

Tesis Doctoral



EL CAPITAL SOCIAL Y LAS TRAYECTORIAS LABORALES.
LAS REDES PERSONALES COMO MECANISMOS Y
RECURSOS PARA LA INSERCIÓN Y
LA TRAYECTORIA LABORAL

Vanessa Alcaide Lozano

Directores:

Dr. Carlos Lozares Colina

Dr. Pedro López Roldán

Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Autònoma de Barcelona

Barcelona, septiembre de 2013

AGRADECIMIENTOS

Entrar en los agradecimientos supone y anuncia que el proceso de elaboración de la tesis ha llegado a su fin. La dedicación absorbente que va sujeta la realización de una tesis no te deja contemplar lo que ha supuesto en aprendizaje, en capacidad investigativa y en el dominio de la impaciencia, de todo ello no he sido consciente hasta que he finalizado. Es decir, mirando hacia atrás ha consistido una vivencia y experiencia de maduración en el nivel académico, profesional y personal. A su vez la tesis ha supuesto un esfuerzo y dedicación que se manifiesta ahora en agotamiento y por otro lado y, paradójicamente, en la añoranza o melancolía de poner fin a una etapa. Pero este proceso y por tanto, la presente tesis, no sólo es el resultado del trabajo de uno mismo. Esta tesis ha sido posible gracias a las orientaciones y apoyos de personas e instituciones, y como signo de gratitud les dedico y expreso mi más sentido agradecimiento.

En primer lugar quiero dar las gracias a los directores de esta tesis, el Dr. Carlos Lozares Colina y el Dr. Pedro López Roldán. Sin su dedicación, apoyo y comprensión durante todo el proceso de elaboración esta tesis no habría sido posible. Para mí, compartir con ellos esta experiencia, ha supuesto mucho más que las fructíferas y continuadas reflexiones y pertinentes aportaciones que han dado la forma, la coherencia y el sentido a esta investigación. Tanto a nivel académico como profesional y personal han sido y son un punto de referencia y motivación para continuar adelante con este proyecto y con otros. Gracias a los dos por vuestra paciencia y consejos, apoyo y tiempo dedicado en los momentos más difíciles, y por las aportaciones y orientaciones que han hecho posible esta tesis y, en definitiva, por creer en mí y darme esta oportunidad.

De la misma manera quiero dar las gracias al QUIT-IET, que junto con el apoyo del Dr. Pedro López y el Dr. Carlos Lozares, han hecho posible un proceso de aprendizaje sobradamente enriquecedor por darme la oportunidad de trabajar en varios proyectos de investigación vinculados a los contenidos que se desarrollan en esta tesis. Por un lado, doy las gracias a Carlos Lozares y a todos el equipo del proyecto por la confianza depositada y por darme la oportunidad de colaborar en el proyecto Estudio comparado de casos sobre la

influencia mutua entre el capital e integración sociales y la inserción, estabilidad, promoción y cualificación en el empleo, que ha supuesto uno de los puntales de esta tesis. Por otro lado, en relación a la colaboración de los proyectos Inmigración, ocupación y cohesión social. Tratamiento de la base de datos Muestra Continua de Vidas Laborales y Nuevas estrategias para la inmigración: recualificación para un nuevo mercado de trabajo, agradezco al Dr. Fausto Miguélez su confianza depositada como director de ambos proyectos. En especial quiero las gracias al Dr. Pedro López y al Dr. Ramón de Alós por haberme transmitido su entusiasmo e ilusión para vivir la investigación y por haberme dado la oportunidad de participar en dichos proyectos.

En segundo lugar quiero dar las gracias a Dr. Michael Grossetti y a la Dra. Ainoa de Federico por su acogida durante mi estancia en Toulouse durante el verano de 2011. Sus comentarios y aportaciones fueron de gran ayuda para la parte metodológica de esta investigación.

También quiero agradecer a la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR), el soporte económico a través de la Beca FJOVE durante el periodo 2011-2012. Esta beca me ha permitido profundizar y ampliar los contenidos y el objeto de estudio de la presente tesis con aportaciones incluso al diseño de la misma.

En tercer lugar quiero agradecer a todos mis compañeros docentes e investigadores del Departamento de Sociología y Análisis de las Organizaciones de la Universidad de Barcelona por animarme y facilitarme el camino para el desarrollo de la presente tesis. En especial quiero dar las gracias a los miembros de COPOLIS y a la Dra. Elisabet Almeda, por ofrecerme la oportunidad de investigar con dicho equipo por el intercambio de experiencias tanto académicas como personales, además de su vitalidad y apoyo en lo que ha supuesto la recta final de esta tesis. También y en especial quiero dar las gracias a mis compañeros de departamento, a Montse Simó, a Lúdia Daza y a Andrés Coco por su paciencia, soporte y amistad. Ellos me han animado y me han proporcionado la ilusión para sacar esta investigación adelante.

En cuarto lugar agradezco a todas las personas que han hecho posible los materiales analizados en esta tesis, a las personas encuestadas y entrevistadas, por compartir sus experiencias y por su disponibilidad.

En quinto lugar quiero agradecer a mis amigos y amigas, tanto del ámbito académico como del no académico, por demostrarme permanentemente que están ahí, por su infinita paciencia y por su disponibilidad en cualquier momento. En especial quiero dar las gracias a José María Rodríguez, a Mariña Couceiro y a Alisa Petroff por su accesibilidad y disponibilidad y a Núria Artigas, a Alex Brujas y a Pol Gallemí, por su apoyo, paciencia y comprensión que me han demostrado día a día. También agradezco a Amandine Alonso, a Karina Hernández y a David Melián, compañeros inseparables de mi experiencia en Toulouse, sus visitas, comprensión y apoyo.

Finalmente, doy las gracias a mi familia, a mis padres y a mi hermana, por comprenderme y ayudarme por todos los medios a llevar adelante este propósito y por apoyarme, animarme y escucharme en todo momento. Por todo ello y porque sin ellos esta tesis tampoco habría sido posible quiero dedicarles el presente trabajo de investigación.

ABREVIATURAS

TTLE: Tipología de Trayectorias Laborales para España

TTLC: Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña

MCVL2007: Muestra Continua de Vidas Laborales para 2007

ERP2010: Encuesta de Redes Personales de 2010

EVCT2008: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para 2008

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. Objeto de estudio y perspectivas de análisis	1
2. Objetivos y metodología	6
3. La estructura de la tesis por capítulos.....	8
 PARTE 1. El papel de las relaciones en el mercado de trabajo: los ejes que articulan el marco teórico	13
 CAPÍTULO 1. Las teorías sobre el mercado de trabajo. Desde la concepción neoclásica a la perspectiva de la segmentación	15
1.1. La concepción neoclásica del mercado de trabajo.....	16
1.1.1. La teoría del capital humano	20
1.1.2. Las principales críticas a la teoría del capital humano	23
1.2. La perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo	27
1.2.1. La escuela institucionalista	29
1.2.2. La escuela marxista o radical	34
1.3. Consideraciones finales sobre la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo	37
 CAPÍTULO 2. La articulación de perspectivas sobre el estudio de las relaciones en el mercado de trabajo. Una aproximación desde el concepto de trayectoria e inserción laboral	39
2.1. Aproximaciones teórico-metodológicas para el estudio de las relaciones en el contexto del mercado de trabajo	40
2.2. La importancia de las relaciones para la búsqueda y el acceso al empleo	44
2.2.1. Relaciones y mercado de trabajo desde la perspectiva del Atributismo Estructural	48
2.2.2. Relaciones y mercado de trabajo desde la perspectiva del Interaccionismo Estructural.....	54
2.3. El concepto de trayectoria laboral	59
2.4. La inserción laboral como parte del proceso de trayectoria	66
 CAPÍTULO 3. El concepto multidimensional de capital social: revisión teórica de sus definiciones, tipologías y aplicaciones	71
3.1. Los orígenes del capital social	72
3.2. Principales concepciones y perspectivas.....	74
3.2.1. Pierre Bourdieu	76
3.2.2. James S. Coleman.....	80
3.2.3. Robert D. Putnam	82
3.3. Usos y aplicaciones del concepto	84
3.4. Distinciones y tipologías	87
3.4.1. El capital social según su intensidad y forma	88
3.4.2. Clasificación según los niveles de referencia y de análisis	91

3.4.3. Perspectivas para el tratamiento del capital social	93
3.5. La cohesión social y la integración social como mecanismos relacionales	95
3.6. El Análisis de Redes Sociales	97

PARTE 2. El modelo de análisis. Tratamiento de la información y medición de los conceptos clave..... 103

CAPÍTULO 4. El marco teórico y conceptual y las hipótesis 105

4.1. La articulación y vinculación de pilares teóricos que fundamentan la tesis	105
4.1.1. La perspectiva desde la que se aborda el mercado de trabajo	106
4.1.2. La aproximación a la trayectoria laboral.....	108
4.1.3. Las perspectivas del capital social adoptadas	110
4.1.3.1. Forma vs. Contenido	110
4.1.3.2. Genotipo vs. Fenotipo	111
4.1.3.3. Las expresiones reticulares del capital social consideradas en la tesis: Bonding vs. Bridging	111
4.1.4. Dos aproximaciones al capital social asumidas en la tesis con respecto a las trayectorias laborales	113
4.1.4.1. Formas de capital social, inserción y trayectorias labores .	113
4.1.4.2. Un equilibrio entre las gormas del capital social en la inserción y trayectorias labores.....	114
4.2. La justificación de la temática y las aportaciones de la tesis	117
4.3. La preguntas de investigación.....	121
4.4. Los objetivos de la investigación	123
4.4.1. Los objetivos generales	123
4.4.2. Los objetivos específicos	124
4.5. La hipótesis general y las hipótesis específicas	125
4.5.1. Hipótesis general	125
4.5.2. Hipótesis específicas	126

CAPÍTULO 5. La propuesta del diseño de análisis multimétodo o mixto 133

5.1. El enfoque de métodos mixtos como punto de encuentro entre lo cuantitativo y lo cualitativo	133
5.1.1. La clasificación de los diseños mixtos de John W. Creswell	135
5.2. La construcción de tipologías desde la perspectiva atributiva	139
5.3. El diseño elaborado y aplicado en la tesis: el diseño mixto articulado y convergente	142
5.3.1. La concreción del contexto, espacio, tiempo y unidades de análisis	142
5.3.1.1. El contexto de estudio	142
5.3.1.2. La delimitación del espacio y el tiempo	143
5.3.1.3. Las unidades de análisis.....	144
5.3.2. Descripción del diseño y fases	145
5.3.2.1. La sincronización de las fases y las perspectivas de análisis	146
5.3.2.2. La referencia temporal de los datos utilizados	149
5.3.2.3. La capacidad explicativa del diseño	150

5.3.3. Métodos y técnicas en cada fase	151
5.3.3.1. Fase 1: método cuantitativo	151
5.3.3.2. Fase 2: Método cualitativo	153

CAPÍTULO 6. La población y los colectivos de estudio, los datos y la operativización de conceptos..... 155

6.1. El universo poblacional y la caracterización de los colectivos de estudio	155
6.2. Las bases de datos	159
6.2.1. La Muestra Continua de Vidas Laborales para 2007	160
6.2.2. La Encuesta de Redes Personales para 2010.....	163
6.2.3. La caracterización de los colectivos de estudio en la Encuesta de Redes Personales y en la Muestra Continua de Vidas Laborales	167
6.3. Los perfiles de las entrevistas	170
6.4. La operativización de los conceptos clave en relación a las bases de datos: inserción, trayectoria laboral y capital social	171
6.4.1. El concepto de inserción y trayectoria laboral y su medición a través de la Muestra Continua de Vidas Laborales.....	171
6.4.2. El concepto de capital social y su medición en perspectiva atributiva y reticular.....	175
6.4.2.1. Capital social desde la perspectiva atributiva-relacional....	176
6.4.2.2. Capital social desde la perspectiva reticular	178

PARTE 3. El análisis de los datos y la interpretación de resultados 185

CAPÍTULO 7. Los resultados del análisis..... 187

7.1. La Tipología de Trayectorias Laborales para España y el estudio del capital social en perspectiva atributiva-relacional.....	188
7.1.1. La Tipología de Trayectorias Laborales para España	189
7.1.2. El capital social en los perfiles de la Tipología de Trayectorias Laborales para España	195
7.2. La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña y el estudio del capital social en perspectiva reticular	197
7.2.1 La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña	198
7.2.2. Contrastación de hipótesis con respecto a la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña	208
7.2.3. La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña vs. la Tipología de Trayectorias Laborales para España	210
7.2.4. La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña y el capital social desde una perspectiva reticular	211
7.2.4.1. Tipos de capital social (Bonding y Bridging) y mecanismos relacionales de cohesión e integración social para los perfiles de trayectoria	215
7.2.4.2 Contrastación de hipótesis con respecto a la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña y el capital social reticular ..	232

7.3. Una mirada complementaria sobre las trayectorias laborales: el discurso narrativo laboral y relacional	234
7.3.1. Perfil 1: Trayectoria laboral continua ordenada de baja cualificación y de inserción rápida, modelo de mercado de trabajo de los años 70.	236
7.3.2. Perfil 2: trayectoria laboral caótica, inestable, de movilidad baja y baja cualificación, con tendencia femenina	242
7.3.3. Perfil 3: trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada, tendencia ligeramente femenina y de inserción rápida	248
7.3.4. Perfil 4: trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada con inserción retardada, con tendencia masculina	255
7.3.5. Perfil 5: trayectoria laboral errática, inestable y sin movilidad, modelo de población inmigrante	263
7.4. Contrastación de hipótesis con respecto a los discursos narrativos sobre las trayectorias laborales mediadas por los fenómenos homofílicos/ heterofílicos que potencian la cohesión/ integración por los mecanismos relacionales	269

CAPÍTULO 8. Conclusiones 275

8.1. Ideas de síntesis y validación empírica de las hipótesis	275
8.1.1. El origen y su vinculación a los procesos de trayectoria laboral. Comparativa de los perfiles de trayectoria en autóctonos e inmigrantes	278
8.1.2. La vinculación entre tipos de inserción laboral y los perfiles de trayectoria	280
8.1.3. La vinculación de los mecanismos relacionales y su configuración en los tipos de capital social Bonding y Bridging con los perfiles de trayectorias laborales	281
8.1.4. El tamaño de la empresa como generador de oportunidades de capital social	282
8.1.5. La categoría socio-profesional y su vinculación con la distribución del capital social	282
8.1.6. La asociación o vinculación entre la distribución del capital social y la inserción laboral	283
8.1.7. Los discursos narrativos y su vinculación con los tipos de inserción y de trayectoria laboral	284
8.1.8. El capital social como factor vinculante o asociado a las oportunidades de promoción laboral en función de las trayectorias laborales	285
8.2. Aportaciones teóricas y metodológicas de la tesis	287
8.2.1. Aportaciones teóricas	287
8.2.2. Aportaciones metodológicas	288
8.3. Líneas de investigación futura	289

BIBLIOGRAFÍA.....	291
ÍNDICE DE FIGURAS	305
ANEXOS.....	309
ANEXO 1	311
Cuestionario suministrado para la Encuesta de Redes Personales de 2010	311
ANEXO 2	323
Guión de la entrevista narrativa-biográfica	323
ANEXO 3	331
Resultados sobre la Tipología de Trayectorias Laborales y el capital social en España	331
ANEXO 4	335
Resultados sobre la Tipología de Trayectorias Laborales y el capital social en Cataluña	335
ANEXO 5	339
Esquema vertebrador de la totalidad de procedimientos y análisis vinculados al estudio central de la tesis sobre Cataluña	339

INTRODUCCIÓN

1. Objeto de estudio y perspectivas de análisis

La temática central de la tesis *El Capital Social y las Trayectorias Laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la Inserción y la Trayectoria Laboral*, versa sobre el estudio de las relaciones personales entendidas como recursos de capital social en tanto que mecanismos para la búsqueda y el acceso al empleo y extensivamente para configurar las trayectorias laborales de la población autóctona e inmigrante que reside en Cataluña. Se pretende analizar la influencia mutua entre el capital social, la inserción y la trayectoria laboral. Con todo se trata de un proceso retroalimentado. De un lado, las relaciones generan recurso que influyen en las posiciones y trayectoria laborales, y de otro, los procesos de inserción y desarrollo de la trayectoria laboral posibilitan relaciones que generan nuevas oportunidades de empleo y por tanto nuevos recursos de capital social.

El *planteamiento teórico* que subyace en la tesis se constituye por tres orientaciones o concepciones teóricas que se integran en el modelo teórico y por tanto en las hipótesis.

La *primera orientación* se refiere al campo de las relaciones laborales y/o del mercado laboral, a su dinámica y estructura. Se consideran dos concepciones en el modo de entender la estructura laboral. Desde una primera visión, dicha estructura del mercado laboral, se entiende de un modo segmentado que condiciona las estrategias y acciones de los empleados (Toharia, 1983; Piore y Sabel, 1990; López-Roldán, 1994; Gualda, 2006; De Alós-Moner, 2008; Posso, 2010). Desde esta perspectiva tales segmentaciones determinan los procesos de inserción y las trayectorias laborales. Desde la segunda concepción se aborda el mercado de trabajo desde una visión relacional a partir de las interacciones entre agentes que estructuran el entramado social. Los recursos relacionales y posiciones de los trabajadores en tal estructura suministran las oportunidades de empleo (Canteros y Espinoza, 2001).

La *segunda orientación* teórica se refiere a la trayectoria laboral entendida como un proceso temporal, que desde la aproximación del ciclo de

vida, se constituye por la secuencia de acontecimientos, experiencias y cambios de posiciones de los individuos en el mercado de trabajo (Runyan, 1982; Elder, 1985; Mortimer y Shanahan, 2003) así como por los cambios sucedidos en los ámbitos familiar, la residencia, el educativo y el profesional (Godard, 1998). En este contexto, la inserción laboral se considera como la parte inicial de la trayectoria.

Finalmente, la *tercera orientación* teórica hace referencia al capital social. El capital social se concibe en la tesis como recursos actuales, activos o potenciales que se vinculan y provienen de la posición que ocupan los individuos en una red de relaciones como resultado de las interacciones de las personas y/o colectivos. Esta concepción se vincula genéricamente a Bourdieu (1986) y Coleman (1988) y más específicamente a la de Granovetter (1973), Burt (2001), Lin, (2001) Lozares (2006), Woolcock y Nayaran (2000) y Portes (1998). En este sentido, las redes entre las personas se configuran y contemplan como estructuras de interacción por las que se constituyen los recursos de capital social, tanto en la forma estructural como en sus contenidos. Para comprender pues el capital social y por tanto sus recursos es necesario el estudio de los procesos relacionales y considerar sus resultados en diversos ámbitos como por ejemplo en el familiar, el amical, el laboral, etc. y ello en la población concernida por la tesis, esto es, la población autóctona de Cataluña como la población inmigrante.

Se contemplan a su vez en el capital social las diversas formas y contenidos que lo caracterizan (Lozares, 2006) y se identifican los mecanismos relacionales que llevan a la cohesión y a la integración social. Estos mecanismos se originan en la dinámica de la interacción, la cual genera diversas estructuras relacionales, más o menos cohesivas. Entre otras configuraciones posibles de las formas reticulares, en la tesis se toma la de Bonding Social Capital y el Bridging Social Capital (Lozares y Verd, 2010; Lozares *et al.*, 2010) por estar en la base de la cohesión e integración social. Ambas formas de capital social están directamente vinculadas a diferentes contenidos que pueden circular por la red, ya sean de carácter cognitivo, fáctico, informacional, de apoyo, etc.

La concepción reticular del capital social se proyecta sobre la primera orientación conceptual, es decir, sobre el campo de las relaciones laborales y/o

del mercado laboral, su dinámica y su estructura. A su vez se proyecta sobre la segunda orientación, esto es, la que se refiere a las trayectorias laborales entendidas como un proceso temporal. Pero el objeto directo de la tesis consiste en el estudio del mercado de trabajo, y particularmente, el estudio de los procesos de inserción y de la diversidad de perfiles de trayectoria laboral que en él se configuran.

En primer lugar y a modo de primera aproximación a la temática, se indaga sobre los perfiles de trayectoria y los tipos de inserción que se dan en el ámbito del mercado de trabajo español, para posteriormente hacer corresponder, como orientación, con los perfiles de trayectorias en Catalunya.

En segundo lugar, partiendo de los hallazgos y orientaciones que se derivan de la exploración de las trayectorias laborales y el capital social en el ámbito español, la tesis se centra en el estudio y análisis de las trayectorias laborales, la inserción y el capital social en Cataluña. Para este objetivo, se construye, en primer lugar, la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLIC). En segundo lugar se estudian las redes personales de los individuos que componen cada perfil o tipo de trayectoria con la finalidad de explorar las dinámicas y recursos en capital social de dichas trayectorias.

Finalmente, en tercer lugar, se aporta información sobre entrevistas narrativo-biográficas como estudios de casos relativos a cada uno de los tipos que configuran la TTLIC y como interpretación discursiva de las trayectorias laborales. Estos tres procesos se enmarcan en una concepción mixta de lo cuantitativo y cualitativo a través de la propuesta de un diseño de análisis que se identificó como articulado y convergente.

Partiendo de estas consideraciones teóricas y metodológicas y de su articulación, se considera a continuación que es indispensable poner de manifiesto la trayectoria e historial académico e investigador que ha sido la fuente de los recursos y motivaciones que han llevado a la elección de esta temática como objeto de la tesis.

El origen o gestación de la preocupación por el capital social y las trayectorias laborales como elementos que confluyen en la biografía laboral del individuo proviene de un conjunto de oportunidades que se han dado en el entorno académico en forma de colaboración en diversos proyectos de investigación. Esta experiencia ha supuesto un enriquecimiento a nivel

personal y académico que ha establecido las bases y ha hecho posible esta tesis doctoral.

En primer lugar, la tesis se enmarca en el proyecto de investigación ***Estudio comparado de casos sobre la influencia mutua entre el capital e integración sociales y la inserción, estabilidad, promoción y cualificación en el empleo***¹ dirigido por Carlos Lozares y del que ha formado parte Pedro López-Roldán, ambos directores de la presente tesis y miembros del grupo de investigación *Centre d'Estudis sobre la Vida Quotidiana i el Treball* (QUIT) y del *Institut d'Estudis del Treball* (IET) de la Universidad Autònoma de Barcelona. La colaboración en dicho proyecto, prácticamente desde su inicio hasta el final, ha supuesto una experiencia a nivel académico y personal de enriquecimiento continuo que ha servido de ayuda para dar forma a los planteamientos que hoy se exponen en esta tesis. De este proyecto derivan tanto la Encuesta de Redes Personales (ERP) como las entrevistas narrativo-biográficas. Esta investigación ha sido la fuente de datos para la temática de capital social, redes personales y entrevistas, contenido que son básicos para esta tesis.

El proceso de investigación de la tesis se ha nutrido del proyecto mencionado y de otras investigaciones desarrolladas por el QUIT-IET en las cuales se ha participado a lo largo del periodo de realización de los estudios de doctorado. Las investigaciones son las siguientes.

En primer lugar, el proyecto ***Inmigración, ocupación y cohesión social. Tratamiento de la base de datos Muestra Continua de Vidas Laborales de los años 2006 y 2007 (2009-2011)***² dirigido por Fausto Miguélez. En el marco de este proyecto se ha trabajado con Pedro López-Roldán, como miembro del equipo investigador, y ha supuesto el punto de partida en el interés y la preocupación sobre la temática de las trayectorias laborales. A su vez esta experiencia ha hecho posible la adquisición del aprendizaje necesario para el tratamiento y explotación de una de las bases de datos más complejas y de mayor tamaño que se encuentran disponibles en la

¹ El proyecto I+D con referencia CSO200801470, I+D+I, abarca el periodo 2008-2011 y ha sido financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. Para más información puede consultarse la siguiente web <http://quit.uab.es/>.

² El proyecto abarca el periodo 200-2011 y deriva del convenio con la Fundación "la Caixa", financiado a su vez por esta entidad. Para más información puede consultarse la siguiente web <http://quit.uab.es/>.

actualidad, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Esta base de datos constituye una de las principales fuentes de información sobre el ámbito laboral y presenta un elevado potencial para su estudio.

Finalmente, en segundo lugar, la colaboración en el proyecto ***Nuevas estrategias para la inmigración: recualificación para un nuevo mercado de trabajo***³, dirigido también por Fausto Miguélez. En el marco de este proyecto y también con Pedro López-Roldán se ha participado en el tratamiento de la MCVL para 2009.

A partir de la colaboración y participación activa en estos tres proyectos ha sido posible disponer de información original para un tratamiento innovador sobre los contenidos de esta tesis. También ha sido posible establecer todo un proceso de aprendizaje vinculado al tratamiento de datos estadísticos, concretamente de la MCVL para los años 2006, 2007 y 2009.

Para concluir este apartado cabe destacar que la propuesta y aplicación de un diseño de análisis que tiene como objetivo insertar los diferentes campos y niveles sociales así como las concepciones diferentes pero complementarias del fenómeno social, como la atributiva y la reticular, sin dejar de lado la propia interpretación narrativa de las personas acerca de su trayectoria. Por todo ello se ha recurrido a la metodología mixta como guía del diseño.

Esta tesis ha sido también posible por la concesión de la **Beca para tesis doctorales en materia de juventud FJOVE2010** de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR) de la cual se ha disfrutado durante el periodo 2011-2012. La concesión de la misma ha supuesto la posibilidad de indagar de forma más específica en el objeto de estudio de esta tesis. El informe final de dicha beca, ***La influència del capital social a les trajectòries i la inserció laboral dels joves catalans des d'una perspectiva atributiva i reticular***, ha sido básico por lo aportado tanto en la elaboración del diseño de análisis de esta tesis como sobre los conocimientos referidos al colectivo de los jóvenes catalanes en materia de capital social y trayectorias laborales.

³ El proyecto I+D abarca el periodo 2011-2013, finalizado en marzo del presente año y sido financiado por Recercaixa-ACUP. Para más información puede consultarse la siguiente web <http://quit.uab.es/>.

2. Objetivos y metodología

La *pregunta de investigación* que guía al planteamiento de la presente tesis es la siguiente: *¿Existen vínculos y/o mutua influencia entre el capital social entendido como recursos relacionales y los procesos de inserción y las trayectorias laborales? Y adicionalmente ¿cuáles son los mecanismos y resultados?*

De estas cuestiones se derivan otras de naturaleza más específica:

- (i) ¿Los perfiles de trayectorias laborales que resultan del análisis se corresponden con tipos diferentes de formas de distribución del capital social como son las de Bonding y Bridging que representan fenómenos o situaciones de entornos relacionales de cohesión e integración?
- (ii) ¿A través del estudio de las redes personales pueden apuntarse elementos que den pistas sobre los efectos inversos del capital social según en la forma que este se produzca?
- (iii) ¿Los diferentes colectivos que provienen de los atributos de los encuestados están asociados a diferentes formas de capital social, es decir a Bonding y Bridging o formas de cohesión e integración?
- (iv) ¿La homofilia social de los colectivos, que es pertinente y eficaz en las relaciones de apoyo, solidaridad etc. y en general en las de tipo expresivo lo es también en relaciones de tipo instrumental, como son la de búsqueda y el acceso al empleo?

Las preguntas de investigación precedentes dan pie a plantear los objetivos de la tesis.

Los *objetivos generales* hacen referencia a tres contenidos y orientaciones fundamentales. El primero viene se refiere a la propia temática del objeto de estudio, el segundo es de carácter analítico y conceptual, y finalmente el tercer objetivo es de cariz metodológico. De estos tres objetivos generales se derivan seis *objetivos específicos*. Se trata, por ellos, de explicitar los procedimientos necesarios para dar respuesta a las preguntas de investigación.

En la Figura 1 se expresan en forma de esquema los objetivos generales y los específicos que orientan la investigación llevada a cabo en esta tesis.

Figura 1. Objetivos generales y específicos de la tesis

Objetivos generales y específicos	
Objetivos generales (OG)	OG.1: Estudiar cómo las relaciones entendidas como recursos de capital social intervienen como mecanismos en la búsqueda y el acceso al empleo en el proceso de inserción y de trayectoria laboral
	OG.2: Articular los conceptos y tipos de capital social, la inserción y la trayectoria laboral con el fin de contemplar por un lado, el proceso de retroalimentación que se sucede entre los ellos y por otro, el estudio del impacto del capital social en la inserción y la trayectoria laboral
	OG.3: Elaborar y aplicar un diseño metodológico mixto que combina una doble perspectiva de análisis (la atributiva-relacional y reticular) vinculada al tratamiento de datos de diferente naturaleza (atributiva y reticular)
Objetivos específicos (OE)	OE.1: Analizar la relación existente entre el capital social y sus diferentes formas y contenidos para su aplicación al estudio de la inserción y la trayectoria laboral
	OE.2: Construir una Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLC) a partir de la MCVL
	OE.3: Identificar o trasladar los perfiles de la TTLC a la base de datos de la ERP con el fin de clasificar a los diferentes individuos o egos según la tipología de trayectorias construida
	OE.4: Estudiar la composición de las redes personales de los egos ocupados a partir de los datos de la ERP según los perfiles de la TTLC
	OE.5: Estudiar los mecanismos relacionales de cohesión e integración social que operan en los colectivos de estudio a través de sus redes personales
	OE.6: Analizar el discurso sobre la experiencia vital, la trayectoria laboral e inserción y trayectoria relacional de los egos con el fin de complementar los resultados de la TTLC y el análisis de las redes personales

Fuente: Elaboración propia.

Para llevar a cabo los objetivos de investigación planteados se ha elaborado un *diseño de análisis basado en la metodología mixta*, básicamente en la conjunción de diferentes conceptos, indicadores y métodos. Se distinguen a su vez dos fases, la primera en la que se aplica la metodología cuantitativa, y en la segunda y de manera más complementaria se aplican los métodos propios a la metodología cualitativa.

El diseño incorpora dos grandes componentes cuantitativos en su primera fase que llenan la parte nuclear de la tesis y que se suceden de forma secuencial. La parte cualitativa es la subsiguiente que ocupa un lugar que aunque complementario no deja de ser decisivo interpretativamente. La parte cuantitativa orienta tanto la elección de los sujetos entrevistados como también la interpretación de su discurso narrativo. Por tanto el diseño de esta

investigación tiene una orientación principalmente cuantitativa sin dejar de lado la fase cualitativa.

En la fase cuantitativa se diferencian dos etapas. La primera se corresponde con el estudio realizado en el ámbito español a partir del tratamiento de las bases de datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para 2008 (ECVT2008) y la MCVL2007. La segunda etapa, constituye el elemento central que conforma la fase cuantitativa. Abarca los objetivos específicos 1, 2, 3, 4 y 5 (OE.1, OE.2, OE.3, OE.4 y OE.5 en la Figura 1). Los contenidos analizados en esta parte se refieren al capital social, la inserción y las trayectorias laborales en Cataluña. En esta segunda etapa se lleva a cabo una conjunción de dos resultados a partir de las bases de datos de la ERP2010 y la MCVL2007 (objetivo específico 3).

A partir de los resultados obtenidos en esta primera fase cuantitativa se seleccionan las entrevistas que constituyen los estudios de casos para cada uno de los perfiles de trayectorias laborales catalanas y que abarcan el objetivo específico 6 (OE.6 en la Figura 1).

Los resultados de la fase cuantitativa y de la fase cualitativa convergen de tal manera que la cualitativa aporta un complemento interpretativo ofreciendo dos visiones complementarias del mismo objeto de estudio. Es por ello que esta tesis incorpora los métodos denominados mixtos.

3. La estructura de la tesis por capítulos

La presente tesis se compone de tres partes que abarcan ocho capítulos. La primera parte de la tesis integra los tres primeros capítulos que hacen referencia al marco teórico y conceptual de la tesis. La segunda parte incorpora los capítulos cuarto, quinto y sexto que constituyen el modelo de análisis, la metodología y la especificación de la población de estudio y los datos utilizados en la investigación, respectivamente. Por último, la tercera parte está formada por los capítulos siete y ocho los cuales, respectivamente, incluyen los resultados del análisis realizado y las conclusiones finales de la tesis.

Con respecto a los capítulos que se integran en la *primera parte*, en el *capítulo 1*, se realiza un recorrido por las principales teorías sobre la estructura

del mercado de trabajo. Se divide en tres apartados: (i) en el primero se presenta el *modelo neoclásico* del mercado de trabajo y algunas de las principales teorías que derivan de sus planteamientos, haciendo especial referencia a la *teoría del capital humano* como uno de los enfoques más influyentes en los estudios sobre mercado de trabajo y distribución salarial centradas en la oferta. Para finalizar este apartado se exponen las principales críticas realizadas a la teoría del capital humano; (ii) en el segundo apartado se presentan las escuelas *institucionalista* y *marxista* que surgen como reacción a los supuestos básicos del modelo neoclásico y a la teoría del capital humano. Estas escuelas forman parte de lo que se conoce como *la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo* y presentan un carácter marcadamente estructural en el cual desplazan su interés hacia la demanda contemplando la existencia de homogeneidad en la oferta; (iii) el tercero y último apartado recoge algunas consideraciones sobre las teorías de la segmentación y su papel como marco de referencia para el estudio de los procesos de inserción y trayectoria laboral. El objetivo de este primer capítulo es proporcionar un marco general desde una perspectiva estructural que permita considerar en el modelo de análisis de la tesis las constricciones que tiene una estructura segmentada en la configuración de las trayectorias laborales de los empleados.

En el *capítulo 2* se presentan los estudios que han tratado la inserción y las trayectorias laborales considerando la influencia del capital social en los procesos laborales. Este capítulo se divide en cuatro apartados: (i) el primer apartado se hace referencia a las dos grandes perspectivas que han sido aplicadas, en mayor o menor medida, a los estudios sobre relaciones y mercado de trabajo. Estas son el *Atributismo Estructural* y el *Interaccionismo Estructural*. Estos enfoques, transversales a temáticas de cualquier naturaleza teórica, representa el punto de partida en la tesis para identificar dos formas de medir el capital social, desde su visión atributiva-relacional y desde su visión reticular, respectivamente; (ii) en el segundo apartado se debate y argumenta la relevancia de considerar las relaciones como elementos influyentes en el acceso al empleo a través de diversos estudios que se clasifican según si utilizan una visión atributivo-relacional o reticular; (iii) el tercer apartado recoge los tratamientos dados al concepto de trayectoria laboral en diversas investigaciones y finalmente se argumenta su pertinencia para considerarlo

como un proceso dinámico en el cual confluyen las historias laboral, familiar, residencial y educativa; (iv) en el último y cuarto apartado se integra la inserción laboral como parte del proceso de trayectoria. El objetivo de este capítulo es poner de manifiesto la escasa literatura existente sobre el estudio del capital social desde una visión reticular en los procesos de trayectoria laboral y de inserción y a su vez, articular estos tres conceptos como elementos clave del modelo de análisis.

En el *capítulo 3*, último de la primera parte, se desarrollan las diversas concepciones y perspectivas de estudio sobre el capital social. Este capítulo se divide en seis apartados: en el primero (i) y el segundo (ii) se recoge el desarrollo teórico del concepto como elemento multidimensional y de compleja medición. En esta línea se presentan las definiciones de los autores clásicos y dos de las perspectivas desde las cuales se han realizado estudios empíricos sobre el capital social, la *perspectiva estructural* y *la cultural*; (iii) en el tercer apartado se exponen algunas investigaciones que desde ambas perspectivas señalan la influencia del capital social en diversos ámbitos como el económico, el laboral, el de la salud, el cívico, etc.; (iv) en el apartado cuarto se revisan las tipologías de capital social y se argumenta el uso en la tesis de la que distingue entre *Bonding Social Capital* y *Bridging Social Capital*; (v) en el apartado cinco se desarrolla la concepción del capital social como mecanismo relacional que encuentra su origen en la estructura o las redes, de esta manera se definen los dos tipos de estructuras relacionales que configuran los *mecanismos de cohesión e integración social*; (vi) y, finalmente, el último apartado se dedica al *Análisis de Redes Sociales*, como punto de encuentro entre la teoría estructural y la empírica. El objetivo de este capítulo versa sobre la consideración del capital social desde una perspectiva estructural como contenido y forma de los recursos que circulan por esa estructura, lo que hace posible diferenciar los tipos de capital social Bonding y Bridging y los mecanismos relacionales a los cuales se vinculan, la cohesión e integración.

El *capítulo 4* se integra en la *segunda parte* y corresponde al marco teórico específico de la tesis. Se divide en cinco apartados: (i) el primero, recoge las consideraciones básicas para la construcción del modelo a partir de los tres pilares teóricos, la concepción segmentada del mercado de trabajo, la vinculación entre capital social, inserción y trayectoria laboral y la concepción

de estas últimas como proceso temporal, y finalmente la perspectiva estructural y reticular del capital social; (ii) en el segundo apartado se expone la justificación de la temática y las principales aportaciones de la tesis tanto teóricas como metodológicas; finalmente, en el tercero (iii), cuarto (iv) y quinto apartado se presentan la pregunta de investigación, los objetivos a través de los cuales se responde esta pregunta y las hipótesis que derivan del marco teórico y que constituyen el modelo de análisis. El objetivo de este capítulo es presentar el posicionamiento teórico del cual se parte en la tesis y la construcción del modelo de análisis que orientará la ejecución de los resultados.

El *capítulo 5* es de carácter estrictamente metodológico. En él se elabora y presenta el diseño de análisis aplicado en la tesis. Este se estructura en tres apartados: (i) en el primero se argumenta la pertinencia de trabajar de forma conjunta las metodologías cuantitativas y cualitativas y el desarrollo de la corriente metodológica que ha dado lugar a la metodología mixta. Además se presenta la tipología de diseños mixtos propuestos por Creswell (2009) con el fin de fusionar dos de ellos, el secuencial explicativo y el concurrente basado en la triangulación metodológica; (ii) en el segundo se presenta el modelo de la *tipología estructural y articulada*, que constituye parte de la fase cuantitativa del diseño y sirve de estrategia para la construcción de la Tipología de Trayectorias Laborales para España (TTLE) y Cataluña (TTLC); finalmente, en el tercer apartado se presenta el diseño mixto articulado y convergente como propuesta y aportación metodológica complementaria de la presente tesis. El objetivo de este capítulo es presentar la construcción y aplicación del diseño mixto articulado y convergente como aportación metodológica de la tesis.

El *capítulo 6* es el último de la *segunda parte* y supone un apéndice metodológico relevante puesto que en él se delimita la población objeto de estudio y los datos utilizados para validar las hipótesis que derivan del modelo de análisis. Este se divide en cuatro apartados: (i) en el primero se define el universo poblacional y los colectivos de estudio que lo constituyen, en los que el origen y la edad, son las principales variables para su delimitación; (ii) en el segundo apartado se presentan las diversas bases de datos trabajadas haciendo especial énfasis a las dos principales, la MCVL2007 y la ERP2010. A su vez se describe el proceso de caracterización de los colectivos de estudio a

través del cual se articulan ambas bases de datos; (iii) en tercer lugar se presentan los datos cualitativos y el procedimiento seguido para la elección de las entrevistas narrativo-biográficas; (iv) finalmente, se presenta la operativización de los conceptos clave en la tesis, el de capital social, el de inserción y el de trayectoria laboral. El objetivo de este capítulo es establecer las bases para la medición de los conceptos clave poniendo el énfasis en la diversidad que presentan los datos utilizados y la articulación que se produce entre los mismos.

El *capítulo 7* se integra en la *tercera parte* y última de la presente tesis. En él se presentan los resultados de los análisis realizados que sirven para la contrastación de las hipótesis dando respuesta a las preguntas de investigación. Este capítulo se divide en cuatro apartados: (i) en el primero se presentan los resultados sobre el estudio de la TTLE y el capital social que ayuda a la orientación del análisis central de la tesis sobre el ámbito catalán; (ii) en el segundo apartado se presenta la construcción de la TTLC, la caracterización de cada uno de los perfiles que la componen y el análisis del capital social desde una perspectiva estructural y reticular; (iii) en el tercer apartado se presentan los resultados, a modo de estudios de casos, de las entrevistas seleccionadas para cada uno de los perfiles de trayectoria laboral y como se construyen en ellas las trayectorias relacionales y laborales, destacando aquellos momentos de cambio en el empleo influenciados por las relaciones o contactos; (iv) finalmente, en el último apartado se articulan los discursos narrativos con la concepción estructural y reticular de los mecanismos relacionales de cohesión e integración. El objetivo de este apartado es, por un lado, exponer los resultados del análisis y por otro validar o contrastar las hipótesis de la tesis.

Finamente, y como último capítulo de la *tercera parte* y de la tesis, se presenta el *capítulo 8*, que recoge las reflexiones y conclusiones finales. Este se estructura en tres apartados; (i) el primero incluye las ideas de síntesis que derivan de la tesis vinculadas a la contrastación de las hipótesis; (ii) en el segundo se presentan de forma sistemática las aportaciones de carácter teórico y metodológico; (iii) y finalmente, a modo de prospectiva, se presentan las líneas de investigación futuras que derivan del planteamiento, de la reflexión y el desarrollo de la tesis.

PARTE 1

**El papel de las relaciones en el mercado de trabajo: los ejes que articulan
el marco teórico**

CAPÍTULO 1. Las teorías sobre el mercado de trabajo. Desde la concepción neoclásica a la perspectiva de la segmentación

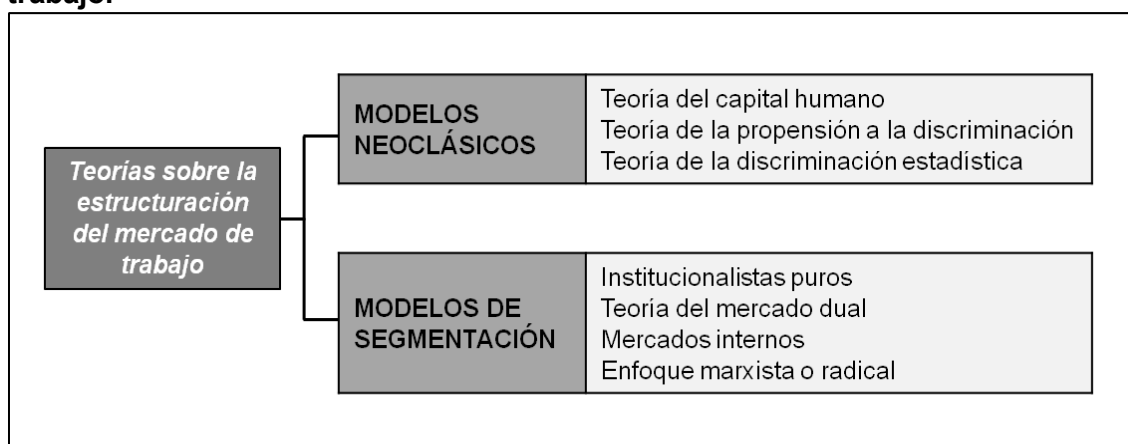
La estructura del mercado de trabajo español y catalán, es el contexto general en el que se enmarca esta tesis. Se exponen en el presente capítulo las principales teorías y/o escuelas que han tratado dicha temática dando respuesta a las dinámicas generadas y sus resultados entre la oferta y la demanda (de los agentes sociales). Evidentemente dichas concepciones se hacen desde diferentes perspectivas dentro del ámbito de las relaciones laborales, sin dejar de lado el peso que proviene de la teoría económica (Álvarez, 1996).

Los diversos planteamientos expuestos si bien teóricos y conceptuales dan pie también a diferentes modelos o diseños instrumentales para el análisis del mercado de trabajo. El objetivo e interés de esta tesis están centrados, dentro del marco de las relaciones laborales, en el análisis de las trayectorias laborales. Estas resultan de vital importancia para entender y explicar las estrategias seguidas por los individuos así como de las oportunidades, dificultades y resultados con que estos se enfrentan en el contexto de una determinada estructura laboral.

El presente capítulo se estructura en tres apartados. En el primero se exponen los supuestos básicos de la visión tradicional económica de la *escuela neoclásica*. Posteriormente se presenta en el marco de esta corriente una de las teorías más influyentes, la *teoría del capital humano* y algunas de sus principales críticas (apartado 1.1). El segundo apartado, recoge las corrientes teóricas que surgen como contrapartida a los planteamientos de la escuela neoclásica y a la teoría del capital humano denominadas *teorías o perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo*. En éste se exponen las principales escuelas que, desde diferentes planteamientos, *institucionalista* y *marxista*, han desarrollado la concepción del mercado de trabajo como una estructura segmentada (apartado 1.2). Finalmente, en el tercer apartado, se presentan algunas consideraciones finales que ponen de manifiesto el interés que subyace en la revisión de la literatura sobre las teorías de la estructura del mercado de trabajo y su vinculación o aplicabilidad al estudio de las trayectorias laborales (apartado 1.3).

En la Figura 2 se presenta, a modo de resumen, las teorías a las cuales se hace referencia en este capítulo. Estas teorías son objeto de debate debido a su oposición acerca de la estructura y funcionamiento del mercado de trabajo: concretamente, de un lado, la teoría neoclásica ortodoxa con la concepción homogénea de un único mercado; y, del otro, teorías más heterodoxas que incorporan teóricamente la concepción de la existencia de varios mercados de trabajo para dar cuenta de su heterogeneidad. La exposición teórica aquí realizada pretende mostrar las principales orientaciones teóricas dentro de la multiplicidad de aproximaciones concretas en el estudio del mercado laboral, de sus contenidos y su estructura.

Figura 2. Teorías sobre la estructuración y funcionamiento del mercado de trabajo.



Fuente: Adaptación de Álvarez, 1996.

1.1. La concepción neoclásica del mercado de trabajo

Las principales concepciones sobre el mercado de trabajo y su funcionamiento tienen sus orígenes en la teoría económica. En este ámbito pueden diferenciarse dos grandes enfoques que han sido considerados como los más importantes y difundidos para entender las dinámicas del mercado de trabajo. El primero de ellos es la concepción neoclásica y representa una de las principales corrientes de carácter microeconómico⁴. La segunda es la concepción keynesiana la cual dio lugar a los modelos macroeconómicos.

⁴ Esta concepción, neoclásica y microeconómica, descansa a su vez en el individualismo metodológico, facilitando el estudio de los comportamientos individuales para construir modelos

La presente tesis doctoral tiene como objetivo entender las dinámicas de la estructura del mercado de trabajo poniendo el énfasis en las relaciones y comportamientos que se generan entre los diferentes agentes que intervienen de forma individual, dejando más al margen la visión macroeconómica y agregada, que en palabras de Barceló (1998) se centra en una:

“...concepción sistémica de los procesos económicos, basada en categorías que reflejan propiedades globales del sistema (producto nacional, consumo, inversión, tipo de interés) que pretenden un análisis integrado de los fenómenos reales y monetarios” [Barceló, 1998: 214]

En el presente capítulo se exponen las teorías de carácter principalmente microeconómico para el estudio del funcionamiento del mercado de trabajo que sirven como contraste al planteamiento teórico adoptado en la presente tesis y como aproximación al estado de la cuestión.

Tradicionalmente, el esquema propuesto para el estudio de las relaciones y la estructura laboral ha venido marcado por un modelo compuesto por tres factores que han servido de pilares para el análisis y el diagnóstico de las dinámicas del mercado de trabajo, a saber: la oferta, la demanda y los salarios entendidos como el precio del trabajo (Álvarez, 1996). Este modelo se basa en el principio de equilibrio entre la oferta de mano de obra y la demanda de empleo, y es bajo las condiciones de dicho equilibrio que se produce una tendencia a la nivelación de los salarios. La dinámica que se genera entre estos tres factores puede describirse de la siguiente manera: cuando se produce un desequilibrio entre oferta y demanda, es decir, un aumento de la oferta por encima de la demanda, las empresas pueden permitirse la reducción de los salarios y a su vez los trabajadores, desempleados o no, se verán obligados a aceptarlo y por tanto a reducir sus expectativas sobre la remuneración por su trabajo. Si por el contrario la demanda supera a la oferta de mano de obra, las empresas ofrecerán salarios más elevados con el fin de atraer mano de obra de distintos lugares (Villa, 1990).

de análisis extensibles a la sociedad. Este punto de partida ontológico supone a su vez dejar a un lado las implicaciones institucionales del contexto, ya que no se reconoce la existencia de relaciones de poder o de clases sociales (Banyuls *et al.*, 2005).

Una de las principales corrientes teóricas basada en dicho modelo es la *escuela neoclásica* que surge a finales del siglo XIX y principios del XX. Esta concepción ortodoxa, entiende y explica el funcionamiento del mercado de trabajo como si se tratara de cualquier otro mercado de bienes o mercancías. No obstante la simplificación con que esta concepción interpreta el mercado laboral no sólo se ha implantado como orientativa de decisiones laborales sino que desde el punto de vista teórico y académico ha desarrollado un debate sobre el funcionamiento del mercado de trabajo que se ha prolongado hasta la actualidad contraponiéndose a modelos explicativos alternativos.

La *escuela neoclásica* se caracteriza por la concepción de un modelo de mercado de trabajo basado en la competencia perfecta que determina precios y salarios a partir del equilibrio entre la oferta y la demanda. Este equilibrio a largo plazo hace posible la estabilidad en cuanto a bajos niveles de desempleo y a salarios adecuados en cada momento económico. El núcleo central de este modelo teórico es que parte de la concepción de un mercado único en el que los trabajadores disponen de información perfecta sobre su funcionamiento y carecen de obstáculos para la movilidad laboral. El elemento que caracteriza la toma de decisiones de los agentes implicados es la racionalidad económica que se basa en el principio de la maximización de beneficios de las empresas en detrimento de los costes (Banyul *et al.*, 2005; Álvarez, 1996).

Para Marshall (1920), uno de los principales representantes de esta corriente⁵, el mercado de trabajo se entiende cómo:

“Un distrito, pequeño o grande, en el que hay muchos compradores y muchos vendedores todos ellos tan alerta y tan informados de los asuntos de los demás que el precio de una mercancía siempre es el mismo en todo el distrito [...]. Por tanto, cuanto más perfecto es un mercado, mayor es la tendencia a que se pague el mismo precio por la misma cosa al mismo tiempo en todas las partes del mercado” [Marshall, 1920:325]

De esta concepción se desprenden cuatro aspectos generales: (i) el intercambio, como actividad básica del mercado en el caso laboral, como si se

⁵ Otros autores representantes de esta corriente son Jevons, Walras y Menger. Para una revisión más detallada consultar Catano (2004).

tratara de cualquier intercambio de mercancías; (ii) las relaciones laborales entre los agentes se producen a través del intercambio (compradores de trabajo –demanda- y vendedores de trabajo -oferta-); (iii) el precio de la mercancía es el resultado y factor de equilibrio entre oferta y demanda; (iv) y la premisa de la existencia de un único mercado. Como resultado de estos supuestos, el mercado manifiesta la tendencia, que se convierte en inercia a largo plazo hacia la homogeneidad y a un correcto funcionamiento hacia el equilibrio y la estabilidad entre la oferta y la demanda, a niveles bajos de desempleo y niveles salariales que se adecuan a la situación económica del momento. Bajo las condiciones atribuidas a esta concepción, y como resumen, partiendo de un perfecto nivel de información, ausencia de obstáculos a la movilidad laboral y flexibilidad de los precios y por tanto de los salarios, es poco probable que el funcionamiento del mercado tienda a una situación de desequilibrio.

Los cambios sucedidos en el mercado de trabajo, como los requisitos tecnológicos y formativos, la realidad de la existencia de alteraciones en el equilibrio entre oferta y demanda y las nuevas estrategias de competencia empresarial, entre otros factores, han llevado a la interpretación del mercado laboral a concebir otros modelos menos simples y más realistas acerca de su funcionamiento. Las líneas básicas de dichas nuevas concepciones se refieren a la introducción de factores de desigualdad en el acceso al empleo, así como las diferencias de cualificación y de productividad, e incluyen en sus modelos descriptivos o explicativos la realidad de la competencia imperfecta entre los agentes del intercambio en la oferta y demanda (Álvarez, 1996).

En el marco de estas líneas conceptuales, aunque desde perspectivas y enfoques ortodoxos y neoclásicos, se postula la *teoría del capital humano*. En su bagaje argumental incorpora las desigualdades existentes y generadas entre la oferta de mano de obra en el nivel formativo o educativo adquirido.

Desde las corrientes no ortodoxas aparecen a su vez otros modelos que incluyen factores generadores de desequilibrios y de desigualdad en el mercado, como las corrientes *institucionalista* y *la marxista* que se encuadran dentro de lo que se ha denominado *perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo* (López-Roldán, 1994; De Alós-Moner, 2007). Esta orientación, además de considerar las desigualdades que se generan en la

oferta por los diferentes niveles formativos de la mano de obra y otras características individuales como el género y la edad, incorpora la visión compartimentada del mercado de trabajo que distingue la existencia de un segmento primario y otro secundario, división instrumentalizada desde estrategias empresariales que a la vez determinan u orientan las estrategias de los agentes para el acceso al empleo y su posición en la estructura segmentada.

A continuación se exponen dos de las corrientes teóricas consideradas relevantes dentro de esta tesis para el estudio de la estructura laboral del mercado de trabajo, la *teoría del capital humano* y la *perspectiva de la segmentación laboral*.

1.1.1. La teoría del capital humano

Los orígenes de la *teoría del capital humano* se remontan a los años cincuenta y principios de los sesenta. Sus principales formulaciones derivan de la necesidad de explicar la falta de equilibrio entre la oferta y la demanda derivada del modelo neoclásico. Dicho desequilibrio se manifiesta tanto del lado de la oferta, en forma de diferentes niveles de cualificación, como del lado de la demanda.

Los principales autores de esta teoría son Theodore Schultz (1961), Gary S. Becker (1964) y Jacob Mincer (1974) y plantean que la heterogeneidad en la oferta no obedece a razones genéticas o capacidades innatas, sino que es resultado de un proceso de inversión en capital humano.

Recuperando lo expuesto anteriormente, la *teoría del capital humano* supone una actualización del modelo propuesto por la escuela neoclásica en el que, manteniendo el esquema clásico del mismo, incorpora la hipótesis relacionada con las diferencias generadas por los niveles educativo-formativos de la oferta. Estas diferencias son concebidas como resultado de los niveles de inversión de los ofertantes de empleo en la adquisición de sus competencias laborales y van vinculadas a los criterios empresariales de contratación y de retribución salarial. Se genera así una dinámica entre ofertantes y demandantes basada en diferentes niveles de remuneración salarial en función de la productividad vinculada a los niveles educativo-formativos de los

ofertantes. Es decir, el salario que reciben los empleados depende de su nivel de productividad, el cual viene determinado por la inversión de los ofertantes en educación. Este proceso de inversión se entiende como una decisión basada en la racionalidad económica de la oferta. Se da así una relación positiva entre el salario y la productividad. La inversión en educación es pues un elemento que permite aumentar la productividad de las empresas generando la posibilidad de percibir mayores retribuciones salariales a los empleados que disponen de mejores niveles educativo-formativos. Desde la concepción individualista que caracteriza al enfoque neoclásico, las dinámicas generadas por la recompensa salarial en función de la inversión educativa dan lugar a los diferentes niveles de renta de cada empleado.

El concepto de *capital humano* es introducido por Becker (1964) y representa una nueva forma de entender la relación entre educación y mercado de trabajo. Este concepto incorpora al estudio de las dinámicas del mercado de trabajo las diferencias que pueden presentar los empleados en sus capacidades innatas para el empleo, pero principalmente, hace referencia a los diferentes niveles de educación y la formación que derivan de la variación en las cantidades de tiempo dedicado a adquirir esas cualificaciones. La inversión en educación representa pues el núcleo del concepto de capital humano. Pero junto a la educación se consideran también a otras inversiones que suponen un coste y que no se perciben como consumo. Concretamente estas inversiones se refieren a la salud, búsqueda de empleo o emigración para conseguir mejores oportunidades laborales (Becker, 1964). Se introduce de esta manera un matiz importante respecto a la concepción de la oferta y la concepción del empleo, puesto que ya no sólo se considera la cantidad destinada a la producción como criterio para establecer los salarios, sino que se incorpora la calidad de dicha oferta y del empleo en términos de cualificación. El empleo y su oferta pasan a ser determinantes principales para el aumento de la producción y por tanto para la explicación de las diferencias salariales. En palabras de Becker:

“La desigualdad existente en la distribución de los ingresos y de la renta suele estar relacionada positivamente con la desigualdad existente en la educación y demás tipos de formación.” [Becker, 1983:40]

La inversión en capital humano con el fin de aumentar la competitividad laboral, en un mercado de competencia perfecta, incluye tanto la formación genérica como la formación específica⁶ y supone para los empleados unos costes que pueden resumirse en dos tipos: (i) los costes económicos, como pueden ser los de desplazamiento, la matrícula, el material necesario, etc.; (ii) y los costes de oportunidad que se derivan de la renuncia a un mejor salario por aumentar el nivel educativo-formativo. La decisión del individuo para soportar unos costes económicos y unos costes de oportunidad con la finalidad de obtener un salario superior en el futuro y una estabilidad laboral, se concibe desde esta perspectiva, como una decisión basada en la racionalidad económica, en la cual se busca el equilibrio o punto óptimo entre coste y beneficio. En cuanto a la población desempleada o incluso en situación de pobreza, por desvinculación del mercado de trabajo, la explicación que sugiere la teoría reside en el bajo o nulo nivel de capital humano.

Este conjunto de situaciones y reflexiones abre un abanico de cuestiones vinculadas a las diferencias entre niveles económicos y sociales. En estas cuestiones las diferencias mencionadas se consideran como una situación justa, es decir, no se entienden como mecanismos de reproducción de las desigualdades salariales. La teoría defiende que las diferencias en los salarios derivan de los distintos niveles de capital humano de los trabajadores: los de mayor nivel de cualificación obtienen mayores salarios y estabilidad laboral, mientras que los de bajo nivel de cualificación perciben salarios inferiores y experimentan una mayor inestabilidad laboral.

De la *teoría del capital humano* pueden extraerse dos consecuencias relevantes que, en la línea del modelo ortodoxo, refuerzan los principios postulados por la escuela neoclásica (Álvarez, 1996).

⁶ Por formación genérica se entienden aquellos conocimientos y habilidades que incluyen la capacidad de comunicarse, de interpretar órdenes, de leer y de realizar operaciones matemáticas sencillas, etc. (Banyuls *et al.*, 2005), en definitiva se trata de un tipo de formación útil para ejercer una profesión en cualquier empresa. Este tipo de formación es el que las empresas no están dispuestas a pagar y se descarga sobre el sistema educativo, las empresas sólo proporcionarían este tipo de formación si no tuvieran que pagar ningún coste. Mientras que la formación específica supone unos conocimientos concretos útiles para unas determinadas empresas y unos determinados puestos de trabajo, fuera de los cuales esta formación pierde utilidad. Es en este tipo de formación en el que las empresas están dispuestas a invertir ya que representa uno elemento clave para aumentar la productividad y supone un incentivo para los empleados en forma de estabilidad en el empleo.

La primera de dichas consecuencias, deriva de la aceptación de la existencia de una relación entre cualificación, productividad y salario. Esta relación representa el punto de partida para dar explicación a la distribución salarial según la aportación de los empleados a la producción. La idea de base, ya anunciada anteriormente, es que la distribución salarial se explica por la inversión de la oferta de empleo en capital humano, por tanto, se considerada como una distribución justa. Este supuesto deja a un lado otros elementos que arrojan luz sobre la configuración de las desigualdades salariales, como son las características del empleado, la posición que ocupan y a las oportunidades que se derivan de la estructura productiva del mercado de trabajo. Por ejemplo, el nivel educativo generalmente va asociado a la edad, la posición en el mercado de trabajo viene dada por la retribución salarial, y ésta a su vez se asocia a una categoría profesional y a unas determinadas oportunidades de movilidad en el empleo. En definitiva, la *teoría del capital humano*, no incluye el efecto de otras variables que pueden ayudar a explicar las desigualdades salariales.

La segunda consecuencia que deriva de este planteamiento teórico tiene que ver con el desempleo. Desde la *teoría del capital humano* surge una nueva explicación acerca del hecho de que determinadas personas no encuentren empleo. Esta reside en la falta de inversión en educación y por tanto en la baja formación de los ofertantes que, desde esta concepción, es incompatible con el aumento de los beneficios puesto que este tipo de perfiles no son productivos para las empresas. Las carencias en la formación que presentan estos perfiles derivada de la decisión racional de no invertir en capital humano se perciben como un coste para la empresa. Otra explicación que deriva de este planteamiento con respecto al desempleo es que las personas que no están dispuestas a percibir retribuciones salariales inferiores a las que reciben los empleados que han invertido en capital humano, quedan abocadas al desempleo y/o a su permanencia en el mismo.

1.1.2. Las principales críticas a la teoría del capital humano

La *teoría del capital humano* ha sido objeto de críticas pero a su vez muchos de sus principios han dado lugar a nuevas corrientes teóricas sobre el mercado de trabajo. La notable literatura que se ha producido sobre sus

supuestos y reformulaciones, junto a las reflexiones sobre su plausibilidad (Blaug, 1983), han marcado un punto de partida para la construcción de modelos más específicos y completos sobre la estructura del mercado laboral y los salarios.

El cuestionamiento de la *teoría del capital humano* se acrecienta en la década de los setenta. Las principales críticas atribuidas a esta concepción van dirigidas hacia sus supuestos de partida que descansan en el modelo neoclásico así como hacia las predicciones de las consecuencias que de ellas se derivan (Botwinick, 1993). En términos más metodológicos se le atribuye un método basado en supuestos hipotéticos no cuestionados y contrastados con la realidad (Piore, 1983).

A continuación se presentan cuatro grandes críticas realizadas a esta teoría.

La primera de ellas hace referencia al supuesto de *información perfecta* como característica de la dinámica del mercado. Con respecto a la mano de obra ello supone el disponer de toda la información sobre la demanda y las oportunidades y consecuencias de sus decisiones en el mercado de trabajo. La consecuencia supondría la posibilidad de calcular de forma inequívoca el rendimiento esperado de su formación, desde la racionalidad económica. La ausencia de tal información perfecta produce graves errores acerca de las decisiones sobre la posición en el empleo. Si bien los ofertantes pueden generar estrategias de inversión en capital humano, éstas difícilmente, pueden estar basadas en la perfecta información⁷. La inversión en educación y formación supone unos costes a corto plazo que son conocidos por los individuos, mientras que su rentabilidad a largo o medio plazo no puede ser prevista con certeza (Banyuls *et al.*, 2005). De hecho, en el desarrollo de estas previsiones, no se considera que el salario actual pueda variar en relación a los salarios futuros. Autores como Gillis *et al.* (1983) remarcan este fenómeno al poner de manifiesto que la tasa de retorno de un determinado nivel educativo-

⁷ Algunas de las teorías de la empresa modernas, critican fuertemente el supuesto de la información perfecta e introducen la racionalidad limitada o la idea de información incompleta para la explicación sobre las dinámicas relacionales entre la oferta y la demanda.

formativo no sólo puede variar a lo largo del tiempo, sino que además tiende a disminuir.

Esta situación implica un riesgo en tanto que incerteza en la previsión de los beneficios futuros. A su vez, en el proceso de inversión a corto plazo en forma de costes formativos, este enfoque no incorpora restricciones que pueden venir marcadas por el origen social familiar del individuo. Puede haber una predisposición hacia la inversión en capital humano por parte del individuo, pero esta puede verse limitada por la incapacidad de gasto y por el tipo de oferta educativa disponible, que a su vez puede derivar en costes vinculados a la movilidad geográfica. En definitiva, la parte activa en la toma de decisiones sobre la inversión educativa y el hecho de hacerla efectiva recae principalmente sobre los ofertantes de empleo, a los cuales, se les hace responsables de la distribución desigual de los salarios. Desde esta concepción no se hace referencia al sistema económico y a las dinámicas de mercado como posibles generadores de desigualdad (Botwinick, 1993).

La segunda de las críticas sostiene que los *procesos de formación* no dependen única y exclusivamente de la inversión económica ni de las decisiones que toman los individuos respecto a su formación. Autores como Maurice *et al.* (1987) incorporan desde la perspectiva del análisis societal aquellos factores que tienen que ver, por un lado, con los procesos de socialización, y por otro, con los efectos de la organización del sistema educativo. Estos factores se presentan como determinantes y se vinculan a las características de los individuos como la etnia o el sexo, y con las características del sistema institucional de un determinado país.

Una tercera crítica gira en torno a la *relación educación-ingresos* en cuanto a sus causalidades recíprocas. En el supuesto de una causalidad es discutible la proporcionalidad entre causas y efectos. Habría que dilucidar si la formación y/o educación tiene valor por los conocimientos que procura o porque el proceso de adquisición de los mismos supone una socialización y adquisición de determinadas capacidades para desarrollar mejor el trabajo (Gillis *et al.*, 1983). De hecho, la *teoría del credencialismo*⁸ defiende que las

⁸ Para una revisión detallada pueden consultarse Arrow (1973), Spencer (1973) y Stiglitz (1975) considerados los autores pioneros de este enfoque.

empresas tienden a contratar trabajadores cualificados porque éstos presentan una conducta más deseable para el empleo, y no porque tengan una productividad mayor (Sanchis, 1991). En consecuencia, la educación no tendría efectos directos sobre la productividad, sino que actuaría como indicador de una mayor eficacia del trabajador para llevar a cabo su ocupación.

Finalmente, la cuarta crítica reside en considerar la *teoría del capital humano* como una concepción incapaz de explicar el hecho de que trabajadores con niveles de capital humano y de productividad similares se encuentren en diferentes situaciones laborales o contratos vinculadas a las diferencias salariales dentro de una misma empresa o sector (Álvarez, 1996). Sobre este aspecto surgen hipótesis y/o corrientes teóricas complementarias que pretenden dar respuesta a las cuestiones sobre la desigualdad en las retribuciones salariales, sin embargo, como sucede en el caso de la teoría del capital humano, no se desvinculan de los supuestos de la escuela neoclásica. Esto las convierte también en vulnerables con el añadido de una insatisfactoria capacidad analítica y un reduccionismo económico (Fina y Toharia, 1987).

Estas corrientes son *la teoría de la propensión a la discriminación* y *la teoría de la discriminación estadística*. Ambas se centran en dar explicación a las diferencias salariales en los diferentes colectivos de empleados. La primera, *la teoría de la propensión a la discriminación*, es propuesta por Gary S. Becker a finales de los años cincuenta y posteriormente revisada a principios de los años setenta por el mismo autor (Becker, 1971). Esta teoría introduce la discriminación de determinados colectivos en el proceso de reclutamiento de la oferta de mano de obra, que no sólo tiene que ver con las diferentes capacidades de producción sino que incorpora características como el sexo o la etnia como elementos que influyen en las decisiones de la demanda. Desde esta teoría se defiende que estas discriminaciones tenderán a desaparecer, ya que las empresas que discriminan dejarán a la larga de hacerlo puesto que les supone un coste mayor que a las empresas que no discriminan. Sin embargo, nada más lejos de la realidad. Los datos empíricos apuntan a que esta tendencia no es tal: las empresas que deciden discriminar proporcionando bajos salarios por motivos de sexo o etnia, a la larga obtienen beneficios de estas prácticas (Doeringer y Piore, 1985).

La *teoría de la discriminación estadística* no supone un progreso como posibilidad explicativa del mercado laboral. La interpretación que hace de la discriminación por parte de la demanda se justifica a través de la atribución de una determinada capacidad productiva asociada a características de la oferta, también en el sentido del sexo y de la etnia, generando finalmente un refuerzo hacia la desigualdad salarial.

La insuficiencia de estas concepciones para dar cuenta de la diferencia en la distribución de los salarios y la discriminación laboral da pie a un conjunto de teorías que ponen el énfasis tanto en la heterogeneidad de la oferta como de la demanda y que dan una respuesta más pertinente a las dinámicas y configuración de la estructura del mercado. Estas teorías postulan la existencia de mercados de trabajo compartimentados incluyendo la importancia de los sistemas sociales, políticos y culturales para explicar los factores económicos. Se conocen como la *perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo*, bajo la cual se destacan dos escuelas, la *institucionalista* y la *marxista*.

Para la presente tesis, la aproximación de la *teoría del capital humano*, supone el punto de partida para entender cómo se configuran los modelos propuestos por concepciones alternativas como es la *perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo*. El interés de su exposición reside pues en dos objetivos: (i) presentar el estado de la cuestión sobre el mercado de trabajo; (ii) y considerar esta concepción como contrapunto al modelo de la segmentación que, según se argumenta en la presente tesis, proporciona explicaciones más satisfactorias sobre las dinámicas de las relaciones laborales y permite comprender mejor la estructura del mercado de trabajo, en tanto que determinante de las estrategias de los agentes para la promoción y el acceso al empleo que configuran el proceso de trayectoria laboral y de inserción.

1.2. La perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo

A partir de la década de los setenta surgen varios enfoques teóricos de orígenes y contenidos diversos que han dado lugar a la *perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo*. En este apartado se desarrollan las

líneas básicas de la teoría de la segmentación bajo dos de sus escuelas más influyentes: la *escuela institucionalista* y la *escuela marxista*⁹.

La *perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo* parte de una perspectiva marcadamente estructural y desplaza la atención desde el lado de la oferta (empleados) al lado de la demanda (empresas) para dar cuenta de los problemas vinculados a las relaciones laborales, el desempleo, la discriminación y la pobreza. En términos generales, parte de la concepción de un mercado de trabajo compuesto por un conjunto de segmentos o submercados que presentan diferentes características sobre los procesos de distribución salarial, las posibilidades de movilidad y las condiciones de trabajo. La vida laboral de los empleados viene determinada por el segmento o mercado en el que se encuentran (Recio, 1991).

Los orígenes más remotos de la *perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo* se encuentran en J. S. Mills (1990) y su *teoría sobre los grupos competitivos* que niega la existencia del mercado único, propia de la escuela neoclásica. Postula pues la existencia de diferentes mercados aislados en los que cada empleado compite sólo por un número reducido de ocupaciones. Posteriormente y como reacción a este planteamiento, empiezan a surgir diversas críticas desde otras concepciones teóricas como la *escuela institucionalista*, considerada como uno de los pilares más influyentes en la perspectiva de la segmentación y, paralelamente, de la *escuela marxista*.

Otro de los antecedentes se sitúa en las décadas de los cuarenta y cincuenta a partir de las teorías económicas centradas en el estudio de la economía laboral, en las que se encuentra los autores R. Lester, J. Dunlop, C. Kerr, L. Reynolds, C. Myers, L. Fisher, A. Ross o R. Livernash. Estos autores, de cariz muy empírico como la *escuela institucionalista*, ponen el énfasis en el estudio de los mecanismos de asignación y determinación de los salarios en los diversos mercados bajo la perspectiva de la interacción entre la oferta y la demanda. Estos autores señalan la menor tendencia hacia la movilidad laboral, dejando a un lado los supuestos de la escuela neoclásica (Fernandez- Huerga,

⁹ A la escuela marxista también se la denomina escuela radical.

2010) y a diferencia de lo postulado en la *teoría sobre los grupos competitivos* de Mills (1990)¹⁰.

En los siguientes apartados se exponen las escuelas *institucionalista* y *marxista*, sus autores y características. Se realiza un recorrido teórico que da cuenta de la complejidad y los diversos planteamientos que abarca la etiqueta de la *perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo*.

1.2.1. La escuela institucionalista

La corriente *institucionalista* se centra en el carácter institucional de los fenómenos económicos y laborales poniendo de manifiesto el impacto de las instituciones sociales en el comportamiento y proceso de toma de decisiones de los individuos. Los comportamientos económicos no se explican por la racionalidad económica, sino por valores sociales institucionalizados o normas y las conductas colectivas que de ellos se desprenden u organizan. En este contexto el concepto de institución hace referencia a:

“...la presencia de reglas compartidas vistas como vinculantes por los actores sociales y que estructuran sus actividades y sus interacciones recíprocas” [López Novo, 1993:296]

En el marco de esta perspectiva las instituciones, entendidas como un conjunto de normas, tradiciones y costumbres y como empresas, sindicatos, etc. se atribuyen indistintamente al concepto de institución. En este sentido:

“...por ejemplo, un sindicato es una organización, pero las normas y prácticas que regulan su funcionamiento interno [...] suponen la esencia de su existencia, son una institución” [Banyuls *et al.*, 2005:95]

Autores como Banyuls *et al.*, (2005) exponen elementos comunes que se pueden identificar en los diversos contenidos o temáticas como intereses de estudio que dan cuerpo a esta corriente: (i) el estudio de la organización

¹⁰ Para una visión más detallada sobre las bases de esta teoría puede consultarse las críticas realizadas por Reynolds (1951), Kerr (1950), Lester (1946) y Dunlop (1957).

institucional del ámbito económico y sus efectos sobre las conductas de la oferta y la demanda; (ii) la incorporación de una visión dinámica de las instituciones y la explicación de las sinergias que se generan en ellas; (iii) la visión interdisciplinar que incorpora, no sólo la visión económica, sino también la sociológica y la histórica; (iv) y un marcado carácter empírico para establecer teorías explicativas más generales.

En esta línea y bajo estos supuestos generales, a partir de los años setenta, surgen diversos estudios de mercado carácter empírico que con sus resultados, ponen en contradicción la corriente predominante hasta el momento vinculada a la teoría del capital humano (Cain, 1976). A partir de las evidencias aportadas en estos estudios y bajo las influencias de los economistas neoinstitucionalistas se configura la *teoría dual del mercado de trabajo* con los estudios de Michael J. Piore y Peter Doeringer. El primer autor plantea la *teoría del mercado de trabajo dual* en la que el funcionamiento del mercado puede explicarse a partir de la diferenciación de dos segmentos que lo componen (Piore, 1969). El primer segmento o mercado primario incluye aquellos puestos que tienen que ver con altos salarios, con la estabilidad laboral y con la posibilidad de promoción. Mientras que en el segundo segmento o mercado secundario se encuentran aquellos puestos de trabajo vinculados a condiciones más precarias como la inestabilidad sujeta a la rotación (López-Roldán, 1994; De Alós-Moner, 2008), a los bajos salarios y la falta de oportunidades para la promoción sometidas a un control más duro y disciplina laboral¹¹.

Otros autores como Bluestone (1970) conciben en esta línea un mercado estructurado en tres segmentos. El tercer segmento se atribuye principalmente a la economía sumergida o al trabajo irregular (Fernández-Huerga, 2010).

¹¹ En el marco de la concepción dualizada del mercado de trabajo se encuentran otras teorías como la de los *insiders* y *outsiders* que parte del modelo neoclásico y presenta grandes diferencias con la perspectiva segmentacionista (De Alós-Moner, 2008). La teoría de los *insiders* y *outsiders* considera los mercados de trabajo descontextualizados y pone el énfasis en los costes de rotación. La dualización se produce frente a la consideración de un conjunto de trabajadores el situaciones privilegiadas, respecto a sus contratos fijos, protección legal, etc. (los *insiders*) y un segundo conjunto de trabajadores desprotegidos y vinculados a los sectores más débiles del mercado de trabajo. Para más información pueden consultarse Friedman y Friedman, (1980), Lindbeck y Snower, (2001), y para una aplicación práctica en el mercado de trabajo español consultar Ferreiro *et al.* (2003).

Posteriormente la teoría del mercado dual será revisada por Piore (1975) y Doeringer y Piore (1983) proponiendo una división del mercado de trabajo en tres segmentos por la división del mercado primario en dos. En el primero, denominado segmento superior, se consideran aquellas ocupaciones o puestos característicos de los profesionales o técnicos y los directivos cualificados (trabajadores de cuello blanco), que presentan oportunidades de promoción y movilidad muy alta, altos salarios, mejores posiciones en cuanto a sus categorías profesionales y una cierta autonomía en el empleo que les permite desarrollar su creatividad. El segundo, denominado segmento inferior, incorpora aquellos puestos de carácter manual (trabajadores de cuello azul) con estabilidad, pero limitadas autonomía en el trabajo y que se identifican con el trabajador fordista (De Alós-Moner, 2008). Estos autores señalan así una heterogeneidad que caracteriza a la demanda y que proporciona como resultado una heterogeneidad en la oferta. La variabilidad e incertidumbre asociada a la demanda, junto con los efectos de la incorporación de la tecnología y la organización de la producción permiten explicar que unos empleados dispongan de más estabilidad vinculada a la producción que otros según el segmento en el que se encuentran. A su vez las empresas invertirán en formación específica en aquellos empleados en situación estable puesto resultará más rentable que invertir en el colectivo de empleados caracterizados por la rotación e inestabilidad. Este hecho refuerza a su vez las diferencias que se dan entre los diferentes segmentos que configuran la estructura del mercado de trabajo.

En esta línea se señalan dos aspectos centrales en cuanto a la oferta de trabajo. Por un lado, se establece una vinculación entre la división en clases sociales y el mercado de trabajo (Piore, 1975); por otro, que los puestos de trabajo del mercado secundario son ocupados por trabajadores que además de inestabilidad, presentan un elevado absentismo e impuntualidad, entre otras características ya mencionadas (Doeringer y Piore, 1985). La vinculación entre este perfil y el mercado secundario se explica por un efecto de retroalimentación, a través del cual las características del puesto de trabajo acaban influyendo en el comportamiento de los empleados que los ocupan (Fernandez-Huerta, 2010).

La *teoría dual del mercado de trabajo*, se vincula a la concepción de los *mercados internos*. Estos se identifican por tres factores (Doeringer y Piore, 1985): (i) el requerimiento de cualificaciones específicas; (ii) la formación en el trabajo; (iv) y la ley consuetudinaria que recoge aquellos usos o costumbres que se han venido cumpliendo por tradición y no están recogidos en forma de ley. Estos factores dan lugar a un tipo de mercado, el interno, que se entiende como una unidad administrativa en la que la asignación y el precio del trabajo se rigen por normas y procedimientos administrativos internos propios del mercado, como las leyes consuetudinarias. El *mercado interno* se diferencia del *mercado externo* en tanto que en el segundo las decisiones sobre los precios y los costes o inversiones en formación están controlados por variables económicas y funciona de forma competitiva a través de las leyes que rigen el mercado (Doeringer y Piore, 1985; Osterman, 1994). Se contempla así una estructura del mercado de trabajo más compleja y dinámica en la cual el mercado interno y el mercado externo están conectados a través de determinados puestos que actúan como *puertos de entrada* y *puertos de salida* del mercado de trabajo interno. Los puestos de trabajo que configuran los *puertos de entrada* al mercado interno son cubiertos por trabajadores procedentes del mercado externo, mientras que los puestos que actúan como *puertos de salida* del mercado interno se cubren con trabajadores que ya forman parte del mercado interno en forma de ascenso o promoción. En palabras de Blaug (1993):

“Si nos imaginamos la estructura laboral de una típica empresa lucrativa como una pirámide, en cuyo estrato inferior se sitúan los operarios, seguido de un estrato más delgado de capataces y supervisores, y de otro todavía más delgado de directores, veremos que sólo se contratan trabajadores nuevos en dos o tres puertos de entrada; es decir, en la base y en el vértice de la pirámide. El resto de vacantes se cubre desde dentro de la empresa, recurriendo al mercado laboral interno” [Blaug, 1993, en Selva, 2004:54]

De esta manera el mercado primario se caracteriza por la presencia de mercados internos, mientras que el mercado secundario se caracteriza por su ausencia o poco desarrollo de los mercados internos. La dinámica generada

por los mercados internos en el mercado primario permite explicar, desde este enfoque, la estabilidad y las oportunidades de promoción, mientras que a su vez justifica la ausencia de las mismas en el mercado secundario dando cuenta así de la estructura segmentada del mercado de trabajo.

La perspectiva de la segmentación, desde su vertiente institucionalista, proporciona un modelo simple e instrumental que permite el estudio del mercado de trabajo considerando los factores determinantes de la estructura del mismo. Como punto de partida para el objeto de estudio de esta tesis, resulta pues de gran utilidad para considerar las desigualdades laborales y salariales que se encuentran en la base de la configuración de los diferentes perfiles de las trayectorias laborales.

Desde esta concepción se hace posible en la tesis construir un modelo teórico que tiene en consideración la estratificación que deriva de la estructura del mercado segmentado. A su vez proporciona solidez y orienta el modo en el que se define la trayectoria laboral en la presente tesis, en la cual se consideran no sólo las características de la oferta de empleo sino también las de la demanda.

La *teoría del capital humano*, a diferencia de la *perspectiva de la segmentación*, no permite considerar el impacto de las constricciones de la estructura en las estrategias de los empleados. Los supuestos de información perfecta y racionalidad económica y la concepción de un mercado único que postula esta teoría se consideran pues insatisfactorios para entender la configuración de los procesos de inserción y trayectoria laboral, ya que no contemplan la falta de información en la toma de decisiones de los individuos ni permiten entender los efectos de las estrategias de la demanda como generadores de la heterogeneidad de la oferta.

El objeto de estudio de esta tesis y las hipótesis que se plantean en ella, parten pues de la concepción segmentada del mercado de trabajo. Ya que esta aproximación permite incorporar variables como la clase social, el género, la etnia o el origen, la cultura, etc. en el análisis y por tanto, la propia biografía del individuo (De Alós-Moner, 2008).

Otros planteamientos consideran el enfoque de la segmentación como reduccionista en tanto que existe un mayor número de variables y de segmentos que configuran el mercado laboral (Wilkinson, 1980). La hipótesis

principal ha sido criticada por ser más descriptiva que explicativa (Cain, 1976), pero aún así, este enfoque fue acogido por los economistas como un modelo instrumental válido para el estudio de la estructura del mercado de trabajo (Villa, 1990).

A raíz del debate generado por este enfoque han ido surgiendo nuevas hipótesis sobre los factores que determinan la estructuración del mercado, pero finalmente, ninguna de las investigaciones recientes ha mostrado hipótesis contradictorias, sino más bien convergentes al enfoque de la segmentación.

En el apartado que sigue se presenta la *escuela marxista o radical* como contraste a la *escuela institucionalista*. La pertinencia de su exposición reside en la voluntad de poner de manifiesto las diversas teorías que tienen su base en la *perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo*.

1.2.2. *La escuela marxista o radical*

Los orígenes de la *escuela marxista o radical*, durante la década de los setenta, se enmarcan dentro de la concepción de la segmentación del mercado de trabajo a partir de las aportaciones principales de autores como David Gordon, Richard Edwards y Michael Reich y de otros autores también relevantes como Samuel Bowles y Herbert Gintis.

La *escuela marxista* analiza la realidad económica y social basándose en la relación que se establece entre las formas productivas y las diversas formas de organización social haciendo incidencia en el contexto social, político e histórico en el que se producen los procesos económicos (Banyuls *et al.*, 2005). Esta perspectiva parte de la visión dual del mercado de trabajo propia de la *escuela institucionalista* de los tres segmentos, pero incorpora el análisis histórico del desarrollo capitalista como marco más adecuado para el estudio de la segmentación (Gordon, 1972; Edward, 1975).

En términos generales, el enfoque marxista, presenta como principales causas de la segmentación del mercado de trabajo la dinámica generada en las relaciones sociales de producción y los diversos sistemas de control por los cuales se rigen. Los puntos clave que caracterizan a esta escuela pueden resumirse en cuatro conceptos (Hyman, 1981): la *totalidad*, el *cambio*, la *contradicción* y la *práctica*.

El concepto de *totalidad* da cuenta de cómo se entiende la realidad social. La sociedad es un todo en el sentido de un sistema en el que los factores sociales, políticos, económicos y culturales interactúan y se retroalimentan dando lugar a la estructura de un sistema social único. Para la *escuela marxista* la realidad económica debe considerarse conjuntamente con el resto de parcelas que forman la totalidad del sistema.

El concepto de *cambio* introduce la instancia dinámica y por tanto la idea de cambio. La dinámica proviene como resultado de las *contradicciones* o conflictos que se producen entre capital y trabajo. El trabajo mantiene una relación de subordinación con el capital, si bien ambos componentes han de cooperar como condición del funcionamiento del sistema, la dinámica supone también relaciones de poder entre capital y trabajo (Banyuls *et al.*, 2005). El origen del conflicto se encuentra pues en las relaciones mercantiles caracterizadas por la distribución desigual del poder en beneficio del capital.

El concepto de *práctica* recoge la idea de la acción que va implícita en el análisis marxista. Su planteamiento teórico va ligado de forma inseparable a las acciones entendidas como propuestas de actuación y voluntad de transformar la realidad.

Del conjunto de estos términos generales y su articulación se genera una concepción de la realidad económica y social que se configura, en una visión clásicamente elemental, en dos clases sociales diferentes (propietarios y asalariados) que mantienen relaciones sociales conflictivas que son el motor de cambio y de transformación de la realidad social, y concretamente del mercado laboral.

En el planteamiento de la *escuela marxista* subyace en última instancia la diferencia entre *trabajo* y *fuerza de trabajo* (Marx, 1992). Esta distinción es fundamental como elemento de crítica a los supuestos neoclásicos por considerar el mercado de trabajo como cualquier otro mercado de mercancías, negando así la existencia del conflicto de clases en tanto que núcleo del pensamiento marxista (Toharia, 1983). El mercado de trabajo, desde el enfoque marxista, no puede considerarse como un mercado más (Gintis, 1980). El *trabajo* se considera como un factor que se incorpora en el proceso de producción y supone la actividad humana para transformar la naturaleza, mientras que la *fuerza de trabajo* es la capacidad potencial (física e intelectual)

de trabajo que la empresa compra al trabajador a cambio de un salario. La fuerza de trabajo como capacidad, pasa a ser objeto de mercado y por tanto alienada. Defiende pues que la capacidad del ser humano debe ser distinguida de quién la posee, aunque esta sea inseparable de la persona (Polanyi, 1989). El actor que la compra o propietario del capital controla y usufructúa la actividad laboral del trabajador.

En esta línea Edwards (1975, 1979) identifica tres sistemas de control de la empresa basados en el proceso de trabajo: el simple, el técnico y el burocrático¹². Para el autor la coexistencia de estos sistemas de control supone el principal motivo de la segmentación del mercado de trabajo, ya que cada uno de ellos se corresponde o identifica con cada uno de los tres segmentos, el primario superior (o primario independiente), el primario inferior (o primario dependiente), y el segmento secundario. Al estudio de los sistemas de control puede vincularse un cuarto tipo, el normativo o cultural¹³ (Castillo Mendoza, 1989, Prieto, 1991).

Desde el análisis histórico, Gordon *et al.*, (1986) entiende la segmentación como el resultado de la evolución capitalista vinculada a las relaciones de conflicto entre los capitalistas y la clase trabajadora, como el esfuerzo de los primeros para fragmentar los intereses de la mano de obra, cada vez más numerosa, siguiendo una política de “divide y vencerás” (Reich *et al.*, 1973).

La presente tesis tiene como objetivo identificar tipos de trayectorias laborales y analizar su influencia mutua con el capital social. Por tanto, en lo que se refiere al mercado de trabajo, se pretende obtener una visión

¹² El sistema simple es el propio del sistema de producción hasta finales del siglo XX y se basa en la supervisión directa del proceso de trabajo, en este sentido se vincula al mercado secundario. El sistema técnico es el característico de los sistemas de producción en masa y taylorista y se basa en la tecnología para el control de la producción, de esta manera se vincula al segmento primario inferior del mercado de trabajo. Finalmente, el sistema burocrático busca establecer el vínculo entre los intereses de los trabajadores y de los empresarios, dando lugar a la fragmentación de los empleados en mercados internos, este sistema de control se asocia al segmento primario superior.

¹³ El sistema de control normativo o cultural es más difuso que los anteriores, busca nuevos patrones de influencia en los trabajadores sin que estos experimenten coerción, operando desde la cultura de la organización. Trata de influenciar sobre la consciencia de los trabajadores incentivando su identificación con la empresa. Nuevas formas de organización como el trabajo en grupo o los círculos de calidad son estrategias de aplicación de este tipo de control (Banyuls *et al.*, 2005).

estructurada del mismo. En la concepción *marxista* subyace en última instancia la voluntad de cambio que se impulsa por el conflicto entre la clase capitalista y la trabajadora. En este sentido, y para la presente tesis, se considera que este enfoque va más allá de los objetivos establecidos. Es pues la concepción *institucionalista*, a partir de la cual se elabora el modelo y las hipótesis de la tesis.

