

Personal Networks in Job Insertion among Young Adults in Times of Crisis: An Analysis in Barcelona

*Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis.
Un análisis en Barcelona*

Mattia Vacchiano, Joel Martí, Lidia Yepes-Cayuuela and Joan Miquel Verd

Key words

- Job Search
- Social Capital
- Social Inequalities
- Youth
- Labour Market
- Social Networks

Palabras clave

- Búsqueda de empleo
- Capital social
- Desigualdades sociales
- Juventud
- Mercado de trabajo
- Redes sociales

Abstract

This article presents the results of a study on the association between personal contacts and employment in a sample of 250 young adults between 20 and 34 years of age, in the Barcelona metropolitan area. The analysis, based on data from a survey of personal networks, shows that the weight of personal contacts on young people's insertion in the labour market may be even more important than previous studies have indicated, and is a structural characteristic of the labour market considered in this research. The use of social networks for finding employment maintained its importance both before and during the period of economic crisis, and among those in both skilled and unskilled jobs, although it was associated with the most unstable forms of employment. The results confirm the impact of social resources on job outcomes: mobilizing "few" but "good" contacts is associated with obtaining better jobs.

Resumen

Este artículo presenta un análisis orientado a identificar la relación entre contactos personales y empleo en una muestra de 250 jóvenes de entre 20 y 34 años en el área metropolitana de Barcelona. El análisis, que se basa en los datos obtenidos en una encuesta de redes personales, muestra que el peso de los contactos en la inserción laboral de los jóvenes es mayor que el señalado en estudios precedentes y que es una característica estructural del mercado de trabajo estudiado. El uso de contactos para acceder al empleo tiene un peso importante antes y durante el periodo de crisis, en categorías profesionales altas y bajas, aunque está asociado a las formas más inestables de empleo. Los resultados señalan que movilizar «pocos» y «buenos» contactos se asocia a la obtención de mejores empleos.

Citation

Vacchiano, Mattia; Martí, Joel; Yepes-Cayuuela, Lidia and Verd, Joan Miquel (2018). "Personal Networks in Job Insertion among Young Adults in Times of Crisis: An Analysis in Barcelona". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 161: 121-140. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.161.121>)

Mattia Vacchiano: UAB | mattia.vacchiano@uab.cat; **Joel Martí:** UAB | Joel.Marti@uab.cat

Lidia Yepes-Cayuuela: UAB | Lidia.Yepes@uab.cat; **Joan Miquel Verd:** UAB | joanmiquel.verd@uab.cat

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona

NETWORKS AND EMPLOYMENT¹

Contacts to look for and find a job

A majority of the population in the European Union finds jobs through personal contacts (71% of the unemployed in 2016, according to Eurostat data²), although there are significant differences between countries. In Spain approximately 83% of the unemployed rely on personal contacts (while figures are over 80% for Greece, Italy and Ireland as well); while only 45% rely on this method in the United Kingdom (where job advertisements are more often used), and less than 25% in Sweden (where the channel most often used for job searching is the public employment office) (Labour Force Surveys, 2016). These differences, which reflect differences in social models and labour markets across EU countries (Bachmann and Baumgarten, 2012), indicate how important context is in understanding the mechanisms involved in finding employment. Certain factors in the Spanish context are particularly relevant to understand the importance of personal contacts, including the weight of small businesses in the productive sector, the existing high level of job insecurity, and the significant impact of the economic crisis, factors that in previous studies have been associated with a greater reliance on networks to

find a job (Ibáñez, 1999; Requena, 1991a; Rieucau, 2008).

Any study of the relationship between social networks and employment would not be complete if it did not address both job search and job insertion. Pellizari (2010), using the question, "By what means were you first informed about your present job?" from the European Community Household Panel of 2001, found the percentage of responses corresponding to "through family, friends or other contacts" to be less than 20% in the Netherlands, Denmark and Finland, and over 40% in Spain, the EU-15 country where personal contacts are the most important way of finding a job, followed by Greece, Luxembourg and Portugal. In the specific case of young people, previous studies find that contacts are important in finding a job; one study found this to be the case for 39% of university graduates (Agency for the Quality of the University System in Catalonia, AQU, 2014), and another for 59% of young job seekers based on a sample of young people in the Spanish region of Asturias (Ibáñez, 1999) (see Table 1).

In short, the importance of contacts during the job search and for labour market insertion in Spain reveals and the need for further analyses about who uses contacts to find employment, the kinds of jobs found through this channel, as well as the types of contacts that facilitate access to employment.

Who uses contacts and for what types of jobs

Previous research has provided inconclusive results regarding the question of whether certain social groups rely more on personal networks in the job search and insertion process. While some studies have found that the use of contacts is similar among different social groups, others have detected a greater reliance on contacts among groups that are more poorly positioned in the labour market.

¹ This article is part of the research project "Las redes sociales en sus diferentes modalidades como mecanismo de búsqueda e inserción laboral en el empleo y de apoyo social en los jóvenes" [Social networks in their different modalities as mechanism in the search for employment and insertion and social support among young people] (Ministerio de Economía y Competitividad, ref: CSO2012-36055). In addition, this study has been carried out as part of the Incasi network, a European project financed by the Horizon 2020 programme of the European Union (Marie Skłodowska-Curie GA No 691004) and coordinated by Dr. Pedro López-Roldán. Mattia Vacchiano has benefited from the FI programme of the Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca. Lidia Yepes-Cayuela has benefited from the FPU programme of the Ministerio de Economía y Competitividad.

² The question in the *Labour Force Surveys* refers to the search for employment "asked friends, relatives, trade unions".

TABLE 1. *Insertion of young people through contacts, studies carried out in Spain*

Source	Sample	Indicator	%
Requena (1991a)	Employed young people 16-30 years of age Geographic area: Malaga Year: 1989 n=95 (subsample)	Obtained current job through family or friends	55.7%
Ibáñez (1999)	Young people from 20-29 years of age Geographic area: central urban area of Asturias Year: 1992 n=2,000	Information channel providing access to first job: third parties	59.0%
García-Montalvo and Peiró (2011)	Young people from 16-30 years of age who entered the labour market in last five years Geographic area: Spain Year: 2016 n=2,000	Obtained first job through friends or family	42.1%
National Statistics Institute (INE) (2017)	Young people from 16-34 years of age Geographic area: Spain Year: 2016 n=18,304 households (LFS sample)	Obtained current job through family, friends or acquaintances	41.7%
Generalitat of Catalonia (2013)	Young people from 15-24 years of age Geographic area: Catalonia Year: 2012 n=3,002	Means of accessing current job: family or family friends, labour market contacts or friends or acquaintances	43.2%
AQU (2014)	Population cohort graduated in 2006-2007 Geographic area: Catalan universities Year: 2014 n=15,555	Channel of access to current or last job through contacts (personal, family)	38.7%

Thus, several studies found no association between the use of personal contacts and age (McDonald *et al.*, 2009; Smith, 2000; Wanberg *et al.*, 2000), sex (Wanberg *et al.*, 2000), education level (Bachmann and Baumgarten, 2012; Lai *et al.*; 1998; Marsden and Hurlbert, 1988) and prior experience (Lai *et al.*, 1998), while others found that those who most use contacts in the search for employment are individuals in weak positions in the labour market (Lin, 2000), particularly those with low education levels (Chua, 2011; Mouw, 2003) and less job experience (Marsden and Hurlbert, 1988). In the case of Spain, studies published in the 1990s (Ibáñez, 1999;

Requena, 1991a) found a greater reliance on contacts in job searching among young people and persons with low skills and low education levels.

As a result, we need to look at the phenomenon focusing on the types of jobs people get through contacts. Rieucan's analysis (2008) of the situation in Spain suggests that formal and informal channels serve two different segments of the labour market: formal ones, supposedly accessible to everyone, are highly selective as they concentrate on readily objectifiable markers, such as the education and employment credentials required for positions that are more closely re-

gulated; while informal channels may be more beneficial for individuals with less education and experience, lowering the job search costs and allowing access to positions requiring lower qualifications in more precarious and less regulated segments of the labour markets (Requena, 2008), especially abundant in Spain and particularly among young people.

However, it has also been pointed out that for highly skilled positions, informal channels are also important in recruitment practices, although often less explicitly. This is a practice referred to in the literature as “the invisible hand of social capital”, (Lin and Ao, 2008; McDonald, 2011; McDonald and Day, 2010), in which the employer mobilises his or her contacts until finding candidates with the necessary profile; these may even be individuals who are not necessarily actively looking for a job. Similarly, Larquier and Rieucan (2016) observed in a qualitative study looking at the service sector that contacts were used as intermediaries in both highly specialised hiring processes in which professional networks were mobilised, as well as in others in which access to local markets was most prized. It follows that the mere use of personal contacts in the search for jobs and in the insertion process does not, per se, offer a particular advantage or disadvantage; rather, it is the type of contact an individual has access to that leads to certain types of employment (Lin, 2001).

Good contacts for good jobs

Beyond the question of the frequency of the use of contacts, an important part of the research on social networks and employment has focused on the relationship between the social position of the contacts and the type of employment they provide access to. Contacts are understood in this context as an unequally distributed resource, not only in terms of quantity but also quality, understood as the position these contacts occupy and

the extra-relational resources they provide access to (for example, with respect to the qualifications required for the potential jobs). In this context, contacts are understood to be “social capital”, and particular interest lies in identifying their capacity to have a positive impact on the results of the job search in terms of qualifications and wages (Granovetter, 1983; Lai *et al.*, 1998; Lin, 1999, 2001; Lancee, 2015)³. Two approaches stand out in particular in this regard: that of Mark Granovetter, focused on the position of contacts in the relational structure and that of Nan Lin, focused on the professional status of contacts.

