juvenil. Los contactos personales protagonizan los procesos de búsqueda e inserción en un mercado del trabajo desregulado, facilitando recursos centrales para afrontar la precariedad laboral, aunque mediante mecanismos muy diversificados que reafirman el carácter objetivo de las diferencias de clase. Explicitamos las conclusiones de esta investigación mediante tres secciones centradas en subrayar los principales hallazgos de la tesis. En primer lugar, presentamos una síntesis del planteamiento teórico y metodológico, señalando la vinculación con los objetivos planteados y las principales aportaciones de nuestro enfoque con relación al objeto de estudio. A continuación, presentamos una síntesis de los resultados obtenidos mediante el análisis de los datos, comentando las aportaciones de la tesis en cada hipótesis contrastada y subrayando las principales aportaciones conceptuales y empíricas a la literatura sobre redes y empleo. Finalmente, evidenciamos las limitaciones de la tesis, e indicamos las posibles líneas futuras de investigación.

9.1

Síntesis

del planteamiento teórico-metodológico

Las redes, como estructuras duraderas entre las personas, constituyen el espacio en donde emerge el flujo de recursos materiales e inmateriales entre los agentes (Lin, 2001a), en el que se expresa la confianza, la reciprocidad, la dependencia o los conflictos entre las personas, y donde se forman las aspiraciones individuales y se realizan los principales mecanismos de apoyo a la inserción. Con ello, esta investigación se ha basado en la premisa de que los vínculos concretos de las personas representan una fuente de recursos diferenciados, individuales, incrustados y distribuidos desigualmente en el entramado de relaciones personales, constituyendo el capital social de los agentes. Esta *perspectiva reticular* para el estudio del CS — basada en autores como Bourdieu (1986), Granovetter (1973, 1974/1995), Burt (1992) o Lin (2001a) — nos ha permitido articular un análisis detallado acerca del rol que cumplen las redes en el mercado del trabajo, captando el protagonismo del CS en relación con diferentes aspectos asociados a la búsqueda e inserción laboral.

Concretamente, hemos construido una aproximación basada en la conceptualización de Lin (2001a), indagando cómo la diversidad de posiciones/recursos accedidos mediante las redes influye en el empleo juvenil, considerando tanto el capital social *de acceso* de los individuos, como la movilización de dicho recursos para buscar empleo, e indagando los efectos de este proceso sobre los resultados en la inserción laboral — pues hemos aplicado lo que denominamos esquema «acceso-uso-retornos» de Lin (2001a). Sin embargo, nuestra voluntad ha sido la de evitar abstraer excesivamente los procesos de movilización de los contactos personales, desvinculándonos de la mirada individualista de Lin (2001a) y adoptando un enfoque interaccionista (De Federico, 2009) para comprender cómo se concretan estos procesos en el flujo de la vida social (Crossley, 2010). Nuestro enfoque considera tanto la agencia de los/as jóvenes que buscan empleo como las estrategias de contratación de los empleadores y la lógica que explica el apoyo facilitado por los contactos durante la búsqueda de empleo. Este abordaje nos ha parecido el más adecuado para comprender el rol de los contactos como actores interme-

diarios, capaces de vehicular información e influencia sobre las ofertas de empleo, y también como agentes de apoyo indirecto a lo largo de trayectorias formativo-laborales siempre más diversificadas e inestables en comparación con las generaciones precedentes.

A partir de estos elementos teóricos, la tesis ha planteado sus objetivos e hipótesis alrededor de tres cuestiones principales. En primer lugar, nos hemos propuesto comprender la importancia de (1) *las redes como método de búsqueda*, desarrollando un análisis basado en la literatura sobre este aspecto, que intenta comprender principalmente el peso de las redes como canal de búsqueda y los factores explicativos de los procesos de movilización del CS, basándose en las asunciones de las tesis sobre la proximidad del vínculo (Granovetter, 1973, 1974/1995; Lin, 2000; McDonald, 2011) y de la importancia del estatus de los contactos implicados (Lin, 2001a; Trimble, 2013). En segundo lugar, hemos desarrollado el objetivo (2) *inserción y desigualdades* para estudiar las especificidades del CS como canal de inserción. En este marco nuestra preocupación ha sido comprender si la crisis económica ha modificado la asociación entre redes y empleo, averiguando las diferencias en cuanto a los tipos de empleos en cuya inserción han intervenido los contactos personales antes y después de la crisis. En el marco de este objetivo también hemos analizado qué factores explican la mayor eficacia del CS para conseguir un empleo (independientemente de sus características) u obtener mejores resultados laborales, contrastando la hipótesis de asociación entre CS y la categoría profesional de los empleos obtenidos por los/as jóvenes. Finalmente, nuestro tercer objetivo, referido a (3) *los mecanismos de las redes*, intenta captar la realidad de los procesos de movilización del CS en la dimensión cotidiana de los/as jóvenes, mediante una mirada diacrónica del empleo juvenil, que analiza cómo se manifiestan estos procesos en el contexto de las trayectorias laborales. Hemos hecho hincapié en estudiar la agencia de los diferentes actores implicados en el mercado del trabajo, describiendo mecanismos de apoyo muy diversificados en los distintos grupos sociales, en el apoyo tanto directo como indirecto en la inserción laboral de los/as jóvenes.

Para alcanzar estos objetivos hemos realizado nuestro análisis a partir de los datos del cuestionario de la encuesta Redemas. Como he-

mos descrito en el apartado metodológico, esta encuesta consiste en un *dispositivo híbrido* de recolección de datos cuantitativos, longitudinales, reticulares y narrativos, que nos ha permitido analizar tanto la información sobre las trayectorias laborales de los/as jóvenes — obtenidos mediante una parrilla temporal (*life history grid*) — como datos estandarizados de redes, obtenidos mediante un generador de nombres (20 alters). Esta integración constituye un primer intento de conjugar datos longitudinales y reticulares en España, permitiéndonos adoptar una estrategia de análisis novedosa, que aplica la lógica multinivel para integrar los indicadores estandarizados de la TARS y las características de los empleos formales o informales de los/as jóvenes. Asimismo, la encuesta ha facilitado datos narrativos mediante los cuales hemos podido fundamentar y enriquecer nuestros resultados cuantitativos, respondiendo al “por qué” y al “cómo” se producen los mecanismos de apoyo del CS en la práctica interaccional y emergente entre los agentes implicados en el mercado del trabajo.

En síntesis, a pesar de la extensa literatura sobre redes sociales y mercado de trabajo, son pocas las investigaciones que han integrado el análisis de redes personales con información longitudinal de la trayectoria laboral. Esta investigación cuenta con esta riqueza de información para construir un cuerpo teórico y metodológico capaz de comprender la naturaleza y las particularidades de este vínculo, en un contexto de crisis del empleo que se refleja gravemente en las características de los recorridos laborales juveniles. Nuestros resultados cuantitativos se benefician de este enfoque mediante el análisis de las asociaciones entre redes y empleo desde tres niveles distintos: el de las personas entrevistadas (*egos*), el de los contactos que forman parte de su red personal (*alters*) y, finalmente, el de los empleos obtenidos a lo largo de la trayectoria laboral (eventos). Basándose en el análisis de datos de distinta naturaleza, esta investigación ha permitido captar tanto los factores explicativos de las desigualdades en el empleo, como los mecanismos emergentes que los producen (y explican) en la realidad de la vida social de los/as jóvenes. Esta exhaustividad demuestra la utilidad de aplicar un enfoque interaccionista para comprender los procesos de movilización del CS, en el contexto de las trayectorias formativo-laborales actuales de los/as jóvenes.

9.2

Discusión de los resultados

En esta sección comentamos los principales hallazgos de esta investigación centrándonos en describir los resultados derivados de los contrastes de las hipótesis – vinculadas con nuestros primeros dos objetivos – y del Análisis del Contenido (AC) de la parte narrativa de la encuesta. En este marco, sintetizamos y reflexionamos sobre las principales aportaciones de la tesis con relación al conocimiento del mercado del trabajo investigado, y sobre la literatura ad hoc de redes y empleo, anotando algunas reflexiones sobre las aportaciones metodológicas de la tesis con respecto al estudio de las redes en el mercado del trabajo.

Hipótesis, resultados y reflexión teórica

Mediante nuestro primer objetivo referido a (1) *las redes como método de búsqueda*, hemos arrojado luz sobre el protagonismo de las redes personales como recurso para buscar empleo entre los/as jóvenes, siendo el CS la principal vía de búsqueda para los/as jóvenes. En línea con autoras como Marin (2012) y Trimble (2013), este objetivo nos ha permitido comprender la importancia de tener en cuenta las características de los contactos para capturar los factores explicativos de la movilización del CS en la búsqueda de empleo, y de particularizar los análisis de esta cuestión diferenciando los mecanismos instrumentales – la transmisión de información o la influencia – realizado por las redes en estos procesos. Concretamente, nuestros resultados para cada hipótesis planteada señalan:

*Hipótesis 1.0*⁵⁸

En línea con la hipótesis H1.0 se observa que los contactos personales representan el canal de búsqueda prioritario entre

⁵⁸ La hipótesis H1.0 es: « (...) esperamos que los contactos personales, en comparación a otros métodos, resulten el canal de búsqueda de empleo más utilizado por parte de los/as jóvenes encuestados/as»

los/as jóvenes, alcanzando el 95,6% de la muestra entrevistada. Nuestros datos muestran que los individuos se benefician del uso conjunto de canales formales e informales durante el proceso de búsqueda, ya que junto con el uso de los contactos, claramente mayoritario, destaca el uso generalizado de portales en línea y medias sociales como herramientas importantes para buscar trabajo. Como hemos señalado a lo largo del texto, estos resultados confirman la literatura existente (Bachmann & Baumgarten, 2012) e indican que el uso de los contactos personales es una práctica universal entre los/as jóvenes que buscan empleo. Creemos que este elevado porcentaje se explica por las características del cuestionario, el cual se centra temáticamente en los contactos personales, contempla los empleos formales e informales que realizan los/as jóvenes y capta la diversidad de mecanismos instrumentales generados por las redes como canal de búsqueda – pues detecta tanto la recepción de información como la influencia en el proceso de reclutamiento.

*Hipótesis 1.1*⁵⁰

Se observa que los/as jóvenes recurren a los propios contactos personales para buscar empleo con una intensidad similar entre los grupos sociales, independientemente del sexo, la edad, el país de origen, el nivel educativo, la categoría profesional o la posición de partida. El supuesto de nuestra hipótesis H1.1, en línea con estudios anteriores nacionales e internacionales, era que las personas en una posición más vulnerable en el mercado del trabajo – individuos de origen extranjero, con menores niveles educativos y peor posición de partida (Lin, 2000; Mouw, 2003; Chua, 2011) – movilizan más sus contactos. En definitiva, estas personas acuden más frecuentemente a segmentos laborales con puestos de trabajo escasamente cualificados e informales, empleos que han sido asociados a la inserción por redes en investigaciones anteriores (Rieucau, 2008a). Por el contrario, se observa que nuestra hipótesis H1.1. no se confirma porque la intensidad de movilización del CS refleja la elevada participación de todos/as los/as jóvenes

⁵⁰ La hipótesis H1.1 es: « (...) hipotetizamos que son los grupos más vulnerables (personas de origen extranjero, con menores credenciales formales y posición de partida desfavorecida) los que movilizan más sus lazos para buscar empleo»

en la economía informal, que se asocia claramente al uso de contactos en el proceso de búsqueda.⁶⁰ En un contexto de precarización, el empleo irregular no es exclusivo de los/as jóvenes con pocos recursos, puesto que los estudiantes universitarios adquieren experiencia laboral e ingresos propios mediante estos empleos durante la etapa formativa.

Hipótesis H1.2⁶¹

Durante los procesos de búsqueda son las redes familiares y profesionales las que juegan el papel más importante. Con ello, se observa que el CS se moviliza en base a procesos selectivos basados en los recursos de los contactos implicados. De acuerdo con Trimble (2013), son los lazos mejor posicionados en el mercado del trabajo (y con niveles educativos más altos) los que con más probabilidad prestan ayuda para buscar empleo. Con todo, nuestra hipótesis también suponía detectar una segmentación del tipo de contacto movilizado según las características de los/as jóvenes. En línea con investigaciones anteriores, esperábamos que los vínculos familiares y fuertes acudiesen principalmente a los/as jóvenes con menores recursos (Granovetter, 1973; Lin, 2000; Smith, 2000, 2005), mientras que asumíamos que los jóvenes con mayores credenciales usarían menos las redes (Rieucan, 2008a; Requena, 2008), más selectivamente (Lin, 2001a) y más frecuentemente los contactos puente acumulados en ámbito profesional o formativo (Granovetter, 1973). Contrariamente a lo hipotetizado, en una cultura familista como la de Cataluña (Serracant, 2013) las redes familiares parecen importantes en todos los perfiles sociales como agentes intermediarios en los procesos de búsqueda,

⁶⁰ En el capítulo 6 también señalamos algunos aspectos metodológicos que deben considerarse en la interpretación de estos resultados

⁶¹ La hipótesis H1.2 es: «Esperamos que para buscar empleo sean los contactos familiares los más utilizados para los/as jóvenes que ocupan posiciones más débiles (menores niveles educativos y peor posición de partida). Por el contrario, para las personas con mejores recursos – nivel educativo más alto y posición de partida más favorecida – esperamos que sean los contactos acumulados en los entornos profesionales, formativos y de menor proximidad emocional los que juegan un papel más importante en la búsqueda de empleo. Además, en el proceso de movilización deberían ser los contactos mejor posicionados en el mercado del trabajo los que presten más ayuda para buscar empleo».

con un protagonismo incluso mayor entre familias propietarias. Además, nuestros resultados parecen indicar que los jóvenes con menores recursos no se repliegan únicamente en lazos transitivos y vínculos de confianza, sino que usan también los lazos profesionales, débiles y de mayor estatus (en buena medida los empleadores), en el ámbito de los segmentos laborales a los que se dirigen primariamente estos/as jóvenes. Estos resultados representan una aportación importante en el contexto de la literatura sobre redes y empleo, pues el papel de los vínculos débiles ha sido asociado principalmente a empleos cualificados en investigaciones anteriores (Granovetter, 1974/1995; Lin, 2000; Smith, 2005).

Hipótesis H1.3⁶²

En esta línea, contrastando la hipótesis H1.3 observamos que las familias representan el recurso principal tanto para vehicular información sobre ofertas de empleo como para ejercer influencia sobre los procesos de reclutamiento, facilitando un apoyo global a los/as jóvenes que buscan empleo. Los contactos acumulados durante las experiencias laborales, en cambio, representan un CS importante para obtener una intermediación más directa durante el proceso de contratación, sobre todo para las personas que se desenvuelven en el segmento poco cualificado. Estos resultados se vinculan a la idea de *influencia* de Yakubovich (2005), pues en el contexto investigado las personas que buscan empleo en el segmento poco cualificado parecen beneficiarse de la *influencia directa* de los empleadores (vínculos débiles y de mayor estatus) para obtener un empleo.