1.3. Consideraciones finales sobre la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo

Las aportaciones más recientes a las teorías de la segmentación, principalmente durante la década de los ochenta, plantean un enfoque *multicausal* para explicar la segmentación. Por un lado, incorporan la influencia de los factores técnicos y organizativos en la línea de la escuela institucionalista y, por otro lado, incluyen variables de carácter institucional relativas al conflicto entre capital y trabajo, en la línea de la escuela marxista o radical y del enfoque institucionalista. En este sentido, las políticas empresariales son fundamentales para explicar la segmentación del mercado, ya que las empresas presentan formas de gestión de la oferta diferentes según los puestos de trabajo. Pero a su vez contempla, en el lado de la oferta, factores de segmentación como las diferencias sociales y de género entre los empleados (Banyuls *et al.*, 2005)¹⁴.

Para esta tesis y con la finalidad de estudiar la influencia mutua entre el capital social y las trayectorias laborales se considera pertinente como punto de partida considerar el enfoque *institucionalista* de la segmentación del mercado de trabajo. A pesar de resultar un modelo, que como se ha expuesto, puede entenderse como descriptivo (Villa, 1990), sirve en la tesis como punto de partida para comprender las diferencias generadas en los diversos perfiles de trayectorias laborales y, por tanto, permite contemplar la heterogeneidad de la oferta de trabajo y los condicionantes de la estructura laboral.

¹⁴ Para una consulta más detallada sobre los elementos fundamentales de la concepción multicausal, puede consultarse Villa (1990).

En términos generales interesa conocer el papel de los atributos o características de los individuos en cuanto a sus posibilidades de acceso al empleo y de movilidad o promoción laboral. Estos atributos de los trabajadores, junto con la concepción segmentada de la estructura del mercado de trabajo, ayudan a arrojar luz sobre las estrategias elaboradas por los empleados (en forma de inversión en educación, más formación, estrategias de búsqueda de empleo, etc.), con el fin de conseguir una mejor posición en el mercado de trabajo. Se considera como elemento fundamental, derivado de este razonamiento, que los trabajadores deberían disponer de un perfecto nivel de información sobre las dinámicas entre oferta y demanda con el fin de actuar para obtener una buena posición en el mercado de trabajo, pero este elemento no puede considerarse válido desde las teorías de la segmentación. Cabe añadir que otros factores como la situación económica de origen, la edad, la situación familiar y, en definitiva, las características más propias de los individuos sobre las cuales ellos mismos no tiene capacidad de transformación, han de tenerse en cuenta en el proceso de estudio de la estructura laboral y la configuración de las trayectorias. Otros aspectos vinculados al individuo que pueden ayudar a comprender las posiciones en el mercado de trabajo son aquellos que tienen que ver con las motivaciones personales y las visiones de futuro sobre sus propios objetivos laborales, estas, si bien han sido tenidas en cuenta por la teoría económica en forma de recompensación salarial principalmente, se han ido incorporando en forma de condiciones laborales y satisfacción en el empleo en la perspectiva de la segmentación.

CAPÍTULO 2. La articulación de perspectivas sobre el estudio de las relaciones en el mercado de trabajo. Una aproximación desde el concepto de trayectoria e inserción laboral

El presente capítulo tiene la finalidad de presentar la articulación teórica entre el capital social desde una perspectiva relacional y las trayectorias laborales de los individuos dentro del ámbito del mercado de trabajo. Se recurre a la literatura *ad hoc* y se presentan diversos estudios que han trabajado dicha temática teórica y empíricamente para posteriormente elaborar la propuesta y definiciones consiguientes desde las que serán desarrollados estos conceptos en la tesis.

En primer lugar (apartado 2.1) se revisan dos aproximaciones teórico-metodológicas y un conjunto de estudios asociados a cada una de ellas. Estas aproximaciones, el *Atributismo Estructural* y el *Interaccionismo Estructural* (Lozares y López-Roldán, 2012) son dos maneras de concebir los fenómenos o hechos sociales desde dos perspectivas vinculadas: los atributos como clasificaciones sociales y las relaciones o elementos reticulares. Lo que interesa de la vinculación de tales perspectivas es su aplicación al estudio de los condicionamientos o influencia sobre las relaciones de trabajo a partir de las posiciones ocupadas en tanto que atributos y a su vez, a partir de los recursos relacionales o de capital social. En segundo lugar (apartado 2.2) se trata pues de poner de manifiesto la importancia de las relaciones como mecanismos¹⁵ para la búsqueda de empleo y el acceso al mercado de trabajo, recurriendo y dando cuenta de los estudios anteriormente clasificados en función del tratamiento que realizan para la medición de las relaciones y la situación laboral de los individuos en el mercado de trabajo. En tercer lugar (apartado 2.3) se debaten las diferentes aproximaciones que han tratado el concepto de trayectoria laboral. Finalmente, en cuarto lugar (apartado 2.4), se revisan las

¹⁵ El concepto de mecanismo se entiende aquí en la línea de los autores Hedström y Swedberg (1998). Estos afirman que la idea que subyace al concepto tiene que ver con la voluntad de hacer inteligibles las regularidades observadas en los fenómenos (output) a través de una explicación de cómo y qué los producen (input). En esta línea, el impacto de las relaciones o contactos en la generación de oportunidades de empleo se produce mediante las estructuras relacionales en las que se encuentran inmersos los individuos.

diversas aproximaciones al concepto de inserción laboral y se vincula a la trayectoria como parte inicial de la misma.

2.1. Aproximaciones teórico-metodológicas para el estudio de las relaciones en el contexto del mercado de trabajo

En la literatura sobre el estudio de los procesos sociales en general y, en particular, en el caso del mercado de trabajo, se pueden diferenciar dos aproximaciones teórico-metodológicas. Se trata de dos orientaciones que se refieren a la concepción misma de los procesos sociales así como a la aproximación metodológica referida al tratamiento empírico y a la medición de los mismos. Estas son el *Atributismo Estructural* y de *Interaccionismo Estructural*. El intercambio y mutua vinculación entre ambas perspectivas es importante en la aportación de esta tesis dentro del estudio de la dinámica social en el mercado de trabajo.

La concepción propia del *Atributismo Estructural* es la habitual en el tratamiento de los hechos y agentes sociales. Estos se conciben como recursos o colectivos catalogados en atributos diferenciales que dan pie a las variables sociales. Así pues lo social se concibe a través de la identificación de categorías de análisis o características atributivas que son propias de las unidades de análisis (como son los individuos) y sirven a su vez para la clasificación de las mismas (Lozares y López-Roldán, 2012). Estos atributos se expresan en variables como son las categorías socio-profesionales, la edad, el origen, etc. que a su vez son cuantificables¹⁶ a partir de las posiciones que ocupan los individuos en las mismas. Según autores como Lazarsfeld (1937) y Barton (1985) estas distintas variables pueden entenderse como un sistema de coordenadas dónde aquellas se combinan para configurar un espacio, similar al físico, pero aquí de características o perfiles sociales denominado *espacio de atributos*. En palabras del autor:

¹⁶ Para una descripción más detallada sobre el tratamiento de los datos desde la metodología cuantitativa consultar Hernández Sampieri *et al.*, (2010).

“...además de la situación en el espacio físico, un sistema de coordenadas nos permite representar otro tipo de propiedades. Podemos, por ejemplo, caracterizar a un individuo por la puntuación obtenida en un examen de matemáticas y en un examen de gramática, [...]. Ambas puntuaciones sitúan al individuo en un “espacio de atributos” definido por dos dimensiones: nivel matemático y nivel gramatical.” [Barton, 1985:195]

Esta concepción atributiva que entiende lo social como atributos proyectados en un espacio (social) de variables (o dimensiones) es una de las orientaciones con que se trata el concepto de trayectoria laboral desarrollado en el apartado 2.3 de este capítulo. A su vez cabe destacar que desde este enfoque se han llevado a cabo diversos estudios en el ámbito del mercado de trabajo que, establecido la relación entre el estudio de los atributos de los individuos en relación a las posiciones que ocupan en las trayectorias laborales han considerando a su vez la medición de las relaciones, pero también como elementos atributivos propios de los individuos. Es en esta línea que van los estudios presentados en este capítulo desde la perspectiva del *Atributismo Estructural*. Por tanto cabe considerar para la mejor comprensión de la exposición teórica que se realiza, que estos estudios se consideran atributivos puesto que miden las posiciones de los individuos a través de variables sociales, pero a su vez incorporan la visión relacional (en el sentido que no dejan de lado las relaciones), considerando el capital social como un elemento atributivo más que se explica a través de las variables sociales que poseen los individuos. En este sentido se hará referencia a una concepción mixta, la *visión atributiva-relacional*, la cual centra el origen de la medición en la idea de atributo o variable tanto para las características sociales como para las relacionales o elementos que hacen referencia a la valoración que los individuos hacen de sus relaciones¹⁷.

¹⁷ La medición de las relaciones, aún considerándolas en los entornos laborales, son medidas principalmente a través de escalas de valoración o *Likert* en las cuales se recoge la opinión de los individuos en forma de variables que expresan la gradación, o bien de sus intensidades, o bien de su grado de acuerdo o desacuerdo con algún enunciado propuesto, o bien de la valoración de las mismas en tanto que positivas o negativas para el individuo. Un ejemplo de medición puede ser considerar las relaciones como: Muy positivas, Positivas, Ni positivas ni negativas, Negativas, Muy negativas. Es en este sentido que este tipo de medición se

El *Interaccionismo Estructural* o perspectiva reticular concibe los hechos sociales configurados en estructuras que se generan a partir de las relaciones que se dan entre los agentes. En este caso el énfasis se pone en el estudio de las relaciones que dan lugar a la interacción. La estructura que se genera a partir de estas interacciones es el origen de la comprensión de los roles y posiciones sociales que clasifican a los individuos pero ahora según recursos relacionales o reticulares. La unidad de análisis en esta concepción es la propia relación con origen en las interacciones que se dan entre dos o más agentes dando lugar a la estructura (Wasserman y Faust, 1994). Se trata de una perspectiva más basada en fenómenos y procesos que tienen que ver con el origen y emergencia de lo social. No se trata de oponerlo al *Atributismo Estructural*, ambas orientaciones se conciben como complementarias, la atributiva basada en la lógica del individuo-atributo-estructura y la reticular en la interacción/relación-posición-atributo (Lozares y López-Roldán, 2012). El comportamiento de los individuos, así como sus acciones, estrategias, oportunidades, etc. debe entenderse a partir de las posiciones que éstos ocupan en una determinada estructura relacional o red priorizando así la propia estructura que deriva de la interacción como elemento explicativo del comportamiento de los individuos (Wellman, 1998). En definitiva desde esta perspectiva reticular las interacciones que dan lugar a una estructura son las que explicarán las características de los individuos, entendidas principalmente como roles. En este sentido la diferencia fundamental para la exposición de esta perspectiva es a su vez cómo se lleva a cabo la medición de las relaciones, y desde este enfoque se realiza considerándolas como el elemento explicativo central y como unidad mínima de análisis, a diferencia de la *perspectiva atributiva* que las entienden como variables que son explicadas por el resto de variables sociales que clasifican a los individuos. Con el fin de diferenciar y poner el énfasis en la medición se considera esta perspectiva como *reticular*, la cual otorga el estatus principal a las relaciones como generadoras de las dinámicas estructurales.

considera que encuentra su origen en la perspectiva atributiva puesto que la información se recoge en forma de variable.

En este sentido y debido a las diversas implicaciones que puede tener una posición determinada de un individuo en la estructura social y la consideración de las relaciones que dan lugar a la interacción como unidad de análisis el *Interaccionismo Estructural* se encuentra fuertemente vinculado a la perspectiva teórico-metodológica del *Análisis de Redes Sociales* (capítulo 3, apartado 3.6). Es desde este enfoque teórico-metodológico que se materializa la medición propiamente reticular, ya que proporciona indicadores que recogen la forma que presenta la estructura en la cual se encuentran inmersos los individuos y que se genera a partir de las interacciones que se dan entre ellos.

Por otro lado es más adecuada la vinculación de la *perspectiva reticular* con el concepto capital social, el cual ha sido extensamente trabajado desde el análisis de redes. Por este motivo en la tesis se llevará a cabo el estudio de las relaciones que dan lugar a la interacción desde esta perspectiva y por tanto a través del uso de datos que recogen la estructura resultado de las relaciones personales de los individuos (redes personales).

A partir de estas dos aproximaciones se han realizado numerosos estudios que ayudan a entender cómo operan las relaciones en el contexto del mercado de trabajo, y de forma más específica, en la trayectoria e inserción laboral de los individuos.

En la Figura 33 se clasifican el conjunto de autores que son tratados en este capítulo como parte del marco teórico según la aproximación desde la cual realizan sus investigaciones sobre la importancia o el impacto de las relaciones o capital social en el mercado de trabajo. La clasificación de los estudios y sus autores no pretende ser exhaustiva, sólo se quiere ilustrar los diferentes tratamientos de la información según el uso de una concepción u otra.

Figura 3. Clasificación de autores según las aproximaciones del Atributismo Estructural e Interaccionismo Estructural

Aproximación	Autores
Atributismo Estructural (visión atributiva-relacional)	Miret, <i>et al.</i> , (2008a, 2008b), Requena (1991, 2004), Toledo y Bastourre (2006)
Interaccionismo Estructural (visión reticular)	Granovetter (1973, 1974); Burt (1997, 2000, 2001, 2003)

Fuente: Elaboración propia.

Así pues el criterio fundamental al que responde esta clasificación es el modo por el cual han sido medidas o concebidas las relaciones en el contexto del mercado de trabajo, tanto en los trabajos empíricos como en los planteamientos teóricos. La diferencia fundamental versa en el énfasis de los autores en la concepción que tienen de la estructura social: (i) bien como resultado de los atributos relativos a los individuos y a los contextos, aún sin negar la importancia de las relaciones (*Atributismo Estructural o visión atributiva-relacional*); o bien como un sistema articulado de relaciones que dan lugar a la interacción a través de la cual se forma la estructura social en la que se encuentran inmersos los individuos y en la cual los roles de estos vienen dados por las posiciones que ocupan en esa estructura (*Interaccionismo Estructural o visión reticular*).

2.2. La importancia de las relaciones para la búsqueda y el acceso al empleo

Desde el ámbito de la sociología son diversos los estudios que han puesto el énfasis en las relaciones como mecanismos imprescindibles para la búsqueda y el acceso al empleo. Numerosos autores coinciden en que las redes sociales adquieren un papel fundamental principalmente en periodos caracterizados por dificultades económicas (Requena, 1991; Ibáñez, 1999; Canteros y Espinoza, 2001; Toledo y Bastourre, 2006). Otros autores más clásicos como Granovetter (1974) o Burt (2001), por mencionar algunos de los más destacados, conciben las redes como una fuente fundamental de información y oportunidades que pueden poner al alcance del individuo determinados recursos que facilitan su acceso o promoción en el mercado de trabajo.

Esta tesis pretende arrojar luz sobre el uso de los mecanismos que se generan en la interacción entre ofertantes y demandantes de empleo. En términos generales pueden identificarse dos grandes conjuntos de mecanismos (Araujo, 2012): (i) los *mecanismos mercantiles o formales* que se originan en el espacio público y actúan de intermediarios entre la oferta y la demanda de empleo, cómo las agencias de empleo, las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), anuncios clasificados a través de diarios o internet, webs

especializadas, etc.; (ii) y los *mecanismos no-mercantiles o informales*, característicos del espacio privado y dónde encontramos principalmente las redes personales. Estas se configuran a través de las relaciones que un individuo va estableciendo a lo largo de su proceso de vida en los distintos ámbitos de sociabilidad en los que interacciona y resultan fundamentales no sólo para conocer qué oportunidades se presentan como disponibles para el individuo sino que además, permiten conocer cómo se distribuyen esas oportunidades en el espacio social. A su vez, este tipo de *mecanismos no-mercantiles o informales* resultan altamente atractivos para las empresas ya que se trata de procedimientos que permiten abaratar el coste de búsqueda de ofertantes de trabajo por originarse fuera del ámbito profesional. Además generan un contrato simbólico basado en la confianza y la reciprocidad entre el individuo que busca el empleo y el contacto que le facilita la información. Este contrato simbólico, generalmente se hace extensible a la propia empresa demandante si la persona de contacto o transmisor de la información forma parte de la misma.

Partiendo de la vinculación entre lo *atributivo-relacional* y lo *reticular*, la edad, puede considerarse un factor¹⁸ de interés respecto al uso de los mecanismos de búsqueda y acceso al empleo y en cuanto a las dinámicas relacionales que se generan en el mercado de trabajo. Su consideración facilita la comprensión no sólo de la frecuencia de uso de mecanismos de carácter mercantil o no-mercantil sino que además ayuda a entender cómo se caracterizan los contactos disponibles y las estructuras relacionales en las cuales se encuentran inmersos los individuos. Se hace referencia aquí al tipo de relaciones que dan lugar a la interacción y de las cuales un individuo dispone en su red personal, la intensidad y el carácter de las mismas entendidas desde la *visión reticular*. Este tema se aborda de forma específica en el capítulo 3, pero cabe tenerlo en cuenta con el fin de comprender mejor las oportunidades de empleo que puede generar una red según la edad del individuo, ya que ésta será reflejo a su vez de su experiencia y antigüedad en el entorno laboral.

¹⁸ La idea de factor que subyace en esta tesis tiene que ver con la concepción de procesos o características que van asociadas de forma regular a un fenómeno determinado.

En el caso los jóvenes, a pesar de que este colectivo se constituye de forma heterogénea, presenta una fuerte tendencia al uso de los *mecanismos no-mercantiles* para el acceso al primer empleo. Desprovistos de una experiencia previa y un reducido bagaje laboral, los jóvenes presentan una carencia de contactos generados en el mercado de trabajo y esto hace que las relaciones de carácter más fuerte actúen como mecanismos relacionales (Degenne, *et al.*, 1991). Este mecanismo, de forma generalizada, se activa mediante la intervención principalmente de los padres y los familiares del núcleo más cercano, y posteriormente van adquiriendo más relevancia los amigos y conocidos conforme se va construyendo su experiencia laboral (Ibáñez, 1999; Canteros y Espinoza, 2001; Casal, 2001; Casal *et al.*, 2003; Sierra *et al.*, 2010).

El uso y efecto de los mecanismos mencionados ha de entenderse en el contexto de un mercado de trabajo que desde los años ochenta ha experimentado importantes cambios tanto en el acceso al empleo como en el modelo de inserción y de trayectorias laborales (Casal, 1997). El modelo de mercado de trabajo de los años setenta se caracterizaba por la inserción rápida para todos los individuos, independientemente de su nivel educativo y de formación.

Desde finales de los años setenta y principios de los ochenta la economía española ha experimentado un cambio estructural cuyo eje central se encuentra en la reestructuración del sistema productivo (Vázquez, 1991) con la introducción de formas y procesos de flexibilidad que dan lugar a un nuevo modelo de empleo (Castel, 1997; Castells, 1997; Miguélez y Prieto, 2009; Banyuls *et al.*, 2009). Así esta reestructuración, junto con la influencia del modelo económico globalizado y el cambio tecnológico (Spence, 1974; Toharia, 1998; Toharia *et al.*, 2001), han configurado el nuevo modelo de empleo caracterizado por el desempleo, por la parcialidad en la jornada, por la temporalidad en las condiciones de empleo, por la búsqueda de la especialización de la mano de obra y por altos niveles de flexibilización, en definitiva, un contexto en el que se diversifican las posiciones en el mercado de trabajo en términos de segmentación laboral, entre situaciones de inestabilidad laboral y bajas cualificaciones a situaciones de alta calidad en el empleo. En consecuencia, la tendencia creciente hacia la flexibilización o desregularización

de los mercados ha sido determinante en el proceso de precarización de la inserción laboral y en la configuración de las trayectorias laborales cada vez más inestables y cambiantes. Esta flexibilización se basa principalmente en facilitar a las empresas los procesos de contratación y despido abaratando su coste, moderando el salario, reduciendo la protección por el desempleo y promoviendo la movilidad de la mano de obra tanto a nivel interno (cambio de tareas realizadas) como a nivel externo (entre empresas, sectores y regiones) (Sánchez y Gurutze, 1995; Álvarez, 1996). En el caso de España la introducción de la contratación temporal a partir de 1984¹⁹ inicia un proceso creciente, y extremo en el contexto europeo, de acentuación de esta dinámica de segmentación y precarización laboral (Toharia, 2005; Laborda, 2013).

Este proceso de cambio ha supuesto para los empleados la elaboración de nuevas estrategias para la búsqueda y el acceso al empleo que han generado un aumento de la edad en la primera inserción y la tendencia hacia la búsqueda de la especialización a través del aumento de la cualificación y la formación como respuesta a las exigencias de la demanda. La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo en las últimas décadas ha constituido a su vez un factor importante en la constitución de los tipos de trayectorias laborales (Garrido, 1993).

Partiendo del panorama laboral expuesto y los efectos de éste en las estrategias individuales ejercidas por los trabajadores para responder a las demandas de empleo, a continuación se presentan un conjunto de estudios que ayudan a clarificar el papel de las relaciones o contactos en el mercado de trabajo. Estos estudios se exponen teniendo en cuenta el procedimiento seguido para su análisis empírico, según si se aproximan con una orientación en la línea del *Atributismo Estructural* o en la del *Interaccionismo Estructural*.

El objetivo de los apartados que siguen es contemplar dos aspectos de interés, a saber: (i) revisar las estrategias de medición y consideración de las relaciones (como variable explicativa o explicada) con el fin de conocer el

¹⁹ El Real Decreto 1989/1984, del 17 de octubre, supone un cambio legislativo crucial al eliminar el principio de causalidad para la contratación temporal y la empresa deja de tener la obligatoriedad de justificar la causa de la contratación. Según datos de la EPA la tasa de temporalidad pasó de niveles en torno al 17% en 1987 a cotas cercanas al 35% en 2006.

estatus otorgado a las mismas; (ii) e identificar qué variables son tratadas como relevantes en el estudio sobre la inserción y las trayectorias laborales.

2.2.1. Relaciones y mercado de trabajo desde la perspectiva del Atributismo Estructural

Como premisa se ha de entender que no se trata de analizar el mercado laboral en su totalidad sino los procesos de búsqueda y acceso al empleo y más concretamente poniendo el acento en la inserción y la trayectoria laboral. Además, la perspectiva atributiva propia del *Atributismo Estructural* no consiste sólo en una manera de dar cuenta y estructurar los hechos sociales sino de considerar que los recursos expresados como atributos están en la base o son factores explicativos de las trayectorias laborales.

En esta aproximación las relaciones son concebidas como un elemento atributivo más que poseen los individuos. Estas relaciones, y concretamente las que se dan en el ámbito laboral, son recogidas por los autores como variables sociales a través de la valoración que hacen los propios individuos implicados sobre en las mismas.

No se entiende pues, desde la perspectiva atributiva, el capital social como un elemento de la estructura social ni son las relaciones las que representan la unidad de análisis como es en el caso de la perspectiva reticular propia del *Interaccionismo Estructural*. Los estudios presentados en la línea del *Atributismo Estructural* o *visión atributiva-relacional* que se revisan en el presente apartado configuran una de las visiones de lo social que servirá a esta tesis para construir e identificar las trayectorias laborales de la población de estudio. El interés de esta revisión reside en identificar qué variables se apuntan como explicativas de las posiciones que ocupan los individuos en el mercado de trabajo. Por este motivo las alusiones al capital social en estos estudios se entienden a su vez como un elemento atributivo que poseen los agentes y no como un elemento reticular.

Los estudios presentados en el siguiente apartado (2.2.2) desde la perspectiva del *Interaccionismo Estructural* proporcionarán la *visión reticular* de lo social y servirán de guía para la complementariedad y articulación de las dos aproximaciones.

A continuación se exponen los estudios que han tratado la temática de las trayectorias laborales y la inserción desde la perspectiva atributiva propia del *Atributismo Estructural*.

Uno de los estudios que van en esta línea es el de Miret *et al.*, (2008a). El autor y sus colegas ponen de manifiesto la importancia de las características atributivas como la edad, la nacionalidad, el sexo, el nivel educativo, las aptitudes y las competencias adquiridas, etc. como factores que influyen en la inserción y la trayectoria laboral. Para estos autores las dinámicas de acceso al empleo que se establecen entre ofertantes y demandantes vienen determinadas por los atributos que poseen los empleados. Estos atributos son considerados como un elemento inherente al individuo. Los demandantes solicitan empleados con unas determinadas características, como el nivel de estudios, la antigüedad comprendida como experiencia laboral, etc. y los ofertantes de empleo solicitarán la contemplación de sus candidaturas siempre que cumplan con alguna de las características solicitadas por los demandantes. A su vez en esta investigación se elabora una propuesta de aproximación al estudio de las trayectorias y las dinámicas de acceso al empleo desde la *perspectiva atributiva-relacional*. Según estos autores las variables sociales son factores explicativos de la constitución de la trayectoria laboral Miret *et al.*, (2008a) y a su vez ayudan a explicar cómo los empleados se vinculan o relacionan con las dinámicas laborales propias del mercado de trabajo. En palabras de los autores:

“La relación que se establece entre los individuos y el mercado de trabajo se ve condicionada por las características intrínsecas de cada sujeto” [Miret *et al.*, 2008a: 9]

Este estudio de Miret *et al.*, (2008a) se realiza a partir de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) para el año 2004. Estos datos de carácter puramente atributivo representan una de las principales fuentes para el estudio de las trayectorias laborales en España y es también la utilizada en la presente tesis pero en su versión del año 2007.

Algunos indicadores destacados en esta investigación ya han sido mencionados. Uno de ellos es la importancia de la edad.

A través del estudio por cohortes de edad (Miret *et al.*, 2008b) y teniendo en cuenta el cambio generacional, se identifican diferencias interesantes en la inserción laboral. Estas diferencias recogen principalmente, una tendencia al retraso en la edad de acceso al primer empleo tanto en hombres como en mujeres, siendo estas últimas las que, en términos generales, acceden al primer empleo de forma más tardía. Otros indicadores utilizados en el estudio ponen el énfasis en las características del entorno laboral y se corresponden con la situación laboral del trabajador, como el tamaño de la empresa, el sector de actividad, la categoría socio-profesional, etc. tal y como lo expresan los autores:

“El hecho de estar en un determinado puesto de trabajo proporciona una alta probabilidad de acceso a otros dentro de una misma secuencia que es común para una determinada fuerza de trabajo. Así el futuro laboral viene condicionado por la empresa en la que se está, el sector al que se dedica o la ocupación desempeñada dentro de aquella empresa por el empleado.” [Miret *et al.*, 2008a:13]

Desde esta concepción *atributiva-relacional* y partiendo de esta investigación se pueden diferenciar dos conjuntos de variables que resultan imprescindibles para entender la posición del individuo en el mercado de trabajo: (i) un primer conjunto que se corresponde con las características socio-demográficas de los individuos; (ii) y un segundo conjunto que recoge las características del entorno laboral del individuo, las cuales y desde esta perspectiva, son atribuidas como características propias del empleado como elementos que determinan la trayectoria y el futuro laboral. Esta distinción, desarrollada a su vez en otras investigaciones (Miguélez *et al.*, 2011) representa el punto de partida para la concepción y medición del concepto de trayectoria laboral que se utiliza en esta tesis.

Los individuos empleados dotados de los atributos considerados a su vez establecen relaciones con otros individuos, colectivos e instituciones que forman parte del panorama laboral. Estas relaciones se consideran en este estudio como resultado de las características atributivas de los individuos y complementos que ayudan a la comprensión del acceso a determinada información y oportunidades laborales y son componentes del capital social

entendido como un atributo, en este sentido se utiliza la *visión atributiva-relacional*.

Desde la *visión reticular*, no aplicada en este estudio, el concepto de capital social (capítulo 3) pondrá el énfasis en la importancia de las relaciones que dan lugar a la interacción y se considerará como un recurso clave para entender la desigual distribución de las oportunidades en la estructura y el origen de desigualdades sociales en el acceso al empleo (Lozares, 2006).

Continuando en la línea de la *visión atributiva-relacional* la cual se ha argumentado como propia del *Atributismo Estructural* se quiere destacar uno de los autores pioneros en España sobre el estudio de las relaciones y el capital social en el mercado laboral. Este es Requena (1991, 1994, 2004).

En sus estudios el autor enfatiza la importancia de las relaciones personales en el acceso y la búsqueda de empleo cuando el capital humano pierde potencial como medio para la inserción laboral. El autor argumenta cómo en determinadas condiciones económicas y demográficas las relaciones informales pueden resultar de vital importancia para el acceso y la búsqueda de empleo, centrándose en el colectivo de los jóvenes españoles.

El interés de considerar este autor en la tesis viene dado por su esfuerzo de complementariedad entre las aproximaciones del *Atributismo Estructural* o *visión atributiva-relacional* y el *Interaccionismo Estructural* o *visión reticular* en varios de sus estudios. Requena (1991) pone de manifiesto la diferenciación entre los atributos y las relaciones y los diferentes procesos de medición que supone tener en cuenta un tipo u otro de información desde las aproximaciones aquí presentadas. En palabras del autor:

“Hay que recalcar que estas dos aproximaciones [*refiriéndose a la atributiva y reticular*] se miden de forma diferente. Ninguna de estas dos perspectivas consideradas aisladamente, da una visión conjunta de la realidad social.” [Requena, 1991:35]

En esta tesis se apuesta por la complementariedad entre las dos aproximaciones a partir de la construcción de un modelo teórico y metodológico que las articula (capítulo 5).

Partiendo de este planteamiento se presenta a continuación uno de los trabajos de Requena (2004) a modo de ejemplo de medición desde la aproximación *atributiva-relacional* sobre la importancia del capital social en el empleo. En este estudio parte de los atributos de los empleados recogidos en forma de variables pero considerando las relaciones que se dan entre ellos también de forma atributiva (recogiendo la valoración que los individuos hacen de sus relaciones). En este estudio Requena (2004) desarrolla una propuesta de medición del concepto de capital social en el ámbito de la empresa a partir de los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT). Su propuesta se compone de un conjunto de indicadores o variables que recogen la valoración de las relaciones que establecen los empleados entre ellos mismos y entre éstos y sus jefes. Concretamente se vale de atributos como la valoración de la confianza en las relaciones de carácter horizontal (ente iguales) y de carácter vertical (empleado-empleador), la satisfacción en la empresa, la participación en instituciones vinculadas al empleo como los sindicatos, etc.

Para construir su concepción de capital social Requena (2004) realiza un recorrido por las definiciones clásicas del concepto y finalmente apuesta por las definiciones propuestas en el marco de la ECVT y de la OCDE²⁰ ya que permiten la construcción de variables atributivas para la medición del capital social. Partiendo de los análisis realizados el autor concluye confirmando la hipótesis de que del capital social tiene una influencia en la satisfacción en el empleo y que este capital social depende del resto de atributos que caracterizan a los empleados. Aquellos que poseen mayor nivel de capital social en la empresa suelen estar más satisfechos respecto a su calidad de vida en el trabajo.

²⁰ La ECVT considera el concepto de capital social en su sentido más amplio “[...] incluye aspectos tales como el sometimiento a las normas, la integración social y la confianza en los otros y en las instituciones sociales, así como las relaciones sociales. Se trata, por tanto, de un conjunto de normas y valores informales que comparten los miembros de un grupo y que permiten que haya cooperación. Estas normas y valores compartidos generan confianza entre ellos. Es decir, es el conjunto de relaciones cooperativas entre actores sociales que facilitan la solución a los problemas de acción colectiva.” (Requena, 2004:15). El autor señala en el texto que esta definición va en la línea de la propuesta por la OCDE: *Networks together with shared norms, values and understandings that facilitate co-operation within or among groups* (OCDE, 2001).

En otros de sus estudios o recopilaciones Requena (1994, 2003) ha puesto de manifiesto la importancia de la aproximación *reticular* para el estudio de la realidad y del capital social de los individuos, entendiendo el estudio sobre los mismos como elementos que interaccionan y no como agentes individuales e independientes del resto (más característico de la *visión atributiva*). Si bien este autor no ha llevado a cabo la medición del capital social desde una *visión reticular* en ninguno de sus estudios.

Requena (1991), en estudios anteriores ha trabajado la vinculación del capital social y el mercado de trabajo desde la *visión atributiva-relacional* atribuida aquí al *Atributismo Estructural*, poniendo el énfasis en el proceso de medición de las relaciones como propuesta teórica. Es por este motivo que resulta de gran interés la revisión de este autor puesto que se trata de uno de los primeros autores en proponer una complementariedad entre ambas aproximaciones en relación a la temática laboral desde un planteamiento más teórico que empírico.

Prosiguiendo con los estudios planteados desde la *visión atributiva-relacional* y que a su vez incorporan la idea de capital social para la comprensión del contexto laboral, otro buen ejemplo es el llevado a cabo por los autores Toledo y Bastourre (2006). Entre muchas de las aportaciones interesantes, destaca la identificación de variables de carácter atributivo utilizadas para analizar cómo la población desempleada argentina accede a un nuevo puesto de trabajo a través del capital social individual (Portes, 1998).

Para medir las implicaciones de las relaciones en el acceso al empleo, los autores identifican cinco variables o indicadores "*proxy*" de capital social de carácter atributivo que pueden clasificarse en dos conjuntos de variables, siguiendo la estrategia utilizada en otros estudios aquí presentados (Miret *et al.*, 2008a; Miguélez *et al.*, 2010). El primer conjunto agrupa las características sociodemográficas propiamente dichas y el segundo recoge las características del entorno laboral, tanto de la estructura del mercado de trabajo en general como de la empresa en sí misma. En este sentido, los indicadores "*proxy*" de capital social propuestos por estos autores vienen dados por atributos que influyen en el acceso al empleo del individuo y por tanto en las relaciones que estos establecen en el contexto del mercado de trabajo.

En el primer conjunto de atributos, los autores identifican tres variables: el estado civil, el origen geográfico y la percepción subjetiva del individuo respecto a sus relaciones para conseguir un empleo. La situación de casado, de autóctonos y aquellos individuos que valoran más positivamente sus relaciones para conseguir un empleo son los que presentan un mayor nivel de capital social efectivo para salir de la situación de desempleo (Toledo y Bastourre, 2006).

El segundo conjunto de variables está formado por el tamaño de la empresa y la concentración ocupacional de los sectores productivos en el territorio de estudio. A través de estos dos indicadores pretenden incorporar al modelo de análisis aquellos elementos del contexto que aumenten las posibilidades de disponer de un mayor nivel de capital social según los empleos que hayan tenido los individuos estudiados. Aquellos individuos que han pertenecido a empresas con gran número de trabajadores se encuentran rodeados de contactos más heterogéneos que facilitan una mayor circulación de la información y oportunidades para la movilidad laboral (Toledo y Bastourre, 2006). De la misma manera, aquellos territorios con menor concentración ocupacional de un determinado sector observado se presentan como entornos más heterogéneos que facilitan el mismo mecanismo mencionado anteriormente, la mayor circulación de información y la creación de oportunidades de empleo. Este último indicador incorpora a su vez un aspecto relevante, el efecto no esperado o no deseado del capital social, ya apuntado por otros autores desde la *visión reticular*. Estos autores (Woolcock y Narayan, 2000; Lin, 2001; Burt, 2003; Stone *et al.*, 2003; Lozares *et al.*, 2011) ponen de manifiesto que la pertenencia a entornos cohesivos y homogéneos, como puede ser la presencia predominante de un sector de actividad en el territorio, puede generar situaciones de aislamiento social, laboral o económico.

2.2.2. Relaciones y mercado de trabajo desde la perspectiva del Interaccionismo Estructural

Desde la concepción del *Interaccionismo Estructural* vinculada a la visión puramente *reticular*, tal y como se ha argumentado en esta tesis, las relaciones dan lugar a la interacción entre los individuos y estas representan la unidad

mínima de análisis y la centralidad del estudio. Se corresponde pues con un proceso de medición diferente al aplicado hasta ahora en los estudios considerados desde la *visión atributiva-relacional* en el marco del *Atributismo Estructural*, en los cuales los individuos han sido considerados como unidades indiferenciadas que se agregan y las conductas de los mismos son la expresión macrosocial de la estructura en la cual se encuentran inmersos.

Desde la *visión reticular* uno de los estudios pioneros es el de Granovetter (1973, 1974). Este autor, conocido por su *teoría sobre la fuerza de los vínculos débiles*, establece la conexión entre el estudio de las interacciones o vínculos y los procesos de movilidad social, la difusión, la organización política y la cohesión social. En su teoría, Granovetter señala las diferencias entre dos tipos de relaciones, las débiles y las fuertes, como mecanismos conectores o influyentes en los procesos sociales. Los lazos fuertes son definidos por el autor con las siguientes palabras:

“The strength of a tie is a (probably linear) combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize the tie. Each of these is somewhat independent of the other, though the set is obviously highly intracorrelated.” [Granovetter, 1973:1361]

En la red personal de un individuo pueden identificarse lazos fuertes referidos por ejemplo a los “amigos” y lazos débiles referidos a simples “conocidos”. El autor precisa que entre los débiles se dan dos tipos: (i) lazos débiles sin puente (contactos que presentan una vinculación directa con el individuo en cuestión - *ego*-); y lazos débiles con puente, es decir, contactos que se relacionan con *ego* de forma indirecta. Son estos últimos los que presentan un mayor potencial como canales de comunicación de contenidos informativos novedosos pues hacen accesible al *ego* información que proviene de individuos con los cuales no está directamente conectado. La importancia del vínculo débil, principalmente los débiles con puente, proviene de su potencial en términos de recurso para el individuo, ya que estos vínculos sirven de puentes entre ámbitos e informaciones a los que el individuo no tendría acceso de otra manera. Estos puentes representan el camino más eficiente para la transmisión de la información. Esta hipótesis es contrastada por el autor

(Granovetter, 1974) al observar que únicamente el 17% de los individuos altamente cualificados que componen su muestra encontraron un trabajo a través de lazos fuertes (amigos íntimos o familiares).

Los lazos débiles en general y concretamente para la búsqueda de empleo, se presentan como un elemento vital para la integración de un individuo en la comunidad ya que funcionan como canales de transmisión por los cuales circula información ocupacional novedosa y pertinente. En cuanto a los lazos fuertes, son identificados por el autor entre aquellos individuos que presentan características o atributos similares, a diferencia de lo acaecido con los vínculos débiles. Este elemento recoge las hipótesis sobre el concepto de *homofilia* ya presentada por Lazarsfeld y Merton (1954) y que posteriormente han recuperado otros autores (Everett y Shoemaker, 1971; Lin, 2001). La *homofilia* hace referencia al grado de similitud entre dos o más individuos que interaccionan en la red. La comunicación entre individuos de características similares, ya sea en cuanto a creencias religiosas, origen, categoría socio-profesional, etc. va asociada a un menor esfuerzo para conseguir una comunicación efectiva, a diferencia de lo que sucede entre individuos que presentan características diferentes (*heterofilia*). La vinculación entre estos dos elementos, la importancia de los vínculos débiles y los efectos de la *homofilia* en el entorno laboral y en la constitución de las trayectorias laborales son fundamentales en la presente tesis y guiarán en buena parte los análisis presentados (capítulo 7). A su vez estos dos elementos representan uno de los puntos de conexión entre las aproximaciones atributiva y reticular que guiarán el modelo de análisis aquí elaborado.

En el marco de esta misma *visión reticular* y en relación a la tesis que sostiene Granovetter, Burt (2001) elabora la *teoría de los agujeros estructurales* la cual se centra en el estudio de las posiciones de los individuos en la estructura que actúan como intermediarios o establecen puentes entre individuos. Estas posiciones según Burt (2001) tienen importantes implicaciones en la generación de capital social y en el acceso a informaciones novedosas. La función principal que define la idea de capital social es la de beneficiar a los individuos que se encuentran en posiciones intermedias o de *brókeres* y que conectan a otros agentes que componen la red. Esta posición en la estructura social resulta estratégica para el individuo ya que le dota de la

capacidad de controlar los canales por los cuales circula la información. En los trabajos de Burt (1997, 2000, 2001, 2003) se argumenta la ventaja comparativa que presentan aquellos individuos que tienen una posición de *bróker* entre vacíos en la estructura social y por tanto, actúan de conectores o puentes que permiten que la información circule por estos agujeros estructurales. Esta posición estratégica les permite, por un lado, conocer la información que circula en cada grupo y, por otro, controlar la transmisión de la información entre ambas subestructuras. Ocupar la posición de intermediario o *bróker* supone acceder a información menos redundante y por tanto abre la posibilidad a disponer de más oportunidades laborales.

En este punto es pertinente recuperar a uno de los autores presentados en el marco del *Atributismo Estructural* y desde la *visión atributiva-relacional*, Félix Requena. Como ya se ha comentado, este autor ha puesto el énfasis en la importancia de las relaciones en sus investigaciones sobre jóvenes y mercado de trabajo. A pesar de que sus análisis no se caracterizan por la *visión reticular*, si que ha otorgado a las relaciones un carácter central en sus estudios. El autor realiza una revisión sobre los autores que han desarrollado la concepción de las relaciones desde una visión reticular como Granovetter (1973, 1974) y Burt (1997, 2000, 2001, 2003) entre otros, para entender el impacto de los vínculos fuertes y débiles en el acceso y la búsqueda de empleo (Requena, 1991) desde una *visión atributiva-relacional*. La tesis que sostiene este autor resulta interesante como elemento complementario a las teorías observadas hasta ahora y como planteamiento relacional que plantea la complementariedad entre *Atributismo Estructural* e *Interaccionismo Estructural*. Si bien Requena no niega la importancia de los lazos débiles en el mercado de trabajo, a este supuesto le añade un interesante matiz, a saber: que el principio de que los lazos débiles sirven como mecanismos efectivos de acceso y búsqueda de empleo se corresponde únicamente con colectivos altamente cualificados. En los estratos o segmentos del mercado de trabajo en los que se agrupan los individuos con más baja cualificación y origen social el principio se regula de forma diferente. En segmentos de baja cualificación (como es el segmento secundario) los individuos se valen más de las relaciones fuertes (contactos directos e íntimos) como mecanismos de incorporación al mercado de trabajo. Otro factor determinante para el uso de un tipo de contactos u otros

es el tamaño de la empresa, como ya han puesto de manifiesto otros autores (Toledo y Bastourre, 2006; Miret *et al.*, 2008a). Requena (1991) argumenta que la pequeña y mediana empresa funciona a través de un sistema de carácter más paternalista que facilita o potencia el uso de lazos fuertes, como son los familiares.

Su aportación sobre el uso de los lazos fuertes y débiles desde una *visión atributiva-relacional* según el puesto, la empresa o el origen social, por mencionar algunos de ellos, resulta de interés para esta tesis. La muestra de individuos a partir de la cual se trabaja en la tesis se caracteriza por ser altamente heterogénea en cuanto al origen social y geográfico de los individuos. Estos además presentan diferentes niveles formativos y profesionales, lo cual permite contrastar las premisas y conclusiones de los autores aquí presentados.

En el presente apartado se ha realizado un recorrido por algunos estudios y sus principales aportaciones para la consideración de las relaciones en el mercado de trabajo. Estos han sido expuestos teniendo en cuenta la aproximación desde la cual se habían realizado, la *atributiva-relacional* o la *reticular*. Como se ha expresado anteriormente, aplicar una aproximación u otra al estudio de las relaciones presenta implicaciones teóricas y metodológicas importantes, ya que el planteamiento determinará el punto de partida para la operativización y la medición, en particular en el estudio de las trayectorias laborales. En este sentido se han querido poner en relación dos conjuntos de planteamientos teóricos y empíricos en relación al capital social en este apartado, el más puramente *reticular* representado por Granovetter y Burt, y el *atributivo-relacional* de Requena. Puesto que este último autor, si bien no ha aplicado la medición del capital social desde la *visión reticular*, si la ha considerado como concepción alternativa en sus investigaciones. Se considera que esto conduce hacia una predisposición a la complementariedad entre visiones más explícita que la presentada en otros estudios como los de Miret *et al.*, (2008a, 2008b) o Toledo y Bastourre (2006), que si bien expresan un interés por las relaciones o el capital social, estas no se consideran en ningún momento como posibles elementos reticulares.

Con el fin de acotar los conceptos de trayectoria e inserción laboral a continuación se presentan las diferentes concepciones que podemos encontrar en la literatura.

2.3. El concepto de trayectoria laboral

Antes de presentar algunas definiciones y estudios en torno al concepto de *trayectoria laboral* es pertinente la aclaración sobre el sentido más amplio del término.

El concepto de *trayectoria* ha estado fuertemente vinculado en la literatura a la idea de *itinerario*. Merino y García (2007) han identificado dos usos del concepto *itinerario* que son de interés ponerlos de manifiesto. El primero, responde a los diferentes caminos que ofrece un determinado sistema para la consecución de objetivos futuros, ya sean educativos (como es el ámbito de estudio de estos autores) o del ámbito laboral, como es el caso que nos ocupa en esta tesis. El segundo uso recoge la idea de aquello que va construyendo el individuo a través de sus decisiones, las constricciones de la estructura o el propio sistema y las oportunidades que se le presentan a lo largo de su experiencia de vida. Los autores entienden el primer uso como una *vía* que establece el propio sistema de carácter marcado y pautado y que responde a un orden temporal y cronológico. El segundo uso se asocia con la *construcción biográfica* del individuo. Desde este segundo sentido se entiende en la tesis el concepto de *trayectoria*, como un resultado de las dinámicas deseadas o no por los individuos, mediante las cuales van construyendo su experiencia en el mercado de trabajo y que a su vez se articulan con el resto de ámbitos de la vida cotidiana. La concepción biográfica del concepto de *trayectoria* permite contemplar la sucesión de posiciones que ocupan los individuos en los diversos ámbitos o esferas de la vida que, de forma articulada, dan lugar a la historia o biografía del individuo. En esta biografía se pueden diferenciar los elementos objetivos de los subjetivos. Los primeros recogen las fechas, eventos, etc. mientras que los segundos permiten considerar las percepciones y representaciones subjetivas que construyen los individuos de su propia experiencia (Muñiz, 2012). Esta concepción biográfica hace posible en la tesis el estudio de la trayectoria laboral desde su vertiente

objetiva u objetivable a través de datos atributivos en forma de variables sociales, y desde su vertiente subjetiva a través de los discursos que se recogen en las entrevistas narrativo-biográficas.

En esta línea en que se concibe la trayectoria en la tesis es interesante a su vez realizar la distinción entre *trayectoria* y *movilidad*. Por *trayectoria* se entiende el itinerario (en este sentido trayectoria e itinerario se consideran equivalentes) o recorrido que el individuo construye a través de sus experiencias, mientras que la *movilidad* se centra en la idea de cambio social o de clases, el cual se produce entre dos momentos.

Desde la concepción económica convencional se recogen los supuestos de la *teoría del capital humano* (capítulo 1) para dar cuenta de la movilidad que se produce en las trayectorias laborales. Este enfoque concibe la movilidad como resultado de los recursos y esfuerzos del individuo en un contexto de competencia. Pero no contempla la existencia de una estructura de mercado que determina la forma en que se constituyen las trayectorias laborales. Como aproximación alternativa al estudio de las trayectorias laborales en la tesis se parte de la *visión estructural y segmentada del mercado de trabajo*. Desde este segundo enfoque las trayectorias laborales se dibujan a partir de las inversiones que hacen los individuos en su formación, pero a su vez tienen en cuenta las constricciones estructurales de los mercados en los que se encuentran, los cuales no se caracterizan por la competencia perfecta. Se entienden aquí las trayectorias como procesos condicionados y orientados por las fuerzas estructurales de diversa índole (García Blanco y Gutiérrez, 1996).

Partiendo del enfoque estructural el concepto de *trayectoria* ha sido desarrollado desde dos aproximaciones. La primera lo entiende como resultado, mientras que la segunda lo define como un proceso (CEPAL, 2005). A efectos de su estudio, la primera perspectiva permite identificar trayectorias exitosas o no exitosas a través de la valoración que los propios individuos realizan a *posteriori*. Desde la segunda perspectiva se busca conocer cómo se ha ido construyendo ese recorrido a través de los recursos disponibles por el individuo (mecanismo de búsqueda de empleo, competencias, necesidades, etc.). Es desde este segundo enfoque, la idea de proceso, desde la cual se trabaja aquí el concepto de *trayectoria laboral*.

Esta concepción temporal y de proceso desde una perspectiva biográfica, se enmarca en la aproximación teórica del *ciclo o curso de vida* que ha sido muy utilizada en estudios sobre juventud, transiciones, trayectorias e inserción laboral (García Espejo, 1998; Casal, 1997, 2001; Verd *et al.*, 2009; Verd, y López-Andreu, 2012). El *curso de vida* se entiende como la secuencia de acontecimientos y experiencias que adquiere el individuo a lo largo de su biografía de vida (Runyan, 1982; Elder, 1985; Mortimer y Shanahan, 2003) e incorpora los diferentes ámbitos de la vida familiar, educativa y profesional. Se trata del resultado de la interacción entre los diversos ámbitos de la vida de un individuo que generan la sucesión de acontecimientos que darán lugar a una biografía determinada. Esta aproximación implica considerar la dimensión temporal como un elemento dinámico en la idea de proceso.

En el marco este enfoque y por su carácter multidimensional resulta de interés establecer las diferencias entre los conceptos de *trayectoria*, *transición* y *punto clave o de inflexión*. La necesidad de establecer las diferencias entre los conceptos de *trayectoria* y *transición* viene dada por su referencia temporal.

El concepto de *transición* recoge los cambios sucedidos en un breve período de tiempo (Verd *et al.*, 2009) marcados por factores como la edad o el cambio de estado de una posición a otra, como puede ser la transición de los jóvenes a la vida adulta. Se trata de un proceso de cambio inevitable y común a todos los individuos que se da en un momento histórico determinado (Baeza, 2006). Si estas transiciones se producen en el marco de un proceso temporal más amplio, se trata de la *trayectoria*, y se entiende como la sucesión de acontecimientos que se producen a lo largo de la experiencia de vida de forma longitudinal. Como señala Godard (1998) en el caso de la *trayectoria laboral* esta permite observar las “*temporalidades sociales*”, es decir, la cadena de acontecimientos que implican la historia del individuo y del contexto social, pero han de considerarse conjuntamente con la historia familiar, la de residencia, la de formación y la profesional para comprender el proceso que supone la *trayectoria laboral* (Godard, 1998, citado en Muñiz, 2007).

El concepto de *punto clave o de inflexión* recoge la idea de un momento de ruptura en la biografía del individuo. Mientras que la *transición* abarca el cambio de estado, el *punto clave o de inflexión* recoge el cambio de sentido o dirección que puede experimentar la trayectoria (Verd *et al.*, 2009).

Desde sus inicios los estudios realizados en el marco de esta perspectiva se han valido de una aproximación etnográfica al objeto de estudio, concretamente a través de estudios de casos (García Espejo, 1998). Pero el concepto de *trayectoria laboral* se ha visto desarrollado por estudios que o bien lo trabajan de forma teórica o bien elaboran las tipologías de trayectorias a partir de datos empíricos y desde una concepción multidimensional (Anxo *et al.*, 2007; Klammer *et al.*, 2008; Anxo *et al.*, 2010).

Hay varios estudios en los que se trabajan las trayectorias mediante su construcción teórica y posteriormente realizan su cuantificación (Casal *et al.*, 2003; Merino y García, 2007). Otros estudios elaboran una tipología de trayectorias a partir de su cuantificación, y a pesar de que estas trayectorias no se han definido previamente de forma teórica, sí que van sujetas a los marcos teóricos utilizados (Díaz, 1999; Canteros y Espinoza 2001; Zuribi, 2006; Toharia y Cebrián, 2007; Miret *et al.*, 2008a; Domínguez *et al.*, 2010; Miguélez *et al.*, 2011). El interés de esta segunda vertiente reside en su carácter exploratorio.

En cuanto a la construcción de tipologías sobre trayectorias laborales uno de los estudios considerados pioneros es el de Caplow (1954) que parte de una construcción teórica previa para posteriormente elaborar una tipología de trayectorias laborales según las formas de reclutamiento de las empresas, las recompensas por la antigüedad, el mérito, la ocupación, etc.

En esta línea de trabajo autores como Slocum (1966) o Spilerman (1977) construyen sus modelos teóricos y definiciones de trayectoria desde la concepción de un proceso dinámico y temporal. Slocum (1966) entiende la *trayectoria laboral* como una secuencia ordenada de avances o promociones a lo largo de un periodo de años que implica el desempeño de roles asociados a posiciones más elevadas dentro de una ocupación. Si bien se considera aquí que la *trayectoria laboral* se constituye por una secuencia ordenada de acontecimientos, cabe destacar que en nuestro caso de estudio, los acontecimientos no siempre se dan en el marco de una misma ocupación ni suponen una promoción o movilidad ascendente. Se considera que los acontecimientos pueden ser generados por *puntos de inflexión* que den lugar a movilidad descendente y a cambios en la ocupación.

Spilerman (1977) incorpora su concepto *línea de carrera* partiendo de la importancia que la estructura de los mercados puede tener en la configuración de las trayectorias. La *línea de carrera* se entiende como la historia laboral que es común a los empleados que forman parte de una determinada estructura de mercado. En este sentido, la *línea de carrera*, es la que configura la *trayectoria laboral* condicionada por una estructura empresarial (distribución de ocupaciones, formas de reclutamiento, promoción, etc.) y por las características demográficas del mercado (composición de ramas de actividad) en el cual se desarrollan las vidas laborales de los individuos como un trayecto histórico en el tiempo y el espacio social. El concepto de *trayectoria* hace referencia a la secuencia de posiciones laborales que constituyen la historia laboral y se caracteriza por una alta probabilidad de movimiento en conjuntos de puestos de trabajo.

El autor establece la vinculación entre los procesos individuales y sociales (micro y macro) como condicionantes de las trayectorias. A partir de estos supuestos Spilerman establece una tipología que contempla tres tipos:

- a) Las trayectorias laborales *ordenadas* que se caracterizan por la antigüedad asociada a sucesivas posiciones laborales que conllevan una mejora en los ingresos, en la categoría laboral, y en la experiencia.
- b) Las trayectorias laborales *caóticas* en las cuales no existe una progresión lineal asociada a la edad ya que un empleo no se considera un prerrequisito para obtener otro, en este sentido son variados, desordenados e incluso inconexos, ya que no dibujan ni suponen un patrón de progresión laboral. Entre ellos se dan muy pocas diferencias entre salarios y categoría laboral y requieren pocas habilidades y cualificación.
- c) Las trayectorias laborales *ocupacionales* o de oficio y profesionales presentan una baja probabilidad en cuanto al cambio de ocupación (estables) pero alta en cuanto a la promoción interna en la empresa. Los cambios en el empleo se entiende en este tipo de trayectoria como logros laborales.

Partiendo de esta tipología y la población estudiada en esta tesis se considera que cada tipo puede reflejar o recoger las tendencias observadas en

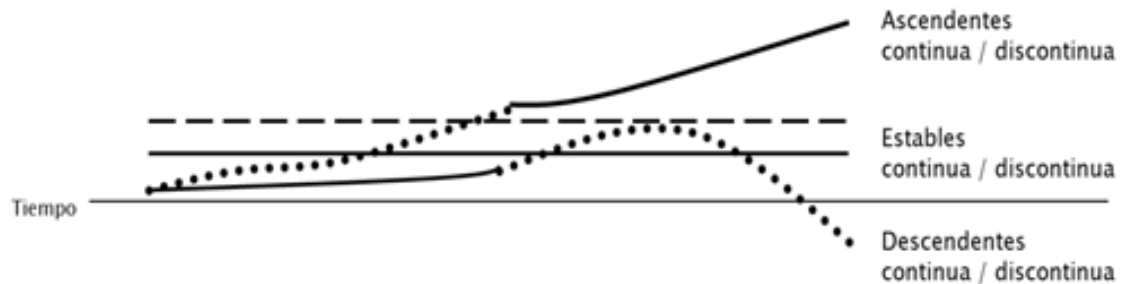
diversos colectivos sociales. Las trayectorias laborales *ordenadas* se consideran características del modelo de mercado de trabajo de los años setenta, caracterizado por la inserción rápida (Casal, 1997) y en el que además de considerarse la cualificación (principalmente en el segmento primario) la experiencia adquirida a través de la ocupación representa un factor importante para la estabilidad laboral (más característico del segmento secundario). Este tipo de trayectoria se asocia con el colectivo de personas adultas (como la generación de los años cuarenta y cincuenta) en el cual la baja cualificación no supone un impedimento para la estabilidad laboral (en referencia principalmente al segmento secundario). Las trayectorias laborales *caóticas* presentan las tendencias del colectivo de inmigrantes y los jóvenes con baja cualificación (Reyneri, 2006; Miguélez *et al.*, 2011). El colectivo de mujeres y principalmente el de mujeres inmigrantes tiende a mostrar este tipo de tendencia errática (Reyneri, 2006). La intermitencia en los puestos de trabajo y la falta de conexión entre ellos para la promoción laboral denotan la intermitencia y la inestabilidad que caracteriza a estos colectivos en cuanto a su historia laboral. Por último las trayectorias laborales *ocupacionales* son indiscutiblemente las representadas por los colectivos de alta cualificación, ya sean jóvenes o adultos, característicos del segmento primario del mercado de trabajo.

Autores como Sandoval y Arellano (2005) y Mauro y Yáñez (2005), continuado con esta línea de trabajo, resumen los tipos de trayectorias en dos:

- a) Las trayectorias laborales *continuas* se diferencian entre *continuas estables* y *continuas inestables*. Las primeras se caracterizan por una ocupación continuada en las cuales no se ha producido ningún cambio en la condición de actividad (ocupación, desocupación, inactividad económica). Las segundas se caracterizan por la ocupación a lo largo de la trayectoria pero a través de diversos empleos.
- b) Las trayectorias laborales *discontinuas* son aquellas caracterizadas por los cambios en las condiciones de actividad, es decir, el empleado ha experimentado situaciones de desocupación o inactividad combinadas con la ocupación a lo largo de su trayectoria.

En la Figura 4 se resume de forma gráfica la concepción de trayectoria laboral como proceso temporal en relación a los diferentes tipos identificados en la literatura.

Figura 4. Representación gráfica de la concepción de trayectoria laboral como proceso temporal en términos genéricos



Fuente: Elaboración propia.

La concepción de *trayectoria laboral* vinculada a la sucesión de acontecimientos que son resultado de las características individuales pero también sociales de la estructura laboral, ha de vincularse con el impacto de las relaciones sociales (Granovetter, 1973, 1974; Requena, 1991; Burt, 2001; Lin, 2001). Durante el proceso temporal en el cual se va constituyendo la trayectoria (Godard, 1998) el individuo irá adquiriendo experiencia, actitudes, capacidades, conocimientos y relaciones sociales o contactos que darán lugar a recursos que generan nuevas oportunidades de empleo, estabilidad y promoción (Brook, 2005). El conjunto de elementos adquiridos así como la creación de contactos será de vital importancia para determinar la movilidad en la trayectoria.

En los estudios sobre trayectorias pueden identificarse dos tipos de movilidad (Cebrián *et al.*, 2007; Miret *et al.*, 2008a; Miguélez *et al.*, 2011), a saber: (i) la que se puede llamar *movilidad laboral* que hace referencia a los cambios geográficos, a los cambios que se suceden en la escala socioeconómica o en el sector de actividad y; (ii) la *movilidad generacional* la cual hace referencia a los cambios *intra* o *inter* generacionales. En el primer tipo se recogen la movilidad *vertical* y *horizontal*. La *movilidad vertical* se refiere a los movimientos ascendentes o descendentes en la categoría ocupacional que implican cambios en el salario, en la profesión y en el prestigio social. La *movilidad horizontal* recoge los cambios que se producen en el sector de actividad o en el lugar de residencia. En cuanto al segundo tipo de movilidad se identifican dos corrientes de estudio. Aquellos que estudian la *movilidad*

intrageneracional, es decir, los sucesivos cambios ascendentes o descendentes que se producen en la categoría profesional en el marco de una generación. Y en segundo lugar los que estudian la *movilidad intergeneracional* sobre los cambios que se suceden entre diversas generaciones.

Por el tipo de datos disponibles para la identificación de las trayectorias laborales en España y Cataluña, esta tesis se centra principalmente en el estudio de la *movilidad vertical* y la *movilidad intrageneracional*. Aunque cabe añadir que por la heterogeneidad que abarca la población de estudio en cuanto a la edad y al origen, son visibles algunos indicios de *movilidad intergeneracional* a través del trabajo cualitativo.

En la tesis se estudia pues la *trayectoria laboral* como la biografía o historia de vida de los individuos desde el enfoque biográfico que se enmarca en la perspectiva del ciclo de vida. Desde esta aproximación se entiende la trayectoria como un proceso que se va configurando a través de los cambios de posiciones que ocupan los individuos en el mercado de trabajo y que se articula con el resto de ámbitos de la vida cotidiana, en este sentido, se estudia la movilidad vertical (de categoría ocupacional) pero no la horizontal (de territorio o sector).

2.4. La inserción laboral como parte del proceso de trayectoria

La inserción laboral es un concepto de difícil precisión y también en consecuencia de medición dado su carácter multidimensional. Por inserción puede entenderse un momento puntual en el cual se accede al mercado de trabajo o puede suponer un proceso temporal de aproximación al mismo (Miguélez *et al.*, 2011).

En la literatura pueden identificarse dos corrientes en cuanto al estudio y el tratamiento empírico de la *inserción laboral*. La primera alude a la inserción como el tiempo que transcurre desde que se busca el primer empleo hasta que se encuentra. De esta manera, el proceso de inserción finaliza con el acceso al primer empleo o contrato de trabajo entendiendo este como un momento puntual en la trayectoria laboral del individuo. La segunda tiene que ver con la adecuación de la formación del individuo con su puesto de trabajo (Martín-Hernández *et al.*, 2007). En este sentido la inserción se convierte en un

proceso gradual de entradas y salidas del mercado de trabajo hasta llegar al equilibrio entre cualificación y categoría profesional. Partiendo de esta segunda visión autores como García Blanco y Gutiérrez (1996) han definido la inserción como una etapa de espera o moratoria, en la línea de Osterman (1983).

La finalización exitosa de esta etapa o proceso gradual que supone la inserción tiene que ver con tres factores según estos autores: (i) el primer factor es el tiempo que el individuo permanece en el mercado de trabajo hasta conseguir la adecuación entre cualificación y empleo. Un periodo de tiempo más elevado aumenta la probabilidad de acumular más recursos formativos y experiencia laboral que dan lugar a un cierre más exitoso de la etapa de inserción; (ii) el segundo factor hace referencia al proceso de maduración personal, el cual es definido por los autores en relación al ámbito familiar. El matrimonio y los hijos pueden representar una presión añadida para la búsqueda de un empleo de mejor calidad. En esta línea es en la que se ha venido trabajando el concepto de trayectoria en el cual interaccionan la historia laboral con la familiar, y añadimos a su vez la historia educativo-profesional (Godard, 1998). Si bien, como señalan los autores García Blanco y Gutiérrez (1996) este factor puede influir de forma diferente en hombres y en mujeres, ya que en las segundas puede suponer el abandono paulatino de la actividad laboral; (iii) el tercer y último factor recoge uno de los aspectos centrales en la presente tesis, a saber, el impacto de las redes personales o contactos en el proceso de inserción. Estas pueden manifestarse de diferente manera en unos segmentos u otros del mercado de trabajo. Para aquellos individuos con alta cualificación acceder por medio de contactos a un empleo conlleva evitar el proceso competitivo de selección facilitando la promoción y movilidad ascendente, como se ha venido argumentando hasta ahora. Además para este perfil los contactos más utilizados suelen ser aquellos que se han venido llamando vínculos débiles (Granovetter, 1973, 1974; Burt, 2001). Sin embargo para individuos con baja cualificación, las relaciones pueden suponer un elemento necesario para el impulso del acceso al empleo, y en este segundo segmento las relaciones más utilizadas son las de amigos o familiar, aquellas que se han venido definiendo como vínculos fuertes (Requena, 1991).

A estos factores cabe añadir un cuarto que señalan Martín-Hernández *et al.*, (2007). Estos autores ponen de manifiesto la importancia de las

características del mercado de trabajo del momento, ya que la situación laboral puede generar expectativas insatisfechas en los individuos que afecten al proceso de inserción. Este factor resulta de interés tanto para la inserción de los autóctonos como de los inmigrantes, pero especialmente para los segundos conocer las características sociales e institucionales del mercado de trabajo en el momento de la inserción puede ayudar a la comprensión de los perfiles de trayectoria y movilidad que presenta este colectivo (Miguélez *et al.*, 2011).

Otros autores (Gualda *et al.*, 2004) establecen el nexo entre la *inserción laboral* y la *integración social* teniendo presentes los cuatro factores presentados, especialmente el que se refiere a las relaciones (tercer factor) y las características del mercado de trabajo (cuarto factor). En palabras de los autores la *inserción laboral* representa:

“Una de las parcelas de la integración social, aquella más ligada a la integración económica, que vendría a estar afectada por la situación y condiciones de trabajo que afectan a la persona.” [Gualda *et al.*, 2004:52]

Esta concepción de la *inserción laboral* como parcela para la integración social y las consecuencias que de ella se derivan en la idea de trayectoria supone uno de los orígenes para la formulación de los mecanismos relacionales de cohesión e integración en el contexto del mercado de trabajo que se trabajan en esta investigación (capítulo 3). La importancia del factor de las relaciones o contactos en el proceso de inserción se hace extensible a la idea de proceso que constituye la trayectoria laboral, ya que durante la misma se produce a su vez una acumulación de contactos que derivan del ámbito laboral y estos pueden influir en dicho proceso. De esta manera, y en el contexto de las sociedades modernas en el que el empleo representa una de las principales esferas para la integración social, el estudio de las relaciones o el capital social resulta pertinente puesto que da lugar a desigualdades en el acceso a nuevas oportunidades laborales.

Llegados a este punto y partiendo de las diversas aproximaciones de *inserción laboral* expuestas, la concepción de inserción de la que se parte en la tesis está fuertemente vinculada a la dinámica temporal de la trayectoria. La *inserción laboral* se entiende como un proceso, concretamente como la parte

inicial de la trayectoria laboral (Miguélez, *et al.*, 2011) en la que la fecha del primer contrato y la edad de acceso al primer empleo representan dos de los indicadores que sirven para dar cuenta de las características de ese proceso. Esto permitirá diferenciar entre inserción rápida y retardada al mercado de trabajo.

CAPÍTULO 3. El concepto multidimensional de capital social: revisión teórica de sus definiciones, tipologías y aplicaciones

Uno de los ejes teóricos principales de la tesis gira en torno al uso del concepto de *capital social* y su tratamiento para la aplicación de este en el contexto del mercado de trabajo. Esto supone una primera revisión y replanteamiento de los diversos abordajes desde los cuales se ha venido trabajando el concepto debido a su carácter multidimensional.

El presente capítulo pretende poner orden en las diversas definiciones presentadas en la literatura y articular algunas de las perspectivas desde las que se ha trabajado para obtener una visión complementaria del concepto. Este capítulo se estructura en seis apartados. En primer lugar se realiza un recorrido por los orígenes del concepto con el objetivo de exponer su carácter multidimensional (apartado 3.1). En segundo lugar se revisan sus diversos tratamientos y concepciones, exponiendo posteriormente a los autores considerados clásicos (apartado 3.2). En tercer lugar se presentan dos perspectivas, la *estructural* y la *cultural*, desde las cuales se han desarrollado diversos estudios que han dado usos y aplicaciones diferentes al concepto (apartado 3.3). En cuarto lugar se revisan las diversas tipologías elaboradas en torno al concepto de capital social basadas en diferentes criterios (apartado 3.4) y en quinto lugar se describen los *mecanismos de cohesión e integración social* y su vinculación con el concepto de capital social (apartado 3.5). Finalmente, se presenta la perspectiva del *Análisis de Redes Sociales* como aproximación al estudio de las relaciones y como uno de los enfoques utilizados en esta tesis (apartado 3.6).

La finalidad de este capítulo reside en manifestar la transversalidad y multidimensionalidad del concepto de *capital social* y las dificultades que de ello se derivan para su medición. Son variadas y de orígenes diversos las definiciones sobre capital social, y en este sentido se considera necesario adoptar una postura clara sobre el término que dé lugar a indicadores que permitan captar su esencia y a la vez sus efectos sobre los procesos de inserción y trayectoria laboral.

3.1. Los orígenes del capital social

La multidimensionalidad que caracteriza al concepto de *capital social* y la dificultad expresa de hacerlo operativo es resultado de un amplio abanico de definiciones y perspectivas desde las cuales ha sido abordado para su estudio. Esta dinámica, más que generar un consenso, ha dado lugar a la aparición de definiciones *ad hoc* para cada objeto de estudio y para cada investigación.

A partir de los años noventa el concepto adquiere una importante relevancia en la literatura y se desarrolla en el contexto de diversas disciplinas como la economía, el urbanismo, la criminología, la psicología social, la sociología y especialmente la ciencia política en la cual se establecen sus orígenes (Vargas, 2002; Herreros, 2002). Pero a pesar de esta popularidad, existen autores que desde las ciencias sociales²¹ manifestaron la importancia del *capital social* a pesar de que no utilizaran el propio término. Este es el caso de Tocqueville, que en su obra *La democracia en América* (1835), señala la importancia del asociacionismo en el contexto político estadounidense. Tocqueville observó que las carencias vinculadas al sistema democrático y de gobierno se veían reducidas gracias a la capacidad de los ciudadanos para vincularse a asociaciones con fines civiles y políticos y que éstas servían como fuente de aprendizaje de valores cooperativos que posteriormente serían aplicados a la vida pública. Esta concepción de *capital social* esbozada por el autor estaría en la línea de lo que posteriormente han desarrollado otros autores en cuanto a la necesidad de las relaciones en el desarrollo político, el económico y de la sociedad civil en términos de valores que comparten los individuos de una comunidad y que facilitan la cooperación en la misma (Fukuyama, 2001; Putnam, 2002).

En 1916 se data la primera aparición del concepto en el sentido en el que hoy se utiliza y fue acuñada por el reformista americano Hanifan en un ensayo en el que reclamaba la importancia del compromiso comunitario para el

²¹ Para una revisión histórica del concepto anterior a Hanifan puede consultarse Castaño (2005). En este artículo se realiza un interesante recorrido sobre el desarrollo de la idea de capital social y aunque no se utiliza el término, se ponen de manifiesto sus valores éticos desde los inicios de la ciencia económica con Aristóteles.

apoyo a la democracia y el desarrollo. Para Hanifan el *capital social* hacía referencia a:

“[...] esos elementos tangibles [que] cuentan sumamente en la vida diaria de las personas, a saber, la buena voluntad, la camaradería, la comprensión y el trato social entre individuos y familias, características constitutivas de la unidad social [...] Abandonado a sí mismo, el individuo es asocialmente un ser indefenso [...] pero si entra en contacto con sus vecinos, y éstos con nuevos vecinos, se producirá una acumulación de capital social que podrá satisfacer de inmediato sus necesidades sociales y producir unas posibilidades sociales suficientes para mejorar de forma sustancial las condiciones de vida de toda la comunidad.” [Hanifan, 1916: 130]

Posteriormente Hanifan continuó desarrollando el concepto en su obra *The Community Center* (1920) elaborando un capítulo que llevaría el nombre de “*Social Capital*”, citado por Woolcock (1998) y Jacobs (1961). Si bien estos autores no profundizaron en la definición del término sí que empezaron a manifestar un seguimiento por el sentido en el que hasta el momento se había utilizado.

A lo largo del siglo XX el término desapareció durante varias décadas y posteriormente fue reivindicado y reinventado al menos en seis ocasiones ya que ninguna de las definiciones propuestas solidificó entre los estudiosos del momento²². En 1956 el sociólogo canadiense Seeley y sus colegas aluden a la idea de *capital social*, pero de manera independiente a la definición de Hanifan (1916), para caracterizar cómo la afiliación a clubes y asociaciones de individuos pertenecientes a colonias suburbanas que ascienden socialmente se convierte en un elemento que les sirve como garantía social y les proporciona poder en sus relaciones. En 1961 la urbanista Jacobs define el concepto en el marco de un estudio sobre la vida vecinal en las metrópolis modernas, aunque no profundizará en la definición del término en su sentido más operativo, tal y como se ha expuesto anteriormente. En la década de los setenta el sociólogo Light (1972) utiliza el término para el estudio del desarrollo en zonas suburbanas y el economista Loury (1977) se sirve del concepto para estudiar el

²² Para un recorrido más exhaustivo de los orígenes del concepto de capital social se remite a Putnam (2002, 2003).

legado social de la esclavitud y el impacto de las relaciones familiares para el desarrollo de los jóvenes.

Durante la década de los ochenta aparecen los primeros intentos de definir el término de *capital social* teniendo en cuenta el proceso de su operativización y medición. Es así como se producen las primeras consolidaciones del término desde las aportaciones del sociólogo francés Bourdieu (1986), el sociólogo norteamericano Coleman (1988) y el politólogo norteamericano Putnam (2002, 2003), autores considerados clásicos.

A continuación se revisan algunas de las definiciones del término y posteriormente se debaten las concepciones de los tres autores clásicos del *capital social*.

3.2. Principales concepciones y perspectivas

Desde el lenguaje común e interpretación habitual, el *capital social* hace referencia a la necesidad de conocer a gente para pertenecer a determinados clubes, comunidades, grupos, etc. (Woolcock y Narayan, 2000).

Existen dos elementos importantes a resaltar antes de hacer el recorrido teórico del concepto que nos ocupa. En primer lugar, que el capital social se asienta en las relaciones sociales que a su vez tienen como base la interacción social, es decir, que la interacción es condición *sine qua non* para constituir el capital social y para dar lugar a la estructura social. En segundo lugar, se han de poner de manifiesto los beneficios o recursos que se derivan de las relaciones sociales y por ende del capital social. Estos recursos pueden ser de diversos tipos como económicos, educativos, cognitivos, etc. y desde luego sociales. De todas maneras estos recursos no son siempre equivalentes ni en su naturaleza ni en su intensidad en todos contextos y situaciones (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Woolcock y Narayan, 2000; Putnam, 2002, 2003; Requena, 2008).

Es importante señalar desde el principio las dos orientaciones que se dan en la concepción del capital social, la *perspectiva estructural* y la *perspectiva cultural* (Herreos, 2002)

La *perspectiva estructural* recoge un conjunto de definiciones y tratamientos que ponen el énfasis en el carácter estructural del capital social

(Bourdieu, 1986; Coleman, 1988). Este se entiende como un conjunto de recursos que provienen y se incrustan en las redes y que a su vez, tienen su origen en las relaciones. La estructura social se concibe o materializa en sistemas relacionales que se configuran como estructuras en red. La misma red y la posición en ella de individuos o colectivos es en sí el recurso de capital social. Los contenidos pueden ser a su vez diversos, de tipo cultural, informativo, sostén o apoyo, valores sociales, normas, etc.

El aspecto fundamental de esta concepción es el papel del *capital social* como medio para conseguir un fin.

Así pues la fuente de recursos de capital social se encuentra en la participación o inmersión del individuo en una red de relaciones (Herreros, 2002). Esta *perspectiva estructural* concibe el capital social como generador de beneficios para los individuos y colectivos, y esto supone un punto de partida importante y decisivo en la tesis como base de los recursos necesarios para la inserción y la trayectoria de los individuos en el mercado laboral.

La *perspectiva cultural*, que también podría denominarse ciudadano-política, pone el énfasis en aspectos que tienen que ver con las preferencias y creencias de los individuos que se proyectan y realizan en relaciones de carácter cívico y/o de cultura política (Putnam, 1993; Fukuyama, 1999). La participación en asociaciones o entidades con capacidad de cohesionar, transmitir y compartir valores cooperativos de la comunidad adquiere aquí una mayor importancia. Los recursos desde esta perspectiva son asimilables a determinados valores y actitudes cívicos que influyen en las relaciones y que tienen efectos beneficiosos para el resto de la sociedad. En el marco de esta perspectiva se encuentran diversas investigaciones en las cuales el *capital social* se trata como variable independiente para la explicación de fenómenos como la pobreza, el desarrollo económico, la eficacia de las instituciones, etc. (Putnam, 2002; Durston, 2002; Viteri, 2007). Autores como Inglehart (1990), Weingast (1997) y Fukuyama (1999) señalan la confianza social o generalizada como uno de los principales indicadores de *capital social* en el contexto de la cultura política y la prosperidad económica. Otros indicadores como el de la satisfacción con su situación vital y el apoyo a un cambio revolucionario han sido señalados, junto con el de la confianza generalizada, como factores de

interés para la medición del *capital social* en la cultura política de las democracias (Inglehart, 1990).

A continuación se presentan las concepciones del *capital social* y sus tratamientos en los autores clásicos.

3.2.1. Pierre Bourdieu

Bourdieu (1986) define el *capital social* de la siguiente manera:

“is the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition- or in other words, to membership in a group- which provides each of its members with the backing of the collectivity-owned capital, a ‘credential’ which entitles them to credit in the various senses of the word” [Bourdieu, 1986: 248]

Bourdieu, desde la *perspectiva estructural*, hace referencia a la totalidad de los recursos que se desprenden de la pertenencia a un grupo, comunidad o red. El autor sostiene que el volumen de *capital social* adquirido por un individuo dependerá de forma directa del tamaño de la red en la cual se encuentra inmerso y de la capacidad de éste para movilizar sus relaciones. A su vez, en este proceso será de gran relevancia para la generación de *capital social* la suma del resto de capitales (económico, cultural o simbólico) de los que dispone un individuo en cuestión y el resto de individuos que componen su red (Bourdieu, 1980; Bourdieu, 1986; Vargas, 2002; Lozares, 2006). De dichos contenidos y de la distribución en la red de los mismos dependerán los recursos del individuo y de los colectivos, tanto en su estrategia como en su ejecución.

Las relaciones que configuran la estructura son fuente de *capital social* y conllevan dos componentes que pueden darse de forma simultánea: (i) la concepción subjetiva por parte del individuo de poseer hacia los miembros de su red sentimientos de gratitud, respeto, amistad, etc., en otras palabras, la predisposición a la reciprocidad; (ii) y que se trate de relaciones que impliquen una garantía institucional, como pueden ser los derechos, etc. (Bourdieu,

1986). Estos dos componentes facilitan el reconocimiento mutuo de los miembros que componen la red y por tanto, la reproducción de la estructura del grupo reafirmando los límites del mismo y otorgándole legitimidad a las acciones e interacciones que se dan en su interior. Esta idea de reconocimiento entre los miembros de un colectivo o grupo hace referencia directa a la idea de cohesión, cuanto más reconocimiento haya más se reafirman los límites del grupo y más cohesiva será la estructura interna de la red.

Partiendo de los elementos estructurales y la relación que establece el autor entre el *capital social* y los diferentes tipos de capitales (económico, cultural o simbólico) se especifica a continuación en qué consiste cada uno de ellos.

Para Bourdieu (1986) la estructura social no puede entenderse sin tener en cuenta la distribución de los diferentes tipos de capitales. El autor identifica tres tipos de capitales: (i) el *capital económico*; (ii) el *capital cultural o simbólico*; (iii) y el *capital social*. El *capital económico*, representa el motor de lo objetivable y constituye el tipo más material de los capitales. Éste se encuentra en la base de todo intercambio y de alguna manera en el resto de capitales. Tal y como los entiende el autor, el resto de capitales son transformables o están vinculados al capital económico que es mutable en dinero; su institucionalización puede producirse a través de los derechos de la propiedad.

En cuanto al *capital cultural o simbólico*, este es transformable en capital económico. Desde una percepción estratificada del mundo social, la cultura se distribuye de forma desigual según los ingresos de los que disponen los individuos para su acceso y disfrute de la educación. A su vez, los que poseen un nivel cultural más elevado pueden obtener un valor más alto en el mercado de trabajo, por ejemplo, en forma de salario, ya que este capital puede institucionalizarse en forma de niveles educativos y cualificaciones académicas.

El *capital social* está compuesto también por las obligaciones sociales que derivan de las interacciones, posiciones y roles que se generan por la pertenencia a una red. Este también es mutable en cierta manera en *capital económico*, ya que su institucionalización puede darse en forma de títulos nobiliarios. Actualmente el *capital social* puede institucionalizarse de igual manera a través de la pertenencia a clases o estratos elevados, generando

importantes desigualdades sociales vinculadas a su vez a los niveles educativos y económicos.

Los tres tipos de capitales identificados por Bourdieu actúan de forma articulada en la estructura social. Una de las críticas realizadas por el autor hace referencia al término de *capital humano* y a cómo las corrientes funcionalistas han tratado de separar lo que para él engloba el *capital cultural*, a saber: la educación y cualificación por un lado, y la transmisión o herencia del origen familiar por otro. Bourdieu (1986) argumenta que en la definición de *capital humano* – que hace referencia a las aptitudes, capacidades, competencias y cualificación que facilitan el acceso o la promoción en determinados ámbitos, como puede ser un puesto de trabajo (Brook, 2005)- se ha dejado a un lado la influencia que el origen familiar puede tener en la consecución de diversos niveles de *capital cultural*. Por tanto, el término *capital humano*, deja de lado la vinculación existente entre el *capital cultural* y el *capital social* tal y como expresa el autor en el siguiente fragmento:

“From the very beginning, a definition of human capital, despite its humanistic connotations, does not move beyond economism and ignores, inter alia, the fact that the scholastic yield from educational actions depends on the cultural capital previously invested by the family. Moreover, the social capital, again inherited, which can be used to back it up” [Bourdieu, 1986: 244]

Bourdieu desarrolla esta teoría en sus estudios sobre educación y reproducción de las desigualdades culturales y sociales (Bourdieu, 1977; Bourdieu, 1980; Bourdieu y Passeron, 1977). Su tesis principal consiste en poner de relieve dos aspectos principales: por un lado, que el *capital económico* está en la raíz de todos los otros tipos de capitales y, por otro, que la reproducción de las desigualdades se explica por la combinación de éste con el resto capitales (Field, 2008). Bourdieu presenta una visión innovadora respecto a los intercambios. Para poseer o apropiarse del capital en términos generales es necesaria una inversión de tiempo y esfuerzo, pero va más allá de la concepción económica del término. El *capital social* y el *capital cultural* han de entenderse como activos en las relaciones y como productos de esta inversión.

Para el autor, la apropiación del trabajo social acumulado, es decir, la dedicación y tiempo invertido en las relaciones, es lo que genera en su producto final un beneficio económico ya sea individual y colectivo. El rendimiento económico que se obtiene de las relaciones sociales no puede entenderse como consecuencia no buscada de la interacción. Si todos los tipos de capitales de alguna manera encuentran su reductibilidad última en forma de *capital económico*, es precisamente porque para Bourdieu, las expectativas de la interacción no están puestas en el propósito de solidaridad, sino en el beneficio económico (Bourdieu, 2000).

Uno de los estudios que mejor ilustran la interacción entre capitales cultural y económico es el ejemplo de los profesionales, como pueden ser abogados o doctores (Bourdieu, 1984). Estos explotan su *capital social*-entendido como conexiones o contactos sociales, honorabilidad y respetabilidad- para conseguir la confianza de sus clientes en los estratos sociales más elevados e incluso para conseguir hacer carrera política más allá de sus profesiones e impulsada por estos contactos. Estas estrategias les sirven como garantía social en el caso de que sus cualificaciones pierdan valor en el mercado y les aseguran la vinculación a sus posiciones socialmente privilegiadas.

Una de las principales críticas a Bourdieu, concretamente a su teoría sobre el capital social, proviene de los autores británicos (Fine, 2000; Warde y Tampubolon, 2002). Estos autores, aun considerando su teoría como una de las más coherentes en cuanto a la aproximación al concepto, argumentan que sólo se aplica al estudio de las estrategias que desarrollan las élites para mantener sus posiciones en la jerarquía social. Según estos autores Bourdieu enfatiza las relaciones de parentesco sin poner excesiva relevancia en que éstas se generan en un contexto social similar que puede dar lugar a interacciones entre individuos muy similares en cuanto a sus atributos educativos, adquisitivos y que por tanto comparten la misma cultura y actitudes, lo que da lugar a una limitada capacidad de transmisión de nueva información. En este sentido, Bourdieu se separa de una visión determinista del marxismo.

La concepción de Bourdieu es de gran interés para esta tesis, puesto que permite articular los diferentes tipos de capitales y dotar de contenido y forma los beneficios que se obtienen de la participación en redes,

contemplando a su vez las desigualdades que derivan de su distribución en la estructura. El elemento fundamental reside en la concepción estructural del término, en la cual el tamaño y la posición que ocupa el individuo en la red son determinantes para entender el capital social. Estos elementos se encuentran en la base de la concepción reticular del término adoptada en la tesis.

3.2.2. James S. Coleman

Coleman (1988, 1994) puede también incluirse en la *perspectiva estructural* como Bourdieu. Define el *capital social* por las funciones que éste desempeña y no tanto por lo que es en sí (Vargas, 2002). La función del *capital social* radica principalmente en la situación y el valor que los actores dan a aspectos de la estructura social como los recursos que pueden activar o utilizar para perseguir sus intereses (Coleman, 1994). El autor identifica varias formas de *capital social* como las obligaciones y expectativas puestas por los individuos en sus relaciones tanto formales como informales, las normas basadas en sistemas de recompensas y sanciones o como medio para acceder o difundir información.

Según el autor, el *capital social* no puede entenderse como una entidad aislada, sino que representa una variedad de entidades con dos características fundamentales: (i) consiste en algún aspecto de la estructura social; (ii) y facilita las acciones de los individuos que se encuentran inmersos la estructura. Desde esta concepción, los recursos disponibles derivan de la estructura social y sirven como un medio para alcanzar fines.

Coleman (1994) atribuye el primer uso de *capital social* entendido como recurso a Glenn Loury. Este autor lo concibe como los recursos inherentes en las relaciones familiares y en la organización social de la comunidad que son útiles para el desarrollo cognitivo y social de los niños y jóvenes. Coleman (1990) recupera la idea de recurso y con ello una cierta aproximación a la concepción a Bourdieu (1980). La aplicación del término en Coleman se da en el ámbito de la educación. En sus estudios empíricos pone el énfasis en la distribución desigual de los recursos en la estructura social y, concretamente, en su impacto sobre los logros escolares de los jóvenes (Coleman, 1961). Cada persona difiere en cuanto a los recursos que dispone que a su vez

generan más o menos ventajas en la consecución de otros capitales como puede ser el *capital humano*. Para Coleman (1988) una de las principales preocupaciones es entender la relación que se da entre el *capital social* y el *capital humano*. El autor argumenta que muy frecuentemente estos presentan un carácter complementario. A su vez comparten una dificultad para su medición, que es su carácter intangible, haciéndose más presente esta característica en el caso del *capital social*, en palabras del autor:

“...social capital is less tangible [that human capital], for it exists in the relations among persons” [Coleman, 1988: S100]

Coleman se enmarca en la corriente económica neoclásica y desarrolla además su teoría del capital social en el marco de la teoría de la elección racional. Desde este punto de partida, y desde el individualismo metodológico, el autor se sirve del concepto de *capital social* para explicar cómo los individuos se organizan para llevar a cabo la cooperación cuando su interés inmediato se basa en la competencia y el interés propio. En este sentido, el concepto le sirve al autor para entender el problema de la acción colectiva. A diferencia del capital humano y físico, el *capital social* lo entiende como un bien público, ya que los beneficios del individuo pueden hacerse extensibles a toda la comunidad. Tal y como lo expresa el autor:

“The norms, the social networks, and the relationships between adults and children that are of value for the child’s growing up. Social capital exist within the family, but also outside the family, in the community” [Coleman, 1990:334]

Sin embargo, el *capital humano* y *capital físico* se entienden como bienes privados puesto que son propiedad del individuo y el beneficio de retorno repercute únicamente en él.