Granovetter (1983) noted the benefits of *bridging* social capital in labour market insertion, emphasising the capacity of weak contacts to provide access to social circles other than one’s own and, thus, access to non-redundant information, facilitating, in turn, access to better jobs. For Granovetter, this beneficial effect of weak ties is found especially among individuals with a higher social status. In contrast, groups with lower economic capital tend to rely on transitive (strong) ties as a strategy for mutual support, which limits their access to new resources that can be provided by bridging (weak) ties, and in turn reinforces relational closure in these groups (Granovetter, 1983: 213)⁴.

³ Other authors have examined the complexity of identifying the existing causal mechanism between starting position, social capital and employment results (Mouw, 2003; Obukhova and Lan, 2013).

⁴ The concept underlying Granovetter’s thesis on the “strength of weak ties” is not the affective proximity of the link itself, but the ability of contacts to act as a bridge, a more complex notion to operationalise and therefore less studied: other factors being equal, bridging ties provide access to more diverse contacts, increasing the likelihood of access to more information (and, in the case of the labour market, employment information). However, the strength of weak ties thesis has usually been contrasted by measuring the affective proximity of the tie (Cruz and Verd, 2013). On the other hand, Bian (1997) observed that “strong” ties (referring to the affective proximity of the tie) can also act as bridges in certain contexts.

The work of Lin and colleagues, focused on the characteristics of contacts (their “status” and diversity) more than on their structural position, points in a similar direction. According to Lin (1999), employment results depend on two types of resources: *personal resources* (economic and cultural) and *social resources* (access to potential and effective use of the resources of their personal contacts, in other words, social capital⁵). Effectiveness in terms of access and the use of social resources is conditioned by personal resources: while groups with fewer personal resources would turn to socially similar ties (family and local ties, normally homogeneous in resources), those with more personal resources would have access to a greater diversity of contacts and with higher employment positions, which would provide them access to less redundant information and more skilled jobs (Lin, 2000: 789).

Lin’s theses have been confirmed in studies carried out in many countries (see Lin, 1999), although not in all its propositions (Marsden and Hurlbert, 1988). Thus, in Spain the effect of social capital on employment status has not been confirmed (Requena, 1991b); it is the only country where it has been found that the status of the personal contacts used has a negative relationship on the occupational status of the job obtained.

In short, what emerges from the contributions of Granovetter and Lin is a division in the type of contact used according to the starting position: while groups with fewer resources turn to strong and socially similar ties, those with more resources tend to have access to weak ties and contacts with higher employment status, which gives them access to more diverse information and better jobs.

⁵ Lin (2001) distinguishes between individuals making up the network of relationships (access to social capital) and those contacts that in fact help in the process of job search (use or mobilisation of social capital).

OBJECTIVES AND METHOD

The aim of the present analysis, focused on the metropolitan area of Barcelona, is to study the relationship between employment and the use of contacts among young people, who are one of the social groups that has most suffered from the employment crisis, with rates of unemployment, job insecurity and levels of over-qualification much higher than found in other EU countries, and in addition, with a high use of personal networks in finding employment (Survey on Living Conditions and Habits of the Population, 2011; Castelló *et al.*, 2013; Santamaría, 2012). Our study has the following four objectives:

- a) Identifying the reach of contacts as a channel for receiving information about jobs among young people, and their effectiveness and importance in job insertion. Their role in relation to less standard but widespread forms of employment among young people in recent years, such as odd jobs, low regulated, and short-term contracts, should allow us to assess the significance of personal networks in the current reality facing young people in the labour market.
- b) Identifying if the use of personal contacts and their effectiveness in terms of insertion varies based on the characteristics of the young persons surveyed, their contacts and how they are tied.
- c) Identifying differences in the quality of the jobs found through personal contacts, particularly in relation to their employment status and contractual situation, and the differences that may have appeared as a result of the economic crisis.
- d) Examining empirically the hypothesis of the association between social capital (access it provides and its use in job insertion) and employment status among the young adult population and within the context of an economic crisis and high unemployment; in addition we want to find out if this association remains after controlling for personal resources.

Despite the extensive literature on networks, social capital and employment, much prior research has been based on generic indicators on the use of contacts during the job search and labour market insertion, or includes information on only a limited number of contacts, which limits the capacity to identify weak ties. In addition, some research is based on the position generators proposed by Lin and Dumin (1986), which does not make it possible to specify the concrete contacts that were involved in finding a job. The approach adopted in this study, the analysis of personal networks, permits us to more accurately identify contacts that intervened in the search for employment and insertion in the labour market and the jobs connected with such intervention.

The sample we have analysed is made up of 250 economically active young people – employed or formerly employed and looking for employment – between 20 and 34 years old, living in the metropolitan area of Barcelona and residing in Spain at the age of 16 years old. They were selected using proportional quotas for gender, age, place of birth, place of residence and education level, based on data from the 2011 *Survey on Living Conditions and Habits of the Population*.

The fieldwork for this study was carried out in 2014 and was based on a questionnaire implemented using the personal networks software, *Egonet*, through which we obtained three types of data:

- a) *Ego* attributes: sociodemographic characteristics of the person interviewed (called *ego* herewith) and their personal resources (Lin, 1999);
- b) Network composition: the characteristics of 20 contacts (*alters*) and the characteristics of the connection between the *ego* and *alter*, including if the *alter* has provided help in finding a job, if this help has been successful in terms of job insertion and, in this case, the characteristics of the job found. Network data was obtained

through a name generator⁶, through which we were able to get information on accessed social capital (the resources potentially accessible through the network of contacts) and mobilised social capital (the contacts actually used), as well as on their effectiveness in job insertion. In addition to the indicators on the composition of the network, structural data was also obtained on the *alter-alter* relationship, which are not analysed in this article.

- c) Characteristics of the jobs: retrospective longitudinal data on each of the jobs obtained throughout the individual's employment trajectory (including the channel of access to the job).

Additionally, we obtained narrative information from each participant on the role of personal networks in their previous employment trajectory, information that is not the object of analysis in this article.

In our research we have made use of data on three types of units, which can be articulated at different levels of analysis:

- a) *Egos* (n =250): the young people interviewed as unit of analysis give us information on the relationship between their individual characteristics, the social capital they accessed and mobilised in looking for and getting a job and their employment trajectory;
- b) *Alters* (n=5000): considering each of the contacts in individuals' personal net-

⁶ The name generator is based on McCarty (2002) and is the result of the response to the following: request "Please, write a list of 20 people 18 years of age or over whom you know by name and vice versa, with whom you have had contact within the last two years by whatever means of communication and who you might also get in touch with if necessary or desirable." Participants were asked to indicate close contacts as well as others who had helped them in looking for and finding employment. The limit of 20 *alters* has been identified in previous studies as enough to detect both strong and weak ties in a personal network, with no substantial variations in their composition found from increasing the number of *alters* (McCarty *et al.*, 2007).

works as a unit of analysis, we obtain information on the relationship between the characteristics of the contact and (i) the fact of having provided help during an individual's employment trajectory and (ii) the success of this help in terms of job insertion (and, in this case, on the characteristics of the specific job or jobs in which the *alter* has facilitated insertion).

- c) *Employment experiences* (n=1,734). Considering each job in the employment trajectory of the *ego* as a unit of analysis, we obtain information on the characteristics of the job in question and (i) the channel most used by the *ego* (formal, direct application, contact) to find each job in their employment trajectory, (ii) the time the 'event' took place and (iii) if applicable, the characteristics of the contact involved (only if this contact is part of the current personal network⁷).

With the hierarchical data of levels b) and c), we can integrate the characteristics of the young people interviewed (*egos*) in the analysis. However, the non-independent nature of this data requires that we apply multilevel models, an analytical framework that has been used in previous studies of personal networks (see, among others, De Miguel and Tranmer, 2010; Lubbers *et al.*, 2010; Snijders *et al.*, 1995). Multilevel models represent extensions of the linear and logistic regression models and allow us to develop regression models for each level identified in the structuring of the data (Murillo Torrecilla, 2008). With this, and as the dependent variables are dichotomous, we have applied multilevel logistic regression models (Merino, 2017) with

ego as the unit at the aggregate level. The details of the variables used in the multilevel models can be found in the appendix (Tables A1 and A2).

CONTACTS IN THE LABOUR MARKET: USE, EFFECTIVENESS AND WEIGHT IN JOB INSERTION

The data regarding the use of contacts in our sample of 250 young people suggests that this resource is universal in the job search process: practically all of the young people interviewed (99.2%) have turned to contacts at some time in looking for a job. Most of the time they turn to relatives and/or partners (90.8%), although a large percentage have also relied on contacts they have professionally (66.8%) or through education/training (65.2%). Of course, this does not mean that the use of a contact has been successful in terms of insertion. In fact, only 27.4% of contacts have provided help that resulted in labour market insertion. This level of effectiveness is highest for professional contacts (34.9%), followed by family contacts (29.0%) and lowest among education/training contacts (22.4%).

Taking as a reference the hiring channel for the jobs reported in the sample (n=1628)⁸, contacts represent the main means of access to employment in 60.3% of the jobs obtained by the young people interviewed ("thanks to the information or intermediation of someone known"), compared to 20.4% for formal mechanisms (ads and employment offices) and 19.3% for direct applications⁹.

⁷ Through the connection of the alters data base and jobs we can identify the characteristics of the contacts that provided access to each of the jobs when the persons interviewed have identified them as members of their current network. Of the total of 982 jobs that were obtained through contacts, in 574 cases (58.6%) we have information on the characteristics of the contact. In the rest of the cases these characteristics are unknown.

⁸ The sample in this case refers only to jobs in which the hiring channel has been provided, a total of 1,734 jobs.