Con nuestro segundo objetivo, (2) *inserción y desigualdades*, hemos abordado principalmente dos aspectos: (i) el tipo de empleos a los que se accede mediante redes personales, antes y después de la crisis; (ii) la eficacia del CS tanto para obtener un trabajo como para

⁶² La hipótesis H1.3 sugiere que: « (...) como corolario de las hipótesis H1.2, suponemos que sean los lazos familiares los que facilitan un apoyo global, asociándose tanto a mecanismos como la transmisión de información como a la influencia directa o indirecta en el proceso de reclutamiento, mientras que los contactos profesionales deberían vincularse más intensamente a los mecanismos de influencia, pues estos contactos deberían encontrarse en una posición más eficaz para intervenir en el momento de una contratación.

conseguir mejores resultados laborales. En síntesis, se evidencia el papel protagonista de las redes como vía de inserción, en un escenario en el que las trayectorias laborales exigen respuestas inmediatas y ágiles para afrontar la creciente inestabilidad laboral. Mientras que investigaciones previas realizadas en España han descrito el CS como una vía de inserción dirigida al segmento no cualificado (Ibáñez, 1999; Requena, 1991a; Rieucan, 2008a), nuestros resultados apuntan a que la inserción por CS se da tanto en categorías profesionales bajas como medio-altas, siendo el peso del CS muy elevado en las inserciones de todos los grupos sociales. Se observa que lo que caracteriza la inserción por redes no es la calificación del empleo, sino la relación laboral, pues el CS es importante especialmente para obtener empleos provisionales e informales. En definitiva, este protagonismo de las redes implica por sí mismo, como sugiere Barbieri (1997), una poderosa dinámica de reproducción social, un mecanismo de regulación del mercado que se contrapone a la intervención del Estado como institución reguladora de las oportunidades laborales. Concretamente, en relación con nuestras hipótesis:

Hipótesis 2.0⁶³

En línea con la H2.0, se observa que el CS representa la vía de inserción principal de los encuestados/as, con un porcentaje que alcanza el 60,4% del total de la inserciones de las trayectorias laborales.

Hipótesis 2.1⁶⁴

Con todo, este protagonismo del CS no representa una respuesta coyuntural a la crisis económica en el contexto investigado. A partir del año 2008 las inserciones por redes han aumentado solo levemente, a diferencia de lo planteado en la hipótesis H2.1 que hipotetizaba un crecimiento de la inserción por redes debido a la situación coyuntural. Con ello, la obtención de empleo mediante contactos parece una característica estructural del mercado de trabajo catalán, manteniéndose es-

⁶³ La hipótesis H2.0 es: «(...) como corolario de la H1.0, hipotetizamos que las redes representan el canal de inserción más importante en el contexto juvenil»

⁶⁴ La hipótesis H2.1 es: «(...) en el contexto de crisis las inserciones mediante contactos deberían haber aumentado significativamente en comparación con la época anterior a 2008»

table antes y después de la crisis. Sin embargo, nuestros datos evidencian que el CS es una vía de inserción que se asocia al empleo irregular, algo que se agudiza principalmente durante la crisis económica. Por ello los datos sugieren que la proximidad, la rapidez y la informalidad de las redes se han convertido en herramientas ágiles e inmediatas para gestionar las dificultades coyunturales mediante la obtención de trabajo contingente a través de la propia red de apoyo.

Hipótesis 2.2⁶⁵

Con relación al análisis de las características asociadas a la eficacia del CS para obtener un empleo – independientemente de su cualificación – contrastando la hipótesis H2.2, hemos confirmado que los lazos de mayor categoría profesional y de menor proximidad son los vínculos más eficaces para encontrar un empleo (Trimble, 2013). En línea con las consideraciones relacionadas con el análisis del tipo de CS movilizado, destaca la eficacia de los vínculos menos próximos también para los/as jóvenes que se dirigen al segmento poco cualificado del mercado del trabajo, con pocos recursos educativos y de partida. Estos resultados, que rebaten las asunciones de literatura existente (Granovetter, 1974/1995; Lin, 2000; Smith, 2005), identifican principalmente el papel jugado por los empleadores en este segmento laboral. Los empleadores parecen protagonizar los procesos de búsqueda e inserción implementando estrategias de contratación que se apoyan en las redes de los empleados. El fin es captar rápidamente a los candidatos más adecuados para cumplir con las exigencias de flexibilidad y abaratamiento de los costes del empleo (Martín & Lope, 1999; Sifuentes, 2016).

⁶⁵ La hipótesis H2.2 es: « (...) hipotetizamos que los contactos más eficaces para obtener empleo sean aquellos con credenciales formativas y categorías profesionales más altas. Además, hipotetizamos que sean los contactos de menor proximidad los más eficaces para encontrar empleo, pues son estos contactos los que deberían intermediar más directamente los individuos con los puestos vacantes de empleo»

Hipótesis 2.3⁶⁶

Si nos centramos en la obtención de empleos cualificado o semicualificado, en cambio, hemos confirmado mediante un modelo de «*status attainment*» la hipótesis H2.3, al observar que las redes personales tienen un efecto positivo y significativo en la obtención de estos empleos. Para conseguir inserciones de este tipo en el contexto de crisis, se observa que es importante tener *acceso* a “buenos” contactos — pues ello implica una mejor posición de partida, un mejor nivel educativo y captura el acceso a información, competencias, experiencias u otros recursos valiosos en el mercado del trabajo — así como la relevancia del *uso* del CS, que premian a aquellos/as jóvenes que movilizan de manera más selectiva la propia red personal, activando “pocos” pero “buenos” contactos — esto es, personas de mayor categoría profesional. Por el contrario, el *acceso* y *uso* de contactos de menor proximidad no parece una característica vinculada a los resultados laborales, pues los contactos fuertes (familiares) son importantes también para obtener los buenos empleos entre jóvenes de familias mejor posicionadas, mientras que los vínculos débiles parecen implicados también en los procesos de inserción del segmento poco cualificado, como hemos señalado.

En el marco de nuestro tercer objetivo, referido a (3) *los mecanismos de las redes*, hemos conseguido acercarnos a la realidad de los procesos de movilización del CS, adoptando el enfoque del interaccionismo estructural (De Federico, 2009) al estudio de estos procesos. La principal aportación de este enfoque es que una mirada interaccionista parece más adecuada que el abordaje individualista de Lin (2001a) para capturar la realidad de cómo opera la movilización del CS en la vida social y laboral de los/as jóvenes. Nuestros resultados señalan la importancia de considerar tanto la agencia de las personas que buscan empleo como el rol jugado por los contactos y las

⁶⁶ La hipótesis H2.3 es: «Se propone un modelo “Status attainment” contrastando empíricamente la hipótesis de asociación entre capital social (su acceso y su uso en la inserción laboral) y categoría profesional, y comprobando si esta asociación se mantiene controlada por los recursos personales (nivel educativo) y los estatus adscritos (posición o clase social de los padres)»

estrategias de contratación implementadas por los empleadores. Con ello, en línea con Smith y Young (2017), mediante esta perspectiva hemos podido acercarnos más propiamente a la lógica de la interacción que emerge entre los agentes implicados en el mercado del trabajo, capturando las especificidades de los mecanismos de apoyo de las redes. En síntesis, son tres los principales aspectos en que se enmarcan los hallazgos relacionados con este objetivo:

a. La centralidad de la familia

En línea con las consideraciones propuestas por estudios anteriores (Serracant, 2013), destaca la importancia de la cultura familista catalana para comprender las desigualdades inherentes al empleo juvenil. Aunque la familia se impone como un agente protector ante el desempleo en todos los perfiles analizados, las redes familiares implementan mecanismos muy diversificados para cumplir esta función, de acuerdo con las propias capacidades económicas y culturales. En línea con lo esperado, las familias son un factor explicativo de la segmentación de los recorridos formativos y laborales, así como de las estrategias de inserción, que dependen en buena medida del apoyo al estudio que reciben los/as jóvenes. Asimismo, las redes familiares se imponen como un agente de intermediación focal en los procesos de búsqueda e inserción, siendo el acceso a contactos de mayor estatus y la capacidad de contratación de las familias los principales elementos de diversificación de los mecanismos de apoyo realizados para quienes dispone o no de estos recursos.

b. El papel de los lazos de mayor estatus

Aunque, en línea con Trimble (2013), nuestro análisis cuantitativo señala la importancia de los contactos de mayor categoría profesional para buscar y obtener empleo en todos los perfiles, nuestro enfoque interaccionista captura procesos muy diversificados realizados por los lazos de este tipo. Son los familiares de clase propietaria los que tienen estatus y poder de contratación para realizar mecanismos de *influencia directa* (Yakubovich, 2005), facilitando la inserción de los/as jóvenes en la empresa familiar. Asimismo, en este mismo grupo los directivo/as tienen mayor capacidad de acceso e intermediación (*influencia indirecta*, ver Yakubovich, 2005) con contactos pro-

fesionales de mayor categoría profesional, los cuales vehiculan oportunidades de empleos de mayor perspectiva para sus hijos/as. Por el contrario, los jóvenes con una peor posición de partida (hijos/as de técnicos/as y trabajadores/as) acceden a los contactos de mayor estatus principalmente mediante los entornos profesionales externos al vínculo familiar. En este caso, la capacidad de agencia de los actores implicados concreta las especificidades de los mecanismos realizados por el CS profesional. Entre familias trabajadoras, los/as jóvenes tienen menor capacidad de agencia, son más vulnerables y están más sujetos a sufrir las estrategias de contratación flexible y de bajo coste de los empleadores del segmento poco cualificado. Estas estrategias de los empleadores se dirigen también a los hijos/as de técnicos, que en un momento de vulnerabilidad como la transición formación-empleo acceden a oportunidades de trabajo principalmente mediante el CS profesional acumulado en empleos provisionales durante los estudios, lamentando un estancamiento en el segmento no cualificado pese a las credenciales educativas. Con ello, los estudiantes universitarios intentan movilizar los contactos de mayor estatus del entorno formativo, los docentes, como puente hacia las oportunidades de empleo cualificado, apostando por el ámbito universitario para desencadenar procesos de movilidad social. No obstante, esta estrategia de posicionamiento social se observa sobre todo entre los hijos/as de familia trabajadora.

c. El papel de los lazos fuertes y débiles

Como corolario de los mecanismos evidenciados, la investigación aporta conocimiento con relación a las asunciones de los autores de las tesis sobre la proximidad del vínculo (Granovetter, 1973, 1974/1995; Marsden & Gorman, 2001). Precisamente, destaca cómo son los empleadores aquellos vínculos débiles centrales para ejercer de puente hacia una oportunidad de empleo. Esta dinámica se presenta tanto en el segmento cualificado como en el no cualificado, pues estos contactos ejercen una *influencia directa* en la inserción (Yakubovich, 2005). Con todo, nuestros resultados señalan que cabe prestar más atención al papel de intermediación jugado por el CS más cohesivo en estos procesos, puesto que frecuentemente son

los contactos fuertes (familiares y amigos) los que acceden a estos empleadores/vínculos débiles, intermedian con ellos, y se implican en el proceso de contratación, ejerciendo una *influencia indirecta* (Yakubovich, 2005) para facilitar la inserción. Como hemos señalado, en el segmento no cualificado este mecanismo parece impulsado principalmente por los empleadores, que se apoyan en las redes de los empleados para captar los candidatos más adecuados para cumplir con las exigencias de abaratamiento de los costes de contratación (Martín & Lope, 1999; Sifuentes, 2016). Con ello, nuestros resultados parecen sugerir que el efecto «mano invisible del CS» (ver Lin & Ao, 2008) puede observarse también en el segmento no cualificado del mercado del trabajo, pues las redes intentan captar a las personas más vulnerables y con poca capacidad de agencia.

En síntesis, tres son las principales contribuciones de la tesis a la literatura sobre redes y empleo:

- a. La investigación destaca el elevado peso de las redes como canal de búsqueda e inserción. Este peso tiene una incidencia universal en la muestra investigada, siendo independiente de los rasgos sociodemográficos de los/as encuestados/as y del contexto de crisis económica, manifestándose como una característica estructural del mercado laboral investigado. Con todo, durante la crisis el CS parece facilitar recursos útiles para responder rápidamente a la situación coyuntural, asociándose en buena medida a empleos menos regulados y provisionales.
- b. La familia se impone como un agente protector ante el desempleo en todos los perfiles analizados, siendo un factor explicativo de la segmentación de los recorridos formativos y laborales. Además, el rol de las redes familiares es importante porque los/as jóvenes acceden mediante ellas a los lazos débiles y de mayor estatus, señalando la necesidad de estudiar con mayor atención el papel de intermediación jugado por el CS más cohesivo. Estos resultados enriquecen la literatura existente sobre el papel que juegan los lazos

fuertes y débiles en el mercado del trabajo (Granovetter, 1973, 1974/1995; Lin, 2000).

- c. La tesis destaca la importancia de considerar la capacidad de agencia de los distintos actores implicados en el mercado del trabajo. Comprender la lógica de interacción entre los agentes aparece como un elemento clave para interpretar los efectos del CS en los procesos de búsqueda e inserción laboral. La agencia es un elemento que cabe integrar en los estudios sobre capital social y mercado del trabajo.

9.3

Limitaciones y futuras líneas de investigación

En este apartado señalamos algunas de las limitaciones que caracterizan esta investigación, indicando a continuación los interrogantes que no han podido ser abordados en este contexto y que abren posibles líneas futuras de estudio. En primer lugar, algunos de los límites de la tesis provienen del contexto científico en el que se desarrolla, siendo esta investigación un producto del proyecto Redemas (CSO2012-36055). En este marco la tesis ha podido beneficiarse de un amplio apoyo, tanto en términos de solidez teórica y metodológica como de recursos para el desarrollo y la difusión de los avances de este estudio. Sin embargo, cabe destacar que la tesis se desarrolla a partir de un diseño de investigación previamente concebido, que abarca intereses de investigación que trascienden la literatura específica sobre redes y empleo, y que ha implicado un proceso de adaptación a las decisiones realizadas previamente sobre el instrumento de obtención de datos y las preguntas específicas del cuestionario. Asimismo, aunque son pocos los estudios de redes personales que pueden contar con muestras amplias, uno de los límites del Redemas es precisamente el número limitado de casos, que puede haber debilitado la fiabilidad de los procedimientos de inferencia estadística adoptados en los análisis.

En segundo lugar, entendemos que puede presentarse como incongruente adoptar el abordaje de Nan Lin sin implementar el método de medición del CS del mismo autor, el generador de posiciones (Lin & Dumin, 1986). Aunque identificamos las ventajas de emplear el generador de nombres para medir el CS (ver Capítulo 5), cabe señalar que el instrumento de recogida de datos de redes se adapta a las exigencias e intereses del equipo de investigación, puesto que también se han proporcionado análisis estructurales de las redes personales fuera del contexto de esta tesis (Muntanyola et al., 2017). Además, uno de los principales límites de esta investigación es que el instrumento de obtención de datos carece de información longitudinal propia a los procedimientos de los estudios de redes (Lubbers et al., 2010; Lubbers & Molina, 2013), esto es, no dispone de datos longitudinales prospectivos sobre las redes personales. Es-

te aspecto ha limitado las posibilidades de análisis entre los datos longitudinales de la parrilla temporal y la información transversal obtenida sobre el CS de los encuestados/as. Asimismo, los resultados cuantitativos de la tesis, finalmente, parecen minimizar el rol de los entornos de amistades en los procesos de búsqueda e inserción, debido a las variables relacionadas con el ámbito de conocimiento — que se integran en los modelos multinivel — que no parecen identificar adecuadamente el peso de estos contactos como apoyo a la búsqueda e inserción (pues limitan los entornos de amistades a los contactos conocidos en el ámbito de actividades de entretenimiento). En este sentido, la tesis evidencia la necesidad de analizar con mayor precisión en futuras investigaciones el rol que desempeñan estos vínculos.