Para Coleman el *capital social* se concibe como un puente entre lo individual y lo colectivo, sin negar su carácter individual.

Una de las inconsistencias principales que han sido señaladas en los argumentos de Coleman y su teoría sobre el capital social se atribuye a su punto de partida desde el individualismo metodológico para la argumentación

de que el aislamiento social resulta perjudicial para el individuo, y no es en este aislamiento en el que se encuentran las funciones básicas del capital social ya que su teoría se basa en la estructura social (Field, 2008).

La visión estructural del capital social de Coleman, en la línea de Bourdieu, también tiene implicaciones importantes en esta tesis. La teoría de Coleman consolida el capital social como medio para alcanzar fines y como bien público que beneficia a toda la comunidad. Este aspecto supone un elemento imprescindible para entender los beneficios derivados de la participación en redes y la vinculación entre los niveles de análisis micro (individuo) y meso (comunidad) sociales.

3.2.3. *Robert D. Putnam*

En la línea de la *perspectiva cultural*, aunque con contenidos económicos y políticos, Putnam (1993, 2002, 2003) define el *capital social* como aspectos de la organización social tales como las redes, las normas y la confianza, que hacen posible y facilitan la coordinación y la cooperación en beneficio mutuo. Sus estudios han tenido un fuerte impacto en el ámbito de la cultura política (Putnam, 1993). Las redes implican compromiso comunitario, obligaciones mutuas y normas sólidas de reciprocidad más allá de ser meros contactos (Putnam, 2002).

Putnam centra su interés en el *compromiso cívico* o *civic engagement*. Con este concepto hace referencia al nivel de participación social en pequeñas organizaciones como pueden ser clubes, iglesias, equipos de fútbol, etc. Los ciudadanos que forman parte de estas organizaciones y constituyen la comunidad pueden poseer determinadas virtudes cívicas que el autor entiende como indicadores de *capital social* y que tienen efectos positivos en el desarrollo económico y progreso de la comunidad (Putnam, 1993). Autores como Herreros (2002) ponen de manifiesto que la concepción de Putnam puede considerarse complementaria con la *perspectiva estructural*. Esta complementariedad ha dado lugar a una dificultad para la medición del término y en este sentido se considera más pertinente clasificar al autor en la *perspectiva cultural*.

En la línea de Bourdieu y Coleman, Putnam entiende también el capital social desde una perspectiva colectiva, como normas y confianza mutuas dentro y entre los grupos, colectivos e instituciones así como en el conjunto de la sociedad en vistas a la cooperación. En palabras del autor:

“...un individuo con buenas conexiones en una sociedad escasamente conectada no es tan productivo como otro con buenas conexiones en una sociedad bien conectada. Y hasta los individuos escasamente vinculados pueden obtener algunos beneficios excedentarios por el hecho de vivir en una comunidad con buenos vínculos” [Putnam, 2002:16]

La obra de Putnam es considerada como una de las más influyentes en el tratamiento y concepción del *capital social* no obstante también es objeto de críticas y rechazos que pueden resumirse en tres según Ríos Cázares y Ríos Figueroa (1999).

La primera crítica se refiere a que se trata de una concepción simplista y ambigua comparativamente con las de Bourdieu y Coleman (Vargas, 2002). La segunda crítica se centra en la relación que establece el autor entre capital social y democracia sin especificar el mecanismo por el cual se produce tal resultado. Según Putnam la participación de los individuos en organizaciones sociales y culturales se traduce en un mejor gobierno, pero por un lado, no contempla el papel del Estado en la promoción y gestión del capital social y, por otro, tampoco se especifica el mecanismo por el cual la participación de los individuos se traduce en un mejor desarrollo institucional. El capital social se convierte desde el punto de vista explicativo en una caja negra (Levi, 1996). Por último, la tercera crítica hace referencia al procedimiento empírico utilizado por el autor. Dentro de la extensa polémica que han generado los indicadores elaborados por Putnam, algunos autores como Ríos Cázares y Ríos Figueroa, (1999) reflexionan sobre la posibilidad de que el autor puede presentar evidencias erróneas sobre su teoría al caer en una falacia ecológica. Según los autores:

“...Putnam ve las diferencias que existen entre el norte y el sur, pero omite las existentes dentro de cada una de estas dos zonas. Como las primeras son tan grandes, se corre el riesgo de que las segundas, que son igualmente importantes, no

se midan de manera correcta. [...] no tener en cuenta las diferencias intrarregionales puede conducir a resultados generales inexactos” [Ríos Cázares y Ríos Figueroa 1999:522-523]

En esta línea argumental, la concepción de capital social de Putnam ha servido como contrapunto para la exposición de diversos sistemas de medición del término, pero los efectos macrosociales que el capital social tiene en tanto que potenciador del desarrollo económico van más allá de los objetivos de la presente tesis.

3.3. Usos y aplicaciones del concepto

En numerosas investigaciones se parte de alguna de las tres definiciones presentadas en el apartado anterior. En la Figura 5 se presenta una clasificación de algunas investigaciones que sirven de ejemplo para ilustrar el uso de las definiciones de los autores considerados clásicos en el marco de las perspectivas culturalista y estructural.

Figura 5. Clasificación de los estudios según la perspectiva y la definición de capital social utilizada

Aproximación	Autor	Estudios
Cultural	Putnam	Narayan y Prichet (1999), Kawachi (1997), Knack y Keefer (1997), Helliwell (1996)
Estructural	Bourdieu, Coleman	Ostrom (1990), Paldam y Tinggaard (1999), Rose (1999), Burt (1997, 2000), Woolcock y Narayan (2000), Fukuyama (1996)

Fuente: Elaboración propia.

Las investigaciones que se basan en la definición de Putnam se centran en aspectos económicos, la participación ciudadana y el civismo. Estudios como los Narayan y Prichet (1999), Kawachi (1997), Knack y Keefer (1997) y Helliwell (1996)²³ entre muchos otros, representan un ejemplo de intentos de

²³ Para más detalles sobre estos estudios Vargas (2002).

medición del *capital social* en distintas sociedades (italiana, americana, etc.). A través de la operativización del concepto los autores analizaron las correlaciones existentes entre variables de carácter participativo (en asociaciones cívicas, organizaciones locales, etc.) y variables de carácter económico (PIB per cápita, incremento de los ingresos, crecimiento de la productividad, etc.) sin llegar a poder establecer una relación causal entre los dos fenómenos. En esta línea las normas que se asocian al capital social facilitan la ubicación del individuo en el grupo, de manera que disminuye la competencia individual y aumenta la competencia colectiva facilitando los motores del desarrollo y la democracia (Requena, 2004).

En la línea de Coleman, otros estudios se centran en la importancia de la confianza y la reputación para la identificación del *capital social* (Ostrom, 1990). Se entiende aquí como el nivel de confianza mutua que se da en un grupo en cuanto al cumplimiento de normas y valores, el cual es vigilado y sancionado por los miembros del grupo y no por terceros (Paldam y Tinggaard, 1999).

Las investigaciones que tienen que ver con la *perspectiva estructural* se centran en las redes sociales de carácter formal e informal por las cuales circula la información, entre otros posibles recursos. Autores como Rose (1999), Burt (1997, 2000) muestran a través de sus investigaciones como las redes ofrecen importantes servicios a los miembros de una comunidad en términos de búsqueda de empleo, incremento de los ingresos, etc.

Autores como Woolcock y Narayan (2000) definen el *capital social* desde una *perspectiva estructural* pero incorporando elementos de los tres autores clásicos, en palabras de los autores:

“La idea de capital social es que la familia, los amigos y los compañeros de una persona constituyen un recurso importante al que recurrir en una crisis, del que disfrutar por sí mismo y del que servirse para conseguir ventajas materiales. Además, esto, que es cierto para los individuos, vale también para los grupos. Las comunidades con recursos variados de redes sociales y asociaciones cívicas se encuentran en una posición más sólida para hacer frente a la pobreza y la vulnerabilidad, resolver disputas y sacar partido a oportunidades nuevas.” [Woolcock y Narayan, 2000:226]

Woolcock y Narayan (2000) ponen de manifiesto uno de los aspectos más relevantes sobre las implicaciones del *capital social*, a saber, el capital social no es inherentemente positivo. Los efectos negativos, a través de las interacciones entre los individuos de una sociedad o comunidad, pueden generar aislamiento social e importantes costes en recursos futuros de acceso a información vinculada a derechos de asociación y ciudadanía, así como a la segregación y a la discriminación sociales, por estar en la base de las clases o categorías sociales. Para los individuos que forman parte de una comunidad muy cohesionada internamente puede conllevar también la falta de acceso a otros colectivos o contextos de los cuales los individuos podrían obtener nueva información o recursos no disponibles en su entorno inmediato. E incluso puede llevar a la exclusión respecto a colectivos a los que no se pertenece. Cabe añadir a este punto que los individuos que presentan relaciones fuertes suelen ser aquellos que tienen características atributivas similares, limitando más aún la apertura de la comunidad (Granovetter, 1973; Lin, 2001). A nivel externo la cohesión interna de una comunidad o grupo puede generar también efectos negativos en la sociedad en la que se encuentra. Un ejemplo es el presentado por Requena (2008) sobre las mafias. Según el autor las mafias mantienen su cohesión interna a costa de la hostilidad hacia los individuos externos a la comunidad. A nivel interno, indiscutiblemente generan *capital social* ya que se basan en normas de cooperación y reciprocidad, pero a nivel externo tienen un impacto negativo en la estructura social.

En esta línea argumental Fukuyama (1996) plantea el concepto de *radio de confianza*, haciendo referencia al círculo de individuos para los que las normas de cooperación de la comunidad son efectivas. Para el autor, todas las sociedades o grupos presentan niveles de acumulación de *capital social*. La diferencia fundamental entre ellas radica en el *radio de confianza* que presentan. Aquellas comunidades que son capaces de hacer extensible la confianza interna del grupo hacia el exterior, en forma de externalidades hacia otros grupos o individuos, tendrán más oportunidades de desarrollo que aquellas que se mantienen con altos niveles de *capital social* a nivel interno y que lo no externalizan.

La *perspectiva estructural* introduce dos dimensiones de interés en la concepción del capital social. Ambas tienen que ver con que el capital social

resulte óptimo, es decir, de sus efectos positivos para el individuo y para la comunidad. La primera dimensión tiene que ver con las relaciones fuertes intracomunitarios y la segunda con los vínculos débiles extracomunitarios. El equilibrio entre estos dos tipos de relaciones produce beneficios a los miembros de una comunidad tanto a nivel interno (en forma de lazos de cooperación, reciprocidad y apoyo social) como externo al adquirir recursos que van más allá de los límites de su comunidad, los cuales no son redundantes en su entorno más próximo (Granovetter 1973). En este sentido, y para el análisis llevado a cabo en la tesis, se tienen en cuenta el equilibrio y los efectos entre estos dos tipos de relaciones.

3.4. Distinciones y tipologías

La perspectiva con que se aborda el capital social en esta tesis es la estructural. Desde este punto de vista se consideran, desde luego las definiciones clásicas (Bourdieu 1986; Coleman 1988) pero también se consideran otras opciones en el modo de articular el *capital social* con el resto de capitales (Brunet y Morell, 1998; Lozares, 2006).

El punto de partida en esta tesis consiste en considerar que el capital social contiene o se compone de un genotipo y de un fenotipo en la línea de Frane y Roncevic (2003). Esta perspectiva no es incompatible con la estructural.

El concepto de *genotipo* recoge la esencia o núcleo del *capital social* que hace referencia a la interacción y la relación como condición necesaria para su emergencia. A partir de tal emergencia relacional se genera la estructura social en la que se diferencia la intensidad y la forma en la que se manifiesta.

La idea de *fenotipo* tiene que ver con un componente externo del *capital social* que recoge el contenido y el contexto en el que se genera. Desde la opción tomada en esta tesis, el *fenotipo* permite el estudio de los mecanismos relacionales que sirven para incidir y configurar las trayectorias laborales en el mercado de trabajo. Es importante recordar que la estructura relacional no consiste sólo en una forma sino que a cada relación le corresponde un contenido en recursos relacionales como pueden ser los económicos, informacionales, etc. (Lozares, 2006). En este sentido se considera pertinente

presentar algunas *distinciones* o *tipologías de capital social* presentes en la literatura. Esta revisión resulta de interés para definir y operativizar los conceptos de *genotipo* y el *fenotipo* del *capital social*. Las *distinciones* o *tipologías sobre el capital social* se establecen a partir de diferentes principios que dan pie a su clasificación.

El primer principio es el de la *intensidad y forma* de las relaciones. Según este criterio se puede establecer diferentes tipos de clasificación: (i) capital social formal e informal; (ii) vínculos fuertes o de unión y vínculos débiles o que tienden puentes; (iii) y por último, capital social hacia dentro o intra y inter o entre grupos.

El segundo principio distingue entre los *niveles de referencia y de análisis*. Con respecto a los *niveles de referencia* puede diferenciarse entre capital social individual y capital social colectivo. En cuanto a los *niveles de análisis* se señalan tres referencias: (i) el del nivel micro centrado en la unidad mínima social como es la persona y sus relaciones directas; (ii) el centrado en un conjunto de personas que constituyen un colectivo vinculado por relaciones dando lugar a una red o nivel mesosocial, propio del mundo asociativo; (iii) y el nivel de las instituciones, ámbitos sociales, organizaciones y estados que constituyen niveles macrosociales.

El tercer principio establece cuatro *perspectivas para su abordaje*: (i) la comunitaria; (ii) la de redes; (iii) la institucional; (vi) y la sinérgica.

Estos principios se pueden considerarse de forma articulada en el estudio de *capital social*.

3.4.1. *El capital social según su intensidad y forma*

La primera clasificación entiende la participación de los individuos en las organizaciones como una forma de *capital social*. La naturaleza de dicha participación varía en función de la estructura. El *capital social formal* se vincula a estructuras jerarquizadas, mientras que el *capital social informal* se asocia a estructuras no jerarquizadas.

En el *capital social formal* (organizaciones, sindicatos, etc.) no pueden presuponerse un conjunto de valores comunes compartidos por todos los miembros (Molina, 1995), pero si éstos se dan, beneficiarán a los individuos

generando ventajas estratégicas y satisfacción de intereses materiales que darán lugar a “redes de solidaridad” (Woolcock y Narayan, 2000). Se hace referencia aquí a contextos institucionalizados.

En el *capital social informal* (reuniones familiares, de amigos, etc.) sí se presupone un conjunto de valores comunes y son determinantes para la construcción de “redes de solidaridad” en términos de apoyo social. En esta tesis se considera principalmente el *capital social informal*. Los datos utilizados para el estudio del impacto de las relaciones en la trayectoria y la inserción laboral son redes entre personas (*alteri*) que nombra un individuo (*ego*) y que pertenecen a ámbitos como el familiar, amical, vecinal, profesional, etc. Estas redes se basan en el conocimiento mutuo y frecuente en el contacto entre ego y sus alteri, y entre los alteri. Con ello se genera una estructura o red en la cual, en mayor o menor medida, los individuos comparten valores e intereses.

La segunda clasificación distingue entre *capital social denso o de vínculos fuertes* (de unión) y *capital social tenue o de vínculos débiles* (que tiende puentes). Esta clasificación proviene de Granovetter (1973). Los *vínculos fuertes* se caracterizan por la frecuencia y proximidad en las relaciones, mientras que en los *vínculos débiles* la frecuencia de interacción es baja o incluso casual y las relaciones son menos próximas.

Cómo ya se ha mencionado (capítulo 2) varios autores han demostrado empíricamente que los *vínculos débiles* pueden operar también como fuente de reciprocidad y puede asociarse a una disimilitud atributiva entre los individuos que interaccionan (Granovetter, 1973, 1974; Requena, 1991; Burt, 2001, 2003). Los psicólogos sociales apuntan que el contacto visual o una breve conversación con un desconocido aumenta la probabilidad de recibir su ayuda en caso de peligro (Putnam, 2003). Este tipo de *capital social* se entiende como una forma de integración del individuo en la sociedad, ya que le permite acceder a contextos que van más allá de su entorno inmediato. Sin embargo los *vínculos fuertes* son fuente de cohesión, ya que a través de una alta frecuencia y proximidad, ayudan potenciar relaciones entre los individuos que forman parte de una misma red, fortaleciendo a su vez las normas de reciprocidad y confianza que derivan de la estructura.

En esta misma línea Woolcok (2001) añade un matiz relativo a la horizontalidad del vínculo. El autor identifica tres tipos de *capital social*:

Bonding Social Capital que recoge los vínculos entre individuos en situaciones similares u horizontales, como la familia, los amigos cercanos, los vecinos, etc.; *Bridging Social Capital* que abarca una mayor distancia en las relaciones, como amistades o compañeros de trabajo más dispersos, etc.; y *Linking Social Capital* que hace referencia a las relaciones entre personas en situaciones diferentes o relaciones verticales, como individuos que se encuentran fuera de la comunidad, los cuales permiten aprovechar una gama más amplia de recursos disponibles. En esta tesis se consideran dos tipos de capital social, el *Bonding Social Capital* y el *Bridging Social Capital* como referentes y mecanismos de la trayectoria laboral del individuo.

Esta medición se lleva a cabo considerando algunos aspectos complementarios con la clasificación de Granovetter(1973) y de Woolcok (2001). En la tesis interesa identificar *vínculos fuertes y débiles* con las características que comparten ego y alteri (si forman parte de la misma empresa, si tienen el mismo nivel de estudios, etc.). En este sentido se parte de la hipótesis de Granovetter (1973) que sostiene que los *vínculos fuertes o de unión* se dan entre personas atributivamente similares (homofilia), mientras que los *vínculos débiles o que tienden puentes* se dan entre individuos atributivamente diferentes (heterofilia). A esto cabe añadir la distinción de Woolcok (2001) en relación a la horizontalidad de las relaciones. Los dos primeros tipos presentados, *Bonding* y *Bridging*, hacen referencia a relaciones horizontales, mientras que *Linking* abarca las relaciones verticales y de carácter formal. Por este motivo y porque se considera que los datos disponibles se corresponden con la idea de *capital social informal* (redes personales) se ha considerado pertinente equiparar los *vínculos fuertes o de unión* al *Bonding Social Capital* y los *vínculos débiles o que tienden puentes* al *Bridging Social Capital*. De esta manera la tesis se centra en dos tipos de capital social que sirven como aproximación para comprender las dinámicas de interacción en las redes personales. Por por *Bonding Social Capital* se entienden aquellas relaciones fuertes que se dan entre individuos atributivamente similares, mientras que el *Bridging Social Capital* recoge las relaciones de carácter débil que se dan entre individuos atributivamente diferentes.

La tercera clasificación identifica el *capital social hacia dentro o intra* y el *inter o entre grupos*. La diferencia básica entre estos dos tipos radica en los límites y la orientación de las relaciones que se dan en un grupo social. El *capital social hacia dentro o intra* hace referencia a las relaciones orientadas hacia el interior del grupo o miembros de una misma comunidad. Cuando las relaciones van más allá de los límites de la comunidad se trata de *capital social inter o entre* (Putnam, 2003). Esta distinción guarda una importante relación con la que se refiere a vínculos fuertes y débiles, y por tanto con la tipología de capital social que supone el punto de partida en la tesis, *Bonding y Bridging Social Capital*. Lo interesante es que incorpora una dimensión a la definición que se propone en la tesis, a saber, la direccionalidad del capital social. El *Bonding Social Capital* se vincula con la idea de cohesión social en el colectivo en cuestión, mientras que el *Bridging Social Capital* se refiere o se connota más con la idea de integración social, no sólo para el individuo sino también para grupo y su vinculación con otros grupos externos.

3.4.2. Clasificación según los niveles de referencia y de análisis

El *capital social* puede clasificarse según la unidad que se considera poseedora del mismo (Portes, 1998). Bajo este criterio se diferencian dos tipos. El primero considera el capital social como un *atributo individual* que se desprende de las redes de reciprocidad a las que los individuos tienen acceso desde una aproximación microsocia. El segundo tipo lo entiende como un *atributo colectivo* en tanto que es algo propio de la estructura social, desde una concepción meso o marcosocia.

En la primera clasificación el poseedor de capital social es el individuo. Portes (1998) reconoce los beneficios colectivos que se desprenden de la pertenencia a un grupo, pero la esencia del *capital social* reside en lo individual como unidad poseedora del mismo.

En la segunda clasificación, el capital social es de naturaleza colectiva pero con incidencia en la acción de los individuos. Portes (1998) pone de manifiesto las funciones de control social que poseen las instituciones y por tanto de su capital social y mecanismos, de los cuales los individuos pueden participar o aprovecharse en mayor o menor grado. Los mecanismos por los

cuales inciden las instituciones sobre los individuos pueden catalogarse en tres tipos de fuentes de capital social: el capital social como fuente de control social, de apoyo familiar y de beneficios a través de redes extra-familiares. Esta segunda clasificación que entiende el capital social como un atributo colectivo se acomoda a las definiciones de Bourdieu (1986), Coleman (1988) y Putnam (1993, 2002). Como ya se ha remarcado estos autores argumentan que además del beneficio individual, existen formas colectivas de capital social que son propiedad (*ownership*) de las comunidades, colectivos, etc. y que generan por tanto un beneficio colectivo (CEPAL, 2001). La tesis adopta esta concepción. En los procesos de búsqueda y acceso al empleo se tiene en cuenta el capital social individual, pero a su vez se considera como hipótesis básica que las oportunidades derivan también de la propia estructura en la que el individuo se encuentra inmerso.

En la literatura se diferencian tres tipos de *niveles de análisis* del capital social ya mencionados: (i) el del nivel micro centrado en la persona y sus relaciones directas; (ii) el centrado en un conjunto de personas que constituyen un colectivo o nivel mesosocial, propio del mundo asociativo; (iii) y el nivel de las instituciones, ámbitos sociales, organizaciones y estados que constituyen niveles macrosociales. Estos tres niveles de análisis se corresponden con los que ofrece la perspectiva del *Análisis de Redes Sociales* para la medición de las interacciones en la red señalados por Marsden (1990): (i) el nivel egocentrado o individual; (ii) el nivel de subgrupos o subestructuras; (iii) y el nivel estructural o entendiendo la red como un sistema.

El primer nivel, el capital social centrado en la persona (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988) concibe el capital social como elemento inherente a la persona, es decir, este deriva de la cantidad y calidad de las relaciones las cuales vienen en gran medida determinadas por la clase social.

El segundo, el capital social centrado en el colectivo o subgrupos de una red. Un referente de este nivel de análisis es Putnam (1993, 2002). Éste autor, a través de la elaboración de diversos estudios asocia la generación de redes de entidades y organizaciones cívicas con el desarrollo económico.

Por último, el capital social macro o entendiendo la red como un sistema, pone el énfasis en las propiedades de la red, en las cuales residen los recursos. Un ejemplo de éste uso del término son los “agujeros estructurales”

(Burt, 2001, 2003) que hace referencia a cómo las relaciones más débiles en la red facilitan a los individuos el acceso a una mayor variedad de recursos, por tanto la estructura de la red será la que determine el grado de capital social (Molina, 2005). Desde la perspectiva del *Análisis de Redes Sociales* podemos decir que cuanto mayor sea el grado de intermediación de un nodo en la red (capacidad de establecer “puentes”) mayor será su capacidad de influencia, lo cual le otorga cierto poder y abre las posibilidades a un mayor nivel de capital social.

3.4.3. *Perspectivas para el tratamiento del capital social*

Woolcock y Narayan (2000) identifican *cuatro perspectivas* desde las cuales se puede abordar el capital social: (i) la comunitaria; (ii) la visión de redes; (iii) la institucional; (vi) y la sinérgica.

En la primera perspectiva o visión, la *comunitaria*, se identifica el capital social con las asociaciones locales como grupos comunitarios, organizaciones de voluntariado, etc. y pone de manifiesto la importancia de la sociedad civil como fuente de capital social. Subyacente a este criterio se da como asentada la bondad inherente del capital social y en consecuencia que sus efectos son positivos para la comunidad. Pero se pueden dar el efecto opuesto en colectivos aislados de tal forma que se puedan generar situaciones conflictivas en lugar de un capital social productivo en términos de cohesivos (Woolcock y Narayan, 2000). Una comunidad cerrada potencia su diferenciación con otras y por tanto, esto puede dificultar la vinculación con miembros de otras comunidades ya que la cobertura de los vínculos queda vetada por la delimitación de la propia comunidad.

Desde la segunda perspectiva, la de *redes*, los lazos comunitarios fuertes y débiles son fundamentales para el análisis y se pone de manifiesto la importancia de disponer de ambos. Los lazos fuertes intracomunitarios proporcionan un sentido de identidad imprescindible para el grupo, pero en los lazos intercomunitarios reside la mayor potencialidad del capital social como generados de recursos. Según Granovetter (1973) esta visión da cuenta de las ventajas y las desventajas del capital social. En palabras de Woolcock y Narayan:

“[En relación a los lazos intercomunitarios]...que traspasan divisiones religiosas, étnicas, de clase, género y estatus socioeconómico, aquellos fuertes lazos horizontales pueden prestarse para la satisfacción de intereses sectarios o personales.” [Woolcock y Narayan, 2000: 229]

Lo importante es el equilibrio entre los dos tipos de relaciones que es la situación más eficiente (Putnam, 2002). En palabras del autor:

“Unos lazos fuertes con amigos pueden garantizarnos un caldo de pollo si caemos enfermos, pero los vínculos débiles con conocidos distantes tienen más probabilidades de proporcionarnos pistas para conseguir un nuevo trabajo. Desde un punto de vista colectivo, el objetivo del capital social que necesitamos depende de la escala de los problemas a los que nos enfrentamos” [Putnam, 2002: 490-491]

Uno de los autores más representativos de esta perspectiva es Burt (2000), que reafirma esta idea y expone que serán los mecanismos de la red los que nos definan la mejor manera de conectarnos.

La tercera perspectiva es la *institucional*. Ésta sostiene que la fuente de creación de las redes comunitarias y de la sociedad civil es el contexto político, legal e institucional. El capital social se concibe como resultado de un contexto institucional concreto en el cual interaccionan los individuos. Las investigaciones desde la perspectiva institucional apuntan en dos direcciones. La primera pone el énfasis en el rol del Estado para el buen desarrollo de los programas locales. La segunda se centra en el desarrollo económico desde una visión macroeconómica.

La última perspectiva es la *sinérgica*. Esta apuesta por la integración de la visión *institucional* y la de *redes* para el estudio de las sinergias que estimulan la creación de capital social (alianzas profesionales, relaciones inter e intra burocracias estatales y actores de la sociedad civil). En la visión *sinérgica* se distinguen tres orientaciones para el análisis. La primera es la identificación de la naturaleza y el alcance de las relaciones comunitarias y cómo éstas interactúan. La segunda se centra en fomentar las relaciones sociales a través de estrategias institucionales. La tercera y última, considera

en qué medida los efectos positivos del capital social pueden compensar los negativos.

La perspectiva adoptada en esta tesis es la *sinérgica*, ya que permite analizar cómo interacciona la estructura institucionalizada del mercado de trabajo segmentado con las redes de los trabajadores como mecanismos para la configuración de su trayectoria laboral.

3.5. La cohesión social y la integración social como mecanismos relacionales

Este apartado tiene como objetivo relacionar algunos conceptos que se han evidenciado en este capítulo. En la tesis se parte del *Interaccionismo estructural* y de la concepción del *capital social* como un recurso que se genera en la interacción y da lugar a oportunidades que coexisten en la estructura social en la que los individuos están inmersos. En esta línea, a continuación se definen los conceptos de *cohesión social* e *integración social* poniendo el énfasis en la direccionalidad de las relaciones.

En la literatura revisada hasta el momento sobre capital social y redes se ha ido poniendo de manifiesto la importancia de establecer las delimitaciones de los grupos que forman una estructura para el estudio de los diferentes tipos de capital social. Estos grupos previamente delimitados son el objeto imprescindible para el estudio de la cohesión y la integración. Autores como Bourdieu (1986) señalan la importancia de la cohesión en colectivos previamente definidos a través del conjunto de normas y reconocimiento mutuo que se dan entre los miembros de la comunidad, fortaleciendo así su estructura interna y por tanto su cohesión también interna.

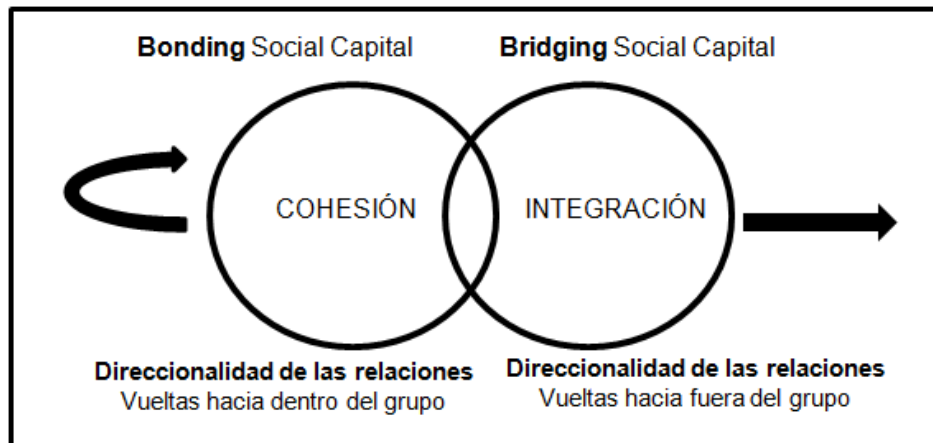
Otros autores como Granovetter (1973, 1974) o Burt (2001), recogen en sus investigaciones sobre el ámbito laboral esta alusión a la cohesión vinculada a las relaciones de carácter fuertes e incorporando a su vez la tendencia hacia la similitud atributiva que se da en este tipo de relaciones. Esta similitud atributiva, en términos de homofilia, deriva de un conjunto de estrategias que generalmente son de carácter no intencionado y que tienen que ver con la reducción de los costes emocionales que implica esta similitud. El hecho de que los individuos compartan determinadas características o atributos les

proporciona tranquilidad en sus relaciones puesto que aumentan las expectativas de confianza depositada en los otros, la cual tiene su origen en la identificación, etc. (Lozares y Verd, 2010). Estas estrategias y/o procesos de interacción dan lugar a las relaciones de carácter fuerte o *Bonding Social Capital*, las cuales son de carácter intra grupos y dan lugar a formas estructurales de carácter cohesivo.

En esta línea, se trabaja el concepto de cohesión en la tesis. La *cohesión social* se entiende como la *forma* en la que se distribuyen las relaciones de tipo *Bonding* que se dan entre un grupo definido de individuos (Lozares y Verd, 2010; Lozares *et al.*, 2010). Se trata de relaciones hacia dentro del grupo de diverso contenido, de apoyo, informacional, etc. En este sentido cada *contenido* da lugar a una red con diferentes niveles de cohesión y por tanto con una estructura o *forma* determinada. De esta manera la *cohesión social* puede entenderse como un *mecanismo relacional* que ayuda a comprender las dinámicas de interacción que presenta la estructura interna de un grupo.

Así como la cohesión se vincula con el *Bonding Social Capital*, la *integración social* hace referencia al *Bridging Social Capital*. De la misma manera que la cohesión, la *integración social* se entiende desde el punto de vista reticular como la *forma* que presenta la estructura de un grupo en la que se dan relaciones débiles y/o hacia fuera del grupo. Estas relaciones débiles tienden a darse entre individuos o grupos que presentan características atributivas diferentes, produciéndose pues el fenómeno *heterofílico*. Se trata de relaciones que tienden puentes entre colectivos sociales y que dependen del *contenido* de esas relaciones. La *integración social* funciona como *mecanismo relacional* para entender las dinámicas externas de interacción presentando diferentes grados según la presencia de *Bridging Social Capital*. En la Figura 6 se representa la vinculación entre los elementos expuestos.

Figura 6. Tipos de capital social y mecanismos relacionales en conjuntos definidos.



Fuente: Elaboración propia.

Se articulan de esta manera los *mecanismos relacionales* de cohesión e integración social con los tipos de *capital social* y la *homifilia*. Esto supone la articulación de la perspectiva relacional con la perspectiva atributiva para el estudio de la influencia mutua del capital social y la trayectoria laboral.

3.6. El Análisis de Redes Sociales

La perspectiva del *Análisis de Redes Sociales* proporciona a esta tesis uno de los ejes teórico y metodológico para conceptualizar y medir de forma empírica las relaciones. Este enfoque, en la línea del *Interaccionismo Estructural* (Lozares y López-Roldán, 2012), ha supuesto una forma particular de entender y describir la estructura social (Molina, 2001).

Sus orígenes se remontan a diversas disciplinas, como la antropología, la sociología, las matemáticas o la ciencia política, por mencionar algunas. Sus influencias principales son: la sociometría, los estudios antropológicos de Harvard y Chicago durante los años 30 y la Escuela de Manchester (Lozares, 1996; Molina, 2001).

Autores como Scott (2000)²⁴ identifican las primeras influencias en la *psicología de la Gestalt* de los años veinte y posteriormente, los autores considerados más influyentes son Kurt Lewin, Jacob Moreno y Fritz Heider,

²⁴ Para un recorrido histórico más completo sobre el Análisis de Redes Sociales consultar Scott (2000).

también desde el ámbito de la psicología. Estos autores se interesan por representar las relaciones sociales de los pequeños grupos a través de diferentes métodos. Kurt Lewin funda el *Research Center* en el *Massachusetts Institute of Technology*, el cual se constituirá como uno de los principales centros de investigación sobre percepción social y estructura de grupos. Moreno (1962) desarrolla la sociometría como paradigma y los sociogramas como herramienta de estudio de las relaciones. Por último, en los años cuarenta, Heider (1946) propone la idea de red de relaciones interpersonales en equilibrio.

De la mano de los investigadores de Harvard y Chicago, como el antropólogo W. Lloyd Warner y el psicólogo social Elton Mayo, llegan como referentes los estudios *Hawthorne*, llevados a cabo durante los años veinte en la Western Electric Company de Chicago. Estos estudios aportan un elemento esencial al enfoque de redes, a saber: el uso de los sociogramas para la identificación de subgrupos altamente cohesivos o *cliques*. En esta línea, durante los años treinta Warner desarrolla su estudio sobre la comunidad del sur de los Estados Unidos conocida como *Yankie City*, en el cual combina la observación con la representación de sociogramas desde una perspectiva antropológica. Estos estudios fueron recogidos por George Homans en los años cuarenta representando el primer punto de intersección entre las diferentes corrientes. Cabe destacar también a autores como Barnes o Bott que estudian las comunidades vecinales y familiares.

La Escuela de Manchester con autores como John Barnes, Clyde Mitchell y Elizabeth Bott, dan un giro al estudio de los sociogramas, enfatizando el conflicto y el cambio en lugar de la cohesión y la integración en la cual se centraban los estudiosos de Harvard. Los años setenta representan un momento de importante desarrollo del para el *Análisis de Redes Sociales*, tanto en sus planteamientos teóricos como metodológicos. Entre los años setenta y ochenta se identifican algunas de las aportaciones más relevantes desde el ámbito de la sociología, con autores como James S. Coleman, H. C. White, M. S. Granovetter, por mencionar a algunos.

El *Análisis de Redes Sociales* se centra en la interacción como unidad de análisis y hace posible la representación y medición de las estructuras compuestas por los elementos que interaccionan (pueden ser personas,

asociaciones, etc.) o *nodos* (Lozares, 2003; Molina, 2001). Desde su *vertiente metodológica* se han elaborado un conjunto de indicadores estadísticos (Borgatti *et al.*, 1998; Hanneman, 2001) que permiten la medición de las redes a diferentes niveles. Marsden (1990) identifica los tres ya mencionados (apartado 3.4.2). El *nivel egocentrado* que permite el estudio de la red desde cada uno de los nodos que la componen poniendo el énfasis en la posición que el nodo ocupa en estructura y las características relacionales que de ella se desprenden. El segundo nivel abarca el estudio de la red desde un *nivel intermedio*, es decir, considerando los subgrupos o subgrafos que se forman en la red. Por último, el tercer nivel se centra en el estudio de la red en su totalidad, como *entidad o sistema*, facilitando el análisis comparativo de diversas redes. De esta manera el enfoque permite avanzar en la renovación de la teoría social (Lozares, 2006) superando la dicotomía entre individuo-estructura (Molina, 2004). Las características atributivas adquieren aquí un tratamiento secundario, aunque son de gran interés para comprender la organización de la estructura de la red.

Continuando en su *vertiente metodológica*, se considera que esta perspectiva permite combinar elementos cualitativos (visualización de las redes que se forman a partir del vínculo que se establece entre personas, organizaciones, etc. y su fuerte componente conceptual) con los cuantitativos (cuantificación de las posiciones que estas personas, organizaciones, etc. ocupan en la red a partir de indicadores específicos). Este aspecto resulta fundamental para articular los dos enfoques metodológicos en el diseño mixto elaborado en la tesis (capítulo 5).

En cuanto a su *vertiente teórica*, el análisis de redes se basa en el *Interaccionismo Estructural* y en la concepción *holística*²⁵ que lo caracteriza.

Desde esta aproximación las redes adquieren una importancia funcional en tanto que realidades estructuradas y estructuradoras de los procesos sociales (De Federico, 2009). En este contexto la *red* se constituye a partir de una relación definida que genera vínculos (de carácter simétrico o recíprocos, o

²⁵ El holismo hace referencia a la integración de los elementos observados en tanto que el todo supone más que la simple suma de las partes.

de carácter asimétrico) por los cuales interaccionan un conjunto de nodos dando lugar a la estructura relacional (Lozares, 2008).

En el marco de la perspectiva se conciben dos aproximaciones para estudio de las redes que implican a su vez un tratamiento metodológico diferente, estas son: la *sociocéntrica* y la *egocentrada* (Molina, 2005, 2007). La configuración de una u otra deriva del origen por el cual se construye la red. Desde la *aproximación sociocéntrica* se hace referencia a aquellas redes compuestas por un conjunto definido de nodos. Estas redes se forman a partir de la aplicación de dos criterios: un *criterio realista* por el cual se da una delimitación del conjunto de nodos que forman la red (como pueden ser el conjunto de alumnos que forman un aula, etc.); y un *criterio nominalista* que recoge la naturaleza o contenido de la relación que formará la estructura de la red (quién conoce a quién, a quién le contarías un secreto, a quién prestarías dinero, etc.). En la *aproximación egocentrada* se incluyen aquellas redes caracterizadas por un *punto de anclaje* que es un individuo o *ego*. Este nombra a través de un sondeo atómico cerrado²⁶, a un número determinado de contactos (Molina, 2007) a partir de un *criterio nominalista* en el cual se basa el vínculo que forma la red (pregunta generatriz o generador de nombres).

Algunos estudios realizados sobre redes personales o egocentradas (Fischer, 1982; Grossetti, 2002; De Federico 2009) argumentan que éstas permiten identificar regularidades en las estructuras de interacción a través de lo que perciben los individuos entrevistados (*egos*), pero además permiten un estudio sistemático sobre las posiciones y roles que ocupan los individuos en la estructura relacional.

Es desde esta segunda aproximación, la *egocentrada*, desde la cual se parte en la tesis para el estudio de las relaciones.

Para el estudio de las redes y del capital social han de considerarse dos elementos, su *contenido* y su *forma* (Lozares, 2008).

²⁶ Este tipo de sondeo tiene que ver con un proceso por el cual el individuo va nombrando a sus contactos en relación a los diferentes ámbitos de su vida tal y como estos se le van representando en la memoria. Generalmente, y para facilitar los análisis posteriores, en las redes personales o egocentradas al individuo se le pide un número concreto de contactos, en este sentido se trata de un sondeo cerrado.

El *contenido* hace referencia a la conceptualización sociológica utilizada que tiene que ver con la naturaleza de la interacción. Este contenido puede situarse en campos diferentes, los cuales marcan la naturaleza de la interacción, como el económico, el social, el cognitivo, el de apoyo mutuo, etc. (Lozares, 2006). La *forma* de la red da lugar a su expresión gráfica. Esta hace posible la observación de la red y facilita la medición de la estructura, en relación a las posiciones, los puentes, las centralidades, las estructuras internas o subgrupos, etc. Estos dos elementos resultan centrales para la perspectiva del *Análisis de Redes Sociales*.

PARTE 2

**El modelo de análisis. Tratamiento de la información y medición de los
conceptos clave**

CAPÍTULO 4. El marco teórico y conceptual y las hipótesis

Hasta el momento han sido presentados los capítulos que hacen referencia al *marco teórico general* en el cual se han expuestos las diversas concepciones desde las aproximaciones tanto teóricas como metodológicas que se han centrado en el estudio del capital social y su impacto en la inserción y las trayectorias laborales, al igual que las revisiones pertinentes sobre las definiciones de los principales conceptos utilizados. En cada uno de los capítulos se ha ido apuntando el posicionamiento a partir del cual se desarrolla esta tesis. Pero con el fin de poner orden y simplificar las aportaciones teóricas y metodológicas principales aquí utilizadas, en el presente capítulo se recogen los aspectos fundamentales sintetizados y articulados en lo que se pueden denominar “*El marco teórico y conceptual y las hipótesis*”. Supone como tal, el núcleo teórico y la presentación de las hipótesis a validar que pueden conllevar algún grado de innovación conceptual y metodológica con respecto a otras aproximaciones y/o autores.

El presente capítulo se compone de cinco apartados. El primero consiste en la articulación de los tres pilares teóricos de la tesis, a saber: la estructura del mercado de trabajo, el estudio de la inserción y las trayectorias laborales y las teorías sobre el capital social (apartado 4.1). En el segundo apartado se expone la justificación, interés y actualidad de la temática de la tesis tanto teórica como metodológica (apartado 4.2). El tercer apartado recoge la pregunta de investigación sobre la temática de estudio en general y la vinculación entre los conceptos clave (apartado 4.3). En el cuarto apartado se presentan los objetivos generales y específicos que orientan la investigación (apartado 4.4). Finalmente, el quinto apartado recoge la hipótesis general y las hipótesis específicas que vinculan los principales conceptos teóricos desarrollados (apartado 4.5).

4.1. La articulación y vinculación de pilares teóricos que fundamentan la tesis

Los pilares o ejes teóricos que constituyen el punto de partida de la tesis son principalmente tres: (i) las teorías sobre el mercado laboral que

contextualizan el objeto de estudio; (ii) Las aproximaciones del *Atributismo Estructural* y el *Interaccionismo Estructural* que constituyen un encuadre teórico-metodológico genérico acerca de la concepción de los hechos y fenómenos sociales. Dicho encuadre es pertinente para vincular la concepción del capital social, la *Teoría y Análisis de Redes Sociales* y la aproximación a la inserción y la trayectoria laboral desde varios enfoques teóricos; (iii) las teorías sobre capital social vinculado, en la presente tesis, a la *Teoría y Análisis de Redes Sociales*.

En lo que sigue de este apartado se van presentando cada uno de estos pilares y su articulación. Será de manera escueta pues el desarrollo de cada uno de ellos ha sido ya expuesto en los capítulos anteriores.

Antes de abordar la articulación entre el capital social, la inserción y la trayectoria laboral es necesario dar cuenta de la perspectiva en que se aborda el mercado de trabajo.

4.1.1. *La perspectiva desde la que se aborda el mercado de trabajo*

Pueden diferenciarse dos concepciones desde las cuales se aborda en la tesis la estructura del mercado de trabajo como contexto de estudio. Ambas se contraponen al enfoque neoclásico que considera la existencia de un único mercado y un contexto de igualdad de oportunidades razonadas desde la teoría del capital humano (Schultz, 1961; Becker, 1964; Mincer, 1974).

La primera concepción es la *perspectiva del mercado de trabajo segmentado*, concretamente, la visión de la *escuela institucionalista*. Desde esta perspectiva las estrategias de los empleados para la búsqueda de estabilidad y promoción están constreñidas por las dinámicas y determinantes generales de la estructura segmentada del mercado de trabajo (Toharia, 1983; Piore y Sabel, 1990; López-Roldán, 1994; Gualda, 2006; De Alós-Moner, 2008; Posso, 2010) sin dejar de lado las diferencias que provienen de la variedad de temporalidades que origina su flexibilidad (Prieto *et al.*, 2008). Desde esta orientación se entiende que el mercado de trabajo no es único y que los individuos no disponen de información perfecta. Las estrategias empresariales del lado de la demanda, variables según sector o tamaño de empresa, generan una estratificación o segmentación del mercado de trabajo y en relación a los

puestos que ocupan los empleados. Partiendo de la revisión sobre la *teoría dual del mercado* (Piore, 1975; Doeringer y Piore, 1983), este se considera estructurado en tres segmentos. En el primero, el segmento superior, se incluyen las ocupaciones de profesionales o técnicos y directivos cualificados (trabajadores de cuello blanco) caracterizadas por la promoción, altos salarios y cierta autonomía en su trabajo. En el segundo, el segmento inferior, se encuentran los puesto de trabajo manuales (trabajadores de cuello azul) caracterizados por la estabilidad, y con menor autonomía en el empleo. Finalmente, el segmento considerado secundario, incluye las ocupaciones vinculadas a situaciones de inestabilidad, precariedad, rotación y sometidos a un control y disciplina laborales. La consideración de una estructura de mercado de trabajo segmentada, permite partir de un modelo sencillo en su concepción de tres segmentos, para incorporar las restricciones y condicionantes que vienen del lado de la demanda y constriñen las oportunidades de la oferta.

Además se tienen en cuenta otras variables que se introducen en el modelo y que actúan desde el lado de la oferta de la fuerza de trabajo, a saber: el género, la edad o el origen (autóctonos-inmigrantes), interactuando en los distintos ámbitos de la vida. La segmentación del mercado de trabajo se entiende como un proceso dinámico que se redefine a lo largo del tiempo y que genera diferenciación social incidiendo en la biografía laboral y por tanto en la vida de los empleados (Prieto *et al.*, 2008). Desde el punto de vista laboral se ha destacado la existencia de puertos de entrada que facilitarían para determinados segmentos los procesos de movilidad y calidad del empleo, frente al bloqueo que representaría para otros empleados la imposibilidad de escapar del segmento secundario.

La segunda concepción del mercado de trabajo es la *estructural*. El mercado de trabajo es concebido como un entramado social que proviene de la interacción entre individuos y oportunidades en función de situaciones, estrategias y recursos puestos en juego por diferentes actores, y a su vez, las posiciones que éstos ocupan en la estructura se entienden como una fuente de recursos para nuevas interacciones (Canteros y Espinoza, 2001).

4.1.2. La aproximación a la trayectoria laboral

La *trayectoria* o *itinerario* equivale a la *construcción biográfica* del individuo marcada por su experiencia de vida. Dicha *trayectoria* es el resultado tanto de estrategias y recursos del individuo como de las oportunidades y constricciones del mercado laboral. Esta se entiende como un proceso temporal desde la aproximación del *ciclo de vida* que recoge la secuencia de acontecimientos y experiencias que va adquiriendo el individuo a lo largo de su vida (Runyan, 1982; Elder, 1985; Mortimer y Shanahan, 2003). En el marco de un modelo temporal que implica la idea de proceso la *trayectoria laboral* se define como una sucesión de acontecimientos y cambios de posiciones que el individuos va experimentando en el mercado de trabajo, los cuales incorporan a su vez la consideración del resto de ámbitos como el familiar, la residencia, el educativo y el profesional (Godard, 1998). Esto permite considerar las diversas sinergias que pueden darse entre ellos, y especialmente la vinculación entre lo laboral y lo familiar (Carrasquer et al., 1998; López-Roldán y Lozares, 2007). Esta concepción de *trayectoria laboral* permite identificar las *transiciones* que recogen cambios que se suceden en un breve periodo de tiempo y que son comunes a todos los individuos. También se recogen los *puntos clave* o de *inflexión* como son los momentos de ruptura biográfica (Verd et al., 2009) que se producen durante el largo periodo de tiempo que constituye la *trayectoria laboral*.

La *inserción laboral* se entiende como la parte inicial de la trayectoria e implica también una dinámica temporal configurada por las experiencias y conocimientos que van adquiriendo los individuos. A su vez supone un proceso en el que la fecha del primer contrato, la edad de acceso al empleo y la adecuación entre cualificación y empleo servirán como identificadores de la calidad de la misma. De forma operativa, la *inserción laboral* puede suponer los dos primeros años de contacto con el mercado de trabajo. Este periodo se establece teniendo en cuenta que uno de los colectivos estudiados en la tesis es el de la población inmigrante, además del colectivo de autóctonos. En la población inmigrante es frecuente no captar la inserción de la misma manera ya que generalmente durante el primer año de llegada al país de acogida tienden a permanecer el mismo sector de actividad.

Para la construcción de las *trayectorias laborales* y la identificación de la *inserción laboral* en la tesis se parte de un análisis de carácter exploratorio, no obstante se consideran algunas tipologías elaboradas por otros autores como Spilerman (1977), Sandoval y Arellano (2005) y Mauro y Yáñez (2005).

A su vez se considera el impacto de las relaciones o contactos adquiridos durante la trayectoria. Estas son identificadas como *puntos clave* o de *inflexión* que indican los cambios laborales debidos a la influencia de las relaciones en forma de nuevas oportunidades de empleo.

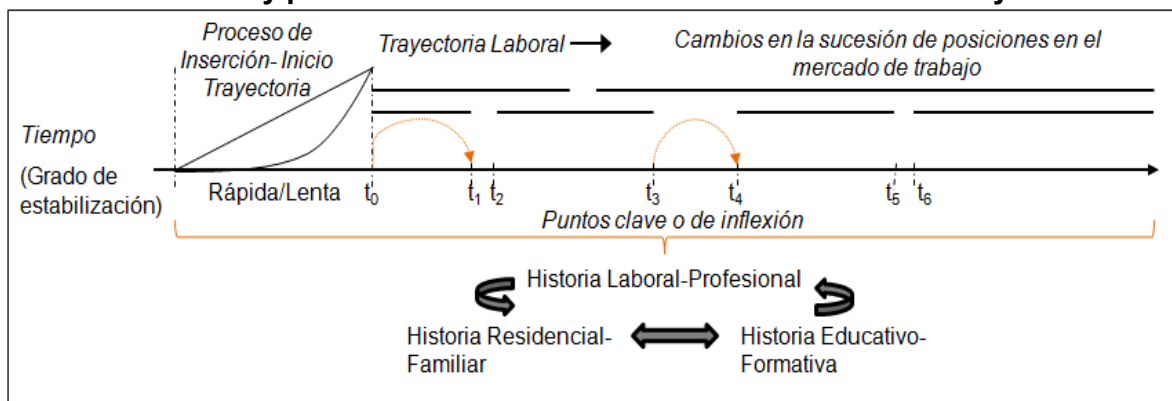
En el proceso de la trayectoria laboral se consideran dos tipos de movilidad. La primera es la *movilidad vertical*, que recoge los cambios ascendentes y descendentes en la categoría profesional, y la segunda es la *movilidad intrageneracional*, que recoge estos cambios en diversas generaciones.

La información de carácter cualitativo es fundamental para identificar los *puntos clave* o de *inflexión* debidos a las relaciones y para dar indicios de la *movilidad intergeneracional* como elemento complementario.

En la Figura 7 se muestra el recorrido de la inserción y de la *trayectoria laboral* haciendo énfasis en la estabilización temporal de las mismas. En el proceso de *inserción laboral* se representan dos variantes: una en forma de recta como inserción gradual hasta la estabilidad; y la otra en forma de curva de ascenso exponencial, la cual supone un inicio lento que va aumentando hasta llegar a la estabilidad. En cuanto a la *trayectoria laboral* se muestran las entradas y salidas al mercado de trabajo marcadas por los *puntos de inflexión*. Los momentos de desempleo no se cuantifican²⁷. También se consideran el resto de ámbitos de la vida del individuo como determinantes en el proceso de trayectoria.

²⁷ Los momentos de desempleo no son cuantificados en esta tesis ya que se pone el énfasis en la estabilización del proceso de la trayectoria. Para contemplar este aspecto se considera un indicador dinámico que recoge la “seguridad contractual”, es decir, el porcentaje de tiempo que un individuo se encuentra con contrato indefinido a lo largo de su trayectoria laboral.

Figura 7. Representación de la definición del concepto de trayectoria e inserción laboral. Ámbitos y procesos de estabilización en la dinámica de la trayectoria



Fuente: Elaboración propia.

El marco general del estudio de las trayectorias laborales es el mercado de trabajo Español y Catalán.

4.1.3. Las perspectivas del capital social adoptadas

4.1.3.1. Forma vs. Contenido

Tal y como se ha señalado precedentemente el *capital social* se concibe en la tesis desde una *perspectiva estructural*, es decir, como un recurso vinculado la posición de los individuos y colectivos en una red de relaciones que proviene del resultado de las interacciones en la línea genérica de Bourdieu (1986) y Coleman (1988) y más específicamente en la de Granovetter (1973), Burt (2001), Lin (2001) Lozares (2006), Woolcock y Nayan (2000) y Portes (1998). Así pues el *capital social* es interpretado en esta tesis como los recursos propios a la situación en la red que son activos o potenciales, considerados a su vez como individuales y colectivos. Los contenidos de estos recursos pueden ser varios: informacionales, normas o valores y obligaciones de reciprocidad basadas en la confianza mutua o de otros contenidos vinculados a la red. En este sentido al hablar de capital social hace referencia a una *forma* y un *contenido* (Lozares, 2006).

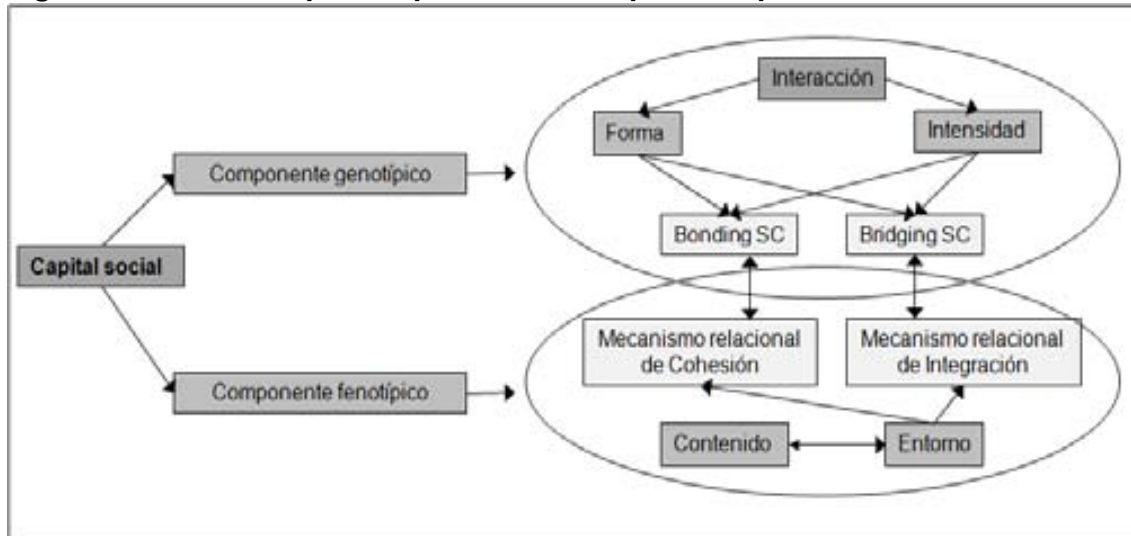
4.1.3.2. Genotipo vs. Fenotipo

Se asume también la diferenciación establecida por los autores Frane y Roncevic (2003). Estos identifican dos componentes que constituyen el *capital social* que tienen que ver con su *forma* y *contenido* y son: un *genotipo* y un *fenotipo*. El *genotipo* representa el componente nuclear o genético del *capital social* y la *forma* e intensidad es su expresión o manifestación. El núcleo es la dinámica de la interacción, ya que es la condición necesaria para la existencia del *capital social*. Y las diferentes formas e intensidades del mismo se constituyen por los dos tipos de capital social estudiados en la tesis, el *Bonding Social Capital* y el *Bridging Social Capital*. El *fenotipo* hace referencia a la naturaleza del recurso, es decir, al *contenido* y *entorno* o contexto de su aplicación. Este *contenido* tiene que ver en este caso con la información o apoyo vinculados a las oportunidades laborales. Otro aspecto del *fenotipo* es el conjunto de formas que toma la estructura social (*entornos*) en tanto que modos y *mecanismos de cohesión social e integración social*.

En este sentido el *genotipo* más el entorno en el que se produce, es decir, el *fenotipo*, dan lugar a un *capital social* de una naturaleza determinada, en el caso que nos ocupa en esta tesis, a las relaciones o contactos que generan estructuras o redes de las cuales se desprenden los recursos y oportunidades para la búsqueda y el acceso al empleo.

4.1.3.3. Las expresiones reticulares del capital social consideradas en la tesis: Bonding vs. Bridging

Dichas formas se resumen en la Figura 8 donde se presenta la vinculación entre los componentes y los elementos que configuran el *capital social*.

Figura 8. Elementos que componen el concepto de capital social

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 8 expresa la vinculación entre el *genotipo* y el *fenotipo* que componen el *capital social* y las dos formas en que se visibiliza y distribuye desde el punto de vista reticular, el *Bonding Social Capital* y *Bridging Social Capital*. Estos dos tipos de capital social recogen la *intensidad* y *forma* en que se dan las interacciones. Los *Bonding* son formas reticulares que expresan las relaciones que se dan entre los agentes que configuran un colectivo. Estos son más o menos intensos en función de su densidad. Una densidad fuerte acostumbra a corresponderse con contenidos de naturaleza fuerte en el colectivo, como son las relaciones expresivas, y van sujetos a un elemento atributivo en términos de homofilia (Lin, 2001), es decir, se dan entre individuos o colectivos atributivamente similares. Los *Bridging* son formas de distribuirse y estructurarse las relaciones que se dan entre entidades de colectivos diferentes. Por tal razón son relaciones más instrumentales que en el 'argot' de las redes y de Granovetter (1973) se llaman débiles y actúan como puentes hacia otros colectivos. En términos atributivos recogen la idea de heterofilia (Lin, 2001) es decir, las relaciones se dan entre individuos atributivamente diferentes.

El capital social tipo *Bonding* se vincula a aquellos entornos más cohesivos en los que opera el *mecanismo de cohesión social* (Lozares y Verd, 2010; Lozares *et al.*, 2010). Mientras que el capital social tipo *Bridging* se asocia a los entornos menos cohesionados y por tanto de integración, en el cual opera el *mecanismo de integración social*. En el marco de esta tesis

ambas forma de capital social son importantes pues pueden configurar deferente tipos de trayectorias laborales.

En este punto se definen los *mecanismos relacionales* de cohesión social e integración social.

El *Bonding Social Capital* permite hacer operativo el *mecanismo relacional de cohesión social* (Lozares *et al.*, 2011). La cohesión social es la forma de la estructura que hace referencia a la situación en la cual en un grupo previamente definido, los individuos interactúan a través de vínculos que están dirigidos hacia el interior de su grupo.

A través de *Bridging Social Capital* se hace operativo el *mecanismo relacional de integración social*. En situación de integración y previamente definido un colectivo determinado, las interacciones entre los individuos que lo constituyen están dirigidas hacia el exterior del colectivo.

4.1.4. Dos aproximaciones al capital social asumidas en la tesis con respecto a las trayectorias laborales

4.1.4.1. Formas de capital social, inserción y trayectorias labores

En los capítulos teóricos se ha hecho una distinción entre dos concepciones del *capital social*: desde la aproximación del *Atributismo Estructural* y desde el *Interaccionismo Estructural* (Lozares y López-Roldán, 2012).

Como se ha afirmado el *Atributismo Estructural* clasifica a los individuos mediante el uso variables sociales lo que facilita el estudio de diferentes situaciones tanto en el mercado laboral como en las trayectorias laborales en función de los atributos de los individuos. Los atributos en tanto que recursos atribuibles a un individuo o colectivo pueden ser una expresión apropiada de *capital social*. El *Interaccionismo Estructural* se basa en la interacción como base de la generación de las estructuras relacionales. En este sentido se acopla y supone una visión reticular del *capital social*.

Desde la aproximación atributiva se define y operativiza el concepto de *trayectoria laboral* y de *inserción laboral*, a través de variables que recogen los cambios en las posiciones que ocupan los individuos en el mercado de trabajo.

Cabe destacar que en un primer contacto con el estudio de las trayectorias y el capital social (ámbito español, capítulo 5 y 7) se han trabajado algunos indicadores atributivo-relacionales sobre este último basados en el tratamiento de Requena (2004).

4.1.4.2. Un equilibrio entre las gormas del capital social en la inserción y trayectorias labores

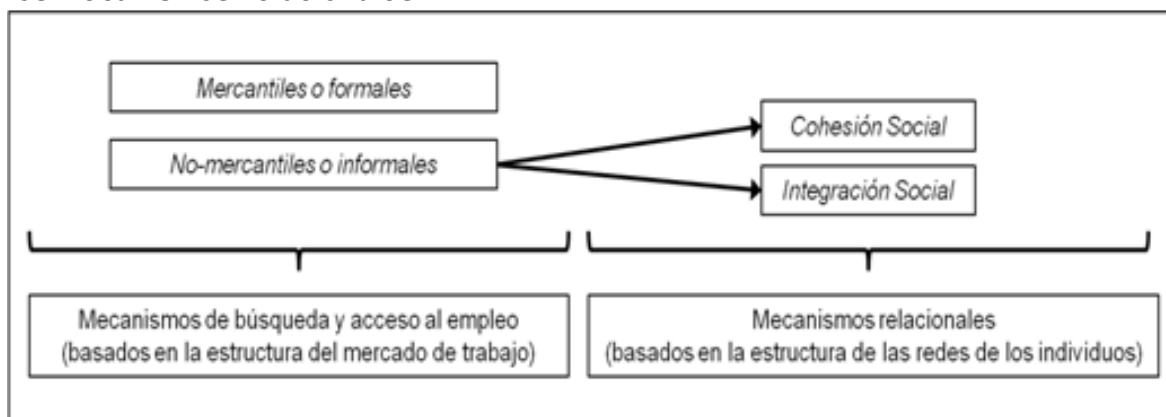
La posición que se adopta en la tesis es la de una complementariedad y articulación entre las dos aproximaciones del *Atributismo Estructural* y el *Interaccionismo Estructural* para el estudio de la influencia mutua entre el *capital social*, la *inserción* y la *trayectoria laboral*.

La importancia de las relaciones o el *capital social* en relación a la *trayectoria laboral* radica en facilitar los cambios de posiciones en forma de nuevas oportunidades laborales. Además, durante el proceso temporal y dinámico que constituye la trayectoria se van acumulando recursos que pueden ser causa o pueden explicar los cambios que se producen a la trayectoria. El peso de las variables categóricas se ha tratado a partir de Requena (2004), Miret *et al.* (2008a, 2008b), Toledo y Bastourre (2006) y Miguélez *et al.* (2011) diferenciando dos conjuntos: (i) las variables sociodemográficas de la fuerza de trabajo; (ii) y las características del entorno laboral. Esta clasificación resulta fundamental para la construcción empírica de la trayectoria laboral.

Algunos indicadores o variables atributivas, tal y como se ha revisado en el marco teórico general, pueden entenderse como indicadores “*proxy*” de capital social (Toledo y Bastourre, 2006) dada su naturaleza de ser recursos más cohesionadores y por tanto con más capacidad de incidir en los procesos de *inserción laboral*.

En este punto se vinculan se vinculan en la Figura 9 los *mecanismos relacionales de cohesión social e integración social* con los *mecanismos no-mercantiles*, ya que estos hacen referencia al impacto de las redes para la búsqueda y el acceso al empleo.

Figura 9. Vinculación entre los mecanismos de búsqueda y acceso al empleo y los mecanismos relacionales

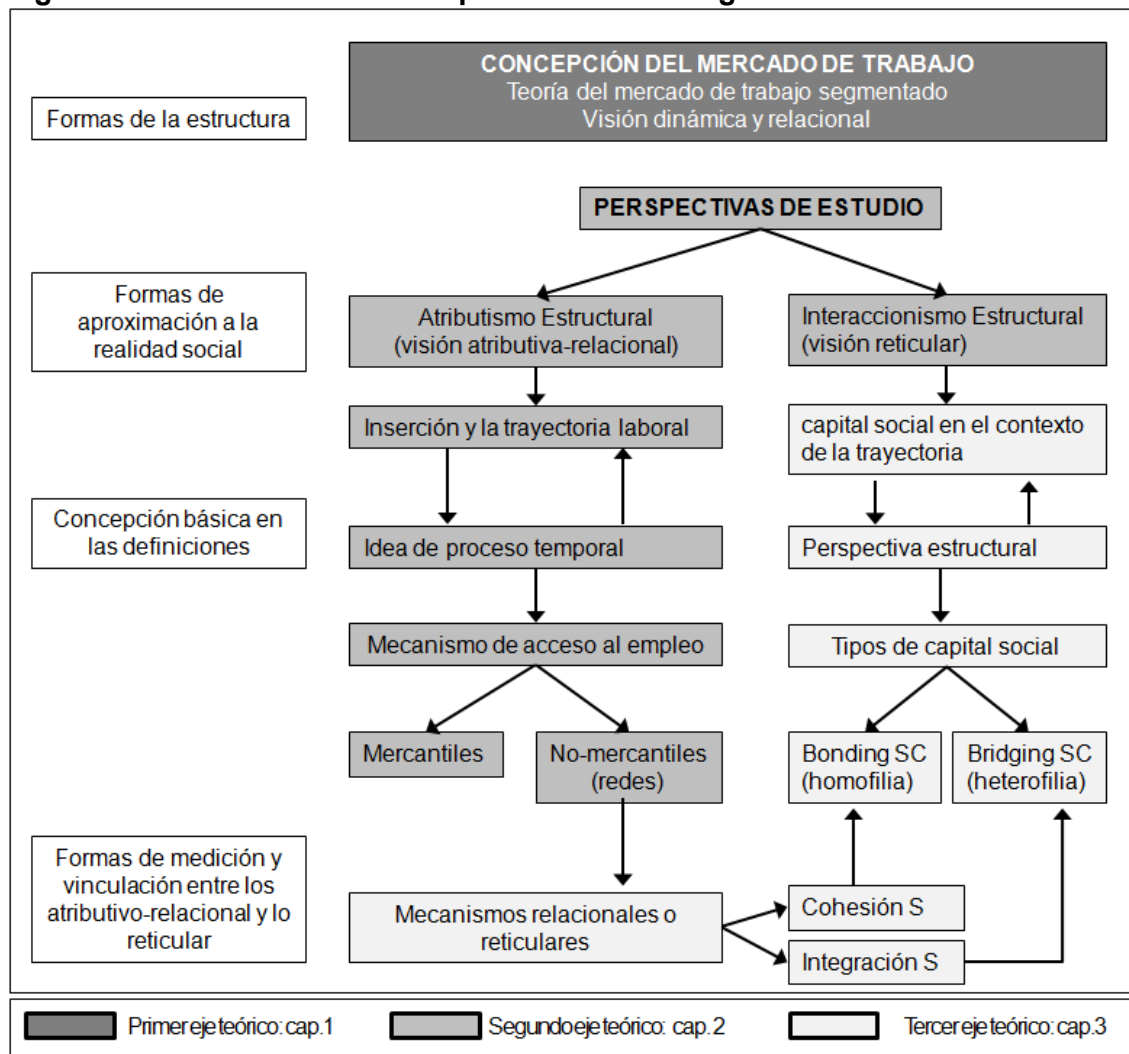


Fuente: Elaboración propia

La vinculación del capital social, la inserción y la trayectoria laboral parte de la conjunción del *Atributismo Estructural* y la *visión reticular* asociada al *Interaccionismo Estructural*. La razón reside en que en la tesis se presentan dos propuestas de tratamiento del capital social. La primera desde lo *atributivo-relacional* al vincular *capital social* con la construcción de la *Tipología de Trayectorias Laborales en España* (TTLE). Esta orientación va en la línea del estudio realizado por Requena (2004). La segunda propuesta de medición del *capital social* se lleva a cabo desde la perspectiva del *Interaccionismo Estructural*, es decir, a partir de las relaciones consideradas mediante la *Teoría y Análisis de Redes Sociales*. Desde esta segunda se considera el estudio del capital social con la construcción de la *Tipología de Trayectorias Laborales en Cataluña* (TTLC).

Es importante remarcar el interés, un tanto innovador, de la necesidad de articular complementariamente ambas perspectivas, ya que al mismo tiempo son sustantivas, pues se refieren a maneras de concebir hechos y fenómenos sociales, pero también son metodológicas.

A modo de resumen se presenta en la Figura 10 la articulación de los conceptos que han sido tratados en el marco teórico específico y que son analizados en la tesis. Se pretende de esta manera representar de forma esquemática la interacción que se da entre los tres pilares que constituyen el planteamiento teórico en la tesis.

Figura 10. Articulación de los capítulos teóricos según su contenido

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 10 se representan diferenciados por color (leyenda) cada uno de los tres ejes teóricos. El primero recoge la forma en la que se entiende la estructura del mercado de trabajo (gris, tonalidad alta). La segunda pone el énfasis en la complementariedad entre las aproximaciones del *Atributismo Estructural* e *Interaccionismo Estructural* para la concepción de los fenómenos sociales y representan los puntos de partida para la construcción del diseño metodológico aplicado en la tesis. A partir de ellas se hace posible el tratamiento y definición de los conceptos presentados (gris, tonalidad intermedia). Finalmente se realiza la vinculación de perspectivas a través de las visiones asociadas a las dos aproximaciones desde las cuales se hace operativa la realidad, la *atributiva-relacional* y la *reticular* (gris, tonalidad baja) con los mecanismos que actúan en ella.

Una vez especificado el punto de partida y concepciones principales, a continuación se realiza la justificación de la temática de estudio con el fin de poner de manifiesto el interés de la misma y las aportaciones que de ella derivan tanto desde un punto de vista teórico como metodológico.

4.2. La justificación de la temática y las aportaciones de la tesis

El interés por el estudio del capital social bajo los mecanismos de recursos atributivos y reticulares en el ámbito del mercado de trabajo y más concretamente en el proceso de inserción y trayectoria viene dado por dos motivos. El primero recoge su importancia como objeto de estudio en sí mismo, pero que a su vez tal y como aquí se aborda, supone la vinculación entre perspectivas de diferentes horizontes teóricos y metodológicos. El segundo recoge el interés por los cambios que ha sufrido la estructura laboral en España y concretamente en Cataluña y cómo esta ha dado lugar a la configuración de diferentes perfiles en las trayectorias laborales.

El nuevo modelo de mercado de trabajo ha dado lugar a un sistema centrado en la producción en el que las dinámicas entre ofertantes y demandantes han sufrido cambios importantes materializados, entre otros aspectos, en empleos caracterizados por la inestabilidad, flexibilidad y precariedad laboral. En este contexto, y partiendo de una estructura de mercado segmentada, los empleados se encuentran en una situación en la que el alto grado de incertidumbre debido a la falta de información y el aumento del desempleo, han potenciado el uso de las relaciones sociales o contactos como medios que les sirven o bien para buscar empleo, o bien para acceder o potenciar la movilidad, o bien para asegurarse un puesto cuando sus credenciales, por ejemplo educativo-formativos, pierden valor en el mercado laboral. A su vez la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo a mediados de los años ochenta y el aumento de las corrientes migratorias a partir de los años noventa han dado lugar a una nueva composición de la población activa, española y catalana, y a trayectorias laborales complejas caracterizadas por la intermitencia laboral.

En el marco de este panorama laboral resulta de interés comprender el papel que adquieren las relaciones y contactos para la inserción y

especialmente para las dinámicas que se generan en las diversas trayectorias laborales. En este sentido, el estudio del capital social en el ámbito laboral se considera una temática de estudio de interés actual y necesario para entender los cambios en el comportamiento y estrategias de los empleados. En esta línea reside **la primera de las aportaciones** de esta tesis, a saber, el estudio de la influencia mutua del capital social y la trayectoria laboral. Son diversos los estudios que han analizado el capital social en las trayectorias, tal y como se ha expuesto en los capítulos precedentes, pero ninguno de ellos articula los dos elementos poniendo de manifiesto la dinámica de retroalimentación que se da entre los mismos. En la tesis se incorpora este proceso de retroalimentación considerando que si bien el capital social puede generar oportunidades laborales para la búsqueda y el acceso al empleo, a su vez, este se genera de forma renovada en el proceso temporal que constituye la trayectoria laboral. De esta manera se consideran los contactos previos al acceso al mercado de trabajo y a su vez los contactos que se adquieren durante la experiencia laboral, los cuales se consideran aquí como una de las fuentes principales para la movilidad ascendente.

Partiendo de la pertinencia de estudio de la temática y de la complejidad de la misma se hace necesario trabajar de forma articulada los conceptos de inserción laboral, trayectoria laboral, capital social y los mecanismos relacionales de cohesión e integración social que dan cuenta de cómo operan las relaciones en el ámbito laboral. La originalidad en el abordaje del proceso de estudio recoge **la segunda de las aportaciones** de esta tesis.

En cuanto a los tres ejes teóricos expuestos en la tesis cabe destacar la necesaria vinculación entre los mismos. Las teorías que se han centrado en la estructura del mercado de trabajo (capítulo 1) no han considerado las redes como medios que facilitan la incorporación del individuo al mundo laboral. Los estudios y planteamientos teóricos desde los cuales se ha trabajado la inserción y las trayectorias laborales no han considerado el capital social como un elemento estructural en sí mismo y por tanto no lo han tratado desde una concepción puramente reticular (capítulo 2), y a su vez, los estudios que han tratado el capital social en el ámbito laboral de forma reticular, no han considerado la estructura del mercado de trabajo segmentada ni han incorporado el concepto de trayectoria laboral a su estudio (capítulo 3). En esta

vinculación teórica reside la originalidad de la tesis y la **tercera de las aportaciones** de la misma.

Desde el proceso metodológico llevado a cabo en la tesis, cabe considerar importantes y novedosas aportaciones en cuanto a: (i) la medición de los conceptos; (ii) la articulación de perspectivas de análisis; (iii) y la convergencia de resultados de carácter cuantitativo y cualitativo.

En *primer lugar*, en cuanto a la medición de los conceptos, cabe destacar que cómo bien han señalado autores como Gualda *et al.* (2004), la inserción laboral se considera una de las parcelas más importantes para la integración social de los individuos. Esto si bien se hace extensible a la trayectoria puesto que la integración en el mercado de trabajo representa una de las parcelas más importantes para dotar al individuo de autonomía (en cuanto a las retribuciones en forma de salario que recibe por su trabajo), de realización personal (que se da en varios empleos, principalmente en los de alta cualificación en los que el individuo puede desarrollar su creatividad y ejercer su vocación) y finalmente de sentimiento de utilidad (por la importancia otorgada al empleo en las sociedades modernas y lo que implica en cuanto a cobertura sanitaria, de prestaciones, etc.). La importancia del capital social entendido como recurso reside en que proporciona una de las posibles vías de estudio de los mecanismos que facilitan la integración en el mercado de trabajo, concretamente los mecanismos relacionales. De esta manera el contemplar los mecanismos de cohesión e integración que se asocian no sólo en la forma e intensidad de las relaciones sino que también recogen la forma de las estructuras o redes en las que se dan estas relaciones, da lugar a la **cuarta aportación** novedosa de esta tesis en cuanto a la incorporación de la perspectiva estructural y el Análisis de Redes Sociales en los procesos de integración social del individuo.

En *segundo lugar*, en cuanto a la articulación de perspectivas, se combinan para el estudio de la temática la *visión atributiva-relacional* asociada en esta tesis al *Atributismo Estructural* y la *visión reticular* vinculada al *Interaccionismo Estructural*. Este procedimiento toma forma en el diseño metodológico de carácter mixto aplicado. La complementariedad y finalmente, la articulación de las mismas da lugar a la **quinta aportación**, ya que estas dos aproximaciones si bien han sido utilizadas para el estudio del capital social y

las trayectorias laborales, no se han considerado de forma conjunta haciendo converger los resultados que derivan de cada una de sus concepciones de la realidad social. A este aspecto se le suma la **sexta de las aportaciones**, más estrictamente metodológica de la tesis, a saber, el uso de dos bases de datos de diferente naturaleza, una puramente atributiva (para el estudio de las trayectorias y la inserción, la MCVL2007²⁸) y la otra puramente reticular basada en redes personales (para el estudio del capital social en el proceso de inserción y trayectoria, la ERP2010²⁹). El interés de esta aportación reside en la conexión que se establece entre los análisis obtenidos a partir de cada una de ellas y la convergencia de resultados estableciendo un punto de encuentro entre las bases de datos con el objetivo de aportar una visión más realista y a su vez compleja del fenómeno estudiado (capítulo 7). Cabe añadir a esta aportación la doble perspectiva desde la cual se estudia el capital social. Esto supone considerar dos definiciones según su tratamiento y las dos perspectivas de análisis atributiva (a través de la ECVT2008³⁰) y reticular (a través de la ERP2010) en las tipologías de trayectorias laborales identificadas, la TTLE y la TTLC respectivamente.

Finalmente, en *tercer lugar* y en cuanto a la convergencia de resultados de carácter cuantitativo y cualitativo, cabe destacar la triangulación metodológica y articulación de resultados que se hace posible a través del diseño metodológico elaborado en la tesis (capítulo 5). Se parte de datos de carácter cuantitativo que se materializan en las tres bases de datos utilizadas y datos de carácter cualitativo en forma de entrevistas narrativas. A su vez se estudian las redes egocentradas de los individuos empleados a través de los indicadores de los mecanismos relacionales y tipos de capital social con el objetivo de conocer la forma de la estructura en la que se encuentra inmerso el individuo. Esta última información combina la doble mirada cuantitativa y cualitativa y la incorporación de una visión reticular de la realidad social, totalmente nueva a la aportada desde el enfoque cuantitativo y cualitativo.

²⁸ A modo de recordatorio las siglas MCVL2007 corresponden a la Muestra Continua de Vidas Laborales para el año 2007 utilizada en esta tesis, para más información ir al capítulo 6.

²⁹ Las siglas ERP2010 hacen referencia a la Encuesta de Redes Personales para el año 2010 utilizada en la tesis, para más información ir al capítulo 6.

³⁰ Las siglas ECVT2008 hacen referencia a la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para el año 2008, para más información consultar el capítulo 6.

Todos estos resultados se ponen en común y convergen entre ellos proporcionando una visión caracterizada por varias dimensiones de la realidad social en cuanto al carácter multimétodo del diseño de análisis. Aquí reside la **séptima de las aportaciones** de esta tesis.

En términos generales y a modo de resumen se consideran **dos grandes conjuntos de aportaciones** que se corresponden con dos grandes objetivos de la tesis. El primer objetivo de *carácter teórico* incorpora todos aquellos elementos que se refieren a la *articulación de teorías y conceptos* tratados de forma conjunta, original y novedosa (**aportaciones primera, segunda y tercera**). Y un segundo objetivo de *carácter metodológico* que recoge las aportaciones relativas a las perspectivas y metodologías utilizadas (**aportaciones cuarta, quinta, sexta y séptima**). La suma de todas estas da lugar a un *diseño metodológico mixto* que en sí mismo se considera una **gran aportación** puesto que aunque ha sido elaborado en el marco del estudio de la influencia mutua entre capital social y trayectorias, presenta un carácter transversal en cuanto a su posible aplicación a otras temáticas y ámbitos de estudio.

A continuación se expone la pregunta de investigación que supone el punto de partida del estudio llevado a cabo en la presente tesis.

4.3. La preguntas de investigación

A través de la pregunta de investigación se pretende dar respuesta a cómo las relaciones y concretamente las estructuras en las que se encuentran inmersos los individuos, en tanto que condición necesaria para la generación del capital social, pueden influir en la búsqueda y el acceso al empleo en el proceso de inserción y de trayectoria laboral.

Esta se concreta en la siguiente cuestión: *¿Existen vínculos y/o mutua influencia entre el capital social entendido como recursos relacionales y los procesos de inserción y las trayectorias laborales?* Y adicionalmente *¿cuáles son los mecanismos y resultados?*

El acceso al empleo se entiende aquí, por un lado, como el primer periodo de contacto con el mercado de trabajo hasta que se produce una estabilidad en términos de contacto prolongado en el tiempo (idea de inserción

laboral) por otro, la trayectoria recoge los cambios que se suceden en los acontecimientos vinculados a una posición laboral. Puesto que este proceso se retroalimenta en cuanto a su vinculación con el capital social (de las estructuras de interacción se generan recursos que pueden facilitar la inserción y la trayectoria y a su vez, estos pueden generar también nuevos recursos de capital social), interesa conocer cómo operan los mecanismos relacionales de cohesión e integración social ya que nos ayudan a comprender situaciones e interacciones diferentes (Bonding Social Capital y Bridging Social Capital) y cómo estas pueden aumentar o disminuir las probabilidades de conservar el contacto con el mercado de trabajo (en forma de empleo) o generar cambios en las posiciones que se ocupan en el mismo (movilidad vertical).

A raíz de esta pregunta de investigación derivan otras que pretenden dar cuenta de aspectos más concretos que de forma complementaria, se representan en las siguientes preguntas:

¿Los perfiles de trayectorias laborales que resultan del análisis se corresponden con tipos diferentes de formas de distribución del capital social como son las de Bonding y Bridging que representan fenómenos o situaciones de entornos relacionales de cohesión e integración?

¿A través del estudio de las redes personales pueden apuntarse elementos que den pistas sobre los efectos inversos del capital social según en la forma que este se produzca?

¿Los diferentes colectivos que provienen de los atributos de los encuestados están asociados a diferentes formas de capital social, es decir a Bonding y Bridging o formas de cohesión e integración?

¿La homofilia social de los colectivos, que es pertinente y eficaz en las relaciones de apoyo, solidaridad etc. y en general en las de tipo expresivo lo es también en relaciones de tipo instrumental, como son la de búsqueda y el acceso al empleo?

Estas constituyen algunas de las preguntas que orientan y dan forma a los objetivos e hipótesis elaborados en la tesis y que se presentan a continuación.

4.4. Los objetivos de la investigación

En este apartado está compuesto por la especificación de los objetivos que orientan la tesis. En primer lugar se presentan los objetivos generales y en segundo lugar los objetivos específicos.

4.4.1. Los objetivos generales

En la tesis se comprenden tres **objetivos generales** que recogen la temática de estudio, un objetivo teórico y analítico y otro de carácter metodológico.

El **primer objetivo general** tiene que ver con la propia temática de estudio. Se pretende estudiar cómo de las relaciones entendidas como recursos de capital social intervienen como mecanismos en la búsqueda y el acceso al empleo en el proceso de inserción y de trayectoria laboral de la población activa y asalariada, que reside actualmente en Cataluña tanto autóctona como inmigrante.

Establecido este objetivo como marco teórico y metodológico caben a su vez dos objetivos también generales pero vinculados al primero.

En el **segundo objetivo general** es de *carácter conceptual y analítico* y consiste en articular los conceptos y tipos de capital social, la inserción y la trayectoria laboral con el fin de contemplar: (i) por un lado, el proceso de retroalimentación que se sucede entre los conceptos: (ii) y por otro y sobre todo el estudio del impacto del capital social en la inserción y la trayectoria laboral.

El **tercer objetivo general** es de *carácter metodológico* y supone elaborar y aplicar un diseño metodológico mixto que combina una doble perspectiva de análisis, la visión atributiva-relacional asociada al Atributismo Estructural con la visión absolutamente reticular asociada al Interaccionismo Estructural. Ambas van vinculadas al tratamiento de datos de diferente naturaleza (atributiva y reticular). Otro interés consiste en vincular los resultados cuantitativos y cualitativos con el fin de obtener una imagen más completa de la realidad social.

4.4.2. Los objetivos específicos

En cuanto a los **objetivos específicos** estos pueden resumirse como sigue, ordenados según el procedimiento de estudio y análisis llevado a cabo en la tesis:

- **Primer objetivo específico:** Analizar la relación existente entre el capital social y sus diferentes formas y contenidos para su aplicación al estudio de la inserción y la trayectoria laboral.
- **Segundo objetivo específico:** Construir una Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLC) para conocer los perfiles que se dan en el contexto del mercado de trabajo catalán y compararla con la TTLE. La identificación de la TTLC se construye a partir de la base de datos de la MCVL2007.
- **Tercer objetivo específico:** Identificar o trasladar los perfiles de la TTLC encontrados en la MCVL2007 para el caso catalán a la base de datos de la ERP2010 con el fin de clasificar a los diferentes individuos o egos según la tipología de trayectorias construida. Este procedimiento hace posible el estudio del capital social desde una visión reticular.
- **Cuarto objetivo específico:** Estudiar la composición de las redes personales de los egos ocupados a partir de los datos de la ERP2010 según los perfiles de la TTLC de la MCVL2007.
- **Quinto objetivo específico:** Estudiar los mecanismos relacionales de cohesión e integración social que operan en los colectivos de estudio a través de sus redes personales.
- **Sexto objetivo específico:** Analizar el discurso sobre la experiencia vital, la trayectoria laboral e inserción y trayectoria relacional de los egos con el fin de complementar los resultados de la TTLC y el análisis de las redes personales. Las entrevistas se corresponden a su vez con cada uno de los perfiles de la TTLC identificada en la MCVL2007 y trasladada a la ERP2010. Este proceso añade la dimensión temporal y el orden cronológico a la configuración de las redes personales observadas en un momento concreto del tiempo.

A continuación se presentan la hipótesis general y las hipótesis específicas que orientan la tesis y constituyen el modelo de análisis de la misma.

4.5. La hipótesis general y las hipótesis específicas

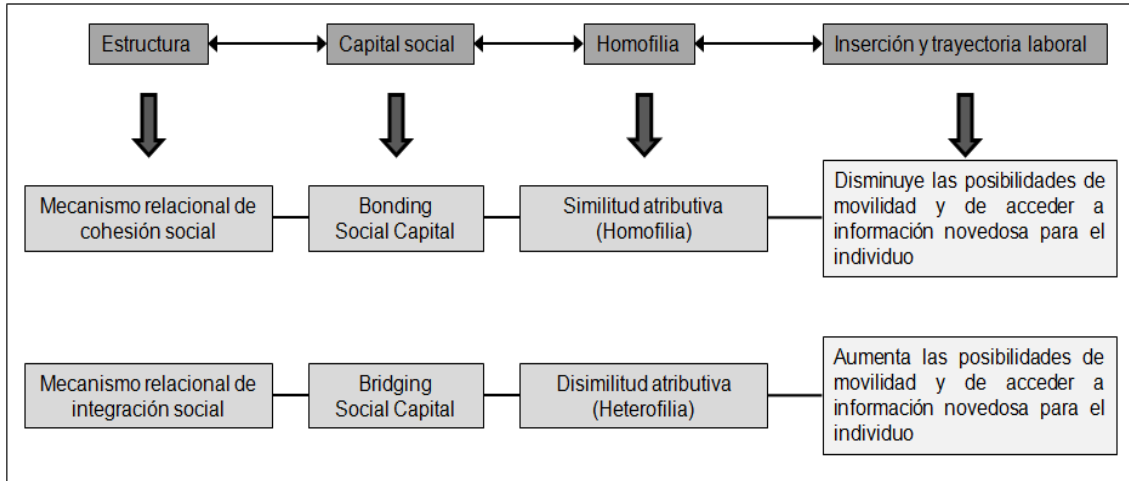
En el presente apartado se presentan de forma ordenada las hipótesis de trabajo. Estas se componen de una hipótesis general que servirá para orientar el resto de hipótesis específicas. Cabe considerar a su vez que por la doble perspectiva de análisis desde la cual se lleva a cabo esta tesis, la atributiva y la reticular, pueden diferenciarse dos conjuntos de hipótesis específicas que corresponden a este criterio. Si bien la hipótesis general que implica la articulación de perspectivas y conceptos incluye la visión atributiva pero principalmente se centra en la reticular que da cuenta del impacto o la influencia mutua del capital social y las trayectorias e inserción laboral. A su vez, por el uso de información de carácter cuantitativo y cualitativo, todas las hipótesis hacen referencia a este primer tipo de información a excepción de la última (hipótesis atributivo-discursiva) que implica la convergencia de resultados y la complementariedad de la visión de las trayectorias laborales y el capital social con los discursos narrativo-biográficos.