⁹ The literature emphasises that insertion can be the result of the combined use of different channels, both formal and informal, for example, information from an ad or a job offer supplied by a contact that leads to hiring (Krug, 2012; Mouw, 2003). This is lost when the questions have only a simple response, as is the case here. However, even in

The primary weight of contacts in insertion remains high over time with a certain upward trend in recent years, although it is not significant (Table 3).

We believe that there are basically two factors explaining this higher percentage of insertion through contacts found in the sample in comparison to previous surveys. First is the consideration in the questionnaire of all employment activity, including temporary and odd jobs, as well as jobs without a contract, particularly significant among young people and particularly associated with job insertion through contacts among young people (see Graph 1). Secondly, the type of question asked – “did you find this job through a personal contact: (thanks to the information or the intermediation of someone you know)?”, in contrast to the questions used in previous surveys – makes explicit that the information received about an available position is also considered way of gaining access to job vacancies through contacts¹⁰. In addition, this question makes it possible to also include jobs found through the “invisible hand of social capital”; that is, through information coming from contacts that the interviewee had not asked for.

WHO USES CONTACTS AND WHICH CONTACTS HELP IN LOOKING FOR AND FINDING EMPLOYMENT

Table 2 addresses our second objective and reveals how the possibility of getting help from contacts and its effectiveness in terms

other questions in the questionnaire regarding channels employed during the person's employment trajectory, in which multiple responses are permitted and that consider, therefore, the eventual combination of several channels, in a significant proportion of survey participants contacts continue to be the single channel in insertion in 40% of cases, with their use combined with formal channels constituting 21% of cases.

¹⁰ This type of help represents 7.1% of the insertions through contacts.

of insertion varies based on the characteristics of the young person seeking employment (*ego*), those of the contact (*alter*) and the nature of the connection between them (similarity, proximity, sphere of the relationship). The unit of analysis refers in this case to the contacts present in the individual's current personal network. The dependent variables in models 1 and 2, are whether the individuals forming part of the current personal network have provided help, now or in the past, in looking for work. In models 3 and 4, the dependent variables refer to the effectiveness of this help, based on whether a member of the network is mentioned as a contact that facilitated information or intermediation in the acquisition of a job in the participant's employment trajectory.

In contrast to previous studies in Spain (Ibáñez, 1999; Requena, 1991a), our data do not indicate that persons with lower education levels and of younger age receive more help from their personal network; nor do they show that this help is more effective (coefficients not significant in any of the models). The only individual variable that is relevant is sex, although it is only significant in Models 1 and 2: men tend to receive more help from their contacts (log odds= 0.361) with a probability of approximately 1.5 (odds ratio) compared to women. However, both receiving help and its effectiveness are associated with the characteristics of the contacts, reflecting primarily two dynamics in the process of looking for employment and labour market insertion: a) firstly, what stands out is the positive association in both receiving help (Model 2) and its effectiveness in labour market insertion (Model 4) from *alters* with a higher employment status – that is, those contacts that are more likely to have the resources to effectively help in finding employment (Trimble, 2013); b) secondly, family and employment contacts were found to be important in offering help (positive and significant coefficients in Model 2); however, the variables most associated with effectiveness

TABLE 2. Multi-level logistic regression on receiving help from alter in looking for employment ($n= 5000$ alters [M1], $n=4402$ [M2]) and its effectiveness in insertion ($n= 2344$ alters [M3], $n= 2092$ alters [M4]). Coefficients (and standard errors in parentheses)

	Offering help		Effectiveness in insertion	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<i>Random effects</i>				
Ego variance	0.986	0.991	0.880	0.916
<i>Fixed effects</i>				
Constant	0.158(0.49)	-0.117(0.52)	-1.847(0.56)	-2.561(0.62)**
<i>Characteristics of ego</i>				
Age	-0.017(0.02)	-0.023(.02)	0.029(0.02)	0.026(0.02)
Sex (male)	0.361(0.14)*	0.405(.15)**	-0.065(0.16)	-0.020(0.17)
Education (higher)	-0.008(0.15)	-0.264(.16)	-0.067(0.17)	0.215(0.19)
<i>Characteristics of alter</i>				
Sex (male)		-0.158(.07)*		0.123(0.12)
Education (higher)		0.335(.08)**		-0.310(0.13)*
Occupational category (intermediate/high)		0.534(.09)**		0.535(0.15)**
<i>Ego-alter connection</i>				
Family		0.519(.11)**		0.275(0.18)
Employment		0.459(0.13)**		0.264(0.20)
Educational/Training		0.019(0.12)		-0.173(0.20)
Friends		-0.343(0.13)**		-0.183(0.22)
Affective proximity (weak)		-0.004(0.11)		0.559(0.16)**
Same sex ego-alter		-0.075(0.07)		0.288(0.12)*
AIC	6,384.9	5,530.5	2,624.7	2,281.3
BIC	6,417.5	5,620.0	2,653.5	2,360.4
ICC	0.230	0.231	0.211	0.217

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

in insertion are the weakness of the tie and gender homophily (significant coefficients in Model 4). In particular, the weakness of the connection is, along with the employment status of the contact, the variable that has the most significant effect on insertion.

EMPLOYMENT FOUND THROUGH CONTACTS AND THE EFFECTS OF THE CRISIS

To understand the role played by personal networks in the labour market, in addition to analysing their importance in the search for

employment and their effectiveness in job insertion, it is essential to also identify the types of jobs that are found through contacts, the third objective of this study. In line with what was found by Rieucan (2016), Graph 1 shows a certain polarisation with respect to both the employment status and the contractual relationship: on the one hand, insertion through contacts is important in high employment status and among the self-employed; on the other hand, this channel is also important in unskilled jobs and those without contracts. In contrast, contacts play a less important role in obtaining employment with permanent or

temporary contracts. These results suggest that contacts play an important role for both higher employment status and lower ones, with the latter being more important among young people.

The models for Table 3 show in greater detail the types of jobs associated with insertion through contacts. Model 1 confirms that this means of insertion is positively and significantly associated with jobs without contracts and in self-employment. In addition, the jobs obtained through networks are largely second jobs. Employment status is not significant once we control for the rest of the variables; that is, insertion through contacts is found equally among skilled and unskilled jobs. Model 1 also introduces a contextual variable, whether the insertion took place before or after 2008, which is aimed at showing whether or not the economic crisis has had some effect on the use of contacts. Despite having found a positive association in the sample (that is, insertion through contacts having increased with the crisis), the coefficient is not

significant, suggesting that insertion through contacts is a structural characteristic of the labour market studied, present before and during the economic crisis. However, the association of informal channels with jobs without contracts (*log odds* = 1.814) and self-employment (*log odds* = 2.552) was found to be significant only after the crisis began (Model 3). In this case, the high coefficients suggest that contacts are useful in this context for young people managing precariousness, through obtaining odd jobs.

GOOD JOBS

The fourth objective in our analysis is to examine empirically if, in the context of an employment crisis, there is a relationship between access to and use of social capital and employment outcomes. We focus specifically on occupational category. Our interest is not on the use of contacts in itself, but on whether or not the social position of those contacts (based on their proximity to *ego* and

GRAPH 1. Hiring channel by employment status and contractual relationship (n=1585 jobs, %)¹¹



¹¹ In multilevel models employment status has been dichotomised into two categories: intermediate-high and low (see Table A2 in the appendix). Regarding contractual relationship, the category «other» represents 4.7% of the total of occupations and includes «discontinuous contracts», «unpaid work» and «internship» situations.

TABLE 3. *Multilevel logistic regression of employment obtained through contacts (vs. other mechanisms) throughout employment trajectory (n=1,628 jobs), for period prior to 2008 (n=740 jobs) and period starting in 2008 (n=841 jobs). Coefficients (and standard errors in parentheses)*

	Model 1 Total	Model 2 Before 2008	Model 3 Starting in 2008
<i>Random effects</i>			
Ego variance	0.644	0.797	0.457
<i>Fixed effects</i>			
Constant	-0.040(0.47)	1.579(0.87)	-0.640(0.60)
<i>Characteristics of ego</i>			
Sex (Male)	0.365(0.16)*	0.167(0.21)	0.498(0.18)**
Education (higher)	-0.138(0.17)	-0.003(0.24)	-0.229(0.20)
Age	0.009(0.02)	-0.035(0.04)	0.019(0.02)
<i>Characteristics of job</i>			
Main activity	-0.369(0.14)**	-0.280(0.21)	-0.347(0.19)
First job	-0.035(0.18)	-0.235(0.23)	-0.001(0.38)
Employment Status (intermediate-high)	0.102(0.13)	-0.014(0.19)	0.173(0.17)
Type of contractual relationship (without contract)	1.439(0.29)**	0.839(0.46)	1.814(.37)**
Type of contractual relationship (self-employed)	1.915(0.54)**	1.195(0.77)	2.552(.79)**
Type of contractual relationship (temporary)	-0.232(0.26)	-0.901(0.43)*	0.205(.34)
Type of contractual relationship (open-ended)	-0.198(0.29)	-0.833(0.46)	0.196(.39)
<i>Years</i>			
During the crisis (2008-2014)	0.134(0.15)		
ICC	0.163	0.195	0.122

* p<0.05; ** p<0.01.

their Employment status) is associated with these results. To do this, we have taken into consideration the characteristics of the *ego's* personal network in the following aspects: (i) we consider the ability to access social capital by measuring the number of weak contacts and with an intermediate or high employment status, and (ii) the mobilisation and effective use of the contacts with these characteristics during the preceding two years, and in addition, the intensity with which the *ego* mobilised the overall network (number of

contacts mobilised). The multilevel models in Table 4 attempt to confirm the association between social capital and job outcomes, examining this hypothesis through a model designed in stages that considers other characteristics of the *ego*, in line with previous literature (Lin, 1999):

Model 1: association between use of social capital (social capital mobilised) and job outcomes.