En general, también nuestro abordaje interaccionista presenta algunas limitaciones. En primer lugar, dispone solo indirectamente — mediante la narrativa de los entrevistados/as — de información relacionada con la lógica que explica el apoyo proporcionado por los contactos y las estrategias adoptadas por los/as empleadores. En este sentido, las futuras investigaciones deberían procurar obtener información directa sobre la agencia de todos los agentes involucrados en los procesos de búsqueda e inserción laboral, pues la agencia parece un elemento clave para comprender los procesos de movilización del CS. Además, a la luz de nuestros resultados, los futuros estudios deberían profundizar en el análisis sobre la capacidad de los lazos fuertes para ejercer como puente con los vínculos débiles, y cómo esta intermediación permite acumular (y obtener mayor provecho) del CS profesional tanto en el segmento cualificado como en el no cualificado. Concluyendo, esta investigación también destaca la importancia de estudiar con más atención la interacción entre métodos formales e informales. Aunque la literatura suele diferenciar el uso de estos canales (Rieucau, 2008a), aparece como una realidad innegable que los métodos formales e informales interactúan continuamente en las prácticas de reclutamiento, y que el uso de las redes se dirige en muchas ocasiones hacia un canal formal de inserción, antes de obtener un empleo (Bachmann & Baumgarten, 2012).

Conclusions

Introduction

The study of personal networks seems to be essential in order to understand the dynamics inherent in the reproduction of structural equilibria in youth employment. Personal contacts lead the processes of job searches and labour insertion in a deregulated labor market, facilitating central resources to deal with labor precariousness, albeit through highly diversified mechanisms that reaffirm the objective nature of class differences. We explain the conclusions of this research in three sections focused on highlighting the main findings of the thesis. First, we present a synthesis of the theoretical and methodological approach, indicating the link with the objectives and the main contributions of our approach in relation to the object of study. Next, we present a synthesis of the results obtained through analysis of the data, commenting on the contributions of the thesis in relation to each hypothesis, and highlighting the main conceptual and empirical contributions to the literature on networks and employment. Finally, we show the limitations of the thesis, indicating possible future lines of research.

9.1 Synthesis of the theoretical-methodological approach

Networks, as durable structures between people, constitute the space where the flow of material and immaterial resources between agents emerges (Lin, 2001a), in which are expressed trust, reciprocity, dependence or conflicts between individuals, where individual aspirations are formed and where the main mechanisms of support for labor insertion are realized. This research is based on the premise that individuals' actual ties represent a source of differentiated resources, individual, embedded and distributed unevenly within the framework of personal relationships, and constituting agents' social capital. This perspective for the study of SC – based on authors such as Bourdieu (1986), Granovetter (1973, 1974/1995), Burt (1992) and Lin (2001a) – has allowed us to articulate a detailed analysis of the role played by networks in the labor market, capturing the role of SC in relation to different aspects related to job searches and labor insertion.

More specifically, we have constructed an approach based on the conceptualization of Lin (2001a) in investigating how the diversity of positions and resources accessed through networks influences youth employment, considering both access to social capital and the mobilization of such resources to seek employment, and investigating the effects of this process on labor outcomes – what we call the «access-use-return» schema of Lin (2001a). However, our intention has been to avoid excessive abstraction of the processes of SC mobilization, dissociating our view from Lin's individualist approach (2001a) and adopting an interactionist perspective (De Federico, 2009) to understand how these processes are realized in the flow of social life (Crossley, 2010). Our approach considers both the agency of young people in seeking employment and the recruitment strategies of employers, as well as the logic that explains the support provided by contacts during job searches. This approach has seemed to us to be more adequate to understand the role of contacts and intermediate actors who are capable of transmitting information and exerting influence on job offers, as well as indirect support agents along educa-

tional and labor trajectories, which today are more diversified and unstable in comparison with previous generations.

Starting from these theoretical elements, the thesis has developed its objectives and hypotheses around three main issues. First we have tried to understand the importance of (1) *networks as a method of job searches*, developing an analysis based on the literature on this aspect, which mainly tries to understand the significance of networks as channels for job searches and the explanatory factors for the process of SC mobilization, considering the assumptions of the thesis on the strength of ties (Granovetter, 1973, 1974/1995; Lin, 2000; McDonald, 2011) and the importance of the status of the contacts involved (Lin, 2001a; Trimble, 2013). Secondly, we have developed *insertion and inequalities* as objective (2) to study the specifics of SC as a channel of labor insertion. In this context, our concern has been to understand whether the economic crisis has modified the association between networks and employment, uncovering the differences in the types of jobs in which personal contacts before and after the crisis have intervened. In the context of this objective, we have also analyzed the factors that explain the effectiveness of SC in obtaining a job (regardless of its characteristics) or obtaining better jobs, contrasting this with the hypothesis of association between SC and the professional category of jobs obtained. Finally, our third objective, related to (3) *the mechanisms of the networks*, tries to capture the reality of the processes of SC in the daily dimensions of young people through a diachronic view of youth employment that captures these processes in the context of labor trajectories. We have emphasized investigating the agency of the different actors involved in the labor market, describing very diverse support mechanisms in the different social groups in respect of both direct and indirect support in the labor insertion of young people.

In order to reach these objectives, we have carried out our analysis using data from the questionnaire of the Redemas survey. As described in the methodological section, this survey consists in a hybrid device that collects quantitative, longitudinal, reticular and narrative data, allowing us to analyze both the information about the labor trajectories of young people – obtained through a life history grid – and standardized network data, obtained through a name generator (20 alters). This integration constitutes a first attempt to combine

longitudinal and reticular data in Spain, allowing us to adopt a novel strategy of analysis, which applies a multilevel logic to integrate both the standardized TARS indicators and the characteristics of the formal and informal jobs of young people. The survey also provided narrative data through which we were able to substantiate and enrich our quantitative results, responding to "why" and "how" SC mechanisms of support are produced and emerge in practice among the actors involved in the the labor market.

In summary, despite the extensive literature on social networks and the labor market, there is little research integrating the analysis of personal networks with longitudinal information about career paths. This research has used this richness in information to build a theoretical and methodological corpus allowing understanding of the nature and specifics of this link in the context of an employment crisis that is seriously reflected in the characteristics of young people's labor trajectories. Our quantitative results benefit from this approach by analyzing the associations between networks and employment in three different respects: the interviewees (egos), the contacts that form part of their personal network (alters) and finally, the jobs obtained along their career paths (events). Based on the analysis of data of different natures, this research has allowed us to capture both the explanatory factors relating to the inequalities in employment, and the emerging mechanisms that produce (and explain) it in the reality of the social lives of young people. This completeness demonstrates the usefulness of applying an interactionist approach to understanding SC mobilization processes in the current context of educational and labor trajectories.

9.2

Discussion of results

In this section, we discuss the main findings of this research, focusing on describing the results derived from the contrasts between the hypotheses – linked with our first two objectives – and the Content Analysis (AC) of the narrative part of the survey. In this context, we synthesize and reflect on the main contributions of the thesis in relation to the knowledge of the labor market being investigated, and on the literature on networks and employment, noting some reflections on the methodological contributions of the thesis with respect to the study of networks in the labor market.

Hypotheses, results and theoretical reflection

Through our first objective, referred to as (1) *networks as a search method*, we have shed light on the role of personal networks as a resource for seeking employment among young people, SC being the main job search channel for young people. In line with authors such as Marin (2012) and Trimble (2013), this objective has allowed us to understand the importance of taking into account the characteristics of these contacts in to capturing the explanatory factors of SC mobilization, and to particularize the analysis of this aspect, differentiating between the instrumental mechanisms – the transmission of information or of influence – realized by the networks in these processes. Specifically, our results for each hypothesis indicate:

Hypothesis 1.0⁶⁷

In line with hypothesis H1.0, personal contacts represent the priority job search channel among young people, reaching 95.6% of the sample interviewed. Our data show that individuals benefit from the joint use of formal and informal channels during job searches, the use of contacts clearly being a majority activity, coupled with the widespread use of online and

⁶⁷ Hypothesis H1.0 is: «(...) we expect personal contacts, compared to other methods, to be the most commonly used job search channel for the young people surveyed»

social media as important tools in looking for a job.⁶⁸ As we have pointed out throughout the text, these results confirm the existing literature (Bachmann & Baumgarten, 2012) and indicate that the use of personal contacts is a universal practice among young job-seekers. We believe that this high percentage is explained by the characteristics of the questionnaire, which focuses thematically on personal contacts, contemplates the formal and informal jobs that young people perform, and captures the diversity of instrumental mechanisms generated by networks as a search channel. Therefore, it detects both the reception of information and the influence on the recruitment process.

Hypothesis H1.2⁶⁹

During job searches, family and professional ties play the most important roles. Moreover, it is observed that SC mobilization is based on selective processes related to the resources of the contacts involved. According to Trimble (2013), the best positioned ties in the labor market (and those with higher education levels) are those that are most likely to provide help during the job search. However, our hypothesis is supposed to detect a segmentation of the type of contact mobilized according to young people's characteristics. In line with previous research, we expected that strong family ties would be helpful primarily to disadvantaged young people (Granovetter, 1983, Lin, 2000, Smith, 2000, 2005), while we assumed that young people with higher credentials use networks (Rieucan, 2008a; Requena, 2008) more selectively (Lin, 2001a), and use bridge contacts accumulated in professional or formative environ-

⁶⁸ In Chapter 6 we also point out some methodological aspects that must be considered in the interpretation of these results.

⁶⁹ Hypothesis H1.2 is: «We expect that, in order to find employment, family contacts are most used by young people who occupy weaker positions (lower educational levels and worse starting social position). On the other hand, for people with better resources – higher educational levels and more favored starting social positions – we expect that contacts accumulated in the professional, formative environments will play a more important role in the job search. In addition, the mobilization process should be the best positioned contacts in the labor market who provide the most help in finding employment»

ments more frequently (Granovetter, 1973). Contrary to the hypothesis, in a familistic culture like that of Catalonia (Serracant, 2013), family relationships seem important in all social profiles as intermediary agents in job searches, with an even greater role among propertied families. In addition, our findings suggest that young people with fewer resources do not use only trusted ties, but also weak, higher status, professional ties (to a large extent employers) in the framework of the labor segments in which they are primarily employed. These results represent an important contribution in the context of the literature on networks and employment, since in previous research the role of weak ties has mainly been associated with skilled jobs (Granovetter, 1974/1995, Lin, 2000, Smith, 2005)

Hypothesis H1.3⁷⁰

In this respect, contrasting hypothesis H1.3, we observe that families represent the main resource for the flow of information about job offers and also exert influence on recruitment processes, facilitating global support for young job-seekers. The contacts accumulated during the experience of work, on the other hand, represent an important SC to obtain more direct intermediation during the contracting process, especially for those who are directed to the low-skilled segment. These results are linked to the *influence* of Yakubovich (2005), because in the context investigated those who seek employment in the low-skilled segment seem to benefit from the direct influence of employers (weak ties and higher status) in obtaining a job.

With our second objective, (2) *insertion and inequalities*, we have mainly addressed two aspects: (i) the type of jobs accessed through personal networks, both before and after the crisis; and (ii) the effectiveness of SC in obtaining a job and achieving better job outcomes. In summary, the role of networks as a means of insertion is eviden-

⁷⁰ Hypothesis H1.3 suggests that: «(...) as a corollary of H1.2 hypotheses, we suppose that family ties are the ones that facilitate global support, being associated both with mechanisms such as the transmission of information and direct or indirect influence in the recruitment process, while professional contacts should be more closely linked to the influence mechanisms, since these contacts should be best positioned to intervene during the recruitment.»

ced in a scenario in which labor trajectories demand immediate and agile responses to face the increasing labor instability. While previous research carried out in Spain has described SC as a route of insertion directed at the unqualified segment (Ibáñez, 1999; Requena, 1991a; Rieucou, 2008a), our results suggest that SC insertion occurs in both low and middle-high professional categories, the significance of SC being very high in the labor insertions of all social groups. It is observed that what characterizes insertion by networks is not the employment qualification but the employment relationship, since SC is important especially for temporary and informal jobs. In short, this role of networks implies in itself, as Barbieri (1997) suggests, a powerful dynamics of social reproduction, a mechanism of market regulation that is opposed to the intervention of the state as an institution that regulates labor opportunities. More precisely, in relation to our hypotheses:

Hypothesis 2.0⁷¹

In line with H2.0, it can be seen that SC represents the main mode of insertion for respondents, with a percentage that reaches 60.4% of the total insertions of labor trajectories.

Hypothesis 2.1⁷²

However, this role of SC does not represent a conjunctural response to the economic crisis in the context being investigated. Since 2008 insertions by networks have increased only slightly, contrary to what was hypothesized by H2.1, which assumed a growth in labor insertion by networks due to the economic situation. As a result, obtaining employment through contact seems to be a structural feature of the Catalan labor market, remaining stable before and after the crisis. However, our data show that SC is associated with irregular employment, something that stands out mainly during the economic crisis. For this, the data suggest that the proximity and informality of the networks have become agile and immediate tools in dea-

⁷¹ Hypothesis H2.0 is: «(...) as a corollary of H1.0, we hypothesize that networks represent the most important channel of insertion in the youth context.»

⁷² Hypothesis H2.1 is: «(...) in the context of crisis, insertions through contacts should have increased significantly compared to the time before 2008.»

ling with temporary difficulties by obtaining contingent work through the support of networks.

Hypothesis 2.2⁷³

In relation to the analysis of the characteristics associated with the effectiveness of SC in order to obtain a job, regardless of their qualification, in contrast with hypothesis H2.2, we have confirmed that ties in a better professional category and with less proximity are the most effective in finding a job (Trimble, 2013). In line with the considerations related to the analysis of the type of SC mobilized, this highlights the effectiveness of the weaker ties, including for young people who are directed to the low-skilled segment of the labor market, having few educational resources. These results, which contradict the assumptions of the existing literature (Granovetter, 1974/1995, Lin, 2000; Smith, 2005), mainly identify the role played by employers in this segment of the labor market. Employers seem to be leading job-searches by implementing recruitment strategies that rely on their employees' networks. The aim is to capture quickly the most suitable candidates to meet the demands of flexibility and lower employment costs (Martín & Lope, 1999; Sifuentes, 2016).

Hypothesis 2.3⁷⁴

If, on the other hand, we focus on obtaining qualified or semi-skilled jobs, by means of a «status attainment» model, we have confirmed hypothesis H2.3, noting that personal networks have a positive and significant effect on obtaining these jobs. In order to obtain such insertions in the context of a crisis, it is observed that it is important to have access to "good" contacts. This implies a better initial social position, a better educational

⁷³ Hypothesis H2.2 is: "(...) we hypothesize that the most effective contacts for employment are those with the highest professional credentials and qualifications. In addition, we hypothesized that the contacts of less proximity are the most effective in finding employment, because it is these contacts that should be more direct intermediaries with individuals with vacant jobs."

⁷⁴ Hypothesis H2.3 is: «A 'status attainment' model is proposed by empirically contrasting the hypothesis of association between social capital (its access and its use in labor insertion) and professional category, and verifying whether this association is controlled by personal resources (educational level) and ascribed status (parental position).»

level and captures access to information, skills or other valuable resources in the labor market, such as the use of SC, which rewards those young people who mobilize their personal networks more selectively, activating "few" but "good" contacts – that is, people in a higher professional category. On the other hand, access to and use of less intimate contacts does not appear to be a feature associated with labor outcomes, as strong (family) contacts are also important for obtaining good jobs among young people from better-positioned families, while weak ties also appear to be involved in the processes of insertion of the low-skilled segment, as we have pointed out.