4.5.1. Hipótesis general

La **hipótesis general** afirma que se da una vinculación de influencia del capital social sobre la inserción y trayectoria laboral a partir de los mecanismos relacionales de los Bonding Social Capital, más identificados con la cohesión social, y los Bridging Social Capital con la integración social. Estos mecanismos son formas y contenidos de distribución del capital social. La influencia será menor (en términos de promoción) si las personas que pertenecen al entorno del individuo en el proceso de inserción y trayectoria laboral poseen características similares (sociodemográficas, laborales u otras) y si dicho entorno es más cohesivo en sus relaciones internas. Esta hipótesis supone la confluencia de las dos perspectivas la atributiva-relacional a través de los

fenómenos homofílicos y los mecanismos del capital social de naturaleza reticular.

Figura 11. Hipótesis general (atributiva-relacional y reticular)



Fuente: Elaboración propia.

4.5.2. Hipótesis específicas

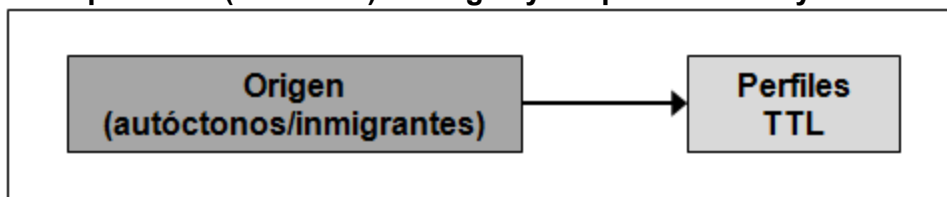
A continuación se desarrolla el conjunto de **hipótesis específicas**.

Hipótesis I. Hipótesis específicas sobre las trayectorias laborales y los factores de influencia en ellas.

Hipótesis I.I. Hipótesis específica 1 sobre las trayectorias de los trabajadores autóctonos y los de origen inmigrante.

Existen diferencias en las trayectorias laborales entre los trabajadores autóctonos y los de origen inmigrante. Los autóctonos se ubican en trayectorias laborales que presentan perfiles de trayectorias más cualificados y estables, mientras que los inmigrantes se agrupan en perfiles de trayectoria más asociados a la precariedad, baja cualificación e inestabilidad, etc.

Figura 12. Hipótesis 1 (atributiva): El origen y los perfiles de trayectorias

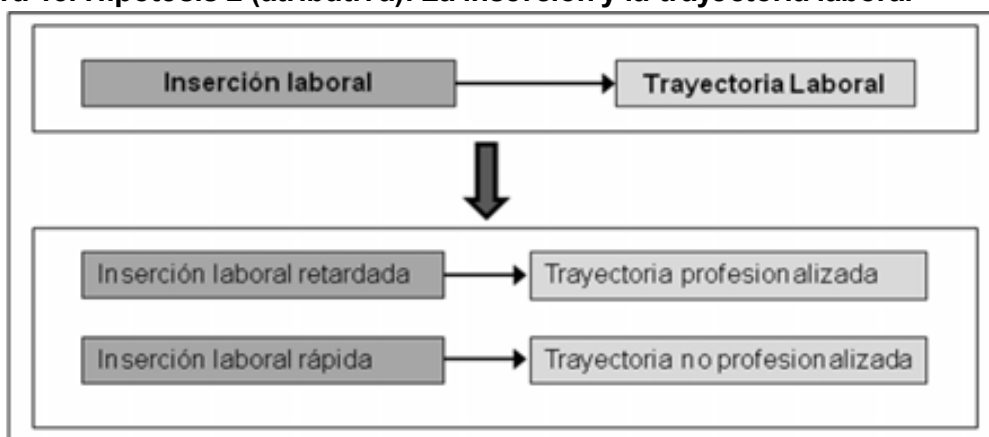


Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis I.II. Hipótesis específica 2 acerca del impacto de la inserción sobre los procesos de las trayectorias laborales.

Considerando las trayectorias a partir del modelo de mercado laboral de los años ochenta, los empleados con inserciones laborales retardadas se caracterizarán por tener una trayectoria más cualificada y profesionalizada. Mientras que los empleados con inserciones rápidas presentarán trayectorias de menor cualificación y profesionalización.

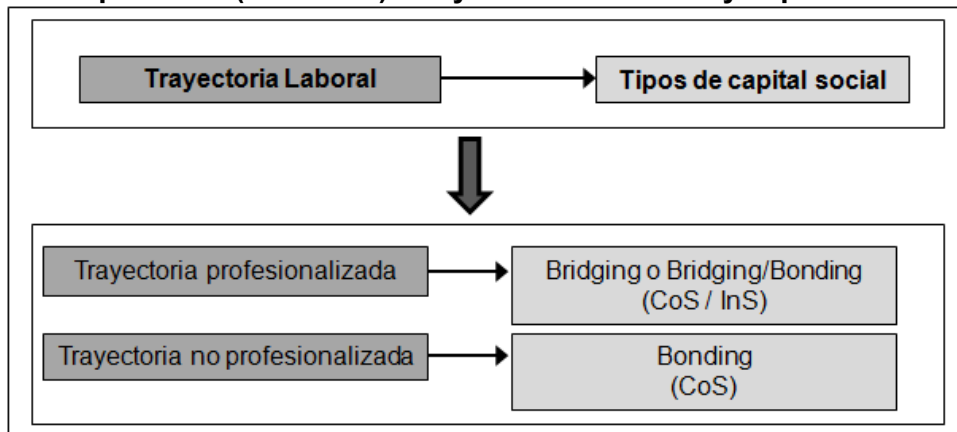
Figura 13. Hipótesis 2 (atributiva): La inserción y la trayectoria laboral



Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis I.III. Hipótesis específica 3 sobre la influencia de los mecanismos relacionales en los procesos de las trayectorias laborales.

La configuración de los Bridging (BrSC) como expresión de Integración (InS) en la distribución del capital social se corresponde con trayectorias que reflejan mejores posiciones en el mercado laboral, mientras que los mecanismos Bonding (BoSC), en la dirección de más intensas relaciones intra colectivos o de cohesión (CoS) tienen un comportamiento inverso.

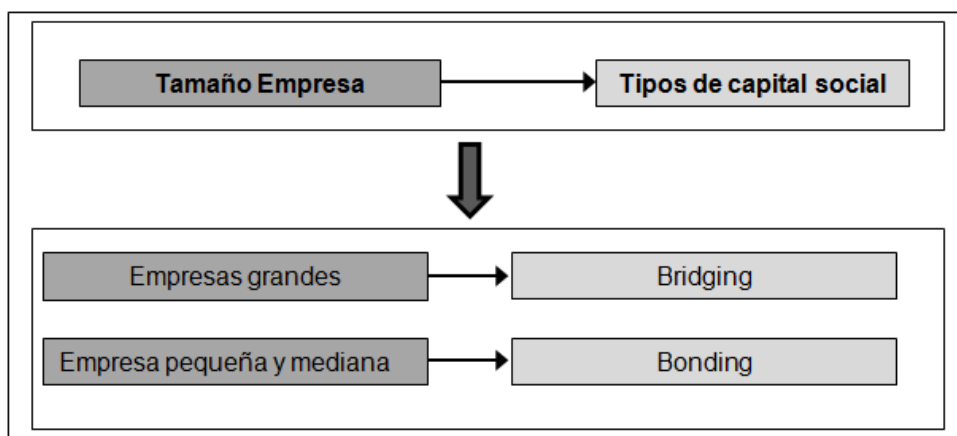
Figura 14. Hipótesis 3 (atributiva): Trayectorias laborales y capital social

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis II. Hipótesis específicas sobre las vinculaciones o influencias mutuas entre el capital social y colectivos de variables atributivas.

Hipótesis II.I. Hipótesis específica 4 sobre la vinculación entre el tamaño de la empresa y la distribución del capital social.

Los trabajadores de empresas que tienen un mayor número de trabajadores poseen un mayor nivel de Bridging Social Capital. En la pequeña o media empresa el fenómeno es inverso.

Figura 15. Hipótesis 4 (atributiva): Tipos de empresa y tipos de capital social

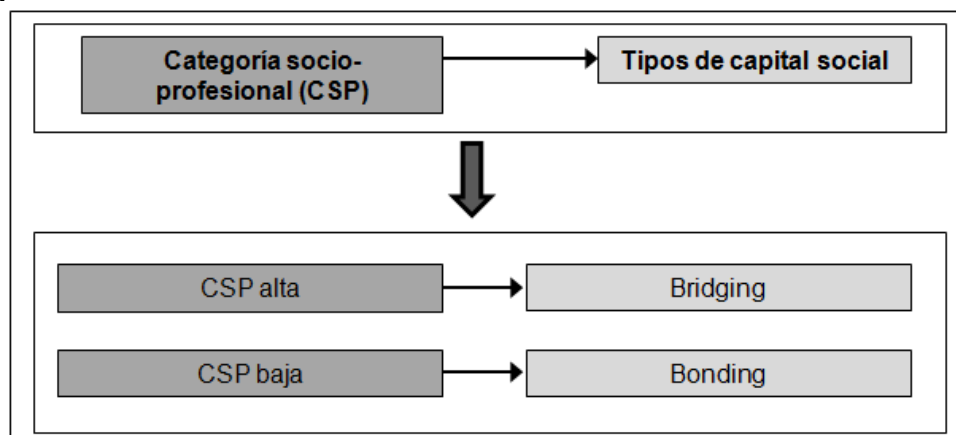
Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis II.II. Hipótesis específica 5 sobre la vinculación entre la categoría socio-profesional (CSP) y la distribución del capital social.

La distribución del capital social entre trabajadores de categorías socio-profesionales elevadas es de tipo Bridging o de equilibrio Bridging-Bonding, es

decir, dentro de ámbito de la integración social. Por el contrario en las categorías socio-profesionales bajas predomina el capital social tipo Bonding en un entorno más cohesivo.

Figura 16. Hipótesis 5 (atributiva): Categoría socio-profesional y tipos de capital social



Fuente: Elaboración propia.

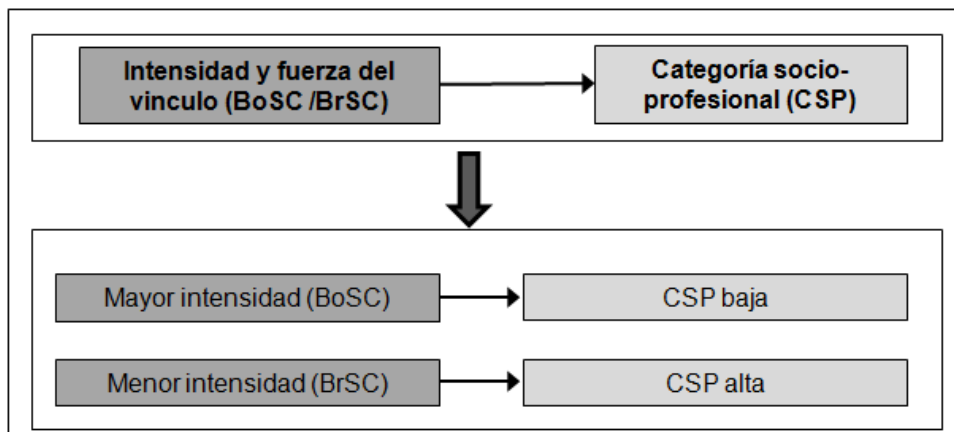
Hipótesis III. Hipótesis específicas sobre las vinculaciones o influencia de la distribución del capital social (en visión reticular), categorías atributivas y la inserción-trayectorias laborales.

Hipótesis III.I. Hipótesis específica 6 sobre la vinculación o influencia entre la distribución del capital social (en visión reticular) y la inserción laboral.

A mayor nivel de capital social Bonding o de cohesión en categorías socio-profesionales bajas se da una menor incidencia sobre la inserción laboral y trayectoria laboral. A mayor nivel de capital social Bridging o de integración en las categorías socio-profesionales altas se da una mayor incidencia en la inserción y trayectorias laborales.

De esta hipótesis se deriva una segunda más general pero que se inserta en la anterior, por ello no es considerada aparte sino como un apéndice de la misma: Las estructuras caracterizadas por mecanismos de cohesión social (CoS) presentan más limitaciones para el acceso a un empleo, mientras que las estructuras caracterizadas por el mecanismo de integración social (InS) rentabilizan más la disposición de recursos y facilitan el acceso al empleo.

Figura 17. Hipótesis 6 (reticular): Fuerza de las relaciones y categoría socio-profesional



Fuente: Elaboración propia.

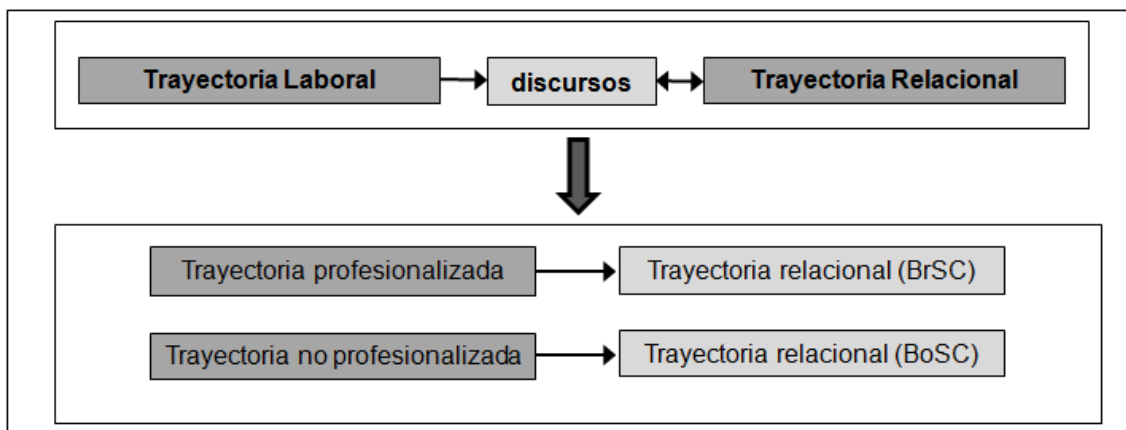
Esta hipótesis es contrastable a través de los datos sobre redes personales, es decir, con la ERP2010 y con la complementariedad de la información cualitativa que proviene de las entrevistas realizadas a los mismos individuos que componen la muestra de la ERP2010.

Hipótesis IV. Hipótesis específicas sobre los discursos de los trabajadores (visión discursiva) y su trayectoria laboral y capital social.

Hipótesis IV.I Hipótesis específica 7 sobre los discursos narrativos de los trabajadores, su inserción y trayectoria laboral.

Los trabajadores con trayectorias más profesionalizadas se caracterizarán por un discurso narrativo-laboral en el que los contactos son más débiles, es decir, de tipos Bridging Social Capital. Por el contrario, en los trabajadores con trayectorias menos profesionalizadas se caracterizarán por discursos que recogen trayectorias relacionales más vinculadas a entornos inmediatos, en el sentido de relaciones fuertes o Bonding Social Capital.

Figura 18. Hipótesis 7 (atributiva-discursiva): Trayectoria laboral y trayectoria relacional



Fuente: Elaboración propia.

En los análisis pertinentes se prevén encontrar algunos elementos interesantes en relación a las dinámicas de trayectoria y capital social, estos, si bien no se incluyen en forma de hipótesis de trabajo, serán señalados y comentados.

Una línea interesante de estudio sería analizar el proceso de retroalimentación entre trayectoria laboral y capital social. Se considera que el nivel de capital social que posee un trabajador determina las oportunidades laborales, facilitándolas o dificultándolas, y a su vez, la situación y proceso de trayectoria laboral incide en la apropiación de los recursos en capital social que se van adquiriendo durante la experiencia en el mercado de trabajo. Con la información disponible resulta complejo verificar esta hipótesis, pero se considera oportuno expresarla como posible vía para estudios futuros.

CAPÍTULO 5. La propuesta del diseño de análisis multimétodo o mixto

“El conocimiento científico resultaría, en efecto, estrecho, de no ser por la rica diversidad de métodos alternativos existentes”

(Polit y Hungler, 1997: 16)

El objetivo de este capítulo consiste en presentar el diseño de análisis aplicado en la tesis. Este diseño se caracteriza por la articulación entre las metodologías cuantitativa y cualitativa dando lugar a una propuesta de diseño multimétodo o mixto. A su vez se especifican las técnicas utilizadas tanto de recogida como de análisis de la información y las fases que configuran el procedimiento de la presente investigación.

El capítulo está formado por cuatro apartados. En el primero de ellos se presenta en qué consiste la metodología multimétodo o mixta y concretamente los diseños propuestos por uno de los principales autores reconocidos en este campo, John W. Creswell, que servirán como punto de partida para la elaboración del diseño propuesto en la tesis (apartado 5.1).

El segundo apartado, de naturaleza cuantitativa, da cuenta del procedimiento seguido para la identificación y construcción de las tipologías de trayectorias laborales así como del modelo formal utilizado, el modelo de la *tipología estructural y articulada*, que se incrusta o forma parte del diseño propuesto en la tesis (apartado 5.2). Finalmente, en el tercer apartado se especifican las características del diseño de análisis elaborado, el *diseño articulado y convergente* y los diversos elementos que lo componen, como el contexto, las unidades de análisis, sus fases y las técnicas aplicadas (apartado 5.3).

5.1. El enfoque de métodos mixtos como punto de encuentro entre lo cuantitativo y lo cualitativo

Es conocido el debate histórico alrededor del uso y aplicación de las metodologías cuantitativa y cualitativa para el estudio de los procesos y fenómenos sociales. Este debate ha implicado una dualidad en el abordaje de lo social que durante muchas décadas ha constituido la oposición entre ambas

aproximaciones metodológicas³¹. Esta oposición ha llevado a priorizar las ventajas o desventajas de un enfoque con respecto al otro.

En la tesis se parte de la premisa de complementariedad entre las metodologías cuantitativa y cualitativa. Ambos enfoques constituyen dos aproximaciones al estudio de los fenómenos sociales que permiten captar las múltiples dimensiones que constituyen lo social. Ello repercute en las técnicas de recolección y análisis de la información. En este sentido se requiere de un pluralismo en la aplicación de estas técnicas siempre con el objetivo de dar cuenta del modo más pertinente del objeto de estudio (Lozares *et al.*, 1998; Borrás *et al.*, 1999; Verd y López-Roldán, 2008; Hernández Sampieri *et al.*, 2010).

Autores como Calleja y Viedma (2006) han señalado que la coexistencia y el uso articulado de ambas aproximaciones se viene dando ya desde los inicios de la investigación sociológica. Pero ha sido durante los últimos veinte años que se ha producido una proliferación de investigaciones que apuntan en esta dirección, procedentes principalmente del ámbito anglosajón. Estas han dado lugar a diferentes términos que recogen la apuesta por la integración entre metodologías en el marco de una investigación como *investigación integrativa* (Johnson y Onwuegbuzie, 2004), *investigación multimétodo* (Hunter y Brewer, 2003; Morse, 2003), *métodos múltiples* (Smith, 2006, citado en Johnson *et al.*, 2007) e *investigación mixta* (Creswell y Plano Clark, 2007; Creswell, 2009; Teddlie y Tashakkori, 2009 y Hernández Sampieri *et al.*, 2010) por mencionar algunos.

En la línea de los autores Verd y López-Roldán (2008) se conciben como equivalentes los términos *diseño multimétodo* y *diseño de métodos mixtos* y se utilizan indistintamente para hacer referencia al proceso metodológico que se aplica y constituye la propuesta de diseño de análisis en la tesis.

³¹ Esta oposición entre métodos o dicotomía cuantitativo-cualitativo ha implicado el uso de diferentes técnicas de recolección de datos y posiciones epistemológicas claramente diferenciadas que han orientado el uso de una aproximación metodológica u otra. Para más información se remite a la consulta de Hernández Sampieri *et al.* (2010) en relación a la vinculación entre lo epistemológico (paradigmas como concepción de la realidad o maneras de entender el mundo) y lo metodológico (formas de aproximación a la realidad) que históricamente han marcado la dicotomía positivismo-cuantitativo vs. constructivismo-cualitativo y las posiciones fundamentalistas y separatistas que de ella se derivan.

La aproximación *multimétodo* no pretende remplazar los enfoques cuantitativo y cualitativo, sino utilizar las fortalezas de ambos combinándolas. Esta complementariedad o articulación implica un proceso que consiste en la aplicación de técnicas de recolección y de análisis que provienen tanto de lo cuantitativo como de lo cualitativo para posteriormente vincular o hacer converger los resultados que derivan de cada uno de los métodos con el fin de que la totalidad sea más que la suma de sus partes (Bericat, 1998; Beltrán, 2000).

La concepción metodológica mixta se vincula al paradigma pragmático que tiene sus orígenes en los autores Charles S. Pierce, William James y John Dewey. El *pragmatismo*, de la misma manera que el positivismo y el constructivismo (vinculados a las metodologías cuantitativa y cualitativa respectivamente) supone una aproximación filosófica y metodológica de carácter más aplicado que las anteriores³².

A partir del posicionamiento mixto han sido elaboradas diferentes clasificaciones de los diseños multimétodo³³ según las estrategias de articulación entre lo cuantitativo y lo cualitativo. En el diseño propuesto en esta tesis se parte de la clasificación elaborada por Creswell *et al.* (2003) y Creswell (2009).

5.1.1. La clasificación de los diseños mixtos de John W. Creswell

La clasificación de Creswell se compone de seis tipos de diseños mixtos. En dicha tipología el autor (Creswell *et al.*, 2003; Creswell, 2009) combina cuatro referencias como son *timing*, *weighting*, *mixing* y *theorizing*.

La primera, el *timing*, hace referencia a la sincronización y al momento de recogida de los datos cuantitativos y cualitativos. En función de dicho *timing* el autor distingue entre dos tipos de diseños: (i) los *secuenciales*, cuando la

³² El punto de partida del paradigma pragmático se encuentra en el pluralismo metodológico y de técnicas y apuesta por el uso del método más apropiado para cada estudio específico, siendo la complementariedad entre ellos la vía más deseada para incrementar el conocimiento de la realidad social. Como información complementaria puede consultarse Hernández Sampieri *et al.* (2010).

³³ Para una consulta más detallada sobre las clasificaciones propuestas sobre los diseños multimétodo consultar Lozares *et al.*, (1996); Bericat, (1998); Creswell *et al.* (2003); Creswell y Plano Clark, (2007); Verd y López-Roldán (2008) y Creswell (2009).

recogida de datos se hace en diferentes fases, una primera caracterizada, por ejemplo, por los cuantitativos, y una segunda, por los cualitativos; (ii) y los *concurrentes*, cuando los dos tipos de datos son recogidos en el mismo momento.

La segunda, el *weighting*, se refiere al peso o prioridad que se le da a lo cuantitativo o a lo cualitativo en la investigación: pueden considerarse uno de ellos como prioritario el uno sobre el otro, considerarse equivalentes, o uno de ellos prioritario en el sentido de ser punto de partida para el desarrollo del segundo.

La tercera referencia es *mixing*. Este tiene que ver con la estrategia utilizada para mezclar o fusionar los datos que provienen de lo cuantitativo y lo cualitativo. Se diferencian tres procedimientos en lo que el autor denomina: (i) incrustación, anidación o *embedment* en la que los datos se fusionan entre sí pero son recogidos de modo secuencial, por ello la fusión o lo mixto se lleva a cabo al final del proceso de análisis, es decir en la interpretación; (ii) la conexión o *connecting* en la que lo mixto se produce entre el análisis de los datos de la primera fase y la recogida de los datos de la segunda fase; (iii) y la integración o *integrating* en la que lo mixto se produce en la recogida simultánea y la interpretación de los dos tipos de datos.

La cuarta referencia la *theorizing*, recoge la orientación o perspectiva teórica que orienta la investigación y en consecuencia influye en el modo en el que se construye el diseño. Esta, según el autor, puede especificarse o no.

En la Figura 19 se presentan estos cuatro aspectos, la vinculación entre ellos y la terminología abreviada utilizada en el marco de los diseños mixtos para su representación esquemática y abreviada.

Figura 19. Vinculación de los cuatro aspectos que influyen en la planificación de un diseño basado en la metodología mixta y abreviaturas de referencia

Sincronización	Ponderación	Estrategia	Teoría
Concurrente “+”	Equivalencia “cuan/cual” o “cual/cuan”	Integración	Explícita
Secuencial con cualitativo primero “→”	Cualitativo “CUAL/cuan”	Conexión	
Secuencial con cuantitativo primero “→”	Cuantitativo “CUAN/cual”	Incrustación	Implícita

Fuente: Adaptación de Creswell (2009).

Estas cuatro referencias y las variantes que derivan de su vinculación dan lugar a la tipología propuesta por Creswell. Los seis tipos que este autor diferencia se exponen a continuación a modo de resumen con el objetivo de mostrar las diversas posibilidades de los diseños. A su vez esta exposición facilitará la comprensión del proceso de elaboración del diseño propuesto en la tesis.

La Figura 20 recoge los seis tipos de diseños mixtos. Estos se clasifican en dos grandes conjuntos, los secuenciales y los concurrentes, según el *timing* o sincronización en la recolección de datos cuantitativos y cualitativos.

Figura 20. Los seis tipos de diseños mixtos propuestos por Creswell

Secuenciales	Concurrentes
Explicativo (<i>tipo 1</i>)	Triangulación (<i>tipo 4</i>)
Exploratorio (<i>tipo 2</i>)	Incrustación (<i>tipo 5</i>)
Transformativo (<i>tipo 3</i>)	Transformativo (<i>tipo 6</i>)

Fuente: Elaboración propia a partir de Creswell (2009).

El primero de los tipos expuestos (*tipo 1*) en el marco de las estrategias secuenciales es el *diseño explicativo secuencial*. Este se caracteriza por una primera fase cuantitativa sobre la cual generalmente recae el peso de la investigación (CUAN). Seguidamente se da una segunda fase que es la

cualitativa (cual). La mezcla o lo mixto se produce cuando los resultados y el análisis de la primera fase (CUAN) orientan la recolección de datos de la segunda (cual). En esta línea se elabora el diseño de análisis propuesto en la tesis. El segundo, el *diseño exploratorio secuencial (tipo 2)* es muy similar al anterior, sólo que las fases se producen a la inversa. La primera constituye la cualitativa que generalmente es la que lleva el peso de la investigación (CUAL) y la segunda es la cuantitativa (cuan). El tercer y último tipo (*tipo 3*) de los diseños clasificados como secuenciales es el *diseño transformativo secuencial*. Como en el caso de los anteriores también se constituye en dos fases, siendo indiferente el tipo de datos o método considerado como prioritario. El peso puede tenerlo cualquiera de los dos, lo cuantitativo o lo cualitativo (CUAN---cual/CUAL---cuan). La diferencia fundamental respecto a los anteriores reside en un amplio enfoque teórico al cual se le da más peso que al propio método utilizado. Un ejemplo de enfoque de este tipo puede ser la Investigación-Acción-Participación (IAP).

En cuanto a los diseños de tipo concurrente, el primero de ellos (*tipo 4*) es el *diseño concurrente basado en la triangulación*. En este las fases de recolección y análisis se producen de forma simultánea (cuan+cual/ cual+cuan). La mezcla se da en forma de validación cruzada entre los resultados que provienen de ambos métodos aprovechando las potencialidades de cada uno de ellos, ya sea a través de la integración o la comparación de resultados en la interpretación. Como señalan los autores Verd y López-Roldán (2008) de los tipos de triangulación existentes, aquí se recoge únicamente la *triangulación entre métodos*, en la cual se usa la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas con el fin de aumentar la validez de los resultados.

La segunda propuesta en esta línea es el *diseño concurrente de incrustación o basado en la anidación (tipo 5)*. Este se caracteriza de la misma manera que el anterior a diferencia de que un método es el predominante (CUAN+cual/ CUAL+cuan). El método secundario se incrusta en el prioritario con el fin de obtener una imagen más completa del objeto de estudio, produciéndose la mezcla en el análisis de los resultados. Finalmente, el *diseño transformativo concurrente (tipo 6)* se configura en la línea del transformativo secuencial. El diseño viene guiado por una amplia teoría que influye directamente en los métodos utilizados e incluso puede considerarse más

importante que estos para el desarrollo de la investigación. Pero en este caso las fases de recolección de datos son simultáneas.

A continuación se presenta el modelo aplicado en esta tesis para la construcción de las tipologías de trayectorias laborales.

5.2. La construcción de tipologías desde la perspectiva atributiva

En este apartado se expone el procedimiento utilizado en la tesis para la construcción de las tipologías de trayectorias laborales, el cual forma parte a su vez de la fase cuantitativa del diseño de análisis propuesto.

Este procedimiento, junto con los diseños presentados por Creswell (2009) constituyen los pilares básicos del diseño mixto aplicado. Las trayectorias laborales constituyen el componente principal que desde la fase cuantitativa, orientan el resto de análisis de la tesis.

De entrada es importante aclarar lo que se entiende por tipología pues tal dilucidación permite explicitar lo que aquí se entiende por *tipología estructural y articulada* (López-Roldán, 1994).

En términos generales, el concepto de *tipología* constituye una expresión esquemática, articulada y a veces ordenada de uno fenómeno social objeto de estudio. Los componentes de la tipología son los tipos que son sujetos a clasificación en función del o de los principios, dimensiones, etc., que se definen en la tipología. Puede darse un sólo principio de clasificación o varios cruzados. Cada tipo puede albergar unidades de diferente naturaleza, pueden ser conceptos, individuos, colectivos, otras entidades, etc. De alguna manera los tipos pueden considerarse como unidades de análisis en función de cómo se ha definido la tipología (Lozares, 1990; López-Roldán, 1996; Fachelli *et al.*, 2012). En el caso de la tesis y más concretamente con respecto a las tipologías de trayectorias laborales, las unidades de análisis son los empleados que se encuentran en las bases de datos que son objeto de este análisis.

La configuración de las tipologías se hace a partir de las diferentes trayectorias, lo que supone previamente o inductivamente un principio de clasificación de las trayectorias. La ubicación en los tipos será de los empleados (individuos) lo que da pie a una clasificación de estos dentro de tal tipología de trayectorias laborales y por tanto a una clasificación tipológica de

los trabajadores. Pero se da una segunda clasificación de los trabajadores en función de sus variables atributivas. Como resultado final se tiene la distribución de diferentes colectivos de trabajadores dados por sus atributos en los tipos que constituyen la tipología de trayectorias laborales.

En tratamiento analítico-clasificadorio se hace desde luego desde una perspectiva *atributiva* esto es con datos cuantitativos tratados de forma estadística. Las categorías o variables sociales que permiten clasificar a los individuos según las puntuaciones que ocupan en su espacio de atributos (capítulo 2, apartado 2.1) son la base de la clasificación.

La *tipología* es de naturaleza multidimensional (implica varios principios clasificatorios), y en ello se diferencia de una simple *clasificación* y de la *taxonomía* (Marradi, 1990). La tipología en el sentido aquí atribuido requiere de un tratamiento multidimensional y por tanto multivariante (Lozares, 1990, López-Roldán, 2012)³⁴.

En esta línea el punto de partida, desde el tratamiento metodológico, son las trayectorias laborales y por tanto, y como tarea primera de análisis, su elaboración. Ello supone varias conceptualizaciones, fases y procesos analíticos. Por ejemplo, en este caso, implica una concepción específica del mercado de trabajo basada en la segmentación (capítulo 4, subapartado 4.1.1), desde la cual se define la trayectoria y los principios clasificatorios básicos con los que se identifican los tipos o perfiles de trayectorias laborales (capítulo 4, subapartado 4.1.2). La definición operativa del concepto de trayectoria, es decir, su medición y cuantificación se lleva a cabo sobre la base de datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales para 2007 (MCVL2007) (capítulo 6, subapartado 6.2.1).

El diseño que constituye la parte operativa supone unas etapas y técnicas de análisis (Domínguez y López-Roldán, 1996) que son las que configuran el *modelo de tipología estructural y articulada* aquí aplicado. Este modelo parte de la definición del *contenido* y la *forma* en que se configura.

³⁴ La *clasificación* hace referencia a un único principio o concepto, del cual derivan un conjunto de categorías o *clases*. Cuando la clasificación implica un orden y jerarquía en la introducción de los principios clasificatorios da lugar a las *taxas* que conforman la *taxonomía*.

El *contenido* recoge la naturaleza sustantiva del fenómeno estudiado, en este caso, la identificación de tipos de trayectorias laborales. Mientras que la *forma* se refiere a los principios o dimensiones que dan pie a la clasificación tipológica.

El *modelo de tipología estructural y articulada* supone, en términos generales, una aproximación estructurada a la realidad social, y concretamente a la laboral en la que se insertan las trayectorias laborales. A su vez es el medio a través del cual se lleva a cabo el ejercicio científico de construcción de la tipología de trayectorias que supone una dinámica de investigación y de articulación entre la teoría y la empiria.

Es *estructural* puesto que se trata de la configuración del espacio de los atributos por medio de las dimensiones. En dicha estructura se ubican los atributos como unidades por lo que también se identifican a partir de tales dimensiones (López-Roldán, 1994; Fachelli *et al.*, 2012). El diseño de análisis en el que se concreta este modelo supone tres etapas vinculadas a la aplicación de dos técnicas de análisis estadísticas multivariante³⁵.

- I. **Primera etapa:** consiste en identificar las dimensiones latentes de la tipología de las trayectorias por medio del *Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM)*³⁶.
- II. **Segunda etapa:** consiste en la clasificación de las unidades de análisis o individuos en las dimensiones precedentes por medio del *Análisis de Clasificación (ACL)*³⁷ que da lugar a los tipos configuran la trayectoria.
- III. **Tercera etapa:** supone la vinculación de las etapas precedentes y la validación de los resultados obtenidos. Esta validación se ha

³⁵ Para una descripción más detallada del diseño para la construcción de tipologías de forma estructural y articulada consultar Lozares *et al.* (1996), Domínguez y López-Roldán (1996) y para un ejemplo de aplicación del mismo puede consultarse López-Roldán *et al.* (1998) aplicado al campo del trabajo productivo y Fachelli *et al.* (2012) aplicado al estudio de las desigualdades.

³⁶ Una revisión específica en términos conceptuales, técnicos y estadísticos sobre el Análisis de Correspondencias Múltiples puede encontrarse en Greenacre y Blasius (1994). Para una visión de las técnicas multivariantes y el papel que en ellas ocupa el Análisis de Correspondencias Múltiples puede verse Lozares y López-Roldán (1991).

³⁷ Se puede consultar para más detalle sobre el Análisis de Clasificación Lozares y López-Roldán (2000).

llevado a cabo en la tesis a través de dos procesos: (i) ejecutando varias veces el procedimiento del ACM, introduciendo o extrayendo algunas variables y reproduciendo a su vez el ACL para estabilizar los tipos resultantes; (ii) y a través del uso de la teoría para la selección del número de grupos óptimos. Además se aplican los criterios estadísticos pertinentes para la selección de los tipos más significativos.

A continuación se expone el modo de articular la tipología obtenida a través del procedimiento cuantitativo con el desarrollo de los contenidos cualitativos.

5.3. El diseño elaborado y aplicado en la tesis: el diseño mixto articulado y convergente

En este apartado se expone el contexto en el cual se desarrolla la investigación y la aplicación del diseño de análisis. Esto implica especificar los espacios y tiempos que lo configuran y a su vez definir y concretar las unidades de análisis que son estudiadas. Posteriormente se describe el diseño, las fases y las técnicas correspondientes.

5.3.1. La concreción del contexto, espacio, tiempo y unidades de análisis

5.3.1.1. El contexto de estudio

El contexto en el cual se lleva a cabo esta investigación es Cataluña. Con todo se ha realizado previamente un análisis que engloba la totalidad del territorio español como primera aproximación a las dinámicas de la estructura social y concretamente del mercado de trabajo. Este análisis global supone un punto de referencia y de partida que permite contextualizar y orientar el estudio central de esta tesis, el referente al territorio catalán.

5.3.1.2. La delimitación del espacio y el tiempo

El estudio sobre las tipologías de trayectorias laborales para España y Cataluña se realiza a partir de los datos de la MCVL para el año 2007. Se considera oportuno este año puesto que los efectos de la crisis económica (que presentan su momento de auge en el año 2008) todavía no se han dado de forma pronunciada. Para el análisis del caso Español se complementa la información de la MCVL2007 con la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para el año 2008 (ECVT2008). Esta proporciona los datos de la población ocupada en el contexto de la empresa en la que se encuentran los empleados y además, proporciona indicadores de capital social que permiten su estudio en los perfiles que configuran la Tipología de Trayectorias Laborales para España (TTLE). Este análisis supone una primera aproximación a la concepción que tiene los empleados sobre sus relaciones y participación en la empresa.

Para el estudio central de la tesis, el de Cataluña, la información de la MCVL2007 se complementa con la de la Encuesta de Redes Personales³⁸ para el año 2010 (ERP2010). Esta proporciona tres tipos de información: las características atributivas de las personas encuestadas o ego, las características sobre sus relaciones, esto es de la estructura de sus redes personales y las características atributivas de los individuos que componen su red o alteri. De esta manera la ERP2010 hace posible la medición del capital social a través de los mecanismos relacionales de cohesión e integración social para la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLC). Cabe señalar que los alteri que forman estas redes personales no proceden exclusivamente del entorno laboral, también se recogen relaciones de los entornos familiar, vecinal, amical, educativo, etc.

Finalmente se analizan e interpretan los discursos de las personas o egos. Las entrevistas correspondientes se llevaron a cabo en 2011 y principios de 2012. Estas posibilitan una visión en retrospectiva de las trayectorias laborales de los egos e incorporan su trayectoria relacional y la influencia de esta en el ámbito laboral.

³⁸ En el capítulo siguiente (capítulo 6) se da cuenta de manera más precisa del desarrollo de esta encuesta y de todas las mencionadas.

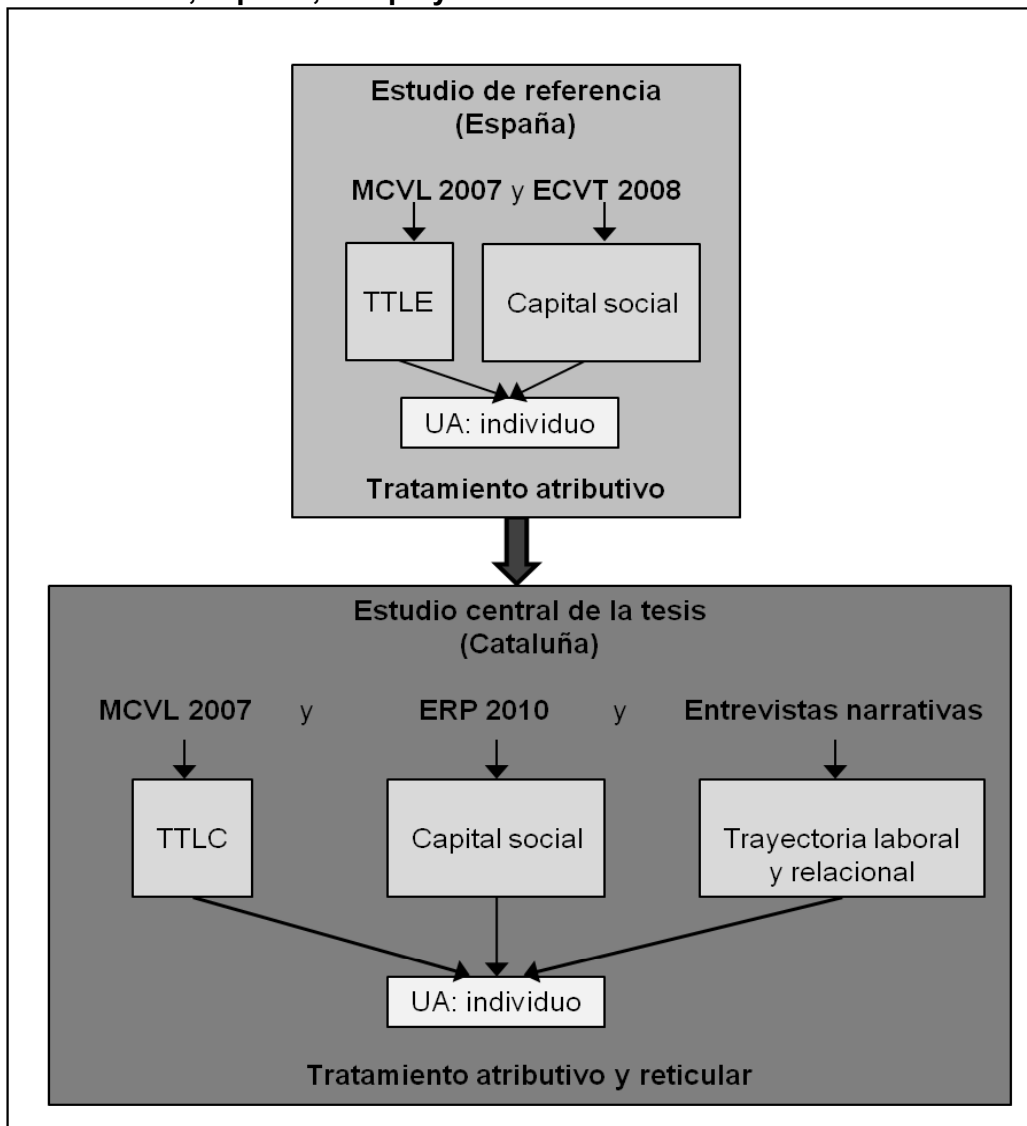
En resumen los datos utilizados en la tesis, ya sean cuantitativos o cualitativos, abarcan un periodo de tiempo que va de 2007 a 2012. Pero esto no supone un estudio de carácter longitudinal en sí mismo, ya que cada una de las bases de datos y entrevistas recoge una imagen estática de la realidad social y laboral del momento. Cabe destacar que en el uso de la MCVL sí existe una cierta aproximación longitudinal, en la medida en que se procede a construir variables atributivas de caracterización de las posiciones laborales que alcanzan los empleados en 2007 como resultado de una trayectoria que se resume en unos pocos indicadores. Estos, junto con otras variables, son utilizados para la construcción de la tipología. En esta línea es modestamente longitudinal retrospectivo (capítulo 6, subapartado 6.2.1).

5.3.1.3. Las unidades de análisis

El universo poblacional de la tesis está compuesto por los individuos tanto autóctonos como inmigrantes, asalariados y que residen en Cataluña. Si bien para el análisis realizado como primera aproximación al estudio de las trayectorias laborales en España se considera una muestra de individuos que corresponden al mismo perfil pero que residen en la totalidad del territorio español.

En esta investigación las unidades de análisis son los individuos en tanto que son base de la recogida de información. Sin embargo, se diferencian y articulan en la tesis dos modos de tratamiento algebraico que se corresponden con las dos perspectivas de análisis utilizadas, la atributiva y la reticular: (i) el que corresponde a los atributos de los individuos a partir de las variables sociales (ii) y el que se refiere a las relaciones entre los individuos. En este caso el análisis se lleva a cabo a través de la ERP2010 y la teoría y metodología del Análisis de Redes Sociales en el que se basa el tratamiento reticular. En este sentido se puede afirmar que se trata de una diferencia de tratamiento algebraico pero que también se trata de articular ambos.

En la Figura 21 se representa de forma esquemática los contextos de estudio, los espacios, tiempos y la unidad de análisis (UA) y su tratamiento que constituyen el punto de partida de la investigación a través de los datos utilizados y el uso que se les da a cada uno de ellos.

Figura 21. Contexto, espacio, tiempo y unidad de análisis

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se concretan las características del diseño de análisis, sus fases y las técnicas utilizadas.

5.3.2. Descripción del diseño y fases

El diseño de análisis propuesto es resultado de la combinación de las aproximaciones metodológicas cuantitativa y la cualitativa con un mayor peso en la fase o contenidos cuantitativos (Borràs *et al.*, 1999).

Este diseño, denominado **diseño mixto articulado y convergente**, representa una de las aportaciones más novedosas de esta tesis. Su estructura

íntegra y carácter transversal hacen de él un instrumento útil para el estudio de los fenómenos sociales.

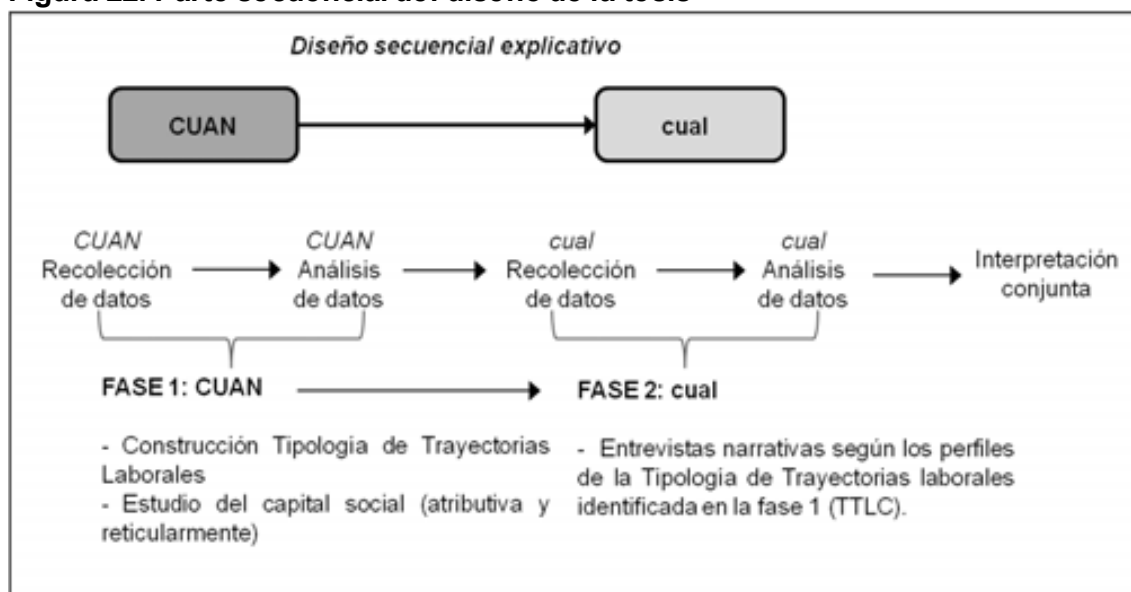
A continuación se expone el desarrollo de las fases del diseño y sus características.

5.3.2.1. La sincronización de las fases y las perspectivas de análisis

El **diseño mixto articulado y convergente** se construye a partir de la combinación de dos diseños mixtos propuestos por Creswell (2009): (i) el *diseño explicativo secuencial*; (ii) y el *diseño concurrente basado en la triangulación de métodos*. El *explicativo secuencial* se constituye por dos fases; una primera cuantitativa y otra segunda cualitativa. La primera supone el punto de partida para seleccionar los perfiles de trayectorias laborales y sirve de orientación para elaborar la herramienta de la segunda fase, la entrevista. En este sentido la fase cuantitativa es la prioritaria en cuanto a su peso en la investigación (CUAN---cual). Lo mixto se produce en la orientación que supone la fase cuantitativa para llevar a cabo la cualitativa y a través de la conexión o convergencia de los resultados en la fase de interpretación.

En la Figura 22 se presentan las dos fases que constituyen el diseño de análisis de la tesis de forma secuencial que se complementa con los principales análisis y procedimientos realizados en cada fase.

Figura 22. Parte secuencial del diseño de la tesis



Fuente: Elaboración propia a partir de Creswell (2009).

El diseño concurrente basado en la triangulación de métodos se lleva a cabo en fase cuantitativa.

En esta fase cuantitativa se identifican dos momentos: (i) el estudio de referencia sobre el caso español (cuan) que como se ha remarcado tiene un rol orientativo en la tesis sin constituir el núcleo central de misma; (ii) y el estudio de las trayectorias para Cataluña y del capital social en forma reticular (CUAN). En este segundo momento se produce la concurrencia basada en la triangulación metodológica. El proceso atributivo para construir la Tipología de Trayectorias Laborales de Cataluña (TTL) se articula con el estudio del capital social de forma reticular. Esto se produce a través de la interrelación entre dos bases de datos de diferente naturaleza (MCVL2007 atributiva y la ERP2010 reticular). La mixtura se da en la integración y la validación cruzada o externa³⁹ de los resultados de ambas bases de datos de forma simultánea.

La triangulación entre métodos se produce de dos formas: (i) entre lo cuantitativo (entendiendo este como datos representativos estadísticamente con la MCVL2007) y lo cualitativo (en el que los datos no tienen una representatividad estadística, pero sí tipológica: ERP2010). La convergencia de los resultados se produce a través de la incrustación de los mismos en la interpretación; (ii) y entre la aplicación de diferentes perspectivas para el análisis, la atributiva-relacional y la reticular, que implican el uso de técnicas y análisis diferentes que permiten validar de forma externa los resultados.

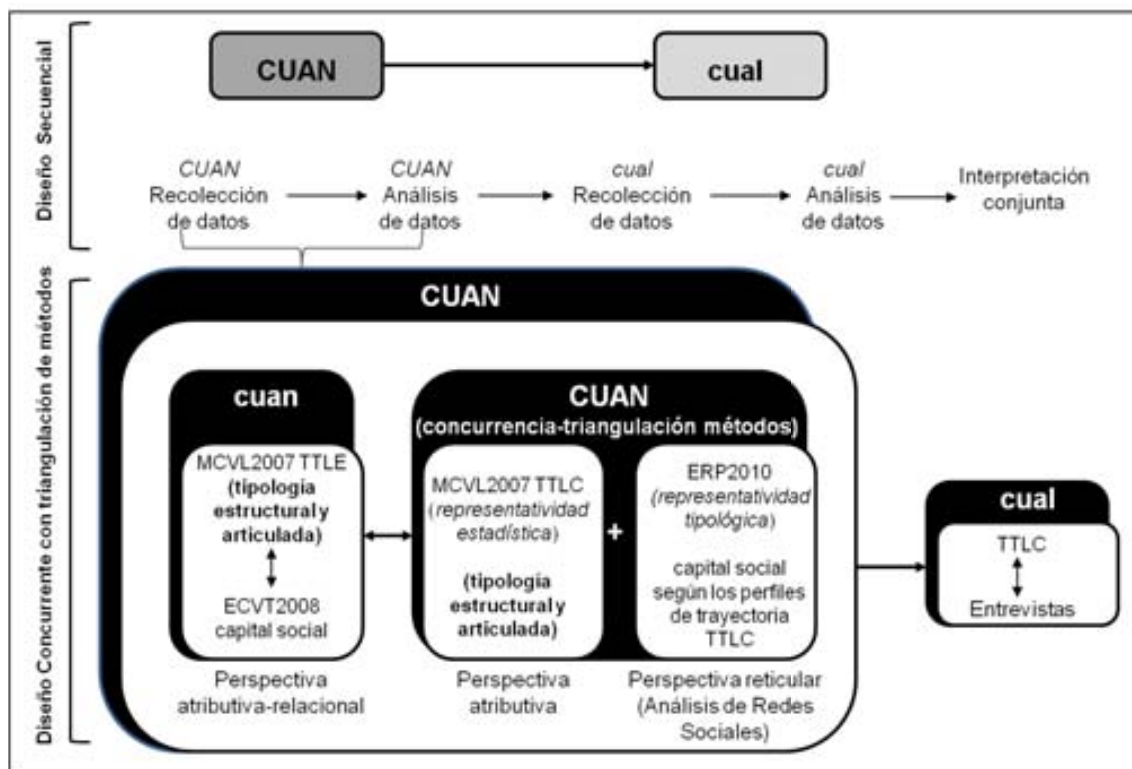
Durante esta primera fase cuantitativa se incrustará en el diseño de la tesis el *modelo de la tipología estructural y articulada* para el tratamiento de los datos de la MCVL2007. Los resultados sobre la tipología de trayectorias laborales orientan la mirada reticular del capital social, se vinculan con la ERP2010 y convergen en la interpretación de resultados (triangulación de métodos) en una dinámica que también es de articulación en el diseño mixto a nivel de métodos y datos. La incrustación del *modelo de la tipología estructural y articulada* es por tanto una sinergia que produce unos resultados que van más allá o suman más que los métodos-datos por separado y que, a nivel

³⁹ La validez externa hace referencia al grado con el que pueden generalizarse los resultados. Se recoge la extensión y la forma en que unos resultados pueden extrapolarse a otros sujetos. Con el análisis combinado de dos bases de datos en las cuales se tratan los mismos perfiles y con la información de las entrevistas se produce, en el caso de la tesis, esta validación.

interpretativo de resultados, dialoga con la perspectiva teoría desde la cual se estudia. Esta dinámica de carácter teórico se puede ver como una articulación de perspectivas.

En la Figura 23 se representa de forma esquemática en qué consiste la concurrencia relativa a la primera fase cuantitativa del diseño en el marco del proceso secuencial.

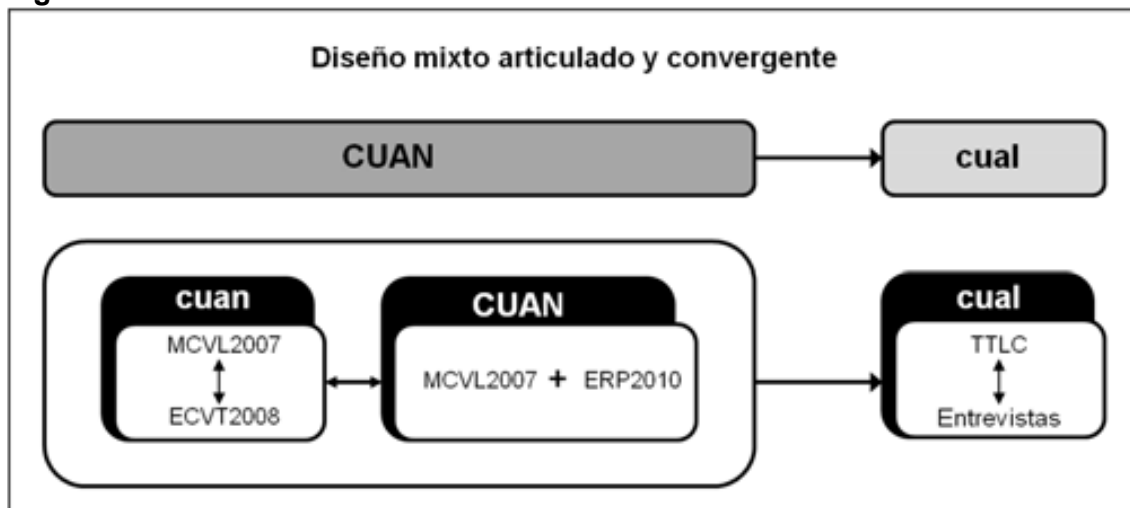
Figura 23. Parte concurrente basada en la triangulación de métodos del diseño de la tesis



Fuente: Elaboración propia a partir de Creswell (2009).

Los dos tipos de diseño, *secuencial* y *concurrente*, con la incrustación del *modelo de la tipología estructural y articulada* y las diferentes perspectivas atributiva y reticular posibilitan tanto la conceptualización como el análisis de un objeto de estudio con algún lado de complejidad.

Finalmente, el diseño propuesto en la tesis es **articulado** en relación a los métodos-datos y perspectivas de análisis utilizadas, y es **convergente** por la confluencia de resultados y el tratamiento que se les da a los datos, que se validan de forma cruzada antes y durante la interpretación. En la Figura 24 se muestra de forma resumida la estructura del diseño.

Figura 24. El diseño de análisis de la tesis

Fuente: Elaboración propia a partir de Creswell (2009).

5.3.2.2. La referencia temporal de los datos utilizados

En el diseño intervienen dos tipos de datos, unos de carácter *sincrónico* y otros de carácter *diacrónico*.

Los *sincrónicos*, provienen de la simultaneidad de los datos en un tiempo dado, son por tanto temporalmente transversales o transeccionales. Este es el caso del uso de las siguientes bases de datos:

- (i) La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2008 (ECVT2008)
- (ii) La Encuesta de Redes Personales de 2010 (ERP2010)

El segundo tipo de datos, son *diacrónicos* y provienen de datos secuencialmente temporales. El análisis diacrónico en la tesis adopta un enfoque longitudinal retrospectivo⁴⁰ ya que se dispone y se usan datos que permiten considerar la dimensión temporal de forma retrospectiva, estos son:

- (i) Muestra Continua de Vidas Laborales para 2007 (MCVL2007)
- (ii) Las entrevistas narrativo-biográficas.

⁴⁰ A pesar de que los datos proporcionan una visión longitudinal retrospectiva cabe desmarcarse del uso de técnicas que implican el seguimiento de un fenómeno a lo largo del tiempo, como la técnica de series temporales o el análisis de historia de acontecimientos (Event history analysis) propiamente longitudinales, por mencionar algunas.

En cuanto a sus referencias temporales la MCVL2007 tiene como año de referencia el 2007 y las entrevistas entre finales de 2011 y principios de 2012. La dimensión diacrónica de los datos de la MCVL2007 reside en que esta proporciona información de los individuos que forman la muestra en 2007 pero incorpora toda la información previa hasta el año de referencia desde que se disponen de datos informatizados, desde finales de los años sesenta aproximadamente. Dichos datos son la base de la elaboración de las trayectorias laborales hasta el 2007 y abarcan prácticamente desde el inicio de la vida laboral.

Las entrevistas se realizan en un momento preciso de tiempo, pero sin embargo se refieren a la trayectoria biográfica⁴¹ y, en particular a la laboral y relacional. Precisamente los individuos entrevistados son elegidos considerando la confluencia de sus posiciones en las trayectorias laborales, su estatus atributivo y su situación en las redes personales que recoge la ERP2010.

5.3.2.3. La capacidad explicativa del diseño

El diseño elaborado en la tesis se caracteriza por ser *descriptivo* y *estructurador*.

Es *descriptivo* puesto que permite una aproximación al objeto de estudio y establecer asociaciones entre aquellos aspectos que lo caracterizan, pero no permite identificar la relación causal entre ellos. Es *estructurador* puesto parte del *modelo de tipología estructural y articulada*. El cual implica la estructuración de la realidad social mediante una morfología tipológica.

A continuación se presentan las técnicas de recogida de datos y las de análisis.

⁴¹ Es sabido que en el uso del método cualitativo, y concretamente en la aplicación de la técnica de recogida de datos de la entrevista biográfica, que el momento en que ésta se realiza es determinante para la construcción del discurso que hace el individuo de su experiencia de vida. Si a un individuo se le realiza la misma entrevista en el momento t_1 y posteriormente en el momento t_2 el discurso resultante puede ser sustancialmente diferente. A pesar de esto en los dos casos existe la dinámica temporal en el discurso. En este sentido se considera longitudinal desde una visión temporal y la retrospectiva.

5.3.3. Métodos y técnicas en cada fase⁴²

En este apartado se describen las etapas que constituyen las dos fases del diseño.

5.3.3.1. Fase 1: método cuantitativo

En esta fase se diferencian dos momentos, la aproximación al estudio de las trayectorias laborales españolas y el capital social que sirven de orientación para la investigación (cuan), y el estudio central de la tesis sobre el capital social y las trayectorias laborales en Cataluña (CUAN).

Con el fin de articular los resultados de la MCVL2007 y la ERP2010 para Cataluña, se ha realizado la identificación y caracterización de los cinco colectivos de estudio que forman el universo poblacional de la tesis (capítulo 6, apartado 6.1). Esta caracterización se realiza mediante las variables que se presentan a continuación y que se encuentra en ambas bases de datos:

- (i) Lugar de residencia: *Cataluña*
- (ii) Tipo de relación con la Seguridad Social: *relación laboral*
- (iii) Tipo de relación laboral con la Seguridad Social: *asalariado*
- (iv) Edad: de 25 a 64 años

El primer momento de esta fase cuantitativa (cuan), el estudio de las trayectorias y capital social para España. Puede resumirse en dos pasos.

I. Paso 1 (análisis atributivo): construcción de la Tipología de Trayectorias Laborales para España (TTLE).

- (i) Base de datos: Muestra Continua de Vidas Laborales 2007 (MCVL2007).
- (ii) Técnicas de análisis: Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) y Análisis de Clasificación (ACL).

⁴² Para una visión detallada sobre las técnicas y procedimientos aplicados y la interrelación y complementariedad que se da entre ellos puede consultarse el Anexo 5, las figuras 7 y 8.

- (iii) Herramientas: Paquetes estadísticos *Système portable pour l'Analyse des Données* (de ahora en adelante SPAD) y *Statistical Package for the Social Sciences* (de ahora en adelante SPSS).

II. Paso 2 (análisis atributivo-relacional): identificación de los perfiles de la TTLE (MCVL2007) en ECVT2008 para el estudio del capital según los perfiles de trayectorias.

- (i) Base de datos: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para 2008 (EVCT2008).
- (ii) Técnicas de análisis: selección y activación de filtros y Análisis bivariados.
- (iii) Herramientas: Paquete estadístico SPSS.

El segundo momento de la fase cuantitativa y análisis central de la tesis es el estudio para Cataluña (CUAN) y se resume en tres pasos.

III. Paso 3 (análisis atributivo): construcción de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLC).

- (i) Base de datos: Muestra Continua de Vidas Laborales 2007 (MCVL2007).
- (ii) Técnicas de análisis: ACM y ACL.
- (iii) Herramientas: Paquetes estadísticos SPAD y SPSS.

IV. Paso 4 (análisis atributivo): identificación de los perfiles de la TTLC (MCVL2007) en la base de datos de la Encuesta de Redes Personales de 2010 (ERP2010) y estudio del capital social según los perfiles de trayectorias.

- (i) Base de datos: Encuesta de Redes Personales de 2010.
- (ii) Técnica de recolección: Encuesta por cuestionario y cuestionario de redes personales con el soporte del programa Ego-net.
- (iii) Técnicas de análisis: selección y activación de filtros y análisis bivariados.

(iv) Herramientas: Paquete estadístico SPSS.

V. Paso 5 (análisis reticular): estudio de la composición de las redes personales (homofilia) y mecanismos de cohesión e integración.

- (i) Base de datos: Encuesta de Redes Personales de 2010.
- (ii) Técnicas de análisis: cálculo de medias y análisis bivariado.
- (iii) Herramientas: Paquete estadístico SPSS.

5.3.3.2. Fase 2: Método cualitativo

La segunda fase del diseño se constituye por un paso para llevar a cabo el análisis de las entrevistas narrativas en Cataluña.

VI. Paso 6 (análisis atributiva-discursiva): Transcripción y análisis de las entrevistas.

- (i) Transcripción: Programas para la transcripción de datos cualitativos de audio a texto, Soundsciber y Express Scribe.
- (ii) Técnica de recolección: Entrevista semi-estructurada.
- (iii) Técnicas de análisis: Análisis discursiva.
- (iv) Herramientas: Programa para el análisis cualitativo de datos textuales Atlas.ti.

Las entrevistas son parte importante de la investigación. Su sentido en la tesis consiste en incorporarse y articularse con la fase fundamental, la cuantitativa, que es atributiva y reticular. Su contribución es de naturaleza interpretativa del discurso que los individuos dan a sus vidas en el ámbito sobre todo laboral y relacional. Evidentemente la base de tal sentido es cognitiva, por ser interpretativa, pero la narrativa es también temporal y evolutiva. Los resultados las trayectorias laborales en Cataluña (CUAN) son imprescindibles para la elección de los entrevistados. Las entrevistas no se reducen sólo a las relaciones y a la biografía laboral sino que se tienen en cuenta otros ámbitos de la vida del encuestado en la línea en que se define en la tesis el concepto de trayectoria laboral. Las temáticas o ámbitos recogidos en las entrevistas son: la trayectoria vital, la contextualización relacional de la trayectoria vital, la

evolución y características de los ámbitos familiar, educativo y profesional, el proceso migratorio, la visualización de la red y los comentarios de la misma que realiza el entrevistado y el ámbito asociativo. Estos ámbitos o temáticas se corresponden con cada uno de los bloques que constituyen el guión de la entrevista (Anexo 2).

CAPÍTULO 6. La población y los colectivos de estudio, los datos y la operativización de conceptos

Este capítulo tiene la finalidad de presentar el universo poblacional de estudio y los colectivos o perfiles que lo constituyen. Estos colectivos están directamente vinculados a las bases de datos analizadas. Los colectivos estudiados son los que se corresponden, y caracterizan, con los considerados en la Encuesta de Redes Personales de 2010 (ERP2010). También se presentan en este capítulo las bases de datos, el proceso de selección de entrevistas y la operativización de los principales conceptos como son los de trayectoria laboral, inserción y el de capital social.

El capítulo está compuesto por cuatro apartados. El primero, contiene la definición de la población estudiada y los colectivos específicos que la forman (apartado 6.1). En el segundo apartado se presentan las principales bases de datos a partir de las cuales se realizan los análisis pertinentes para el estudio del capital social y las trayectorias laborales, diferenciando los usos que se le da a cada una de ellas, la naturaleza de los datos que contienen y la finalidad de su explotación en la tesis. Además se detalla el procedimiento seguido para caracterizar a los colectivos de estudio en las bases de datos presentadas en tanto que es necesario para articular los resultados (apartado 6.2). En el tercer apartado se presenta el proceso para la selección de los perfiles del material cualitativo, las entrevistas narrativas, y a qué responde cada uno de ellos (apartado 6.3). Finalmente, en el último apartado se operativizan los conceptos de inserción, trayectoria laboral y capital social a partir de la especificación de las dimensiones e indicadores que sirven para su medición y la procedencia o construcción de cada uno de ellos (apartado 6.4).

6.1. El universo poblacional y la caracterización de los colectivos de estudio

La población que es objeto de estudio en la tesis está compuesta por individuos autóctonos e inmigrantes de entre 25 y 64 años, que tienen una relación de tipo laboral con la Seguridad Social como asalariados y residen en Cataluña.

En el marco de este perfil se identifican cinco colectivos específicos contruidos mediante las variables de origen y edad. Estos son los siguientes:

- I. Las personas nacidas en Cataluña de 55 hasta 64 años (**C1: NC 55-64**)
- II. Las personas nacidas en Cataluña de 25 hasta 54 años (**C2: NC 25-54**)
- III. Las personas nacidas en el resto de España de 55 a 64 años (**C3: RE 55-64**)
- IV. Las personas nacidas en Ecuador de 25 a 64 años (**C4: Ec 25-64**)
- V. Las personas nacidas en Marruecos de 25 a 64 años (**C5: Ma 25-64**)

Dichos colectivos, considerados como los atributos de una variable nominal permiten diferenciar, en primer lugar, entre la población autóctona y la inmigrante, y en segundo lugar y considerando sólo la población autóctona, entre personas nacidas en Cataluña y personas nacidas en el resto de España.

La **primera diferenciación**, en relación al *origen*, constituye la base para distinguir las trayectorias laborales de los autóctonos y de los inmigrantes en cuanto a sus experiencias laborales, de formación y proyectos migratorios. Los dos colectivos de inmigrantes estudiados (ecuatorianos y marroquíes) son, junto con el de peruanos y rumanos, los más numerosos en la composición de la población catalana y española (López-Roldán y Lozares, 2008a; López-Roldán y Lozares, 2008b; Miguélez *et al.*, 2011)⁴³. La selección de los colectivos de ecuatorianos y marroquíes se basa en el hecho de sus diferencias en cuanto a formación, medios de integración, origen cultural y creencias, junto al idioma. Todo ello repercute en sus condiciones de vida y más concretamente en la vida laborales. La **segunda diferenciación**, en relación al *origen*, se da entre los colectivos de nacidos en Cataluña y los

⁴³ Sobre la composición de la población catalana en cuanto al origen inmigrante y a la composición de los grupos en general deriva de la Encuesta de Condiciones de Vida y Hábitos de la Población de Cataluña (ECVHP) para el año 2006 (López-Roldán y Lozares, 2008a; López-Roldán y Lozares, 2008b) . Para el caso español se ha contrastado mediante los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales para el año 2007 (Miguélez *et al.*, 2011).

nacidos en el resto de España. Con esta segunda diferenciación se establece la distinción entre las trayectorias laborales de los nacidos en Cataluña y los nacidos en el resto de España de más de 55 años, es decir, de la inmigración de los años cincuenta a los setenta.

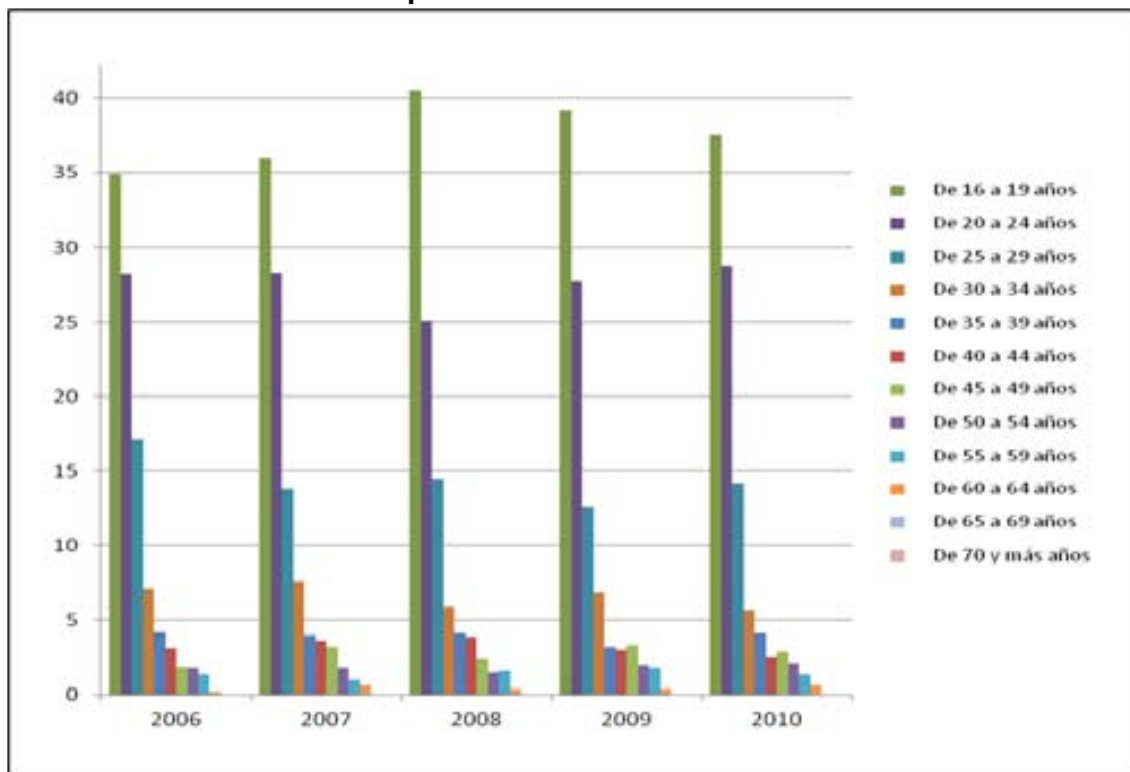
Tomado como referencia la *edad*, se distinguen dos colectivos, uno más joven de 25 a 54 años y los que están finalizando su vida laboral, de 55 a 64 años. Ambos colectivos hacen posible el estudio de la composición de las trayectorias laborales según las diferencias generacionales, ya que los cambios en el modelo de mercado de trabajo a partir de los años ochenta han dado lugar al surgimiento de nuevos tipos de trayectorias. A su vez, esta distinción, permite observar si se dan diferencias en los mecanismos utilizados para el acceso al empleo.

Junto al uso de las variables de *edad* y *origen* que configuran los cinco colectivos de estudio, se han considerado **tres criterios** de carácter teórico y empírico que sirven de justificación para la selección de la población de 25 a 64 años.

El **primer criterio** tiene que ver con la definición teórica propuesta en la tesis de inserción y trayectoria laboral. La idea de trayectoria supone que las personas estudiadas hayan iniciado un proceso de inserción, que empieza con el acceso al primer empleo como parte inicial de la trayectoria laboral. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el IV trimestre de 2007⁴⁴ del total de población desocupada en Catalunya que busca su primer empleo, el 67.4% son jóvenes de entre 16 y 24 años, a partir de los 25 años este porcentaje va disminuyendo de forma significativa.

⁴⁴ Se ha consultado la EPA de 2007 ya que este es el año de referencia para el estudio en la tesis de la Tipología de Trayectorias Laborales. La consulta se ha realizado a través del Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat).

Figura 25. Porcentaje de parados que buscan su primer empleo por grupos de edad en Cataluña durante el periodo 2006-2010*



Fuente: Encuesta de Población Activa (Idescat)

*El periodo seleccionado para la consulta de los datos se ha realizado con el objetivo de observar si se ha modificado la tendencia durante el periodo anterior a la crisis económica (2006-2007) respecto a los años de crisis (2008 como inicio, hasta 2010 como bien entrada la crisis), y se observa la misma tendencia en términos generales.

En dichos datos se basa el criterio de la elección de una población de 25 años y más para el estudio de la inserción y las trayectorias. Esto permite obtener una imagen más realista, evitando la sobrerrepresentación de la fase de inestabilidad que puede suponer la inserción laboral.

El **segundo criterio** tiene en cuenta el aumento de edad para la inserción debido a las transformaciones de carácter social y estructural que ha experimentado la población joven respecto al acceso al mercado de trabajo (Merino y García, 2007; Miret *et al.*, 2008b). Se considera que la franja de edad estudiada es lo suficientemente amplia como para que sea posible observar este retraso en la inserción y en el proceso de trayectoria laboral.

El **tercer criterio** tiene que ver con el estudio comparativo del modelo laboral de la población autóctona e inmigrante. En este sentido la franja de edad seleccionada resulta pertinente ya que permite captar de forma satisfactoria el periodo de llegada al país de acogida de la población inmigrante

y por tanto el proceso que supone la búsqueda de empleo y acceso al mercado de trabajo (Miguélez *et al.*, 2011).

A partir de las variables y criterios expuestos se han construido los colectivos de estudio. A continuación se presentan las bases de datos utilizadas para el análisis de los mismos.

6.2. Las bases de datos

Las bases de datos que han sido tratadas y analizadas en la tesis son tres, de origen y contenidos diferentes pero conjugables: la Encuesta de Calidad de Vida en Trabajo para 2008 (EVCT2008), la Muestra Continua de Vidas Laborales para 2007 (MCVL2007) y la Encuesta de Redes Personales de 2010 (ERP2010). Sobre sus datos se han llevado a cabo los análisis de la fase cuantitativa del diseño.

La primera, la ECVT2008⁴⁵, ha servido para el estudio del capital social en los perfiles o tipos que configuran la Tipología de Trayectorias Laborales para España (TTLE). Esta base de datos, si bien es interesante para la construcción de indicadores de carácter atributivo-relacional sobre capital social (Requena, 2004) sólo se utiliza como primera aproximación al objeto de estudio que permite orientar el análisis para Cataluña. La segunda, la MCVL2007, es el punto de partida para la construcción de las tipologías de trayectorias laborales. Por último, la ERP2010, hace posible el estudio del capital social de forma reticular y la identificación de los mecanismos relacionales de cohesión e integración.

A continuación se exponen las principales bases de datos utilizadas en los análisis realizados en la tesis, MCVL2007 y la ERP2010.

⁴⁵ Esta encuesta se enmarca en el Plan Estadístico Nacional realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Antes de 1999 han sido realizadas algunas oleadas, la primera data del cuarto trimestre de 1985 realizada por la Secretaría General de Economía y Planificación del Ministerio de Economía en colaboración con el Centro de Investigaciones Sociológicas. Para más información consultar Muro *et al.*, (1989).

6.2.1. La Muestra Continua de Vidas Laborales para 2007

A partir de la MCVL para el año 2007⁴⁶ se han construido las *tipologías de trayectorias laborales* aplicando el procedimiento de la tipología estructural y articulada de la fase cuantitativa del diseño propuesto.

La MCVL está constituida principalmente por registros administrativos de la Seguridad Social y se generan anualmente desde el año 2004. Esta recopilación de registros se facilita en forma de microdatos por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)⁴⁷. Esta información se complementa a su vez con datos fiscales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)⁴⁸ y con los datos del Padrón Municipal Continuo del Instituto Nacional de Estadística.

Los datos de la MCVL proporcionan información sobre la población española tomando un año de referencia (para la MCVL de 2007 con fecha de extracción: 1 de abril de 2008) y se define como “todas aquellas personas que han estado en situación de afiliado en alta, o recibiendo alguna pensión contributiva de la Seguridad Social en algún momento del año de referencia” (MEYSS, 2009a). La información disponible en el año de referencia se complementa con todos los registros administrativos disponibles desde que se recopilan de forma informatizada, desde finales de los años sesenta aproximadamente. De esta manera la MCVL facilita información de toda la historia laboral de los individuos cotizantes y pensionistas que componen la muestra (López-Roldán, 2011). Este aspecto resulta de vital importancia para el estudio de las trayectorias laborales desde una concepción temporal y dinámica, es decir, tal y como se ha definido en la tesis.

Los datos de la MCVL utilizados en la tesis corresponden al año 2007. La población de referencia para este año es de 30.024.950 individuos. El

⁴⁶ Además del tratamiento realizado con los datos de la MCVL para la presente tesis, esta base de datos se ha trabajado a su vez en calidad de técnica especialista en el marco de dos proyectos de investigación a los que se hace referencia en la introducción de la presente tesis.

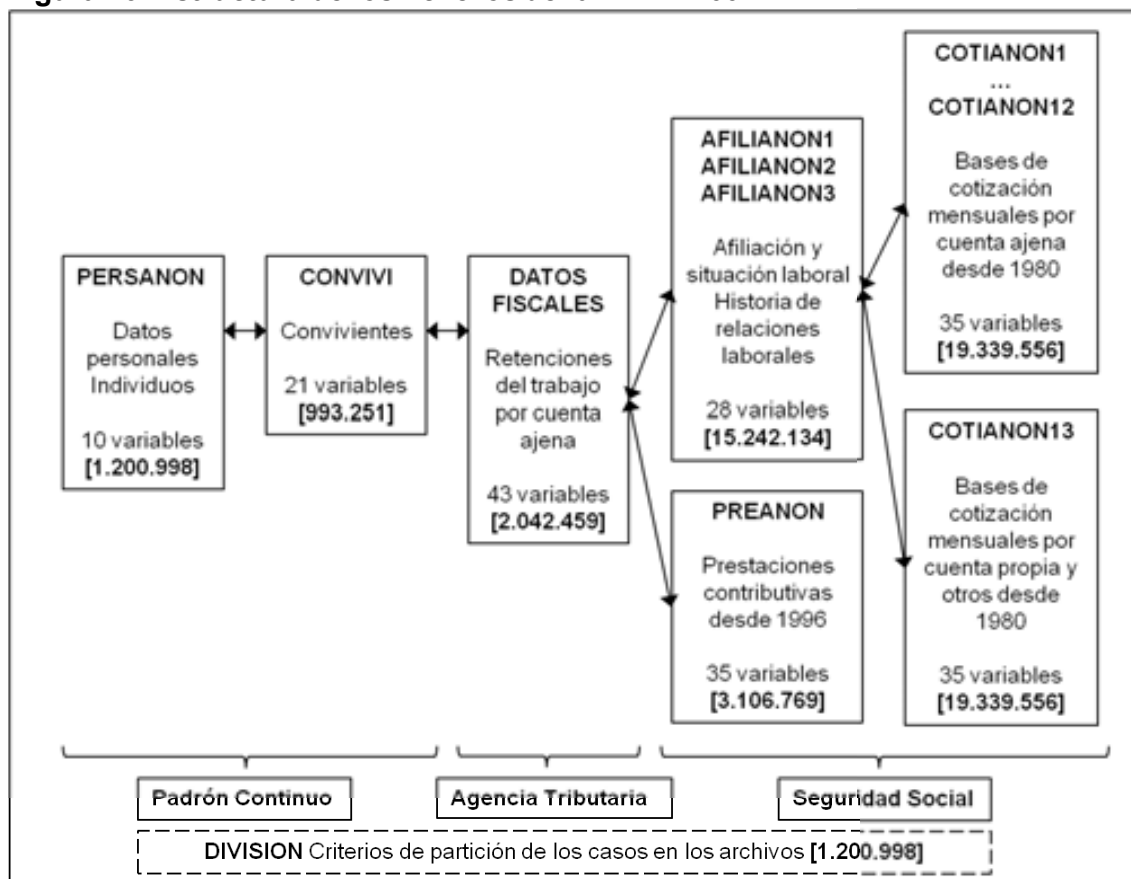
⁴⁷ Según las siglas utilizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), ver enlace <http://www.ine.es/inebmenu/siglas.htm>

⁴⁸ Existen dos paquetes de datos. En el primero de ellos se proporciona la información de la MCVL más los datos del Padrón y recibe el nombre de MCVL sin Datos Fiscales (MCVL SDF). En el segundo de ellos se proporcionan, además de los datos de la MCVL y los del Padrón, los datos fiscales a partir del Modelo 190 y recibe el nombre de MCVL con Datos Fiscales (MCVL CDF).

tamaño de la muestra representa el 4% de la población de referencia (ámbito nacional), un total de 1.200.998 personas⁴⁹ que durante el año 2007 han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social. La muestra es estadísticamente representativa tanto para el año 2007 como para el resto de años disponibles (tanto en situación de cotizantes como en situación de pensionistas).

La estructura de los diversos ficheros que forman la MCVL (MEYSS, 2009b) para el año 2007 se presenta en la Figura 26. En esta se incluyen los datos fiscales (MCVL CDF) a pesar de que este fichero no ha sido utilizado en la tesis.

Figura 26. Estructura de los ficheros de la MCVL 2007*



Fuente: López-Roldán (2011).

*Entre corchetes aparece el número de registros de cada archivo.

Para trabajar con la MCVL se han fusionado los ficheros con el fin de disponer de toda la información en una única base de datos. Existen dos

⁴⁹ Para más detalle sobre la composición de la MCVL para el año 2007 y para sus características a nivel de muestreo ver MEYSS, 2009a y López-Roldán (2011).

ficheros con los cuales no se ha trabajado en la tesis y por tanto no han sido fusionados con el resto de archivos: el fichero de DATOS FISCALES y el fichero de PREANON. Sólo han sido utilizados los ficheros que facilitaban la información sobre los individuos que en 2007 presentan una relación de tipo laboral en la Seguridad Social y se encuentran en situación de asalariados.

Para la construcción de la tipología de trayectorias laborales en España y Cataluña, se han seleccionado tamaños muestrales diferentes.

En el estudio de referencia sobre España y para la construcción de la Tipología de Trayectorias Laborales para España (TTLE) se ha seleccionado un tamaño muestral de $N=524.074$. Este se corresponde con aquellos individuos de entre 25 y 64 años que mantienen una relación de tipo laboral con la Seguridad Social como asalariados y se corresponden con alguno de los cinco colectivos de estudio definidos (apartado 6.1).

En el estudio central sobre la construcción de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLIC), el tamaño muestral se reduce a $N=68.615$, respetando los criterios poblacionales de estudio en cuanto a su edad, su situación de asalariado y de relación con la Seguridad Social. Aquí se recogen aquellos individuos que residen en Cataluña. Puesto que el núcleo del análisis de la tesis se refiere a esta población se presenta la distribución de cada uno de los colectivos de estudio en la Figura 27. Para cada colectivo aparece el número absoluto de individuos que lo componen (n) y el porcentaje que representan (%) en relación al total de la muestra para Cataluña ($N=68.615$).

Figura 27. Distribución de los individuos que forman la muestra para Cataluña en la Muestra Continua de Vidas Laborales según los cinco colectivos de estudio

Colectivos	n	%
C1: NC 55-64	4857	7.1
C2: NC 25-54	54326	79
C3: RE 55-64	5267	7.7
C4: Ec 25-64	1798	2.6
C5: Ma 25-64	2367	3.4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL para 2007.

Seguidamente se presenta la Encuesta de Redes Personales utilizada para el estudio del capital social en cada uno de los tipos que constituyen la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLC).

6.2.2. La Encuesta de Redes Personales para 2010

La segunda de las bases de datos utilizadas es la Encuesta de Redes Personales de 2010 (ERP2010). Se trata de una encuesta diseñada y distribuida en el marco del proyecto de investigación ***Estudio comparado de casos sobre la influencia mutua entre el capital e integración sociales y la inserción, estabilidad, promoción y cualificación en el empleo [Ref. CSO200801470, I+D+I, 2008-2011]*** del *Centre d'Estudis sobre la Vida Quotidiana i el Treball* (QUIT)- *Institut d'Estudis del Treball* (IET) de la Universidad Autónoma de Barcelona.

La ERP2010 se suministra presencialmente en forma de encuesta por cuestionario con el soporte del programa Ego-net. La encuesta ego-centrada recoge información tanto de carácter atributivo (variables sociales) como reticular (redes personales) sobre una muestra de $N=450$ casos o egos cuyo perfil se corresponde con individuos que residen en Barcelona, Sant Feliu de Llobregat y Balaguer, ya sean activos o inactivos y que pertenecen a uno de los seis colectivos siguientes⁵⁰:

- I. Personas nacidas en Cataluña con más de 55 años con padres nacidos en Cataluña (NC+55 pNC)
- II. Personas nacidas en Cataluña de entre 25 y 55 años con padres nacidos en Cataluña (NC 25-55 pNC)
- III. Personas nacidas en Cataluña de entre 25 y 55 años con padres nacidos en el resto de España (NC 25-55 pNRE)
- IV. Personas nacidas en el resto de España con más de 55 años (NE+55)
- V. Personas nacidas en Ecuador que residen en Cataluña (Ecuador)

⁵⁰ Para una descripción más detallada sobre la elaboración y ejecución de la Encuesta de Redes Personales en el marco del proyecto con Ref. CSO200801470, I+D+I, 2008-2011, consultar Lozares *et al.*, (2011).

VI. Personas nacidas en Marruecos que residen en Cataluña (Marruecos)

De los 450 cuestionarios realizados finalmente se obtiene una muestra de $N=441$ casos válidos⁵¹.

El cuestionario está compuesto por tres grandes bloques (Anexo 1): (i) el primero recoge información atributiva sobre ego; (ii) en el segundo se pide un listado de 30 personas (alteri) nombrados por ego que forman su red personal y se recoge información atributiva de cada una de las 30 personas; (iii) en el tercer bloque ego establece las relaciones entre los 30 alter que ha nombrado en el segundo bloque, de tal manera que se forma la estructura de la red personal a partir de las relaciones que ego cree que tienen entre sí sus alteri (red sociocéntrica). Se recoge pues la concepción subjetiva o imagen cognitiva de ego respecto a su entorno relacional.

La pregunta generatriz de la red personal o generador de nombres para ego es el siguiente:

Figura 28. Generador de nombres para ego

B. Pregunta al Ego para generar sus Alters

Generador de nombres

Por favor, escriba una lista de 30 personas 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. No incluya personas menores de 18 años.

Puede ser cualquier persona. Intente incluir gente que sea próxima e importante para Usted. Luego puede incluir personas que no siendo tan cercanas acostumbra a ver mucho. Luego puede extender su memoria 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".

Fuente: Extracción del cuestionario ego-centrado.

La pregunta para que ego establezca las relaciones entre los alteri mencionados por él es:

⁵¹ Por cuestiones técnicas e informáticas hay 9 casos no válidos en la base de datos.

Figura 29. Pregunta para la construcción de la red de ego**C. Pregunta para que el Ego establezca la res 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 o relación con el resto y con quiénes. El contenido de dicha relación ha de ser de la misma naturaleza que la que ha empleado Vd para nombrarlo, es decir ¿quién conoce a quién?, entendiendo por conocer que se conocen por su nombre, ha tenido algún tipo de contacto en los dos últimos años por cualquier medio de comunicación y pueden volver a contactarse por cualquier razón”

Fuente: Extracción del cuestionario ego-centrado.