Model 2: aggregates characteristics of accessed social capital to Model 1.

Model 3: aggregates the education level of the ego to Model 2.

Model 4: aggregates the employment status of the parents (whichever parent has the highest status) to Model 3.

Model 5: aggregates characteristics of the ego (sex, origin, age) to Model 4.

Studies on networks and the labour market have extensively analysed the relationship between social capital and job outcomes, in particular in the 1990s, confirming to a large degree the influence of social networks (Lin, 1999). However, as noted before, in the case of Spain, Requena (1991b) did not find this link, interpreting this lack of association as the result of the high level of formalisation in the mechanisms for accessing skilled jobs in the Spanish labour market. The models in Table 4, in contrast, show that access to and use of social capital does have a significant association with the employment status of the employment obtained¹². In general, an association was found between obtaining semi-skilled and skilled jobs and: (i) low mobilisation of the network, (ii) the access and (iii) use of contacts employed in intermediate or high employment status. In contrast, the weakness of the tie, which in previous models was a variable highly associated with effectiveness in insertion (see Table 3), does not seem to be associated here with the skill level of the job obtained. There was also no significant association found between employment status, in Models 4 and 5, and personal resources (education level), parental resources (occupational category of the parents), or origin. In the case of age, the relationship was significant, but surprisingly, the opposite of what was expected (the higher

the age, the lower the occupational category). It should be noted that if each of these variable is introduced in the models as the only variable, there is a positive and significant association with occupational category; however, the introduction of the social capital variables seems to cancel these effects¹³.

These results suggest two aspects primarily: first, mobilising “few” but “good” contacts may be the most significant factor in obtaining skilled and semi-skilled jobs. Secondly, having access to better social capital may be a valuable resource not only because contacts are a channel of help in looking for work (*use of social capital*), but also because having access to “good” contacts could activate less explicit mechanisms (for example, they facilitate access to other information, competencies, experiences and valuable resources, or they may simply reflect a better starting position); this explains the association between having access to individuals with a higher status and the occupational level of the jobs obtained. However, based on the available data, interpreting the relationship between social capital and occupational category must be made with caution, given that we must also consider the existence of the inverse causal link (“good” jobs are also a source of social capital and not only its result) and status homophily (the tendency to relate to people with a similar employment status) (Mouw, 2003; Obukhova and Lan, 2013; Chen and Volker, 2016).

CONCLUSIONS

Despite the extensive literature on social networks and the labour market, few studies

¹² However, this association does not exist in regard to the contractual relationship: although working without a contract is associated with job finding through networks, the fact of having “good” contacts does not seem to improve the likelihood of obtaining a formal job (results are not shown).

¹³ If we replicate these models only considering occupational categories above “skilled workers and supervisors” (middle management, intermediate and high level technical employees, highly skilled professionals, executives, the self-employed) and aggregating the rest as reference category, social capital is no longer significant, while education level is (results not shown).

TABLE 4. Multilevel logistic regression of semi-skilled and skilled jobs obtained during the last two years of employment trajectory ($n=328$ jobs). Coefficients (and standard errors in parentheses)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
<i>Random effects</i>					
Ego variance	0.982	1.01	0.906	0.842	0.568
<i>Fixed effects</i>					
Constant	-0.010(0.40)	-1.883(1.1)	-1.860(1.05)	-1.911(1.10)	0.071(1.52)
<i>Use of social capital</i>					
Number of ties mobilised	-0.446(0.08)**	-0.297(0.10)**	-0.287(0.10)**	-0.276(0.10)**	-0.270(0.09)**
Affective proximity (weak)	0.032(0.13)	0.102(0.17)	0.089(0.17)	0.058(0.17)	0.013(0.16)
Employment status (intermed or high)	0.668(0.11)**	0.390(0.15)**	0.371(0.15)*	0.370(0.15)*	0.368(0.14)*
<i>Access to social capital</i>					
Affective proximity (weak)		-0.040(0.10)	-0.021(0.09)	-0.029(0.09)	-0.032(0.09)
Employment status (intermed or high)		0.183(0.08)*	0.167(0.08)*	0.158(0.08)	0.199(0.08)*
<i>Personal resources</i>					
Education (higher)			0.480(0.37)	0.467(0.37)	0.668(0.36)
<i>Parental resources</i>					
Parents' employment status (intermed or high)				0.174(0.50)	0.122(0.48)
<i>Control variables</i>					
Sex (male)					0.694(0.36)*
Origin					0.470(0.61)
Age					-0.132(0.05)**
AIC	353.7	351.5	351.8	348.4	343.1
BIC	372.6	378.0	382.1	382.2	388.2
ICC	0.229	0.234	0.215	0.203	0.147

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

have addressed this issue by integrating the analysis of personal networks with longitudinal information on individuals' employment trajectories and, in addition, incorporating data on access to social capital, and specifically its role in the search for employment and success in job insertion. The results presented here take this approach, as we have analysed these associations from three different levels: that of the individuals interviewed (*egos*), considering their sociodemographic characteristics and their access to and use of networks; that of the contacts that form part of their per-

sonal network (*alters*), also considering their characteristics and their role in the search for employment and in insertion and, lastly, that of the jobs obtained over their employment trajectories (events). The results obtained in the analysis we have presented can be summarised in the following points:

The first relevant finding, related to our first objective, is the high percentage of jobs that the young people surveyed found thanks to personal contacts (approximately 60%), a higher percentage than found in earlier studies.

The characteristics of the questionnaire – focused thematically on personal contacts and considering the diversity in the types of jobs young people have – and the question used – which captures not only intermediation but also receiving relevant information for insertion – may explain this higher percentage. Although the percentage has increased slightly during the current period of crisis, it seems to be a structural characteristic of the labour market studied.

In relation to the second objective, the results show that the use of contacts in the search for a job and in job insertion is a transversal practice in the current labour market for young adults; it is a practice that must be understood in the context of the segmented labour market that young people turn to, with its predominance of low regulated jobs and short-term contracts. The important role of networks reveals, as Barbieri suggested (1997), a powerful dynamic of social reproduction, acting as a mechanism of market regulation in opposition to the state intervening in regulating employment opportunities.

In addition, the findings show that receiving help and the effectiveness of contacts in job insertion depend more on the characteristics of the contacts than on the person looking for employment. In particular, both family and employment ties play an important role during the job search, although in line with earlier findings, weaker ties and higher status contacts are more effective in terms of job findings.

In relation to the third objective, we have addressed the types of jobs individuals obtain through personal networks. While previous studies in Spain have associated the use of contacts with insertion in unskilled jobs (Ibáñez, 1999; Requena, 1991a), although not with a specific type of contract (Ibáñez, 1999), our results show that the use of contacts is found in both lower and higher employment status, and that due to the informality and rapid nature of networks, they are a good means to obtain secondary jobs and jobs without

contracts in an environment with low job protection, something found particularly in insertions starting in 2008.

Finally, our analysis has confirmed the association between social capital and employment status – an association that exists even after controlling for personal and parental resources; that is, “good contacts” seem to be a good resource to avoid the unskilled jobs that most young people appear to be headed toward (although it is education level that is most important in having access to higher skilled jobs). And given that social capital is unequally distributed, it becomes a factor amplifying the social inequalities with which individuals enter the labour market (Bonoli and Turtschi, 2015).

In short, and in reference to the importance of connecting the use of social networks as a mechanism for gaining access to employment in the economic context young people face, we can affirm that the gradual deterioration of the employment situation for young adults can be related to the importance social contacts have in the search for employment and in job insertion. This has occurred with all types of jobs and regardless of social origin. In any case, this increase in the importance of social capital as a mechanism for access to employment does not imply “equality” in the conditions of access, given that our findings show that the employment status of the contacts continues to make a difference in regard to the type of employment accessed. Thus, inequalities in social capital among young people, combined with other factors such as education level and age, are reflected in differences in job insertion. The results suggest the need for further research on this new role of social resources: examining in greater depth the explanatory links between initial social position, social capital and job outcomes, as well as the specific use of social capital considering less explicit mechanisms through which contacts influence the processes of looking for job and labour market insertion among young adults.