Within the framework of our third objective, related to (3) the *mechanisms of the networks*, we have managed to move closer to the reality of SC mobilization processes by adopting the structural interactionist approach (De Federico, 2009). The main contribution of this approach is that it seems more appropriate to Lin's (2001a) individualistic approach in capturing the reality of how young people mobilize SC in their social lives. Our results point out the importance of considering both the agency of job-seekers and the role played by contacts, as well as the recruitment strategies implemented by employers. In line with Smith and Young (2017), we were able to move closer to the logic of interaction that emerges among the agents involved in the labor market, thus capturing the specifics of the networks' support mechanisms. In summary, there are three main aspects in which our findings are framed:

A. The centrality of the family

In line with what has been proposed by previous studies (Serracant, 2013), the importance of Catalan family culture is highlighted in order to understand the inherent inequalities of youth employment. Although the family imposes itself as a protective agent against unemployment in all the profiles we analyzed, family networks implement very diversified mechanisms to fulfill this function, in accordance with their own economic and cultural capacities. In line with our expectations, families are an explanatory factor in the segmentation of educational and labor trajectories, as well as regarding young people's insertion strategies, which depend to a large extent on

support for studying. Likewise, family networks impose themselves as a focal mediator in job searches and labor insertion, access to contacts of greater status and the capacity for the intermediation of families being the main elements of diversification of the mechanisms of support realized for those who can or cannot rely on these resources.

B. The role of contacts with higher status

Although, in line with Trimble (2013), our quantitative analysis points to the importance of contacts with the highest professional category to seek and obtain employment in all profiles, our interactionist approach captures the great diversity of processes that rely on these ties. It is the families of the owner's social class that have the status and power to exert direct influence (Yakubovich, 2005), thus facilitating the insertion of the young in the family business. In this same group are the managers who have greater capacity for access and intermediation (indirect influence; see Yakubovich, 2005) with professional contacts in a higher professional category, who may provide employment opportunities with a greater perspective. Conversely, young people with a worse initial social position (the children of technicians and unqualified workers) access contacts with a higher status mainly through professional environments outside the family circle. In this case, the agency of the actors consolidates the specifics of the mechanisms performed by the professional SC. Among the working class, young people have less capacity for agency, are more vulnerable, and are more likely to suffer from the low-cost and flexible strategies of recruitment of low-skilled employers. These employers' strategies are also directed to the children of technicians, who, at a time of vulnerability such as the transition from education to employment, have access to job opportunities mainly through the professional SC they have accumulated in temporary jobs during their studies, lamenting their being trapped in the unqualified segment of the labor market, despite their educational credentials. In this regard, university students try to mobilize their contacts of greater status in the formative environment, namely teachers, as a bridge to opportunities for qualified employment, betting on the university environment to trigger processes of social mobility. However, this strategy of social posi-

tioning is observed above all among the young from working-class families.

C. The Role of Strong and Weak Ties

As a corollary of the mechanisms it has made evident, this research contributes to knowledge regarding the assumptions of the authors of the theses on the proximity of ties (Granovetter, 1973, 1974/1995; Lin, 2000; Marsden & Gorman, 2001). More precisely, employers are those central weak ties that act as a bridge with a job opportunity. This dynamic occurs in both the qualified and unqualified sectors, since it is these contacts that exert a direct influence on labor insertion (Yakubovich, 2005). However, our results point to the necessity to pay greater attention to the intermediary role played by the more cohesive SC in these processes, since it is often strong contacts (family and friends) that access these weak employer ties and that are involved in the recruitment process, thus exerting an indirect influence (Yakubovich, 2005) to facilitate the insertion. As we have pointed out, in the unqualified segment this mechanism seems to be driven mainly by employers, who rely on their employees' networks to recruit the most suitable candidates to meet the demands of lowering recruitment costs (Martín & Lope, 1999; Sifuentes, 2016). Our results seem to suggest that the "invisible hand of SC" (see Lin & Ao, 2008) can also be observed in the unqualified segment of the labor market, where networks try to attract the most vulnerable youngsters, those with a lower capacity for agency.

In summary, the thesis makes three main contributions to the literature on networks and employment:

- a. The research highlights the great importance of personal networks as a channel for job searches and labor insertion. This importance has a universal incidence in the sample investigated, being independent of both sociodemographic traits and the context of economic crisis, and manifesting itself as a structural characteristic of the labor market being investigated. However, during the crisis, SC seems to provide a useful re-

source with which to respond quickly to the current situation, being associated largely with less regulated and temporary jobs.

b. The family imposes itself as a protective agent against unemployment in all the profiles analyzed, this being an explanation for the segmentation of educational and labor trajectories. In addition, the role of family networks is important because young people access them through weak and higher status ties, thus pointing out the need to study the intermediation role played by the most cohesive SC more carefully. These results enrich the literature on the role played by strong and weak ties in the labor market (Granovetter, 1973, 1974/1995, Lin, 2000).

c. The thesis stresses the importance of considering the capacity for agency of the different actors involved in the labor market. Understanding the logic of interaction between agents appears as a key element in interpreting the effects of SC in the processes of job searches and labor insertion. Agency is an aspect that can be integrated into studies of social capital and the labor market.

9.3

Limitations and future lines of research

In this section, we point out some of the limitations that characterize this research, as well as indicating the questions that have not been addressed in this context and that open up possible future lines of study. First, some of the limitations of the thesis come from the scientific context in which it is developed, this research being a product of the Redemas project (CSO2012-36055). In this context, the thesis has been able to benefit from broad support in terms of both theoretical and methodological strength, and resources for the development and dissemination of the progress made by this study. However, it should be noted that the thesis has been developed from a previously conceived research design, which captures research interests that go beyond the specific literature on networks and employment, and which has involved a process of adaptation to the decisions previously made regarding the instrument of data collection and the specific issues raised in the questionnaire. Also, although there are few studies of personal networks that can count on large samples, one of the limits of the Redemas Project is precisely the limited number of cases, which may have weakened the reliability of the statistical inference procedures adopted in the analyzes.

Secondly, we understand that it may be incongruous to adopt the Nan Lin approach without implementing the method used to measure the SC suggested by the same author, namely the position generator (Lin & Dumin, 1986). Although we identify the advantages of using the name generator to measure SC (see Chapter 5), it should be noted that the network data collection instrument has been adapted to the demands and interests of the research team, since structural analysis has also been provided outside the context of this thesis (Muntanyola et al., 2017). In addition, one of the main limitations of this research is that the data lack longitudinal information on networks (Lubbers et al., 2010; Lubbers & Molina, 2013), that is, the data have no prospective longitudinal data on personal networks. This aspect has limited the possibilities of

analysis between the longitudinal data of the temporal grid and the transversal information obtained on the SC of the respondents. Likewise, the quantitative results of the thesis ultimately seem to minimize the role of friends' environments in job searches and labor insertion due to the variables – which are integrated in the multilevel models – which do not seem to identify adequately the significance of these contacts as support for job searches and insertions (limit the environments of friends to contacts known in the field of entertainment activities). In this sense, the thesis indicates the need to measure the role played by these ties in future investigations more accurately.

In general, our interactionist approach also has some limitations. In the first place, through the narratives of the interviewees, it only indirectly provides information related to the logic that explains the support provided by contacts and the strategies adopted by employers. In this sense, future research should seek to obtain direct information about the agency of all the agents involved in the processes of job searches and labor insertion, since agency seems to be a key element in understanding the processes of SC mobilization. Furthermore, in the light of our results, future studies should consider analysing the ability of strong ties to act as a bridge to employers, showing how this intermediation allows the accumulation (and benefit) of professional SC in both the qualified and unqualified segments. In conclusion, this research also highlights the importance of paying greater attention to the interaction between formal and informal methods. Although the literature often differentiates the use of these channels (Rieucou, 2008a), it appears as an unavoidable reality that formal and informal methods interact continuously in recruitment practices, and that the use of networks often leads to a formal insertion channel before one acquires a job (Bachmann & Baumgarten, 2012).

Bibliografía

- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, AQU (2014). *Universitat i treball a Catalunya 2014. Estudi de la inserció laboral de la població titulada de les universitats catalanes*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Aina, C. & Nicoletti, C. (2014). The intergenerational transmission of liberal professions: nepotism versus abilities. *University of York Discussion Papers in Economics*, 14.
- Axinn, W. & Pearce, L. (2006). *Mixed Method Data Collection Strategies*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Atilano Pena-López, J. & Sánchez-Santos, J. (2017). Individual social capital: Accessibility and mobilization of resources embedded in social networks. *Social Networks*, 49, 1-11.
- Bachmann, R. & Baumgarten, D. (2012). *How Do the Unemployed Search for a Job?—Evidence from the EU Labour Force Survey* (en línea). Recuperado de: <http://ftp.iza.org/dp6753.pdf>, último acceso 21 de Julio 2016.
- Barbieri, P. (1997). Non c'è rete senza nodi. Il ruolo del capitale sociale nel mercato del lavoro. *Stato e Mercato*, 49, 67-110.
- Bauman, Z. (2006). *Vita Liquida*. Roma: Laterza.
- Beck, U. (1992). *Risk society. Towards a new modernity*. London: Sage publications.
- Beck, U. (1999). *Che cos'è la globalizzazione. Rischi e prospettive della società planetaria*. Roma: Carocci.
- Becker, G. (1983). A Theory of Competition Among Pressure-Groups for Political Influence. *Quarterly Journal of Economics*, 98(3), 371-400.
- Becker, G. (1996). *Accounting for Tastes*. Cambridge: Harvard University Press.
- Behtoui, A. (2007). The distribution and return of social capital: evidence from Spain. *European Societies*, 9(3), 383-407.
- Bellotti, E. (2010). Comments on Nick Crossley/1. *Sociologica*, 4(1).
- Bellotti, E. (2015). *Qualitative networks: Mixed methods in sociological research*. London: Routledge.

- Berger, P. & Luckmann, T. (1966). *La realidad como construcción social*. Bologna: Il Mulino.
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Bian, Y. (1997). Bringing strong ties back in: indirect ties, network bridges, and job searches in China. *American Sociological Review*, 62, 366-385.
- Bian, Y.; Huang, X. & Zhang, L. (2015). Information and favoritism: the network effect on wage income in China. *Social Networks*, 40, 129-138.
- Blau, D. & Robins, P. (1990). Job search outcomes for the employed and unemployed. *Journal of Political Economy*, 98(3), 637-655.
- Blau, P. & Duncan, O. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley.
- Bolíbar, M. (2014). *Xarxes personals, associacionisme i integració social de la població immigrada: una aproximació des dels mètodes mixtos*. Tesis doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Bolíbar, M. (2015). Macro, meso, micro: broadening the “social” of social networks analysis with a mixed method approach. *Quality & Quantity*, 50(5), 2217-2236.
- Bolíbar, M.; Martí, J. & Lozares, C. (2013). Aplicaciones de los métodos mixtos al análisis de las redes personales de la población inmigrada. *Empiria, Revista de metodología de ciencias sociales*, 26, 89-116.
- Bonoli, G. & Turtschi, N. (2015). Inequality in social capital and labour market re-entry among unemployed people. *Research in Social Stratification and Mobility*, 42, 87-95.
- Boudon, R. (2006). Homo Sociologicus: Neither a Rational nor an Irrational Idiot. *Papers*, 80, 149-169.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En J. Richardson (eds), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.
- Bourdieu, P. (2002). *Campo de poder, campo intelectual*. Buenos Aires: Editorial Montessor.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

- Brillet, F.; Hulin, A.; Leroy, J. & Bourliataux-Lajoinie, S. (2011). E-Generation, What's new?. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-15.
- Bruce, S. & Yearley, S. (2006). *The SAGE dictionary of Sociology*. London: Sage publications.
- Burt, R. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Burt, R. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 339-365.
- Caliendo, M.; Uehendorff, A. & Schmidl, R. (2009). The effect of Social Networks on Job search behaviour and labor market success. IZA discussion Papers, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Campbell, K.; Marsden, P. & Hurlbert, J. (1986). Social Resources and Socioeconomic Status. *Social Networks*, 8, 97-117.
- Cappellari, L. & Tatsiramos, K. (2010). Friend's Networks and Job findings Rates. IZA discussion Papers, n. 5240. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Cardenal de la Nuez, M. (2006). *El paso a la vida adulta. Dilemas y estrategias ante el empleo flexible*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Cebolla Boado, H. (2013). *Introducción al análisis multinivel*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Cedefop (2012). *Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chen, Y. & Volker, B. (2016). Social capital and homophily both matter for labor market outcomes – evidence from replication and extension. *Social networks*, 45, 18-31.
- Chicchi, F. (2001). *Derive sociali. Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*. Milano: FrancoAngeli.
- Chua, V. (2011). Social networks and labour market outcomes in a meritocracy. *Social Networks*, 33, 1-11.
- Chua, V. (2012). Contacts and contexts. *Social Networks*, 34, 534-538.
- Coleman, J. (1988a). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.

- Coleman, J. (1988b). The creation and destruction of social capital: Implications for the law. *Notre Dame Journal of Law, Ethics & Public policy*, 3, 375-404.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Connelly, R.; Gayle, V. & Lambert, P. (2016). A review of occupation-based social classifications for social research. *Methodological Innovations*, 9, 1-14.
- Consell Econòmic i Social de Barcelona (2013). Situación laboral de la juventud en Barcelona. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- Consell Econòmic i Social de Barcelona (2015). Situación laboral de la juventud en Barcelona. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- Corak, M. & Piraino, P. (2011). The intergenerational transmission of employers. *Journal of Labor Economics*, 29(1), 37-68.
- Crespi, F. (2002). *Il pensiero sociologico*. Bologna: Il Mulino.
- Crompton, R. (2010). Class and employment. *Work, employment and society*, 24(1), 9-26.
- Crompton, R. (2013). *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*. Madrid: Tecnos.
- Crossley, N. (2010). The social world of the network. Combining Qualitative and Quantitative elements in social network analysis. *Sociologica*, 1, 1-34.
- Crossley, N.; Bellotti, E.; Edwards, G.; Everett, M.; Koskinen, J. & Tranmer, M. (2015). *Social Network Analysis for Ego-Nets*. London: Sage publications.
- Crossley, N. & Edwards, G. (2016). Cases, Mechanisms and the Real: The Theory and Methodology of Mixed-Method Social Network Analysis. *Sociological research online*, 21(2), 13.
- Crossley, N.; Edwards, G.; Harries, E. & Stevenson, R. (2012). Covert social movement networks and the secrecy-efficiency trade off: the case of the Uk suffragettes (1906-1914). *Social Networks*, 34, 634-644.
- Cruz, I. (2013). *La homofilia como forma de estructuración de las relaciones sociales en Cataluña*. Tesis doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

- Cruz, I. & Verd, J. M. (2013). La fuerza de los lazos: una exploración teórica y empírica de sus múltiples significados. *Empiria, Revista de Metodología de Ciencias sociales*, 26, 149-174.
- De Federico, A. (2009). La perspectiva del interaccionismo estructural para el análisis de redes sociales. *Redes: revista hispana para el análisis de redes sociales*, 17, #12.
- Degenne, A. & Forsé, M. (1994). *Introducing social networks*. London: Sage publications.
- De Graaf, N. D. & Flap, H. D. (1988). With a Little help from my friends. *Social Forces*, 67, 452-472.
- Demeulenaere, P. (2014). Are there many types of rationality?. *Papers*, 99(4), 515-528.
- De Miguel Luken, V. & Tranmer, M. (2010). Personal Support Networks of Immigrants to Spain: a Multilevel Analysis. *Social Networks*, 32, 253-262.
- Dietrich, H. (2012). *Youth unemployment in Europe. Theoretical considerations and Empirical Findings*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Dolado, J.; Jansen, M.; Felgueroso, F.; Fuentes, A. & Wölfl, A. (2013). Youth labour market performance in Spain and its determinants – a micro level perspective. *OECD Economics Department Working Papers*, n. 1039.
- Du Bois-Reymond, M. & Lopez Blasco, A. (2003). Yoyo Transitions and Misleading Trajectories: From Linear to Risk Biographies of Young Adults. En A. Walther, A. Lopez Blasco & W. McNeish (eds), *Dilemmas of Inclusion. Young People and Policies for Transitions to Work in Europe*, (pp. 19-42). Bristol: Policy Press.
- Durkheim, E. (1895/2001). *Las reglas del método sociológico*. (2 ed.) Mexico, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Elder, G. & Giele, J. (2009). *The craft of life course research*. New York: The Guilford Press.
- Elias, N. (1990). *Che cos'è la sociologia?*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Emirbayer, M. & Goodwin, J. (1994). Network analysis, culture and the problem of agency. *American Journal of Sociology*, 99(6), 1411-1454.
- Ensel, W. (1979). *Sex, social ties and status attainment*. Albany: New York and Albany Press.