El muestreo utilizado ha sido el aleatorio y estratificado por cuotas según los seis colectivos que se señalan en la Figura 30, y que recogen la variabilidad fundamental atributiva de la realidad social del territorio que es objeto de estudio, si bien esta muestra no cubre los límites de los errores asumibles⁵², sí puede considerarse como tipológicamente representativa. La selección de las cuotas se ha realizado a partir de un análisis factorial de la población censada en 2001. Este recoge la variabilidad social atributiva y relacional del territorio estudiado. Se trata en definitiva de un análisis comparado de casos que corresponden a las cuotas de los colectivos elegidos. El respeto de estos criterios básicos posibilita su comparación. La población autóctona e inmigrante es la residente en los territorios de Barcelona, Sant Feliu de Llobregat y Balaguer⁵³. En la Figura 30 se presentan los seis colectivos y el número de cuestionarios realizados a cada uno de ellos en el marco del proyecto general en el que se realiza la encuesta.

⁵² Si consideramos este tamaño muestral, en condiciones de un muestreo aleatorio simple, con P=Q=50% y para un nivel de confianza del 95%, el error muestral es del 4,8%.

⁵³ Cada uno de estos territorios representa un área territorial con diferente grado de urbanización, así se selecciona un primer municipio más urbanizados (Barcelona), un segundo con un grado menor (Sant Feliu de Llobregat) y el tercero más pequeño y menos urbanizado (Balaguer).

Figura 30. Caracterización de los colectivos originales en la Encuesta de Redes Personales*

Colectivos	Cuestionarios realizados	Lugar de residencia actual	Total de 450 cuestionarios
1 NC+55pNC	25		25x3=75
2 NC25-55pNC	25	Barcelona	25x3=75
3 NC25-55pRE	25		Sant Feliu del Llobregat
4 NE+55	25	Balaguer	25x3=75
5 Ecuador	25		25x3=75
6 Marruecos	25		25x3=75

Fuente: Elaboración propia.

*NC: Nacido en Cataluña/ NE: Nacido en España/ pNC: Padres nacidos en Cataluña/ pRE: Padres nacidos en el resto de España.

La aplicación del cuestionario ego-centrado a través del programa Ego-Net ha facilitado la gestión y el tratamiento de los datos. Este programa genera tres tipos de outputs, una vez realizados la totalidad de los cuestionarios. En primer lugar, proporciona la matriz cuadrada correspondiente a la red personal (en forma sociométrica) de cada uno de los egos. En segundo lugar proporciona dos bases de datos que permiten analizar las redes personales, y por tanto el capital social desde una visión reticular de forma agregada. Estas son:

- i. El fichero **Raw data**: contiene la información de las variables del cuestionario para cada alter nombrado por ego. Las unidades de análisis son los alteri y a partir de ella se calculan los mecanismos de cohesión y de integración social.
- ii. El fichero **Summary statistics**: contiene la información de las variables del cuestionario para cada ego. La unidad de análisis es el ego y con ella se calculan las medias para el estudio de la composición de las redes según los tipos de trayectorias.

A continuación se describe el procedimiento seguido para la caracterización de los colectivos de estudio en la tesis, que finalmente son cinco, tanto en la ERP2010 como en la MCVL2007.

6.2.3. La caracterización de los colectivos de estudio en la Encuesta de Redes Personales y en la Muestra Continua de Vidas Laborales

Los colectivos analizados provienen de los seis colectivos originales de la ERP2010 pero sin considerar el origen de los padres, ya que esta variable no está disponible en la MCVL2007⁵⁴. Con el fin de poder trabajar con los mismos colectivos tanto en la ERP2010 como en la MCVL2007, se consideran sólo cinco colectivos en la ERP2010 y posteriormente éstos se identifican en la MCVL2007. La Figura 31 resume el proceso para pasar de seis a cinco colectivos en la ERP2010, el cual consiste en agrupar los dos colectivos originales de personas nacidas en Cataluña de 25 a 54 con padres nacidos en Cataluña y con padres nacidos en el resto de España.

Figura 31. Caracterización de los cinco colectivos de estudio en la Encuesta de Redes Personales y la Muestra Continua de Vidas Laborales

Colectivos originales en la ERP	Colectivos de la ERP utilizados en la tesis sin considerar el origen de los padres	Colectivos identificados en la MCVL con las variables de edad y origen
NC+55pNC	C1: NC 55-64	C1: NC 55-64
NC25-55pNC	C2: NC 25-54	C2: NC 25-54
NC25-55pRE		
NE+55	C3: RE 55-64	C3: RE 55-64
Ecuador	C4: Ec 25-64	C4: Ec 25-64
Marruecos	C5: Ma 25-64	C5: Ma 25-64

Fuente: Elaboración propia.

En la tesis sólo se estudia la población de entre 25 y 64 años que se encuentra en situación de asalariada, por tanto se han de aplicar diversos filtros para seleccionar esta población en la ERP2010. Así del total de 441 cuestionarios ego-centrados válidos se seleccionan un total de $N=182$ que cumplen con el perfil de asalariado de entre 25 y 64 años.

Para realizar esta selección de los casos se identificaron previamente las variables en la ERP2010 que contenían la misma información que las variables

⁵⁴ Originariamente se contemplan seis colectivos de estudio en la Encuesta de Redes Personales 2010 ya que, además del origen y la edad también se incluye la variable sobre el origen de los padres (si estos han nacido en Cataluña o en el resto de España). De estos seis colectivos que vienen marcados por el proyecto de investigación en el cual se enmarca esta tesis (Ref. CSO200801470, *I+D+I*, 2008-2011) sólo se trabajan finalmente cinco debido a la imposibilidad de identificar el origen de los padres en la Muestra Continua de Vidas Laborales.

de la MCVL2007. A partir de las cuales se definió el perfil de población asalariada de 25 a 64 años. La Figura 32 presenta las variables de la MCVL2007 y su equivalencia con las variables de la ERP2010, este conjunto de variables fue el utilizado para realizar la selección pertinente de los individuos que forman parte del estudio en la ERP2010.

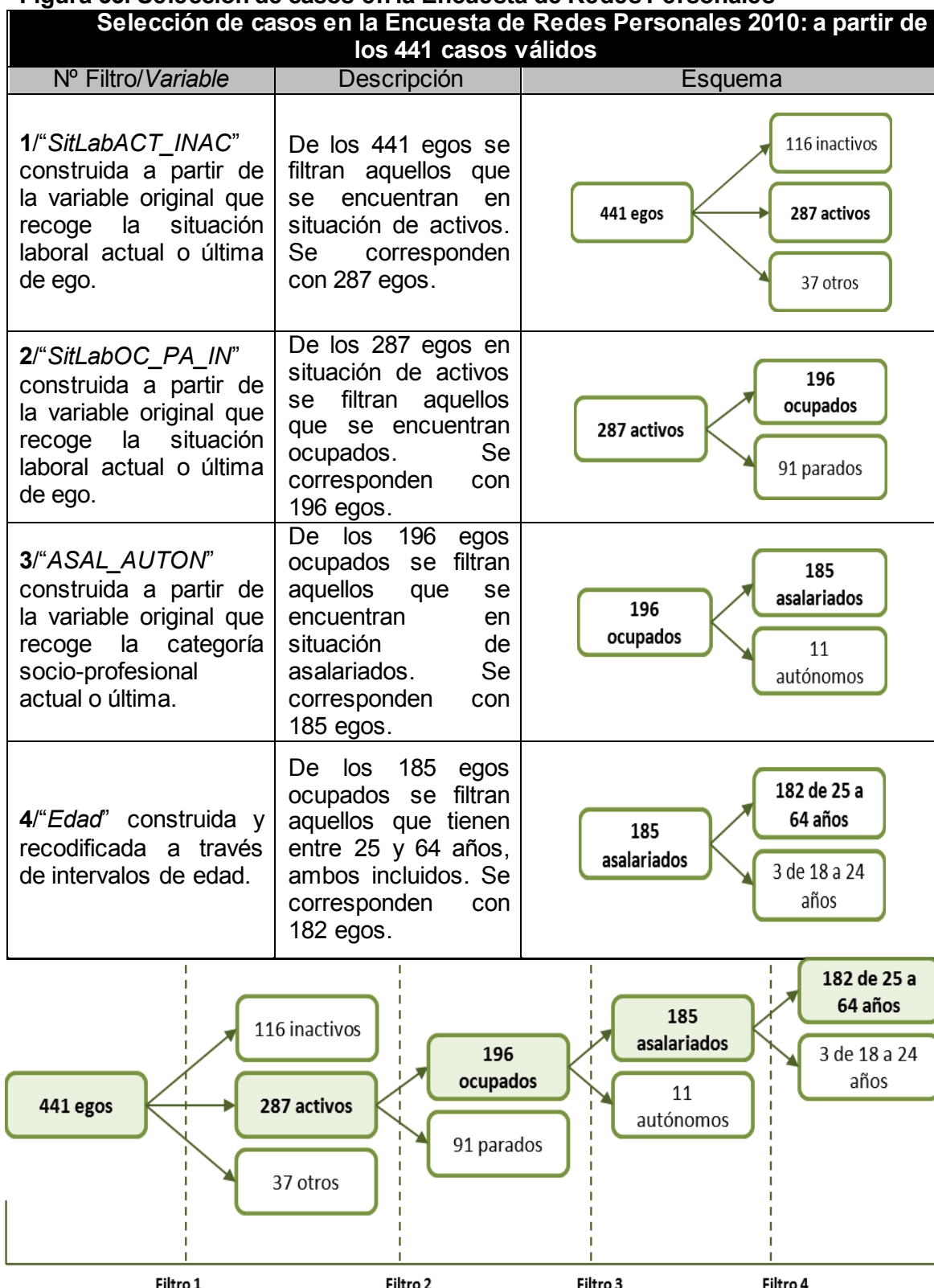
Figura 32. Equivalencia en las variables de la Muestra Continua de Vidas Laborales y la Encuesta de Redes Personales para la selección de los individuos estudiados

Variables de la MCVL	Variables de la ERP
Relación con la Seguridad Social (SS): <i>Relación laboral</i>	Situación laboral de actividad: <i>Activo</i>
	Situación laboral de ocupado: <i>Ocupado</i>
Tipo de relación laboral con la SS: <i>Asalariado</i>	Situación de asalariado: <i>Asalariado</i>
Edad: <i>25 a 64 años</i>	Edad: <i>25 a 64 años</i>

Fuente: Elaboración propia.

A partir de la búsqueda de equivalencias entre las variables de ambas bases de datos, se detalla en la Figura 33 el proceso de filtros y selección de los 182 egos con los que finalmente se trabaja en la ERP2010.

Figura 33. Selección de casos en la Encuesta de Redes Personales



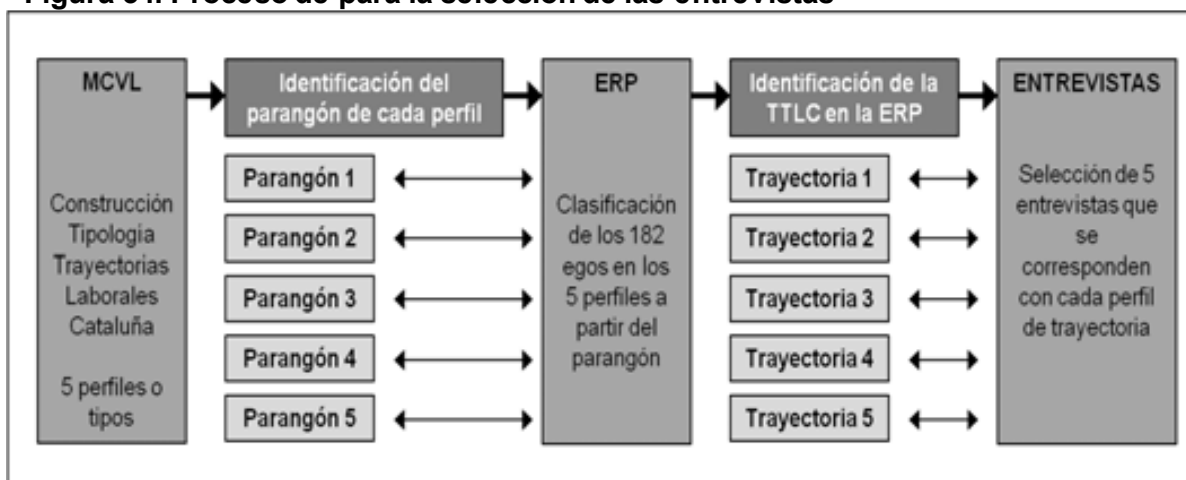
Fuente: Elaboración propia.

6.3. Los perfiles de las entrevistas

La realización de las entrevistas narrativo-biográficas (Anexo 2) se ha llevado a cabo en el marco del mismo proyecto en que se diseña y aplica la Encuesta de Redes Personales de 2010. Las entrevistas, pues, se han realizado en el mismo proceso y a las personas a las que se les suministró el cuestionario ego-centrado.

Las entrevistas son analizadas como estudios de casos con el fin de complementar y dar un sentido discursivo a la información atributiva, la correspondiente con las trayectorias laborales y la información reticular bajo el prisma del capital social. En este sentido se ha seguido la lógica que respetan los perfiles en cada proceso y que provienen de los análisis estadísticos sobre la MCVL2007 y la ERP2010. En la Figura 34 se presenta el procedimiento seguido para la selección de los perfiles de las entrevistas analizadas en la tesis.

Figura 34. Proceso de para la selección de las entrevistas



Fuente: Elaboración propia.

Como muestra la Figura 34 el análisis de tipologías realizado en la MCVL2007 se vincula al que se realiza en la ERP2010 clasificando los egos según los cinco perfiles de trayectorias, finalmente estos perfiles se articulan con las entrevistas. De esta manera, en cada uno de los cinco perfiles de TTLC se identifica el individuo *paragón*. El hecho de que la TTLC ha sido construida con una muestra estadísticamente representativa (MCVL2007) el traslado de sus tipos al resto de datos analizados presupone la validez del estudio de caso.

A partir de los parangones se clasifican los 182 egos de la ERP2010 según los perfiles de trayectoria y finalmente de cada tipo de trayectoria en la ERP2010 se selecciona un ego que se corresponda a cada perfil y su entrevista.

6.4. La operativización de los conceptos clave en relación a las bases de datos: inserción, trayectoria laboral y capital social

En este apartado se expone la operativización de los principales conceptos que son pertinentes en el cuerpo de hipótesis de la tesis. Los indicadores identificados y definidos que son resultado de la operativización conceptual son aplicados a las bases de datos y en su contexto se presenta la definición de cada uno de ellos, para las trayectorias, la inserción y para los recursos de capital social.

6.4.1. El concepto de inserción y trayectoria laboral y su medición a través de la Muestra Continua de Vidas Laborales

Para el estudio de la inserción y la trayectoria laboral se hace uso de la información que proporciona la MCVL2007. Retomando las definiciones de la inserción y la trayectoria laboral en la tesis se recurre a las dadas en el capítulo 4 (subapartado 4.1.2). La inserción se entiende como la parte inicial del proceso de una trayectoria, mientras que la trayectoria implica la sucesión ordenada de acontecimientos y experiencias adquiridas por los individuos que se dan en el marco de un proceso temporal que toma forma y se concreta a través de las posiciones que ocupan los empleados en el mercado de trabajo. Adicionalmente se consideran los efectos que otros ámbitos como el educativo-formativo, el residencial y el familiar pueden tener en el proceso de trayectoria.

A partir de esta definición y, considerando las características de los datos disponibles en la MCVL, se ha elaborado un proceso de dimensionalización del concepto de trayectoria compuesto por tres dimensiones: (i) una de carácter sociodemográfico que recoge las características de la oferta de trabajo; (ii) una dimensión estática que recoge la situación del empleado en el mercado de trabajo en 2007, con lo que a su vez contempla características que tienen que ver con el entorno laboral o el lado de

la demanda; (iii) y finalmente, una dimensión dinámica en la cual se construyen indicadores temporales que tienen como referencia el año 2007 y recogen de forma retrospectiva los cambios sucedidos en las relaciones laborales con la Seguridad Social.

En la Figura 35 se presentan las tres dimensiones en las que se agrupan las quince variables⁵⁵ utilizadas para medir la trayectoria laboral.

Figura 35. Dimensiones e indicadores de trayectoria laboral con los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales*

Dimensión	Indicador
Sociodemográfica [Variables Ilustrativas]	Sexo: <i>Varón/Mujer</i>
	Edad: <i>25-34/35-44/45-54/55-64</i>
	Lugar de nacimiento: <i>Cataluña/Resto España/Ecuador/Marruecos</i>
	Nivel educativo: <i>Primaria/ Secundaria/ Batchillerato-FP superior/ Universitarios</i>
Estática (2007) [Variables Activas]	Tipo de contrato: <i>Indefinido/ Temporal</i>
	Jornada laboral: <i>Completa/ Parcial</i>
	Sector de actividad: <i>Agricultura-ganadería/Industria/ Construcción/ Comercio/ Hostelería/ Transporte/ Educación/ Banca y Seguros/ Administración Pública/ Hogares y servicios personales/ Sanidad/ Otras actividades</i>
	Tamaño de la empresa (nº trabajadores): <i>1-10/ 11-25/ 26-50/ 51-100/ 101-250/ 251-500/ 501 +</i>
	Cotización anual (en quintiles en €): <i><= 9310/ 9311- 11681/ 11682-16314/ 16315- 24203/ 24203+/ NC-No ha cotizado</i>
	Grupo de cotización: <i>Ingenieros licenciados/ Ingenieros técnicos/ Jefes administrativos/ Ayudantes no titulados/ Oficiales administrativos/ Subalternos/ Auxiliares administrativos/ Oficiales de 1ª y 2ª/ Oficiales de 3ª/ Peones</i>
	Régimen de cotización: <i>General/ Agrario/ Empleados del Hogar</i>
Dinámica [Variables Activas]	Años desde la 1º relación laboral : <i>Hasta 2/ 2-6/ 6-10/ 10-20/ 20+</i>
	Seguridad (% días de contrato indefinido del total de días contratado): <i>Baja (<50%)/ Media (50-80%)/ Alta (>80%)</i>
	Cambio en el grupo de cotización (promoción): <i>Descendente/ No cambia/ Promoción alta/ Promoción media/ Promoción baja</i>
	Edad de la 1º relación laboral (acceso mercado de trabajo): <i>16-18/ 19-21/ 22-24/ 25-34/ 35+</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL2007.

*Entre corchetes aparece el tratamiento estadístico de las variables, como ilustrativas (no entran en el cálculo de los factores en el Análisis de Correspondencias Múltiples) o como variables activas (se introducen en el cálculo de las dimensiones factoriales).

⁵⁵ Algunas de las variables e indicadores temporales utilizados derivan de la investigación de Miguélez *et al.*, (2011).

La posibilidad de utilizar variables que hacen referencia a las características de la oferta junto con variables que tienen que ver con la afiliación a la Seguridad Social sólo es posible en la MCVL mediante el tratamiento de sus distintos ficheros y la fusión de los mismos en un complejo y laborioso procedimiento.

A continuación se describen las variables utilizadas y la construcción de los indicadores dinámicos:

Dimensión sociodemográfica

Sexo: se utiliza la variable original de la MCVL.

Edad: se calcula a partir de la variable original que proporciona el año y mes de nacimiento y la fecha de extracción de la muestra, el 1 de abril de 2008. Posteriormente se recodifica en los intervalos de edad también creados en la ERP2010.

Lugar de nacimiento: es el resultado de las variables originales de nacionalidad y país de nacimiento. El tratamiento de estas dos variables conjuntamente para elaborar una nueva ha permitido recuperar aquellos casos sin información en la variable de nacionalidad. Posteriormente, se seleccionan únicamente los colectivos de autóctonos e inmigrantes que serán estudiados, Cataluña, resto de España, Ecuador y Marruecos.

Nivel educativo: a partir de la variable original, se ha creado una nueva agrupada en cuatro categorías. Cabe destacar cierta falta de precisión en cuanto a la información que proporciona esta variable que proviene del Padrón Continuo dada su poca actualización.

Dimensión estática

Tipo de contrato: la variable original presenta un gran número de categorías que son agrupadas en dos, indefinidos y temporales. Posteriormente, para recuperar los casos sin información sobre el tipo de contrato se han

considerado como indefinidas las relaciones laborales de dos o más años y como temporales las inferiores a dos años.

Tipo de jornada: se construye a partir de la variable original que recoge el coeficiente de parcialidad, y en la cual el valor cero representa la jornada completa.

Sector de actividad: se construye a partir de la actividad económica de la empresa, que presenta equivalencias con la CNAE93 a tres dígitos. Finalmente la variable resultante se presenta agregada a un dígito.

Tamaño de la empresa (número de trabajadores): se agrupa en los intervalos presentados a partir de la variable original.

Cotización anual: se calcula a partir de la suma de las bases de cotización mensuales de 2007 y posteriormente se agrupa en quintiles. Esta variable se entiende como una estimación del salario anual.

Grupo de cotización: se agrupa a partir de la variable original y se eliminan los autónomos y categorías no relevantes, para finalmente distinguir diez niveles ocupacionales.

Régimen de cotización: se agrupa a partir de la variable original para categorizar el régimen general junto al agrario y de empleadas del hogar.

Dimensión dinámica

Años de la primera relación laboral: como indicador de la antigüedad en el mercado de trabajo es construida a partir del número de días desde la primera relación laboral con la Seguridad Social. Posteriormente se agrupa en intervalos en años.

Seguridad: se construye a partir de la duración de la relación laboral con la seguridad social que tiene como referencia la fecha de alta y la fecha de baja.

Esta información combinada con los dos tipos de contrato, indefinido y temporal, permite obtener la variable “seguridad” que recoge el % de días con contrato indefinido del total de días contratado, estimando así la estabilidad contractual y laboral.

Cambio en el grupo de cotización: se calcula a partir de los grupos de cotización en relaciones laborales consecutivas, de esta manera y a través de una escala numérica que permite observar el número de cambios ascendentes o descendentes se construye un indicador que estima el aumento o el descenso en la escala y, por tanto, el grado de promoción laboral o de movilidad ocupacional.

Edad de la primera relación laboral: se construye a partir de la variable original de la edad y la primera fecha de alta de la relación laboral con la seguridad social. De tal manera se obtiene la edad en el momento del primer contacto laboral.

El conjunto de variables que sirven como indicadores de la trayectoria laboral incluyen información que permite observar indicios sobre la inserción laboral como parte inicial de la trayectoria. Esto sucede principalmente con los indicadores dinámicos, en cuanto a la antigüedad, la estabilidad contractual, la movilidad, y la más importante para la inserción, la edad en la que se accede por primera vez al mercado de trabajo.

Para el estudio de la inserción esta información se complementa con los datos de la ERP2010 y las entrevistas con el objetivo de tener una visión más completa de la trayectoria laboral y los efectos que pueden tener en su proceso el resto de ámbitos de la vida del individuo.

6.4.2. El concepto de capital social y su medición en perspectiva atributiva y reticular

El concepto de capital social se identifica y analiza a partir de dos perspectivas, la atributiva-relacional para el estudio sobre el territorio español, y la perspectiva reticular exclusivamente para Cataluña. La combinación de lo

atributivo-relacional y reticular del capital social supone desde luego, dos visiones conceptuales pero conjugables, y de igual manera desde el punto de vista empírico.

6.4.2.1. Capital social desde la perspectiva atributiva-relacional

Desde una visión atributiva-relacional y principalmente de carácter culturalista, el capital social se define como aquellos aspectos que tienen lugar en la organización social, como las normas y confianza que facilitan la cooperación entre los individuos.

Desde esta concepción cabe destacar la importancia de las opiniones subjetivas de los individuos respecto a sus relaciones en las organizaciones sociales tanto formales (como puede ser una empresa y la relación con los jefes) como informales (con los compañeros de trabajo). Estas opiniones y valoraciones constituyen los indicadores de capital social desde esta visión.

Esta aproximación permite el estudio del capital social como un elemento individual que poseen los individuos. El estudio de Requena (2004) se toma aquí como punto de partida y como ejemplo de aproximación al fenómeno del mercado de trabajo y el capital social en la empresa. Las variables utilizadas para medir el capital social provienen de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para 2008 (ECVT2008).

En la Figura 36 se recoge el proceso de dimensionalización del capital social y de sus indicadores.

Figura 36. Dimensiones e indicadores del capital social en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

Dimensión	Indicadores
Confianza	En los superiores: <i>Bajo/ Medio/ Alto</i>
	En los compañeros: <i>Bajo/ Medio/ Alto</i>
	En los Subordinados: <i>Bajo/ Medio/ Alto</i>
Satisfacción	Satisfacción puesto de trabajo actual: <i>Bajo/ Medio/ Alto</i>
Calidad de las relaciones	Entre directivos y empleados: <i>Malas/ Ni buenas ni malas/ Muy buenas</i>
	Entre trabajadores: <i>Malas/ Ni buenas ni malas/ Muy buenas</i>
Participación	Asociaciones profesionales: <i>Sí/ No</i>
	Sindicatos: <i>Sí/ No</i>
Influencia	Para el cambio de trabajo actual: <i>Poco/ Ni mucho ni poco/ Mucho</i>

Fuente: Adaptación de Requena (2004) a partir de los datos de la ECVT2008.

A continuación se presenta el procedimiento realizado y el uso dado a las variables expuestas en cada dimensión.

Dimensión de confianza

Esta se constituye por las tres variables sobre la confianza en las relaciones en la empresa que originariamente se recogen en una escala de valoración de 0 a 10. Posteriormente cada una de ellas es agrupada en tres categorías.

Dimensión de satisfacción

Recoge la satisfacción en el puesto de trabajo actual. Esta variable originariamente se recoge en una escala de valoración de 0 a 10 y posteriormente se ha agrupado en tres categorías.

Dimensión de la calidad de las relaciones

Se contemplan las relaciones entre directivos y empleados como estimación de las relaciones formales y las relaciones entre trabajadores como estimación de las relaciones informales. Originariamente ambas se recogen en una escala de valoración de 0 a 10 y posteriormente se agrupan en tres categorías.

Dimensión de participación

Se utilizan las variables originales como estimación de la integración en la estructura organizacional de la empresa.

Dimensión de influencia

La variable original es una escala del grado de influencia de los compañeros en la decisión de cambiar de puesto de trabajo que va de 0 a 10.

Esta se ha agrupado en tres categorías. Estima el impacto de las relaciones o influencia en la situación laboral del individuo.

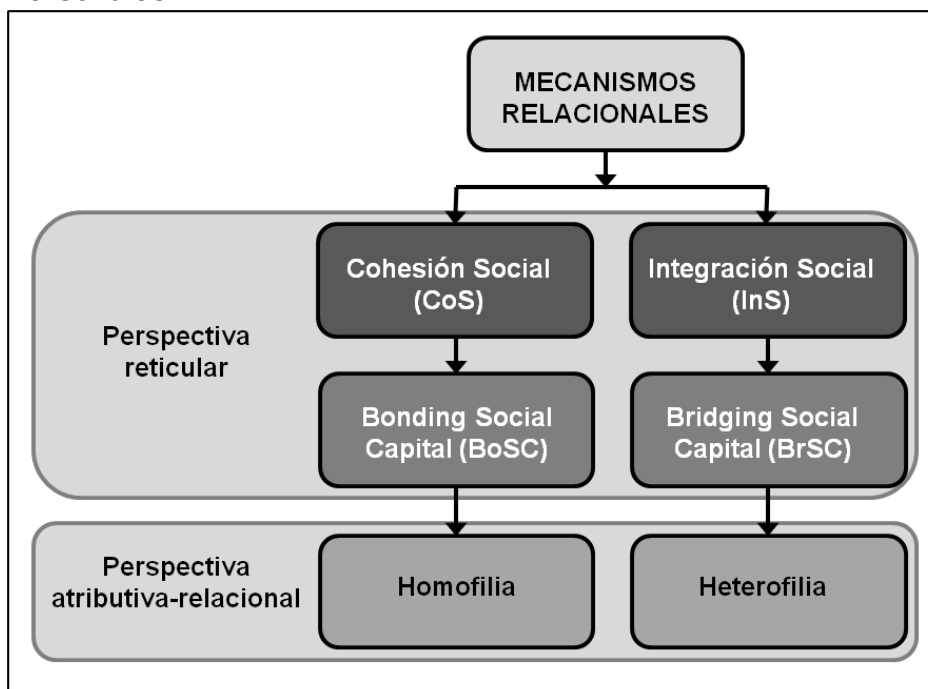
A partir de las variables expuestas se observan los niveles de capital social en tanto que relaciones más fuertes o más débiles, es decir, si de da más capital social tipo Bonding o Bridging en cada perfil de trayectoria laboral identificado previamente para el caso español.

6.4.2.2. Capital social desde la perspectiva reticular

Desde una perspectiva estructural y reticular, el capital social se define como aquellos recursos y/o oportunidades activas o potenciales constituidas por la posición de los individuos en estructuras reticulares, que a su vez provienen de las relaciones y tienen como base las interacciones. Sus contenidos pueden ser informativos, de valores comunes, o de otro tipo que conlleve una relación e interacción. Pueden ser también tanto expresivos como instrumentales o simplemente relaciones de conocimiento y trato. Las relaciones, como bases de las redes, se pueden referir a las internas dentro de un colectivo de individuos o a las que se dan entre individuos de diferentes colectivos. Ambas posibilidades generan dos tipos de estructuras en las cuales se distribuye el capital social, el Bonding que tiende hacia la homofilia atributiva y el Bridging que tiene que ver con la heterofilia. Los dos tipos de estructuras constituyen los mecanismos relacionales de cohesión e integración social, vinculados a los dos tipos de capital social, el Bonding y el Bridging respectivamente.

A continuación en la Figura 37 se ponen en relación todos los elementos que hacen operativos el capital social desde la perspectiva reticular.

Figura 37. Dimensionalización del concepto de capital social en la Encuesta de Redes Personales



Fuente: Elaboración propia.

Desde esta concepción del capital social se deriva la construcción de los indicadores para identificar los tipos de capitales y de estructuras en los perfiles de trayectorias para Cataluña desde la visión reticular. Los indicadores utilizados se obtienen de la ERP2010.

Estos indicadores se estructuran en dos procesos de análisis que se corresponden con las modalidades relacionales bien sea de los egos con sus alteri o de los alteri entre sí.

En el **primer proceso** constituye el estudio de la composición de las redes personales a partir de variables que tienen que ver con características sociodemográficos y con características de relaciones homofílicas y de apoyo social. El cálculo se realiza para los 182 egos que componen la muestra. Es decir, se observan las características de los alteri mencionados por los ego a partir de sus relaciones mutuas.

Para este fin se han contemplado 79 variables que se resumen en seis conjuntos:

- (i) Variables relativas al contexto o entorno (lugar dónde se inicia la relación: *Cataluña/ España/ Otro país*; y años de residencia: en intervalos).

Figura 38. Variables de contexto o entorno para el capital social

LugarConocCATALUÑA
LugarConocESPAÑA
LugarConocOTROPAÍS
AñosresidALTERCATmenos1
AñosresidALTERCAT1_2
AñosresidALTERCAT3_5
AñosresidALTERCAT6_10
AñosresidALTERCAT11_24
AñosresidALTERCAT25_54
AñosresidALTERCAT55_98
AñosresidALTERCATtotalavida

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

- (ii) Variables relativas a los entornos sociales: trabajo, instituciones, etc. (trabajar en la misma empresa, compartir la misma confesión religiosa, participar en la misma asociación, etc.).

Figura 39. Variables relativas a los entornos sociales como el trabajo y las instituciones para el capital social

MismaProfesiónSÍ
MismaProfesiónNO
MismaEmpresaSÍ
MismaEmpresaNO
MismaAsociaciónSÍ
MismaAsociaciónNO
MismoVecindarioSÍ
MismoVecindarioNO
MismaConfesiónRSÍ
MismaConfesiónRNO
MismaConfesiónRNP
MismoColegioHSÍ
MismoColegioHNO
MismoColegioHNP

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

- (iii) Variables de contenido laboral y de clase social (situación laboral, categoría profesional y nivel de estudios).

Figura 40. Variables de contenido laboral o de clase social del capital social

SitLabAlterINACTIVO
SitLabAlterOCUPADO
SitLabAlterPARADO
SitLabAlterOTRASSIT
CategSProfAlterALTA
CategSProfAlterMEDIA
CategSProfAlterBAJA
CategSProfAlterNCLAS
Sin estudios
Obligatorios
FP
Bachillerato
Universitarios

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

- (iv) Variables sociodemográficas (sexo, origen, edad).

Figura 41. Variables sociodemográficas para el estudio del capital social

Hombre
Mujer
Inmigrante
Autóctono
OrigenAlter IGUAL a EGO
EdadALTER18 24
EdadALTER25 34
EdadALTER35 44
EdadALTER45 54
EdadALTER55 64
EdadALTER65 74
EdadALTER75ymás

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

- (v) Variables relativas a la intensidad y duración de las relaciones: fuertes o débiles (tipo de relación, intensidad de la misma, etc.).

Figura 42. Variables relativas a la intensidad y duración de las relaciones: fuertes o débiles en la medición del capital social

AñosRelMenos2años
AñosRel2a4años
AñosRel5a7años
AñosRel8a10años
AñosRel11a20años
AñosRel21a40años
AñosRel41a60años
AñosRelMas60años
Familia_extensa
No Familiar
Familia nuclear
Poco o nada Próximas
Próximas
Muy próximas o Íntimas

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

- (vi) Variables de apoyo social. Estas recogen el soporte de los alteri hacia los egos en problemas vinculados al trabajo, la vivienda, la salud, educativos o sociales.

Figura 43. Variables de apoyo social para el capital social

TrabajoSí
TrabajoNO
TrabajoNP
ViviendaSí
ViviendaNO
ViviendaNP
SaludSí
SaludNO
SaludNP
EducativasSí
EducativasNO
EducativasNP
SocialesSí
SocialesNO
SocialesNP

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

Todas las variables utilizadas dan cuenta a su vez de la presencia de Bonding o Bridging y por tanto de estructuras caracterizadas por la cohesión o la integración respectivamente. Cuando los entornos de las redes personales,

es decir las características de los alteri coinciden con las de ego la estructura tiende a ser más cohesiva y las relaciones más intensas o de tipo Bonding y a la inversa.

El **segundo procedimiento** supone el cálculo de los mecanismos de cohesión e integración social. Estos, en la línea de los anteriores proporcionan información sobre la estructura y la distribución de las relaciones, pero su cálculo se realiza por otra vía.

Para el cálculo específico de estos mecanismos se escoge una característica concreta de ego y de sus alteri, como puede ser la categoría socio-profesional, con el fin de poder compararlos. Posteriormente se observan las coincidencias ego-alter en la distribución de las frecuencias observadas a través del análisis bivariado de las tablas de contingencia⁵⁶.

Para dar cuenta del **mecanismo relacional de la cohesión social**, se observa la diagonal de la tabla de contingencia. Esta proporciona las coincidencias ego-alter en cuanto a una característica observada.

Para dar cuenta del **mecanismo relacional de la integración social** se pone el énfasis, a partir de la misma tabla de contingencia utilizada para analizar la cohesión, en la distribución de los casos fuera de la diagonal. La fórmula en este caso se presenta en la Figura 44. En esta un valor del 100% indicaría la máxima integración en la estructura relacional.

Figura 44. Fórmula para el cálculo del mecanismo relacional de la integración social

$$\text{InS (j)}: \sum_{i=1}^l (X\%_{ij} / \text{n}^\circ \text{ de filas})$$

Fuente: Lozares *et al.* (2011).

Para el estudio reticular del capital social se utilizan los datos de la ERP2010 en los dos procedimientos de análisis presentados. Para el primer

⁵⁶ El procedimiento para el cálculo de los mecanismos relacionales deriva del proyecto citado con referencia CSO2008-01470. Para una descripción más detallada consultar Lozares *et al.*, (2011).

procedimiento se utiliza el fichero *Summary statistics*, mientras que para el segundo el fichero *Raw data* (subapartado 6.2.2).

PARTE 3

El análisis de los datos y la interpretación de resultados

CAPÍTULO 7. Los resultados del análisis

“Observar el mundo del trabajo obliga a tratar la naturaleza de las relaciones sociales [...]”
(García, C. 1993:174)

En el presente capítulo se exponen la totalidad de resultados obtenidos en el proceso que constituye esta tesis y la interpretación de los mismos. Su importancia reside en aportar evidencia empírica sobre la temática estudiada y en contrastar las hipótesis planteadas en la tesis (capítulo 4).

El capítulo se estructura en cuatro partes. En la primera se presenta un análisis de las trayectorias laborales y el capital social en el contexto Español. En él se expone la Tipología de Trayectorias Laborales para España (TTLE) y el estudio del capital social desde una perspectiva atributiva-relacional en cada uno de los perfiles de trayectoria (apartado 7.1). Estos resultados suponen un análisis de referencia para el estudio central sobre las trayectorias laborales en Cataluña y sirven de orientación para la construcción de la Tipología de Trayectorias Laboral para Cataluña (TTLC).

La segunda parte la constituyen los resultados sobre la construcción de la TTLC y el estudio del capital social desde una vertiente reticular. En primer lugar se identifica y describe la TTLC y se compara con la TTLE para, posteriormente analizar el capital social en su vertiente reticular en la TTLC. A su vez en este apartado se contrastan algunas de las hipótesis específicas relativas a este análisis (apartado 7.2). En tercer lugar, se presenta el estudio de casos para cada uno de los perfiles que forman la TTLC a través de las entrevistas narrativo-biográficas, como complemento a los resultados cuantitativos y con el objetivo de conocer los discursos laborales y relacionales en cada tipo de trayectoria (apartado 7.2.3). Finalmente, en el cuarto y último apartado se contrastan las hipótesis en las cuales intervienen los resultados de carácter cuantitativo y cualitativo de forma conjunta (apartado 7.4).

La organización y el orden de exposición de los resultados va sujeta a las fases y etapas especificadas en el diseño metodológico aplicado en la tesis, el diseño mixto articulado y convergente (capítulo 5).

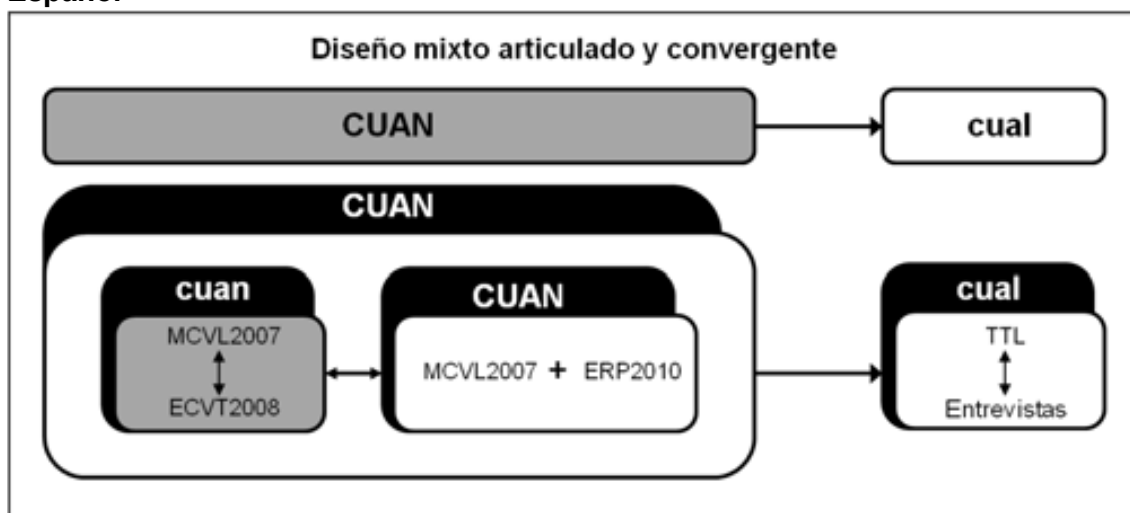
A continuación se exponen los resultados y análisis realizados para el caso español y su lugar en el diseño de análisis.

7.1. La Tipología de Trayectorias Laborales para España y el estudio del capital social en perspectiva atributiva-relacional

A partir del diseño de análisis propuesto y aplicado en la tesis, el diseño mixto articulado y convergente, se presentan a continuación los resultados que tienen que ver con la construcción de la Tipología de Trayectorias Laborales para España (TTLE) y el estudio del capital según estos perfiles o tipos. Este análisis se enmarca en la primera fase cuantitativa (CUAN) del diseño y, concretamente, responde a la primera etapa (cuan).

En la Figura 45 se ilustra (en gris) la fase específica que representa este análisis en la totalidad de la estructura del diseño y en la fase cuantitativa.

Figura 45. Fase y etapa del diseño a la que corresponde el estudio del contexto Español



Fuente: Elaboración propia a partir de Creswell (2009).

La razón de ser de este análisis reside en su interés para orientar de forma metodológica y conceptual, tanto la elaboración de las hipótesis sobre el estudio de las trayectorias laborales en Cataluña como para el conocimiento del contexto en el cual se enmarca esta tesis. Se trata pues del origen de los fundamentos que posteriormente se aplicaran al estudio central de la tesis para el caso catalán y pone de manifiesto a su vez los criterios que serán utilizados para el tratamiento y construcción de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLC).

7.1.1. La Tipología de Trayectorias Laborales para España

La Tipología de Trayectorias Laborales para España (TTLE) se ha construido a partir de los datos disponibles en la Muestra Continua de Vidas Laborales para 2007 (MCVL2007) y aplicando el modelo formal de la tipología estructural y articulada.

Con la muestra para el caso español de $N=524.074$, en primer lugar se ha realizado un Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) con el objetivo de reducir la información que nos proporciona el conjunto de 15 variables (y sus 70 categorías asociadas) utilizadas en la operativización del concepto de trayectoria (capítulo 6, subapartado 6.4.1).

En este primer análisis se han obtenido un total de 49 factores. Para estimar la proporción de la inercia proyectada a partir de estos factores y de sus valores propios (Benzécri, 1979) se han calculado los valores propios transformados con el objetivo de redimensionar el peso de cada uno y determinar el número óptimo de factores. Como resultado de la aplicación de esta corrección se han obtenido tres factores⁵⁷ que acumulan un porcentaje de inercia total del 89%.

El **primer factor** representa el 51% de la variancia o inercia y recoge la dimensión latente de variables que hacen referencia a las condiciones laborales (*Sector de actividad y Régimen de cotización*⁵⁸), salariales (estimadas por la *Cotización anual*) y al tamaño de la empresa (*Tamaño de la empresa*) en la que se encuentran empleados los individuos (Anexo 3, Figura 2). Esta dimensión puramente estática se refiere pues a las condiciones que ofrece el entorno laboral a los empleados en el año de referencia (2007) y por tanto a las condiciones y características de la demanda de trabajo. Por su contenido, este

⁵⁷ Por el método aplicado a través del programa estadístico SPAD para la ejecución del ACM, los factores resultantes se constituyen de forma jerárquica, de tal manera que el primero es el que acumula más variancia o inercia explicada, seguido del segundo y así sucesivamente.

⁵⁸ Bajo el criterio establecido en SPAD para las categorías de las variables que representan menos del 2% de los casos se les imputa el comportamiento medio, es decir, los coloca en el centro del gráfico factorial y no aparecen. Cabe señalar que de esta variable se ha utilizado principalmente la situación de régimen general (94.8% de los casos) y el régimen agrario (3.8% de casos), mientras los que no aparecen por su baja representatividad son del régimen de empleados del hogar (1.1% de casos) (Anexo 3, Figura 1).

primer factor se ha denominado **F1: características del entorno laboral y de la empresa**.

El **segundo factor** obtenido en el ACM representa el 26% de la varianza o inercia explicada. Este apunta hacia la estabilidad en el empleo y en el proceso de trayectoria de forma dinámica, como la *Seguridad*, % de días en contrato indefinido del total de días contratado, y el *Tipo de contrato*. Por este motivo y por la vinculación existente entre estas dos variables no resulta sorprendente que aparezcan unidas en la misma dimensión o factor (Anexo 3, Figura 3). Este factor se ha denominado **F2: Estabilidad contractual en la trayectoria**.

Finalmente, el **tercer factor** acumula el 12% de la varianza o inercia. Las variables originales que componen este tercer factor, también de carácter dinámico y temporal, hacen referencia a la situación del empleado en cuanto a la categoría socio-profesional (estimada con el *Grupo de cotización*) y la evolución que esta presenta a lo largo de su trayectoria (*Cambio en el grupo de cotización*). Esto pone de manifiesto la movilidad laboral, concretamente de tipo vertical, que caracteriza a la trayectoria laboral. Este factor también aporta la dedicación al empleo (*Jornada laboral*) y la antigüedad en relación a la experiencia laboral (*Años desde la primera relación laboral* y *Edad de la primera relación laboral*) como elemento fuertemente vinculado a la posibilidad de movilidad y por tanto a la posibilidad de promoción en el empleo (Anexo 3, Figura 4). Este factor se ha denominado **F3: Antigüedad y movilidad vertical en la trayectoria**.

Se ha considerado para la configuración de estos factores y por tanto para la ejecución del análisis, la diferenciación entre los dos grandes conjuntos de variables que se diferenciaban en la literatura sobre trayectorias y mercado de trabajo (Miret *et al.*, 2008a y Miguélez *et al.*, 2011): (i) las características sociodemográficas de la oferta de empleo, que juegan un papel importante en la representación gráfica de los ejes factoriales; (ii) y las características del entorno laboral para la configuración de la trayectoria laboral (capítulo 2, subapartado 2.2.1). A esto se añade la visión dinámica y de proceso que incorpora la concepción del ciclo de vida (Runyan, 1982; Elder, 1985; Mortimer y Shanahan, 2003) desde la cual se define la trayectoria dando lugar a dos

factores dinámicos (*F2* y *F3*). Dichos factores son el reflejo de los cambios o puntos de inflexión que se suceden en la trayectoria.

A partir de estos tres factores se ha realizado el Análisis de Clasificación⁵⁹ (ACL) a través del cual se han obtenido cinco tipos con perfiles diferenciados que constituyen la TTLE. En la Figura 46 se presentan esta tipología de trayectorias obtenida y su representación en porcentaje en la totalidad de la muestra.

Figura 46. La Tipología de Trayectorias Laborales para España

Tipo	n	% casos	Resumen de su descripción
T1: Trayectoria laboral continua y estable de oficio o profesionalizada	188.632	36	Trayectorias de alta cualificación y salarios, con seguridad contractual y dedicación completa, con mucha antigüedad y promoción en el empleo (principalmente catalanes)
T2: Trayectoria laboral continua ordenada y estable con baja promoción	82.798	16	Trayectorias estables y continuas con bajos niveles de estudios y salarios medio. La seguridad contractual es alta pero la promoción baja. Colectivo de adultos con tendencia masculina (principalmente catalanes)
T3: Trayectoria laboral caótica de promoción baja	143.354	27	Trayectorias caóticas debido a la temporalidad en la contratación, sin promoción, bajos salarios y cualificación. Perfil de jóvenes (resto de España)
T4: Trayectoria laboral caótica e inestable	81.869	16	Trayectoria temporal e inestable en cuanto a la contratación, con baja cualificación, categoría socio-profesional y salarios. Jóvenes, con tendencia femenina (resto España)
T5: Trayectoria laboral errática de baja cualificación y promoción	27.421	5	Trayectoria con baja cualificación y categoría socio-profesional baja y salarios muy bajos. Adultos autóctonos e inmigrantes, tendencia femenina.
Total	524.074	100	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en SPAD.

La **trayectoria laboral continua y estable⁶⁰ de oficio o profesionalizada⁶¹** (T1) está compuesta en su totalidad por empleados que pertenecen al régimen general (100%)⁶². Se caracteriza por empleos a jornada completa (94.3%) y contratos indefinidos (94.7%). El nivel de seguridad

⁵⁹ Este análisis se ejecuta en su forma jerárquica a través del programa estadístico SPAD.

⁶⁰ El concepto de “continua estable” se utiliza en la tesis en el sentido que le dan los autores Sandoval y Arellano (2005) y Mauro y Yáñez (2005), para su consulta se remite al capítulo 2, apartado 2.3 de la presente tesis.

⁶¹ El concepto de “oficio o profesionalizada” se concibe en la tesis en la línea de la definición de Spilerman (1977), ver capítulo 2, apartado 2.3 de la tesis.

⁶² Todos los porcentajes comentados para la caracterización de los perfiles de trayectorias corresponden al peso de la categoría de la variable en cuestión en el tipo o grupo observado.

contractual es alto (74.1%) lo que supone una trayectoria caracterizada por más del 80% de días contratado como indefinido del total de días contratado. Presentan niveles de estudios altos, principalmente Bachiller-FP superior (43.6%) y Universitarios (14.3%), asociados a categorías socio-profesionales de ingenieros licenciados (20.6%), ingenieros técnicos (16.8%) y jefes administrativos (12%) con niveles de promoción altos (20.6%) y medios (33.3%) en cuanto a la categoría socio-profesional. En cuanto al sector de actividad se concentran principalmente en la administración pública (15.3%), en sanidad (17.5%), banca y seguros (9.4%) y en educación (8.3%). Pertenecen a empresas grandes, con más de 500 trabajadores (38%) o entre 251 y 500 (11%). Estas variables relativas a la ocupación, al sector de actividad y al tamaño de la empresa, han constituido los principales indicadores en la literatura sobre las teorías clásicas de la segmentación para la diferenciación entre posiciones en el mercado de trabajo (Doeringer y Piore, 1971; Piore, 1975). En esta línea este primer tipo de trayectoria se encontraría en el segmento primario superior del mercado de trabajo. Se trata pues de posiciones asociadas a salarios altos de más de 24.203 euros anuales (62.1%) ocupadas por empleados adultos de entre 45 y 64 años (31.3%) que acceden entre los 22 y los 24 años (28%) principalmente, lo cual supone una gran antigüedad en su experiencia laboral, de más de 20 años (50%). En este primer tipo de trayectoria se encuentran tanto hombres como mujeres pero en cuanto al origen, se trata de población principalmente nacida en Cataluña (16.5%).

El segundo tipo, la **trayectoria laboral continua ordenada⁶³ y estable con baja promoción (T2)** el 99.9% de los casos pertenecen al régimen general. El tipo de jornada es la completa (99.2%) y el tipo de contrato indefinido (92.6%). En cuanto a la seguridad contractual también es alta como en el T1 (59.2%). En este sentido también se entiende como una trayectoria estable y continua. Los empleados se asocian a niveles de estudios secundarios (39.8%) y primarios (24.3%) y se encuentran en categorías socio-profesionales como oficiales de 1ª y 2ª (60.4%), oficiales de 3ª (19.1%) y oficiales administrativos (13.4%) concentradas en los sectores de actividad de

⁶³ El concepto de “ordenada” se entiende en la tesis según la definición de Spilerman (1977), ver capítulo 2, apartado 2.3 de la tesis.

la industria (39%), el transporte (10.5%) y la hostelería (5.6%). Presentan promoción baja (76.1%) y salarios medio-bajos de entre 16.315 y 24.203 euros anuales (44%) y entre 11.682 y 16.314 (32%). Se encuentran en empresas más pequeñas que en el tipo anterior, de entre 11 y 25 (20.5%) y 26 y 50 trabajadores (15.8%). Se trata de población adulta de entre 35 y 44 años (31.7%) y entre 45 y 64 años (40.1%) que accede entre los 16 y los 18 años al mercado de trabajo (51.3%) y con más de 20 años de antigüedad (60.9%). Se trata de un perfil principalmente masculino (79.1%) nacido en Cataluña (15.7%). Esta trayectoria de baja cualificación, promoción baja pero estable se corresponde con el modelo de mercado de trabajo anterior a los años ochenta y se aproximan a la composición del segmento primario inferior.

Los tres tipos de trayectorias laborales que siguen pueden constituir algunas variantes del segmento secundario del mercado de trabajo.

La **trayectoria laboral caótica⁶⁴ de promoción baja (T3)** también se compone por el régimen general (99.9%). Pero en este caso, aún caracterizándose por la jornada completa (86.5%), se vinculan a la temporalidad en la contratación (42.6%) y la baja seguridad contractual (40%). Se caracteriza por los estudios secundarios (36.7%) y primarios (28.9%) y se concentran en las categorías socio-profesionales de oficiales de 1ª y 2ª (25%) y peones (20.2%) en sectores como el comercio (23.9%), la construcción (22.4%) y la hostelería (8.5%). Presentan promoción baja (37.3%) y salarios bajos entre 11.682 y 16.314 euros anuales (47%). Pertenecen a empresas pequeñas de entre 26 y 50 trabajadores (13.4%). Se trata de población principalmente joven, entre 25 y 34 años (40%), que acceden muy jóvenes al mercado de trabajo, entre 16 y 24 años (69.6%) con lo que tienen antigüedad, entre 6 y 10 años (22.5%) y 10 y 20 años (33.8%). El perfil es tanto femenino como masculino, siendo este último ligeramente superior (57%), y en cuanto al origen son nacidos en el resto de España (73.6%).

El T4, la **trayectoria laboral caótica e inestable**, como en los casos anteriores el 99.9% se encuentra en régimen general. La jornada en este perfil es parcial (50.7%) y con contrato temporal (72%) con lo que la seguridad

⁶⁴ El concepto de “caótico” se utiliza en el sentido que le da Spilerman (1977). Puede consultarse el capítulo 2, apartado 2.3 de la presente tesis.

contractual es baja (68.2%). Este perfil presenta un nivel de estudios primarios (32.9%), con salarios muy bajos, menos de 9.310 euros anuales (61.7%) y son principalmente peones (40.8%) y auxiliares administrativos (21.5%) concentrados en sectores como el comercio (19.4%) y sin promoción (54%) o en el caso de que esta se dé, es descendente (19.2%). Pertenecen a empresas tanto grandes como pequeñas y se trata de población joven como en el perfil anterior, de entre 25 y 34 años (33.8%) que acceden entre los 19 y los 21 años al mercado de trabajo (27.8%) con entre 2 y 6 años de antigüedad (31.4%) y entre 6 y 10 (20.2%). El perfil es principalmente femenino (64%) y del resto de España (73.7%).

La **trayectoria laboral errática**⁶⁵ **de baja cualificación y promoción** (T5) y último perfil identificado, agrupa los pocos casos que se encuentran en régimen agrario (73.1%). La jornada es completa (94.1%) y el contrato indefinido (75.8%) con una seguridad alta (61.6%). El nivel de estudios asociado es el primario (48.5%) y son principalmente peones (46.6%). Los principales sectores de actividad son la agriculturita y ganadería (73.5%) y el de hogares y servicios (20.6%). Los salarios son muy bajos, menos de 9.310 euros anuales (85.3%) y no presentan movilidad (68.8%) o si la hay, es descendente (12.1%). El tamaño de la empresa y el lugar de origen no son variables influyentes en este perfil. Se trata de empleados adultos, de entre 45 y 54 años (24.7%) que o están al final de su trayectoria laboral, de entre 55 a 64 años (17.2%) o que acceden bien entre los 25 y los 34 años (20.4%) o con más de 35 años (16.8%). El perfil tiende a ser femenino (56.3%) pero también hay una presencia importante masculina.

A partir de la identificación y caracterización de los cinco tipos de perfiles que constituyen la TTLE, a continuación se presenta el estudio de capital social a partir de la ECVT2008 y desde una perspectiva atributiva-relacional para cada uno de los perfiles de trayectoria.

⁶⁵ El concepto “errático” se entiende en la línea de Reynieri (2006), se remite al capítulo 2, apartado 2.3 de la tesis.

7.1.2. El capital social en los perfiles de la Tipología de Trayectorias Laborales para España

A partir de los perfiles de trayectoria identificados con los datos de la MCVL2007, a continuación se presenta un análisis complementario sobre el estudio del capital social en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para 2008 (EVCT2008) considerando los perfiles identificados sobre trayectorias.

Este análisis pretende ser un ejercicio exploratorio con objetivos descriptivos para observar si se da algún tipo de tendencia entre el perfil de la trayectoria laboral y el tipo de capital social, Bonding o Bridging. En este sentido, se han aplicado diversos filtros en la base de datos de la ECVT2008 para seleccionar los individuos que se corresponden con alguno de los cinco perfiles que componen la TTLE.

Se parte de una concepción atributiva-relacional y del estudio de Requena (2004) para la construcción de los indicadores de capital social (capítulo 6, subapartado 6.4.2). Se supone que puede darse alguna tendencia de vinculación entre el tipo de capital social y el tipo de trayectoria.

En la Figura 47 se presenta la descripción de cada uno de los indicadores utilizados para medir el capital social en la ECVT2008 en cada uno de los perfiles o tipos de trayectorias laborales y se señala el tipo de capital social más vinculado o probable en cada perfil.

Figura 47. Vinculación entre la Tipología de Trayectorias Laborales para España y los tipos de capital social

T1	T2	T3	T4	T5
Trayectoria laboral continua y estable de oficina o profesionalizada	Trayectoria laboral continua ordenada y estable con promoción	Trayectoria laboral caótica de promoción baja	Trayectoria laboral caótica e inestable	Trayectoria laboral errática de baja cualificación y promoción
Confianza				
Confían mucho en los superiores y en los compañeros	Confían más en los compañeros que en los superiores	Confían en sus subordinados y en sus compañeros	Alto nivel de confianza en los compañeros y los superiores	Confían en los superiores y en los compañeros
Satisfacción				
Están muy satisfechos con el trabajo	Están satisfechos con su trabajo	Están muy satisfechos con el trabajo	Están muy satisfechos con el trabajo	Poco satisfechos con el trabajo
Calidad de las relaciones				
Valoran sus relaciones formales como muy buenas pero sus relaciones informales no son nada intensas	Valoran positivamente tanto las relaciones informales como las formales	Valoran mucho las relaciones formales, presentan muy pocas relaciones informales en el trabajo	Relaciones formales muy valoradas pero pocas informales en el trabajo	Valoración positiva de las relaciones formales con muchas informales en el trabajo
Participación				
El 50% de la muestra presenta una tendencia hacia la participación en organizaciones	Tienden hacia la no participación en organizaciones	Tienden hacia la no participación en organizaciones	Aumento significativo en la participación	Tienden hacia la no participación en organizaciones
Influencia				
La influencia para cambiar de trabajo es baja	La influencia para cambiar de trabajo es baja	No están influenciados para cambiar de trabajo	No están influenciados para cambiar de trabajo	Poco influenciados para cambiar de trabajo
Tipo de CS	Tipo de CS	Tipo de CS	Tipo de CS	Tipo de CS
Más equilibrados entre Bonding y Bridging	Bonding Social Capital	Bonding Social Capital	Bridging Social Capital	Bonding Social Capital

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ECVT2008.

La tendencia observada a partir de este ejercicio descriptivo es que aquellas trayectorias en las que se observan categorías socio-profesionales que requieren de más cualificación y mejor posicionamiento en el mercado de trabajo el capital social suele estar más equilibrado en cuanto a sus tipos, Bonding y Bridging. Esto les facilita la promoción combinando las relaciones de carácter formal, más débiles o Bridging, con las relaciones de carácter informal, más fuertes o Bonding. A su vez, en cuanto a la participación en organizaciones profesionales, las trayectorias mejor posicionadas presentan más niveles de participación, lo que genera más oportunidades de capital social que pueden tener un efecto en la trayectoria laboral. Los perfiles en cuanto a la edad de los individuos que los componen también resulta un factor importante

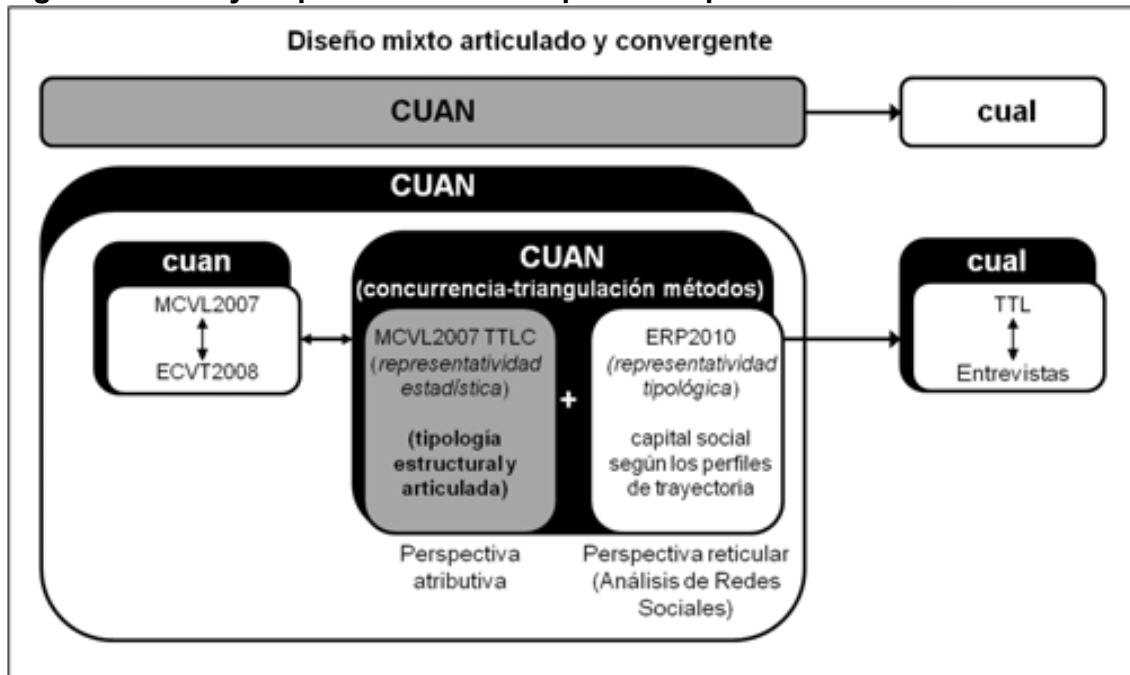
en términos de capital social. El perfil de trayectoria *T4* a pesar de su baja cualificación en términos generales, recoge a individuos principalmente jóvenes que no promocionan en la empresa pero tampoco tienen definido un perfil profesional, con lo que la rotación en el empleo puede ser una explicación en cuanto a disponer de relaciones más débiles en el contexto del trabajo.

Una vez presentado el contexto de estudio y la tendencia observada en cuanto a los tipos de capital social en los perfiles de trayectorias para España, a continuación se presenta el estudio central de esta tesis sobre la población asalariada de 25 a 64 que reside en Cataluña.

7.2. La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña y el estudio del capital social en perspectiva reticular

En este apartado se exponen los resultados de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLC) obtenida en la primera fase cuantitativa del diseño mixto articulado y convergente. Este análisis se corresponde con el estudio central de la tesis y con la segunda etapa cuantitativa (CUAN), la cual sirve de orientación para el estudio del capital social desde una concepción reticular y para la elección de los perfiles de las entrevistas narrativas.

En la Figura 48 se expone, en la totalidad del diseño, la fase y etapa a la que corresponde este análisis (en gris).

Figura 48. Fase y etapa del diseño a la que corresponde el caso catalán

Fuente: Elaboración propia a partir de Creswell (2009).

Este apartado puede dividirse en cuatro partes. En la primera de ellas se presentan los tipos o perfiles obtenidos en la TTLC aplicando el modelo formal de la tipología estructural y articulada, es decir, aplicando el mismo procedimiento que en el caso de la TTLE y a partir de la MCVL2007. En la segunda se contrastan algunas hipótesis relativas a los resultados sobre los perfiles de la TTLC. En la tercera parte se comparan las dos tipologías construidas, la española (TTLE) y la catalana (TTLC) con el objetivo de observar las diferencias que se dan entre ellas y papel del entorno laboral catalán en el contexto español. Finalmente, en la cuarta parte se recoge el estudio del capital social en la Encuesta de Redes Personales para 2010 y en forma reticular para cada uno de los perfiles obtenidos en TTLC.

7.2.1 La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña

El procedimiento para la construcción de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLC) ha sido el mismo aplicado para el estudio del caso español en cuanto a los perfiles de trayectorias laborales, y por tanto se han utilizado los mismos indicadores.

A partir de los datos de la MCVL2007 y los indicadores a través de los cuales se ha operativizado el concepto de trayectoria, se han obtenido cinco tipo o perfiles de trayectorias en Cataluña con una muestra $N=68.615$.

En primer lugar se ha realizado un ACM en el cual se han obtenido 44 factores. Después de aplicar la corrección de los valores propios se obtiene una solución óptima de tres factores⁶⁶ que acumulan un porcentaje de varianza total del 76.7%⁶⁷.

El **primer factor** acumula el 44.3% de la varianza o inercia explicada y está compuesto por las variables que se presentan en la Figura 49 junto con la contribución acumulada de cada una de ellas al factor.

Figura 49. Contribución acumulada de las variables que forman el primer factor (TTLC)

Indicador	% de contribución acumulada
Jornada laboral	4.8
Cotización anual	21.5
Años desde la 1ª relación laboral	7.4
Seguridad	10.7
Tipo de contrato	10.5

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en SPAD.

Este primer factor constituye una dimensión latente que incorpora tanto la visión estática como la dinámica de la trayectoria. Desde la visión estática, las variables que lo forman tienen que ver con las condiciones salariales y laborales del empleado (*Jornada laboral*, *Cotización anual* como estimación del salario y *Tipo de contrato*) y por tanto, se recogen las características de la contratación. En cuanto al componente dinámico son la antigüedad (*Años desde la primera relación laboral*) y la estabilidad (*Seguridad*) las que contribuyen a este primer factor. Este factor se ha denominado **F1: Características de la contratación, antigüedad y estabilidad laboral**.

⁶⁶ El procedimiento estadístico para la obtención de la tipología de trayectorias laborales para Cataluña a través de SPAD es exactamente el mismo que para el caso español.

⁶⁷ Como se ha comentado anteriormente para el caso español, en relación al tratamiento de SPAD sobre las categorías que representan menos del 2% de los casos, para la muestra de Cataluña el 98.2% de los casos se encuentran en régimen general, el 0.5% en régimen agrario y el 1.3% en empleados del hogar (Anexo 4, Figura 5).

El **segundo factor** que se obtiene en el ACM representa el 22% de la varianza explicada. En la Figura 50 se presentan las variables que lo configuran.

Figura 50. Contribución acumulada de las variables que forman el segundo factor (TTLC)

Indicador	% contribución acumulada
Sector de actividad	19.3
Tamaño de la empresa	5.1

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en SPAD.

Este factor da lugar a una dimensión estática en la que se recogen las variables que describen el entorno en el que trabaja el individuo (*Sector de actividad* y *Tamaño de la empresa*). Este factor se ha denominado **F2: Caracterización del entorno de trabajo**.

Finalmente, el tercer factor acumula el 9.8% de la inercia o varianza explicada. En la Figura 51 se recogen las variables que contribuyen a este factor.

Figura 51. Contribución acumulada de las variables que forman el tercer factor (TTLC)

Indicador	% contribución acumulada
Grupo de cotización	34.1
Cambio en el grupo de cotización	21.9
Edad de la 1ª relación laboral	7.4

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en SPAD.

Este, como en el caso del primer factor, tiene componentes de carácter estático y dinámico. Recoge la categoría socio-profesional (estimada a través del *Grupo de cotización*) y los cambios que en ella se suceden a lo largo de la trayectoria (*Cambio en el grupo de cotización*), junto con la edad en la que se accede al mercado de trabajo o se inserta (*Edad de la primera relación laboral*). Se entiende pues que este factor hace referencia a elementos que tienen que ver con la movilidad vertical o la promoción, vinculada a su vez a la duración de la experiencia laboral. Este factor se ha denominado **F3: Movilidad vertical y acceso al empleo**.

De igual manera que en el caso de los factores obtenidos para la muestra de España, en este caso también pueden asociarse los factores a los dos grandes conjuntos de variables relativos, por un lado, al individuo y su condición como empleado, y por otro al entorno en el que se encuentra. En este sentido el primer y tercer factor (*F1* y *F3*) serían el punto de encuentro entre las características del individuo y el entorno, mientras que el segundo factor (*F2*) se correspondería con el entorno laboral.

Con estos tres factores se ha realizado el ACL⁶⁸ a través del cual se obtiene la TTLC compuesta por cinco tipos que se presentan en la Figura 52.

⁶⁸ Este se ejecuta de la misma manera que en el caso anterior, de forma jerárquica.

Figura 52. La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña

Tipo	n	% casos	Resumen de su descripción
T1: Trayectoria laboral continua ordenada de baja cualificación y de inserción rápida, modelo de mercado de trabajo de los años 70	20.788	30	Trayectoria de dedicación completa, con promoción baja y categoría socio-profesional baja que requiere de baja cualificación. Población principalmente masculina que se encuentra al final de su trayectoria laboral (55-64 años) y son principalmente del resto de España
T2: Trayectoria laboral caótica, inestable, de movilidad baja y baja cualificación, con tendencia femenina	10.772	16	Trayectoria marcada por la inestabilidad y parcialidad, con baja promoción o descendente, y posiciones bajas que requieren baja cualificación. Población principalmente femenina que se encuentran en su plena trayectoria laboral principalmente catalanes (25-54 años). Rondan los 30 años
T3: Trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada, tendencia ligeramente femenina y de inserción rápida	14.317	21	Trayectoria estable y dedicación completa, con alta movilidad (ascendente) y posiciones altas con altos niveles de cualificación. Población femenina que se encuentra en su plena trayectoria laboral principalmente catalanas (25-54 años). Más adultas que las anteriores. Rondan los 40
T4: Trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada con inserción retardada, con tendencia masculina	13.334	19	Trayectoria estable con dedicación completa, con alta movilidad (ascendente) y posiciones altas que requieren de alta cualificación. Población masculina que se encuentra en plena o hacia el final de su trayectoria laboral, principalmente catalanes (25-54 y con más de 55). Rondan los 50
T5: Trayectoria laboral errática, inestable y sin movilidad, modelo de población inmigrante	9.404	14	Trayectoria inestable y parcial, sin movilidad (y si la hay es descendente) con posiciones bajas que requieren baja cualificación. Población masculina y femenina (siendo esta ligeramente superior) en plena trayectoria laboral, inmigrantes y del resto de España (entre 54-64 años). Rondan los 40
<i>Total</i>	68.615	100	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en SPAD.

La **trayectoria laboral continua ordenada de baja cualificación y de inserción rápida, modelo de mercado de trabajo de los años 70**⁶⁹ (T1) se caracteriza por la jornada completa (97.4%) y el contrato indefinido (86.1%) con una seguridad contractual media (29.7%), con lo que presentan una determinada estabilidad laboral. Los niveles educativos en este grupo son secundarios

⁶⁹ Los conceptos que dan nombre a las trayectorias laborales de Cataluña, como “caótico”, “errático”, “profesional o de oficio”, etc. son utilizados en este caso bajo la misma definición que para el caso español, y por tanto en relación a los autores allí mencionados.

(48.3%) y primarios (29.2%) y la principal categorías socio-profesionales es oficiales de 1º y 2º (63%) seguido de oficiales de 3ª y especialistas (26%) en sectores como la industria (47%), la construcción (19.4%), el transporte (9.1%) y la hostelería (4.7%) con poca movilidad, el 72.2% tienen promociones bajas. Los salarios son medios, de entre 16.315 y 24.203 euros anuales (50.4%) con tendencia a la baja, entre 11.682 y 16.314 (19.4%). Pertenecen a la pequeña empresa en su gran mayoría, entre 1 y 25 trabajadores (43.4%). Se trata de un colectivo principalmente adulto, entre 55 y 64 años (17.4%) que se encuentran al final de su vida laboral y acceden al mercado de trabajo muy jóvenes, entre los 16 y los 18 años (52.9%). Llevan más de 20 años en el mercado de trabajo (54.2%) con lo que tienen alta antigüedad. El 79.7% del grupo son varones, con lo cual está bastante masculinizada y el colectivo más representado en cuanto al origen son las personas nacidas en el resto de España (10.7%). A pesar de que no presentan mucha movilidad esta trayectoria se considera ordenada puesto que presenta una determinada estabilidad e inserción rápida y cómo señalan algunos autores (Casal, 1997), se corresponden con el modelo de mercado de trabajo de los años setenta.

En el segundo perfil de trayectoria (T2), la **trayectoria laboral caótica, inestable, de movilidad baja y baja cualificación, con tendencia femenina** destaca el aumento de la presencia del régimen agrario y de empleados del hogar⁷⁰ los cuales van asociados a un perfil principalmente femenino (71%). Se agrupan en jornada parcial (33%) y en contratos temporales (20.4%) con seguridad contractual media (37.2%) y baja (18.1%). Tienen niveles de estudios secundaria (39.3%) y los principales grupos de cotización son auxiliar administrativo (41.2%), oficiales administrativos (19.8%), peones (12.7%) y subalternos (10%). Los sectores en los que se encuentra este perfil son el comercio (31.1%), la sanidad (10.7%) y los hogares y servicios (4.6%). En cuanto a la movilidad o es media (33.4%) o no se da (31.6%), y en algunos casos es descendente (15.6%). Pertenecen a empresas muy pequeñas, de hasta 10 trabajadores (38%) y son más jóvenes que el colectivo anterior, entre

⁷⁰ Puesto que, como se ha comentado, casi la totalidad de la muestra pertenece al régimen general, esta característica se ha observado a posteriori de la construcción de los tipos o grupos, a través del cruce o tabla de contingencia entre los 5 clústeres obtenidos del ACL y la variable régimen de cotización (Anexo 4, Figura 6).

25 y 34 años (47.4%). Acceden jóvenes al mercado de trabajo, entre 19 y 21 años (37.1%) y en cuanto a la antigüedad, llevan entre 10 y 20 años (42.1%). Como se ha comentado son principalmente mujeres (71%) de origen catalán (86.1%). En la línea de los autores Reyneri (2006) y Miguélez *et al.*, (2011) el colectivo de jóvenes sin cualificación suelen presentar esta tendencia caótica en sus trayectorias.

El tipo 3 (T3), la **trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada, con tendencia ligeramente femenina y de inserción rápida** es principalmente población con jornada completa (97.1%) y con contrato indefinido (98.9%) y presenta una seguridad alta en el mercado de trabajo (76.1%). Sus niveles de estudios son altos, bachillerato-FP o superior (56%) y universitarios (4.1%), y son oficiales administrativos (52.2%), auxiliares administrativos (19.3%), jefes administrativos (10%) y ayudantes no titulados (7%). Los principales sectores de actividad son el comercio (27.1%), la administración pública (14%) y la banca y seguros (12.4%) y presentan movilidad o promoción media en su mayoría (57%). Los salarios son principalmente altos, de más de 24.203 euros anuales (50.2%), y medios-altos, entre 16.315 y 24.203 (38.5%). Este perfil se concentra en empresas grandes de más de 501 trabajadores (29.4%) y más adultos que en el colectivo anterior, entre 35 y 44 años (36%) y entre 45 y 54 años (22%). Acceden jóvenes al mercado de trabajo, entre 19 y 21 años (40%) y entre 16 y 18 (39%) y llevan más de 20 años de experiencia laboral (50.8%) y entre 10 y 20 años (38.9%). La presencia femenina en este colectivo es ligeramente más notoria (50.4%) que la masculina y en su mayoría pertenecen al colectivo de catalanes de entre 25 y 54 años (89%).

La **trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada con inserción retardada, con tendencia masculina** (T4) agrupa individuos en contratos indefinidos (91.1%) y jornada completa (91.1%) que presentan una seguridad alta en el mercado de trabajo (73.8%) y niveles de estudios superiores, bachillerato-FP o superior (70.4%) y universitarios (10%) como en el perfil anterior (T3). Sus principales categorías socio-profesionales son ingenieros licenciados (38%), ingenieros técnicos (38%) y jefes administrativos (17%) y se concentran en sectores como la sanidad (16.3%), la educación (13.2%), la administración pública (13.1%) y la banca y

seguros (6.1%) con movilidad y promoción alta (90.7%). Pertenecen a empresas grandes de más de 501 trabajadores (33.1%) y son adultos, entre 45 y 54 años (23.1%) y entre 55 y 64 años (18%) que acceden de forma más tardía al mercado de trabajo, entre los 22 y los 24 (30%) y entre los 25 y los 34 años (22%) pero llevan más de 20 años de antigüedad (52.4%). Se trata de un colectivo principalmente masculino (57.8%) que pertenece a los colectivos de catalanes de entre 25-54 años (82%) y al de catalanes con más de 55 años (11%).

Finalmente, la **trayectoria laboral errática, inestable y sin movilidad, modelo de población inmigrante (T5)** se caracteriza comparativamente con las anteriores, por el régimen agrícola y el de empleados del hogar⁷¹. Sus situaciones corresponden a contratos temporales (58.2%) y jornadas parciales (36%). Presentan baja seguridad en el mercado de trabajo (50%) y niveles de estudios primarios (38%) y se concentran en categorías socio-profesionales como peones (47.6%) y oficiales de 3ª (14.1%). Los principales sectores de actividad son la construcción (16.4%), la hostelería (9.7%), hogares y servicios (9.7%) y educación (5.5%). No tienen movilidad o promoción (56%) pero cuando la hay es descendente (21%) y sus salarios son muy bajos, de menos de 9310 euros anuales (46.7%) o bajos, entre 9.310 y 16.314 (37.4%). Pertenecen a empresas muy pequeñas, de entre 1 y 10 trabajadores (32%) y tienen entre 25 y 34 años (40.3%) y entre 55 y 64 años (19%), accediendo más adultos al mercado de trabajo entre 25 y 34 años (31.2%) o con más de 35 años (22.3%). Este perfil se corresponde con el de la población inmigrante que accede más tarde al mercado de trabajo porque muchos de ellos llegan a estas edades al país de acogida mostrando una tendencia errática en su experiencia laboral (Reynieri, 2006). Pertenecen pues al colectivo de marroquíes entre 25 a 64 años (18%) y de ecuatorianos entre 25 a 64 (15.1%) principalmente, y al colectivo del resto de España con más de 55-64 años (11.4%) en menor medida⁷². En este grupo encontramos tanto hombres como mujeres siendo la presencia de estas últimas ligeramente superior (54.5%).

⁷¹ Ver tabla de contingencia (Anexo 4, Figura 6)

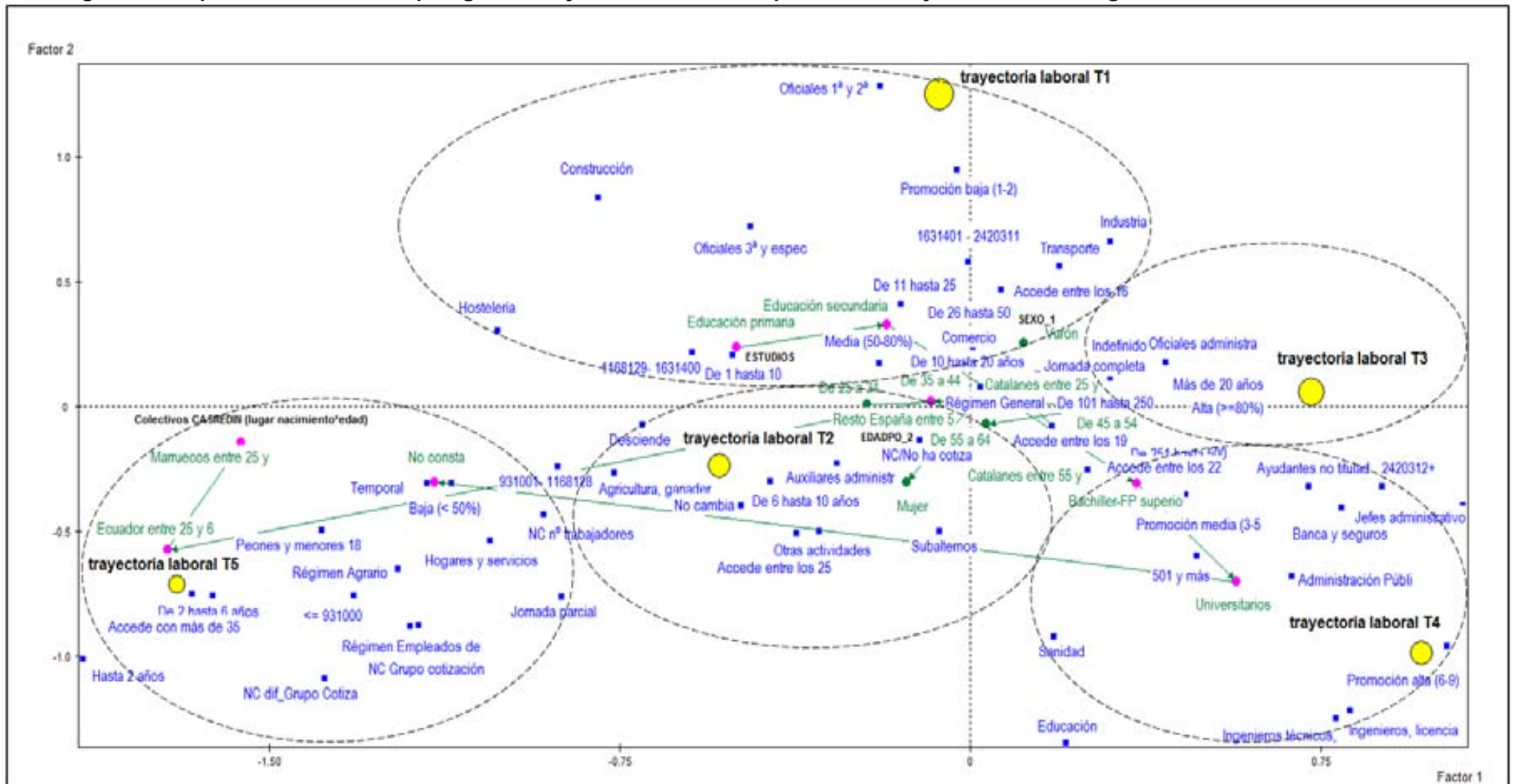
⁷² En los análisis específicos por colectivos se pueden observar las diferencias entre el colectivo de marroquíes y ecuatorianos en relación a sus trayectorias laborales. Los primeros presentan trayectorias mucho más erráticas y precarias que los segundos, los cuales se

En la Figura 53 se presentan de forma gráfica los cinco tipos de trayectorias y las variables originales en un espacio bidimensional compuesto por el primer y segundo factor⁷³.

asemejan más al colectivo de personas nacidas en el resto de España, tienen mayor cualificación y estabilidad en el mercado de trabajo comparativamente con el colectivo de marroquíes López-Roldán y Alcaide (2011).

⁷³ El tercer factor representa la profundidad en esta representación gráfica de los perfiles en el espacio factorial.

Figura 53. Representación de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña y las variables originales*



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados y con el soporte de SPAD.

*En azul se las variables activas, en verde las variables ilustrativas. Los círculos en línea discontinua abarcan de forma aproximada las características de los perfiles de trayectoria laboral.

Para concluir se comentan los resultados con respecto a dos hipótesis específicas relativas a las trayectorias laborales y los factores que influyen en ellas.

7.2.2. Contrastación de hipótesis con respecto a la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña

Hipótesis H1. Hipótesis específica sobre las trayectorias de los trabajadores autóctonos y los de origen inmigrantes

En esta hipótesis (H1) se sostiene que se dan diferencias en los perfiles de trayectoria laboral según el origen de los empleados. Los autóctonos se ubican en trayectorias más cualificadas y estables, y los inmigrantes en aquellas de baja cualificación e inestables.

En relación a esta hipótesis planteada (H1) se puede contrastar a través de los resultados obtenidos que se encuentran diferencias entre los perfiles de trayectorias laborales que presenta la población autóctona y los que caracterizan a la población inmigrante. A pesar de que existe una parte de población autóctona en situación inestable y temporal con trayectorias menos profesionalizadas, este perfil parece diferenciarse del inmigrante ya que éstos presentan de forma comparativa, una tendencia más marcada en cuanto a la inestabilidad, la temporalidad y la baja cualificación asociada a categorías socio-profesionales bajas. Cabe destacar que observando internamente el colectivo de autóctonos, también se encuentran diferencias interesantes entre los nacidos en Cataluña y los nacidos en el resto de España. Estos últimos aparecen en trayectorias menos profesionalizadas, debido también a que son más adultos y a que la gran mayoría se insertaron en un modelo laboral anterior al de los años ochenta, en el cual la promoción podía darse a través de la experiencia laboral y la antigüedad adquirida. En cuanto al colectivo de inmigrantes también existen diferencias interesantes entre ecuatorianos y marroquíes. Como se ha comentado, cuando éstos se analizan por separado en relación a sus trayectorias laborales, los ecuatorianos aparecen mejor posicionados en el mercado de trabajo y/o más estables en términos generales

que los marroquíes. El efecto del idioma puede ser un factor interesante que podría arrojar luz sobre este fenómeno.

Hipótesis H2. Hipótesis específica acerca del impacto de la inserción sobre los procesos de las trayectorias laborales.

La segunda hipótesis (H2) hace referencia al impacto de la inserción en los procesos de trayectoria. Esta sostiene que las inserciones retardadas que se producen en los perfiles de trayectoria laboral más propias del modelo laboral posterior al de los años setenta se caracterizan por mayores niveles de formación y profesionalización. Esto se sostiene debido a la tendencia de la población hacia el aumento de su cualificación, factor, entre otros, que ha retardado la edad de inserción. Lo que se observa en los datos en relación a esta hipótesis es que en términos generales las trayectorias caracterizadas por una alta cualificación están más asociadas a inserciones retardadas, este es el caso principalmente del perfil de trayectoria T4 en el que se accede entre los 25 y los 34 años (22%). En el caso del perfil T3, también de alta cualificación, la inserción parece producirse antes, entre los 16 y los 18 años (38.9%) si bien este perfil se caracteriza por edades más avanzadas que el anterior y por tanto con generaciones que han sido formadas en un sistema educativo diferente al actual en el que la universidad no estaba todavía masificada. En cuanto a las trayectorias de baja cualificación en general las inserciones se producen de forma temprana, como son el perfil T1 en el que se accede entre los 16 y los 18 años (52.9%), el perfil T2 que acceden entre los 19 y los 21 años y en cuanto al perfil T5, caracterizado también por la baja cualificación, esta tendencia ya no se observa. Esto se debe a que este perfil de trayectoria (T5) está formado principalmente por el colectivo de inmigrantes, los cuales acceden más tarde al mercado de trabajo ya sea debido al momento en el que llegan al país de acogida o ya sea por una situación irregular durante el inicio de su experiencia laboral en Cataluña.

A continuación se presenta una visión comparativa de los perfiles de trayectorias laborales obtenidos para Cataluña (TTLC) y para España (TTLE).

7.2.3. La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña vs. la Tipología de Trayectorias Laborales para España

La comparación de la TTLC y la TTLE pone de manifiesto la existencia de dinámicas laborales sustancialmente diferentes en cada uno de los territorios, Cataluña y España. Estas diferencias fundamentales pueden resumirse en dos.

La primera de las diferencias tiene que ver con la variable *Régimen de cotización*. El 94.8% de casos que constituyen la muestra seleccionada para España se encuentran en régimen general, mientras que en el caso de la muestra para Cataluña el porcentaje aumenta a 98.2%. El resto de regímenes en los que se distribuyen los casos de las dos muestras, la de Cataluña y la de España, son el régimen agrario y el régimen de empleados del hogar. Este primero se da de forma más pronunciada en España (3.8%) que en Cataluña (0.5%). En cuanto al régimen de empleados del hogar Cataluña presentan un porcentaje levemente superior (1.3%) al de España (1.1%). En términos de composición de las muestras, aunque pequeñas, éstas presentan unas características distintivas.