BIBLIOGRAPHY

- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, AQU (2014). *Universitat i treball a Catalunya 2014. Estudi de la inserció laboral de la població titulada de les universitats catalanes*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Bachmann, Ronald and Baumgarten, Daniel (2012). *How Do the Unemployed Search for a Job?—Evidence from the EU Labour Force Survey*. Available at: <http://ftp.iza.org/dp6753.pdf>, access July 21, 2016.
- Barbieri, Pierluigi (1997). “Non c’è rete senza nodi. Il ruolo del capitale sociale nel mercato del lavoro». *Stato e Mercato*, 49: 67-110.
- Bian, Yanjie (1997). “Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China». *American Sociological Review*, 62: 366-385.
- Bonoli, Giuliano and Turtschi, Nicolas (2015). “Inequality in Social Capital and Labour Market Re-entry among Unemployed People». *Research in Social Stratification and Mobility*, 42: 87-95.
- Castelló, Laia; Bolibar, Mireia; Barranco, Oriol and Verd, Joan Miquel (2013). “Treball: Condicions en el mercat de treball i trajectòries laborals de la joventut catalana». In: Serracant, P. (coord.). *Enquesta de la Joventut de Catalunya 2012*. Barcelona: Secretaria General de Joventut.
- Chen, Yunsong and Volker, Beate (2016). “Social Capital and Homophily both Matter for Labor Market Outcomes – Evidence from Replication and Extension». *Social Networks*, 45: 18-31.
- Chua, Vincent (2011). “Social Networks and Labour Market Outcomes in a Meritocracy». *Social Networks*, 33: 1-11.
- Cruz, Irene and Verd, Joan Miquel (2013). “La fuerza de los lazos: una exploración teórica y empírica de sus múltiples significados». *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias sociales*, 26: 149-174.
- García-Montalvo, José and Peiró, José M. (2011). *Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes: resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Generalitat de Catalunya (2013). *Enquesta a la joventut de Catalunya 2012. Principals resultats estadístics*. Barcelona: Direcció General de Joventut.
- Granovetter, Mark (1983). “The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited». *Sociological Theory*, 1: 201-233.
- Ibáñez, Marta (1999). “El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo». *Revista Internacional de Sociología*, 22: 129-152.
- Instituto Nacional de Estadística (2017). *Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo sobre los jóvenes en el mercado laboral. Año 2016*. Available at: http://www.ine.es/prensa/epa_2016_m.pdf, access November 6, 2017.
- Krug, Gerhard (2012). “(When) Is Job-finding via Personal Contacts a Meaningful Concept for Social Network Analysis? A Comment to Chua (2011)». *Social Networks*, 34(4): 527-533.
- Lai, Gina; Lin, Nan and Leung Shu-Yin (1998). “Network Resources, Contact Resources and Status Attainment». *Social Networks*, 20: 159-178.
- Lancee, Bram (2015). “Job Search Methods and Immigrant Earnings: A Longitudinal Analysis of the Role of Bridging Social Capital». *Ethnicities*, 16(3): 349-367.
- Larquier, Guillemette de and Rieucou, Géraldine (2016). “Matching Dynamics as Explained by Recruitment Channels». Ponencia presentada en el *37th Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*. Barcelona, 6-8 de julio de 2016.
- Lin, Nan (1999). “Social Network and Status Attainment”. *Annual Review of Sociology*, 25: 467-88.
- Lin, Nan (2000). “Inequality in Social Capital”. *Contemporary Sociology*, 29(6): 785-795.
- Lin, Nan (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lin, Nan and Dumin, Mary. (1986). “Access to Occupations through Social Ties”. *Social Networks*, 8(4): 365-385.
- Lin, Nan and Ao, Dan (2008). “The Invisible Hand of Social Capital: An Exploratory Study”. In: Lin, N. and Erickson, B. N. (eds.). *Social Capital: An International Research Program*. Oxford: Oxford University Press.
- Lubbers, Miranda; Molina, José L.; Lerner, Jürgen; Brandes, Ulrik; Ávila, Javier and McCarty, Christopher (2010). “Longitudinal Analysis of Personal Networks. The Case of Argentinean Migrants in Spain”. *Social Networks*, 32: 91-104.
- Marsden, Peter V. and Hurlbert, Jeanne S. (1988). “Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension”. *Social Forces*, 66(4): 1038-1059.

- McCarty, Christopher (2002). "Structure in Personal Networks". *Journal of Social Structure*, 3(1).
- McCarty, Christopher, Killworth, Peter D. and Rennell, James (2007). "Impact of Methods for Reducing Respondent Burden on Personal Network Structural Measures". *Social Networks*, 29(2): 300-315.
- McDonald, Steve (2011). "What's in the 'Old Boys' Network? Accessing Social Capital in Gendered and Racialized Networks". *Social Networks*, 33(4): 317-330.
- McDonald, Steve; Lin, Nan and Ao, Dan (2009). "Networks of Opportunity: Gender, Race, and Job Leads". *Social Problems*, 56(3): 385-402.
- McDonald, Steve and Day, Jacob C. (2010). "Gender, and the Invisible Hand of Social Capital". *Sociology Compass*, 4(7): 532-543.
- Merino, Jordi (2017). "La potencialidad de la Regresión Logística Multinivel. Una propuesta de aplicación en el análisis del estado de salud percibido". *Empiria, Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 36: 177-211.
- Miguel, Verónica de and Tranmer, Mark (2010). "Personal Support Networks of Immigrants to Spain: A Multilevel Analysis". *Social Networks*, 32: 253-262.
- Mouw, Ted (2003). "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?". *American Sociological Review*, 68(6): 868-898.
- Murillo Torrecilla, Javier (2008). "Los modelos multinivel como herramienta para la investigación educativa". *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 1: 45-62.
- Obukhova, Elena and Lan, George (2013). "Do Job Seekers Benefit from Contacts? A Direct Test with Contemporaneous Searches". *Management Science*, 59(10): 2204-2216.
- Pellizzari, Michele (2010). "Do Friends and Relatives really Help in Getting a Good Job?". *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3): 494-510.
- Requena, Félix (1991a). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: CIS-Siglo XXI.
- Requena, Félix (1991b). "Social Resources and Occupational Status Attainment in Spain: A Cross-national Comparison with the United States and the Netherlands". *International Journal of Comparative Sociology*, 32(3): 233-242.
- Requena, Félix (2008). *Redes sociales y sociedad civil*. Madrid: CIS.
- Rieucou, Géraldine (2008). "Job Advertisements and Personal Networks: Two Specific Channels in the Spanish Labour Market". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 14(3): 469-480.
- Santamaría, Elsa (2012). "Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo". *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria = Revista de servicios sociales*, 52: 129-139.
- Smith, Sandra S. (2000). "Mobilizing Social Resources: Race, Ethnic, and Gender Differences in Social Capital and Persisting Wage Inequalities". *The Sociological Quarterly*, 41(4): 509-537.
- Snijders, Tom; Spreen, Marinus and Zwaagstra, Ronald (1995). "The Use of Multilevel Modeling for Analysis of Personal Networks: Networks of Cocaine Users in an Urban Area". *Journal of Quantitative Anthropology*, 5: 85-105.
- Trimble, Lindsey (2013). "Ask and you Shall Receive: Social Network Contacts' Provision of Help during the Job Search". *Social Networks*, 35: 593-603.
- Wanberg, Connie R.; Kanfer, Ruth and Banas, Joseph T. (2000). "Predictors and Outcomes of Networking Intensity among Unemployed Job Seekers". *Journal of Applied Psychology*, 85(4): 491.
- Wegener, Bernd (1991). "Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job and Status Attainment". *American Sociological Review*, 56: 60-71.

RECEPTION: August 20, 2016

REVIEW: January 10, 2017

ACCEPTANCE: May 29, 2017

APPENDIX

TABLE A1. List of dependent variables used in the models (Tables 2 to 4)

Dependent variables	Table	Description and values (0=values of reference for qualitative variables)
Offering help	2	<i>Alter</i> has helped in finding a job (1) the rest (0)
Effectiveness in insertion	2	<i>Alter</i> has helped in at least one job insertion (1) the rest (0)
Hiring channel	3	The job was found through contacts (1) or through other mechanisms (0)
Skill level of jobs	4	Skilled or semi-skilled job (1), basic work that requires little or no skill (0)

TABLE A2. List of independent variables used in the models (Tables 2 to 4)

Independent variables	Table	Description and values (0=values of reference for qualitative variables)
<i>Characteristics of ego (n=250)</i>		
Age	2, 3, 4	Current age of <i>ego</i> (2) or at the time of obtaining employment (3, 4)
Sex (male)	2, 3, 4	Man (1), woman (0)
Education (higher)	2, 3, 4	Studies completed: University degree (1), others (0)
Origin (autochthonous)	4	Born in Spain (1), born outside of Spain (0)
Parent's occupational category (intermediate or high)	4	Highest category of mother or father: skilled or semi-skilled work (1), basic work that requires little or no skill (0)
<i>Characteristics of alter (n=5000)</i>		
Sex (male)	2	Man (1), woman (0)
Education (higher)	2	Studies completed: university or higher vocational training (1), others (0)
Employment status (intermediate or high)	2, 4	Skilled or semi-skilled work (1), basic work that requires little or no skill (0)
<i>Job characteristics (n = 1,628)</i>		
Main activity	3	Employment is main activity (1), Employment is secondary to other activities (0)
First job	3	Is a first job (1), other jobs (0)

TABLE A2. List of dependent variables used in the models (Tables 2 to 4) (Continued)

Independent variables	Table	Description and values (0=values of reference for qualitative variables)
Occupational category (intermediate or high)	3	Skilled or semi-skilled work (1), basic work that requires little or no skill (0)
Contract type (without contract)	3	Employed without a contract (1), with contract (0)
Contract type (self-employed)	3	Self-employed (1), all others (0)
Contract type (temporary)	3	Employed with a contract (1), all others (0)
Contract type (open-ended)	3	Employed with an open-ended contract (1), all others (0)
During the crisis (2008-2014)	3	Began employment during the crisis (1), before the crisis (0)
<i>Access and use of social capital</i>		
Number of ties mobilised	4	Number de <i>alters</i> mobilised above 20 alters
Affective proximity (weak)	4	Number of "not close" <i>alters</i> above 20
Occupational category (intermediate/high)	4	Number of alters with skilled or semi-skilled work
<i>Ego-alter connection</i>		
Family	2	<i>Alter</i> is a family member (1), others (0)
Professional	2	<i>Alter</i> is a professional contact (1), other (0)
Educational/Training	2	<i>Alter</i> is a contact from school/training (1), other (0)
Friends	2	<i>Alter</i> is a friend (1), other (0)
Affective proximity (weak)	2	<i>Alter</i> "not close" (1), <i>alter</i> "close" or "intimate" (0)
Same sex ego-alter	2	<i>Alter</i> is of the same sex as <i>ego</i> (1), <i>alter</i> is a different sex (0)

Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Un análisis en Barcelona

Personal Networks in Job Insertion among Young Adults in Times of Crisis: An Analysis in Barcelona

Mattia Vacchiano, Joel Martí, Lidia Yepes-Cayuela y Joan Miquel Verd

Palabras clave

- Búsqueda de empleo
- Capital social
 - Desigualdades sociales
 - Juventud
 - Mercado de trabajo
 - Redes sociales

Key words

- Job Search
- Social Capital
 - Social Inequalities
 - Youth
 - Labour Market
 - Social Networks

Resumen

Este artículo presenta un análisis orientado a identificar la relación entre contactos personales y empleo en una muestra de 250 jóvenes de entre 20 y 34 años en el área metropolitana de Barcelona. El análisis, que se basa en los datos obtenidos en una encuesta de redes personales, muestra que el peso de los contactos en la inserción laboral de los jóvenes es mayor que el señalado en estudios precedentes y que es una característica estructural del mercado de trabajo estudiado. El uso de contactos para acceder al empleo tiene un peso importante antes y durante el periodo de crisis, en categorías profesionales altas y bajas, aunque está asociado a las formas más inestables de empleo. Los resultados señalan que movilizar «pocos» y «buenos» contactos se asocia a la obtención de mejores empleos.