- Erickson, B. H. (2001). Good Networks and good jobs: the value of social capital to employers and employees. En Nan Lin, Karen Cook, & Ronald Burt (eds). *Social Capital: Theory and Research*, (pp.127-158). New York: Aldine de Gruyter.
- Erikson, R. & Goldthorpe, J. (1993). *The Constant Flux: a study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Eurostat (2013). Labour Force Surveys. Recuperado de: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/ArchiveLabour_force_survey_overview_2013
- Fachelli, S. & López-Roldán, P. (2015). ¿Somos más móviles incluyendo a la mitad invisible? Análisis de la movilidad social intergeneracional en España en 2011. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 41-70.
- Falcón, L. (1995). Social networks and employment for Latinos, Blacks, and Whites. *New England Journal of Public Policy*, 11(1), 4-17.
- Falcón, L. & Meléndez, E. (2001). The social context of job searching for racial groups in urban centers. En A. O'Connor, C. Tilly & L. Bobo (eds), *Urban Inequality: Evidence from Four Cities* (pp. 341-371). New York: Russell Sage Foundation.
- Ferrera, M. (1996). The "Southern model" of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1), 17-37.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. (3 ed.) London: Sage publications.
- Flaquer, L. (2004). La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur. *Papers*, 73, 27-58.
- Forsé, M. (1997). Capital social et emploi. *L'Année sociologique*, 47(1), 143-181.
- Freedman, D.; Thornton, A.; Camburn, D.; Alwin, D. & Young-DeMarco, L.(1988). The Life History Calendar: A Technique for Collecting Retrospective Data. *Sociological Methodology*, 18, 37-68.
- Freeman, L. (1977). A Set of Measures of Centrality Based on Betweenness. *Sociometry*, 40(1), 35-41.
- Friedman, S.; O'Brien, D. & Laurison, D. (2016). "Like skydiving without a parachute": How class origin shapes occupational trajectories in British Acting. *Sociology*, 1-19.
- Fuhse, J. A. (2009). The Meaning Structure of Social Networks. So-

- biological Theory*, 27(1), 51-73.
- Furlong, A. (eds) (2009a). *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*. Oxford:Routledge
- Furlong, A. (2009b). Revisiting transitional metaphors: reproducing inequalities under the conditions of late modernity. *Journal of Education and Work*, 22(5), 343-353.
- Furlong, A. (2013). *Youth studies: an introduction*. New York: Routledge.
- Furlong, A. & Cartmel, F. (2001). *Els contextos canviants de la joventut*. Barcelona: Observatori Català de la Joventut.
- Furlong, A.; Cartmel, F. & Biggart, A. (2006). Choice biographies and transitional linearity: Re-conceptualizing modern youth transitions. *Papers*, 79, 225-239.
- García Macías, A. (2013). *Capital social relacional en enclaves de la industria del vestido en México*. Tesis doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- García-Montalvo, J. & Peiró, J. (2011). *Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes: resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Geertz, C. (1984). Distinguished Lecture: Anti anti-relativism. *American anthropologist*, 86(2), 263-278.
- Gerring, J. (2007). *Case study Research. Principles and Practices*. New York: Cambridge University Press.
- Giddens, A. (1999). *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Taurus.
- Goetz, J. & LeCompte, M. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M. (1974/1995). *Getting a job. A study of contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological Theory*, 1(6), 201-233.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Hâncean, M. G.; Molina, J. L. & Lubbers, M. J. (2016). Recent Advancements, Developments and Applications of Personal

- Network Analysis. *International Review of Social Research*, 6(4), 137-145.
- Hernández de Fruto, T. (1993). El Status attainment a mitad de camino entre teoría y técnica analítica. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 61, 185-198.
- Herz, A.; Peters, L. & Truschkat, I. (2015). How to Do Qualitative Structural Analysis: The Qualitative Interpretation of Network Maps and Narrative Interviews. *Qualitative Social Research*, 16(1), 9.
- Hollstein, B. (2011). Qualitatives Approaches. En J. Scott & P. Carrington (eds). *Sage Handbook of Social Network Analysis*. London/New Delhi: Sage publications.
- Holzer, H. (1986). Search method use by unemployed youth. *NBER Working Paper*, n. 1859, 1-28.
- Homans, G. (1958). Human Behaviour as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Hsung, R-M. & Hwang, Y-J. (1992). "Job mobility in Taiwan: job search methods and contacts status". Ponencia presentada en *The Sunbelt XII International Conference on Social networks*, San Diego (US), Febrero.
- Ibáñez, M. (1999). El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo. *Revista Internacional de Sociología*, 22, 129-152.
- Instituto Nacional de Estadística (2010). *Encuesta de Población Activa. Módulo de Incorporación de los jóvenes al mercado laboral. Año 2009* (en línea). Recuperado de: <http://www.ine.es/prensa/np608.pdf>
- Institute for Digital Research (2017). Probability, odds and log odds. Recuperado de: <http://stats.idre.ucla.edu/>, última consulta en Marzo de 2017.
- Jeynes, W. (2002). The challenge for controlling SES in Social Science and Educational Research. *Educational Psychology Review*, 14(2), 205-221.
- Korupp, S.; Ganzeboom, H. & Van Der Lippe, T. (2002). Do mothers matter? A comparison of models of the influence of mothers' and fathers' educational and occupational status on children's educational attainment. *Quality and Quantity*, 36(1), 17-42.

- Kossinets, G. & Watts, D. J. (2009). Origins of Homophily in an Evolving Social Networks. *American Journal of Sociology*, 115(2), 405-450.
- Krug, G. (2012). When Is job-finding via personal contacts a meaningful concept for social network analysis? A comment to Chua (2011). *Social Networks*, 34, 527-533.
- Lai, G.; Lin, N. & Leung, S-Y. (1998). Network resources, contact resources and status attainment. *Social Networks*, 20, 159-78.
- Lancee, B. (2015). Job search methods and immigrant earnings: A longitudinal analysis of the role of bridging social capital. *Ethnicities*, 16(3), 349-367.
- Lazarsfeld, P. & Merton, R. (1954). Friendship as a social process: A substantive and methodological analysis. En M. Berger, T. Abel & C. H. Page (eds). *Freedom and control in modern society* (pp. 18-66). New York: Van Nostrand.
- Leccardi, C. (2005). Facing uncertainty. Temporality and biographies in the new century. *Young: Nordic Journal of Youth Research*, 13(2), 123-146.
- Letenyei, L.; Bodor-Eranus, E. & Nagy, G. D. (2013). Elastic Survey and its First Applications in Romania and Hungary. *Studia Universitatis Babeş-Bolyai. Sociologia*, 58(1), 129-147.
- Lin, N. (1982). Social Resources and instrumental action. En P. Marsden & N. Lin (eds) *Social structure and Network Analysis* (pp. 131-145). Beverly Hills, CA: Sage publications.
- Lin, N. (1999). Social Network and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467-88.
- Lin, N. (2000). Inequality in social capital. *Contemporary Sociology*, 29, 785-95.
- Lin, N. (2001a). *Social Capital: a theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University press.
- Lin, N. (2001b). Building a network theory of social capital. En R. Burt, K. Cook & N. Lin (eds). *Social Capital: Theory and Research* (pp. 2-29). New York: Aldine De Gruyter.
- Lin, N. (2011)(eds). *Social capital: critical concepts in the social sciences*. New York: Routledge.
- Lin, N. & Ao, D. (2008). The invisible hand of social capital: an exploratory study. En N. Lin & B. Erickson (eds), *Social Capital: An International Research Program* (pp. 107-132). Oxford: Oxford University Press.

- Lin, N. & Dumin, M. (1986). Acces to occupation through social ties. *Social Networks*, 8, 365-385.
- Lin, N.; Ensel, W. & Vaughn, J. (1981). Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. *American Sociological Review*, 46, 393-405.
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lozares, C. (1996). La teoría de redes sociales. *Papers*, 48, 103-126.
- Lozares, C. (2003). Valores, campos y capitales sociales. *Redes: revista hispana para el análisis de redes sociales*, 4, #2.
- Lozares, C. (2005). Bases socio-metodológicas para el Análisis de Redes Sociales, ARS. *Empiria, Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 10, 9-35.
- Lozares, C. & López-Roldán, P. (2012). El Atributismo estructural y el Interaccionismo estructural en ciencias sociales: ¿concepciones alternativas, antagónicas o complementarias?. *Metodología de Encuestas*, 14, 25-44.
- Lozares, C.; López-Roldán, P.; Bolívar, M. & Muntanyola, D. (2013a). La centralidad en las redes sociales: medición, correlación y aplicación. *Metodología de Encuestas*, 15, 77-97.
- Lozares, C.; López-Roldán, P.; Verd, J. M. & Martí, J. (2011). Cohesión, Vinculación e Integración sociales en el marco del Capital Social. *Redes: revista hispana para el análisis de redes sociales*, 20, #1.
- Lozares, C. & Verd, J. M. (2008). La entrevista biográfico-narrativa como expresión contextualizada, situacional y dinámica de la red socio-personal. *Redes: revista hispana para el análisis de redes sociales*, 15, #6.
- Lozares, C.; Verd, J. M.; Cruz, I. & Barranco, O. (2013b). Homophily and heterophily in personal networks. From mutual acquaintance to relationship intensity. *Quality & Quantity*, 48(5), 2657-2670.
- Lubbers, M. J.; Molina, J. L.; Lerner, J.; Brandes, U.; Ávila, J. & McCarty, C. (2010). Longitudinal analysis of personal networks. The case of Argentinean migrants in Spain. *Social Networks*, 32, 91-104.

- Lubbers, M. J. & Molina, J. L. (2013). El proceso de la reconstrucción de la red personal de los inmigrantes: una descripción longitudinal. *Empiria, Revista de Metodología de Ciencias sociales*, 26, 63-88.
- MacDonald, J. & MacDonald, L. (1964). Chain migration ethnic neighborhood formation and social networks. *The Milbank Memorial Fund Quarterly*, 42(1), 82-97.
- Marin, A. (2012). Don't mention it: Why people don't share job information, when they do, and why it matters. *Social Networks*, 34, 181-192.
- Marin, A. (2013). Who Can Tell? Network Diversity, Within-Industry Networks and Opportunities to Share Job Information. *Sociological Forum*, 28(2), 350-372.
- Marsden, P. & Campbell, K. (1984). Measuring tie strength. *Social Forces*, 63(2), 482-501.
- Marsden, P. & Gorman, E. (2001). Social Networks, Job change and Recruitment. En I. Berg & A. L. Kalleber, *Sourcebook of Labor Markets: Evolving Structure and Processes* (pp. 467-502). New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Marsden, P. & Hurlbert, J. (1988). Social resources and mobility outcomes: A replication and extension. *Social forces*, 66(4), 1038-1059.
- Martí, J. (2016). *Diseños de investigación social y métodos*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Martí, J. & Lozares, C. (2008). *Redes organizativas locales y capital social: enfoques complementarios desde el análisis de redes sociales*. *Portularia*, 7(1), 23-39.
- Martí, J.; Bolívar, M. & Lozares, C. (2017a). Network cohesion and social support. *Social networks*, 48, 192-201.
- Martí, J.; Vacchiano, M. & Yepes, L. (2017b). Family social capital during the labour market transitions. Inequalities and mechanisms. Manuscrito no publicado.
- Martín, A. & Lope, A. (1999). ¿Sirve la formación para tener empleo?. *Papers*, 58, 39-73.
- Marx, K. (1867/1995). *Capital: an Abridged Edition*. Oxford: Oxford University Press. En N. Lin (eds) (2011), *Social capital: critical concepts in the social sciences* (pp. 31-37). New York: Routledge.
- Marx, K. (1932/2010). *Manuscritos de Economía y Filosofía*. Madrid: Alianza Editorial.

- Maya-Jariego, I. (2004). La formación de comunidades de inmigrantes: desplazamiento en cadena y contexto de recepción. *Redes: revista hispana para el análisis de redes sociales*, 7, #0.
- Maya-Jariego, I. & Domínguez, S. (2014). Two sides of the same coin: the integration of personal network analysis with ethnographic and psychometric strategies in the study of acculturation. En S. Domínguez & B. Hollstein (eds) *Mixed Methods Social Networks Research: Design and Applications* (pp. 153-176). New York: Cambridge University Press.
- McCarty, C. (2002). Structure in personal networks. *Journal of Social Structure*, 3(1), 20.
- McCarty, C.; Killworth, P. D. & Rennell, J. (2007). Impact of methods for reducing respondent burden on personal network structural measures. *Social Networks*, 29, 300-315.
- McDonald, S. (2011). What's in the "old boys" network? Accessing social capital in gendered and racialized networks. *Social networks*, 33, 317-330.
- McDonald, S. & Day, J. C. (2010). Gender, and the Invisible Hand of Social Capital. *Sociology Compass*, 4(7), 532-543.
- McDonald, S. & Elder, G. H. (2006). When Does Social Capital Matter? Non-Searching for Jobs across the Life Course. *Social Forces*, 85(1), 521-549.
- McDonald, S.; Lin, N. & Ao, D. (2009). Networks of opportunity: Gender, race, and job leads. *Social Problems*, 56(3), 385-402.
- McLean, P. (2007). *The Art of the Network*. Durham: Duke University Press.
- McPherson, M. & Smith-Lovin, L. (1982). Women and weak ties: differences by sex in the size of voluntary organizations. *American Journal of sociology*, 87(4), 883-904.
- McPherson, M.; Smith-Lovin, L. & Cook, J. (2001). Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415-44.
- Merino, J. (2017). La potencialidad de la Regresión Logística Multinivel. Una propuesta de aplicación en el análisis del estado de salud percibido. *Empiria, Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 36, 177-211.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). Datos básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2014. Recuperado de: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/d/16309/19/0>.

- Molina, J. L. (2004). La ciencia de las redes. *Apuntes de Ciencia y Tecnología*, 11, 36-42.
- Molina, J. L. (2010). Comments on Nick Crossley/4. *Sociologica*, 1, 1-7.
- Molina Derteano, P. (2011). *La estratificación de las transiciones juveniles. Un estudio de caso*. Tesis doctoral. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Montgomery, J. D. (1992). Job search and network composition: implications of the strength-of-weak-ties hypothesis. *American Sociological Review*, 57, 586-596.
- Moore, G. (1990). Structural determinants of Men's and Women's Personal Networks. *American Sociological Review*, 55, 726-35.
- Moreno, A.; López, A. & Segado, S. (2012). The transition to adulthood in Spain. Economic Crisis and Late Emancipation. *Social Studies collection (34)*, "La Caixa" Welfare projects.
- Moreno, L. (2001), La "vía media" española del modelo de bienestar mediterráneo. *Papers*, 63, 67-82.
- Moreno, L. & Marí-Klose, P. (2013). Youth, family change and welfare arrangements. *European Societies*, 15(4), 493-513.
- Mortimer, J. T. (2009). Changing Experiences of Work. En A. Furlong (eds), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas* (pp. 149-156). Oxford: Routledge.
- Mouw, T. (2003). Social capital and finding a job: do contacts matter?. *American sociological review*, 68(6), 868-898.
- Mouw, T. (2006). Estimating the causal effect of social capital: a review of recent research. *Annual Review of Sociology*, 32, 79-102.
- Muntanyola, D.; Vacchiano, M. & Barranco, O. (2017). Inequality Beyond Networking: Social Networks Analysis and Mobilization of Personal Contacts by Young Job Seekers in Spain. Manuscrito no publicado.
- Murillo Torrecilla, J. (2008). Los modelos multinivel como herramienta para la investigación educativa. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 1, 45-62.
- Naldini, M. (2004). *The family in the Mediterranean welfare states*. London: Routledge.
- Newman, K. S. (1999). *No Shame In My Game: The Working Poor In The Inner City*. New York: Vintage books.