La segunda de las diferencias tiene que ver con la población inmigrante y de jóvenes. Estos se hacen más visibles y presentan más diferencias respecto a sus trayectorias laborales en la TTLC que en la TTLE. En la TTLC se observa como los jóvenes aparecen distribuidos en los perfiles T2, T3, T4 y T5, mientras que para el caso español se acumulan principalmente en los perfiles T3 y T4. Este elemento puede apuntar a una mayor presencia de los jóvenes en el territorio catalán y a una composición más heterogénea respecto a las trayectorias laborales. En el caso del colectivo de inmigrantes, para el caso catalán, presentan un perfil de trayectoria constituido principalmente por este colectivo, el T5. Mientras que para el caso español aparecen en el perfil de trayectoria T5 y se distribuyen por otras trayectorias de baja cualificación y profesionalización junto con otros colectivos de riesgo como son las mujeres y los jóvenes. Finalmente se observa una tendencia hacia mejores posiciones en el mercado de trabajo respecto a las trayectorias laborales de la población catalana que de la población española.

7.2.4. La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña y el capital social desde una perspectiva reticular

Una vez identificada y caracterizada la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña (TTLC) a continuación se presentan los resultados principales sobre los análisis realizados de la influencia mutua del capital social, y sus tipos Bonding y Bridging, para cada uno de los perfiles de trayectorias laborales identificados para Cataluña (TTLC).

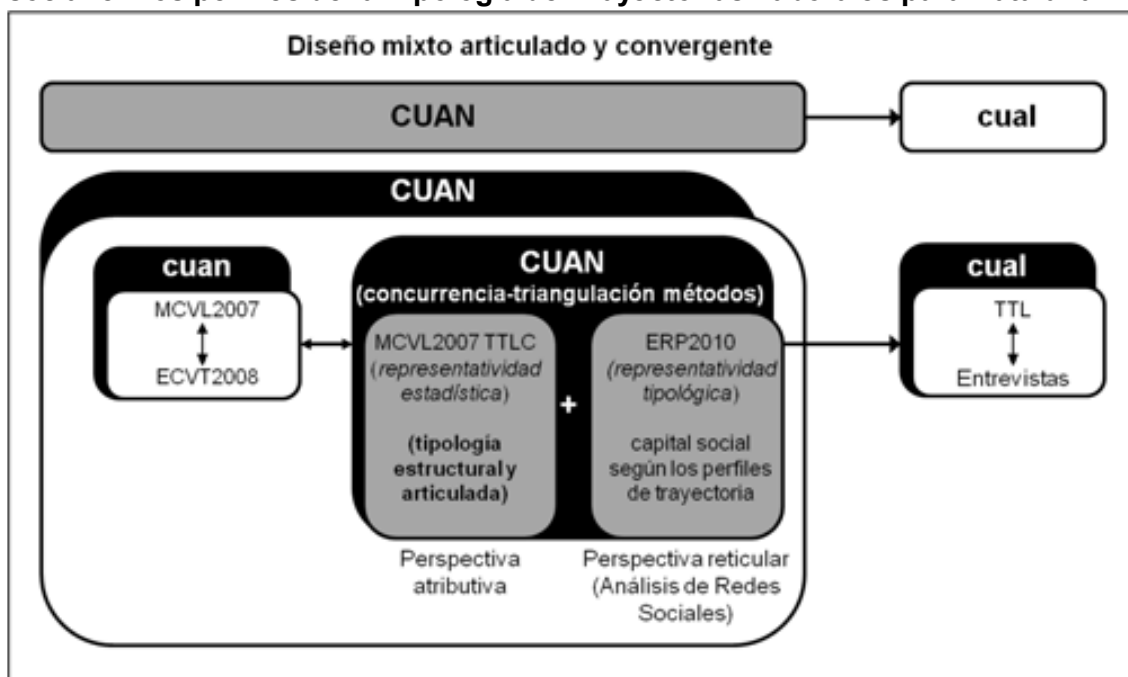
Los procedimientos que se realizan se corresponden con la fase cuantitativa del diseño y más central de la tesis (CUAN). Estos procedimientos se refieren al estudio de la composición de las redes personales en base a los tipos de capital social, Bonding y Bridging y sus respectivos mecanismos relacionales de cohesión e integración social. Evidentemente, estos procedimientos se realizan tomando como base o referencia cada uno de los perfiles de trayectoria de la TTLC.

El objetivo del análisis consiste en examinar la presencia de egos, dados por las variables de la ERP2010, con la presencia de alteri iguales o coincidentes con los atributos del ego, en cada una de las trayectorias para Cataluña y considerando cada uno de los colectivos de estudio.

La mayor presencia de pares (ego-alteri) iguales supone la existencia de una mayor homofilia y por tanto de un mayor capital social Bonding para el atributo de ese ego. De ser dicho valor inferior a tal presencia se supone la no existencia de homofilia y por tanto de mayor relación entre diferentes pares (ego-alteri) que conduce al capital social Bridging para el atributo de ese ego. De alguna manera en las trayectorias que presenten más efectos homofílicos puede haber pues una tendencia a mayor cohesión dentro de colectivos con las mismas identidades, y a la inversa para la integración.

En la Figura 54, se señala en gris, la fase cuantitativa central (CUAN) en la que se produce la concurrencia y de la cual derivan los resultados presentados en este apartado.

Figura 54. Fase y etapa a la que corresponde el análisis reticular del capital social en los perfiles de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña



Fuente: Elaboración propia a partir de Creswell (2009).

Con la finalidad de trabajar con la TTLC se identifican en primer lugar los perfiles de trayectorias laborales para Cataluña (TTLC) con la base de datos de la ERP2010. Este proceso se ha realizado en dos momentos. En primer lugar se ha seleccionado el individuo parangón en cada perfil de trayectoria⁷⁴ construido con los datos de la MCVL2007. En segundo lugar, se han buscado las equivalencias entre las variables utilizadas para obtener los perfiles de la TTLC en la MCVL2007 y las disponibles en la ERP2010. En la Figura 55 se exponen las equivalencias entre las variables utilizadas de ambas bases de datos para identificar los parangones que vienen de la MCVL2007 en la ERP2010.

⁷⁴ Esta información la proporciona el ACL realizado con SPAD.

Figura 55. Equivalencias entre las variables de la Muestra Continua de Vidas Laborales y la Encuesta de Redes Personales para la selección de los perfiles de trayectoria

Variabes de la MCVL2007	Variabes de la ERP2010
Sexo: Varón/Mujer	Sexo: Hombre/ Mujer
Edad: 25-34/ 35-44/ 45-54/ 55-64	Edad recodificada : 25-34/ 35-44/ 45-54/ 55-64
Lugar de nacimiento: Cataluña/ Resto España/ Ecuador/ Marruecos	Origen: NC+55/ NC25-55/ NE+55/ Ecuador/ Marruecos
Nivel educativo: Primaria/ Secundaria/ Bachillerato-FP superior/ Universitarios	Estudios: Primaria/ Secundaria/ Bachillerato o equivalente/ Universitarios
Tipo de contrato: Indefinido/ Temporal (variable Situación laboral actual)	Situación laboral actual: Estudiante que trabaja/ Trabaja a tiempo completo y contrato indefinido/ Trabaja a tiempo parcial y contrato no indefinido
Jornada laboral: Completa/ Parcial	Situación laboral actual: Estudiante que trabaja/ Trabaja a tiempo completo y contrato indefinido/ Trabaja a tiempo parcial y contrato no indefinido
Grupo de cotización: Ingenieros licenciados/ Ingenieros técnicos/ Jefes administrativos/ Ayudantes no titulados/ Oficiales administrativos/ Subalternos/ Auxiliares administrativos/ Oficiales de 1ª y 2ª/ Oficiales de 3ª/ Peones	Categoría socio-profesional: Directores de establecimientos, jefes de explotaciones/ Profesionales, técnicos y asimilados/ Trabajadores cualificados y especializados/ Trabajadores sin especialización/ no clasificables.

Fuente: Elaboración propia.

Las variables seleccionadas en ambas bases de datos son aquellas que presentan características equivalentes y por tanto permiten clasificar a los egos. A partir de estas variables se han clasificado los 182 egos que forman la muestra en la ERP2010 según los perfiles de trayectorias laborales identificados en la MCVL2007. Este procedimiento de clasificación de los egos da lugar a cinco grupos en la ERP2010 que son equivalentes en lo que a sus características atributivas se refiere, a los cinco tipos de la TTLC.

En la Figura 56 se presenta la distribución de los casos según cada uno de los perfiles de trayectorias laborales tras pasados a la ERP2010.

Figura 56. Distribución de los egos en la Encuesta de Redes Personales según los perfiles de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña

Perfiles	n	%
Trayectoria 1 (T1)	28	15
Trayectoria 2 (T2)	28	15
Trayectoria 3 (T3)	47	26
Trayectoria 4 (T4)	49	27
Trayectoria 5 (T5)	30	17
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia.

Comparando la representación de cada uno de los perfiles en las dos bases de datos se puede observar que se da una composición similar en cuanto a la representatividad de los perfiles de trayectoria. En la TTLC identificada en la MVCL2007, los perfiles o tipos que agrupan un mayor número de casos y por tanto son más representativos en la muestra son el *T1: Trayectoria laboral continua ordenada de baja cualificación y de inserción rápida, modelo de mercado de trabajo de los años 70* (30% de los casos) seguido del *T3: Trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada, tendencia ligeramente femenina y de inserción rápida* (21% de los casos) y el *T4: Trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada con inserción retardada, con tendencia masculina* (19%). En el caso de la muestra en la ERP2010 se observa una tendencia similar, los perfiles de trayectorias representados en cuanto al número de casos son *T3: Trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada, tendencia ligeramente femenina y de inserción rápida* (26%) y el *T4: Trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada con inserción retardada, con tendencia masculina* (27%). El perfil de trayectoria *T1*, el más representativo en la MVCL2007, aparece representado en la ERP2010 por un número de casos ligeramente inferior, presentando una menor distancia (en cuanto al número de casos) de los perfiles *T2: trayectoria laboral caótica, inestable, de movilidad baja y baja cualificación, con tendencia femenina*, *T3* y *T4*. Finalmente en lo que se refiere al perfil *T5: trayectoria laboral errática, inestable y sin movilidad, modelo de población inmigrante*, en la MVCL2007 aparece como el menos representado, mientras que en la ERP2010 presentan la misma tendencia pero con una ligera mayor representatividad.

A continuación se presentan los resultados sobre el estudio de la composición de las redes personales de los 182 egos de entre 25 y 64 años que son asalariados y residen en Cataluña y forman la muestra de la ERP2010⁷⁵.

⁷⁵ Todas las redes personales son comparables entre sí, ya que todas están formadas por un total de 30 alter.

7.2.4.1. Tipos de capital social (Bonding y Bridging) y mecanismos relacionales de cohesión e integración social para los perfiles de trayectoria

El procedimiento para el estudio de la composición de las redes personales se ha realizado a partir del cálculo de las medias para un total de 79 variables seleccionadas en la ERP2010⁷⁶. Estas se clasifican en seis grupos y todas ellas suponen observar la relación entre ego y sus alteri en cuanto a la proporción de coincidencia en la característica o variable observada:

- i. Variables relativas al contexto o entorno
- ii. Variables relativas a los entornos sociales: trabajo, instituciones, etc.
- iii. Variables de contenido laboral y de clase social
- iv. Variables sociodemográficas
- v. Variables relativas a la intensidad y duración de las relaciones: fuertes o débiles.
- vi. Variables de apoyo social

Las figuras que se presentan a continuación muestran, para cada conjunto de variables definido, las medias y la desviación típica relativas a la composición de las redes personales para cada uno de los perfiles de trayectoria. Las redes personales analizadas tienen un tamaño de treinta alteri (en el cuestionario ego-centrado ego nombra a treinta personas que conoce de su entorno) lo cual supone que el valor máximo de estas medias es de treinta, siendo cero el valor mínimo. Lo que se analiza con estas medias es la coincidencia (ego-alter) entre las características de los egos que constituyen cada perfil de trayectoria (en columna) y las características que presentan sus alteri en relación a las variables presentadas (en filas). Cuando son coincidentes las características ego-alter, las medias serán más elevadas y por tanto indicarán homofilia con una tendencia al capital social Bonding y a una estructura relacional más cohesiva. Cuando las medias son más bajas, habrá

⁷⁶ Los análisis se han realizado con el soporte del programa SPSS.

menos presencia de homofilia y la tendencia se dará hacia el capital social tipo Bridging, propio de las estructuras relacionales de integración.

En la Figura 57 se presentan las variables que corresponden al primer conjunto, las **variables de contexto o entorno** según los perfiles de trayectorias laborales para Cataluña en la ERP2010.

Figura 57. Composición de las redes personales según las variables de contexto para cada perfil de trayectoria en Cataluña

Tipología de Trayectorias Laborales en Cataluña en la ERP2010												
CONTEXTO	T1		T2		T3		T4		T5		Total	
	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.
Lugar Conocimiento CATALUÑA	26,86	4,97	25,43	6,58	26,00	6,89	26,92	5,18	18,63	7,27	25,08	6,81
Lugar Conocimiento ESPAÑA	1,71	3,38	0,50	1,07	0,43	1,31	0,92	2,50	0,40	1,07	0,76	2,09
Lugar Conocimiento OTROPÁIS	1,43	4,29	4,07	6,75	3,57	6,96	2,16	4,88	10,97	7,13	4,16	6,81
Años residencia alter Cataluña menos 1 año	2,29	4,22	4,14	5,51	3,40	5,79	3,27	5,32	9,70	6,18	4,35	5,94
Años residencia alter Cataluña 1-2 años	0,07	0,26	0,86	1,38	0,26	0,64	0,37	0,81	1,33	1,77	0,53	1,12
Años residencia alter Cataluña 3-5 años	0,54	1,23	1,39	2,30	0,74	1,57	0,53	1,23	3,27	3,76	1,17	2,29
Años residencia alter Cataluña 6-10 años	1,04	2,49	2,11	3,30	2,30	3,75	1,10	2,77	4,63	3,03	2,14	3,34
Años residencia alter Cataluña 11-24 años	0,75	1,35	0,68	1,06	0,87	1,24	0,69	1,43	2,83	3,03	1,10	1,86
Años residencia alter Cataluña 25-54 años	4,25	3,81	1,11	1,91	2,23	2,93	2,10	2,98	0,93	2,07	2,12	3,00
Años residencia alter Cataluña 55-98 años	0,43	0,63	0,00	0,00	0,34	0,81	0,35	0,80	0,00	0,00	0,25	0,66
Años residencia alter Cataluña Toda la vida	20,21	6,23	19,57	9,59	19,53	9,52	21,45	7,86	6,70	8,23	18,04	9,79

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de SPSS.

La primera de las variables recoge el lugar en que se conocieron y se trataron ego y sus alteri, es decir, si la relación se inició en Cataluña, en España o en otro país. En general todos los perfiles de trayectoria presentan la misma tendencia respecto a la media de personas con las que se inició la relación en Cataluña. Cabe recordar que uno de los requisitos de selección de la muestra era que los individuos encuestados residieran en Cataluña, con lo que este lugar de conocimiento no sorprende que presente la media total más elevada (25.08). Aún así, se puede destacar que las trayectorias que son más características de los autóctonos nacidos en el resto de España (T1) y los nacidos en Cataluña (T2, T3, y T4) tienen mayor presencia en su red de personas conocidas en Cataluña que el perfil de trayectoria laboral propio de los inmigrantes (T4) que tienen una media de 18.63, la más baja. En el caso de

las relaciones iniciadas en España, el perfil de trayectoria que presenta una media superior es el T1 (1.71), el que corresponde al colectivo de personas nacidas en el resto de España (C3: RE 55-64). Finalmente para las relaciones iniciadas en otro país, el perfil de trayectoria con una media superior es el T4 (10.97), la que corresponde principalmente a los inmigrantes (C4: Ec 25-64 y C5: Ma 25-64). Se observa que el origen de los egos está directamente vinculado al origen de los alteri que forman su red personal.

En cuanto a los años de residencia en Cataluña de los alteri, el perfil de trayectoria que acumula menos años de residencia de sus conocidos es el T5. Este, característico de los inmigrantes agrupa a alteri que llevan residiendo en Cataluña de menos de 1 año principalmente (9.70) hasta entre 11 y 24 años (2.83) lo cual indica que es muy probable que los alteri que forman la red personal de las personas inmigrantes también lo sean, ya que llevan pocos años residiendo en Cataluña. Es más probable que si son inmigrantes se relacionen más con inmigrantes y que haya muchos de éstos que no lleven más de un año residiendo en Cataluña, además se trata también de población generalmente más joven que la autóctona. El perfil de trayectoria de personas nacidas en España (T1) presenta más alteri que llevan entre 25 y 54 años residiendo en Cataluña (4.25) y toda la vida (20.21) junto con los perfiles propios de catalanes (T2:19.57, T3:19.53 y T4:21.45).

La Figura 58 recoge las **variables relativas a los entornos sociales: trabajo, instituciones, etc.** en tanto que características atributivas de los alteri que coinciden con las características de los egos.

Figura 58. Composición de las redes personales según las variables relativas a los entornos sociales (trabajo, instituciones, etc.) para cada perfil de trayectoria en Cataluña

Tipología de Trayectorias Laborales en Cataluña en la ERP2010												
ENTORNOS SOCIALES	T1		T2		T3		T4		T5		Total	
	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.
Misma Profesión Sí	4,50	4,12	4,21	3,56	3,64	2,67	5,65	3,97	3,77	5,16	4,42	3,92
Misma Profesión NO	25,50	4,12	25,79	3,56	26,36	2,67	24,35	3,97	26,23	5,16	25,58	3,92
Misma Empresa Sí	4,96	3,81	2,75	3,15	4,32	3,51	4,27	3,30	2,23	4,97	3,82	3,81
Misma Empresa NO	25,04	3,81	27,25	3,15	25,68	3,51	25,73	3,30	27,77	4,97	26,18	3,81
Misma Asociación Sí	2,43	3,77	4,75	5,02	3,96	5,08	4,73	5,53	2,27	3,22	3,77	4,82
Misma Asociación NO	27,57	3,77	25,25	5,02	26,04	5,08	25,27	5,53	27,73	3,22	26,23	4,82
Mismo Vecindario Sí	6,61	4,89	7,25	5,47	5,04	4,63	5,88	5,09	5,57	4,79	5,93	4,96
Mismo Vecindario NO	23,39	4,89	22,75	5,47	24,96	4,63	24,12	5,09	24,43	4,79	24,07	4,96
Misma Confesión Religiosa Sí	15,71	13,54	18,25	11,99	21,83	9,51	17,84	11,11	16,80	10,65	18,43	11,29
Misma Confesión Religiosa NO	11,82	13,39	10,79	11,77	7,00	8,74	6,76	8,39	13,07	10,73	9,26	10,52
Misma Confesión Religiosa NP	2,46	7,87	0,96	4,15	1,17	4,51	5,41	10,82	0,13	0,43	2,31	7,21
Mismo Colegio Hijos Sí	0,89	1,75	1,18	2,20	1,30	2,23	1,06	2,20	1,23	3,13	1,14	2,30
Mismo Colegio Hijos NO	24,14	10,08	15,82	13,67	15,09	13,53	15,16	13,44	17,97	13,64	17,09	13,32
Mismo Colegio Hijos NP	4,96	10,20	13,00	14,27	13,62	14,41	13,78	14,18	10,80	14,27	11,77	13,93

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de SPSS.

En cuanto a la composición de las redes según si los alteri trabajan en la misma profesión del ego que los ha nombrado se observa que en términos generales, la tendencia es que los alteri nombrados no suelen pertenecer a la misma profesión que ego (25.58), mientras que el 4.42 de alteri si tienen la misma profesión.

Si se observa por perfiles de trayectoria laboral, aquellos que presentan una media más elevada de alteri que tienen la misma profesión que el ego son T1 con 4.50 de media y T4 con 5.65. Aquí se muestran dos perfiles diferenciados, T1 que son personas adultas de edades avanzadas con baja cualificación y una trayectoria estable, que principalmente pertenecen al resto de España (C3: RE 55-64) y T4 que se trata de un perfil más cualificado de individuos que se encuentran en plena o al final de su trayectoria laboral. En este sentido las trayectorias más estables y continuas, ya sean más o menos cualificadas, muestran más homofilia en términos de que los alteri pertenezcan a la misma profesión. Cabe añadir que tanto la T1 como la T4 agrupan a los individuos más adultos en los perfiles de trayectoria, que rondan los 50 años.

En términos de tipos de capital social estos perfiles de trayectoria (T1 y T4) presentan más Bonding que Bridging en cuanto a la característica observada en cuestión.

En cuanto a la pertenencia de los alteri de la misma empresa se observa la misma tendencia en términos generales, el 26.18 no pertenecen a la misma empresa frente al 3.82 que sí pertenecen. En este caso es interesante destacar que los perfiles de trayectoria más profesionalizados que requieren de más cualificación son los que presentan las medias superiores en cuanto a alteri que trabajan en la misma empresa que el ego (T3: 4.32 y T4:4.27), esto da indicios de una composición de la red personal probablemente más heterogénea ya que caben personas tanto del entorno familiar, como del profesional. A su vez puede dar indicios de una mayor implicación personal en la vivencia y el entorno laboral aumentando así sus oportunidades de capital social en el empleo. En la línea de trabajo de los autores Toledo y Bastourre (2006) que utilizan la variable tamaño de la empresa como indicador *proxy* de capital social, se puede afirmar que se cumple esta tendencia, puesto que los perfiles de trayectoria T3 y T4 que parecen invertir más en sus relaciones laborales también son los que pertenecen a empresas más grandes en cuanto al número de trabajadores. Para el perfil de trayectoria menos cualificada pero muy estable la tendencia es la misma (T1:4.96), aquí la explicación se encuentra en la antigüedad asociada a la edad más adulta de los egos que forman este perfil.

Otras variables no tan vinculadas al ámbito laboral pero de interés para conocer de forma descriptiva la composición de las redes son las de la pertenencia a la misma asociación, al mismo vecindario, a la misma confesión religiosa y al mismo colegio en el caso de los egos con hijos.

La tendencia de la muestra en cuanto a la participación de los egos en asociaciones de diversos tipos (culturales, religiosas, profesionales, etc.) es que el número de egos que no participan en ninguna asociación es mayor respecto a los que sí participan. De los egos que participan en alguna asociación vemos que la tendencia es que sus alteri no coincidan en la misma asociación (26.23). Considerando los perfiles de trayectoria laboral aquellos egos que presentan una mayor coincidencia con sus alteri en cuanto a esta característica son del perfil T2 (4.75), T3 (3.96) y T4 (4.73). Si bien se señalan

aquí perfiles de tendencia continua y ordenada (T3 y T4) y caótica (T2) todos coincidan en ser propios del colectivo de catalanes (C1: NC 55-64 y C2: NC 25-64). En general las trayectorias de autóctonos presentan más homofilia en cuanto a la participación en asociaciones (T1, T2, T3 y T4) que el perfil de inmigrantes (T5) lo que les proporciona más relaciones de tipo Bonding en este contexto asociativo.

La tendencia en cuanto compartir el mismo vecindario y mismo colegio de los hijos en general no se da (24.07 y 17.09 respectivamente). Sólo para el caso de la misma confesión religiosa (considerada como la de origen) se da mayor coincidencia entre los egos y los alteri que componen su red (18.43).

En la Figura 59 se presentan las medias relativas a las **variables de contenido laboral y clase social** que están directamente vinculadas a la composición de los perfiles de trayectoria laboral.

Figura 59. Composición de las redes personales según las variables de contenido laboral y clase social para cada perfil de trayectoria en Cataluña

Tipología de Trayectorias Laborales en Cataluña en la ERP2010												
CONTENIDO LABORAL Y CLASE SOCIAL	T1		T2		T3		T4		T5		Total	
	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.
Situación Laboral Alter INACTIVO	5,79	3,88	4,39	3,35	4,13	3,42	4,80	3,12	5,80	3,63	4,88	3,47
Situación Laboral Alter OCUPADO	21,50	3,83	20,39	3,28	22,19	3,61	22,00	3,31	18,00	5,59	21,07	4,15
Situación Laboral Alter PARADO	2,00	1,59	3,21	2,59	1,79	2,22	1,71	2,16	3,87	3,08	2,36	2,47
Situación Laboral Alter Otras situaciones	0,71	1,15	2,00	2,40	1,89	2,49	1,49	1,93	2,33	2,56	1,69	2,22
C. Socio-Profesional Alter ALTA	3,46	3,24	2,39	2,38	3,34	2,49	2,71	2,53	3,73	2,79	3,11	2,67
C. Socio-Profesional Alter MEDIA	10,54	8,18	8,89	7,05	14,36	6,47	14,02	7,04	2,53	2,60	10,89	7,76
C. Socio-Profesional Alter BAJA	11,29	7,26	14,04	6,67	9,13	5,71	10,27	6,78	16,83	3,79	11,79	6,69
C. Socio-Profesional Alter No clasificable	4,71	2,75	4,68	3,20	3,17	3,19	3,00	2,96	6,90	4,06	4,21	3,48
Sin estudios	0,86	1,15	0,86	1,24	0,83	1,40	0,94	1,72	3,03	4,44	1,23	2,35
Obligatorios	15,75	7,97	10,25	8,48	7,70	6,00	6,04	5,28	13,47	7,07	9,84	7,58
FP	3,61	3,71	3,71	3,72	3,36	2,79	4,33	3,64	1,40	2,33	3,39	3,38
Bachillerato	4,96	4,62	6,54	4,93	5,47	4,15	4,55	3,88	5,47	4,45	5,31	4,33
Universitarios	4,82	4,28	8,64	6,54	12,64	6,18	14,14	6,78	6,63	4,86	10,24	6,89

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de SPSS.

En relación al estudio de los tipos de trayectorias laborales, las variables de situación laboral, categoría socio-profesional y nivel de estudios resultan de gran interés.

La situación laboral funciona muy bien como indicador de entornos cohesivos en cuanto a la presencia de relaciones tipo Bonding que implican relaciones homofílicas. En general todos los egos que componen la muestra están ocupados y esto se refleja en la composición de sus redes. La media total más elevada es la de los alteri que se encuentran también ocupados (21.07). En este sentido las personas ocupadas tienden a relacionarse más con personas ocupadas lo cual aumenta la probabilidad de disponer de nuevas oportunidades de empleo a través de su capital social, en este caso de tipo Bonding. Si nos centramos en los alteri inactivos su mayor presencia se da en el perfil de trayectoria T1 que corresponde a la población más adulta y del resto de España (C3: RE 55-64) y al perfil T4 compuesto por la población inmigrante (C4: Ec 25-64 y C5: 25-64) y en situación más precaria, asociados a trayectorias erráticas.

Volviendo a la situación de ocupados, los perfiles de trayectorias laborales que presentan más alteri en esta situación son los más cualificados y estables en los que la movilidad es ascendente (T3: 22.19 y T4: 22). Si bien esto indica un entorno cohesivo, este aporta en este caso un elemento positivo para mantener el contacto con el empleo y el mercado de trabajo en general.

Los alteri parados son característicos de los perfiles de más baja cualificación e inestabilidad, la trayectoria caótica (T2: 3.21) y la errática (T5: 3.87). Esta característica genera una limitación a los egos para mantenerse vinculados al entorno laboral y disponer de nueva información que mejore sus trayectorias a través de sus contactos.

La categoría socio-profesional muestra como la mayoría de los alteri pertenecen a una categoría media (10.89) o baja (11.79). En cuanto a los perfiles de trayectoria, la composición mayor en relación a alteri de categoría socio-profesional alta se acumula en la T1 (3.46), un perfil estable que presenta baja promoción pero que su experiencia y estabilidad en el mercado de trabajo puede explicar estos contactos. El T3 (3.34) perfil profesionalizado que agrupa a los catalanes más jóvenes a los cuales la presencia de alteri mejor posicionados puede ayudarles a establecer puentes hacia la movilidad ascendente (Bridging Social Capital). Y el perfil T5 (3.73) propio de los inmigrantes principalmente y de población nacida en el resto de España. Este último dato puede darse debido a que este perfil es bastante heterogéneo en

su composición. Los análisis sobre trayectorias realizados para cada uno de los cinco colectivos de estudio, muestran que el colectivo asociado a situaciones más erráticas en el mercado de trabajo es el marroquí (C5: Ma 25-64) mientras que para los ecuatorianos (C4: Ec 25-64) y los nacidos en el resto de España, presentan perfiles de trayectoria tanto cualificadas y con promoción como no cualificadas y sin promoción (López-Roldán y Alcaide, 2011), lo que ayudaría a entender este dato. Aquellas trayectorias más profesionalizadas (la T3 y T4) presentan mayor presencia de egos con categorías socio-profesional media (14.36 y 14.02 respectivamente) que el resto de perfiles de trayectoria. Y las trayectorias caótica (T2) y errática (T4) coinciden con perfiles de alteri de categorías socio- profesionales más bajas (14.04 y 16.83 respectivamente). A través de esta variable se confirma que aquellos egos mejor posicionados tienden a relacionarse con alteri que también están mejor posicionados y a la inversa.

Finalmente esta misma tendencia se observa para el nivel de estudios. Las trayectorias laborales con más baja cualificación como la T1 presentan una media superior de alteri en sus redes con estudios obligatorios (15.75). Aquí se observa un cambio generacional y a su vez de la demanda del mercado de trabajo en cuanto a los perfiles de los empleados. La T4 profesionalizada está compuesta por egos más adultos, rondan los 50, los cuales han podido promocionar en el empleo aunque no dispongan del mayor nivel de estudios, entendiendo este como estudios universitarios, puesto que el modelo de mercado de trabajo no se encontraba tan saturado de oferta con respecto a este tipo de cualificación. Aun así, como este perfil también incluye población joven, también presentan una media superior de alteri con estudios universitarios (14.14) junto con el segundo perfil de trayectoria profesionalizado, el T3 (12.64).

En la Figura 60 se recogen las medias relativas a las **variables sociodemográficas**.

Figura 60. Composición de las redes personales según las variables sociodemográficas para cada perfil de trayectoria en Cataluña

Tipología de Trayectorias Laborales en Cataluña en la ERP2010												
SOCIO DEMOGRÁFICAS	T1		T2		T3		T4		T5		Total	
	Media	D. típ.	Media	D. típ.	Media	D. típ.	Media	D. típ.	Media	D. típ.	Media	D. típ.
Hombre	15,39	5,45	15,04	5,42	13,57	3,71	16,90	3,96	16,17	7,00	15,40	5,09
Mujer	14,61	5,45	14,96	5,42	16,43	3,71	13,10	3,96	13,83	7,00	14,60	5,09
Inmigrante	2,46	5,18	8,14	10,28	6,26	10,27	4,12	7,76	21,17	9,53	7,85	10,74
Autóctono	27,54	5,18	21,86	10,28	23,74	10,27	25,88	7,76	8,83	9,53	22,15	10,74
Origen Alter igual a ego	12,79	6,49	16,89	9,75	14,43	9,35	17,71	8,73	19,07	10,11	16,20	9,16
Edad alter 18-24 años	2,11	2,39	6,46	5,56	1,60	1,83	2,41	3,24	3,30	3,16	2,92	3,65
Edad alter 25-34 años	6,21	3,89	10,75	5,97	10,45	7,23	10,69	7,59	8,47	5,10	9,58	6,56
Edad alter 35-44 años	6,96	4,16	5,71	4,53	7,23	4,82	4,82	3,95	8,87	4,01	6,58	4,50
Edad alter 45-54 años	6,79	3,54	3,50	3,37	5,13	4,61	4,86	3,89	4,60	4,12	4,97	4,07
Edad alter 55-64 años	5,54	4,23	1,93	3,10	3,91	4,12	4,94	4,76	3,50	4,20	4,07	4,31
Edad alter 65-74 años	1,86	1,51	1,00	2,23	0,79	1,37	1,41	2,01	0,53	0,73	1,11	1,70
Edad alter 75 y más	0,54	1,23	0,64	1,06	0,89	1,24	0,88	1,48	0,73	0,94	0,77	1,24

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de SPSS.

Cabe destacar aquí dos elementos importantes, uno en cuanto al origen y otro en relación a la edad. En cuanto al origen de los alteri estos coinciden con el origen de los egos. Para las trayectorias propias de los autóctonos (T1, T2, T3 y T4) la presencia de alteri autóctonos es superior comparativamente con el perfil de trayectoria laboral para inmigrantes (T4). Esto se confirma cuando se observa la variable de origen *alter igual a ego*. Son los inmigrantes los que parecen presentar entornos más cohesivos vinculados a relaciones Bonding en cuanto a esta característica con una media notablemente superior al resto (19.07).

En cuanto a la edad se produce un efecto similar, las edades propias de cada perfil se corresponden con las edades de los alteri que componen sus redes personales, tanto para autóctonos como para inmigrantes.

En la Figura 61 se presentan las **variables relativas a la intensidad y duración de las relaciones: fuertes o débiles**. Estas proporcionan una visión mucho más específica en cuanto a los tipos de capital social estudiados (Bonding y Bridging) y a su vez dan indicios de los mecanismos relacionales de cohesión e integración vinculados a cada uno de ellos.

Figura 61. Composición de las redes personales según las variables de intensidad y duración de las relaciones (fuertes o débiles) para cada perfil de trayectoria en Cataluña

Tipología de Trayectorias Laborales en Cataluña en la ERP2010												
INTENSIDAD Y DURACIÓN	T1		T2		T3		T4		T5		Total	
	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.
Años relación menos 2	0,54	1,26	2,86	2,99	1,15	1,73	1,18	1,68	2,27	2,65	1,51	2,19
Años relación de 2 a 4	3,57	4,31	6,96	5,20	4,23	4,22	4,49	4,48	9,20	5,64	5,44	5,06
Años relación de 5 a 7	3,21	3,76	3,86	3,18	3,68	3,29	3,92	3,19	3,70	3,55	3,70	3,34
Años relación de 8 a 10	2,04	2,25	3,61	3,02	3,21	2,93	3,22	2,73	2,50	3,63	2,98	2,94
Años relación de 11 a 20	6,50	3,57	3,82	3,48	6,45	4,28	5,55	3,80	3,27	3,02	5,29	3,91
Años relación de 21 a 40	10,64	5,07	7,39	4,64	9,38	4,96	9,31	5,64	7,80	4,38	8,99	5,09
Años relación de 41 a 60	3,32	2,70	0,82	1,63	1,74	2,36	2,22	3,88	1,23	1,72	1,89	2,82
Años relación más 60	0,11	0,31	0,68	3,03	0,13	0,54	0,10	0,47	0,00	0,00	0,18	1,25
Familia extensa	7,32	4,27	5,75	4,54	6,79	4,94	5,31	4,45	5,93	5,67	6,17	4,79
No familiar	18,57	5,34	20,25	5,78	19,36	5,49	21,24	5,16	19,10	6,59	19,84	5,65
Familia nuclear	4,11	2,88	4,00	2,39	3,85	1,88	3,45	1,72	4,97	2,25	3,99	2,20
Poco o nada Próximas	4,57	5,52	5,29	5,21	6,81	6,15	5,10	5,33	2,77	4,14	5,10	5,49
Próximas	11,25	6,83	12,00	6,97	9,68	5,70	11,78	6,42	15,63	7,26	11,82	6,74
Muy próximas o íntimas	14,18	8,63	12,71	6,19	13,51	7,05	13,12	7,24	11,60	6,75	13,07	7,16

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de SPSS.

La antigüedad de las relaciones (en años) varía según los perfiles de trayectoria laboral de los autóctonos y los inmigrantes. Estos últimos (T5) presentan relaciones más cortas, principalmente entre 2 y 4 años (9.20), mientras que a medida que aumentan los años de relación se hacen más presentes las trayectorias de la población autóctona.

En cuanto a la composición de las redes según si los alteri forman o no parte de la familia, se observa que aquellas trayectorias continuas, más estables y profesionalizadas (T3 y T4) están compuestas en mayor medida por alteri que no forman parte de la familia (19.36 y 21.24 respectivamente), esto da indicios de entornos relacionales más abiertos y caracterizados por la integración, con lo que ello implica en cuanto a la presencia de relaciones Bridging. La presencia de la familia nuclear en la composición de las redes es más notable en las trayectorias no profesionalizadas (T1: 4.11, T2: 4 y T4: 4.97) lo cual indica un entorno más cohesivo caracterizado por relaciones más fuertes de tipo Bonding.

Finalmente, en cuanto a la intensidad de las relaciones, aquellas trayectorias que presentan una mayor composición en cuanto a relaciones próximas son las no profesionalizadas (T1: 11.25, T2: 12 y T4: 15.63). Cabe destacar la presencia de relaciones próximas también en el perfil profesionalizado T4 (11.78) pero en este caso también presenta una media importante en cuanto a relaciones poco o nada próximas (5.10) lo cual da indicios de un relativo equilibrio entre relaciones Bonding y Bridging. Esta tenencia también se observa para el perfil T3 en cuanto al equilibrio entre relaciones poco o nada próximas o tipo Bridging (6.81) y relaciones próximas o tipo Bonding (9.68). En cuanto a las diferencias entre autóctonos e inmigrantes son estos segundos los que presentan una tendencia más pronunciada a configurar redes personales caracterizadas por las relaciones próximas (15.63), por tanto, en general, presentan entornos relacionales más caracterizados por la cohesión y las relaciones tipo Bonding que los autóctonos.

El último conjunto de **variables sobre el apoyo social** se presentan en la Figura 62. Estas variables recogen temáticas o ámbitos de la vida cotidiana, como el trabajo, la vivienda, la salud, etc. en los cuales ego haya solicitado algún tipo de ayuda a sus alteri.

Figura 62. Composición de las redes personales según las variables de apoyo social para cada perfil de trayectoria en Cataluña

Tipología de Trayectorias Laborales en Cataluña en la ERP2010												
APOYO SOCIAL	T1		T2		T3		T4		T5		Total	
	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.	Media	D. tip.
Trabajo Sí	11,50	7,74	13,21	7,44	12,68	7,51	12,08	7,21	16,50	8,41	13,05	7,70
Trabajo NO	18,50	7,74	16,75	7,47	17,30	7,50	17,90	7,25	13,50	8,41	16,93	7,71
Trabajo NP	0,00	0,00	0,04	0,19	0,02	0,15	0,02	0,14	0,00	0,00	0,02	0,13
Vivienda Sí	7,57	6,21	9,82	6,64	8,51	6,89	7,10	6,36	13,17	8,06	8,96	7,06
Vivienda NO	22,43	6,21	20,18	6,64	21,49	6,89	22,90	6,36	16,83	8,06	21,04	7,06
Vivienda NP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Salud Sí	12,32	6,77	11,82	7,80	13,45	7,39	10,76	7,08	14,53	9,30	12,48	7,66
Salud NO	17,68	6,77	18,18	7,80	16,55	7,39	19,24	7,08	15,47	9,30	17,52	7,66
Salud NP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Educativas Sí	5,54	5,93	5,64	7,33	5,34	7,07	4,20	6,53	8,90	7,98	5,70	7,06
Educativas NO	23,21	7,33	14,46	11,49	16,36	11,67	18,14	11,32	20,03	8,63	18,21	10,76
Educativas NP	1,25	5,67	9,89	13,76	8,30	13,02	7,65	12,11	1,07	5,47	6,09	11,48
Sociales Sí	5,14	7,07	5,93	7,32	7,30	7,86	6,10	5,77	10,87	9,14	7,02	7,54
Sociales NO	24,86	7,07	24,04	7,36	22,68	7,86	23,86	5,78	19,13	9,14	22,96	7,54
Sociales NP	0,00	0,00	0,04	0,19	0,02	0,15	0,04	0,20	0,00	0,00	0,02	0,15

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de SPSS.

En cuanto al trabajo, los perfiles de trayectoria laboral menos profesionalizados T2 y T4 son los que presentan una medias superiores en cuanto a los alteri que les han proporcionado algún tipo de apoyo sobre esta temática (13.21 y 16.50 respectivamente). En lo que se refiere a los problemas de vivienda se observa la misma tendencia en cuanto a los perfiles T2 y T4 (9.82 y 13.17 respectivamente). Los problemas relacionados con la salud y la educación son más tratados en general por todos los perfiles, pero destacan las medias del perfil T4 en el caso de la salud (14.53) seguidos de los egos que componen el perfil T3, que comprenden edades más jóvenes (13.45) y el perfil T1 con edades más adultas (12.32). Se observa una tendencia similar para la temática de la educación y el apoyo en problemas sociales. En definitiva esta tendencia de una mayor presencia de apoyo en el perfil de inmigrantes se corresponde con la estructura cohesiva y la presencia de relaciones de tipo Bonding en sus redes personales. En segundo lugar vendría el perfil de trayectoria T1 de personas principalmente nacidas en el resto de España y con entornos menos cohesivos y por tanto con relaciones Bridging, los perfiles de

trayectorias de los catalanes, destacando aquí las más profesionalizadas y de oficio.

A partir de las medias observadas en la composición de las redes personales según cada uno de los tipos de trayectorias laborales identificados para Cataluña (TTLC) a continuación se presentan los resultados correspondientes a los mecanismos relacionales de cohesión e integración social calculados por el procedimiento de las tablas de contingencia. Si bien las medias observadas hasta ahora han dado indicios de la presencia de un tipo u otro de capital social y por tanto de la presencia de estructuras relacionales más propias de la cohesión o de la integración, ahora se pone el énfasis en dos variables atributivas, la categoría socio-profesional y el origen, con el fin de identificar coincidencias en las características ego-alter. Estas dos variables son de gran interés puesto que la categoría socio-profesional va directamente vinculada a la trayectoria laboral y como se ha visto a partir de los resultados anteriores, el origen también aparece como una variable relevante para la caracterización de las trayectorias. Este segundo procedimiento aplicado posibilita los cálculos no sólo en términos de homofilia, sino también para la heterofilia vinculada a integración y de forma más precisa.

El objetivo es observar si los egos de una determinada categoría se relacionan más con alteri de su misma categoría (cohesión) o lo hacen con alteri que pertenecen a categorías diferentes basadas en el vínculo de conocimiento mutuo por el cual se han definido y construido las redes personales (generador de nombres del cuestionario ego-centrado). En definitiva:

“Los Egos y sus Alteri están pues relacionados, no son entidades distribuidas aleatoriamente; los Alteri son ‘atributos relacionales’ de los Egos. El dato primero es pues la relación sobre la que se cruzan categorías en el proceso de asociación optado. Lo que se examina es si las relaciones de un Ego con sus Alteri son más probables entre determinadas categorías.” [Lozares *et al.*, 2011:87]

En la Figura 63 se presenta la tabla de contingencia⁷⁷ que cruza la categoría socio-profesional de ego (columna) con la categoría socio-profesional de alteri (fila), la diagonal (en gris oscuro) nos proporciona los porcentajes que dan cuenta de la cohesión de cada colectivo, los de categoría alta, media y baja.

Figura 63. Mecanismo relacional de cohesión social según la Categoría Socio-Profesional (CATSPROF)

Tabla de contingencia CATSPROF_ALTER * CATSPROF_EGO							
			CATSPROF_EGO				Total
			Alta	Media	Baja	No clasif.	
CATSPROF_ALTER	Alta	n	12	218	268	13	511
		%	13,3	8,5	9,9	10,8	9,4
		Resid. C	1,3	-1,9	1,4	0,6	
	Media	n	43	1475	529	9	2056
		%	47,8	57,8	19,6	7,5	37,7
		Resid. C	2,0	28,8	-27,2	-6,9	
	Baja	n	21	618	1436	71	2146
		%	23,3	24,2	53,2	59,2	39,3
		Resid. C	-3,1	-21,3	20,8	4,5	
	No clasif.	n	14	239	467	27	747
		%	15,6	9,4	17,3	22,5	13,7
		Resid. C	0,5	-8,7	7,7	2,8	
Total		n	90	2550	2700	120	5460
		%	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP y el soporte del programa SPSS.

Para poner de manifiesto cómo los mecanismos relacionales generan homofilias y heterofilias favoreciendo los fenómenos de cohesión e integración se observan las características coincidentes ego-alter, en este caso, relativas a la categoría socio-profesional. Los datos muestran como a medida que aumenta la categoría socio-profesional disminuye el fenómeno homofílico a partir de los mecanismos de las relaciones y con ello aumenta la heterofilia, esto es, disminuye la tendencia a la cohesión y aumenta la de integración. Los egos que pertenecen a la categoría socio-profesional alta, presentan estructuras relacionales menos homofílicas y potencialmente menos cohesivas

⁷⁷ De las dos bases de datos que componen la ERP2010, la utilizada para el cálculo de los mecanismos relacionales es *Raw data*. Se trabaja con los alteri correspondientes a los 182 egos: 182 egos* 30 alteri nombrados por cada ego=5460 alter.

en cuanto a relacionarse con alteri de su misma categoría socio-profesional (13.3%), esto es, en términos de homofilia. El caso de los egos con categorías media y baja (57.8 y 53.2 respectivamente) ponen de manifiesto la relación negativa entre homofilia y estructuras potencialmente cohesivas y categoría socio-profesional. A pesar de que la categoría media supera en cuatro décimas a la categoría baja, puede confirmarse que presentan un comportamiento similar. El mayor nivel de homofilia en las categorías media y baja las hace más propicias a estructuras cohesivas, en términos de categoría socio-profesional, y a relaciones de tipo Bonding Social Capital, relaciones que, como se ha venido argumentando en el marco de la trayectoria laboral son menos probables en cuanto a generar nuevas oportunidades de empleo y promoción.

A continuación se presenta el mecanismo relacional de la integración social para la misma característica observada en la cohesión (Figura 64).

Figura 64. Mecanismo de integración social según la Categoría Socio-Profesional (CATSPROF)

Categoría Socio-Profesional	Integración Social (en %)
CSP Alta (Ego-Alter)	28.9
CSP Media (Ego-Alter)	14.0
CSP Baja (Ego-Alter)	15.6
CSP No clasif. (Ego-Alter)	25.8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP.

Para calcular el mecanismo de integración se pone el énfasis en los porcentajes de la tabla relativos a la no coincidencia entre las características ego-alter. Este sistema permite eliminar el efecto de la homofilia, de tal manera se hace posible dar cuenta de estructuras que aunque sean cohesivas puedan combinarse con la integración.

En el caso de la integración social, entendida en términos de heterofilia relacional, la tendencia es a mayor categoría socio-profesional mayor porcentaje de integración social, puesto que implica la presencia de la no coincidencia en la característica de ego y alteri (heterofilia). Se da una relación positiva entre el mecanismo de integración y la categoría socio-profesional. En cuanto a las categorías media y baja, observamos el mismo efecto que en el

caso de la cohesión, una grande similitud entre sus porcentajes (14% y 15.6% respectivamente).

Finalmente se puede afirmar que en términos de categoría socio-profesional, la alta presenta un bajo nivel de homofilia y por tanto menos cohesión, y a su vez presenta un alto nivel de heterofilia comparativamente con el resto de categorías. Esto se asocia a un entorno relacional de integración que permite a los individuos disponer de un bajo nivel de relaciones de tipo Bonding (cohesión) y un alto nivel de relaciones tipo Bridging (integración), aumentando así las posibilidades de disponer de más oportunidades nuevas en relación al empleo y principalmente procedentes de entornos atributivamente más variados. En cuanto al empleo, el equilibrio entre mecanismos y tipos de relaciones diferentes se consideraría la situación ideal, en tanto que presentan un entorno más eficiente para hacer uso del capital social como recurso de generación de oportunidades de empleo y promoción.

Otra de las variables importantes en cuanto a los perfiles de trayectoria es la variable que fragmenta la muestra en los cinco colectivos de estudio, el origen. Puesto que se ha comprobado que los perfiles de trayectoria laboral obtenidos para Cataluña (TTLC) se corresponden en mayor o menor medida con cada uno de los colectivos estudiados, se ha considerado pertinente observar los mecanismos relacionales de cohesión e integración social según esta variable.

A continuación, en la Figura 65 se presenta la tabla de contingencia a través de la cual se extrae el mecanismo relacional de cohesión según los colectivos de origen de los egos y los alteri.

Figura 65. Mecanismo relacional de cohesión social según los colectivos de origen

Tabla de contingencia ORIGEN ALTER * ORIGEN EGO								
			ORIGEN EGO					Total
			C1: NC 55-64	C2: NC 25-54	C3: RE 55-64	C4: Ec 25-64	C5: Ma 25-64	
ORIGEN ALTER	Cataluña	n	504	2211	309	159	141	3324
		%	84,0	81,9	57,2	18,9	18,1	60,9
		Resid. C	12,3	31,5	-1,8	-27,1	-26,5	
	Resto de España	n	84	356	215	21	32	708
		%	14,0	13,2	39,8	2,5	4,1	13,0
		Resid. C	0,8	0,5	19,6	-9,8	-8,0	
	Marruecos	n	0	9	0	6	545	560
		%	0,0	0,3	0,0	0,7	69,9	10,3
		Resid. C	-8,8	-23,9	-8,3	-9,9	59,3	
	Otro lugar	n	11	122	16	237	49	435
		%	1,8	4,5	3,0	28,2	6,3	8,0
		Resid. C	-5,9	-9,3	-4,5	23,6	-1,9	
	Ecuador	n	1	2	0	417	13	433
		%	0,2	0,1	0,0	49,6	1,7	7,9
		Resid. C	-7,5	-21,2	-7,2	48,6	-7,0	
Total		n	600	2700	540	840	780	5460
		%	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP y el soporte del programa SPSS.

En cuanto a la variable de origen cabe destacar que, en términos generales, los colectivos de catalanes, C1 y C2, son los que presentan un porcentaje superior de cohesión respecto al resto de colectivos (84% y 81.9% respectivamente), siendo el primero (C1) el que presenta un porcentaje ligeramente superior. La explicación puede encontrarse en que este colectivo está formado por personas más adultas que el colectivo C2 y que ambos llevan toda la vida residiendo en Cataluña a diferencia de los colectivos C3, C4 y C5.

De la población autóctona, los menos cohesionados son el colectivo C3 (38.9%) mientras que la población inmigrante, tanto ecuatorianos como marroquíes presentan entornos más cohesionados (49.6% y 69.9%). Este dato hace visible cómo los inmigrantes tienden a relacionarse más con personas de su mismo origen aunque residan en Cataluña. Estos contactos les sirven de apoyo y suponen redes de seguridad tanto para el ámbito laboral, como para la vivienda, etc. El colectivo de marroquíes destaca por su porcentaje de cohesión frente al colectivo de ecuatorianos. Cabe recordar que en relación a la información sobre las trayectorias laborales de estos colectivos, son los marroquíes lo que se encuentran en situaciones más inestables y precarias en

relación al mercado de trabajo, y un entorno cohesionado y caracterizado por relaciones Bonding no les es el más idóneo para generar nuevas oportunidades de empleo a través de sus contactos.

En la Figura 66 se presenta el mecanismo relacional de integración social para la variable del origen.

Figura 66. Mecanismo relacional de integración social según los colectivos de origen

Colectivos de origen	Integración Social (en %)
C1: NC 55-64	4,0
C2: NC 25-54	4,5
C3: RE 55-64	15,0
C4: Ec 25-64	12,6
C5: Ma 25-64	7,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP.

Los colectivos con un nivel de integración superior son el C3 y el C4. Estos en cuanto al origen y los tipos de capital social presentan un mayor equilibrio que el resto de colectivos. El idioma, respecto al colectivo de marroquíes supone a su vez un factor importante como potenciador de la cohesión y debilitador de la integración.

A partir de los resultados analizados, a continuación se realiza la contrastación de tres hipótesis.

7.2.4.2 Contrastación de hipótesis con respecto a la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña y el capital social reticular

Hipótesis 3. Hipótesis específica sobre la influencia de los mecanismos relacionales en los procesos de las trayectorias laborales

Esta hipótesis específica (H3) sostiene en cuanto a las distribuciones del capital social, que la configuración del Bridgnig como expresión de la integración se corresponde con aquellas trayectorias laborales más profesionalizada y que reflejan mejores posiciones en el mercado de trabajo. Para el caso del Bonding y la cohesión, se produce a la inversa.

Tal y como muestran los datos, las trayectorias más profesionalizadas presentan contextos que potencian o facilitan las relaciones que tienden puentes o Bridging, mientras que las trayectorias con más baja cualificación y profesionalización se caracterizan por redes más cohesivas y relaciones de carácter más fuerte tipo Bonding. A esto cabe añadir lo observado respecto a la composición de las redes en cuanto a las categorías socio-profesionales y la situación laboral de los alteri que componen las redes según los perfiles de trayectorias. Se ha observado que los egos que forman la muestra presentan en general más relación con alteri que se encuentran también en situación de ocupados y esta tendencia se observa de forma más pronunciada en las trayectorias laborales más profesionalizadas. Esto proporciona a estos perfiles un abanico de oportunidades más amplio en cuanto a contactos que puedan proporcionar información relevante sobre nuevas oportunidades de empleo. Finalmente los perfiles de trayectoria más profesionalizados presentan un mayor equilibrio entre los mecanismos relacionales de cohesión e integración, lo cual les proporciona entornos más propicios para generar movilidad en el empleo. En conclusión, parece que la edad y la cualificación van asociadas a entornos más caracterizados con la integración, ya que el perfil de trayectoria en el que este mecanismo se observa de forma más pronunciada es el T3, en el que se da alta cualificación y un perfil más joven que en el T4, trayectoria también caracterizada por la alta cualificación.

Hipótesis 4. Hipótesis específica sobre al tamaño de la empresa y la distribución del capital social

Considerando ahora los resultados expuestos en relación a los perfiles de trayectorias laborales en Cataluña y los resultados sobre la composición de las redes y los mecanismos relacionales, se contrasta la hipótesis específica sobre los tamaños de la empresa y la distribución del capital social. En esta se prevé que los empleados que pertenecen a empresas más grandes, tienen más presentaran mayor nivel de Bridging, y a la inversa para el Bonding (H4).

Los datos muestran que las trayectorias laborales profesionalizadas, la T3 y la T4, que a su vez presentan un mejor equilibrio entre relaciones de tipo Bonding y Bridging, son las que se caracterizan por empresas de mayor

tamaño en cuanto al número de trabajadores, comparativamente con el resto de perfiles de trayectorias.

Hipótesis 5. Hipótesis específica sobre la vinculación entre la categoría socio-profesional y la distribución del capital social

En relación a la hipótesis específica sobre la vinculación entre la categoría socio-profesional y la distribución del capital social, aquellos trabajadores con categorías socio-profesionales más altas, tenderán a disponer de un capital Bridging o equilibrio entre Bridging y Bonding, por el contrario para las categorías socio-profesionales bajas (H5). Cabe destacar, a partir de los cálculos realizados para los mecanismos de cohesión e integración, que las categorías socio-profesionales alta y media son las que presentan, por un lado, niveles de cohesión más bajos en sus redes. Mientras que, por otro lado, éstas tienden a mostrar más integración. Se puede extraer pues de estos resultados, que las categorías socio-profesionales más elevadas presentan un mejor equilibrio entre entornos cohesivos y de integración, y por tanto un equilibrio entre capital social de tipo Bonding y Bridging.

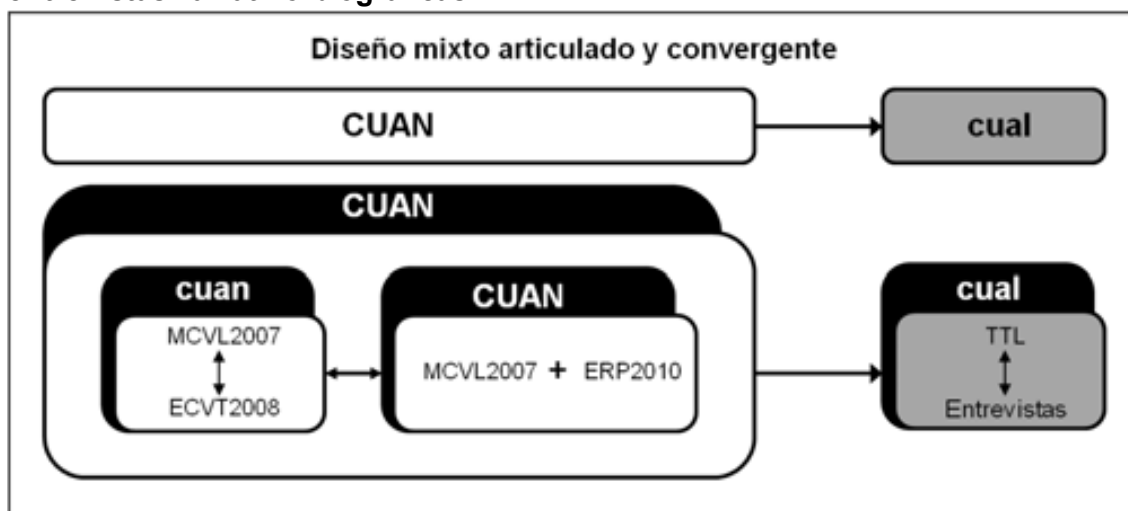
Para finalizar con la exposición de los resultados, a continuación se presentan las entrevistas analizadas con el fin de complementar la información y resultados obtenidos hasta el momento.

7.3. Una mirada complementaria sobre las trayectorias laborales: el discurso narrativo laboral y relacional

Los datos que se presentan en este apartado corresponden a la última fase del diseño articulado y convergente, es decir, a la fase cualitativa (cual).

En la Figura 67 se marca en gris la fase correspondiente al análisis de las entrevistas.

Figura 67. Fase del diseño a la que corresponde el estudio de caso de las entrevistas narrativo-biográficas



Fuente: Elaboración propia a partir de Creswell (2009).

Las entrevistas suponen un complemento para obtener una visión más completa de la realidad estudiada. Principalmente sirven como estudios de casos para entender las dinámicas laborales y relacionales de los perfiles de trayectorias laborales obtenidos para Cataluña (TTLC), y a su vez aportan un orden temporal y cronológico a la formación de las redes personales analizadas en el apartado anterior.

El objetivo no consiste en un estudio exhaustivo y desde luego mucho menos representativo, ni incluso se han seleccionado los entrevistados por saturación dentro de cada una de las entrevistas analizadas. El objetivo es más bien ilustrativo con relación a los análisis realizados hasta aquí. Una complementariedad de las trayectorias contempladas para dar sentido interpretativo a la rigidez de los números. De cada una de las trayectorias se ha elegido un individuo que se encontraba en el centro tipológico de tal trayectoria (parangón). Son pues discursos de casos con personas que se encuentran en el centro estadístico de cada tipo de trayectoria.

El proceso de elección de las entrevistas se ha llevado a cabo a partir de la clasificación de los 182 egos realizada en la ERP2010 según la TTLC obtenida a partir de los datos de la MCVL2007.

Una vez identificados los perfiles de trayectoria en la ERP2010 se ha seleccionado, de cada perfil, aquel individuo entrevistado que mejor representaba los contenidos del perfil de la trayectoria laboral. En esta selección se ha priorizado la situación laboral (tanto dinámica como estática)

que ha caracterizado el perfil de trayectoria, y la edad, por el momento vital que representa en cuanto a la experiencia en relación al empleo. Otro aspecto que se ha tenido en cuenta es el colectivo de origen de los entrevistados. Este, si bien es una característica interesante, en algunos casos no se corresponden con colectivo mayoritario del perfil de la trayectoria, ya que en éstas, y en tanto que datos cuantitativos, se ha intentado mostrar la tendencia en cuanto a su caracterización. En este sentido se es consciente de su constitución heterogénea en cuanto a los colectivos de origen y del sexo, señalando para los datos cuantitativos, la tendencia general en cuanto a estas características.

La presentación de los resultados se expone teniendo en cuenta los bloques temáticos del guión de la entrevista (Anexo 2) y el papel central de la trayectoria laboral y las relaciones en los análisis presentados en la tesis, se considera pertinente presentar los resultados de la siguiente forma: (i) trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo, como apartado central del análisis y (ii) historia de vida (educativa, familiar) y ámbitos de generación de contactos (trayectoria relacional), como apartado complementario para contextualizar la trayectoria laboral. Las citas de la persona entrevistada se presentan en cursiva.

7.3.1. Perfil 1: Trayectoria laboral continua ordenada de baja cualificación y de inserción rápida, modelo de mercado de trabajo de los años 70.

El caso seleccionado se corresponde con una mujer que tiene alrededor de 55 años y que es nacida en Cataluña. El perfil de trayectoria laboral con el cual se identifica este caso presenta como colectivo de origen más representativo el de nacidos en el resto de España. Aunque el origen no coincide, el caso se corresponde perfectamente con el perfil de trayectoria, en el cual se han priorizado las características que tienen que ver con la experiencia y situación laboral, como la categoría socio-profesional, el nivel de estudios, etc. En cuanto al sexo, el perfil de trayectoria es principalmente masculino y el caso presentado es el de una mujer, aun así cabe destacar la situación de viudedad de este caso y como esta situación vital la acerca más a un perfil laboral el cual, principalmente, se encuentra caracterizado por hombres.

En la Figura 68 se presenta la ficha del caso estudiado (T3001)⁷⁸, es decir, el perfil de la persona entrevistada en relación a varios ámbitos de su vida además del laboral.

Figura 68. Ficha o datos básicos del caso T3001

Variables	Características del caso T3001
Sexo	Mujer
Edad	56
Origen	NC+55
Residencia	Barcelona
Categoría Socio-profesional	Baja (trabajador sin especialización)
Nivel de estudios	Bachillerato o equivalente
Estado civil	Viuda
Nº hijos	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

(i) Trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo

La trayectoria laboral del caso T3001 se inicia de forma temprana a los 17 años. En este sentido presenta una inserción rápida característica del modelo de mercado de trabajo de los años 70. La sucesión de empleos que dan forma al proceso de trayectoria se constituye de **cinco cambios de posiciones o puntos de inflexión**. El **primer** empleo es el más extenso en cuanto a su duración y muestra la continuidad que caracteriza este perfil de trayectoria, este primer empleo abarca de los 17 a los 32 años. El empleo en este perfil se entiende como un medio de subsistencia que permite el desarrollo de la historia de vida en cuanto a las diversas transiciones que lo componen, matrimonio, tener hijos, etc. y no tanto como un objetivo en sí mismo de crecimiento personal en el ámbito profesional.

“Si ui, he tenido varios [empleos], sí, sí porque entonces allí estuve hasta los 17, hasta los 32 o algo así. Allí bueno entonces allí durante esta época me casé, tuve a mis dos hijas y bueno, y después ya plegué de allí, bueno se me acabó el contrato, me hicieron un contrato y se me acabó, me dijeron que se acababa.”

⁷⁸ Con la finalidad de mantener el anonimato se utiliza un pseudónimo numérico para todas las entrevistas.

La ocupación en este primer empleo era como administrativa en una empresa de automoción, a la cual accedió al estar estudiando secretariado.

“...estudiaba por las noches y trabajaba. Que entré a trabajar en la casa de motos, y entonces era, tocaba cuestión de despacho y venta de motos ¿no? Y bueno fue una época muy, vaya, muy bien.”

La información sobre este empleo le llega a través de su padre. Son las relaciones más fuertes y cercanas las que actúan en muchos casos cuando los niveles de cualificación no son altos.

“He sido yo la que el primero con 17 años también, se necesita auxiliar administrativa y bueno y como ese lo tenía delante de casa...mi padre dijo o pues ella necesita, y me acuerdo, bueno a lo mejor era en aquella época, que había una cola en la calle y estabas esperando y a entrar a hacer la prueba. Te hacían escribir a máquina, hacer unas sumas y unos cálculos, y también fui, vaya.”

Finalmente, el cambio de empleo se produce por la finalización del contrato después de 16 años aproximadamente y presenta continuación en el mismo sector.

“Y después ya, es que, después como ya me casé, tenía las crías...estuve un tiempo parada y deje un poco lo que es cuestión de despacho y eso. Entonces quedé un poco así que en las cosas, pues sabiendo ya después no los ordenadores...el IBM que le decían, todo eso, quedé ya un poco desfasada ¿no? Y como no me puse al corriente y eso pues ya.”

El **segundo** empleo presenta una duración de entre 5 y 8 años en una empresa de confección en la cual ya trabajaba un familiar suyo, el cual fue el que actuó de mediador para el acceso al empleo. Se da pues la presencia de las relaciones fuertes o Bonding como generadoras de oportunidades de empleo en la línea de los resultados obtenidos en el apartado anterior, en cuanto a la intensidad de las relaciones que caracterizan este perfil de trayectoria en la composición de sus redes personales.

“...mi cuñada entonces me dijo ella que estaba de encargada en un taller de confección de camisas, me dijo de colocarme de eso a trabajar y bueno, entonces ya cogí por otros derroteros y entonces los que era ya plan administrativa ya se quedó descartado porque ya cada vez me iba desfasando más y ya...”

El cambio al **tercer** empleo se produce por cierre de la empresa y acceso a otra de confección, la cual también cerrará. Este empleo no queda claro si lo consigue a través de mecanismos formales o informales o redes, en

todo caso es bastante probable que estando familiarizada con el sector la difusión de la información sobre oportunidades de empleo en este ámbito sea más fluida.

“Eh después... la empresa se fue a pique [segundo empleo]...yo entonces me volví a cambiar de trabajo, estuve en otra empresa también de confección pero a tiempo así parcial dijéramos. Después se fue a pique también esa empresa, se ve que llevaba la negra, jajaja.”

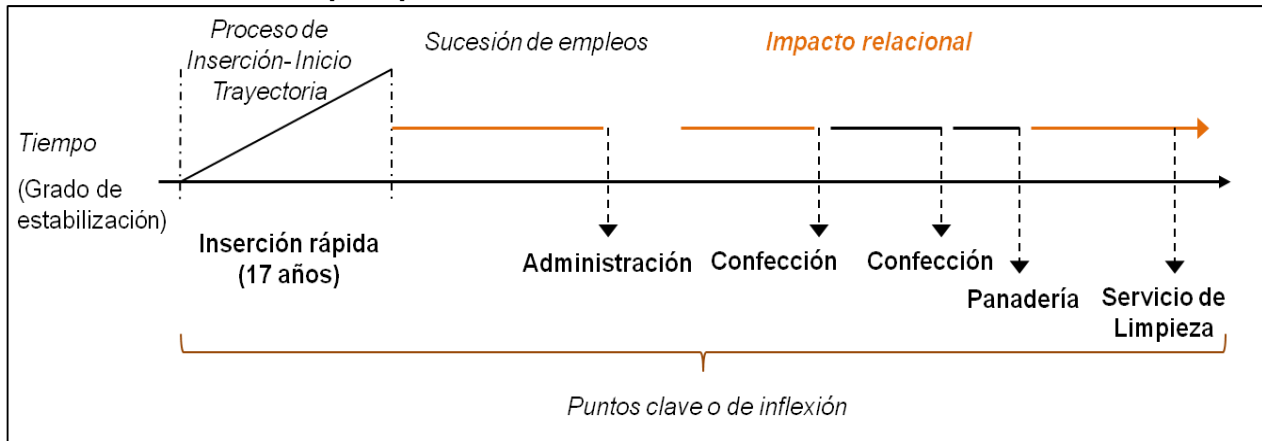
El **cuarto** empleo de carácter también funcional, en tanto que no supone promoción, es en una panadería en la cual permanece durante 2 o 3 años.

Finalmente el **empleo actual** en el servicio de limpieza viene a su vez de la información proporcionada por los contactos familiares.

“La empresa dónde estoy...bueno la empresa dónde estoy fue porque mi cuñada me dijo, ahí hay una empresa de limpieza si te interesa...y fui, pero fui y me apunte y no, cuando tengáis algo me avisáis. Y entonces empecé a trabajar un día, dos días, ha hacer la suplencia de esto, hasta que al final me quedé fija, contrato indefinido dijéramos.”

En la Figura 69 se presenta de forma resumida los cambios sucedidos en el proceso de trayectoria y el impacto de las relaciones o contactos para el acceso al empleo (en naranja). Cabe destacar en este caso que de los cinco empleos identificados, tres han estado marcados por el impacto de las relaciones, concretamente la familia. Se trata pues de contactos tipo Bonding similares en términos de homofilia, como el padre y la cuñada, que provienen del entorno relacional más cohesivo en cuanto a la familia se refiere.

Figura 69. Resumen del proceso de trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo para el caso T3001



Fuente: Elaboración propia.

(ii) Historia de vida (educativa, familiar) y ámbitos de generación de contactos (trayectoria relacional)

En el discurso del caso expuesto se identifican tres puntos clave o de inflexión en proceso de vida y ninguno de ellos está vinculado el empleo. Es la historia de vida la que marca la trayectoria laboral en este caso y no a la inversa. Los tres puntos de inflexión hacen referencia a la familia y por tanto al ámbito más próximo de la entrevistada. El primero recoge el momento de su boda y nacimiento del primer hijo. El segundo y más relevante según la entrevistada, recoge el periodo de enfermedad de su marido hasta su fallecimiento.

“Bueno importantes...mmm bueno estando también trabajando allí en la panadería...que fue en el año 2000 un cambio importante fue la enfermedad de mi marido, entonces claro el año 2000 hasta el 2008 fueron 8 años de enfermedad de mi marido, entonces pues me marcó mucho, marcó pues esos 8 años de mi vida fueron...es una marca que es imborrable es una cosa que me marcó mucho, entonces bueno, ahí fui compaginando pues su enfermedad y mi vida.”

El tercero viene dado por el fallecimiento de su madre.

En cuanto a la historia educativa y familiar, su formación se ha visto marcada por la voluntad de sus padres, principalmente su padre, de estudiar para conseguir un buen empleo. Puesto que a ella no le gustaba estudiar, realizó los estudios de secretariado con la finalidad de insertarse rápidamente en el mercado de trabajo siguiendo la voluntad de su padre.

“Después como mis padres querían que estudiara bachillerato fui a un colegio particular, privado. Y bueno, allí hice hasta cuarto de reválida, yo como no me gustaba estudiar pues bueno. Hice después secretariado y entonces me puse... pusieron a bueno, busque trabajo y me puse a trabajar.”

La figura paterna en cuanto al ámbito educativo y el apoyo para la orientación laboral y el acceso al empleo aparece como significativa en el discurso.

“Bueno yo no carrera no, mis padres les hubiese gustado la carrera que hubiese cogido una carrera, yo como no me gustaba estudiar...entonces bueno la manera de colocarse en un despacho, en una oficina, pues bueno, ampliar un poco los estudios y como yo había estudiado de cara a la carrera pues entonces estudié secretario que te decantabas más al plan de estar en un despacho ¿no? y entonces bueno hacías taquigrafía, mecanografía...todo eso. Lo que pasa que mecanografía mi padre me había enseñado en casa, me compró una máquina y me enseñó en casa. Por eso me coloqué, lo que pasa que para ampliarme un poco más y eso pues estudié lo que es el secretariado ¿no? Entonces iba a taquigrafía, lo de comercio que le decían antes, un poco, sí, contabilidad, y todo eso, pero debido a que yo no quise estudiar carrera y entonces pues la manera para ponerte en un despacho pues era estudiar el secretariado. Que claro, lo que era bachillerato pues no tocabas nada de cuestión de despacho ni nada, era todo encarado de cara a una carrera y como eso yo no quise pues...”

En cuanto a los ámbitos de generación de contactos, los principales destacados por la entrevistada son los siguientes: (i) el colegio, del cual solo conserva una amiga; (ii) el trabajo, del cual señala tener buena relación con los compañeros en general pero las relaciones no se han mantenido a lo largo del tiempo o se han transformado en más próximas vinculadas al ámbito personal.

“Bueno ahora dónde estoy trabajando que es en un despacho, aquí también tengo muy buena relación y me encuentro muy a gusto, llevo ya casi 8 años y la verdad estoy...bueno yo soy la que limpio ¿no? Pero bueno me tratan...voy con ellos a cenar en la Navidad, en fin que tengo...”

La familia y el vecindario (iii) aparecen también como ámbito de generación de contacto, principalmente la primera; (iv) del hospital en el cual estuvo ingresado su marido también conserva algún contacto; (v) y finalmente el ámbito asociativo, el cual en la actualidad sigue activo y lo valora muy positivamente como entorno para conocer a nuevos contactos. En el discurso

este ámbito se considera un ámbito de interacción pero no de generación de amistades o relaciones de carácter más fuerte.

“Yo lo encuentro muy bien, sí, yo lo encuentro... además hay cantidad de mujeres que hacen muchísimas cosas, más que yo, no sé, que no estoy enterada ¿no? Pero yo lo encuentro muy bien ¿eh? Más que nada yo también buscaba el relacionarme con gente, porque claro, ya te he dicho, te he hablado de esa amiga [del colegio] que tengo pero claro esa amiga tiene sus nietos tiene su familia, a parte vive fuera, pues claro a ver. Más que nada busco un poco el relacionarme con la gente entonces bueno claro, a veces es difícil encontrar también a gente porque mucha gente está casada o en fin tiene ya su grupo o yo que sé. Pero bueno sales, hablas, conoces a la gente, la manera de ser de uno, la manera de ser de otro, o sea, es un campo muy grande y entonces pues bueno, y las actividades que hacen como hay muchas... pues mira, te puedes apuntar a la que te guste. Ya tienes la obligación de salir y hablas con una y te enteras de cosas y... yo lo encuentro muy bien muy bien.”

Ya para finalizar la valoración de la entrevistada sobre su trayectoria relacional, concretamente la amical, se resume en poco intensa. El foco de las relaciones ha sido la familia, un entorno relacional más cohesivo y caracterizado por relaciones fuertes o Bonding.

“Hombre a ver es que aquello de amistad amistad no he tenido muchas de amistades, a parte de esa amiga [del colegio] que de novios salíamos juntos los 4 y todo eso, me he relacionado con mis cuñados que más o menos somos todos de la misma quinta y bueno, tampoco no hemos tenido amistades amistades, no.”

7.3.2. Perfil 2: trayectoria laboral caótica, inestable, de movilidad baja y baja cualificación, con tendencia femenina

El caso seleccionado para representar este perfil de trayectoria es el de una mujer de 30 años, ya que se trata de un perfil más joven que el de la trayectoria anterior. La entrevistada es nacida en Ecuador, pero como se ha comentado, este colectivo de inmigrantes presentan muchas similitudes a los perfiles de trayectoria de los autóctonos (López-Roldán y Alcaide, 2011).

Como en el caso anterior se ha priorizado la experiencia y situación laboral de la persona entrevistada en relación al perfil de trayectoria que se quiere exponer.

La Figura 70 recoge la ficha del caso estudiado (T3002) en cuanto a sus características básicas.

Figura 70. Ficha o datos básicos del caso T3002

Variables	Características del caso T3002
Sexo	<i>Mujer</i>
Edad	<i>30</i>
Origen	<i>Ecuador</i>
Residencia	<i>Barcelona</i>
Categoría Socio-profesional	<i>Baja (trabajador sin especialización)</i>
Nivel de estudios	<i>Secundarios</i>
Estado civil	<i>Soltera</i>
Nº hijos	<i>4</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

(i) Trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo

El caso T3002 se caracteriza por una inserción relativamente rápida, su primer trabajo es a los 20 años. Los puntos de clave o de inflexión, en cuanto a cambios en el empleo, son diversos a lo largo del proceso de trayectoria. Esto da lugar a una trayectoria inestable y caótica.

Se han identificado a lo largo del discurso **cinco cambios de posiciones o puntos de inflexión**, pero algunos de ellos se componen de varios empleos que ha tenido la entrevistada en un periodo muy breve de tiempo. El **primer** empleo se da en el negocio familiar del suegro. Cabe destacar que el motivo de acceso al mercado de trabajo a los 20 son dos elementos: el matrimonio muy joven, a los 14 años y el nacimiento de tres hijos. Es pues, después de este periodo que su suegro le ofrece la oportunidad de trabajar con él.

“Y tuve 3 niños seguidos y... un sin vivir. Hasta que cumplí los 20 años que ya pude un poco trabajar. Mi suegro me ofreció la oportunidad de trabajar con él.”

Vuelve a aparecer en este perfil de baja cualificación la presencia de las relaciones familiares, fuertes, como generadoras de oportunidades de empleo, principalmente para los jóvenes.

Este primer empleo finaliza por su separación. Al producirse este la entrevistada ha de dejar de trabajar con su suegro y decide venir a España.

“Trabajé, me separé de mi marido, cosa que también es muy duro, porque la familia te da la espalda. Te obligan a más que estés con tu marido. Y ya me vine a España.”

Una vez en España en el año 2001, se da un **segundo** proceso de cambio compuesto por diversos empleos relativamente continuos y de duración breve. Entre ellos está el servicio de limpieza en residencias o torres, el cuidado de niños, o la limpieza de un restaurante. En este proceso no se señalan contactos que hayan tenido un impacto en el empleo. El **tercer** momento identificado es cuando se dedica a la prostitución durante un breve periodo de tiempo. Cabe destacar, que por su condición de inmigrante sin papeles, los empleos en España se producen de forma irregular hasta el cuarto momento o punto de inflexión. En el **cuarto** punto de inflexión su situación se regulariza en 2005, cuando empieza a trabajar cuidando a una mujer mayor en el ámbito de la geriatría. Este empleo y la regularización de su situación vienen a través del soporte de una asociación dedicada a ayudar a las mujeres que se dedican a la prostitución para facilitarles un empleo. Finalmente, como quinto punto de inflexión tenemos el **empleo actual**, en el cual es encargada y pertenece al ámbito del servicio de limpieza, pero ahora en una empresa.

“Mira, una cosita más que señalar en mi currículum. Tanta limpieza que he hecho, cuando me llamaron de la empresa me dijeron que estaba, se veía el puesto para encargada... me hice encargada. Ahora tengo de encarga... estoy... tengo chicas de aquí también catalanas, paquistaníes y de Ecuador.”

La siguiente cita de la entrevistada resume muy bien su proceso de trayectoria laboral caracterizada por cambios rápidos y caóticos.

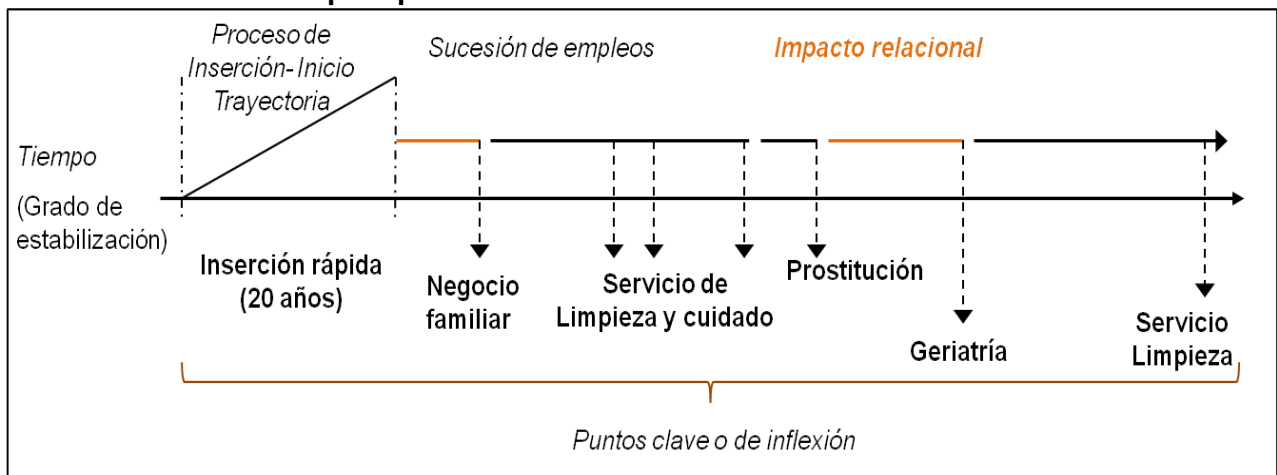
“Sí, he trabajado en casas de... me vine, llegué, empecé a trabajar en casa, he trabajado cuidando niños, después me fui a trabajar a Valldoreix, trabajé en una torre, estuve muchos años, estuve, pero ya también fui aprendiendo un poco que hay que tener la documentación. Y yo le daba muchas vueltas, y muchas cosas, y era un trabajo muy duro también. Porque era de 8 de la mañana a 8 de la noche. Ya mi salud empezó a tocarme y dejé de trabajar ahí. De ahí ya comencé a movilizar un poco el tema de lo que es... tú si sabes esto de que trata, ¿no? el tema un poco de la calle. También tuve que estar un poco en el tema de la calle y por medio de aquí [la asociación] me dieron trabajo, cuidando a una señora mayor. Y ellas me dieron la oportunidad y me dieron papeles. Cuando hubo la regularización en 2005. Y ahí ya he tenido papeles. Y me he puesto un poco más al día en tema laboral.”

Es interesante destacar en este punto la reflexión que realiza la entrevistada sobre sus contactos para el empleo. Parece ser consciente que su entorno es, en términos homofílicos y en relación a la categoría socio-profesional, muy similar a ella lo cual dificulta la movilidad y la promoción en el empleo y por tanto, no se vale de ellos como generadores de nuevas oportunidades laborales de forma intencionada.

“...no... sabes, también de las amistades, tema así de trabajo me he espabilado yo sola. Porqué ellos más están influenciados del tema de casa, de limpieza... por horas... yo lo pienso para más... que mejor es una empresa que una casa. Porqué yo sé que pasado mañana cogeré mi paro, y cualquier cosa, hay unos medios que me pueden cubrir. Pero ellos piensan en mis 10 euros, mis 15 euros en el momento y ya está. No piensan para nada.”

A continuación, en la Figura 71, se representa la trayectoria laboral del caso T3002 y en el impacto de las relaciones en este proceso. En naranja aparecen los tramos de empleo en los cuales la intervención de contactos, ya sea en forma de personas o de asociación, se presentan como generadores de oportunidades de empleo.

Figura 71. Resumen del proceso de trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo para el caso T3002



Fuente: Elaboración propia.

(ii) Historia de vida (educativa, familiar) y ámbitos de generación de contactos (trayectoria relacional)

En cuanto a la historia de vida del caso T3002 se identifican principalmente cuatro puntos clave o de inflexión que la entrevistada señala

como relevantes en su vida. Estos tienen que ver con su vida personal y laboral. El primero de ellos es su infancia, la cual señala como problemática, y concretamente la separación de sus padres. Los conflictos generados a raíz de la separación de sus padres le llevaron a la emancipación.

“A ver, desde que tengo uso de razón, lo que me acuerdo, siempre es el espejo de mi padre y de mi madre. Pero hasta un cierto tiempo porque ya después se separaron. Que nunca entendí por qué mi papá viajaba tanto tiempo. Cómo he sido hija única, siempre he sido más aferrada a mi mamá. No tenía amistades. No me gustaba. Porque siempre me pegaban, porque como era gordita y tenía un cabello muy largo, siempre me hacían de todo. Hasta que ya llegó la etapa de la adolescencia. Que ahí sí ya las cosas cambiaron, mi padre volvió a regresar a casa, fueron un poco más conflictivas las cosas y yo me marché de casa.”

El segundo punto de inflexión tiene que ver con su matrimonio a los 14 años y fue su posibilidad de emancipación. Este se produce en Ecuador.

“...catorce. Y allá cuando las chicas se van es bueno... para que no se quede mala reputación, ¿no? te hacen casar. Yo me casé a los 14. Me casé...”

El tercer punto de inflexión lo constituye su propia separación y su proyecto migratorio. Después de seis años de matrimonio, de los 14 a los 20 años y también problemático, decide separarse y emigrar a España. En España, concretamente en Barcelona, reside una tía suya que representará el punto de apoyo para su proyecto migratorio.

“Porqué el papá de mis hijos me hacía la vida imposible. Y al tener 3 niños, yo trabajaba de lunes a domingo y ganaba en ese entonces 80 dólares. Que 80 dólares serían ahora como unos 70 €. Yo no me veía que eso me alcanzaba para sacar 3 niños adelante. Así que le dije a mi tía que me ayudase y ella me decía que aquí se ganaba más, que no sé qué... y como yo vivía con mis padres y no tenía casa, dije, mira, me voy allá, trabajo, me compro una casa y regreso.”

El cuarto punto clave o de inflexión tiene que ver con el empleo, concretamente cuando empezó a trabajar en la prostitución. Lo señala como uno de los momentos más duros de su vida.

En cuanto la historia educativa y familiar, la entrevistada finalizó hasta los estudios secundarios. En Ecuador llegó hasta bachillerato pero no lo finalizó ya que se casó y abandonó los estudios.

“Yo llegué en el instituto hasta tercer año. Después me casé y ya no estudié más.”

No ha sido hasta el momento de regularización de su situación en España con el soporte de la asociación, que recuperó la formación. Ha realizado varios cursos de formación para el empleo y concretamente uno sobre geriatría, el recomendado por la entidad.

“He trabajado, tengo mucha experiencia con haber trabajado con mayores. He trabajado en geriátricos también. Pero ahora esta experiencia no sirve si no tienes el título. Así que me recomendaron [la asociación] mejor hacer el título [...] cuando yo hacía el curso trabajaba por la noche. El día me pasaba por acá, en la noche a trabajar. Hasta que lo logré y saqué el curso. El título. Pero ahí está el título.”

En cuanto a su familia, esta no aparece en ningún momento como agente influyente en su historia educativa. La entrevistada manifiesta la relación de dependencia con su madre en tanto que gestora de los cotidianos en Ecuador.

“Sí, pero es muy duro. Porque yo todo lo que hacía, iba a mi mamá. Mamá esto, mamá aquello. Mi ropa la compraba mi madre, siendo yo una mujer adulta. Y cuando yo vine aquí [España] no sabía ni la talla del sujetador que era. Porque todo lo hacía mi mamá.”

Como entornos de generación de contactos y relaciones, a lo largo de la biografía del caso T3002 pueden destacarse tres: (i) el trabajo, a pesar de que mantiene el contacto con algunos compañeros, este se da de forma esporádica, y según la valoración de la entrevistada no se consideran como amistades.

“...yo no soy de mucha amistad. Por ejemplo amistad, [...], por el tema laboral. Si yo conozco a alguien en el trabajo, tratamos el tema laboral, que es mi compañera de trabajo. Pero una vez que yo salgo a la calle, yo no conozco a nadie. Porque yo no he tenido, yo no me ha dado tiempo.”

La asociación (ii) es el segundo ámbito de generación de contactos, los cuales como ya se ha señalado, le han servido para generar nuevas oportunidades de empleo, aunque cabe destacar que en esto consiste el papel de dicha asociación; (iii) finalmente el último ámbito destacado es internet, el uso de redes sociales como potenciador para generar nuevas relaciones. El uso de este medio viene de la recomendación de un especialista que le trata su estado de depresión. Este medio parece satisfacer a la entrevistada y le ha servido para recuperar antiguos contactos del país de origen.

“... ahora, este año sí. He conocido más gente. Porque me he metido en el tema este de chat, que el médico ya me mandó que por favor, tengo que conocer gente. Porque tengo depre... no, ataques de ansiedad. Me dan ataques muy fuertes. Y como mi médico y lo demás, para bajar un poco esta ansiedad, me dicen que debo de salir. Y debo de conocer, relacionarme. Cosa que me dificulta mucho. Pero ahora lo he hecho. He conocido a más gente, tengo un Facebook, tengo un Hi5, tengo un Messenger... tengo más movimiento. Y salir un poco también de la rutina que ya conozco. Esto es ahora. [...]. Te diré que con esto del Facebook, he contactado hasta con mis compañeros del colegio, con mis vecinas de al lado. Ahora sí. Antes no, antes solamente eran ellos. Ahora ya, yo ya me entero de todo lo que hay en el barrio cuando voy a conversar ya me lo han dicho, ya. Con las vecinas de al lado de mi casa, con las de la escuela, los ex novios. Todos ya todos los de Ecuador están en el Facebook. Y yo con ellos si hablo bastante. Ahora. Antes no.”

En términos generales la entrevistada se concibe como una persona con poca amistades. Las relaciones más intensas se dan con la familia que reside también en Barcelona, su tía y la pareja de ésta. A pesar de tener pocas amistades, en la actualidad éstas son más variadas en cuanto al origen que en su llegada a España.