Abstract

This article presents the results of a study on the association between personal contacts and employment in a sample of 250 young adults between 20 and 34 years of age, in the Barcelona metropolitan area. The analysis, based on data from a survey of personal networks, shows that the weight of personal contacts on young people's insertion in the labour market may be even more important than previous studies have indicated, and is a structural characteristic of the labour market considered in this research. The use of social networks for finding employment maintained its importance both before and during the period of economic crisis, and among those in both skilled and unskilled jobs, although it was associated with the most unstable forms of employment. The results confirm the impact of social resources on job outcomes: mobilizing "few" but "good" contacts is associated with obtaining better jobs.

Cómo citar

Vacchiano, Mattia; Martí, Joel; Yepes-Cayuela, Lidia y Verd, Joan Miquel (2018). «Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Un análisis en Barcelona». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 161: 121-140. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.161.121>)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

Mattia Vacchiano: UAB | mattia.vacchiano@uab.cat; **Joel Martí:** UAB | Joel.Marti@uab.cat

Lidia Yepes-Cayuela: UAB | Lidia.Yepes@uab.cat; **Joan Miquel Verd:** UAB | joanmiquel.verd@uab.cat

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona

REDES Y EMPLEO¹

Los contactos en la búsqueda e inserción laborales

Los contactos personales son la forma de búsqueda de empleo más utilizada en la Unión Europea (usada por el 71% de los desempleados en 2016, según datos de Eurostat, Labour Force Survey²), aunque con notables diferencias entre países. Mientras que en España alrededor del 83% de las personas desempleadas utilizan este recurso (porcentajes superiores al 80% se encuentran también en Grecia, Italia e Irlanda), su incidencia baja al 45% en el Reino Unido (en el que se usan con mayor frecuencia los anuncios) y es inferior al 25% en Suecia (donde el canal de búsqueda más utilizado es la oficina pública de empleo) (Labour Force Surveys, 2016). Esta disparidad, que refleja la diversidad de modelos sociales y mercados de trabajo entre países (Bachmann y Baumgarten, 2012), indica la importancia de tener en cuenta el contexto para interpretar los mecanismos de acceso al empleo. Algunas características del contexto español parecen especialmente relevantes para entender la importancia de este canal, tales como el peso de la pequeña empresa en la estructura productiva, la elevada precariedad laboral y el fuerte impacto de la crisis económica, aspectos que en investigaciones preceden-

tes han sido asociados a un mayor uso de las redes en el mercado laboral (Ibáñez, 1999; Requena, 1991a; Rieucan, 2008a; 2008b).

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

Para el caso específico de los jóvenes, trabajos precedentes han detectado también una alta incidencia de los contactos en la inserción, que oscila entre el 39% entre graduados universitarios (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, AQU, 2014) y el 59% detectado por Ibáñez en una muestra de jóvenes asturianos (1999) (tabla 1).

En síntesis, la importancia de la búsqueda de empleo e inserción mediante contactos en nuestro entorno muestra la relevancia de analizar con mayor profundidad quién usa los contactos para insertarse laboralmente, a qué tipo de empleos se accede mediante este canal, y qué tipo de contactos facilitan el acceso a qué tipo de empleos.

Quién usa los contactos y para qué tipo de empleos

La investigación previa muestra resultados poco concluyentes respecto a la cuestión de si ciertos grupos sociales movilizan con mayor intensidad sus redes personales en los procesos de búsqueda e inserción laboral. Mientras que algunas investigaciones señalan que el uso de contactos es similar entre

¹ Este artículo es parte del proyecto de investigación: «Las redes sociales en sus diferentes modalidades como mecanismo de búsqueda e inserción laboral en el empleo y de apoyo social en los jóvenes» (Ministerio de Economía y Competitividad, ref: CSO2012-36055). Además, la investigación ha sido realizada en el contexto de la red Incasi, un proyecto europeo financiado por el programa Horizon 2020 de la Unión Europea (Marie Skłodowska-Curie GA No 691004) y coordinado por el Dr. Pedro López-Roldán. Mattia Vacchiano ha sido beneficiario del programa FI de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca. Lidia Yepes-Cayuela se ha beneficiado del programa FPU del Ministerio de Economía y Competitividad.

² La pregunta realizada en la Encuesta de Población Activa se refiere a la búsqueda de empleo «a través de amigos, parientes o un sindicato».

TABLA 1. *Inserción de jóvenes mediante contactos. Estudios realizados en España*

Fuente	Muestra	Indicador	%
Requena (1991a)	Jóvenes empleados de 16 a 30 años Ámbito territorial: Málaga Año: 1989 n=95 (submuestra)	Consiguió su empleo actual a través de familia o amigos	55,7
Ibáñez (1999)	Jóvenes de 20 a 29 años Ámbito territorial: zona central urbana de Asturias Año: 1992 n=2.000	Canal de información para acceder al primer empleo: terceras personas	59,0
García-Montalvo y Peiró (2011)	Jóvenes de 16 a 30 años que en los últimos 5 años se han incorporado al mercado laboral Ámbito territorial: España Año: 2011 n=2.000	Consiguió el primer empleo por amigos o familiares	42,1
Instituto Nacional de Estadística (2017)	Jóvenes de 16 a 34 años Ámbito territorial: España Año: 2016 n=18.304 viviendas (muestra EPA)	Encontró su empleo actual a través de familiares, amigos o conocidos	41,7
Generalitat de Catalunya (2013)	Jóvenes de 15 a 24 años Ámbito territorial: Cataluña Año: 2012 n=3.002	Medio de acceso al empleo actual: familia o conocidos de la familia, contactos profesionales o amigos o conocidos	43,2
AQU (2014)	Cohorte de población graduada el curso 2006-2007 Ámbito territorial: universidades catalanas Año: 2014 n=15.555	Canal de acceso al empleo actual o último mediante contactos (personales, familiares)	38,7

distintos grupos sociales, otras detectan un mayor uso entre los grupos peor posicionados en el mercado de trabajo. Así, en varios de estos estudios no se observa ninguna asociación entre el uso de contactos personales y la edad (McDonald *et al.*, 2009; Smith, 2000; Wanberg *et al.*, 2000), el sexo (Wanberg *et al.*, 2000), el nivel educativo (Bachmann y Baumgarten, 2012; Lai *et al.*, 1998; Marsden y Hurlbert, 1988) o la experiencia laboral previa (Lai *et al.*, 1998). Por el contrario, otros análisis señalan que quienes más usan los contactos durante la búsqueda de empleo son las personas con una posición más débil en el mercado de trabajo (Lin,

2000), particularmente aquellas con menor nivel educativo (Chua, 2011; Mouw, 2003) y menor experiencia laboral (Marsden y Hurlbert, 1988). En el caso de España, los trabajos publicados en los años noventa (Ibáñez, 1999; Requena, 1991a) detectaron un mayor uso de los contactos en la búsqueda de empleo entre los jóvenes, personas con bajos niveles de cualificación y bajos niveles educativos.

En este punto es pertinente observar el fenómeno centrándose en cuáles son los tipos de empleo a los que se accede mediante contactos. El análisis de Rieucan (2008) para

el caso español apunta que canales formales e informales sirven diferencialmente a dos segmentos del mercado de trabajo: mientras que los formales, de acceso aparentemente universal, son altamente selectivos al concentrarse en señales fácilmente objetivables como las credenciales educativas y laborales requeridas para los puestos con mayor regulación de la relación laboral, los canales informales pueden ser más beneficiosos para personas con menor formación o experiencia, abaratando los costes de búsqueda y permitiendo acceder a puestos de trabajo de baja cualificación en mercados de trabajo más precarios y menos regulados (Requena, 2008), especialmente abundantes en el contexto español y todavía más entre la población joven.

Con todo, se ha señalado también que, en empleos de alta cualificación, los canales informales son también importantes en las prácticas de reclutamiento, aunque a menudo de forma menos explícita. Una práctica a la que la literatura se refiere con el término de «la mano invisible del capital social» (Lin y Ao, 2008; McDonald, 2011; McDonald y Day, 2010), en la cual es la parte empleadora quien moviliza sus contactos hasta llegar a personas que reúnen con el perfil requerido, las cuales no necesariamente se encuentran en situación de búsqueda activa de empleo. En un sentido análogo, de Larquier y Rieucou (2016) observan, en un estudio cualitativo en el sector servicios, que los contactos son usados como intermediadores tanto en procesos de contratación altamente especializados en los que se movilizan redes profesionales, como también en otros en los que se prima la proximidad de acceso a los mercados de trabajo locales. De ello se desprende que el mero uso de contactos personales en el proceso de búsqueda e inserción no provee, *per se*, de una particular ventaja o desventaja laboral, sino que es, más bien, el tipo de contacto y empleo al que se tiene acceso el que lleva a determinados empleos (Lin, 2001).