- Observatori Català de la Joventut (2012). Situació laboral de les persones joves a Catalunya. 4t trimestre de 2012. Recuperado de:http://ejoventut.gencat.cat/web/.content/ejoventut/recursos/tipus_de_rekurs/documentacio/arxiu/document/informes_epa/informe_epa_12_4rt_trimestre.pdf
- Observatori Català de la Joventut (2014). Situació laboral de les persones joves a Catalunya. 4t trimestre de 2014. Recuperado de:http://ejoventut.gencat.cat/web/.content/ejoventut/recursos/tipus_de_rekurs/documentacio/arxiu/document/informes_epa/Informe_EPA_4rt_trimestre_2014.pdf
- Observatori Català de la Joventut (2016). Situació laboral de les persones joves a Catalunya. 4t trimestre de 2016. Recuperado de:http://ejoventut.gencat.cat/web/.content/ejoventut/recursos/tipus_de_rekurs/documentacio/arxiu/document/informes_epa/Informe_EPA_4t_trimestre_2016.pdf
- Obukhova, E. & Lan, G. (2013). Do job seekers benefit from contacts? A direct test with contemporaneous searches. *Management Science*, 59(10), 2204-2216.
- Pakulski, J. & Waters, M. (1996). The death of class. *Theory and Society*, 25, 667-691.
- Pardo, A.; Ángel, M. & San, R. (2007). Cómo ajustar e interpretar modelos multinivel con Spss. *Psicotherma*, 19(2), 308-321.
- Pellizzari, M. (2010). Do friends and relatives really help in getting a good job?. *Industrial & Labor Relations Review*, 63(3), 494-510.
- Perez, S. (2014). Eurozone crisis and social models: what we can learn from Italy and Spain. *CES Papers-Open forum*, # 20.
- Pinto, L. (1998). *Pierre Bourdieu et la théorie du monde social*. Paris: Editions Albin Michel.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Rev. Sociol*, 24, 1-24.
- Portes, A. (2000). The two meanings of social capital. *Sociological Forum*, 15(1), 1-12.
- Portes, A. & Stepick, A. (1985). Unwelcome immigrants: The labor market experiences of 1980 (Mariel) Cuban and Haitian refugees in South Florida. *American Sociological Review*, 50(4), 493-514.
- Putnam, R. (1993). *Making democracy work: civic tradition in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.

- Putnam, R. (2000). *Bowling alone. The collapse and revival of American community*. New York: Touchstone.
- Requena, F. (1991a). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Requena, F. (1991b). Social resources and occupational status attainment in Spain: A cross-national comparison with the United States and the Netherlands. *International Journal of Comparative Sociology*, 32(3), 233-242.
- Requena, F. (2008). *Redes sociales y sociedad civil*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Rieucou, G. (2008a). Job advertisements and personal networks: two specific channels in the Spanish labour market. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 14(3), 469-480.
- Rieucou, G. (2008b). "Recruitment channels and labour market segmentation in Spain". Ponencia presentada en el *29th International Working Party of Labour Market Segmentation*. Porto, 8-10 Septiembre 2008.
- Rieucou, G. (2016). "Matching dynamics as explained by recruitment channels". Ponencia presentada en el *37th Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*. Barcelona, 6-8 de julio de 2016.
- Rubin, M.; Denson, N.; Kilpatrick, S.; Matthews, K. E.; Sthelik, T. & Zyngier, D. (2014). "I am working class": Subjective Self - Definition as a Missing Measure of Social Class And Socioeconomic Status in Higher Education Research. *Educational Researcher*, 43(4), 196-200.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (2007). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad del Deusto.
- Salvini, A. (2010). Symbolic interactionism and social network analysis: an uncertain encounter. *Symbolic interaction*, 33, 364-388.
- Sánchez Mira, N. (2016). *La división social y sexual del trabajo en transformación. Un análisis de clase en un contexto de crisis*. Tesis doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Savage, M.; Devine, F.; Cunningham, N.; Taylor, M.; Li, Y.; Hjellbrekke, J.; Le Roux, B.; Friedman, S. & Miles, A. (2013). A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. *Sociology*, 47, 219-250.

- Scott, J. (1991/2013). *Social Network Analysis*. (3 ed.) London: Sage publications.
- Sen, A. (1999). *Commodities and capabilities*. Oxford: Oxford University Press.
- Sennet, R. (2007). *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.
- Serracant, P. (2012). *Generació Ni-Ni. Estigmatizació i exclusió social. Gènesi i evolució d'un concepte problemàtic i proposta d'un nou indicador*. Barcelona: Departament de Benestar Social i Família.
- Serracant, P. (coord.) (2013). *Enquesta a la joventut de Catalunya 2012*. Barcelona: Departament de Benestar Social i Família.
- Shen, J. (2015). A third type of job search behavior: the use of the formal-informal joint channel in matching individual qualifications with hiring requirements in urban China. *The Journal of Chinese Sociology*, 2(3), 1-21.
- Sifuentes, E. L. (2016). *Mercados de trabajo agrícola, redes sociales y segmentación. El caso de la producción de tomate de invernadero en el Sur de Nayarit, México*. Tesis doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Skans, O. N. (2011). Scarring effects of the first labor market experience. *Discussion paper series/Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit*, n. 5565.
- Skeggs, B. (2004). *Class, Self, Culture*. London: Routledge.
- Smith, S. S. (2000). Mobilizing social resources: Race, ethnic, and gender differences in social capital and persisting wage inequalities. *The Sociological Quarterly*, 41(4), 509-537.
- Smith, S. S. (2005). Don't put my name on it. Social capital activation and job-finding assistance among the black urban poor. *American Journal of Sociology*, 111(1), 1-57.
- Smith, S. S. & Young, K. A. (2017). Want, Need, Fit: the cultural logics of job-matching assistance. *Work and Occupations*, 44(2), 171-209.
- Snijders, T. (1999) Prologue to the measurement of social capital. *La Revue Tocqueville*, 20, 27-44.
- Snijders, T.; Spreen, M. & Zwaagstra, R. (1995). The Use of Multi-level Modeling for Analysing Personal Networks: Networks of Cocaine Users in an Urban Area. *Journal of Quantitative Anthropology*, 5, 85-105.

- Son, J. & Lin, N. (2012). Network diversity, contact diversity and status attainment. *Social Networks*, 34, 601-613.
- Son, J. (2013). *Social Capital and Institutional Constraints: A Comparative Analysis of China, Taiwan and the US*. London: Routledge.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y presente.
- Stauber, B. & Walther, A. (2006). De-standardised pathways to adulthood: European perspectives of informal learning on informal networks. *Papers*, 79, 241-262.
- Szumilas, M. (2010). Explaining odds ratios. *Journal of the Canadian Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 19(3), 227-229.
- Tena-Sánchez, J. (2014). Raymond Boudon: An analytical social theorist. *Papers*, 99(4), 423-431.
- Tindall, D. B. & Wellman, B. (2001). Canada as Social Structure: Social Network Analysis and Canadian Sociology. *Canadian Journal of Sociology*, 26(3), 265-308.
- Trigilia, C. (2006). *Sviluppo locale. Un progetto per l'Italia*. Roma: Laterza.
- Trimble, L. (2012). *Ask and you shall (not) receive: A study of social network contacts and employment assistance*. Tesis doctoral. Washington State Univeristy.
- Trimble, L. (2013). Ask and you shall receive: Social network contacts' provision of help during the job search. *Social Networks*, 35, 593-603.
- Vacchiano, Mattia; Martí, Joel; Yepes, Lidia & Verd, Joan Miquel (2017). Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Un análisis en el área metropolitana de Barcelona. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. En imprenta.
- Van der Gaag, M. & Snijders, T. (2005). Resources Generator: social capital quantification with concrete ítems. *Social Networks*, 27, 1-29.
- Van der Gaag, M.; Snijders, T. & Flap, H. (2004). Position Generator measures and their relationship to other Social Capital measures. Working paper en línea. Recuperado de: https://gaag.home.xs4all.nl/work/PG_comparison.pdf

- Van Duijn, M.; Van Busschbach, J. & Snijders, T. (1999). Multilevel analysis of personal networks as dependent variables. *Social Networks*, 21, 187-209.
- Verd, J. M.; Bolívar, M. & Barranco, O. (2016a). "De lo mixto a lo híbrido. El frágil equilibrio de la articulación cuantitativo-cualitativo en los dispositivos de obtención de información". Ponencia presentada en XII Congreso Español de Sociología. Gijón, 30 de Junio, 1 y 2 de Julio 2016.
- Verd, J. M. & López-Roldán, P. (2008). La eficiencia teórica y metodológica de los diseños multimétodo. *Empiría, Revista de metodología de ciencias sociales*, 16, 13- 42.
- Verd, J. M. & Martí Lopez, A. (2011). The reward of a qualitative approach in Life-course research. The example of the effects of social protection policies on career paths. *Qualitative social research*, 12(3), 15.
- Verd, Joan Miquel; Yepes, Lidia & Vacchiano, Mattia (2016b). Trayectorias laborales y capital social en la población joven. Elementos para analizar la precariedad laboral juvenil más allá de los grandes focos. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 3, 144-158.
- Verhaeghe, P.; Van der Bracht, K. & Van de Putte, B. (2015). Inequalities in social capital and their longitudinal effects on the labour market entry. *Social Networks*, 40, 174-184.
- Wacquant, L. (2008). *Pierre Bourdieu*. En R. Stones (eds), *Key Sociological thinkers* (pp. 261-277). (2 ed.) New York: Palgrave Macmillan.
- Wanberg, C. R.; Kanfer, R. & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491-503.
- Warhurst, C. & Nickson, D. (2007). Employee Experience of Aesthetic Labour in Retail and Hospitality. *Work, Employment and Society*, 21(1), 103-20.
- Wasserman, S. & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis. Methods and Applications*. New York: Cambridge University Press
- Weber, M. (1946). *Max Weber: Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press.
- Weber, M. (1978). *Economy and society. An outline of interpretative sociology*. California: University of California.

- Wegener, B. (1991). Job mobility and social ties: social resources, prior job and status attainment. *American Sociological Review*, 56, 60-71.
- Wellman, B. (1988). Structural analysis: from method and metaphor to theory and substance. En B. Wellman & S.D. Berkowitz (eds), *Social structures: A network approach* (pp. 19-61). Cambridge: Cambridge University Press.
- Wolf, K. (eds) (1950). *The Sociology of Georg Simmel*. New York: Free Press.
- Wright, E. O. (1996). The Continuing Relevance of Class Analysis. *Theory and Society*, 25, 693-716.
- Wright, E. O. & Perrone, L. (1977). Marxist Class Categories and Income Inequality. *American Sociological Review*, 42(1), 32-55.
- Wyczykier, G. (2015). Pensar las clases sociales: reflexiones contemporáneas. *Revista Laboratorio*, 26, 141-164.
- Yakubovich, V. (2005). Weak ties, Information and Influence: How Workers find Jobs in a Local Russian Labor. *American Sociological Review*, 70(3), 408-421.

Anexos

A

Cuestionario⁷⁵

Se presenta el cuestionario de la encuesta Redemas, estructurado en los siguientes módulos o bloques:

- I. Preguntas al Ego sobre el Ego
 - I.1. Conjunto de preguntas que contextualizan los Egos en la estructura social
 - I.2. Conjunto de preguntas que identifican Egos por trayectorias laborales
 - I.3. Conjunto de preguntas sobre mecanismos, medios, recursos para el proceso de búsqueda e inserción laboral
 - I.4. Entrevista intermedia
- II. Pregunta al Ego para generar su Alters (Generador de nombres)
- III. Preguntas al Ego para caracterizar a cada uno de sus Alters y sus relaciones
 - III.1. Conjunto de preguntas sobre mecanismos, medios, recursos para el proceso de búsqueda e inserción laboral
 - III.2. Conjunto de preguntas que vinculan Egos y Alteri por su pertenencia o referencia común a idénticos círculos, nichos, medios asociativos (meso-social) y la inserción
- IV. Pregunta para que el Ego reproduzca la red sociométrica entre sus Alters

⁷⁵ El cuestionario se ha traducido desde el idioma original (catalá) al castellano.

I.

Preguntas al Ego sobre el Ego

I.1

Conjunto de preguntas que contextualizan los
Egos en la estructura social

✓ v1. Lugar de residencia

v1.1. Otro lugar de residencia

Barcelona	1	
Sant Feliu	2	
Hospitalet	3	
Santa Coloma de Gramanet	4	
Altres	5	¿Qué municipio, exactamente?

✓ v1.2. Barrio de residencia

¿En qué barrio reside?

✓ v2. Fecha de nacimiento

(Pregunta abierta y NR=99)

✓ v3. Lugar de nacimiento y años de presencia en Cataluña

<i>¿Dónde ha nacido?</i>	v3.1.1. <i>Ego</i>	v3.1.2. <i>padre</i>	v3.1.3. <i>madre</i>
Barcelona	1	1	1
Sant Feliu	2	2	2
Hospitalet de Llobregat	3	3	3
Santa Coloma de Gramanet	4	4	4
Otro municipio de Cataluña → ¿Cuál?	5 ...	5 ...	5 ...
Otra comunidad autónoma de España → ¿Cuál?	6 ...	6 ...	6 ...
Otro país → ¿Cuál?	7 ...	7 ...	7 ...
NR	9 ...	9 ...	9 ...

✓ v3.2. Momento de llegada a Cataluña

Si 4 o 5 del Ego en 3.1.

(Pregunta abierta y NR=99)

✓ v4. Sexo

	Ego
Mujer	1
Hombre	2
NR	9

✓ v5.1. Tipo de hogar

¿Convive Ud. con...

	Ego
Vivo solo	1
Con mi propia familia (en pareja y/o hijos)	2
Con la familia paterna (padres, hermanos, otros miembros de familia extensa)	3
Con personas que no son de la familia: amigos, compañeros	4
NR	9

✓ v5.2. ¿Tiene hijos?

	Ego
Sí	1
No	2
NS/NC	9

✓ v5.3. Número de hijos

[ninguno=0] _____

✓ v5.4. Fecha primer hijo

✓ v6.1. Nivel de estudios finalizados

¿Qué nivel de estudios han terminado Ud. y sus padres?

	6.1.1 (ego)	6.1.2. (padre)	6.1.3.(madre)
Educación primaria incompleta	1	1	1
Estudios obligatorios (ESO/EGB)	2	2	2
Ciclo formativo de grado medio	3	3	3
Bachillerato	4	4	4
Ciclo formativo de grado superior	5	5	5
Estudios universitarios	6	6	6
Postgrado, máster, doctorado	7	7	7

✓ v6.2. Nivel de estudios en curso

¿Estudios que está cursando actualmente?