“Porqué para la edad que tengo, hombre... que yo debo tener bastantes amistades, pero pasa que no... es que siempre soy... trabajo-casa, trabajo-casa, trabajo-casa... no me da tiempo... [en relación a las amistades] ... son más variados. Antes solamente gente de Ecuador. Y... unos que otros conocidos... por ejemplo, Marta, ella es catalana. Addi es marroquí.”⁷⁹

A valoración general de las amistades no es positiva y parece estar marcada por la experiencia negativa de su trayectoria laboral.

“Y las amistades, aquí no hay amistad. Todo es, tú tienes, yo me puedo valer de ti, yo cojo. Cuando ya he cogido, te dejo.”

7.3.3. Perfil 3: trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada, tendencia ligeramente femenina y de inserción rápida

Para la caracterización discursiva de este perfil de trayectoria laboral de tendencia femenina y profesionalizada se ha seleccionado el caso T3003 de

⁷⁹ Los nombres que aparecen en esta cita han sido modificados por pseudónimos con la finalidad de mantener el anonimato.

una mujer joven, de 30 años, con un nivel de cualificación elevado. La movilidad ascendente es una característica de este perfil de trayectoria y el caso, resumen bien ese proceso. La entrevistada es nacida en Cataluña como el 89% de los casos que componen este perfil. Como en los casos anteriores la prioridad para la selección del caso reside en su situación y experiencia laboral.

En la Figura 72 se exponen las características principales del caso estudiado, en cuanto a los aspectos laborales, familiares y educativos.

Figura 72. Ficha o datos básicos del caso T3003

Variables	Características del caso T3003
Sexo	<i>Mujer</i>
Edad	<i>30</i>
Origen	<i>Balaguer</i>
Residencia	<i>Barcelona</i>
Categoría Socio-profesional	<i>Media (profesional técnico)</i>
Nivel de estudios	<i>Universitarios</i>
Estado civil	<i>Casada</i>
Nº hijos	<i>1</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

(i) Trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo

El caso T3003 presenta una trayectoria laboral en la que pueden identificarse dos partes. La primera se caracteriza por trabajos esporádicos y que no requieren de especialización, los cuales se combinan durante un breve periodo de tiempo con los estudios. La segunda parte constituye las bases de los que es en sí misma su trayectoria laboral, compuesta por empleos estables y de larga duración que requieren de cualificación y especialización. Desde este punto de partida se identifican **siete cambios de posiciones o puntos de inflexión** en la trayectoria. El **primer** empleo es en la recolección de fruta durante los veranos. Este se produce de forma temprana a los 16 años, con lo que se produce un contacto temprano con el mercado el trabajo. El mecanismo de acceso al empleo son las relaciones, concretamente las familiares. Después la entrevistada señala dos empleos más, un **segundo** como camarera y un **tercero** como promotora en una gran superficie. La valoración de la

entrevistada sobre su progresión laboral es positiva y considera que se produce de forma rápida.

“Ha sigut ràpida [progresión], considero que ha sigut ràpida. Jo d'això de la fruita te estic parlant pues que...dubto per dir-te donar d'alta a la seguretat social, que em fessin contracte perquè en el món agrari pues...no sempre és legal, però sí, donada d'alta a la seguretat social pues igual tenia 16 anys. Llavors del primer contracte, tots els estius treballava recollint fruita, després vaig treballar de cambrera, de...que més que més, de promotora, és veritat, en una empresa unes grans superfícies donant a tastar a la gent no sé que era... no me'n recordo.”

En términos generales estos empleos han resultado funcionales y ha accedido a ellos a través de familiares y amistades del entorno más próximo.

“Pues era, les primeres [empleos] eren per entorn familiar i coneguts, i després ja era per una ETT la vaig trobar.”

El **cuarto** empleo ya se encuentra relacionado con sus estudios (psicología, de la rama de recursos humanos) y accede a los 20 años al finalizar la universidad en Barcelona (lugar en el que realiza sus estudios), hasta que finalmente es contratada. En este caso la vía de acceso al empleo es por mecanismo formal de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

“Jo vaig fer psicologia, però en el món dels recursos humans, i llavors pues volia començar a treballar en aquest camp, fos quan fos. Llavors vaig començar en una ETT, en una ETT però fins hi tot en pràctiques, que era remunerat però pràcticament pel terra, cobrava molt poc, perquè vaig començar a fer unes pràctiques quan jo ja portava fent 1 any de pràctiques en aquell moment. Jo ja havia estat 8 mesos a Barcelona fent pràctiques en una empresa i només vaig estar aquell anys fent pràctiques, vull dir, jo ja portava fent pràctiques, però si era la manera d'entrar...vaig entrar per aquí. Vaig entrar fent pràctiques, vaig estar uns mesos, me van contractar...”

A partir de este momento los empleos están vinculados en mayor o menor medida a su formación y requieren de especialización.

En este caso, la trayectoria laboral debe entenderse sujeta a cambios diversos de residencia que se producen por motivos familiares de la entrevistada. Concretamente estos se dan por la profesión de su marido.

“...en el moment en que ha implicat un canvi de residència evidentment la meva feina també ha canviat, clar.”

El **quinto** empleo, en Tarragona, es en una gran empresa también en el ámbito de los recursos humanos. El periodo que abarca este empleo es amplio y se produce la estabilidad.

“Vaig fer un canvi d’empresa vaig passar a C80, jo he treballat a Port Aventura al departament de recursos humans és on més temps vaig estar, estava fixa. I ell també, ell també va fer un canvi de treball mentre estava allà, però els dos estàvem bé, estàvem fixos, teníem la vida muntada però a vegades fallen aquestes coses. Li va caure una oferta al damunt i vam fer el pensament. Ens va costar molt. Perquè clar, en aquell moment estàvem molt estables, estàvem molt...”

Durante este periodo tiene su primer hijo y continúa con su formación a través de un máster en dirección de recursos humanos. El acceso a este empleo viene influenciado por su marido, es él el que hace llegar el currículum a la empresa.

“Bueno, he de dir que la de C per exemple va ser el meu home que va enviar el meu currículum, no coneixia a ningú a C, eh? Però la oferta deia que havies de saber molt bé l’anglès i jo com soc més insegura dic no, no l’envio perquè es que me diran que no perquè no tinc l’anglès suficient per aquesta oferta i ell va enviar el currículum sense que jo ho sàpigues, jajaja.”

Finalmente el cambio de empleo va vinculado a la carrera profesional del marido. Este cambio supone a su vez un cambio de residencia, de Tarragona a Lleida, donde residen actualmente.

El **sexto** empleo, en Lleida, es en la administración pública como agente de igualdad. Antes de acceder a ese empleo estuvo un breve periodo de tiempo parada.

“El que passa que jo acabava de tenir el crio, no me va suposar un trauma estar un temps sense trobar feina, però bueno. Ja buscava desesperadament, eh? Vull dir, quan van passar uns mesos me vaig posar nerviosa. I vaig començar a treballar d’agent d’igualtat dins del camp de la psicologia.”

El acceso se produce a través de una amiga que la informa de la oferta de empleo.

“Va haver una amiga que em va dir lo d’agent d’igualtat, perquè ella era agent d’igualtat i la oferta li va arribar a ella però no la podia fer i com sabia que jo estava

⁸⁰ Por cuestiones de anonimato se ha eliminado el nombre de la empresa.

buscant feina em va dir hi ha aquesta feina [...] vaig aconseguir aquesta feina per, mitjançant la derivació de la oferta per part de la meva amiga.”

Este empleo vinculado en menor medida a su especialidad, se concibe por la entrevistada como medio para generar nuevos contactos en el ámbito laboral. Representa en este sentido un claro ejemplo de la potencialidad de los vínculos débiles (Bridging) como recursos en forma de nuevas oportunidades laborales.

“Aquesta feina em va obrir altres portes, que era la meva intenció. La meva intenció d’agafar aquella feina era això. Perquè era una feina molt temporal, d’un projecte, però em donava la possibilitat d’entrar en contacte amb altres persones d’aquí a Lleida, perquè era un projecte d’implantació a empreses, a centres educatius, a sindicats i a entitats locals, ajuntaments, consell comarcal. De manera que em va obrir un ventall de contactes molt gran. [...] I em va servir, sí, sí. Perquè me van conèixer, es que aquest lloc és molt petit. Em van conèixer em van veure com treballava, i per altre camp me van contractar, jo ara mateix des de febrer de 2008, estic a l’ajuntament de Balaguer, treballant en una escola taller com a directora de projectes de formació.”

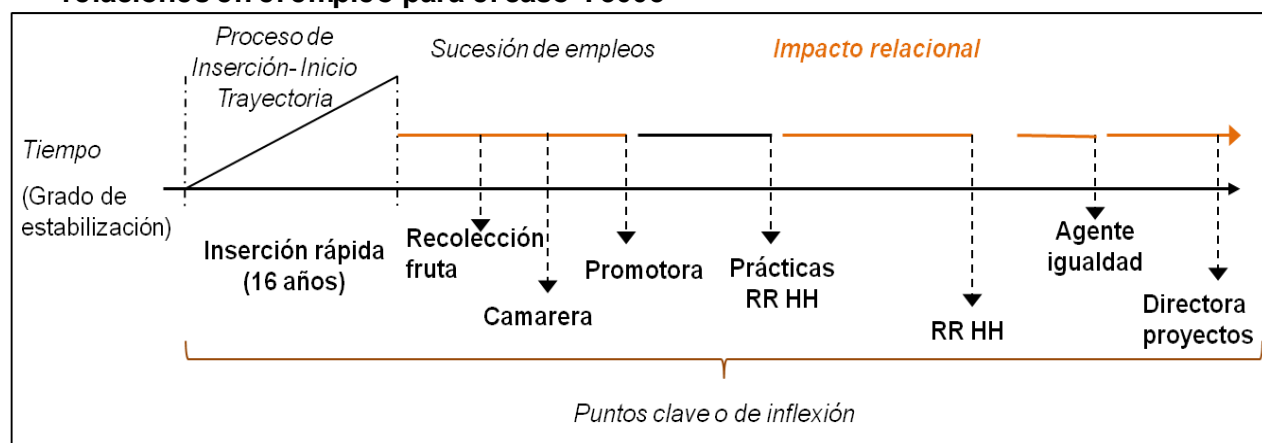
El **séptimo** empleo, el actual, como directora de proyectos de formación, supuso una promoción a partir del empleo como agente de igualdad. Y el efecto de los contactos del empleo anterior facilitó el acceso.

“...el que passa és que a l’anar a l’entrevista van veure que ja em coneixien, però no em van cridar perquè em coneguéssim, sinó que me vaig apuntar al SOC [Servei d’Ocupació de Catalunya], i me van cridar com a la quantitat de persones que cridessin en aquella oferta i llavors es van adonar a la entrevista que em coneixien de la feina anterior. I llavors suposo que bueno, que devia influenciar d’alguna manera i si no pues també.”

El proceso de trayectoria laboral del caso T3003 es un claro ejemplo de perfil profesionalizado y ordenado, en el que el capital social tipo Bridging supone un soporte necesario pero no suficiente (puesto que ya se presupone un determinado nivel de cualificación) para el acceso a nuevos empleos.

En la Figura 73 se resume el proceso de trayectoria laboral el impacto de las relaciones en el empleo (en naranja).

Figura 73. Resumen del proceso de trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo para el caso T3003



Fuente: Elaboración propia.

(ii) Historia de vida (educativa, familiar) y ámbitos de generación de contactos (trayectoria relacional)

Los puntos clave o de inflexión vinculados a la historia de vida están totalmente entrelazados con su trayectoria educativa y profesional.

El primer punto de inflexión recoge los diversos cambios de residencia por los cuales ha pasado, desde la infancia hasta la actualidad.

“Jo he voltat una mica, no massa però, en comparació a gent que conec, però sí. Jo vaig néixer a Terrassa. I vaig estar vivint allà amb els meus pares fins als 11 anys. Llavors els meus pares van fer un canvi de residència, van venir cap aquí a Lleida. Llavors amb 17 o 18 anys quan jo vaig acabar d'estudiar el batxillerat vaig marxar cap a Barcelona, una altra vegada, a estudiar [a la universitat], i vaig acabar...mmm...vaig anar a viure amb el meu novio. El meu novio era d'aquí [Lleida], el que passa es que en aquell moment se li va plantejar una oferta laboral a Tarragona, jajajaja...”

El segundo punto de inflexión son los estudios. Concretamente la decisión de estudiar psicología. Y finalmente el tercer y último punto de inflexión vinculado al primero, son los cambios de empleo que le han supuesto los cambios de residencia. A pesar de todos los cambios laborales y residenciales la entrevistada señala que su marido ha sido siempre su punto de referencia, la persona que más ha influenciado en su trayectoria de vida.

En cuanto a la trayectoria educativa, después de realizar sus estudios universitarios decidió insertarse laboralmente y después realizar el máster.

“Bueno vaig esperar perquè tenia clar que volia provar el món laboral abans de fer el màster i vaig veure que era cap a on jo pensava que volia fer, i me vaig treure el màster mentre treballava a C.”

La familia, concretamente los padres, no influenciaron en su decisión de estudiar.

“Els meus pares no han estudiat, no tinc precedents de la família que hagin estudiat, soc la primera a la família que ha estudiat. Ningú em va aconsellar res i no, en aquell moment vaig prendre jo la decisió. Vaig decidir jo a quina universitat anar, no tinc una persona que m’ha influenciat.”

La valoración de su trayectoria educativa en relación al empleo es positiva, pero en cuanto a la disciplina considera que otra le hubiese facilitado más el mundo laboral y es consciente de que si alguien le hubiese recomendado o apoyado quizá hubiese estudiado otra cosa.

“No hauria d’haver estudiat psicologia, i a vegades penso ostres! és que no vaig tenir a ningú que me va aconsellar, ho penso moltes vegades, és que ningú em va aconsellar. I en aquell moment pues, no eres conscient de la decisió tant important que estaves prenent no? Per tota la teva trajectòria de vida posterior. En aquell moment prens una decisió tens 17 anys i no saps fins a quin punt aquella decisió esta condicionant la teva vida. I moltes vegades he pensat que m’he equivocat.”

Como ámbitos de generación de contactos cabe destacar principalmente tres: (i) la universidad de la que conserva amistades; (ii) el trabajo, en el que mantiene contactos a pesar de que no siempre derivan en relaciones de amistad; (iii) y finalmente su marido, el cual señala como mucho más sociable que ella y como eje alrededor del cual giran también sus amistades.

“...els amics del meu home i s’han convertit també en els meus amics.”

Internet y las redes sociales representan un ámbito no de generación de contactos como en el caso anterior (T3002) per sí un medio que permite mantener las relaciones con menor esfuerzo.

“Bueno em de dir que amb això del Facebook això ha canviat molt, ha fomentat molt més les relacions que tenies més estancades. Però si fos per trucades, per quedar, per no se que...amb aquestos amics igual feia.”

A diferencia del caso anterior (T3002) el caso T3003 presenta un entorno más variado y rico en relaciones. Y mantiene el contacto con más amistades sin formar grupos definidos. La valoración de la entrevistada sobre las amistades y la frecuencia de encuentros, se resume en que cada amistad

tiene trayectorias vitales diferentes y esto dificulta en muchas ocasiones las reuniones, pero aún así, se reúnen.

“No estem definits com el grup d’amics, tothom ens coneix, tothom queda amb nosaltres i ells mateixos tenen diferents grups i nosaltres podem quedar un cap de setmana amb uns, un altres cap de setmana amb altres, altres caps de setmana no quedem, estem amb els crios. Ningú està lligat a nosaltres ni nosaltres estem lligats a ningú. [...] Saps que passa que també nosaltres som molt joves, tenim 30 32 anys, el nostre entorn la majoria no estan casats ni tenen crios, alguns estan vivint el parella. Alguns casats els que menys estan casats. Però nosaltres tenim crios, ara ve un altre. Portem un ritme una mica diferent al nostre entorn. De manera que ells porten un ritme de vida que nosaltres no el portem.”

7.3.4. Perfil 4: trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada con inserción retardada, con tendencia masculina

El caso que se expone en relación a este perfil de trayectoria laboral se corresponde con un hombre de 31 años nacido en Cataluña. Este perfil de trayectoria se caracteriza por el colectivo de catalanes de entre 25 y 54 años (81.9%) y presenta un perfil principalmente masculino (57.8%). En canto a la trayectoria laboral del caso T3004, esta cumple las principales características del perfil, es profesionalizada, ordenad y continúa.

A continuación en la Figura 74 se presenta la ficha del caso en la cual se resumen sus características básicas.

Figura 74. Ficha o datos básicos del caso T3004

Variables	Características del caso T3004
Sexo	<i>Hombre</i>
Edad	<i>31</i>
Origen	<i>Barcelona</i>
Residencia	<i>Barcelona</i>
Categoría Socio-profesional	<i>Media (profesional técnico)</i>
Nivel de estudios	<i>Universitarios</i>
Estado civil	<i>Soltero</i>
Nº hijos	<i>0</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

(i) Trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo

Los puntos clave o de inflexión que caracterizan a la trayectoria laboral del caso T3004, en tanto que cambio de posiciones en el empleo, son seis. Estos van fuertemente vinculados a la trayectoria educativa ya que los empleos del entrevistado siempre han estado vinculados a su especialidad. El entrevistado realizó Formación Profesional I (FP) de electrónica y FP II o superior en frío industrial y climatización. Al finalizar sus estudios accedió a su **primer** empleo a los 17 años aproximadamente. Este primer empleo fue como electricista y constituyó un periodo breve, un verano.

Estaban relacionadas con lo que había hecho. Era una empresa para hacer cuadros eléctricos que era un poco la rama electrónica que hice y el tema estaba relacionado con el frío, ¿no? Entonces estuve un mes ahí. La verdad que me gustó porque era algo que me lo pasaba bien y me motivaba bastante. Pero bueno, en seguida vi que a nivel laboral eso no me permitiría crecer mucho más. Entonces... entonces quise estudiar una carrera para ver si aumentaba un poco mi target, ¿no?"

Los estudios universitarios en la diplomatura de Ingeniería Técnica fueron el puente de acceso a su **segundo** empleo. Aquí accedió a través de un profesor de la universidad y estuvo unos meses como investigador en prácticas.

"Cuando terminé la Ingeniería... la Ingeniería Técnica, bueno el último... el último... dos meses o así... la época justa de entregar el proyecto trabajé con la universidad en un proyecto remunerado que era también mi proyecto de final de carrera sobre un programa de detección de cáncer de mama."

Al finalizar la diplomatura empieza una licenciatura en Ingeniería superior y durante el último año de esta accede a su **tercer** empleo en una empresa de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) realizando páginas web. Este empleo constituyó un periodo breve de unos 4 meses en los que realizó unas prácticas.

"Entonces, eh... ya el último año de carrera me puse a trabajar también en una empresa de campings con una especie de sistema de reservas para reservar campings... y hacía prácticas allí. Eran unas prácticas remuneradas... tenía contrato... y nada, que salí muy contento de allí. Pero tuve que dejarlo precisamente para poder terminar la carrera, poder entregar el proyecto."

Este empleo finalizó por motivos de formación educativa como señala el entrevistado. El **cuarto** empleo se produce al finalizar la licenciatura, también como investigador en prácticas en la universidad y a través del cual realizó su proyecto final de carrera y animado a su vez por otro profesor.

“El proyecto de final de carrera lo hice también al igual que el anterior en la misma facultad, que también era un proyecto remunerado.”

El **quinto** empleo, una vez finalizados sus estudios, fue en la misma empresa donde ya había estado previamente, la empresa TIC en la que realizaba páginas web. El acceso se dio mediado por la propia empresa, es decir, fue ésta la que contactó con él para ofrecerle el empleo.

“Y una vez terminé la carrera me llamaron del sitio donde había estado haciendo prácticas, en este sitio de los campings ya para ofrecirme algo más serio y mejor remunerado. Ya ahí fue mi primer trabajo un poco sólido, ¿no?”

En este empleo permaneció entre 2 y 3 años y su finalización se produce voluntariamente por el entrevistado por su voluntad de promoción y aprendizaje.

“Y... y bueno, fue empezar aquí con el tema de los campings.... La verdad es que dentro de lo que cabe tuve bastante suerte porque considerándolo con otra gente que había terminado la carrera, yo estaba bastante bien remunerado, pero a nivel académico estaba aportando quizá un 2 % de todo lo que te enseñan en una carrera. Entonces, a nivel de motivación no era algo que me gustara mucho. Por eso, pasados... yo creo que fueron dos o tres años, decidí evolucionar, irme a una empresa más grande para trabajar en algo un poco más serio.”

El cambio que constituye el **sexto** empleo, el actual, se da a una empresa líder en el sector sobre las TIC. Este trabajo constituye a su vez una estrategia de crecimiento laboral y de contactos en el ámbito laboral, puesto que las condiciones económicas eran peores que las del empleo anterior.

“Me pagaban sustancialmente menos dinero, pero también me permitió formarme mucho más como trabajador dentro de mi sector y hacer muchos más contactos, porque al ser una empresa multinacional había mucha gente con muchos conocimientos y había unas redes sociales ahí bastante elevadas ¿no?”

El acceso al empleo actual, si bien su búsqueda fue a través de mecanismos formales, como internet, si estuvo influenciado de alguna manera por las relaciones.

“Sí, sí, la verdad es que encontré el anuncio por una página de internet, decidí probar suerte porque como te digo, estaba en el tema de los campings... no estaba muy motivado... y, sí sí, me ofrecieron la posibilidad de entrar en esta empresa nueva, y la verdad es que estoy muy contento.”

El entrevistado mantenía una buena relación con la persona encargada de la selección de personal y actualmente esta relación continúa.

“Bueno, dentro de lo que es la empresa en la que estoy ahora, yo inicialmente cuando fui a hacer la entrevista laboral, era para la misma empresa pero para otra web, es decir otro departamento. Entonces hablando con el chico un poco me dijo “Mira, tu perfil me gusta mucho pero no es exactamente lo que estamos buscando, si quieres hablaré con otros departamentos de aquí”. Y así fue como finalmente di con el departamento en el que estoy ahora, dentro de mi propia...[...] Había tenido conversaciones con él vía email antes de entrar, y luego a raíz de la entrevista pues...”

En este empleo lleva 4 años y es en el marco del mismo que se produce la promoción ascendente en cuanto a su categoría socio-profesional, de técnico informático a jefe de técnicos.

“me ofrecieron la posibilidad de tener mi propio equipo de trabajo y de ser jefe de un equipo de trabajo, cosa que vino acompañada de una mejor remuneración, y vino acompañado de más responsabilidades dentro de lo que es mi trabajo ¿no? Cosa que también valoré muy positivamente y hizo motivarte, porque a veces el estancamiento laboral también produce que... la desmotivación. Y entonces el hecho de que tú tengas la sensación de que se te valora, de que puedes evolucionar dentro de una empresa yo creo que es muy importante.”

Resulta de interés señalar en este punto como el tamaño de la empresa aparece como un elemento destacado por el entrevistado como fuente de contactos y por tanto como generador de nuevas oportunidades de empleo.

“Si hubiese estado dentro de los campings yo sé que probablemente esto no hubiese podido darse, porque el crecimiento en la empresa.... La empresa era... linealmente siempre estaba más o menos con el mismo número de trabajadores, con la misma facturación... Por lo tanto la evolución de esa empresa... mi trabajo habría sido un continuo en esa empresa. No habría podido evolucionar. En cambio, donde estoy ahora, en este sitio sí que tengo muchas más posibilidades [...] trabajar en empresas pequeñas lo malo que tiene es que al estar solo tienes que ser autosuficiente y arreglar todos los problemas [...] en empresas más grandes funciona de forma diferente. Hay más jerarquía pero también es cierto que hay más conocimiento, hasta el punto de que la propia empresa desconoce el conocimiento que

hay dentro de la propia organización. Eso facilita que todos los que están dentro de esa organización pues hagan piña y se agrupen y compartan inquietudes ¿no?”

A su vez aparece este factor, según el entrevistado, influye en las estrategias laborales que debe realizarse el sujeto con el fin de promocionar laboralmente.

“El hecho es que al ser una empresa bastante grande hay muchos trabajadores que están en tu misma categoría profesional con tus mismas inquietudes, y es un poco un “sálvese quien pueda” ¿no? En este tipo de trabajo muchas veces hay mucho nivel competitivo Entonces esto también te crea una especie de afán de superación ¿no? para intentarte posicionar en un mejor sitio.”

Finalmente cabe destacar las relaciones generadas en el ámbito laboral y académico que en este caso actúan de puente en el acceso a diferentes empleos. El uso del capital social tipo Bridging se hace patente en el caso estudiado. El entrevistado manifiesta la importancia de los contactos pero apunta que la formación ha de ser un atributo para que éstos, de alguna manera se activen y tengan efectos de promoción en el empleo.

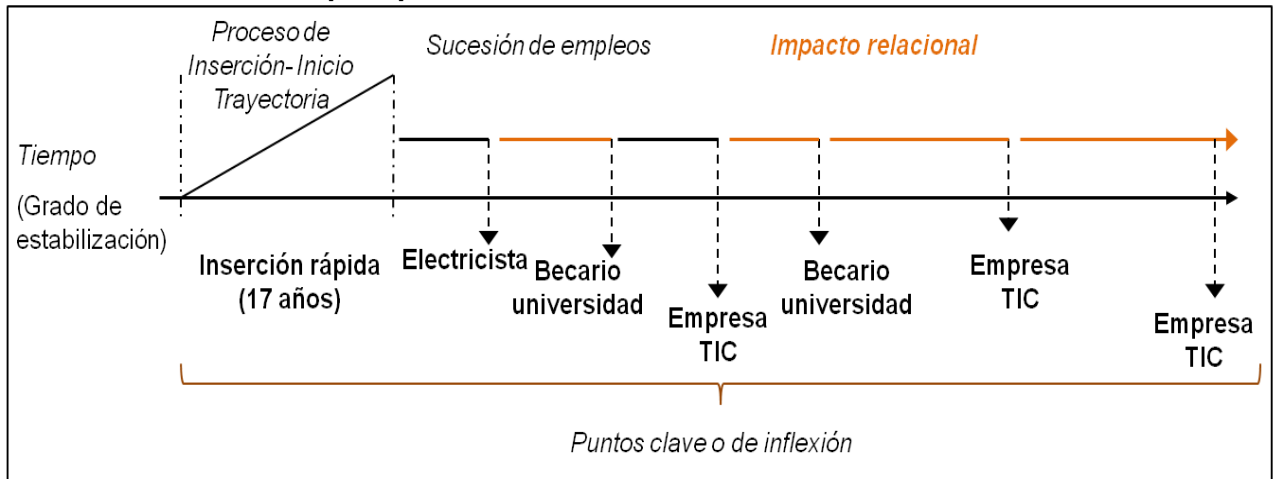
“Bueno, en mi sector sí que es verdad que cuando llegas a cierto punto considero que es muy importante tus redes sociales y conocer a ciertas personas que luego te puedan echar una mano cuando tienes problemas. En mi caso particular sí que es cierto que he tenido algunas quizá ayudas que me han podido ayudar a encontrar trabajo. Pero también es cierto que la promoción ha sido más un tema de ya estar dentro de una empresa y estar vinculado.”

El impacto de las relaciones en el empleo aparece como elemento reconocido y valorado en este caso, incluso el entrevistado declara haber actuado de puente en una ocasión.

“Te voy a poner un ejemplo muy sencillo: yo cuando terminé el tema de los campings el jefe me preguntó “bueno, me sabe muy mal que tú te vayas porque eres muy bueno y tal, y yo sé que si pongo el anuncio en internet pues voy a conseguir este perfil pero si conoces a alguien que tú crees que pueda venir aquí y que dé la talla, pues dímelo”. Entonces yo le recomendé a un amigo mío que sabía que estaba buscando trabajo y que... y que profesionalmente era muy bueno. Entonces, todo este tipo de comunicación se mueve en todos los círculos, a mi me lo han hecho y yo se lo he hecho también...”

Finalmente y a modo de resumen, en la Figura 75 se recoge el proceso de trayectoria laboral del caso T3004 y el impacto de las relaciones en su experiencia con el empleo.

Figura 75. Resumen del proceso de trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo para el caso T3004



Fuente: Elaboración propia.

(ii) Historia de vida (educativa, familiar) y ámbitos de generación de contactos (trayectoria relacional)

En cuanto a los puntos de inflexión que caracterizan la historia de vida del caso T3004 se destacan tres: (i) el primero tiene que ver con la decisión de realizar estudios universitarios y reorientar, de esta manera, su futuro profesional.

“...realmente cuando estaba estudiando EGB pues mis aspiraciones eran otras ¿no? Yo quería ser electrónico, me gustaba mucho la electrónica. Lo que pasa es que realmente cuando tuve la oportunidad de estudiar eso y ver un poco lo que había pues me di cuenta de que no era tan magnífico como yo pensaba que sería ¿sabes? [...] cuando estaba estudiando FP pues me di cuenta de que quizá no estaba hecho para esto ¿no?”

El segundo punto de inflexión (ii) se encuentra en su emancipación, en la cual se va a vivir en pareja. Es relevante a nivel personal y a nivel profesional, ya le supuso una motivación para buscar la estabilidad laboral.

“Luego cuando terminé la carrera el hecho de que... de ponerme en pareja y tal también me ayudó un poco a buscarme un poco la vida para poder sostener un piso o cualquier cosa que...”

Pero también destaca algún aspecto que considera que ha dificultado su trayectoria.

“... yo tengo muchos amigos que después de terminar la carrera han seguido viviendo con sus padres durante un tiempo, cosa que les permitió ahorrar, y en mi caso fue precisamente al revés. Al irme enseguida que terminé la carrera y encontrar un trabajo, cosa que hizo que me fuera de alquiler con mi pareja, pero también económicamente fue contraproducente porque no me dio tiempo a ahorrar y podría haber ahorrado un poco antes de hacer esto...”

Finalmente, el tercer punto de inflexión (iii) o momento de cambio señalado por el entrevistado tiene que ver con su promoción en la empresa actual.

En el ámbito familiar cabe destacar el papel relevante de los padres como motivadores para realizar estudios universitarios.

“... la verdad es que probablemente si mis padres no hubieran presionado un poco en este aspecto de sacarme una carrera, quizás y digo quizás porque no lo sé, quizás habría seguido por el tema del... de lo que estaba estudiando entonces, que era Frio Industrial. La verdad es que se lo agradezco con locura.”

Y la familia como proveedora del soporte económico para realizar los estudios.

“Hubo apoyo económico. La verdad es que ellos se encargaron de pagar toda mi vida académica, y la verdad es que en ese aspecto yo se lo agradezco con locura ¿no? Porque me dieron beca del Estado pero era efímera, o sea, que si finalmente...”

En cuanto a la trayectoria educativa ésta se caracteriza por una progresión de FP a estudios universitarios siempre vinculada a la búsqueda de una buena posición profesional. El entrevistado valora muy positivamente su trayectoria educativa pero señala que lo negativo reside en no haber dado antes el salto a los estudios universitarios y no haber obtenido el título del la Educación General Básica (EGB), reflexiona sobre si este hecho puede haber marcado su trayectoria profesional.

“El hecho de no habérmelo sacado a efectos prácticos que lo que hizo es que posiblemente empecé tarde la carrera y terminé tarde la carrera. Lo que me lleva a la siguiente conclusión: ¿si hubiera empezado antes hubiera seguido vinculado al mundo académico? ¿Hubiera continuado con un postdoctoral o algo así? ¿O un doctorado? Pues es una pregunta que en su momento cuando terminé la carrera ni me la planteé por el hecho de terminar con una edad un poco ya avanzada. Entonces, da que pensar

¿no? Que por una decisión de no conocerte los ríos de España te puede afectar a tu vida social o académica durante el resto de tu vida.”

Finalmente, pueden destacarse tres ámbitos de generación de relaciones o contactos.

El primero lo constituye ámbito educativo, que se concreta en el colegio, el lugar donde realizó FP y las universidades en las que realizó la diplomatura y la licenciatura. De este ámbito conserva relaciones pero las más activas se corresponden con la etapa universitaria.

“Sí, en realidad sí. Tengo algunos compañeros que estudiaron conmigo tanto electrónica como EGB, como en el círculo de la Formación Profesional de Frío Industrial que tengo buena relación con ellos ¿no? O sea, de hecho un buen amigo mío viene de la EGB ¿no? Lo conozco casi desde los nueve años, entonces, bueno, sabemos que siempre estamos ahí el uno y el otro ¿no? De vez en cuando quedamos. No nos vemos muy a menudo, pero sí, somos buenos amigos y, y este es de la EGB. Luego tengo también otro compañero que estudió conmigo electrónica y también nos llevamos bien [...] y evidentemente del tema académico de informática pues también, ¿no? Al final es donde más tiempo pasaba.”

El segundo ámbito es el trabajo, principalmente el trabajo actual, del cual mantiene un gran número de amistades y de origen muy variado.

“Hay gran bloque que es el bloque laboral, que es donde tengo muchos contactos y muchas amistades que están más vinculadas a mi tema laboral [...] y bueno, también muchas de estas personas sobre todo en el tema laboral son de diferentes nacionalidades, de diferentes partes del mundo y tal.”

Finalmente el tercer ámbito de generación de contactos es una escuela de salsa en la que realiza un curso. Este entorno es considerado por el entrevistado como una fuente importante de relaciones y accedió a él a través de un amigo de la infancia.

“Bueno precisamente el amigo este que te comento desde los 9 años de la EGB, corto con su pareja hace algún tiempo y me dijo...mira ahora para conocer gente me he apuntado a esto de salsa y tal, vente un día conmigo y lo pruebas. Efectivamente un día fui a acompañarlo porque sentía curiosidad ¿no? Lo probé, me gustó también porque recientemente yo también había cortado con mi relación no? Y era un manera de conocer chicas porque dentro de los que es mi sector, por el tema de la informática tampoco es que abunden ¿no? Entonces digo bueno, para relacionarte un poco con la gente y un poco de hace alguna actividad física pues no era mal plan ¿sabes? [...] Poco a poco me fue enganchando el asunto, y al ver que

vas evolucionando, que poco a poco te salen mejor las cosas y que conoces a gente y tal pues te diviertes te diviertes y creas tu propio grupito.”

7.3.5. Perfil 5: trayectoria laboral errática, inestable y sin movilidad, modelo de población inmigrante

El caso seleccionado corresponde a una mujer de 37 años de origen marroquí. El perfil recoge una trayectoria errática y de baja cualificación en el que el colectivo de inmigrantes es el mayoritario (32.7%). Concretamente el colectivo de marroquíes es el más representativo (17.6%) y el perfil se caracteriza por una tendencia femenina (54.4%). La trayectoria del caso T3005 presenta una tendencia de descendente en cuanto a su promoción y de baja cualificación.

En esta línea se presenta a continuación la Figura 76 que resume las características básicas del caso estudiado.

Figura 76. Ficha o datos básicos del caso T3005

Variables	Características del caso T3005
Sexo	Mujer
Edad	37
Origen	Marruecos
Residencia	Barcelona
Categoría Socio-profesional	Baja (trabajadora sin especialización)
Nivel de estudios	Primarios
Estado civil	Soltera
Nº hijos	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ERP2010.

(i) Trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo

El caso T3005 se identifica por seis cambios de posiciones o puntos de inflexión identificados en muchas ocasiones, identificados con una corta duración. No se puede entender el proceso de trayectoria laboral de la entrevistada sin contemplar algunos aspectos de su historia de vida. En primer lugar es la influencia de sus padres en la toma de decisiones vinculadas al

primer empleo. En segundo lugar es el cambio de contexto y residencia que se produce cuando emigra a España.

Respecto al primer punto, los padres de la entrevistada no querían que tuviese un empleo.

“Bueno, no, no he trabajado fuera de casa. He trabajado dentro de casa de mis padres. Porque no me dejaban ir a trabajar fuera de casa. También estaban bien de esto, y tampoco no hacía falta que fuera a buscar trabajo.”

Respecto a la decisión de viajar a España, esta fue fundamental para comenzar su proceso de trayectoria, ya que el motivo fue el empleo y la emancipación familiar.

“Pues mira, claro, escuché aquí [España] que todas las mujeres iban a trabajar y esto y digo, mira pues yo también voy a trabajar. Claro, voy también a trabajar a ver si puedo hacer un... porque tampoco no pensaba estar con mis padres toda la vida.”

Este proceso se produce con la ayuda de un primo que ya estaba residiendo en España. Cabe destacar el proyecto migratorio era algo temporal, ir a España, trabajar y volver a Marruecos, pero finalmente se extendió hasta la actualidad.

Estos factores explican que su **primer** empleo o punto de inflexión en cuanto a la trayectoria laboral sea el empleo en España. A este primer empleo accede alrededor de los 26 años, una edad de acceso tardía tal y como presenta el perfil de la trayectoria en la cual el 31.2% accede entre los 25 y los 34 años. Esta inserción tardía es muy característica del colectivo de inmigrantes debido al proceso migratorio al cual van sujetas sus experiencias laborales. Para este primer empleo, la entrevistada es contratada en origen y cuando llega a España ya empieza a trabajar en una empresa de fruta como reponedora, concretamente en Lleida. Este empleo se extenderá durante un único verano.

“...de esto de fruta. Sí. Yo venía contratada de ahí de Marruecos. Cuando al principio, cuando he llegado me he ido a trabajar directamente en Balaguer. [...] si, solo el verano. Porque yo tenía que volverme a mi país. Pero me dijo mi primo. ¿Para qué vas a volver? Ya sabes lo que tenéis ahí. Te vas directamente a casa de tus padres. Y claro, la temporada que he estado aquí trabajando y ganando dinero, pues, digo, ya está.”

El año o año y medio que le sigue, la entrevistada no encuentra ningún empleo y permanece en el paro. Durante este periodo decide viajar a

Tarragona con un familiar y de allí a Barcelona, es aquí donde consigue su **segundo** empleo en un restaurante en el cual permanecerá 2 años. Cuando finaliza el segundo empleo por cierre de la empresa accede a su **tercer** empleo, el cual consigue a través de un contacto cercano.

“...he estado 2 años en un restaurante. Y después de restaurante, tenían problemas y esto, no cerraron y a través del amigo este que está en la asociación, me encontró un trabajo para cuidar a una señora.”

Como interina permanece 4 años. El **cuarto** empleo, vinculado a la misma actividad y se extiende durante unos meses. En este cuida a una persona anciana pero no como interina. Finalmente la entrevistada decide cambiar de empleo.

“y... porqué lo dejé yo, me llamaron de eso de limpieza de esto de la calle, del ayuntamiento. Y he dejado aquel trabajo y me fui a trabajar ahí.”

El **quinto** empleo es en el servicio de limpieza del ayuntamiento en el cual permanece durante 1 año. Este empleo lo consigue a través de la misma persona que le consiguió el empleo como interina. Este contacto resulta de gran importancia ya que mantiene con él una relación próxima pero se trata de un miembro de una asociación que tiene como finalidad el soporte y apoyo de las personas que puedan encontrarse en situaciones complejas. En la **actualidad** trabaja en una tienda de muebles algunos días a la semana y busca otro empleo más estable.

En términos generales la entrevistada señala como principal estrategia utilizada como búsqueda de empleo el mecanismo informal de las redes o contactos, principalmente los fuertes, tipo Bonding Social Capital.

“...la mayoría de los trabajos que he encontrado aquí [España] han sido por los amigos de aquí [España].”

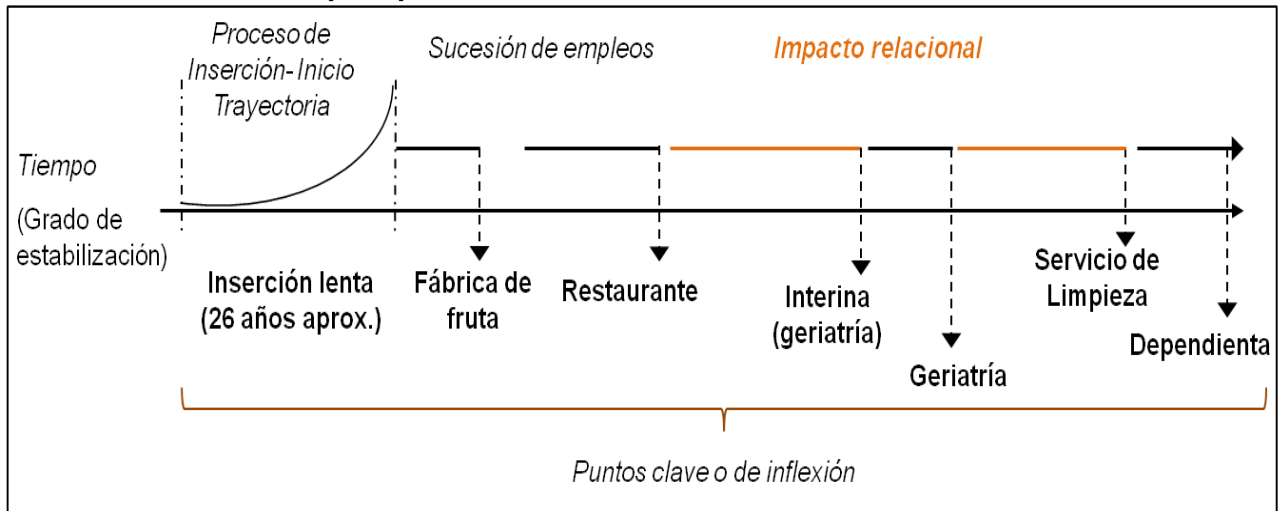
La percepción de la entrevistada sobre su trayectoria laboral refleja el proceso errático que la caracteriza.

“...y aquí, mira, a veces estoy trabajando, a veces estoy parada, y vamos tirando. Ni bien ni mal.”

Esta se compone principalmente de empleos temporales de duración breve en muchas ocasiones, combinados con momentos de paro.

En la Figura 77 se representa el proceso de trayectoria laboral del caso estudiado.

Figura 77. Resumen del proceso de trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo para el caso T3005



Fuente: Elaboración propia.

(ii) Historia de vida (educativa, familiar) y ámbitos de generación de contactos (trayectoria relacional)

En cuanto a su historia de vida se identifican cuatro puntos de inflexión, ninguno de ellos vinculados al empleo: (i) el **primero** identificado en el caso es el abandono de los estudios básicos cursados en el país de origen por decisión propia; (ii) el **segundo** es su matrimonio, influenciado por su familia.

“...sí, por qué yo no quería estudiar. Y ya está. Me he quedado en casa y a los 17 años, pues dijeron que como no quería seguir estudiando, pues que me case. Y me casaron mis padres.”

El **tercer** punto de inflexión (iii) es su llegada a España en el año 2001; (iv) el **cuarto** es cuando conoce a la que fue su pareja ya en España.

“También he conocido a un hombre y he estado 6 años con él y se me murió de cáncer.”

Esta persona ha sido muy importante en su experiencia en España. Ya divorciada de su marido, con el cual permaneció entre 6 y 7 años en el país de origen, esta nueva pareja le proporciona dos fuentes importantes de recursos. La primera en relación a la vivienda, puesto que pasa de vivir en un piso compartido a vivir con él en su piso. La segunda como fuente de nuevos contactos, ya que él llevaba 30 ya en España y también era de origen marroquí.

En cuanto a la trayectoria educativa ésta se produce en el país de origen y como se ha comentado es muy breve. La entrevistada abandona los estudios a pesar de que sus padres no estaban de acuerdo.

“...y mi vida eso cuando era pequeña iba al colegio con mis amigas, y iba a estudiar, lo que pasa es que no tenía ganas de estudiar. He dejado los estudios, a los primarios he dejado los estudios. [...] sí, he estudiado 4 años. Porqué ahí empezamos a estudiar con 6 años, no con 3 como aquí. Y dejé los estudios porqué no quería ir al colegio.”

“no, no querían que dejara la escuela... mi padre más que mi madre. No quería.”

En cuanto a su familia, ésta ha sido siempre un punto de apoyo importante y mantiene el contacto diario con ellos desde España. Cabe destacar que sus dos hijos viven en Marruecos con los padres de la entrevistada y actualmente ella viaja como mínimo una vez al año para visitarlos. La familia extensa ha tenido un papel importante en el proceso migratorio, ya que al llegar a España su primo le ayudó en su llegada aunque actualmente ya no mantiene contacto con él.

En relación a la trayectoria relacional y concretamente, a los ámbitos de generación de contactos, éstos pueden resumirse en cinco.

El colegio en este caso y los contactos o amistades del país de origen no constituyen un ámbito relacional, ya que en la actualidad no mantiene ninguna relación de estas características.

El primer ámbito de generación de contacto y más importante para la entrevistada es su barrio. De aquí surgen mayoritariamente su grupo de amistades más íntimas.

“En el barrio, en el... así en..., los conocí en el barrio porqué cuidaba yo una señora. Son como mi familia. Son vecinos, pero son como una familia.”

Estos contactos o amistades se caracterizan por ser en su gran mayoría extranjeros, de origen marroquí, es decir relaciones homofílicas en cuanto al origen.

El segundo ámbito de generación de relaciones es el trabajo. Este lo constituyen compañeros pero también personas para las cuales ha trabajado.

“...y también tengo una señora que voy a trabajar en su casa un día a la semana, que también como si fuera de mi familia. Otra señora, des del 2004 que voy

también a su casa. También, siempre, siempre. La verdad que muy bien, me trata muy bien. Sí.”

Con sus compañeros de empleo mantiene un contacto frecuente y le proporcionan apoyo a su vez.

“...me llaman, me preguntan, a ver cómo va, como eso... también tengo compañeros del trabajo, también tengo contacto con ellos...”

El tercer ámbito los constituyen sus compañeros de piso actuales. Estos son también de origen marroquí y son como una familia para la entrevistada. A su vez le proporcionan información o ayuda que le permite mejorar algunos aspectos de su vida. En este sentido también a través de las relaciones tipo Bonding obtiene determinados recursos de capital social. Es el caso de los viajes que realiza a Marruecos para visitar a su familia. Los billetes de avión de los consigue más baratos con ayuda de uno de sus compañeros de piso.

“Sí, más barato, sí. Como tengo compañera que un chico marroquí aquí vive conmigo y me busca el billete en el Internet.”

El cuarto ámbito relacional o fuente de contactos lo constituía su pareja en España, actualmente fallecida.

“Sí. Y así... tenía muchos amigos de aquí. Por eso yo conocía también gente...”

Estos contactos todavía están activos y representan un papel importante en la vida de la entrevistada.

Finalmente, el quinto ámbito de generación de relaciones es el mundo asociativo. La entrevistada participa en una fundación, en un casal y durante el periodo que cubre su empleo en el servicio de limpieza del ayuntamiento, también estuvo en un sindicato. En este sentido se puede afirmar que presenta una vida asociativa activa que en la actualidad se ha ido debilitando por cuestiones de incompatibilidad con el empleo. Allí conoce a personas con las que finalmente se constituye una relación de amistad, todos ellos también extranjeros y principalmente marroquíes.

“¿A través del casal? Sí, una amiga mía. La conocí allí, mira y todavía somos amigas. Des del 2009. Pero era paisana, también.”

Del ámbito asociativo surgen a su vez las personas que le ha facilitado el acceso a varios empleos y que la impulsaron a realizar cursos, como el de geriatría para mejorar su posición.

“no... a través de los amigos... me han dicho, mira, que están haciendo unos cursos de geriatría, esto, se apuntaron los amigos y yo también me apunté. Sí. Lo hice en el 2009.”

En términos generales el caso T3005 presenta un entorno relacional amplio pero cohesivo en cuanto a tipos de relaciones Bonding. En resumen, las personas más importantes para la entrevistada son su familia e hijos y algunos de los amigos conocidos en España.

“Bueno, las personas más importantes han sido mis padres y mis niños y también gente que he conocido aquí también. Sí.”

7.4. Contrastación de hipótesis con respecto a los discursos narrativos sobre las trayectorias laborales mediadas por los fenómenos homofílicos/heterofílicos que potencian la cohesión/ integración por los mecanismos relacionales

Para concluir el presente capítulo de resultados y con la finalidad de contrastar las dos hipótesis específicas que hasta el momento no se han comentado y la hipótesis general que se formula en esta tesis, se presenta a continuación el contraste de las mismas. El motivo de presentarlas al final de este capítulo viene dado por la necesidad de conjugar los resultados expuestos en la fase cuantitativa y aquellos que constituyen la fase cualitativa.

Hipótesis 6. Hipótesis específica sobre la vinculación o influencia entre la distribución del capital social (en visión reticular) y la inserción laboral

En relación a la hipótesis específica sobre la vinculación o influencia entre la distribución del capital social y la inserción laboral, se prevé que a mayor presencia de Bonding, el impacto en la inserción será menor en cuanto a acceder a empleos que suponen una mejor posición en el mercado de trabajo (profesionales) y a la inversa para el Bridging (H6). Cabe señalar que la información de las entrevistas vinculada a la de los resultados cuantitativos, proporciona una interpretación de interés para el contraste de esta hipótesis. Se ha visto a partir de los resultados cuantitativos que las categorías socio-profesionales más bajas caracterizadas por perfiles menos profesionalizados y

cualificados presentan más capital social de tipo Bonding en términos generales. En cuanto al impacto de éste en la inserción y la trayectoria, los estudios de caso a través de las entrevistas arrojan algo de luz sobre este fenómeno. Se observa que en general el capital social tipo Bonding, en el caso de que intervenga como generador de oportunidades en el empleo, lo hace en relación a empleos también de baja cualificación y principalmente temporales. Se puede afirmar en esta línea, que cuando el capital social tipo Bonding interviene en la generación de oportunidades de empleo en categorías socio-profesionales bajas y trayectorias de baja profesionalización, actúa como un sistema de reproducción de las posiciones que los empleados ocupan en el mercado de trabajo, y por tanto en su categoría socio-profesional y trayectoria laboral. Los casos estudiados que mejor representan esta situación son el perfil T2 y T5, los menos profesionalizados. Mientras que el capital social de tipo Bridging y por tanto los entornos de integración son más característicos de las trayectorias profesionalizadas tienen un impacto en la trayectoria más pronunciado, puesto que tienden a romper con la reproducción de las posiciones que ocupan los empleados en el mercado de trabajo. Este impacto se considera más pronunciado ya que los empleados con cualificación y que ya han iniciado su inserción, concretamente vinculada a su especialidad o sector, se encuentran con que los contactos débiles que mantienen en el empleo representan un papel muy importante, ya no sólo para el acceso al empleo, sino para la promoción en el mismo. En resumen, los contactos tipo Bridging y entornos de integración representan un recurso muy valorado y efectivo cuando ya se parte de una categoría socio-profesional media o alta. En este punto, el capital social Bridging pueden marcar un distintivo importante en tanto que generador de nuevas oportunidades de empleo cuando el nivel educativo-formativo de los individuos que compiten por un puesto o ascenso se da por supuesto, es decir, se parte del supuesto que todos ellos lo tienen adquirido. Es en estas situaciones y en este sentido que el capital social tipo Bridging supone un diferencial y por tanto puede impactar más en el proceso de inserción y trayectoria laboral.

Hipótesis 7. Hipótesis específica sobre los discursos narrativos de los trabajadores, su inserción y trayectoria laboral

En relación a la última hipótesis específica relativa a los discursos narrativos de los trabajadores a su inserción y trayectoria laboral, se prevé que los trabajadores con trayectorias más profesionalizadas se caracterizan por un discurso narrativo-laboral en el que los contactos son más débiles, es decir, tipo Bridging. Mientras que para las trayectorias menos profesionalizadas los contactos serán tipo Bonding (H7). Se ha observado a través de los estudios de caso para cada perfil de trayectoria que los tipos de capital social pueden asociarse a los ámbitos que sirven como generadores de contactos y también al origen de los entrevistados. Generalmente los entrevistados que se caracterizan por un perfil de trayectoria laboral profesionalizado, a pesar de que presentan menor participación en asociaciones (fenómeno vinculado muchas veces a la falta de tiempo debido a su empleo e incluso se apunta a la falta de necesidad en algunas ocasiones), presentan un mayor desarrollo en el ámbito de generación de relaciones más vinculados a sus profesiones, el entorno laboral. Este último aspecto, el ámbito del trabajo es uno de los principales generadores de relaciones Bridging, y la inversión que los entrevistados profesionalizados hacen en este ámbito en cuanto a la gestión de las relaciones es cualitativamente diferente a la de los entrevistados que se corresponden con perfiles de trayectorias laborales menos profesionalizadas. La gran diferencia reside en la dedicación y uso de las relaciones de unos perfiles y otros y en la propia vivencia del empleo. Los perfiles profesionalizados parecen contemplar la posibilidad de aceptar empleos en calidad de inversión futura para la promoción en sus trayectorias y para la adquisición de contactos (es el caso de T3003 que corresponde al perfil profesionalizado de T3, y el caso de T3004 que corresponde al perfil también profesionalizado de T4). El uso de las relaciones y las posibilidades de poder usarlas marcan la diferencia en cuanto a los discursos según los perfiles de trayectorias.

Hipótesis general

Como colofón a este capítulo a continuación se recupera la hipótesis general planteada en la tesis (capítulo 4) y su contraste a partir de la totalidad de resultados expuestos. La hipótesis general pone en relación el capital social y los mecanismos relacionales con la trayectoria laboral y la inserción. Esta afirma que la influencia de estos mecanismos y de los tipos de capital social será menor en la inserción y la trayectoria laboral (en cuanto al impacto en la promoción y el acceso al empleo) en personas que presentan un entorno relacional muy similar al suyo (en cuanto a características sociodemográficas, laborales, etc.) y a la inversa. En la línea de lo comentado hasta ahora a través de las hipótesis específicas y de la totalidad de los resultados se ha visto que las personas que presentan entornos más cohesivos en término de capital social Bonding aunque hagan uso de sus contactos para el acceso o la búsqueda de empleo, estos no tienden a proporcionar información respecto al ámbito laboral que facilite la promoción en el empleo, puesto que la capacidad de generar nuevas oportunidades está sujeta a un entorno cohesivo y homofílico y por tanto se producen en los ámbitos en lo que ego ya está inmerso. Es decir, en el caso de un empleado de baja categoría socio-profesional es más probable que sus contactos le proporcionen información sobre su mismo nivel profesional, ya que es desde el cual surgen esos contactos. Mientras que un individuo de categoría socio-profesional más alta presenta vínculos que son menos similares a él y estos pueden proporcionarle información sobre oportunidades de empleos a los que el individuo o bien no tendría acceso de otra forma o bien no se le plantearía la posibilidad de optar al puesto por desconocimiento. Si bien cabe considerar llegados a este punto que esta tendencia o dinámica se da una vez iniciada la trayectoria laboral, es decir, cuando la inserción como parte inicial de la misma ya se ha superado. Esto es así debido a que, como se ha observado a través del estudio de los perfiles de trayectorias laborales para Cataluña, tanto en el caso de trayectorias profesionalizadas como en el caso de las no profesionalizadas los primeros empleos suelen venir de oportunidades generadas en el ámbito familiar y en este sentido, más cohesivo.

Finalmente se observa que existe una relación entre las estructuras relacionales de los individuos, los tipos de capital social que se generan como sinergias en estas estructuras y el impacto de los mismos como generadores de oportunidades para la promoción en el empleo.

CAPÍTULO 8. Conclusiones

En el presente capítulo se exponen las principales reflexiones y resultados alrededor de la temática central de esta tesis: la influencia mutua entre el capital social, la inserción y las trayectorias laborales. En el proceso de desarrollo de la tesis se ha hecho evidente la complejidad que conlleva, por un lado, la articulación de sus diversos enfoques teóricos y de análisis, y por otro la construcción y aplicación del diseño y su proceso de análisis. El abordaje de los conceptos de inserción y de trayectoria laboral entendidos como procesos dinámicos y la concepción del capital social desde su vertiente atributiva-relacional y reticular han hecho posible su vinculación mediando diferentes bases de datos. Adicionalmente, los estudios de caso llevados a cabo a través de entrevistas narrativo-biográficas en la fase cualitativa del diseño (cual), han aportando una visión temporal, dinámica y complementaria de la trayectoria laboral y relacional.

A continuación se presentan los tres apartados en que se estructuran las conclusiones de esta tesis. El primero contiene la síntesis sobre la validación empírica de las hipótesis que han sido planteadas en el capítulo 4 y contrastadas de forma más extensa en el capítulo 7. Este apartado se estructura siguiendo las fases que constituyen en diseño articulado y convergente desarrollado en el capítulo 5 (apartado 8.1). En el segundo apartado se exponen las principales contribuciones de carácter teórico y metodológico que derivan del proceso de planteamiento y ejecución de la tesis (apartado 8.2). Finalmente, en la tercera parte, se exponen las nuevas líneas de investigación propuestas (apartado 8.3).

8.1. Ideas de síntesis y validación empírica de las hipótesis

El punto de partida para el estudio de las trayectorias laborales en Cataluña ha consistido en el análisis realizado en la primera fase cuantitativa del diseño (cuan) a partir de los resultados de la Muestra Continua de Vidas Laborales para 2007 y los de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para 2008.

En este análisis previo se realiza el estudio de las trayectorias laborales y el capital social desde su concepción atributiva-relacional. La Tipología de Trayectorias Laborales para España (TTLE) se constituye de los siguientes perfiles vinculados a los tipos de capital:

- (i) T1: Trayectoria laboral continua y estable de oficio o profesionalizada vinculada al equilibrio entre Bridging y Bonding.
- (ii) T2: Trayectoria laboral continua ordenada y estable con baja promoción caracterizada por el capital social Bonding.
- (iii) T3: Trayectoria laboral caótica de promoción baja vinculada a las relaciones tipo Bonding.
- (iv) T4: Trayectoria laboral caótica e inestable en la que el tipo Bridging aparece más representado.
- (v) T5: Trayectoria laboral errática de baja cualificación y promoción caracterizada por el capital social tipo Bonding.

La identificación de la TTLE y su vinculación con el capital social sirve como una primera aproximación a la temática referida a Catalunya, es decir, para establecer los conceptos utilizados y como punto de partida para la selección y validación de los indicadores utilizados en el estudio de las trayectorias laborales. A su vez, este estudio, permite arrojar luz sobre determinadas variables a través de las cuales se mide el concepto de trayectoria y su vinculación con el capital social, como son la confianza, la satisfacción con la empresa, la calidad de las relaciones, etc. Otro de los aspectos a destacar sobre la realización de este estudio es la posibilidad de validar las tendencias obtenidas para Cataluña en cuanto a los tipos de capital social observados según los perfiles de trayectorias laborales. En el análisis sobre el capital social y la TTLE desde la empresa, se observa ya la tendencia que posteriormente se confirma en el caso catalán. Aquellos perfiles de trayectorias de carácter más profesionalizado tienden a mostrar una mayor presencia de capital social Bridging o un equilibrio entre Bridging y Bonding, mientras que las trayectorias con menor nivel de profesionalización tienden a caracterizarse por el capital social tipo Bonding.

Finalmente, este análisis que proporciona información relevante sobre el contexto laboral español con respecto a las trayectorias laborales posibilita no sólo el estudio comparativo entre la TTLE y la Tipología de Trayectorias Laborales en Cataluña (TTLC) lo que es complementario en la tesis, sino que, sobre todo, da pistas, orientaciones y elementos para construir las trayectorias laborales en Catalunya. Con todo, se presentan a continuación las dos diferencias más relevantes entre los tipos de ambas trayectorias:

- (i) La composición de cada una de las muestras presenta ligeras diferencias en cuanto al régimen de cotización de los empleados.
- (ii) El colectivo de inmigrantes y de jóvenes se hace más visible para TTLC que en la TTLE. Para Cataluña los perfiles de trayectoria entre autóctonos e inmigrantes aparecen más polarizados o definidos.

A continuación en la Figura 78 se exponen de modo sintético los resultados de la tesis como respuesta a las hipótesis planteadas y que serán desarrolladas posteriormente. En la exposición subsiguiente se recorren todas las hipótesis dando cuenta de su plausibilidad y verificación.

Esta figura se estructura de la siguiente manera, en primer lugar se presentan los resultados o hallazgo sobre la validación de las hipótesis específicas. En segundo lugar se presentan los resultados relativos a la hipótesis general, que desde una concepción más amplia, permite la vinculación de los conceptos definidos y medidos en la tesis. Este orden en la presentación se considera más adecuado puesto que los resultados o hallazgos de las primeras proporcionan información más precisa que ayuda a entender el contraste de la hipótesis general.

Figura 78. Ideas de síntesis sobre las hipótesis planteadas

Hipótesis	Ideas de síntesis
H. Específicas	H.1. La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña presenta diferencias en cuanto a la composición de los perfiles según el origen de los empleados
	H.2. Los tipos de inserción laboral se producen de forma diferentes según los niveles de profesionalización de las trayectorias laborales
	H.3. Los mecanismos relacionales de cohesión e integración social y sus configuraciones en los Bonding y Bridging (respectivamente) se presentan o combinan de forma diferente según los perfiles de trayectoria laboral
	H.4. El tamaño de la empresa condiciona las oportunidades de los empleados para generar capital social
	H.5. La categoría socio-profesional de los empleados se asocia a los tipos de capital social
	H.6. La intensidad y el efecto de los vínculos como generadores de oportunidades de empleo varía según la categoría socio-profesional de los empleados
	H.7. Los discursos que corresponden a los casos seleccionados presentan diferencias sustanciales según al perfil de trayectoria laboral al que corresponden. Según el perfil de trayectoria las narraciones que describen sus trayectorias relacionales varían en cuanto a al uso de ámbitos como generadores de contactos y la calidad de los mismo
H. General	Existe una vinculación entre las estructuras relacionales de los empleados (en tanto que mecanismo relacionales) y los tipos de capital social que derivan de esas estructuras. El capital social aparece como generador de oportunidades de empleo y promoción laboral vinculado a los perfiles de trayectorias laborales profesionalizados. Esta correspondencia entre tipos de capital social y perfiles de trayectoria, se produce una vez superado el proceso de inserción laboral

Fuente: Elaboración propia.

8.1.1. El origen y su vinculación a los procesos de trayectoria laboral. Comparativa de los perfiles de trayectoria en autóctonos e inmigrantes

En la *primera hipótesis específica* (H.1) se postula la existencia de diferencias en los perfiles de trayectorias de autóctonos e inmigrantes, de manera que los primeros se caracterizan por trayectorias laborales más profesionalizadas, mientras que los segundos se agrupan en perfiles de trayectoria de baja profesionalización.

A través de los resultados obtenidos mediante la MCVL2007 se ha construido e identificado la TTLC, la cual nos permite observar las diferencias entre estos dos colectivos. Este análisis se corresponde con la fase cuantitativa y central del diseño (CUAN).

Los resultados apuntan hacia la existencia de diferencias según el origen de los empleados respecto a sus perfiles de trayectoria. En términos generales, sí se puede afirmar que los autóctonos se identifican principalmente con trayectorias profesionalizadas o estables (T1: *trayectoria laboral continua ordenada de baja cualificación y de inserción rápida, modelo de mercado de trabajo de los años 70*; T3: *trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada, tendencia ligeramente femenina*; y T4: *trayectoria laboral continua, ordenada y de oficio o profesionalizada con inserción retardada, con tendencia masculina*) puesto que su presencia en la composición de estos perfiles es superior. Con todo, una parte de la población autóctona, comparativamente menor, también aparece con un perfil poco profesionalizado (T2: *trayectoria laboral caótica, inestable, de movilidad baja y baja cualificación, con tendencia femenina*). El colectivo de inmigrantes presenta su máxima representación en la composición de un único perfil, el T5 (T5: *trayectoria laboral errática, inestable y sin movilidad, modelo de población inmigrante*). Se trata de un perfil caracterizado por la inestabilidad laboral y la temporalidad. Aún así cabe señalar que el análisis de trayectorias para cada uno de los cinco colectivos estudiados que componen la muestra, aporta información más detallada tanto para autóctonos como para inmigrantes. Los catalanes presentan diferencias con respecto a los nacidos en el resto de España. Mientras que los primeros son más jóvenes y se concentran en trayectorias más profesionalizadas, los segundos son más adultos, con menor profesionalización pero con una gran estabilidad laboral (modelo de mercado de los años setenta). En cuanto a los inmigrantes, las diferencias entre ecuatorianos y marroquíes también se hacen visibles con un análisis centrado en este colectivo. Mientras que los primeros presentan trayectorias más similares a la población nacida en el resto de España, los segundos se encuentran en los perfiles más inestables asociados a la temporalidad.

A su vez y en relación a la concepción de la estructura segmentada del mercado de trabajo cabe destacar que los diversos perfiles de la TTLC expresan o son reflejo de esta lógica segmentada. Las trayectorias profesionalizadas (T3 y T4) responden o se vinculan a la composición del segmento primario superior del mercado de trabajo. Mientras que la T1 se identifica con la composición del segmento primario inferior, en el cual se da

estabilidad laboral pero esta no va sujeta a altos niveles de formación, en esta línea viene a expresar la idea de trabajador fordista (De Alós-Moner, 2008). Finalmente las trayectorias T2 y T5 son el reflejo del segmento secundario caracterizado por la rotación laboral, la inestabilidad y la baja cualificación y posibilidades de promoción.

8.1.2. La vinculación entre tipos de inserción laboral y los perfiles de trayectoria

La construcción de los perfiles que constituyen la TTLC a través de la MCVL2007 permite validar la *segunda hipótesis específica* (H.2), también enmarcada en la fase cuantitativa central del diseño de análisis (CUAN).

Esta hipótesis sostiene la asociación entre los tipos de inserción (retardada y rápida) y los niveles de profesionalización que caracterizan a los perfiles de trayectoria. Los resultados muestran la vinculación entre los dos elementos en tanto que las trayectorias profesionalizadas (T3 y T4) presentan una tendencia hacia inserciones más retardadas, debido a que se trata de individuos más cualificados y que por tanto han invertido más tiempo en su formación, accediendo más tarde al mercado de trabajo. Mientras que la inserción rápida se da de forma más pronunciada en las trayectorias que suponen menor profesionalización y cualificación (T1, T2 y T5). En este sentido, cabe considerar que los resultados de las entrevistas narrativo-biográficas procedentes de la fase cualitativa del diseño (cual) apuntan también en esta línea. Los resultados de las entrevistas proporcionan un complemento de interés en la asociación entre inserción y trayectoria. A través de los discursos se observa que el primer empleo de los tipos profesionalizados, T3 y T4, tiende a no estar relacionado con su profesión. La parte inicial de la trayectoria o inserción es intermitente hasta estabilizarse como empleo y profesión correspondiendo a un periodo breve de tiempo.

8.1.3. La vinculación de los mecanismos relacionales y su configuración en los tipos de capital social Bonding y Bridging con los perfiles de trayectorias laborales

La *tercera hipótesis específica* (H.3) sostiene que una mayor presencia de configuraciones Bridging, como expresión del mecanismo relacional de integración social, se corresponde con mejores posiciones en el mercado de trabajo que dan lugar a trayectorias más profesionalizadas. Mientras que la configuración de los Bonding como expresión del mecanismo de cohesión social tiene un comportamiento inverso.

Los resultados sobre la TTLC construida a partir de los datos de la MCVL2007 y el traspaso de estos perfiles a la ERP2010, permiten el estudio de los mecanismos relacionales en cada uno de los perfiles de trayectoria desde una perspectiva reticular centrada en el estudio de las relaciones. La validación de esta hipótesis se lleva a cabo con los resultados de la ERP2010 para cada perfil de trayectoria en el marco de la fase cuantitativa central (CUAN). Los resultados apuntan hacia la existencia de una vinculación entre los perfiles de trayectoria y las estructuras relacionales que configuran el entorno de los individuos. Los individuos caracterizados por los perfiles de trayectoria más profesionalizados (T3 y T4) presentan estructuras relacionales más propias de la integración en las que se potencian las relaciones Bridging para el empleo. Estos perfiles, a su vez presentan niveles de cohesión en sus redes pero con todo son ligeramente inferiores a los observados en los perfiles menos profesionalizados. De esta manera las estructuras relacionales de los perfiles T3 y T4 pueden entenderse como las más eficientes en términos de capital social, puesto que presentan una configuración óptima, en tanto que se caracterizan por un equilibrio entre los mecanismos y los tipos Bonding y Bridging en sus redes. Los individuos caracterizados por trayectorias de baja profesionalización (T1, T2 y T5) presentan estructuras relacionales caracterizadas por la cohesión y el capital social tipo Bonding.

8.1.4. El tamaño de la empresa como generador de oportunidades de capital social

La contrastación de la *cuarta hipótesis específica* (H.4) se lleva a cabo a través de los resultados procedentes tanto de la MCVL2007, en los que se considera la variable tamaño de la empresa, y los resultados de la ERP2010 que proporciona la información sobre los tipos de capitales.

La articulación realizada entre las bases de datos de diferente naturaleza, atributiva y reticular, en la fase cuantitativa (CUAN) permite validar la hipótesis de que los empleados que pertenecen a empresas más grandes (en cuanto al número de trabajadores) poseen un mayor nivel de capital social Bridging, y a la inversa sucede en la pequeña y mediana empresa.

De los resultados se desprende que los empleados que pertenecen a empresas más grandes disponen de mayor capital social de naturaleza Bridging y, que a su vez, se acumulan en estos tipos de empresas los perfiles de trayectorias laborales más profesionalizadas (T3 y T4). Este hecho posiciona a estos individuos en entornos laborales más propicios para la generación de relaciones de carácter Bridging con su correspondiente tendencia a una mayor presencia de la heterofilia. Las empresas grandes posibilitan el acceso a la información y otros apoyos por medio de relaciones dichas débiles, en el sentido de producirse por cauces indirectos o puentes y/o de poder disponer de contenidos diferenciados a los consabidos y posiblemente redundantes de las redes cohesivas, más circunscritas a entornos no directos del empleado.

8.1.5. La categoría socio-profesional y su vinculación con la distribución del capital social

La *quinta hipótesis específica* (H.5) pone de manifiesto la relación entre la categoría socio-profesional y la distribución del capital social. En ella se postula que la distribución de capital social en las categorías socio-profesionales más elevadas es o bien de neto tipo relacional Bridging o de equilibrio entre Bridging y Bonding, esto es, correspondientes a estructuras relacionales que posibilitan y corresponden a la integración. Por el contrario, la

forma de distribución del capital social en las categorías socio-profesionales bajas es de tipo más bien Bonding asociado a entornos cohesivos.

Los datos y análisis por los que se verifica esta hipótesis provienen de la fase cuantitativa del diseño (CUAN) y de la ERP2010. Los resultados muestran la tendencia a corresponderse la categoría socio-profesional y la distribución del capital social. La distribución de capital social vinculada a la integración (los Bridging) está más presente a medida que aumenta la categoría socio-profesional o se da un equilibrio entre las distribuciones de capital social (Bridging-Bonding). Por el contrario, la distribución de capital social Bonding vinculada a los entornos cohesivos aparece sobre todo en las categorías socio-profesionales bajas.

8.1.6. La asociación o vinculación entre la distribución del capital social y la inserción laboral

La *sexta hipótesis específica* (H.6) sostiene que se da una asociación entre la distribución del capital social en sus tipos Bonding y Bridging y la inserción laboral. En este sentido y para señalar la dirección de tal correspondencia, resulta que la configuración reticular más afín a la cohesión en forma de Bonding se asocia a, o presenta más limitaciones para el acceso al empleo. Por el contrario, las estructuras relacionales más vinculadas a los Bridging y caracterizadas por la integración se presentan como más eficientes para la inserción laboral.

Los resultados de la ERP2010 analizados en la fase cuantitativa (CUAN) junto con los resultados obtenidos de las entrevistas en la fase cualitativa (cual) evidencian la validez de esta hipótesis.

A partir de los resultados de la ERP2010 se observa, para cada perfil de trayectoria laboral, que las categorías socio-profesionales alta y media se caracterizan por una distribución de capital social Bridging o de equilibrio entre Bridging y Bonding, a diferencia de lo observado en la categoría socio-profesional baja caracterizada por las relaciones Bonding vinculadas a estructuras relacionales más cohesivas. Las categorías socio-profesionales alta y media son las propias de las trayectorias laborales profesionalizadas y estas se caracterizaran por la inserción retardada, mientras que la baja es la

representativa en las trayectorias laborales sin profesionalización propias de inserciones rápidas.

Los resultados de las entrevistas ayudan a validar a su vez esta hipótesis. Estos muestran que en los casos con categorías socio-profesionales bajas y trayectorias poco profesionalizadas el Bonding puede actuar como generador de oportunidades de empleo también, pero da lugar a la reproducción de la posición que ocupa el individuo en el mercado de trabajo. Mientras que esta tendencia no se observa en relación al Bridging, característico de las categorías socio-profesionales media y alta y potenciador del cambio en las posiciones que ocupan los empleados en el mercado, y por tanto de la promoción en el empleo.

8.1.7. Los discursos narrativos y su vinculación con los tipos de inserción y de trayectoria laboral

Por último, la *séptima hipótesis específica* (H.7) se refiere a la asociación entre los tipos de discurso y la inserción y trayectorias laborales. Los resultados obtenidos en la fase cualitativa (cual) a partir de las entrevistas narrativo-biográficas permiten interpretar esta hipótesis. Las entrevistas que corresponden a narraciones de cada uno de los perfiles que constituyen la TTLC han sido seleccionadas a partir de la ERP2010, una vez trasladados a la misma los perfiles de trayectorias identificados en la MCVL2007. De esta manera los resultados como discursos de las entrevistas permiten complementar la fase cuantitativa (CUAN). Su aporte consiste, por un lado, en la narración relacional del proceso de la trayectoria laboral, y por otro, en el orden cronológico temporal que facilita y corresponde la formación e interpretación de las redes personales que provienen de la ERP2010. Es decir, las entrevistas permiten asociar información del capital social en su vertiente reticular e interpretación discursiva, para el ámbito laboral y para el resto de ámbitos de la vida cotidiana.

Los resultados apuntan a que los discursos narrativos que pertenecen a las trayectorias laborales más profesionalizadas (T3 y T4) presentan entornos de generación de contactos más diferenciados a los que presentan los discursos de las trayectorias menos profesionalizadas (T1, T2 y T5). Los

primeros se valen del entorno del trabajo como uno de los principales ámbitos para generar nuevos contactos y con ellos oportunidades de empleo.

Los dos marcos y/o pautas tenidas en cuenta para vincular la trayectoria laboral a la narrativa relacional son los siguientes. El primero de ellos consiste en la vinculación de los contactos de los que se dispone en el ámbito laboral con el nivel profesional, pues tiene una correspondencia con la facilitación de información y la posibilidad de promoción.

El segundo, tiene que ver con el uso estratégico del empleo como medio para conseguir determinados objetivos. Esta estrategia se lleva a cabo a través de la aceptación de determinados empleos que requieren de alta cualificación y están próximos a su ámbito profesional, pero no se corresponden exactamente con el mismo. Esto les lleva a buscar de forma consciente nuevos contactos o información que permita impulsarlos hacia su ámbito profesional o hacia la promoción. Esta tendencia no se observa en los perfiles de las trayectorias no profesionalizadas. En estos casos los discursos apuntan hacia una concepción funcional del empleo como medio de subsistencia y no como medio para la creatividad y motivación personal. Los discursos de estos perfiles apuntan hacia los contactos de su entorno inmediato como fuente de oportunidades de empleo, es decir, capital social tipo Bonding que les sirven de acceso al empleo pero no para la promoción, reproduciendo de esta manera la posición que ocupan en el mercado de trabajo. En los discursos de estos perfiles coincide en los tres casos (T1, T2 y T5) la búsqueda de formación no reglada (como los cursos) como mecanismo de acceso a empleos más estables pero no más cualificados.

8.1.8. El capital social como factor vinculante o asociado a las oportunidades de promoción laboral en función de las trayectorias laborales

La *hipótesis general* de la tesis sostiene que se da una correspondencia o vinculación entre el capital social y la inserción y trayectoria laboral a través de los mecanismos relacionales de cohesión e integración, vinculados a los tipos de capital social como son los Bonding y Bridging respectivamente. De un modo más preciso se afirma y sostiene que la influencia de las relaciones son generadoras de promoción laboral y que dicha influencia será menor en

colectivos que corresponden a entornos relacionales menos cohesivos, ya que son menos propicios a información novedosa, o a la inversa.

El contraste de esta hipótesis se realiza a partir de los resultados obtenidos en ambas fases del diseño de análisis, la cuantitativa (CUAN) y la cualitativa (cual), y por tanto mediante las bases de datos de la MCVL2007 y la ERP2010 y los estudios de casos realizados a partir de las entrevistas narrativas.

En la línea de las conclusiones presentadas, se puede confirmar la hipótesis general, en el sentido que los colectivos que presentan entornos relacionales más cohesivos, más vinculados a relaciones Bonding y/o de carácter homofílico son menos propicios a trayectorias profesionalizadas. La razón es que los contactos que tienen para el acceso al empleo, no pueden proporcionarles nueva información de la que ya disponen, pues los contenidos de sus contactos más directos son redundantes. Ello conlleva un proceso de reproducción en la posición que ocupa el individuo en el mercado de trabajo con bajas o prácticamente nulas oportunidades de promoción laboral a través de la vía relacional. El caso contrario se observa en colectivos con entornos caracterizados por la integración. Esta se vincula a las relaciones tipo Bridging y de carácter más heterofílico. De esta manera la información de la que dispone el individuo a través de su entorno relacional o red será más variada como también, y en consecuencia, podrá vincularse con colectivos o individuos con diferentes atributos.

Con todo lo afirmado, es muy importante destacar que tanto para el caso de las trayectorias laborales más profesionalizadas (T3 y T4) como para las trayectorias no profesionalizadas (T1, T2 y T5) los primeros empleos suelen provenir de oportunidades generadas a través de contactos homofílicos de tipo Bonding que son más cohesivos, en los que la familia juega un papel principal. En el resto de la trayectoria el uso de contactos y su calidad varía sustancialmente según el nivel de profesionalización de las trayectorias laborales.

En el apartado que sigue se presentan de forma estructurada las principales aportaciones de la tesis tanto teóricas como metodológicas.

8.2. Aportaciones teóricas y metodológicas de la tesis

Las aportaciones de carácter tanto teórico como metodológico se resumen en la Figura 79.

Figura 79. Principales aportaciones de la tesis

Aportaciones	
Teóricas	Vinculación de diferentes perspectivas teóricas, como el Atributismo Estructural y el Interaccionismo Estructural, para el estudio de las trayectorias laborales y el capital social
	La concepción de la relación entre el capital social y trayectoria laboral como proceso de retroalimentación entre ambos
	Vinculación teórica entre la visión segmentada del mercado de trabajo, la concepción estructural del capital social y la concepción dinámica de la inserción y la trayectoria laboral
Metodológicas	Identificación de los mecanismos relacionales de cohesión e integración que se hacen operativos a través de las estructuras o redes personales como generadoras de los diferentes tipos de capital y como mecanismos que ayudan a entender la inserción y la configuración de las trayectorias laborales
	Vinculación de diferentes perspectivas de análisis, como la atributiva-relacional y la reticular, para la medición de las trayectorias laborales y el capital social
	Análisis articulado de diversas bases de datos de diferente naturaleza, atributiva y reticular
	Construcción y aplicación del diseño mixto articulado y convergente

Fuente: Elaboración propia.

8.2.1. Aportaciones teóricas

La articulación que se realiza de los diferentes enfoques teóricos que constituyen el núcleo central de la investigación es una de las razones que procura originalidad a la tesis. Esto es, la conjunción de las teorías vinculadas a las relaciones laborales y las trayectorias, y las concepciones que tiene que ver con el capital social en su visión reticular con concepciones como la Homofilia vs. la Heterofilia, y los capitales Bonding vs. Bridging.

Esta complementación, articulación y conjunción conlleva un grado de dificultad subsiguiente. Además de las señaladas se da otra complementación más fundamental, la de hacer converger dos perspectivas en la manera misma de concebir la realidad o fenómenos sociales: las que provienen, de un lado, del Atributismo Estructural y, de otro, del Interaccionismo Estructural.

Su reflejo más directo consiste en concebir el capital social, de un lado, como categoría o atributo que permite la clasificación de los individuos y, de otro, como relación y por tanto como estructura relacional que genera recursos o estatus para la formación de colectivos reticulares.

La segunda articulación teórica se produce entre la visión segmentada del mercado de trabajo, el capital social y la trayectoria e inserción laboral. Desde los estudios de la segmentación no se han considerado las redes como mecanismos para la incorporación al empleo. Los estudios sobre trayectorias e inserción laboral abordan la temática del capital social pero no lo hacen desde una concepción relacional-estructural.

Finalmente, los estudios de capital social no han considerado la estructura de un mercado de trabajo segmentado ni han incorporado el concepto de trayectoria laboral y relacional como proceso de retroalimentación. En este aspecto reside la tercera de las aportaciones, en la consideración de que la trayectoria laboral puede verse influenciada por el capital social en tanto que mecanismo informal de acceso al empleo, pero a su vez, en el proceso de la trayectoria se generan nuevos contactos que pueden dar lugar a nuevas fuentes de capital social para la promoción laboral.

8.2.2. Aportaciones metodológicas

Las contribuciones metodológicas giran en torno al diseño, métodos, e indicadores, como aspectos primordiales y claves de la tesis. En primer lugar la aportación de vincular mecanismos relacionales que encuentran su origen en la estructura relacional como entornos que potencian o limitan las posibilidades de generar recursos de capital social para el acceso al empleo. En segundo lugar la vinculación de dos perspectivas de análisis para el estudio del capital social, la atributiva-relacional asociada al Atributismo Estructural y la reticular vinculada al Interaccionismo Estructural. A su vez este doble abordaje en la medición de los conceptos permite el análisis y articulación de bases de datos de diferente naturaleza, la atributiva (MCVL2007, ECVT2008) y la reticular (ERP2010).

Finalmente, una de las aportaciones principales de la tesis tiene que ver con la elaboración y aplicación del diseño de análisis, el diseño mixto articulado

y convergente. Se trata de un diseño general, sutil y arriesgado, con grados de dificultad señalados, pero fecundo en resultados. Permite articular las diferentes perspectivas teóricas y de análisis, las diferentes bases de datos y como consecuencia la convergencia de resultados cuantitativos y cualitativos, considerando la primera fase cuantitativa como orientadora de la cualitativa, ya que los casos de las entrevistas son seleccionados a partir del individuo parangón de cada trayectoria. Es decir, se trata de un análisis del discurso de casos comparados.

Además, cabe destacar tres aspectos generales que lo caracterizan. El primero, es su carácter transversal en tanto que posibilidades de aplicación a otras temáticas de estudio. El segundo, es su capacidad de validación externa de los datos derivada de la inicial autonomía de cada fuente de información y luego de su articulación en diferentes perspectivas. En tercer lugar, la originalidad en cuanto a la incorporación, a modo de incrustación, de un diseño más específico, el de construcción de la tipología estructural y articulada, que presenta un carácter transversal, puesto que da pie a un modelo formal, abstracto y, por tanto, flexible y aplicable a diferentes contenidos de estudio.

Para finalizar, a continuación se presentan las principales líneas de investigación futuras que derivan del proceso de reflexión y desarrollo de la presente tesis.

8.3. Líneas de investigación futura

La presente tesis no sólo ha permitido afirmar o validar propuestas sino también abrir interrogantes y líneas de investigación. A modo de resumen se presentan tres de las posibles líneas de investigación que se consideran las más relevantes y, de posible continuidad, en el tratamiento de la temática de la tesis.

La primera, de carácter más metodológico, tiene que ver con la incorporación de la perspectiva longitudinal al estudio de las trayectorias laborales, el capital social y su vinculación. Si bien se introduce como concepción y medición de las trayectorias no se ha realizado a partir de técnicas específicas de procesamiento de datos longitudinales, como el análisis de supervivencia o el análisis secuencial. A este tratamiento de la trayectoria

laboral se le añade la concepción de las redes personales pero desde un punto relacional, ya que no se incorpora un tratamiento temporal de las redes sociales y por tanto tampoco del capital social. La incorporación de la dinámica temporal en las construcción y tratamiento de las redes personales y el estudio de la trayectoria laboral a través de información longitudinal permitirían elaborar hipótesis explicativas sobre los procesos laborales de acceso al empleo a través de las relaciones o contactos.

La segunda línea de investigación, de carácter teórico, recoge el interés por el estudio de los cambios que pueden producirse en los procesos de inserción y de trayectorias laborales en el contexto de recesión económica actual. En esta línea y recuperando los planteamientos de algunos autores como (Requena, 1991; Ibáñez, 1999; Toledo y Bastourre, 2006), los contactos como mecanismos de acceso al empleo adquieren relevancia en tanto que sistemas que economizan tanto los procesos de captación de empleo por parte de la demanda, como los procesos de búsqueda y acceso al empleo por parte de la oferta. Esto permitiría observar dos aspectos relevantes, por un lado, la transformación que se produce en las trayectorias y en la configuración de las redes personales como mecanismos de acceso al empleo, y por otro, la visión comparativa sobre la influencia de los cambios en el contexto económico y de mercado de trabajo sobre la configuración de los perfiles de trayectorias laborales.

Otra de las posibilidades abiertas consiste en introducir dentro de las características de los alteri en las redes personales, las situaciones laborales que corresponden a los momentos de los diferentes encuentros, y si dicha situación tuvo algo que ver con su promoción laboral. En este sentido se reconstruiría una historia relación alteri-ego, momento de la vida, estado laboral y vinculación (apoyo-información) entre ego y alteri para tal objetivo.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Aledo, C. (1996) *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español. Relaciones entre segmentación laboral y productiva*. Madrid, Consejo Económico y Social.
- Anxo, D.; Fagan, C.; Cebrián, I. y Moreno, G. (2007) "Patterns of labour market integration in Europe –a life course perspective on time policies". *Socio-Economic Review*, nº5, pp. 233-260.
- Anxo, D.; Bosch, G. y Rubery, J. (2010) *The Welfare State and Life Transitions. A European Perspective*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Araujo, N. (2012) ¿Cómo salir del desempleo? Lazos fuertes y lazos débiles en la búsqueda de trabajo en Sao Paulo, Brasil. *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº74, invierno 2012, pp. 69-92.
- Arrow, K. J. (1973) "Higher education as a filter", *Journal of Public Economics*, vol.2, nº 3, pp. 193-216.
- Baeza, J. (2006) "La regulación de trayectorias en sociedades menos reguladas", *Santiago de Chile: Revista Chile Califica*. Ministerio de Educación.
- Banyuls, J.; Cano, E.; Pitxer, J. V. y Sánchez, A. (2005) *Economía laboral i polítiques d'ocupació*. Universitat de València, València.
- Banyuls, J.; Miguélez, F.; Recio, A.; Cano, E.; Lorente, R. (2009) "The transformation of the employment system in Spain: towards a Mediterranean neoliberalism?", en G. Bosch; S. Lenhdoerff I J. Rubery (eds.), *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries*. New York: Palgrave MacMillan, 247-269.
- Barceló, A. (1998) *Economía Política Radical*. Madrid, Síntesis.
- Barton, A. (1985) "Concepto de espacio de atributos en sociología", En Boudon, R. y Lazarsfeld, P. *Metodología de las ciencias sociales. I. Conceptos e índices*, Barcelona: Laia, 195-219.
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1971) *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1983) "Inversión en capital humano e ingresos", en Toharia, L., (ed.) *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid, Alianza, pp.39-64.
- Beltrán, M. (2000) "Cinco vías de acceso a la realidad social". En García Ferrando, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. (Comps.), *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Madrid, Alianza Editorial, pp. 15-55.
- Benzécri, J. P. (1979) "Sur le calcul des taux d'inertie dans l'analyse d'un questionnaire, addendum et erratum à [BIN. MULT.]" en *Les cahiers de l'analyse des Données*, tome 4, nº3, pp. 377-378.
- Bericat, E. (1998) *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en investigación social: significado y medida*. Barcelona, Edit. Ariel.
- Blaug, M. (1983) "El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionadora", en Toharia, L. (ed.) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza, pp. 65-101.