Buenos contactos para buenos empleos

Más allá de la intensidad en el uso de contactos, una parte importante de la investigación en redes sociales y empleo se centra en la relación entre la posición social de los contactos y el tipo de empleo al que se tiene acceso. Los contactos son concebidos aquí como un recurso desigualmente distribuido no solo en cantidad sino también en calidad, en términos de la posición que estos contactos ocupan y a los recursos extrarrelacionales a los que dan acceso (por ejemplo, con respecto a la cualificación de los potenciales empleos). En este contexto, los contactos son concebidos como «capital social» y el interés reside en identificar su capacidad para influir positivamente en los resultados laborales en términos de cualificación y salario (Granovetter, 1983; Lai *et al.*, 1998; Lin, 1999, 2001; Lancee, 2015)³. Dos aproximaciones son especialmente destacables en este sentido: la de Mark Granovetter, centrada en la posición de los contactos en la estructura relacional, y la de Nan Lin, centrada en el estatus profesional de los contactos.

Granovetter (1983) señala los beneficios del capital social de tipo *bridging* en la inserción laboral, destacando la capacidad de los contactos débiles para acceder a círculos sociales distintos al propio y, con ello, a información no redundante, facilitando el acceso a mejores empleos. Para Granovetter, este efecto beneficioso de los lazos débiles se daría especialmente entre los individuos de mayor posición social. Por el contrario, los grupos con menor capital económico tienden a replegarse en lazos transitivos («fuertes») como estrategia de apoyo mutuo, lo que limitaría su acceso a los nuevos recursos que pueden proporcionar los lazos puente («débiles») y a su vez reforzaría la clausura

³ Con todo, otros trabajos discuten la complejidad de discernir el mecanismo causal existente entre posición de partida, capital social y resultados laborales (Mouw, 2003; Obukhova y Lan, 2013).

relacional en dichos grupos (Granovetter, 1983: 213)⁴.

Los trabajos de Lin y colaboradores, centrados en las características de los contactos (su «estatus» y su diversidad) más que en su posición estructural, apuntan en un sentido análogo. Según Lin (1999), los resultados laborales dependen de dos tipos de recursos: los *recursos personales* (económicos y culturales) y los *recursos sociales* (el acceso potencial, y el uso efectivo, de los recursos de sus contactos personales, esto es, el capital social⁵). La capacidad de acceso y uso de recursos sociales vendría condicionada por los recursos personales: mientras que los grupos con menos recursos acudirían a lazos socialmente semejantes (vínculos familiares y locales, habitualmente homogéneos en recursos), aquellos con más recursos personales tendrían acceso a mayor diversidad de contactos y de mayor posición laboral, que les proporcionarían acceso a información menos redundante y a empleos de mayor cualificación (Lin, 2000: 789).

Las tesis de Lin han sido confirmadas en investigaciones realizadas en múltiples países (véase Lin, 1999), aunque no en todas sus proposiciones (Marsden y Hurlbert, 1988). Por el contrario, en España no se ha confirmado el efecto del capital social sobre

los estatus laborales (Requena, 1991b), siendo el único país donde el estatus de los contactos personales utilizados tendría una relación negativa con el estatus ocupacional del empleo accedido.

En síntesis, lo que se desprende de las contribuciones de Granovetter y Lin es una segmentación del tipo de contacto usado según posición de partida: mientras que los grupos con menos recursos acudirían a lazos fuertes y socialmente semejantes, aquellos con más recursos tendrían acceso a lazos débiles y de posición laboral más elevada, que les proporcionarían acceso a información más diversa y a empleos de mayor cualificación.

OBJETIVOS Y MÉTODO

El presente análisis se centra en el área metropolitana de Barcelona y tiene por objetivo el estudio de la relación entre empleo y uso de contactos entre los jóvenes, uno de los grupos sociales que más sufren la crisis de empleo, con tasas de desempleo, precariedad y sobreformación muy por encima de los países de la UE y, a su vez, con un uso elevado de las redes personales en los procesos de inserción laboral (Enquesta de Condicions de Vida i Hàbits de la Població 2011; Castelló *et al.*, 2013; Santamaría, 2012). Particularmente, se abordan los cuatro objetivos siguientes:

- a) Identificar el alcance que tienen los contactos como canal de recepción de información sobre empleos entre la población joven y su eficacia y peso en la inserción laboral. Su consideración en relación con formas de empleo menos estandarizadas pero generalizadas entre la población joven en los últimos años, como los trabajos de temporada o empleos eventuales sin contrato, nos deben permitir valorar la relevancia que tienen las redes personales en la realidad del empleo juvenil actual.

⁴ El concepto que subyace en la tesis de Granovetter sobre la «fuerza de los vínculos débiles» no es la intensidad del vínculo en sí, sino la capacidad de los contactos para ejercer de puente, noción más compleja de operativizar y por lo tanto menos estudiada: a igualdad de otros factores, la posesión de lazos puente permite acceder a más diversidad de contactos, lo que aumentará la probabilidad de acceder a más información (y, en el caso del mercado de trabajo, a información laboral). Con todo, la tesis de la fuerza de los vínculos débiles ha sido habitualmente contrastada midiendo la «intensidad» del vínculo (Cruz y Verd, 2013). Por otro lado, Bian (1997) observa que los lazos «fuertes» (refiriéndose a la intensidad del vínculo) también pueden actuar como puentes en determinados contextos.

⁵ Lin (2001) distingue entre las personas que constituyen la red de relaciones (acceso al capital social) y aquellos contactos que efectivamente ayudan en el proceso de búsqueda de empleo (uso o movilización del capital social).

- b) Identificar si el uso de contactos personales y su eficacia en términos de inserción varía según las características de los jóvenes encuestados, las de sus contactos y las del tipo de vínculo existente entre ambos.
- c) Identificar las diferencias en cuanto a la calidad de los empleos en cuya inserción han intervenido los contactos personales, particularmente con relación a su categoría profesional y a su situación contractual, y las eventuales diferencias producidas en el período de crisis económica.
- d) Finalmente, se persigue contrastar empíricamente, entre la población joven y en un contexto de crisis económica y alto desempleo, la hipótesis de asociación entre capital social (su acceso y su uso en la inserción laboral) y categoría profesional, y comprobar si esta asociación se mantiene controlando por los recursos personales.

A pesar de la amplitud de la literatura sobre redes, capital social y empleo, buena parte de la investigación previa se basa en indicadores genéricos sobre uso de contactos en la búsqueda o la inserción laboral, o incluyen información sobre unos pocos contactos, lo que limita la capacidad para identificar los lazos débiles, o bien se basan en el generador de posiciones propuesto por Lin y Dumin (1986), que no permite precisar los contactos concretos que han intervenido en las inserciones laborales. La aproximación adoptada en este trabajo, el análisis de redes personales, permite identificar con mayor precisión los contactos que han intervenido en los procesos de búsqueda e inserción laboral y los empleos vinculados.

La muestra analizada se compone de 250 jóvenes activos —empleados o exempleados en búsqueda de empleo— de entre 20 y 34 años del área metropolitana de Barcelona que estuviesen residiendo en España a la edad de 16 años. Los encuestados han sido

seleccionados por cuotas proporcionales de sexo, edad, lugar de nacimiento, lugar de residencia y nivel educativo, según datos de la *Enquesta de Condicions de Vida i Hàbits de la Població 2011*.

El trabajo de campo, realizado en 2014, se basa en un cuestionario implementado mediante el *software* de redes personales *Egonet*, con el que se obtuvieron tres tipos de datos:

- a) Atributos de *ego*: características sociodemográficas de la persona entrevistada (denominada *ego* en adelante) y de sus recursos personales (Lin, 1999).
- b) Composición de la red: características de 20 contactos (*alters* en adelante) y características del vínculo entre *ego* y *alter*, incluyendo si este último ha prestado ayuda para acceder a un empleo, si la ayuda ha tenido éxito en términos de inserción y, en este caso, las características del empleo. Los datos reticulares han sido obtenidos mediante un generador de nombres⁶, cuya implementación nos ha permitido acceder a información sobre el capital social de acceso (los recursos potencialmente accesibles a través de la red de contactos) y movilizado (los contactos efectivamente utilizados), así como a su eficacia en la inserción laboral. Además de los indicadores de composición de la red, se obtuvieron

⁶ El generador de nombres está basado en McCarty (2002) y consistía en la siguiente pregunta: «Por favor, escriba una lista de 20 personas de 18 o más años que usted conozca por su nombre y viceversa, con las que ha tenido contacto al menos en los dos últimos años por cualquier medio de comunicación y que además pueda volver a contactarla si fuese necesario o conveniente»; se pedía a los encuestados que indicaran tanto personas próximas como también otras que las hubieran ayudado a buscar o encontrar empleo. El límite de 20 *alters* ha sido identificado en estudios precedentes como suficiente para detectar tanto los lazos fuertes como débiles de la red personal, sin variaciones sustanciales en su composición al aumentar el número de *alters* (McCarty *et al.*, 2007).

también datos estructurales sobre la relación *alter-alter*, que no son analizados en este artículo.

- c) Características de los empleos: datos longitudinales retrospectivos sobre cada uno de los empleos obtenidos a lo largo de la trayectoria y el canal a través del cual se ha accedido a los mismos.

Adicionalmente, se obtuvo información narrativa de cada participante sobre el rol jugado por la red personal en su trayectoria laboral anterior, información que no es objeto de análisis en el presente artículo.