	Ego
Ninguno	1
Estudios obligatorios (ESO/EGB)	2
Ciclo formativo de grado medio	3
Bachillerato	4
Ciclo formativo de grado superior	5
Estudios universitarios	6
Postgrado, máster, doctorado	7
NR	9

✓ v6.3. Cursos de formación reglada.

¿Está cursando o ha cursado en los dos últimos años cursos de formación no-reglada como idiomas, formación ocupacional...?

Sí 1 (al 6.3.1, 6.3.2)

No 2

✓ v6.3.1. Características (filtro: si 6.3=1)

¿Son de formación...

V6.3.1. Continua		
¿Ha hecho algún curso de formación continua (pagado por la empresa donde trabaja)?	Sí 1	En referencia a qué contenidos, exactamente?
	No 2	
V6.3.2. Ocupacional		
¿Ha hecho algún curso de formación ocupacional (pagado por el SOC u otra entidad)?	Sí 1	En referencia a qué contenidos, exactamente?
	No 2	
V6.3.3. Por iniciativa propia		
¿ha hecho algún curso por iniciativa propia (pagado por usted)?	Sí 1	En referencia a qué contenidos, exactamente?
	No 2	

✓ v7.1. Situación laboral principal actual.

¿Cuál es su actividad principal?

Estudios	1
Prácticas remuneradas / Becario	2

Trabajo remunerado	3
En paro con prestación	4
En paro sin prestación	5
Trabajos de casa y/o cuidados de la familia	6
Inactivo/a por otras razones (servicio militar, PSS, discapacidad, enfermedad de larga duración...)	7
Otras situaciones ¿cuáles? _____	8
NR	9

✓ v7.2. Situación laboral secundaria
¿Cuál es su actividad secundaria?

	Ego
Estudios	1
Prácticas remuneradas / Becario	2
Trabajo remunerado	3
En paro con prestación	4
En paro sin prestación	5
Trabajos de casa y/o cuidados de la familia	6
Inactivo/a por otras razones (servicio militar, PSS, discapacidad, enfermedad de larga duración...)	7
Otras situaciones ¿cuáles?	8
Ninguna	9
NR	99

✓ v7.3. Relación laboral
¿Qué tipo de contrato tiene (actividad principal)? (filtro: Si 2 o 3 en 7.1 o 7.2)

v.7.3		v.7.4	
Empresario o autónomo asalariado	1	Partido	1
Autónomo (o trabajador independiente) no asalariado	2	Continuada	2
Contrato indefinido	3	Turnos	3
Contrato fijo discontinuo	4	Variable/irregular	4
Contrato temporal	5	NR	9
Sin contrato	6		
Trabajo o ayuda sin cobrar	7		
Otros (<i>incluye becarios</i>)	8		
NR	9		

✓ v7.4. Organización de la jornada laboral

¿Qué tipo de jornada tiene (actividad principal)? (filtro: Si 2 o 3 en 7.1 o 7.2)

✓ v7.5.1. Horas de trabajo act. Principal (filtro: Si 2 o 3 en 7.1)

¿Cuántas horas ha trabajado en la última semana? _____ (Pregunta abierta y NR)(en la actividad principal)

✓ v7.5.2. Horas de trabajo act.secundaria (filtro: Si 2 o 3 en 7.2)

¿Cuántas horas ha trabajado en la última semana? _____ (Pregunta abierta y NR) (en la actividad secundaria)

v8.2.1. Contribuir gastos familiares

¿Usted contribuye a los gastos del hogar de sus padres (padre o madre)?

Sí	No	NC
1	2	9

v8.2.2. Aportación mensual Euros (al mes)...

v8.2.3. Recibe ayuda económica familiar

¿Contribuye la familia a sus gastos (esto es, recibe ayuda económica de la familia)?

Sí	No	NC
1	2	9

v8.2.4. Aportación mensual ayuda Euros (al mes)...

✓ v8.2. Gastos familiares (filtro: Si 2 o 3 en 7.2)

✓ v9.1. Profesión (filtro: Si 2 o 3 en 7.1)

¿Cuál es su ocupación (actual o última, en caso de que ahora no esté trabajando)? Pregunta abierta que el/la encuestador/a debe cerrar en el momento. (Profesión, sector, nivel socio profesional - de la act. principal)

✓ v9.2. Sector de actividad (filtro: Si 2 o 3 en 7.1)

Sector de actividad [Ampliar la información de la pregunta anterior para conocer el sector de actividad, si es necesario preguntar "¿Qué tipo de actividad realiza la organización o empresa donde trabaja?" para codificarlo]

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1
Industrias extractivas	2
Industrias manufactureras	3
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4
Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	5
Construcción	6
Comercio al detalle; reparación de vehículo de motor y motocicletas	7
Transporte y almacenamiento	8
Hostelería	9
Información y comunicaciones	10

Actividades financieras y de seguros	11
Actividades inmobiliarias	12
Actividades profesionales, científicas y técnicas	13
Actividades administrativas y servicios auxiliares	14
Administración pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria	15
Educación	16
Actividades sanitarias y de servicios sociales	17
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18
Otros servicios	19
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	20
Organismos extraterritoriales	21
NR	99

- ✓ 9.3. CSP. Relación con los medios de producción (en el empleo actual o en el último) (*filtro: Si 2 o 3 en 7.1*)

¿Qué tipo de empleo realiza?

<i>Título</i>	<i>Descripción</i>	Ego Padre Madre
Grandes propietarios/as (>250)	Propietario de grandes empresas (más de 250 trabajadores)	1
Propietarios/as PYMES	Propietario de pequeña o mediana empresas (250-10)	2
Propietarios/as micro empresas	Propietario de micro empresa (<10)	3
Empresarios/as no asalariados	Empresarios no asalariados (ej. comerciantes no asalariados)	4
Profesionales de alta cualificación no asalariados	Profesionales no asalariados: abogados, médicos, notarios, etc.	5
Directivos/as grande empresas (>250) y altos funcionarios	Directivos o gerentes de grandes empresas (>250 trabajadores); Altos funcionarios públicos	6
Directivos/as PYMES (250-10)	Directivos o gerentes de medianas o pequeñas empresas (250-10)	7
Directivos/as micro empresas (<10)	Directivos o gerentes de micro empresas (<10)	8
Técnicos/as altos / científicos e intelectuales asalariados	Técnicos y profesionales de alta cualificación asalariados (ingenieros, arquitectos, abogados, médicos, etc.) Profesionales científicos o profesionales intelectuales asalariados.	9

Técnicos/as medios	Técnicos medios; técnicos de soporte, maestros, etc.	10
Cuadros medios	Asalariados que ocupan una posición intermedia en las empresas. Tienen alguna responsabilidad de comando, teniendo un cierto número de trabajadores a su cargo. Ej: jefe de sección	11
Treabajadores/as cualificados y “coordinadores”	Trabajadores en un primer nivel de comando. Hacen su trabajo y son responsables de coordinar pequeños equipos de trabajadores de 3 o 4 personas.	12
Trabajadores/as cualificados o semi	Trabajadores que no tienen ninguna responsabilidad de comando. Su empleo no requiere que pongan en práctica conocimientos, tipo “oficios”: camareros, oficinistas, administrativos, trabajadores de la industria, etc.	13
Trabajadores/as poco o nada cualificado	Ocupaciones elementales que exigen poca o ninguna cualificación: ayudante camarero/a, ayudar a un transportista, etc.	14
No trabaja y no ha trabajado nunca, Inactivo/a		15
	NR	98
	NP	99

✓ v9.4. Sector público o privado

¿Es un asalariado/a del sector publico o privado? [La pregunta se refiere a quién es el pagador, no la empresa o la entidad a la que se presta el servicio]

✓ v9.5. Mecanismo búsqueda de empleo

¿Cómo ha encontrado el empleo?

✓ v9.5.1. Ayuda del alter a buscar empleo

¿Quién te ha ayudado a encontrar el empleo?

✓ v9.5.2. Conocimiento alter

¿(En este empleo) ha conocido algún contacto que después, en algún momento, te ha ayudado a encontrar trabajo?

✓ 8.1. Ingresos del trabajo remunerado (*filtro: Si 2, 3 o 4 en 7.1 o 7.2*)

¿Cuántos son sus ingresos netos mensuales provenientes del trabajo remunerado o de la prestación de desempleo (sumando actividad principal y secundaria)?

Menos o igual a 300	1
De 301 a 600	2
De 601 a 900	3
De 901 a 1200	4
De 1201 a 1800	5
De 1801 a 2400	6
De 2401 a 3000	7
Más de 3000	8
NP	98
NR	99

I.2

Conjunto de preguntas que identifican Egos por trayectorias laborales

Ahora queremos reconstruir cuál ha sido tu trayectoria respecto al mundo del trabajo, tomando como referencia los momentos en que has ido cambiando tu actividad. Hablamos tanto de las épocas en que has estado trabajando como de aquellas en que estabas estudiando o desempleado/a o inactivo/a para reconstruir los eventos que han creado tu trayectoria. Para empezar...[1. Rellenar el *calendario de vida* para identificar los eventos que han marcado su trayectoria. Vigilar no dejar "agujeros": identificar también eventos de desempleo y eventos de inactividad [2. Numerar los eventos dejando el evento actual principal en último lugar]

<i>Eventos</i>	1	2	...	20
v10eX.0.1.Fecha inicio				
v10eX.0.2.Fecha final				
v10eX.0.3.Actual				
v10eX.1.1.Tipo actividad principal				
v10eX.1.2.Relación laboral				
(filtro: si v10eX.1.1 = 2, 3 o 4)				
v10eX.1.3.Horas de trabajo				
(filtro: si v10eX.1.1 = 2, 3 o 4)				
v10eX.1.5.Categoría socio-profesional				
(filtro: si v10eX.1.1 = 2, 3 o 4)				
v10eX.1.6.Sector				
(filtro: si v10eX.1.1 = 2, 3 o 4)				
v10eX.1.7.Cambios en el evento				
(filtro: si v10eX.1.1 = 2, 3 o 4)				
v10eX.1.2f.Relación laboral final				
(filtro: si v10eX.1.7 = 1)				
v10eX.1.3f.Horas de trabajo final				

(filtro: si v10eX.1.7 = 1)
v10eX.1.5f.Categoría socio-profesional final
(filtro: si v10eX.1.7 = 1)
v10eX.2.Mecanismo búsqueda de empleo
(filtro: si v10eX.1.1 = 2, 3 o 4)
v10eX.2.1.Ayuda alter a buscar empleo
(filtro: si v10eX.2 = 3)
v10eX.2.2.Conocimiento alter
(filtro: si v10eX.1.1 = 2, 3 o 4)
v10eX.3.Importancia

✓ v10e1. Fecha inicio
¿Cuándo ha empezado el evento número X? (Excepto en el primer evento, que pregunta: ¿En qué mes y año has cumplido 16 años?)

✓ v10e1.0.2. Fecha final
¿Cuándo finaliza el evento?

✓ v10e1.0.3. Actual
¿Es el último evento de la trayectoria?

✓ v10e1.1.1. Tipo actividad principal
¿Puede decirme cuál era tu actividad principal a los 16 años?

Estudios (incluye prácticas no retribuidas)	1
Prácticas retribuidas/ becarios	2
Ocupado/a (incluye las bajas de maternidad o enfermedad) en una misma empresa	3
Periodos de breve ocupación, trabajillos durante el año	4
Desempleo	5
Inactivo/a por cuidados familiares, domésticos u otra responsabilidad familiar	6
Inactivos por otras razones (servicio militar, PSS; discapacidad, enfermedad de larga duración)	7
Otros	8
NS/NC	9

✓ v10e1.1.2. Relación laboral
¿Qué tipo de contacto o relación laboral tenía en este empleo?

✓ v10e1.1.3. Horas de trabajo
¿Cuántas horas a la semana trabajaba en este empleo?

✓ v10e1.1.5. Categoría socio-profesional
Relación con los medios de producción y categoría ocupacional.

Relación con los medios de producción y categoría laboral (actualmente o en el último trabajo, en caso de que ahora no esté ocupado). [Ampliar la información de la pregunta anterior para conocer la respuesta, si hay que preguntar "¿Qué tipo de trabajo realiza?"]

"¿Qué calificación necesita para hacerla?" "Cuántos trabajadores tiene a su cargo", etc. para codificarlo.

✓ v10e1.1.6. Sector

¿En qué sector operaba la empresa u organización para la cual trabajaba en este empleo?

✓ v10e1.1.7. Cambios en el evento

¿El tipo de contacto, las horas de trabajo, la organización de la jornada o la categoría ocupacional han variado mientras estaba trabajando en esta empresa? Sí = 1 o No = 2

✓ v10e1.1.2f. Relación laboral final

¿Qué tipo de contrato o relación laboral tenía en este empleo al final del evento?

✓ v101.1.3f. Horas de empleo

¿Cuantas horas a la semana trabajaba en este empleo al final del evento?

✓ v10e1.1.5f. Categoría socio-profesional final

Relación con los medios de producción y categoría laboral (actualmente o en el último trabajo, en el caso de que ahora no esté ocupado). [Ampliar la información de la pregunta anterior para conocer la respuesta, si hay que preguntar "¿Qué tipo de trabajo realiza?" "¿Qué calificación necesita para hacerla?" "¿Cuántos trabajadores tiene a su cargo?", etc. para codificarlo.

✓ v10e1.2. Mecanismo búsqueda de empleo

¿Cómo ha encontrado este empleo?

✓ v10e1.2.1. Ayuda del alter a buscar empleo

¿Quién te ha ayudado a encontrar este empleo?

Mecanismos formales	
(anuncios u oficinas de ocupación, públicas o privadas)	1
Aplicación directa	2
Contacto personal	
(gracias a la información o intermediación de algún conocido)	3
NS	8
NC	9

✓ v10e1.2.2. Conocimiento alter

¿(En este empleo) has conocido a alguien que después en algún momento te ha ayudado a encontrar empleo?

✓ v10e1.3. Importancia

¿Que importancia o prioridad tenía esta actividad? Es decir, era una actividad... Principal (1), Secundaria (2), Tercera (3), Ns (8), Nc(9).

Conjunto de preguntas sobre mecanismos,
medios, recursos para el proceso de la búsqueda e inserción laboral

Bloque “Última búsqueda de empleo”:

Piensa en cuando has estado buscando trabajo (ahora, o bien la última vez que lo buscaste). Nos interesa conocer los medios y recursos que has utilizado, es decir, de qué manera y a través de quién te ha llegado información útil o ideas. Nos referimos a medios que te hayan sido útiles tanto para buscar trabajo como para saber de qué manera buscarlo (por lo tanto, cuestiones tan variadas como que te cuenten cómo hacer una carta de presentación, cómo te enteraste de una oferta de trabajo en concreto, o ayudas recibidas para encontrar un espacio de *coworking* donde trabajar de autónomo).