- Blaug, M. (1993) "Education and the employment contract", *Education Economics*, vol.1, nº1, pp.21-33.
- Blueston, B. (1970) "The tripartite economy: labor markets and the working poor", *Poverty and Human Resources Abstracts*, vol. 5, nº4, pp. 15-35.
- Borgatti, S.P.; Jones, C; Everett, M.G. (1998) "Network measures of social capital", *Connections*, 21(2):-36.
- Borràs, V.; López-Roldán, P. y Lozares, C. (1999) "La articulación entre lo cuantitativo y lo cualitativo: de las grandes encuestas a la recogida de datos intensiva" *Revista QÜESTIÓ*, vol. 23, 3, pp. 525-541.
- Botwinick, H. (1993) *Persistent Inequalities. Wage Disparity under Capitalist Competition*. Princeton University Press. N. Jersey.
- Bourdieu, P. y Passeron, J. C. (1977) *Reproduction in Education, Society and Culture*, Sage, London.
- Bourdieu, P (1977) "Cultural Reproduction and Social Reproduction", en Karabel, J. and Hasley, A. H. (eds.), *Power and Ideology in Education*, New York, Oxford University Press.
- Bourdieu, P. (1980) "Le capital social: notes provisoires", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2-3.
- Bourdieu, P. (1984) *Distinction: a social critique of the judgement of taste*, Routledge, London.
- Bourdieu, P. (1986). "The forms of capital", en Richardson, J. G. (ed.) *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Nueva York: Greenwood, pp 241-258.
- Bourdieu, P. (2000) *Las formas del capital. Capital Económico, capital cultural y capital social*, en Bourdieu, P. "Poder, derecho y clases sociales", Barcelona, Desclée.
- Brook, K. (2005) "Labour market participation: the influence of social capital". *Labour Market Trends*, March, Office for National Statistics.
- Brunet, I. y Morell, A. (1998) "Capitals, trajectòries i estratègies: la teoria general dels camps de P. Bourdieu". *Papers*, nº 54, pp.201-214.
- Burt, R. S. (1997). "The contingent value of social capital". *Administrative Science Quarterly*, nº42 (2), pp 339-365.
- Burt, R. S. (2000) "The network structure of social capital" (ed.) Robert, I. S. y Barry, M. S. en *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT: JAI Press, vol.22.
- Burt, R.S. (2001). "Structural Holes versus Network Closure as Social Capital", en Lin, N., Cook, K.S. y Burt, R.S. (eds.), *Social Capital: Theory and Research*; Piscataway, NJ: Aldine Transaction, 31-56.
- Burt, R. S. (2003) "Structural holes and good ideas", *American Journal of Sociology*, 108, pp. 1175-1210.
- Cain, G. G (1976) "The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey", *Journal of Economic Literature*, vol.14, nº 4, pp. 1215-1257.
- Calleja, J. y Viedma, A. (2006) *Proyectos y estrategias de investigación social: la perspectiva de la intervención*. Madrid: McGraw Hill.
- Canteros, E. y Espinoza, V. (2001) "Contactos sociales y carreras laborales en hogares chilenos de escasos recursos". *Proposiciones* nº32. Santiago: Ediciones SUR, pp.170-189.

- Caplow, T. (1954) *The Sociology of Work*, Nueva York, McGraw-Hill.
- Carrasquer, P.; Torns, T.; Tejero, E. y Romero, A. (1998) "El trabajo reproductivo", *Papers*, nº55, pp.95-114.
- Casal, J. (1997) "Modalidades de transición profesional", en Cachón, L. *Juventudes, mercado de trabajo y política de empleo*. Valencia, 7 1/2.
- Casal, J. (2001) La transició dels joves a la vida adulta en el marc d'una societat en canvi. En Brunet, I. (ed.) *Joves i transició al mercat de treball*, Tarragona: Pòrtic- Universitària, pp. 35-64.
- Casal, J.; García, M.; Merino, R.; Quesada, M. (2003) *Enquesta als joves de Catalunya 2002- Avançament de resultats*. Barcelona, Secretaria de Joventut.
- Castaño, M. S. (2005) "Los valores éticos del capital social y su influencia en el crecimiento económico", *Información Comercial Española (ICE): Revista de Economía*, nº 823, pp. 131-140.
- Castel, R. (1995) *Les methamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Castells, M. (1997) *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.
- Castillo Mendoza, C. (1989) "Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión", *Sociología del Trabajo*, nº9, pp.117-139.
- Cataño, J. F. (2004) "La teoría neoclásica del equilibrio general". *Apuntes críticos de Cuadernos de Economía*, vol.23, n.40, pp.175-204.
- Cebrián, I.; Iglesias, C.; Llorente, R.; Moreno, G. (2008) "Análisis comparativo de las trayectorias laborales de las mujeres nacionales e inmigrantes: un análisis sobre los movimientos de las vidas laborales", en VV.AA, *Mujer, inmigrante y mercado de trabajo ¿Son diferentes las mujeres inmigrantes y las nacionales?*, Instituto de la Mujer.
- CEPAL (2001) "Capital Social, parte del problema parte de la solución. Su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe", Documento presentado en la *Conferencia: En busca de un nuevo paradigma: capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe*, 20 de septiembre.
- CEPAL (2005) *Informe del estudio de las trayectorias laborales juveniles*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Kaleido.
- Coleman, J. S. (1988). "Social capital in the creation of human capital", *American Journal of Sociology*, vol. 94, pp S95-S120.
- Coleman, J. S. (1990) *Equality and Achievement in Education*, Westview Press, Boulder, CO.
- Coleman, J. S. (1994) *Foundations of social theory*, Cambridge, Belknap Press.
- Creswell, J. W.; Plano Clark, V. L.; Guttman, M. L. y Hanson, W. E. (2003) "Advanced Mixed Methods Research Design". en Tashakkori, A. y Teddlie, Ch. (eds.) *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks, California; Sage.
- Creswell, J. W. y Plano Clark, V. L. (2007) *Designing and conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Creswell, J. W. (2009) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (3.ª ed.). Londres: Sage.

- De Alós-Moner, R. (2007) Mercado, clase y persona en las relaciones laborales. Entre la individualidad y la acción colectiva. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona, tesis doctoral.
- De Alós-Moner, R. (2008) "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, nº 1, pp.123-148.
- De Federico, A. (2009) "La perspectiva del interaccionismo estructural para el análisis de redes sociales". *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales*. Vol. 17 #12 (<http://revista-redes.rediris.es>).
- Degenne, A.; Fournier, I; Marry, C. y Mounier, L. (1991) "Les relations sociales au coeur du marche du travail", *Sociétés Contemporaines*, nº5, marzo, pp. 75-79.
- Díaz Mendez, C. (1999) "Estrategias familiares para el tránsito a la vida activa de la juventud rural. Modelos de inserción sociolaboral", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, nº 85, pp. 47-65.
- Doeringer, P. B. y Piore, M. J. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.), D. C. Heath.
- Doeringer, P. B. y Piore, M. J. (1983) "Los mercados de trabajo internos", en Thoaria, L. (comp.) *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza, pp. 341-388.
- Doeringer, P. B. y Piore, M. J. (1985) *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Domínguez, M. y López-Roldán, P. (1996) "La construcció de tipologies: procés i tècniques d'anàlisi de dades". *Papers. Revista de Sociologia*, nº48, pp. 31-39.
- Domínguez, M.; Monllor, N; Simó, M. (2010) *Món rural i joves. Realitat juvenil i polítiques de joventut als municipis rurals de Catalunya*. Barcelona, Secretaria de Joventut.
- Dunlop, J. (1957) "The task of contemporary wage theory", en Taylor, G. y Pierson, F. (eds.) *New Concepts in Wage Discrimination*, Nueva York, McGraw-Hill, pp. 117-139.
- Durston J. 2002 "Capital social: parte del problema, parte de la solución, su papel en la reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe", en Raúl Atria, et al., *Capital Social y Reducción de la Pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma*, Santiago de Chile, CEPAL y Michigan State University.
- Edwards, R. (1975) "The social relations of production in the firm and labor market structure", en Edwards, R.; Reich, M. y Gordon, D. (eds.) *Labor Market Segmentation*, Lexington, D. C. Heath and Co, pp. 3-26.
- Edwards, R. (1979) *Contested Terrain*, Nueva York, Basic Books.
- Elder, G. H. Jr. (1985) *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968-1980*. Ithaca: Cornell University Press.
- Everett R. M. y Shoemaker, F. F. (1971). *Communication of innovations. A cross-cultural approach*, New York: Free Press.
- Fachelli, S.; López, N.; López-Roldán, P. y Sourrouille, F. (2012) *Desigualdades y diversidad en América Latina: hacia un análisis tipológico comparado*. IPE UNESCO / OEI, Buenos Aires.

- Fernandez-Huerga, E. (2010) "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro", *Revista de Investigación Económica*, vol. LXIX, nº 273, julio-septiembre, pp. 115-150.
- Ferreiro, J.; González, E. M^a B.; Gómez, M^a C. y Intxausti, M^a A. (2003) "Una aplicación del modelo insiders-outsiders al mercado de trabajo español", *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, nº 3/4, 2002-2003, pp.119-142.
- Field, J. (2008) *Social Capital*. New York: Routledge.
- Fina, L. y Toharia, L. (1987) *El paro es España: un punto de vista estructural*. Madrid, Fundación IESA.
- Fine, B. (2000) *Social Capital versus Social Theory: political economy and social science at the turn of the millennium*, Routledge, London.
- Fischer, C. S. (1982) *To dwell among friends. Personal Networks in Town and City*. University of Chicago Press, London.
- Frane, A. y Roncevic, B. (2003) "Social Capital: Recent Debates and Research Trends" *Social Science Information*, 42 (2), pp.155-183.
- Friedman, M. y Friedman, R. (1980) *Libertad de elegir. Hacia un nuevo liberalismo*. Barcelona, Grijalbo.
- Fukuyama, F. (1996) *Confianza (Trust)*. Madrid, Editorial Atlántida.
- Fukuyama, F. (1999) *Social Capital and Civil Society*, The Institute of Public Policy, George Mason University, October 1, 99.
- Fukuyama, F. (2001) *La gran ruptura*, Punto de lectura, Madrid.
- García Blanco, J. M. y Gutiérrez, R. (1996) "Inserción laboral y desigualdades en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, nº 75/97, pp. 269-293.
- García Espejo, M. I. (1998) *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*. Madrid: CIS/siglo XXI.
- Garrido, L. (1993) *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Gillis, M.; Perkins, D. H.; Radelet, S. C.; Roemer, M. y Snodgrass, D. R. (1983) *Economics of Development*. Norton, Nueva York.
- Gintis, H. (1980) "Communication and Politics: Marxism and the 'Problem' of Liberal Democracy", *Socialist Review*, 10 (2-3), March-June, pp.189-232.
- Godard, F. (1998) "El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales", *Cuadernos del CIDS*, Serie I Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- Gordon, D. (1972) *Theories of Poverty and Underemployment*, Lexington, D. C. Heath and Co.
- Gordon, D.; Edwards, R. y Reich, M. (1986) *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Granovetter, M. S. (1973) "The strength of weak ties". *American Journal of Sociology*, vol. 78, nº6, pp 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1974) *Getting a job. A study of contacts and careers*. The University of Chicago Press.USA.

- Greenacre, M. J. y Blasius, J. (1994) *Correspondence Analysis in the Social Sciences*. London: Academic Press.
- Grossetti, M. (2002) *Relations sociales, espace et mobilités*. Recherche pour le Plan Urbanisme Construcion Architecture, programa « Mobilités et territoires urbains ».
- Gualda, E.; Rodríguez, I.; Montes, A. y Sánchez, E. (2004) “Indicadores sociales e inserción laboral de la población extranjera en España y Andalucía”, *Portularia* 4, pp. 51-60.
- Gualda, E. (2006): “Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía”. En Bericat, E.: *El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*. Sevilla. Centro de Estudios Andaluces, pp.175-193.
- Hanifan, L. J. (1916). “The Rural School Community Center” *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, nº67, pp 130-138.
- Hanifan, L. J. (1920): *The Comunity Center*, Silver, Burdett, Boston.
- Hanneman, R. (2001) *Introducción a los métodos de análisis de redes sociales*. California: Departamento de Sociología de la Universidad de California – Riverside [en línea, <http://faculty.ucr.edu/~hanneman/>]
- Hedström, P.; Swedberg, R. (1998). “Social mechanisms: An introductory essay”, en Hedström, P.; Swedberg, R. (eds.) *Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 1-31.
- Heider, F. (1946) “Attitudes and Cognitive Orientation”, *Journal of Psychology*, 21. Reprinted in Leinhard (ed.) 1977.
- Helliwell, J. (1996) “Economic Growth and Social Capital in Asia”, *NBER Working Paper* 5470.
- Hernández Sampieri, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. (5ª Ed.) México: MacGraw Hill.
- Herreros, F. (2002). “¿Son las relaciones sociales una fuente de recursos? Una definición del capital social”, *Papers*, nº67, pp 129-148.
- Hunter, A. y Brewer, J. (2003). “Multimethod research in sociology”. en Tashakkori, A. y Teddlie, Ch. (eds.), *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hyman, R. (1981) *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Blume.
- Ibáñez, M. (1999) “El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo” *Revista Internacional de Sociología. Tercera Época*, nº22, enero-abril, pp.129-152.
- Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in advanced industrial society*. Princeton: Princeton University Press.
- Jacobs, J. (1961) *The Life and Death of Great American Cities*, New York: Random House.
- Johnson, R. B. y Onwuegbuzie, A. J. (2004) Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, nº33, (7), pp. 14-26.
- Johnson, R. B.; Onwuegbuzie, A. J y Turner, L. A. (2007) “Toward a Definition of Mixed Methods Research” *Journal of Mixed Methods Research*, April, 1, pp. 112-133.
- Kawachi, I. (1997) “Long live community: Social capital as public health”, *The American Prospect* 35, noviembre, 56-59.

- Kerr, C. (1950) "Labor markets: their character and consequences", *American Economic Review*, vol.40, nº 2, pp. 278-291.
- Klammer, U.; Muffels, R. y Wilthagen, T. (2008) *Flexibility and Security over the Life Course. Key Findings and Policy recommendations from the Foundation Research*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Knack, S. y Keefer, P. (1997) "Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation", *Quarterly Journal of Economics* 112, 4, noviembre, 1251-88.
- Laborda, A. (2013) *La temporalidad en el mercado laboral español: nuevas aportaciones a la comprensión del fenómeno*. Tesis doctoral. Esade. Departamento de Economía.
- Lazarsfeld, P. F. (1937) "Some Remarks on the Typological Procedures in Social Research", *Zeitschrift für Sozialforschung*, VI, pp.119-39.
- Lazarsfeld, P. F. y Merton, R. K. (1954) "Friendship as Social Process: A Substantive and Methodological Analysis." In *The Varied Sociology of Paul F. Lazarsfeld*, edited by P. Kendall. New York: Columbia University Press.
- Lester, R. (1946) "Shortcomings of marginal analysis for wage-employment problems", *American Economics Review*, vol. 36, nº 1, pp. 63-82.
- Levi, M. (1996) "Social and Unsocial Capital: A Review Essay of Robert Putnam's Making Democracy Work", *Politics and Society* 24, 1, marzo, 45-55.
- Light, I. H. (1972) *Ethnic Enterprise in America*, University of California Press, Berkeley.
- Lin, N. (2001) *Social Capital: a theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lindbeck, A. y Snower, D. J. (2001) "Insiders versus Outsiders", *Journal of Economic Perspectives*, vol.15, nº1, pp. 165-188.
- López Novo, J.P. (1993) "Neoinstitucionalismo económico y teoría sociológica" en Lamo de Espinoza, E. y Rodríguez, E. M. (eds.) *Problemas de la Teoría Social Contemporánea*, Madrid, CIS, 291-333.
- López-Roldán, P. (1994) *La construcción de tipologías en sociología: propuesta metodológica de construcción, análisis y validación. Aplicación al estudio de la segmentación del mercado de trabajo en la Región Metropolitana de Barcelona*. Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona, tesis doctoral.
- López-Roldán, P. (1996) "La construcción de tipologías: metodología de análisis". *Papers: Revista de Sociologia*, nº 48, pp.9-29.
- López-Roldán, P.; Miguélez, F.; Lope, A. i Coller, X. (1998). "La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo.". *Papers: Revista de Sociologia*, nº55, pp.45-77.
- López-Roldán, P. y Lozares, C. (2007) "La conciliación entre las exigencias del ámbito productivo y las condiciones sociofamiliares: estudio de caso en una empresa", *Papers*, nº83, pp.123-144.
- López-Roldán P. y Lozares C. (2008a) "Implicaciones sociológicas en la construcción de una muestra estratificada", *Empiria*, nº 14, pp.87-108.
- López-Roldán P. y Lozares C. (2008b) "La construcción de la muestra. El trabajo de campo de la Encuesta de condiciones de vida y hábitos de la población de Catalunya" *Metodologies i Recerques. IERMB*, Barcelona, nº 1, pp.17-39.

- López-Roldán, P. (2011) "La muestra continua de vidas laborales: posibilidades y limitaciones. Aplicación al estudio de la ocupación de la población inmigrante", *Revista de Metodología de Encuestas*, vol. 13, pp.7-32.
- López-Roldán, P. y Alcaide, V. (2011) "El capital social y las redes personales en el estudio de las trayectorias laborales" *Revista hispana para el análisis de redes sociales*, vol.20, pp. 51-80.
- Loury, G. (1977): "A Dynamic Theory of Racial Income Differences", en Wallace, P. A. y Lemund, A. (eds.) *Women, Minorities, and Employment Discrimination*, Lexington Books, Lexington (Massachusetts), pp. 153-188.
- Lozares, C. (1990) "La tipología en sociología, más allá de la simple taxonomía", en *Papers*, nº 34, pp. 139-163.
- Lozares, C. y López-Roldán, P. (1991) "El análisis multivariado: definición, criterios y clasificación". *Papers*, 37, pp. 9-29.
- Lozares, C. (1996) "La teoría de redes sociales". *Papers: Revista de Sociología*, nº48, pp.103-126.
- Lozares C.; López P.; Domínguez M. y Borrás V. (1996) "La construcció de tipologies: exemples d'aplicació", *Papers*, nº 48. Barcelona: Departament de Sociologia. UAB. Edición de Revista.
- Lozares C.; Martín A. y López P. (1998) "El tratamiento multiestratégico en la investigación sociológica". *Papers*, nº 55, pp.27-43.
- Lozares, C. y López-Roldán, P. (2000) *Anàlisi multivariable de dades estadístiques*. Bellaterra (Barcelona): Universitat Autònoma de arcelona. Col·lecció Materials 93.
- Lozares, C. (2006). "Valores, Campos y Capitales sociales", *Revista hispana para el análisis de redes sociales*. Volumen especial, Bellaterra: Publicaciones UAB, pp.51-89.
- Lozares, C. (2008). "El capital social dentro y fuera del centro educativo a través del análisis de redes". *Revista de Educación*, pp.299-324. Ponencia. Actas del XIV Congreso Nacional y III Iberoamericano Pedagogía, Zaragoza.
- Lozares, C y verd, J. M. (2011) "De la Homofilia a la Cohesión social y viceversa", *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales*, Vol. 20, #2, pp. 29-50.
- Lozares, C.; López-Roldán, P.; Verd, J. M.; Martí, J.; Bolívar, M. y Cruz, I. (2011) "El análisis de la Cohesión, Vinculación e Integración sociales en las encuestas Ego-net", *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales*, Vol. 20, #4, pp. 81-112.
- Lozares, C.; López-Roldán, P. (2012) "El Atributismo estructural y el Interaccionismo Estructural en ciencias sociales: ¿concepciones alternativas, antagónicas o complementarias? *Metodología de Encuestas*, vol. 14, pp. 25-44.
- Marín-Hernández, P.; Ochoa, E.; Izquierdo, A. y Gil-Lacruz, M. (2007) "capital social e inmigración: conceptualización operativa de la inserción sociolaboral de los inmigrantes", *STVDIVM Revista de Humanidades*, nº 13, pp. 257-281.
- Marradi, A. (1990) "Classification, typology, taxonomy". *Quality & Quantity*, 24, 129-157.
- Marsden, P. V. (1990) "Network data and Measurement". *Annual Reviews Sociological*, nº16, pp 435-463.
- Marshall A. (1920) *Principles of Economics*. Eighth Edition, 1982. London: Macmillan.

- Marx, K. (1992) *El Capital. Crítica de la economía política*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Maurice, M.; Seller, F. y Silvestre, J. J. (1987) *Política de educación y organización industrial en Francia y Alemania*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Mauro, A. y Yáñez, S. (2005) "Trayectorias laborales y provisión social en Chile en un contexto de flexibilidad", Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Cuadernos de Investigación, nº 1, pp. 64.
- Merino, R. y García, M. (2007). *Itineraris de formació i inserció laboral dels joves a Catalunya*. Informes Breus, nº4. Barcelona: Fundación Jaume Bofill.
- Miguélez, F.; Prieto, C. (2009) "Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa", *Política y Sociedad*, 46 (1-2), pp. 275-287.
- Miguélez, F.; Martín, A.; De Alós-Moner, R.; Esteban, F.; López-Roldán, P.; Molina, O.; Moreno, S. (2011) *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra Social "la Caixa".
- Mills, J. S. (1990) *Principles of Political Economy*, Nueva York, The Colonial Press.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, experience, and Learning*. Aldershot. England.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009a) *La muestra continua de vidas laborales. Descripción general*. Disponible en <http://www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents/binario/120735.pdf>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009b) *La muestra continua de vidas laborales. Cómo se organiza la información*. Disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/120736.pdf>
- Miret, P.; Pérez, J.; López Colas, J.; Aguin, J. R.; Vidal, E. y Gómez, M. (2008a) *Entrar, mantenerse y salir: Biografías laborales en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Miret, P.; Salvadó, A.; Serracant, P. i Soler i Martí, R. (2008b). *Enquesta a la joventut de Catalunya 2007. Una anàlisi de les transicions educatives, laborals, domiciliars i familiars*. Barcelona: Secretaria de Joventut.
- Molina, J. L. (2001). *El análisis de redes sociales. Una introducción*. Barcelona: Bellaterra.
- Molina, J. L. (2004) "La ciencia de las redes". *Apuntes de Ciencia y tecnología*, nº11.
- Molina, J. L. (2005) "El estudio de las redes personales: contribuciones, métodos y perspectivas" *Empíria: Revista de metodología de ciencias sociales*, nº10, pp. 71-106.
- Molina, J. L. (2007) "La estructura social de la memoria", en Lozares C. (ed.) *Interacción, Redes Sociales y Ciencias Cognitivas*. Barcelona: La Razón Áurea, con Chris McCarty, Claudia Aguilar y Laura Rota.
- Moreno, J. L. (1962) *Fundamentos de la Sociometría*. Editorial Paidós, Buenos Aires.
- Morse, J. M. (2003). "Principles of mixed methods and multimethod research design". en Tashakkori, A. y Teddlie, Ch. (eds.), *Handbook of mixed methods in social and behavioral research* (pp. 189-208). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mortimer, J. T. y Shanahan, M. J. (2003). *Handbook of the Life Course*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

- Muñiz, L. (2007) "El aporte al concepto de trayectoria laboral para el estudio de las vivencias de los extrabajadores de YPE. Reflexiones a partir de la práctica". Buenos Aires: 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Muñiz, L. (2012) "Carreras y trayectorias laborales: una visión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje", *Revista Latino-Americana de Metodología de las Ciencias Sociales*, vol.2, nº1, primer semestre, pp.36-65.
- Muro, J.; Raymond, J. L.; Toharia, L. y Uriel, E. (1989) "La encuesta de población activa y la encuesta de condiciones de vida y trabajo", *Revista de Estadística Española*, vol. 30, nº119, pp. 379-405.
- Narayan, D. y Pritchett, L. (1999) "Cents and sociability: Household income and social capital in rural Tanzania", *Economic Development and Cultural Change* 47, 4, julio, 871-97.
- OCDE (2001) *The Well-Being of Nations. The role of human and social capital*. OCDE, Center for Educational Research and Innovation.
- Osterman, P. (1983) "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes", en Piore, M., *Paro e inflación*, Madrid: Alianza, pp. 246-261.
- Osterman, P. (1994) "Internal labour markets: theory and change", en Kerr, C. y Staudohar, P. (eds.), *Labour Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, Cambridge, Harvard University Press, pp. 303-339.
- Ostrom, E. (1990) "Governing the commons", Cambridge, Cambridge University Press.
- Paldam, M. y Tinggaard S. G. (1999) "Is Social Capital an Effective Smoke Condenser? An Essay on a Concept Linking the Social Sciences", *Social Capital Initiative Working Paper* 11.
- Piore, M. J. (1969) "On-the-job training in dual labor markets", en A. Weber; Cassell, F. y Woodrow (eds.) *Public-private Manpower Policies*, Madison, Industrial Relations Research Association, pp.101-132.
- Piore, M. J. (1975) "Notes for a theory of labor market stratification", en Edwards, R.; Reich, M. y Gordon, D. (eds.) *Labor Market Segmentation*, Lexington, D. C. Heath and Co, pp. 125-150.
- Piore, M. J. (1983) "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo: un punto de vista disidente" en Toharia, L. (ed.) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza, pp.105-114.
- Piore, M. J. y Sabel, Ch. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Polanyi, K. (1989), *La Gran Transformación*, Madrid, ediciones La Piqueta.
- Polit, D. y Hungler, B. (1997) *Investigación científica en ciencias de la salud*. (5ª Ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Portes, A. (1998) "Social capital: Its origins and applications in modern sociology", *Annual Reviews*, nº 24, pp 1-24.
- Posso, C. M. (2010) "Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado de trabajo colombiano 2001-2006". *Revista desarrollo y sociedad*, Primer semestre, nº65, pp 191-234.
- Prieto, C. (1991) "Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo", en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.) *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 185-210.

- Prieto, C.; Ramos, R.; Callejos, J. (2008) "Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género" Centro de Investigaciones Sociológicas-CIS nº255.
- Putnam, R. D. (1993) "The prosperous Community: Social capital and public life". *The American Prospect* 13.
- Putnam, R. D. (2002) *Solo en la bolera. Colapso y resurgimiento de la comunidad norteamericana*. Barcelona: Nueva Galaxia Gutenberg, Círculo de lectores.
- Putnam, R. D. (2003) *El declive del capital social*, Barcelona: Nueva Galaxia Gutenberg, Círculo de lectores.
- Recio, A. (1991) "La segmentación del mercado de trabajo en España", en Miguélez, F. y Prieto, C. (coord.) *Las relaciones laborales en España*. Madrid, Siglo Veintiuno.
- Reich, M.; Gordon, D. y Edwards, R. (1973) "A theory of labor market segmentation", *American Economic Review*, vol.63, nº2, pp. 359-365.
- Requena, F. (1991) *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: CIS/Siglo XXI.
- Requena, F. (1994) *Amigos y redes sociales. Elementos para una sociología de la amistad*. Madrid: CIS/siglo XXI.
- Requena, F. (2003) *Análisis de redes sociales. Orígenes, teorías y aplicaciones*. Madrid: CIS/Siglo XXI.
- Requena, F. (2004). "El capital social en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo", *Papers*, nº 73, pp 11-26.
- Requena, F. (2008) *Redes sociales y sociedad civil*, Madrid: CIS/Siglo XXI.
- Reyneri, E. (2006) "De la economía sumergida a la devaluación profesional: nivel educativo e inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes en Italia", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, nº 116, pp.213-237.
- Reynolds, L. (1951) *The Structure of Labour Markets*, Nueva York, Harper & Brothers.
- Ríos Cázares, A. y Ríos Figueroa, J. (1999) "Capital social y democracia: una revisión crítica de Robert Putnam", *Política y Gobierno*, vol. VI, nº 2, segundo semestre, pp. 513-528.
- Rose, R. (1999) "What Does Social Capital Add to Individual Welfare? An Empirical Analysis of Russia", *Social Capital Initiative Working Paper* 15.
- Runyan, W. M. (1982) *Life Histories and Psychobiography. Explorations in Theory and Method*. Nueva York, Oxford University Press.
- Sánchez, M^a. I.; Gurutze, M. (1995) "La flexibilidad del mercado de trabajo: la búsqueda de un nuevo concepto", *Estudios de Economía Aplicada*, nº4, pp. 115-134.
- Sanchis, E. (1991) *De la escuela al paro*. Madrid, Siglo XX.
- Sandoval, J. y Arellano, N. (2005) "Trayectorias laborales, desempleo y ciudadanía: el caso de Viña de Mar", *Última década*, nº 22, pp. 111-136.
- Schultz, T. (1961) "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, nº 51, pp. 1-17.
- Scott, J. (2000) *Social Network Analysis. A Handbook*. SAGE Publications, London.
- Seeley, J. R.; Sim, A. y Loosley, E. W. (1956) *Crestwood Heights: A Study of the Culture of Suburban Life*, Basic Books, Nueva York.

- Selva, C. (2004) *El capital humano y su contribución al crecimiento económico: una análisis para Castilla-La Mancha*, Cuenca, Ediciones Universidad de Castilla-La Mancha.
- Sierra, J. et al. (2010) *Juventud y empleo. Ocupación juvenil y percepciones de la población joven ante la primera experiencia laboral*. Observatorio Regional de la Juventud, Dirección General de Juventud.
- Slocum, W. L. (1966) *Occupational careers: A Sociological Perspective*, Chicago, Aldine.
- Spence, A. M. (1973) "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, pp. 355-374.
- Spence, A. M. (1974) *Market signaling: informational transfer in hiring and related screening processes*. Cambridge, Harvard University Press.
- Spilerman, S. (1977) "Careers, Labor Market Structure and Socioeconomic Achievement", en *American Journal of Sociology*, vol. 83, nº 3, pp. 551-593.
- Stiglitz, J. (1975) "The theory of screening, education and the distribution income", *American Economic Review*, vol.65, nº3, pp. 283-300.
- Stone, W.; Gray, M.; Hughes, J. (2003) "Social capital at work" *Research Papers*, nº 31, Australian Institute of Family Studies.
- Teddlie, Ch. i Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative techniques in the social and behavioral sciences*. Thousand Oaks, CA, EE. UU: Sage.
- Toharia, L. (comp.) (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza
- Toharia, L. (dir.): Cebrián, I.; García Serrano, C.; García, I.; Malo, M. A.; Moreno, G. y Villagómez, E. (1998) *El mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill.
- Toharia, L. y Cebrián, I. (2007). *Los efectos hipotéticos de la reforma laboral de 2006: Un análisis basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social*. Jornadas de Usuarios de la MCVL (FFDEA).
- Toharia, L.; Davia, M. Á. y Herranz, V. (2001) *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Toharia, L. (dir.) (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid: MTAS.
- Toledo, F. y Bastourre, D. (2006) "Capital Social y recomposición laboral en Argentina. Un análisis para el período 1995-2000". *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, enero-abril, Vol. 13. nº 040, pp.141-171.
- Toqueville, A. De (1835) *La democracia en América*, Alianza Editorial, Madrid.
- Vargas, G. (2002) "Hacia una teoría del capital social", *Revista de Economía Institucional*, vol. 4, nº 6 primer semestre, pp. 71-108.
- Vázquez, A. (1991) Dinámica económica y reestructuración productiva en España. En Miguélez, F. y Prieto, C. (coord.) *Las relaciones laborales en España*, Madrid: Siglo Veintiuno, pp. 3-22.
- Veira, A.; Stanek, M.; Cachón, L. (2011) "Los determinantes de la concentración étnica en el mercado laboral español" en el Monográfico *La inmigración en España: perspectivas innovadoras*, *Revista Internacional de Sociología -RIS*, nº1, pp 219-242.

- Verd, J. M. y López-Roldán, P. (2008) "La eficiencia teórica y metodológica de los diseños multimétodo". *Empíria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, nº16, julio-diciembre, pp. 13-42.
- Verd, J. M.; Vero, J. y López-Andreu, M. (2009) "Trayectorias laborales y enfoque de las capacidades. Elementos para una evaluación longitudinal de las políticas de protección social", *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 67, otoño, pp. 127-150.
- Verd, J. M. y López-Andreu, M. (2012) "La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, nº 138, abril-junio, pp. 135-148.
- Villa, P. (1990) *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid, MTSS, Colección Economía del Trabajo, nº39.
- Viteri, G. (2007) "Capital social y reducción de la pobreza" en *Contribuciones a la Economía*, noviembre.
- Warde, A. y Tampubolon, G. (2002) "Social Capital, Networks and Leisure Consumption", *Sociological Review*, 50, 2, pp.155-180.
- Wasserman, S.; Faust, K. (1994) *Social Network Analysis. Methods and Applications*. Cambridge: University Press.
- Weingast, B. R. (1997). "Political Foundations of Democracy and the Rule of Law", *American Political Science Review*, 91: 245-263.
- Wellman, B. (1998) "Structural Analysis: from metaphor to substance". En *Social Structures: a Network Approach*, Cambridge: university Press.
- Wilkinson, F. (1980) *The dynamics of labour market segmentation*, Nueva York, Academic Press.
- Woolcock, M. (1998) "Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework" *Theory and Society* 27(2), pp. 151-208.
- Woolcock, M. y Narayan, D. (2000). "Social Capital: implications for development theory", *Research and Policy, The World Bank Research Observer*, nº15, pp 225-251.
- Woolcock, M. (2001) "The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes", *Isuma: Canadian Journal of Policy Research*, vol.2, nº1, pp. 11-17.
- Zubiri, J. (2006). *Trayectorias sociolaborales: introducción metodológica a las técnicas longitudinales en economía del trabajo*. Bilbao: XI Jornadas de Economía Crítica.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos generales y específicos de la tesis.....	7
Figura 2. Teorías sobre la estructuración y funcionamiento del mercado de trabajo.....	16
Figura 3. Clasificación de autores según las aproximaciones del Atributismo Estructural e Interaccionismo Estructural.....	43
Figura 4. Representación gráfica de la concepción de trayectoria laboral como proceso temporal en términos genéricos	65
Figura 5. Clasificación de los estudios según la perspectiva y la definición de capital social utilizada	84
Figura 6. Tipos de capital social y mecanismos relacionales en conjuntos definidos.....	97
Figura 7. Representación de la definición del concepto de trayectoria e inserción laboral. Ámbitos y procesos de estabilización en la dinámica de la trayectoria.....	110
Figura 8. Elementos que componen el concepto de capital social	112
Figura 9. Vinculación entre los mecanismos de búsqueda y acceso al empleo y los mecanismos relacionales	115
Figura 10. Articulación de los capítulos teóricos según su contenido	116
Figura 11. Hipótesis general (atributiva-relacional y reticular)	126
Figura 12. Hipótesis 1 (atributiva): El origen y los perfiles de trayectorias.....	126
Figura 13. Hipótesis 2 (atributiva): La inserción y la trayectoria laboral	127
Figura 14. Hipótesis 3 (atributiva): Trayectorias laborales y capital social.....	128
Figura 15. Hipótesis 4 (atributiva): Tipos de empresa y tipos de capital social	128
Figura 16. Hipótesis 5 (atributiva): Categoría socio-profesional y tipos de capital social.....	129
Figura 17. Hipótesis 6 (reticular): Fuerza de las relaciones y categoría socio-profesional.....	130
Figura 18. Hipótesis 7 (atributiva-discursiva): Trayectoria laboral y trayectoria relacional.....	131
Figura 19. Vinculación de los cuatro aspectos que influyen en la planificación de un diseño basado en la metodología mixta y abreviaturas de referencia ...	137
Figura 20. Los seis tipos de diseños mixtos propuestos por Creswell.....	137
Figura 21. Contexto, espacio, tiempo y unidad de análisis.....	145
Figura 22. Parte secuencial del diseño de la tesis	146
Figura 23. Parte concurrente basada en la triangulación de métodos del diseño de la tesis	148

Figura 24. El diseño de análisis de la tesis.....	149
Figura 25. Porcentaje de parados que buscan su primer empleo por grupos de edad en Cataluña durante el periodo 2006-2010*.....	158
Figura 26. Estructura de los ficheros de la MCVL 2007*	161
Figura 27. Distribución de los individuos que forman la muestra para Cataluña en la Muestra Continua de Vidas Laborales según los cinco colectivos de estudio	162
Figura 28. Generador de nombres para ego	164
Figura 29. Pregunta para la construcción de la red de ego	165
Figura 30. Caracterización de los colectivos originales en la Encuesta de Redes Personales*	166
Figura 31. Caracterización de los cinco colectivos de estudio en la Encuesta de Redes Personales y la Muestra Continua de Vidas Laborales	167
Figura 32. Equivalencia en las variables de la Muestra Continua de Vidas Laborales y la Encuesta de Redes Personales para la selección de los individuos estudiados	168
Figura 33. Selección de casos en la Encuesta de Redes Personales	169
Figura 34. Proceso de para la selección de las entrevistas	170
Figura 35. Dimensiones e indicadores de trayectoria laboral con los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales*	172
Figura 36. Dimensiones e indicadores del capital social en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo	176
Figura 37. Dimensionalización del concepto de capital social en la Encuesta de Redes Personales	179
Figura 38. Variables de contexto o entorno para el capital social	180
Figura 39. Variables relativas a los entornos sociales como el trabajo y las instituciones para el capital social	180
Figura 40. Variables de contenido laboral o de clase social del capital social	181
Figura 41. Variables sociodemográficas para el estudio del capital social	181
Figura 42. Variables relativas a la intensidad y duración de las relaciones: fuertes o débiles en la medición del capital social	182
Figura 43. Variables de apoyo social para el capital social	182
Figura 44. Fórmula para el cálculo del mecanismo relacional de la integración social.....	183
Figura 45. Fase y etapa del diseño a la que corresponde el estudio del contexto Español.....	188
Figura 46. La Tipología de Trayectorias Laborales para España	191
Figura 47. Vinculación entre la Tipología de Trayectorias Laborales para España y los tipos de capital social	196
Figura 48. Fase y etapa del diseño a la que corresponde el caso catalán	198

Figura 49. Contribución acumulada de las variables que forman el primer factor (TTLC).....	199
Figura 50. Contribución acumulada de las variables que forman el segundo factor (TTLC).....	200
Figura 51. Contribución acumulada de las variables que forman el tercer factor (TTLC).....	200
Figura 52. La Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña.....	202
Figura 53. Representación de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña y las variables originales*	207
Figura 54. Fase y etapa a la que corresponde el análisis reticular del capital social en los perfiles de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña	212
Figura 55. Equivalencias entre las variables de la Muestra Continua de Vidas Laborales y la Encuesta de Redes Personales para la selección de los perfiles de trayectoria	213
Figura 56. Distribución de los egos en la Encuesta de Redes Personales según los perfiles de la Tipología de Trayectorias Laborales para Cataluña	213
Figura 57. Composición de las redes personales según las variables de contexto para cada perfil de trayectoria en Cataluña	216
Figura 58. Composición de las redes personales según las variables relativas a los entornos sociales (trabajo, instituciones, etc.) para cada perfil de trayectoria en Cataluña	218
Figura 59. Composición de las redes personales según las variables de contenido laboral y clase social para cada perfil de trayectoria en Cataluña ..	220
Figura 60. Composición de las redes personales según las variables sociodemográficas para cada perfil de trayectoria en Cataluña	223
Figura 61. Composición de las redes personales según las variables de intensidad y duración de las relaciones (fuertes o débiles) para cada perfil de trayectoria en Cataluña	224
Figura 62. Composición de las redes personales según las variables de apoyo social para cada perfil de trayectoria en Cataluña	226
Figura 63. Mecanismo relacional de cohesión social según la Categoría Socio-Profesional (CATSPROF)	228
Figura 64. Mecanismo de integración social según la Categoría Socio-Profesional (CATSPROF)	229
Figura 65. Mecanismo relacional de cohesión social según los colectivos de origen	231
Figura 66. Mecanismo relacional de integración social según los colectivos de origen	232
Figura 67. Fase del diseño a la que corresponde el estudio de caso de las entrevistas narrativo-biográficas	235
Figura 68. Ficha o datos básicos del caso T3001	237

Figura 69. Resumen del proceso de trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo para el caso T3001	240
Figura 70. Ficha o datos básicos del caso T3002	243
Figura 71. Resumen del proceso de trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo para el caso T3002	245
Figura 72. Ficha o datos básicos del caso T3003	249
Figura 73. Resumen del proceso de trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo para el caso T3003	253
Figura 74. Ficha o datos básicos del caso T3004	255
Figura 75. Resumen del proceso de trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo para el caso T3004	260
Figura 76. Ficha o datos básicos del caso T3005	263
Figura 77. Resumen del proceso de trayectoria laboral y el impacto de las relaciones en el empleo para el caso T3005	266
Figura 78. Ideas de síntesis sobre las hipótesis planteadas	278
Figura 79. Principales aportaciones de la tesis	287

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario suministrado para la Encuesta de Redes Personales de 2010

Nº CUESTIONARIO: EGO Nº: ENTREVISTADOR:

A. PREGUNTAS AL EGO SOBRE EL EGO

1. LUGAR DE RESIDENCIA

¿Dónde reside Ud.?

Barcelona	1
Sant Feliu de Llobregat	2
Balaguer	3

2. EDAD

¿Qué edad tiene Ud.?

3. NACIONALIDAD ESPAÑOLA

¿Tiene Ud. la nacionalidad española?

Si	1
No	2

4. NACIMIENTO Y ORIGEN

¿Dónde ha nacido Ud. (y sus padres para los de nacionalidad española?)

En Catalunya (con más de 55 años) de padres nacidos en Catalunya	1
En Catalunya (entre 25 y 55 años) de padres nacidos en Catalunya	2
En Catalunya (entre 25 y 55 años) de padres nacidos en el resto de España	3
En el resto de España (con más de 50 años)	4
En Ecuador	5
En Marruecos	6

5. GÉNERO

¿Es hombre o mujer?

Mujer	1	Hombre	2
-------	---	--------	---

6. AÑOS DE RESIDENCIA EN CATALUNYA

¿Cuántos años lleva residiendo en Catalunya? (-99 para las personas nacidas aquí

... ..

7. SITUACIÓN FAMILIAR

¿Es Ud.?

Soltero/a, separado, divorciado	1
Casado/a, pareja de hecho	2
Viudo/a	3

8. NÚMERO DE HIJOS

¿Cuántos hijos/as tiene Ud.?

9. NÚMERO DE PERSONAS QUE VIVEN EN SU CASA

(Sin contar al Ego)

¿Cuántas personas viven con Vd en su casa?

10. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS CON LAS QUE CONVIVEN CON EL EGO*¿Convive Ud. con...*

Vivo sólo	1
Exclusivamente con mi familia reducida (pareja y/o con hijos)	2
Con miembros de mi familia extensa: padres, hermanos, cuñados, .. (<i>puede haber también miembros de la familia reducida</i>)	3
Con personas que no son de la familia (<i>puede haber también miembros de la familia extensa o reducida</i>)	4

11. LENGUA DE ORIGEN*¿Cuál es su lengua de origen familiar o materna?*

Catalán	1
Castellano	2
Ambas igual	3
Otra	4

12. LENGUA DE USO HABITUAL .*¿Qué lengua usa habitualmente en familia?*

Catalán	1
Castellano	2
Ambas igual	3
Otra	4

13. LENGUA DE USO HABITUAL*¿Qué lengua usa habitualmente en el trabajo?*

Catalán	1
Castellano	2
Ambas igual	3
Otra	4

14. LENGUA DE USO HABITUAL*¿Qué lengua usa habitualmente en la vida social, ocio, amigos?*

Catalán	1
Castellano	2
Ambas igual	3
Otra	4

15. NIVEL DE ESTUDIOS ACABADOS*¿Qué nivel de estudios ha terminado?*

Sin estudios	1
Estudios obligatorios: EGB, ESO	2
Formación profesional	3
Bachillerato o equivalente	4
Estudios universitarios (medios, licenciatura)	4
Postgrado, máster, doctorado)	5

16. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

¿Cuál de estas situaciones laborales es prioritaria o describe mejor la suya actualmente?

Estudiante que no trabaja	1
Estudiante que trabaja	2
Jubilado, pensionista, incapacitado,..	3
Labores de la casa, cuidado de hijos	4
En paro	5
Trabajo a tiempo completo y contrato indefinido	6
Trabajo tiempo parcial y/o contrato no indefinido	7
Otras situaciones	8

17. SITUACIÓN LABORAL HACE DOS AÑOS

¿Cuál de estas situaciones laborales describía mejor la suya hace dos años?

Estudiante que no trabaja	1
Estudiante que trabaja	2
Jubilado, pensionista, incapacitado,..	3
Labores de la casa, cuidado de hijos	4
En paro	5
Trabajo a tiempo completo y contrato indefinido	6
Trabajo tiempo parcial y/o contrato no indefinido	7
Otras situaciones	8

18. PROFESIÓN U OCUPACIÓN ACTUAL O ÚLTIMA

Describa con dos o tres palabras su profesión principal actual (o última, en caso de paro, jubilación,.. actual pe. peón de la construcción, auxiliar administrativo, profesor de universidad, informático de nivel superior, etc.

.....

19. CATEGORÍA SOCIO-PROFESIONAL ACTUAL (O TENÍA EN CASO DE YA NO SEA ACTIVO)

¿En qué categoría se sitúa o se situaba Ud?

1	Empresario con asalariados (agrario, industria, comercio, servicios)
2	Directores de establecimientos, jefes de explotaciones (agrario, industria, comercio, servicios, altos funcionarios de la administración pública)
3	Empresarios sin asalariados (agrario, industria, comercio, servicios)
4	Miembros de cooperativas (agrario, industria, comercio, servicios)
5	Profesionales, técnicos y asimilados no asalariados, con o sin asalariados
6	Profesionales, técnicos y asimilados asalariados (agrario, industria, comercio, servicios y administración)
7	Contramaestres y capataces (agrarios, industria, comercio, servicios, administración)
8	Trabajadores cualificados y especializados (agrarios industria, comercio, servicios, administración)
9	Trabajadores sin especialización (agrarios, industria, comercio, servicios, administración)
10	Profesionales de las fuerzas armadas
11	No clasificables por las condiciones socio económicas

20 RELIGIÓN*¿Cuál es su religión de origen?*

Musulmana	1
Católica	2
Protestante	3
Otras	4
Sin religión	5

21. PARA RELIGIÓN PROTESTANTE (RESPUESTA 3 EN 20)*Si protestante escriba el nombre de su confesión protestante***22. PARA OTRAS RELIGIONES (RESPUESTA 4 EN 20)***Si Otra religión escriba el nombre de dicha confesión***PERTENENCIA ASOCIACIONES, GRUPO***¿Pertenece a una asociación de tipo...? Si la respuesta es Sí, es Ud. socio o miembro.*

	Si		No		Ud. socio o miembro.		
					Dirigente	Activo	No
activo							
23 Religioso	1	2	24	1	2	3	
25 Ocio, deportivo	1	2	26	1	2	3	
27 Cultural	1	2	28	1	2	3	
29 Político	1	2	30	1	2	3	
31 Social, sindical,	1	2	32	1	2	3	
33 Profesional	1	2	34	1	2	3	
35 Educativa, padres	1	2	36	1	2	3	
37 Inmigración	1	2	38	1	2	3	
39 Otras 1 2			40 Si sí ¿Cuál?	41	1	2	3

RELACIONES CON INSTITUCIONES*¿Ha realizado o acudido alguna vez en los últimos 5 años ...*

42 .. a cursos de idiomas	Si	1	No	2	
43 .. a cursos formación para el trabajo?	Si	1	No	2	
44 .. a las oficinas de empleo?	Si	1	No	2	
45 .. a centros asistenciales?	Si	1	No	2	
46 ¿Ha hablado regularmente con profesores de su hijo en su etapa educativa?	Si	1	No	2	NP 3
47 ¿TIENE UD. PERMISO DE RESIDENCIA?	Si	1	No	2	No contesta3

(Sólo en caso de proceder de Ecuador o Marruecos)

B. PREGUNTA AL EGO PARA GENERAR SUS ALTERS**Generador de nombres**

Por favor, escriba una lista de 30 personas 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. No incluya personas menores de 18 años.

Puede ser cualquier persona. Intente incluir gente que sea próxima e importante para Usted. Luego puede incluir personas que no siendo tan cercanas acostumbra a ver mucho. Luego puede extender su memoria 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)

**B.1. Generador de
Nombre o símbolo
persona de la lista**

**C.1. Relaciones entre los alters
Número de cada alter que mantiene relación con cada
alter de la primera columna**

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

CUESTIONARIO DEL EGO =

DEL ALTER=

PREGUNTAS AL EGO PARA CARACTERIZAR A CADA UNO DE SUS ALTERS Y SUS RELACIONES

1. CIUDAD Y PAÍS DE RESIDENCIA ACTUAL DEL ALTER*¿Reside actualmente en la ciudad de*

- | | |
|-------------------------|---|
| Barcelona | 1 |
| Sant Feliu de Llobregat | 2 |
| Balaguer | 3 |
| Otra ciudad | 4 |

2. SI OTRA

Ciudad.....País.....

3. AÑOS DE RESIDENCIA EN CATALUNYA DEL ALTER*(En caso de que el Alter resida en Catalunya)**¿Desde cuándo reside en Catalunya?*

Años de residencia en Catalunya

*(99 en caso en que resida en Catalunya desde siempre)***4. ORIGEN DEL ALTER***¿Dónde ha nacido Alter (y sus padres para los de nacionalidad española?)*

- | | |
|---|---|
| En Catalunya de padres nacidos en Catalunya, al menos uno | 1 |
| En Catalunya de padres nacidos en el resto de España | 2 |
| En el resto de España | 3 |
| En Ecuador | 4 |
| En Marruecos | 5 |
| En otro país | 6 |

5. EN CASO DE RESPUESTA 6*¿Cuál***6. PERMISO DE RESIDENCIA DEL ALTER***¿Tiene permiso de residencia?*

- | | |
|---|---|
| Si | 1 |
| No | 2 |
| NS/Prefiere no contestar | 3 |
| Nacionalidad española o de otro Estado de la UE | 4 |

7. EDAD DEL ALTER*¿Qué edad tiene?***8. GÉNERO DEL ALTER***Es un hombre o una mujer?*

- | | |
|--------|---|
| Mujer | 1 |
| Hombre | 2 |

9. TIEMPO DE CONOCIMIENTO O RELACIÓN*¿Hace cuantos años que os conocéis, aproximadamente?*

10. LUGAR DEL EGO EN EL QUE SE INICIÓ LA RELACIÓN*¿Dónde estaba Ud. cuando se conocieron por primera vez? 7*

En Catalunya 1

En España 2

En otro país, 3

11. EN CASO DE RESPUESTA 3. ¿CUÁL**12. LUGAR DEL ALTER EN EL QUE SE INICIÓ LA RELACIÓN***¿Dónde estaba el Alter cuando os conocisteis por primera vez?*

En Catalunya 1

En España 2

En otro país, 3

13. EN CASO DE RESPUESTA 3. ¿CUÁL**14. NIVEL DE ESTUDIOS ACABADOS DEL ALTER***¿Qué nivel de estudios ha terminado?*

Sin estudios 1

Estudios obligatorios: EGB, ESO 2

Formación profesional 3

Bachillerato o equivalente 4

Estudios universitarios (medios,

Licenciatura, máster, doctorado) 5

15. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL*¿Cuál de estas situaciones laborales es prioritaria o describe mejor la del Alter actualmente?*

Estudiante sin trabajo 1

Estudiante que trabaja 2

Jubilado, pensionista, incapacitado,.. 3

Labores de la casa, cuidado de hijos 4

En paro 5

Trabajo a tiempo completo y contrato indefinido 6

Trabajo tiempo parcial y/o contrato no indefinido 7

Otras situaciones 8

16. CATEGORÍA SOCIO-PROFESIONAL ACTUAL (O TENÍA EN CASO DE YA NO SEA ACTIVO)

¿En qué categoría le sitúa o le situaba Ud al Alter (en caso de jubilado)?

- 1 Empresario con asalariados (agrario, industria, comercio, servicios)
- 2 Directores de establecimientos, jefes de explotaciones (agrario, industria, comercio, servicios, altos funcionarios de la administración pública)
- 3 Empresarios sin asalariados (agrario, industria, comercio, servicios)
- 4 Miembros de cooperativas (agrario, industria, comercio, servicios)
- 5 Profesionales, técnicos y asimilados no asalariados, con o sin asalariados
- 6 Profesionales, técnicos y asimilados asalariados (agrario, industria, comercio, administración)
- 7 Contraмаestres y capataces (agrarios, industria, comercio, servicios, administración)
- 8 Trabajadores cualificados y especializados (agrarios industria, comercio, servicios, administración)
- 9 Trabajadores sin especialización (agrarios, industria, comercio, servicios, administración)
- 10 Profesionales de las fuerzas armadas
- 11 No clasificables por las condiciones socio económicas

OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL ALTER

¿Dicha persona es o pertenece actualmente a tu mismo/a...

17. FAMILIA O NÚCLEO FAMILIAR

- | | | |
|-----|------------------|---|
| SI: | Padres: | 1 |
| | Hijo/a: | 2 |
| | Hermano/a | 3 |
| | Pareja | 4 |
| SI: | Familia extensa: | 5 |
| NO: | | 6 |

18 AMIGOS ENTRE LOS ALTERS:

¿Cómo de próximo/a se siente a esa persona?

- | | | | | | |
|----------------|---|--------------------|---|-----------|---|
| Nada próximo/a | 1 | Bastante próximo/a | 2 | Próximo/a | 3 |
| Muy próximo/a | 4 | Somos íntimos/as | 5 | | |

¿Esta persona pertenece a su misma...

- | | | | | | | |
|------------------------------------|-----|---|-----|---|----------------|---|
| 19. Profesión: | SI: | 1 | NO: | 2 | | |
| 20. Empresa u organización: | SI: | 1 | NO: | 2 | | |
| 21. Asociación: | SI: | 1 | NO: | 2 | | |
| 22. Vecindario o barrio: | SI: | 1 | NO: | 2 | | |
| 23. Colegio de hijos : | SI: | 1 | NO: | 2 | No es el caso: | 3 |
| 24. Confesión religiosa: | SI: | 1 | NO: | 2 | No es el caso: | 3 |

ACCESO A INSTITUCIONES

¿Esta persona o Alter le ha proporcionado (o Vd a ella), sea en la actualidad o en el pasado, informaciones útiles u otros medios o ayudas para encontrar o solucionar problemas de,

25. Trabajo	SI	1	NO	2	NP	3
26. Vivienda	SI	1	NO	2	NP	3
27. Salud, médicos, hospital, servicios de salud	SI	1	NO	2	NP	3
28. Escuela para hijos, otros familiares	SI	1	NO	2	NP	3
29. Servicios sociales y administrativos	SI	1	NO	2	NP	3
30. Problemas personales	SI	1	NO	2	NP	3

(NP Si no se encuentra o encontrado en tal situación)

¿Esta persona o Alter le ha proporcionado (o Ud. a ella), sea en la actualidad o en el pasado ayuda para superar otras situaciones no mencionadas anteriormente

31. Otros ámbitos	SI	1	NO	2
-------------------	----	---	----	---

C. PREGUNTA PARA QUE EL EGO ESTABLEZCA LA RES 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 o relación con el resto y con quiénes. El contenido de dicha relación ha de ser de la misma naturaleza que la que ha empleado Vd para nombrarlo, es decir ¿quién conoce a quién?, entendiendo por conocer que se conocen por su nombre, ha tenido algún tipo de contacto en los dos últimos años por cualquier medio de comunicación y pueden volver a contactarse por cualquier razón”

ANEXO 2

Guión de la entrevista narrativa-biográfica

PREÁMBULO:

- Presentación personal.
- Presentación del proyecto CASREDIN, (y la tesis) y sus finalidades de investigación.
- Explicación de la dinámica de la entrevista semi-estructurada (diferencias respecto a la primera encuesta), duración aproximada.
- Pacto de anonimato y confidencialidad.
- Forma registrar la entrevista (grabadora).
- Recibo y documentación.

DATOS SOBRE LOS QUE SE DISPONE:

- Datos básicos entrevistado/da (edad, nivel de estudios, profesión, etc.)
- Red: visualizaciones pactadas + forma de los nodos según origen de los alteri
- Información sobre lugar de conocimiento alteri, nivel de proximidad, años de conocimiento, soporte.
- Pertinencia asociativa: tipos, nivel de implicación.
- Proximidad miembros misma asociación, lugar y años de conocimiento, soporte.

I. TRAYECTORIA VITAL

¿Podrías explicarme tu vida en 10 minutos?

¿Puede Vd. hacer, o contarnos, a grandes rasgos un recorrido sobre su vida describiendo como ha pasado o transcurrido hasta ahora?

¿Cómo era tu día a día cuando eras pequeño? ¿Ibas a la escuela? ¿Ayudabas en casa? ¿Qué hacías en tu tiempo libre? ¿Te veías con tus amigos? ¿Dónde? ¿Qué hacías en tus días de fiesta?

¿Cambiaste alguna vez de escuela? ¿Por qué?

¿Cuándo dejaste de estudiar? ¿Por qué?

¿En la adolescencia/juventud, cómo era tu día a día?

¿Quiénes eran tus amigos o compañeros? ¿Cuándo y dónde les veías? ¿Qué hacíais?

¿Cómo ocupabas tu tiempo libre?

¿Cuándo dejaste de vivir en casa de tus padres? ¿Por qué?

¿Cómo era tu día a día al empezar a vivir en pareja? ¿Qué hacías en tu tiempo libre? ¿Con quién?

(si es el caso) ¿y al tener hijos? ¿Ha cambiado mucho tu día a día? ¿Cómo?

Valoración general o panorámica:

¿Cuáles han sido sus fases, partes o momentos?

Viendo cómo ha transcurrido tu vida hasta ahora (a partir del repaso que has hecho):

¿Tienes la sensación de que se ha desarrollado de una manera continua sin que se pueda diferenciar en ella cambios importantes, momentos de ruptura, fases diferenciadas en ella?

¿Qué acontecimientos han marcado estas etapas distintas?

¿A qué atribuye Vd. o por qué su vida ha transcurrido así, con tales cambios (o con tal continuidad, si es el caso)?

Estos "factores", ¿han dependido de Vd. o tenía Vd. algo que ver con ellos o más bien son exteriores o ajenos y sobre los cuales no tenía Vd. influencia para que no se dieran o produjeran?

II. CONTEXTUALIZACIÓN RELACIONAL DE LA TRAYECTORIA VITAL

¿Podrías explicarme como ha ido cambiando tu red y tus conocidos a lo largo de tu vida, con estos cambios y etapas que me has ido contando?

Sería interesante que habláramos de un aspecto más concreto referido a las diferentes etapas o momentos, y sus cambios de unas fases o momentos a otros. Se trata de la importancia, rol, función,.... que determinadas personas han jugado en tu vida y más en especial en dichas fases y sobre todo en los cambios.

Por ejemplo en lo que podríamos llamar primera fase, esto es...

¿Quiénes eran las personas con quienes más te veías (Quiénes eran tus amigos/compañeros/conocidos)? ¿Con quién contabas en caso de ayuda? ¿Diferentes personas en caso de diferente tipo de problemas (personales, laborales, familiares, etc.)?

Recuerdas alguna(s) persona(s) que jugó una función, peso, importancia, en aquel momento o fase,.. ¿Por qué fue importante para Ud., qué hizo,...

¿De quién se trata familiar, amigo,... género, edad,... del trabajo,...un conocido circunstancial y puntual,... del mundo asociativo, religioso político, educativo,..?

¿Ha mantenido contactos con dicha persona?.. ¿Sigue siendo importante?

(Ídem para las los cambios y las otras fases importantes, operados en su vida y que la persona ha descrito precedentemente)

*En los **cambios** en la trayectoria de vida que se narran:*

¿Cómo hizo cambiar la gente con la que tenías contacto (familia, amigos, compañeros, etc.)?

(Al final): En general, ¿cómo crees que ha ido cambiando la gente que conoces? ¿Conoces más o menos gente? ¿Cómo has ido conociendo a la gente nueva? ¿En qué circunstancias?

¿Cuáles de estos ámbitos ha sido más importante para ti para conocer gente: la escuela (tuya, de los hijos), el trabajo (la empresa, la profesión), el barrio y vecindario, la familia, el mundo asociativo, otros. ¿Por qué?

¿Te gustaría que tu entorno de gente fuese diferente? ¿En qué? ¿Por qué?

III) PROFUNDIR EN LA EVOLUCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL ÁMBITO FAMILIAR, EDUCATIVO Y PROFESIONAL

III.1) Familiar:

Importancia de sus padres, hijos o familiares en el desarrollo o fases de su vida y en los cambios de la misma. Trayectoria familiar.

III.2) Educativo:

Trayectoria educativa o formativa del ego y/o hijos, Peso de los estudios/formación en las fases o cambios en su vida.

Momentos y personas importantes en ellos: familia / escuela / amistades?

Identificación en la red de alteris que han tenido un peso educativo importante.

III.3) Profesional

- *Trayectoria laboral, momentos importantes de dicha trayectoria. ¿Épocas más claramente diferenciadas de otras? Identificar cambios (paro...). Valoración de su trayectoria laboral: estable, inestable, ascendente, descendente, etc.*
- *Movilidad geográfica en la trayectoria laboral: Razones del cambio. Función en ellos de la empresa, mercado laboral, conocidos, familiares. ¿El proyecto de movilidad fue familiar, con amigos, personal...?*
- *Primeros años de contacto con el mercado de trabajo: ¿cuáles fueron sus primeros empleos, a qué edad, contrato de trabajo (estable...?), medios de conseguir el empleo.*
- *Influencia de los familiares/amigos/conocidos en la trayectoria – no seguir estudios, dejar una profesión...- (consejos, información útil, ejemplo, etc.)*
- *Estrategias para buscar trabajo (búsqueda y acceso al empleo) que han resultado mejor.*

IV) PROFUNDIZAR EN EL PROCESO MIGRATORIO [Sólo para NEPNE]

(Vincular a la visualización y comentar red): ¿con qué catalanes te relacionas tú? ¿Crees que es mucha o poca? ¿Por qué? ¿Crees que es difícil conocer a gente catalana? ¿Por qué? ¿En qué contextos es más fácil?

¿Sigues manteniendo el contacto con gente de tu lugar de nacimiento / el de tus padres? ¿Con quiénes? ¿Ha ido cambiando? ¿De qué manera?

¿La otra gente nacida en el resto de España se encuentran con una situación similar o diferente (tiene más o menos catalanes en su red)? ¿Por qué? ¿de qué depende?

¿Conoces a alguien que se relacione únicamente con catalanes? ¿Y sólo con gente de su lugar de origen? ¿Qué opinas de ellos? ¿Por qué?

V) VISUALIZACIÓN Y COMENTARIO DE LA RED

¿Cómo es que la red tiene esta forma? ¿Cómo lo vinculas a lo que me has contado hasta ahora?

Observando esta red... ¿la reconoces como tuya? ¿Te parece extraña o rara? ¿Por qué?

¿Por qué crees que tiene esa forma (densidad, fragmentación, etc.)? ¿Entre estas 30 personas están las que me has ido explicando antes (mantienes el contacto con estas ellas)? ¿Por qué?

¿Dónde están las personas más significativas para ti? ¿Te sorprende que estén en este sitio de tu red? ¿Por qué?

¿Quiénes son _____ (personas significativas en la red). ¿Por qué están aquí?

¿Qué grupos identificas? ¿Qué te vincula con ellos? ¿Con qué etiqueta lo definirías? ¿Por qué?

La gente que se conoce entre ella, ¿De qué se conocen? ¿ya se conocía, o tú has hecho que se conociera?

¿Los diferentes grupos de la red (si es el caso) reflejan diferentes ámbitos en los que te mueves, diferentes momentos de tu vida, diferentes lugares en los que viven...? ¿Por qué crees que la red tiene esta forma en este aspecto?

¿En general, crees que ha ido cambiando la forma de tu red a lo largo de la vida? ¿En qué momentos más?

VI) PROFUNDCIZAR EN EL CAMPO ASOCIATIVO

VI.1) CARACTERIZACIÓN ASOCIACIÓN/NES DE EGO

¿Me podrías hablar un poco sobre tu 'vida participativa' o tu actividad en asociaciones / grupos / organizaciones?

¿Participas en alguna asociación, grupo u organización? En la encuesta comentaste que.... ¿Exactamente qué asociación es? ¿Dónde está? ¿Cómo se llama?

***Tú concretamente** ¿cómo participas en la asociación? ¿Qué es lo que haces? ¿Tienes algún papel especial o cargo? ¿Cuánto tiempo dedicas a la semana/mes en cosas de la asociación? ¿Siempre ha ido así? ¿Cómo ha ido cambiando? ¿Por qué?*

*¿Qué es lo que hacéis en este grupo/s.? (Profundizar en las respuestas sobre **actividades**)*

*¿Cómo os **organizáis** para tomar decisiones? ¿Cómo lo hacéis para intentar captar gente, y movilizarla? ¿Qué estrategias os son más útiles?*

¿Cómo nació la asociación? ¿Siempre ha sido así, o ha ido cambiando? ¿De qué forma ha ido cambiando? ¿Por qué?

*¿Qué es lo que queréis conseguir con la asociación? ¿Cuáles son sus **objetivos**, finalidades...?*

¿Porqué estas y no otras? ¿Qué recibes de la asociación?

*¿Qué es lo que te llamó la atención o te impulsó a empezar a participar ahí (Cuales eran tus **motivaciones**)?*

*¿Y ahora, qué es lo que más **valoras** de participar en esta asociación o grupo? ¿Qué es lo que más te gusta? ¿Por qué?*

VI.2) RELACIÓN RED PERSONAL – ACTIVIDAD ASOCIATIVA

VI.2.1. Vinculación biografía – Participación

*¿En qué asociaciones/grupos/organizaciones has estado a lo largo de la vida? (profundizar en la **trayectoria asociativa**)*

¿En qué momentos o fases de tu trayectoria vital? ¿Qué tenían que ver con este momento de la vida? ¿Los cambios en "otras cosas" se reflejaron en cambios en tu participación (tipo, intensidad...)? ¿De qué modo? ¿Coinciden las fases i cambios de estas "otras cosas" con los momentos y cambios en esta participación?

¿En el momento en que empezaste a participar, qué es lo que hacías (ubicar en la trayectoria vital)?

(Y al revés...) ¿Los cambios en los espacios, lugares o formas en que has participado en asociaciones han hecho cambiar algo de "las otras cosas"? ¿Influyó en alguna decisión importante de tu vida?

VI.2.2. Vinculación red – Participación

¿Cómo conociste esta asociación? ¿(o de las asociaciones en general)? ¿Oíste hablar de ellas? ¿Alguien tuvo algo que ver con el hecho de que empezaras a participar (aquí)? ¿Te explicaron lo que hacían, te convencieron...? ¿Cómo?

¿Qué personas han sido claves para que tu participes ahora como lo haces (tipo, intensidad...)? ¿Por qué? ¿Quiénes son (familiares, amigos, vecinos, compañeros trabajo...)?

¿A partir de participar en la asociación crees que ha cambiado la gente que conoces? ¿De qué manera?

¿Con la gente de la asociación o grupo os veis en otros lugares/momentos fuera o aparte de la asociación? ¿Dónde/cuándo?

¿De qué tipo de cosas habláis con la gente de la asociación? ¿Crees que tenéis mucha confianza o más bien una relación distante? ¿Por qué? ¿En qué tipo de cosas os ayudáis entre la gente de la asociación? ¿Con qué (problemas) cuentas con la gente de la asociación? ¿Por qué?

VI.2.3 La participación en el entorno

¿La gente de tu entorno (que aparece en la red) participa también en asociaciones (en general, no sólo la tuya)? ¿En qué asociaciones?

Las asociaciones con las que tienes una relación o contacto a través de la asociación (por motivo de la actividad asociativa)... ¿Crees que te vincula con ellas también algún tipo de relación personal? ¿Cuál?

¿Cómo ha ido cambiando? ¿A través de este vínculo personal habéis colaborado con las asociaciones, o partir de las asociaciones se ha creado el vínculo personal?

VI.3) CARACTERIZACIÓN DE LA RED ASOCIATIVA Y CONTACTO CON INSTITUCIONES

VI.3.1. Representaciones, conocimiento e imaginarios sobre el asociacionismo

¿Sabes qué otras asociaciones de _____ (el seu tipus d'associació) hay? ¿Y de otro tipo? ¿Qué es lo que te parece más interesante de ellas? ¿Por qué? ¿Qué te parece lo que hacen? ¿De cuáles te sientes más próximo? ¿Por qué?

¿Cuáles crees que son las mayores dificultades de las asociaciones para alcanzar sus objetivos?

¿Crees que el tu pueblo/ciudad/barrio hay suficientes o demasiadas asociaciones?

¿Crees que sería muy diferente si no existieran? ¿Qué cambiaría? ¿Por qué?

¿Te parecen útiles para alguna cosa?

¿Qué es lo que te parece más interesante de la dinámica que crean entre la gente?

¿Qué le aporta al pueblo/barrio/ciudad? ¿Por qué?

VI.3.2. Representaciones, conocimiento e imaginarios sobre las instituciones

¿Cómo te gustaría estar dentro de 5/10 años? ¿Cómo crees que estarás?

Si tú fueras quien pudieras decidir cómo deben ser las cosas, ¿qué cambiarías? (de la gente, de las instituciones...). ¿Qué mantendrías? (Si pregunta no funciona: ¿qué te gusta de la sociedad, qué no?)

Por tu experiencia, mirando la gente de tu entorno (tus amigos, familiares, conocidos), ¿cuáles crees que son los principales problemas de la gente en Barcelona / Sant Feliu / Balaguer? ¿Y en Cataluña? ¿Por qué?

¿Conoces lo que hace el ayuntamiento? ¿Sabes alguna cosa concreta de lo que hace para las asociaciones? ¿Qué te parece? ¿Y de lo que hacen desde la Generalitat/ Gobierno? ¿Qué te parece? ¿Por qué?

¿Sabes alguna cosa de las elecciones del 22 de mayo? ¿Conoces los partidos que se presentaban, los políticos, las propuestas? ¿Votaste? ¿Por qué? ¿Seguiste alguna cosa de la campaña electoral? ¿Sabes si se ha hablado de lo que harán con/para las asociaciones? ¿Qué te parece? ¿Por qué?

En la asociación, ¿tenéis contacto con el ayuntamiento? ¿Para qué? ¿Qué te parece?

Y de los movimientos estos de las acampadas, ¿sabes alguna cosa?

Y para acabar.... Los cambios que has comentado que harías (en la gente, las instituciones...) ¿cómo crees que se pueden llevar a cabo?

EN FINALITZAR LA ENTREVISTA:

- Agradecer el tempo dedicado, etc. Rellenar recibo y dar las gracias.
- Asegurarse de mantener el contacto. Pedir teléfono, sondear posible 3r contacto.

ANEXO 3

Resultados sobre la Tipología de Trayectorias Laborales y el capital social en España

Figura 1. Frecuencias de la variable Régimen de cotización para la muestra de España

REGIMEN_2 Régimen de cotización 2007					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Régimen General	496646	94,8	94,8	94,8
	Régimen Agrario	20167	3,8	3,8	98,6
	Régimen Empleados de Hogar	5640	1,1	1,1	99,7
	NC Régimen cotización	1621	0,3	0,3	100,0
	Total	524074	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS con la MCVL2007.

Figura 2. Contribución acumulada de las variables que forman el primer factor (TTLE)

Indicador	% de contribución acumulada
Sector de actividad	18,3
Régimen de cotización	18,2
Tamaño de la empresa	15,6
Cotización anual	14,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en SPAD con la MCVL2007.

Figura 3. Contribución acumulada de las variables que forman el segundo factor (TTLE)

Indicador	% de contribución acumulada
Seguridad	13,9
Tipo de contrato	12,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en SPAD.

Figura 4. Contribución acumulada de las variables que forman el tercer factor (TTLE)

Indicador	% de contribución acumulada
Grupo de cotización	23,4
Cambio en el grupo de cotización	14,5
Jornada laboral	8,6
Años desde la 1ª relación laboral	8,1
Edad de la 1ª relación laboral	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en SPAD.

ANEXO 4

Resultados sobre la Tipología de Trayectorias Laborales y el capital social en Cataluña

Figura 5. Frecuencias de la variable Régimen de cotización para la muestra de Cataluña

régimen REGIMEN de cotización 2007					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Régimen General	67361	98,2	98,2	98,2
	Régimen Agrario	331	0,5	0,5	98,7
	Régimen Empleados de H.	923	1,3	1,3	100,0
	Total	68615	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS con la MCVL2007.

Figura 6. Tabla de contingencia entre las variables Régimen de cotización los tipos de trayectorias laborales obtenidos para Cataluña

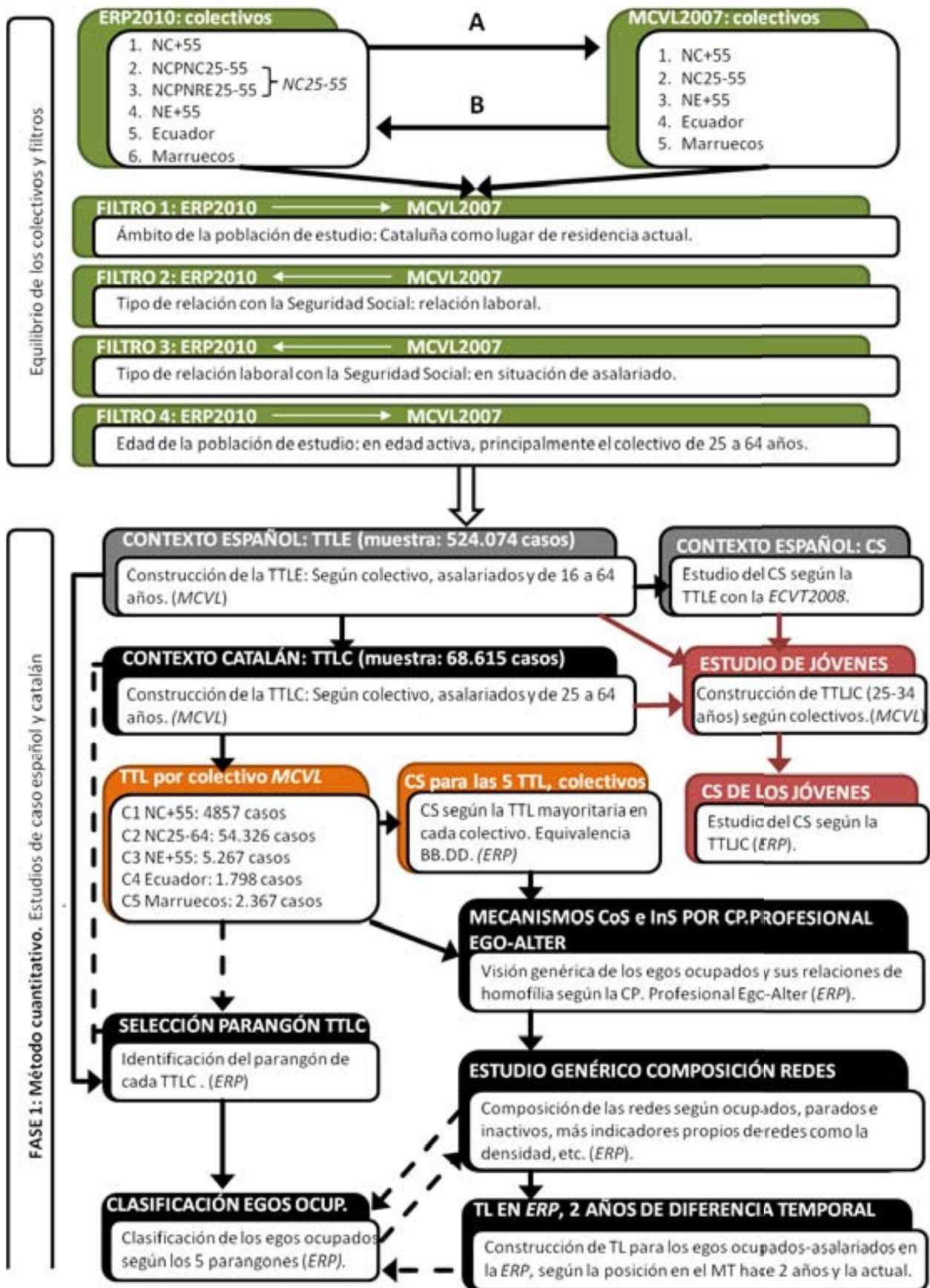
Tabla de contingencia v016 REGIMEN * v019 Partición en 5 clúster								
			Tipos de trayectorias laborales					Total
			T1	T2	T3	T4	T5	
v016 REGIMEN	Régimen General	n	17525	13205	15066	13306	8259	67361
		%	99,7	97,6	100,0	99,7	90,8	98,2
	Régimen Agrario	n	37	68	4	16	206	331
		%	0,2	0,5	0,0	0,1	2,3	0,5
	Régimen Empleados de H.	n	13	255	0,0	28	627	923
		%	0,1	1,9	0,0	0,2	6,9	1,3
Total		n	17575	13528	15070	13350	9092	68615
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

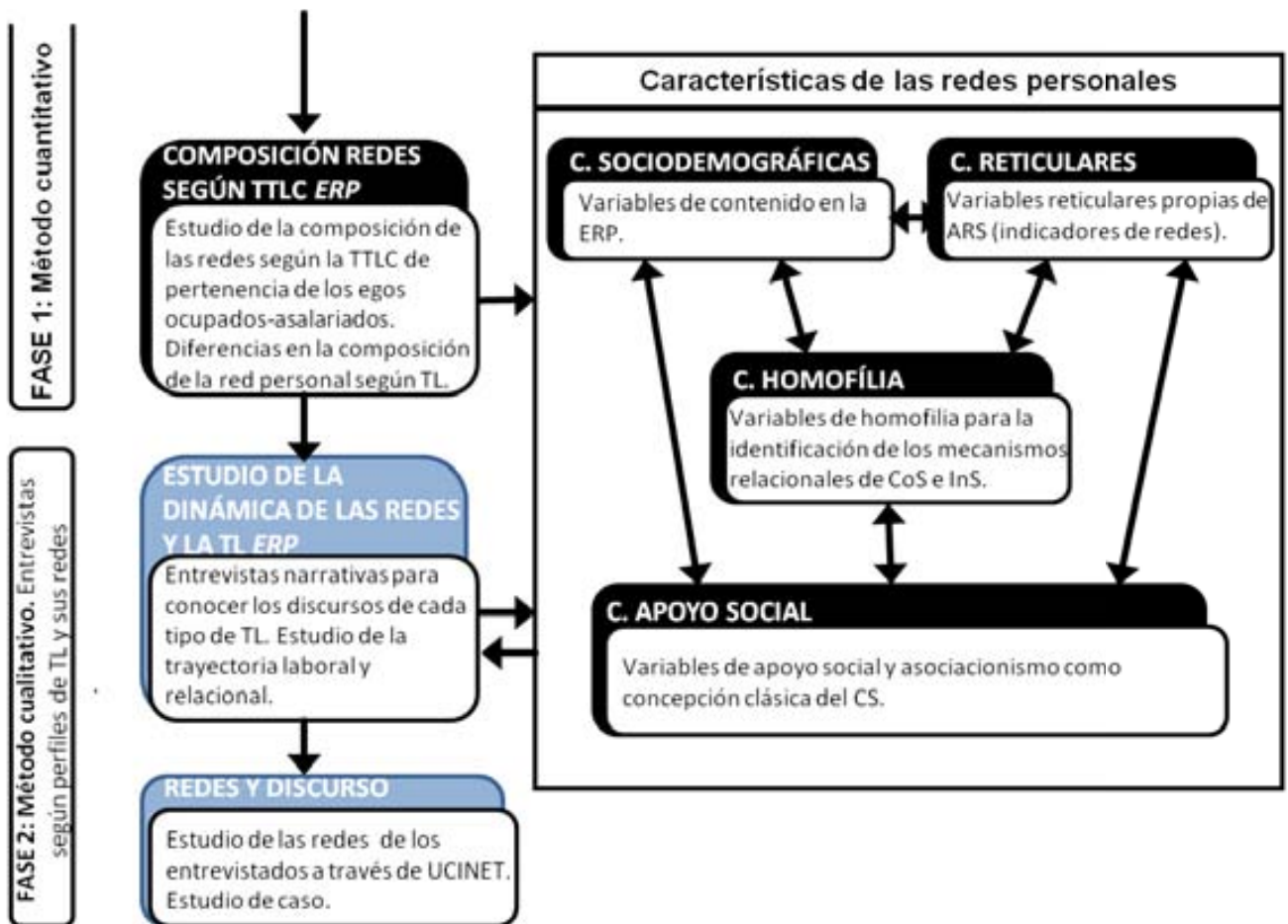
Fuente: Resultados obtenidos en SPSS con la MCVL2007.

ANEXO 5

**Esquema vertebrador de la totalidad de procedimientos y análisis
vinculados al estudio central de la tesis sobre Cataluña**

Figura 7. Procedimientos y análisis realizados en la tesis y los complementarios al estudio de Cataluña





Fuente: Elaboración propia.

La Figura 7 puede dividirse en tres partes (señaladas en el lateral izquierdo). Cada una de ellas se corresponde con una fase o procedimiento del *diseño mixto articulado y convergente*. La primera hace referencia al procedimiento previo a los análisis, que consiste en la búsqueda, identificación y equilibrio de los colectivos estudiados en las dos bases de datos principales, la ERP2010 y la MCVL2007. En tonalidades verdes, se muestra el proceso de selección y filtros aplicados a ambas bases de datos y se especifican las variables que han servido de criterio para la construcción de los colectivos. Las flechas indican de dónde proviene la característica y a dónde se lleva con el fin de equilibrar y caracterizar a los colectivos.

La segunda parte recoge la primera fase del diseño de análisis, la cuantitativa (CUAN), que combina la perspectiva atributiva para el estudio de las trayectorias laborales y la reticular para el estudio del capital social. En gris aparece el estudio de referencia del caso español (cuan). En esta fase

aparecen a su vez dos análisis complementarios. El primero, en granate, recoge un estudio que se realizó con el fin de conocer las trayectorias laborales de los jóvenes autóctonos e inmigrantes asalariados que residen en Cataluña, que si bien no es objeto de la tesis ha servido para conocer las particularidades en cuanto al uso del capital social de los jóvenes en la inserción y la trayectoria laboral⁸¹. El segundo estudio complementario se trata de la identificación de las trayectorias laborales y del estudio del capital social para cada uno de los colectivos de estudio tratados por separado y que ha dado lugar a un artículo en el que se aplican los procedimientos utilizados en la tesis (López-Roldán y Alcaide, 2011). Su interés reside en que permite observar las diferencias en las trayectorias de forma más específica, y principalmente para la población de inmigrantes, y a su vez ayuda a aportar matices interesantes al análisis central de la tesis para el caso catalán (coloreado en negro en el esquema), en el cual los colectivos se tratan conjuntamente (CUAN).

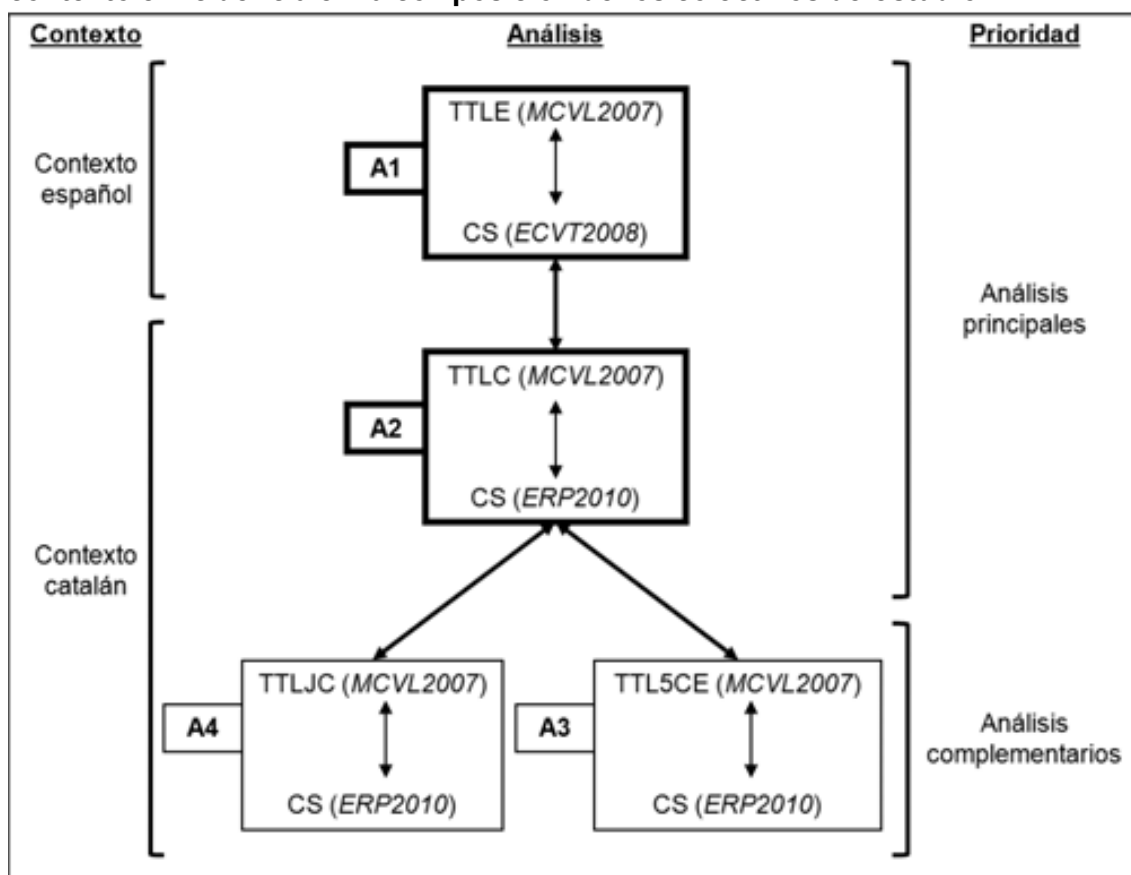
La segunda fase que constituye el diseño, la cualitativa, se presenta en azul. Esta contempla el análisis de las entrevistas tanto de forma discursiva como a través de la visualización de las redes personales.

Las flechas en línea discontinua muestran la retroalimentación entre análisis, es decir, la complementariedad que presentan entre ellos y como se enriquecen y validan mutuamente. Las flechas en línea continua expresan la direccionalidad en cuanto al orden en la ejecución.

Finalmente, este esquema pretende hacer visible los procedimientos de validación externa realizados con los datos cuantitativos y los análisis complementarios que han servido para matizar y especificar algunos aspectos interesantes sobre el estudio del caso catalán (CUAN).

⁸¹ Este estudio se llevó a cabo mediante el soporte de la Beca FJOVE2010 para tesis doctorales en materia de juventud de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR) disfrutada durante el periodo que comprende desde abril de 2011 hasta mayo de 2012, el informe que de ella deriva lleva el nombre de *“La influència del capital social a les trajectòries i la inserció laboral dels joves catalans des d'una perspectiva atributiva i reticular”*.

Figura 8. Ordenación y articulación de los análisis realizados en la tesis según contexto e incidencia en la composición de los colectivos de estudio



Fuente: Elaboración propia.

La Figura 8 es el resumen de todos los análisis realizados, los que constituyen la tesis y su vinculación con los complementarios. Se diferencia a su vez el contexto, los análisis y la prioridad o papel que desarrollan en la tesis. Los análisis A1 y A2 son los presentados en la tesis sobre la TTLE y la TTLC, respectivamente, en los cuales los cinco colectivos estudiados y definidos por las variables edad y origen son tratados de forma conjunta. Los análisis A3 y A4 suponen aproximaciones más específicas sobre el fenómeno de las trayectorias y el capital social que van más allá de los objetivos de esta tesis. Aún así, han sido interesantes para comprender los resultados analizados en la tesis. El A3, se trata el estudio de las trayectorias y el capital social en Cataluña tratando los cinco grupos de estudio de forma separada, mientras que el A4 se corresponde con el estudio del colectivo de jóvenes en Cataluña.