✓ v11. Medios presenciales		Uso del recurso	Éxito (si uso=1)
<hr/> Respuesta múltiple <hr/>			
v11.1.1. Medios familiares			
¿Nos podría decir si ha usado CONTACTOS FAMILIARES para buscar trabajo?	Sí	1	1
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, gracias a contactos familiares consiguió un trabajo)?	No	2	2
	Nc	9	9
v11.1.2. Medios profesionales			
¿Nos podría decir si ha usado CONTACTOS PROFESIONALES para buscar trabajo?	Sí	1	1
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, gracias a contactos familiares consiguió un trabajo)?	No	2	2
	Nc	9	9
v11.1.3. Medios formativos			
¿Nos podría decir si ha usado CONTACTOS FORMATIVOS para buscar trabajo?	Sí	1	1
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, gracias a contactos familiares consiguió un trabajo)?	No	2	2
	Nc	9	9
v11.1.4. Medios asociativos			
	Sí	1	1

¿Nos podría decir si ha usado CONTACTOS DE ÁMBITOS ASOCIATIVOS para buscar trabajo?	No	2	2
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, gracias a contactos familiares consiguió un trabajo)?	Nc	9	9
<hr/>			
v11.1.5. Medio amistoso	Sí	1	1
¿Nos podría decir si ha usado CONTACTOS DE AMIGOS U OTROS CONOCIDOS para buscar trabajo?	No	2	2
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, gracias a contactos familiares consiguió un trabajo)?	Nc	9	9
<hr/>			
Los recursos virtuales le vienen de las...			
<hr/>			
11.1.4. Redes sociales profesionales (LinkedIn, Monster, Xing)			
¿Nos podría decir si ha usado Redes sociales profesionales para buscar trabajo (como LinkedIn, Monster o Xing)?	Sí	1	1
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, gracias a redes sociales profesionales consiguió un trabajo)?	No	2	2
(Recurso, no medio: sólo cuando es relevante haber empleado este tipo de recurso -excluido familiares o contactos presenciales que emplean este medio como podrían utilizar el correo electrónico).	Nc	9	9
<hr/>			
11.1.5. Redes sociales generales (Tuenti Facebook, Twitter, Google +)			
¿Nos podría decir si ha usado otras redes sociales de tipo general para buscar trabajo (como Tuenti, Facebook, Twitter o Google+)?	Sí	1	1
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, gracias a redes sociales generales consiguió un trabajo)?	No	2	2
(Ídem, recurso, no medio: sólo cuando sea relevante haber empleado este tipo de recurso)	Nc	9	9
<hr/>			

✓ 11.2. Recursos de mediación

v11.2.1.Oficinas de empleo	Sí	1	1
¿Ha buscado trabajo a través de oficinas de empleo públicas o privadas (de tipo presenciales)?	No	2	2
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, gracias a oficinas de empleo alcanzó un trabajo)?	Nc	9	9
v11.2.2.Servicios de orientación	Sí	1	1
¿Ha buscado trabajo o ha hecho uso de servicios de orientación laboral (de entidades o instituciones), de tipo presencial?	No	2	2
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, gracias a servicios de orientación consiguió un trabajo)?	Nc	9	9
v11.2.3.Portales laborales online	Sí	1	1
¿Ha buscado trabajo a través de portales laborales en línea (como Infojobs u otros)?	No	2	2
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, gracias a portales laborales online consiguió un trabajo)?	Ns/Nc	9	9
v11.2.4.Web empresa	Sí	1	1
¿Ha buscado trabajo directamente a través de webs corporativas de empresas?	No	2	2
¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, a través de una web de empresa consiguió un trabajo)?	Ns/Nc	9	9
v11.2.5.Anuncios en prensa	Sí	1	1
¿Ha buscado trabajo a través	No	2	2

de anuncios en prensa, revistas u otros soportes (no virtuales)?

¿El uso de este medio fue exitoso (es decir, a través de anuncios en prensa consiguió un trabajo)?

Ns/Nc

9

9

I.4

Entrevista intermedia

Se trata de plantear al entrevistado una serie de preguntas abiertas (o semiabiertas). Para este momento ya se tendrá información suficiente sobre su situación actual, su trayectoria y sus recursos. Por tanto no es necesario insistir en ello: sólo retomarlo para que lo reinterprete y lo proyecte en el futuro. Lo que importa es acercarse más situacionalmente al personaje para que recobren sentido como discurso los datos de la encuesta.

- En el conjunto de su trayectoria laboral, ¿cuáles diría que han sido sus hitos o momentos o épocas claves de transición?
- La trayectoria de vida, especialmente referida a la laboral que hemos recorrido en la encuesta, ¿la ve algo forzada, obligada o muy determinada, o ha tenido margen de maniobra de tal forma que ha respondido o va respondiendo a sus deseos, aspiraciones, proyectos?
- ¿En qué medida ha tenido que ver en su trayectoria el apoyo de tu familia, los recursos que usted tiene, como pueden ser los educativos, su propia situación económica o la de su familia y sus relaciones?

II.

Pregunta al Ego para generar sus Alters

Generador de nombres:

Por favor, escriba una lista de 20 personas que usted conozca por su nombre y viceversa con las que haya tenido contacto al menos en los dos últimos años por cualquier medio de comunicación y que además pueda volver a contactarla si fuese necesario o conveniente. No incluya personas menores de 18 años. Puede ser cualquier persona. Intente incluir en primer lugar personas que sean próximas o cercanas y que sean importantes para usted. En segundo lugar, otras que haya mencionado a lo largo de la entrevista porque le hayan ayudado laboralmente. En tercer lugar, otras que le hayan ayudado y apoyado en cuestiones información e inserción en el empleo (sean cercanas o alejadas) que no haya mencionado previamente. Finalmente, puede incluir personas que, no siendo tan cercanas, acostumbra a ver a menudo. Luego puede extenderse a otras personas. Puede ayudarle pensar en diferentes grupos de personas en diferentes lugares, familia, amigos, compañeros, vecinos... Ponga el nombre y el apellido de forma abreviada para que solamente usted pueda reconocer a las personas. Es importante que no abrevie demasiado para poder reconocerlas más tarde. Por ejemplo: Mig Cervan por "Miguel de Cervantes".

(Nombre en el cuadro de la página siguiente en la primera columna)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

III.

Preguntas al Ego para caracterizar a cada uno de sus Alters y sus relaciones

✓ v13. Edad alter

¿Cuántos años tiene? (*Pregunta abierta y NR=99*)

✓ v14.1. Origen alter

¿De dónde es? (lugar de origen o nacimiento)

	Alter	
Barcelona	1	
Sant Feliu	2	
Hospitalet	3	
Santa Coloma de Gramanet	4	
Resto de Cataluña	5 ...	Ciudad (<i>Pregunta abierta y NR=99</i>)
España:	6 ...	Comunidad autónoma (<i>Pregunta cerrada y NR=99</i>)
En otro lugar:	7 ...	País (<i>Pregunta abierta y NR=99</i>)
Ns	8	
Nc	9	

✓ v14.2. Lugar de residencia alter

¿Dónde reside actualmente?

	Alter	
El mismo barrio	1	
La misma ciudad	2	
En otro municipio de Cataluña	3	¿En qué municipio?
Otra ciudad (de España)	4	¿Qué ciudad? (abierto y NR=99)
Otro país	5	¿Qué país? (abierto y NR=99)
Ns	8	
Nc	9	

✓ v15. Edad momento conocimiento alter

¿Qué edad tenía aproximadamente cuando conoció a esta persona?

✓ 15.2.1. Edad del Ego
(Abierta...)

✓ v16. Sexo alter

Mujer	1
Hombre	2
NR	9

✓ v17. Nivel de estudio alter
¿Cuál es su nivel de estudio finalizado?

Educación primaria incompleta	1
Estudios obligatorios (ESO/EGB)	2
Formación profesional de primer grado (FP1), Bachillerato	3 4
Formación profesional de segundo grado (FP2), Ciclo formativo superior	5
Estudios universitarios	6
Postgrado, máster, doctorado	7
NR	9

✓ v18.2. Situación laboral alter
¿Cuál es su situación laboral?

Estudios	1
Prácticas remuneradas / Becario	2
Trabajo remunerado	3
En paro con prestación	4
En paro sin prestación	5
Trabajos de casa y/o cuidados de la familia	6
Inactivo/a por otras razones (servicio militar, PSS, discapacidad, enfermedad de larga duración, jubilación...)	7
Otras situaciones ¿cuáles?	8
.....	
Ns	98
Nc	99

✓ v18.3. Categoría socio-profesional alter
Relación con los medios de producción y categoría laboral (actualmente o en el último trabajo, en caso de que ahora no esté ocupado). [Ampliar la información de la pregunta anterior para conocer la respuesta, si hay que preguntar "¿Qué tipo de trabajo realiza?"]

"¿Qué calificación necesita para hacerla?" "Cuántos trabajadores tiene a su cargo", etc. para codificarlo.

<i>¿Qué tipo de empleo realiza?</i>		
<i>Título</i>	<i>Descripción</i>	
Grandes propietarios/as (>250)	Propietario de gran empresa (más de 250 trabajadores)	1
Propietarios/as PYMES	Propietario de pequeña o mediana empresa (250-10)	2
Propietarios/as micro empresas	Propietario de micro empresa (<10)	3
Empresarios/as no asalariados	Empresarios no asalariados (ej. comerciantes no asalariados)	4
Profesionales de alta cualificación no asalariados	Profesionales no asalariados: abogados, médicos, notarios, etc.	5
Directivos/as grande empresas (>250) y altos funcionarios	Directivos o gerentes de grandes empresas (>250 treballadors); Altos funcionarios públicos	6
Directivos/as PYMES (250-10)	Directivos o gerentes de medianas o pequeñas empresas (250-10)	7
Directivos/as micro empresas (<10)	Directivos o gerentes de micro empresas (<10)	8
Técnicos/as altos / científicos e intelectuales asalariados	Técnicos y profesionales de alta cualificación asalariados (ingenieros, arquitectos, abogados, médicos, etc.) Profesionales científicos o profesionales intelectuales asalariados.	9
Técnicos/as medios	Técnicos medios; técnicos de soporte, maestros, etc.	10
Cuadros medios	Asalariados que ocupan una posición intermedia en las empresas. Tienen alguna responsabilidad de comando, teniendo un cierto número de trabajadores a cargo. Ej: jefe de sección	11
Trabajadores/as cualificados y "coordinadores"	Trabajadores en un primer nivel de comando. Hacen su trabajo y son responsable de coordinar pequeños equipos de trabajadores de 3 o 4 personas.	12
Trabajadores/as cualificados o semi	Trabajadores que no tienen ninguna responsabilidad de comando. Su empleo no requiere que pongan en práctica conocimientos, tipo "oficios": camareros, oficinistas, administrativos, trabajadores de la industria, etc.	13

Trabajadores/as poco o nada cualificado	Ocupaciones elementales que exigen poca o ninguna cualificación: ayudante camarero/a, ayudar un transportista, etc.	14
No trabaja y no ha trabajado nunca, Inactivo/a		15
	NR	98
	NP	99

III.1

Conjunto de preguntas sobre mecanismos, medios, recursos para el proceso de la búsqueda e inserción laboral

✓ v19.2. Ayuda empleo alter a ego
 ¿Él /ella le ha ayudado a buscar trabajo o insertarse laboralmente en alguna ocasión (en la actualidad o en el pasado)? (Si 1 No 2 NR 9)

✓ v10.8. Mención trayectorias (filtro: si v19.2=2)
 ¿Se ha mencionado a esta persona en algún momento cuando hablábamos de su trayectoria laboral? (Si 1 No 2)

✓ v10.8.1. Mención trayectoria ayuda (filtro: si v10.8=1)
 ¿En qué eventos esta persona le ha ayudado a encontrar trabajo?

✓ v10.8.2. Mención trayectoria conocimiento (filtro: si v10.8=1)
 ¿En qué eventos ha conocido a esta persona?

✓ 19.4. Fases y naturaleza de la información, apoyo o ayuda (de Alter a Ego) (filtro: Si 19.2=1)
 ¿En que momento te ha proporcionado esta ayuda?

¿En el momento de informarse y buscar trabajo? (es decir, orientaciones o ayuda sobre cómo y dónde buscar trabajo)	1
¿En el momento de la contratación o inserción? (es decir, información o ayuda sobre un lugar de trabajo concreto que supone una nueva contratación)	2
En ambos momentos	3
Ns	8
Nc	9

✓ 19.5. Medios: (filtro: Si 19.2=1)

	Sí	No	NR
v19.5.3.Medio presencial <i>A través de qué medio le ha hecho llegar este ayuda: de forma presencial?</i>	1	2	9
v19.5.1.Medio redes profesionales <i>A través de qué medio le ha hecho llegar este ayuda: redes sociales profesionales como LinkedIn, Monster o Xing?</i>	1	2	9
v19.5.2.Medio redes generales <i>A través de qué medio le ha hecho llegar este ayuda: redes sociales generales como Tuenti, Facebook, Twitter o Google+?</i>	1	2	9
v19.5.4.Otros medios virtuales <i>A través de qué medio le ha hecho llegar este ayuda: otros medios virtuales</i>	1	2	9

III.2

Conjunto de preguntas que vinculan Egos y Alteri por su pertenencia o referencia común a idénticos círculos, nichos, medios asociativos (meso-social) y la inserción

✓ v20.2. Intimidad

¿Cómo de próximo/a te sientes con esta persona?

Nada próximo/a	1
Próximo /a	2
Somos íntimos/as	3
Ns/nc	9

✓ V20.1. Círculo familiar

¿Esta persona es de su círculo familiar?

Hijo/a	1
Hermano/a	2
Pareja	3
Padre, madre o similar	

Otros familiares	4
No familiar	5
NR	9

✓ V20.3. **Ámbito conocimiento**

¿Dónde ha conocido a esta persona?

Ámbito familiar	1
Ámbito laboral (entornos profesionales o empresariales, empresas o centros de empleo)	2
Ámbito asociativo	3
Ámbito formativo (centros o instituciones escolares)	4
Ámbito vecinal (barrio)	5
Ámbito libre, ocio (bar, discoteca, etc.)	6
Redes sociales virtuales	7
Ns/nc	9

✓ V20.4.1. **Ámbito sociabilidad actual**

¿Actualmente, en que ámbito mantienen el contacto?

Ámbito familiar	1
Ámbito laboral (entornos profesionales o empresariales, empresas o centros de empleo)	2
Ámbito asociativo	3
Ámbito formativo (centros o instituciones escolares)	4
Ámbito vecinal (barrio)	5
Ámbito libre, ocio (bar, discoteca, etc.)	6
Redes sociales virtuales	7
Ns/nc	9

✓ 20.5. **Identidades, valores**

Variable y pregunta	Similar	Parcialmente	Muy diferente
v20.5.1. Homofilia ideología política	1	2	3

<i>Considera que esta persona tiene una ideología política...</i>			
v20.5.2.Homofilia intereses			
<i>Considera que esta persona tiene intereses...</i>	1	2	3
v20.5.3.Homofilia carácter			
<i>Considera que esta persona tiene, en términos generales, maneras de hacer...</i>	1	2	3

✓ 20.6. Apoyo y ayuda mutua en otros ámbitos o problemas personales (de Alter a Ego)

	Sí	No	Ns/nc
v21.6.Soporte expresivo	1	2	9

IV.

Pregunta para que el Ego reproduzca la red sociométrica entre sus Alters

Red sociométrica de los Alters:

“Por último, le vamos a pedir que nos diga si cada una de las personas que ha nombrado (los Alters) tiene relación con el resto y con quiénes. El contenido de dicha relación ha de ser de la misma naturaleza que la que ha empleado usted para nombrarlo, es decir ¿quién conoce a quién?, entendiendo por conocer que se conocen por su nombre, han tenido algún tipo de contacto en los dos últimos años por cualquier medio de comunicación y pueden volver a contactarse por cualquier razón”.

B

Análisis cualitativo

Ficha de análisis de la parte narrativa de la encuesta:

Entrevistador/a:		Identificador:	
Características de la persona entrevistada			
Ciudad de residencia	Sexo	Edad	Nacionalidad
Recursos personales			
Actividad principal	Categoría profesional	Actividad secundaria	Nivel de estudio
Posición de partida			
Nivel de estudio padres (más alta)		Categoría profesional padres (más alta)	
Entrevista cualitativa			
Grado de control de la trayectoria	Fuente de recurso 1	Fuente de recurso 2	Tipo de trayectoria
Categoría de análisis			