La investigación se beneficia de datos relativos a tres tipos de unidades que se pueden articular en distintos niveles de análisis:

- a) *Egos* (n=250): los jóvenes entrevistados como unidad de análisis nos dan información sobre la relación entre sus características individuales, su capital social de acceso y movilizado para buscar y acceder al empleo y su trayectoria laboral.
- b) *Alters* (n=5.000): considerando cada uno de los contactos de la red personal como unidad de análisis, obtenemos información sobre la relación entre las características del contacto y i) el hecho de haber prestado ayuda a lo largo de la trayectoria laboral y ii) el éxito de esta ayuda en términos de inserción (y, en este caso, sobre las características del empleo o empleos concreto/s en el/los que *alter* haya facilitado la inserción).
- c) *Acontecimientos laborales* (n=1.734). Considerando cada empleo de la trayectoria laboral de *ego* como unidad de análisis obtenemos información sobre las características del empleo en cuestión y i) el canal de inserción más utilizado por *ego* en cada una de las inserciones de su trayectoria (formal, aplicación directa, contacto), ii) el momento temporal en el que se ha producido el evento y iii) si es el caso, las características del contacto que ha intermediado

(solo en caso de que este forme parte de la red personal actual⁷).

Siendo los datos de los niveles b) y c) de naturaleza jerárquica, en su análisis pueden integrarse las características de los jóvenes entrevistados (*egos*). Con todo, la naturaleza no independiente de estos datos exige la aplicación de modelos multinivel, un marco analítico que ha sido aplicado en investigaciones precedentes de análisis de redes personales (véanse, entre otros, de Miguel y Tranmer, 2010; Lubbers *et al.*, 2010; Snijders *et al.*, 1995). Los modelos multinivel representan ampliaciones de los modelos de regresión lineal logística y permiten elaborar modelos de regresión para cada nivel identificado en la estructuración de los datos (Murillo Torrecilla, 2008). Siendo las variables dependientes de carácter dicotómico, hemos aplicado modelos de regresión logística multinivel (Merino, 2017) con *ego* como unidad de nivel agregado. El detalle de las variables utilizadas en los modelos multinivel puede consultarse en el anexo (tablas A1 y A2).

LOS CONTACTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO: USO, EFICACIA Y PESO EN LA INSERCIÓN

Los datos relativos al uso de contactos de nuestra muestra de 250 jóvenes lo señalan como un recurso universal en el proceso de búsqueda de empleo: prácticamente la totalidad de jóvenes entrevistados (99,2%) ha recurrido alguna vez a la ayuda de contactos mientras buscaba empleo, siendo los familiares y/o parejas a quienes más jóvenes han recurrido alguna vez (90,8%), aunque una

⁷ Mediante la vinculación de la base de datos de *alters* y la de empleos se pueden identificar las características de los contactos que han proporcionado acceso a cada uno de los empleos siempre y cuando las personas entrevistadas los hayan identificado como miembros de la red actual. Del total de 982 empleos que se consiguieron mediante contactos, en 574 casos (58,6%) se dispone de información de las características del contacto. En los casos restantes estas características se desconocen.

amplia mayoría ha usado también contactos conocidos en el ámbito profesional (66,8%) y formativo (65,2%).

Por supuesto, este uso no indica que el contacto sea exitoso en términos de inserción. De hecho, solamente el 27,4% de ellos ha prestado ayuda que haya desembocado en una inserción laboral. Esta eficacia es algo más elevada entre los contactos profesionales (34,9%), algo más baja entre familiares (29,0%) y menor entre contactos formativos (22,4%).

Tomando como referencia el canal de inserción de los empleos registrados en la muestra (n=1.628)⁸, los contactos han sido el medio principal de acceso en el 60,3% de los empleos conseguidos por los jóvenes encuestados («gracias a la información o a la intermediación de alguien conocido»), frente al 20,4% que ha utilizado mecanismos formales (anuncios o oficinas de empleo) y al 19,3% mediante aplicación directa⁹. El peso mayoritario de los contactos en la inserción se mantiene elevado a lo largo del tiempo, con cierta tendencia al incremento en los últimos años que no resulta significativa (tabla 3).

Pensamos que hay básicamente dos factores que explicarían este elevado porcentaje de inserción por contactos identificado en la muestra frente a encuestas precedentes. En primer lugar, la consideración en el

cuestionario de toda actividad laboral realizada, incluyendo también trabajos de temporada, ocasionales y sin contrato, particularmente importantes entre los jóvenes y a los que la inserción mediante contactos se encuentra particularmente asociada (véase gráfico 1). En segundo lugar, el tipo de pregunta realizada, «[has encontrado este trabajo] mediante contacto personal: (gracias a la información o a la intermediación de alguien conocido)», a diferencia de las contenidas en encuestas precedentes, explicita que la información recibida sobre un puesto de trabajo es también un modo de acceder a vacantes laborales por medio de contactos¹⁰. Además, esta pregunta permite captar también los empleos conseguidos mediante la «mano invisible del capital social», esto es, mediante información procedente de contactos sin que la persona encuestada la haya solicitado previamente.

QUIÉN UTILIZA LOS CONTACTOS Y QUÉ CONTACTOS AYUDAN A BUSCAR Y ENCONTRAR EMPLEO

La tabla 2 aborda el segundo objetivo planteado y persigue observar cómo la posibilidad de recibir ayuda de los contactos y su eficacia en términos de inserción varía según las características del joven que busca empleo (*ego*), las del contacto (*alter*) y las del vínculo entre ambos (similitud, proximidad, ámbito de relación). La unidad de análisis se refiere, en este caso, a los contactos presentes en la red personal actual. Las variables dependientes responden, para los modelos 1 y 2, a si las personas que forman parte de la red personal actual han prestado ayuda, ahora o en el pasado, a buscar trabajo, y para los modelos 3 y 4, a la eficacia de la misma, considerando como tal si estas personas aparecen mencionadas en algún em-

⁸ La muestra en este caso se refiere solo a los empleos donde ha sido registrado el canal de inserción, sobre un total de 1.734 empleos.

⁹ La literatura ha destacado que la inserción puede ser resultado de la utilización combinada de distintos canales, formales e informales, por ejemplo, información sobre un anuncio u oferta suministrada por un contacto que desemboca en contratación (Krug, 2012; Mouw, 2003), aspecto que se pierde cuando las preguntas son de respuesta simple, como es el caso. Con todo, incluso en otras preguntas del cuestionario relativas a los canales empleados a lo largo de la trayectoria, que sí permiten respuesta múltiple y considerar, por lo tanto, la eventual combinación de varios canales, en una proporción importante de entrevistados los contactos siguen interviniendo de forma única en la inserción (40%), representando su utilización combinada con canales formales el 21%.

¹⁰ Este tipo de ayuda ha generado el 7,1% de las inserciones mediante contactos.

TABLA 2. Regresión logística multinivel de recepción de ayuda de alter en la búsqueda de empleo ($n=5.000$ alters [M1], $n=4.402$ [M2]) y su eficacia en la inserción ($n=2.344$ alters [M3], $n=2.092$ alters [M4]). Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis)

	Prestación de ayuda		Eficacia en la inserción	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Efectos aleatorios				
Varianza ego	0,986	0,991	0,880	0,916
Efectos fijos				
Constante	0,158(0,49)	-0,117(0,52)	-1,847(0,56)	-2,561(0,62)**
Características de ego				
Edad	-0,017(0,02)	-0,023(0,02)	0,029(0,02)	0,026(0,02)
Sexo (hombre)	0,361(0,14)*	0,405(0,15)**	-0,065(0,16)	-0,020(0,17)
Estudios (superiores)	-0,008(0,15)	-0,264(0,16)	-0,067(0,17)	0,215(0,19)
Características de alter				
Sexo (hombre)		-0,158(0,07)*		0,123(0,12)
Estudios (superiores)		0,335(0,08)**		-0,310(0,13)*
Categoría profesional (media o alta)		0,534(0,09)**		0,535(0,15)**
Vínculo ego-alter				
Familiar		0,519(0,11)**		0,275(0,18)
Profesional		0,459(0,13)**		0,264(0,20)
Formativos		0,019(0,12)		-0,173(0,20)
Amigos		-0,343(0,13)**		-0,183(0,22)
Proximidad afectiva (débil)		-0,004(0,11)		0,559(0,16)**
Mismo sexo ego-alter		-0,075(0,07)		0,288(0,12)*
AIC	6.384,9	5.530,5	2.624,7	2.281,3
BIC	6.417,5	5.620,0	2.653,5	2.360,4
ICC	0,230	0,231	0,211	0,217

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

pleo de la trayectoria laboral como un contacto que ha facilitado información o intermediación sobre dicho empleo.

A diferencia de estudios anteriores realizados en España (Ibáñez, 1999; Requena, 1991a), nuestros datos no indican que aquellas personas con menores estudios y de menor edad reciban más apoyo de su red personal, ni tampoco que este sea más eficaz (coeficientes no significativos en ninguno de los modelos). La única variable individual relevante es el sexo, aunque solo es signifi-

cativa en los modelos 1 y 2: los hombres tienden a recibir más ayuda de sus contactos ($\log odds = 0,361$), con una probabilidad aproximada de 1,5 ($odds\ ratio$) en comparación con las mujeres. Con todo, tanto la recepción de ayuda como su eficacia están asociadas a las características de los contactos, reflejando principalmente dos dinámicas sobre el proceso de búsqueda e inserción laboral: a) en primer lugar, destaca la asociación positiva tanto en la recepción de ayuda (modelo 2) como en su eficacia en la inserción (modelo 4) de aquellos alters con

mayor categoría profesional—es decir, aquellos contactos que con más probabilidad disponen de los recursos para poder efectivamente ayudar en la búsqueda e inserción (Trimble, 2013)—; b) en segundo lugar, se observa la importancia de los contactos familiares y profesionales en la prestación de ayuda (coeficientes positivos y significativos en el modelo 2); en cambio, las variables más asociadas a su eficacia en la inserción son la debilidad del vínculo y la homofilia de sexo (coeficientes significativos en el modelo 4). Particularmente, la debilidad del lazo es, juntamente con la categoría profesional del contacto, la variable con un efecto más importante en la inserción.

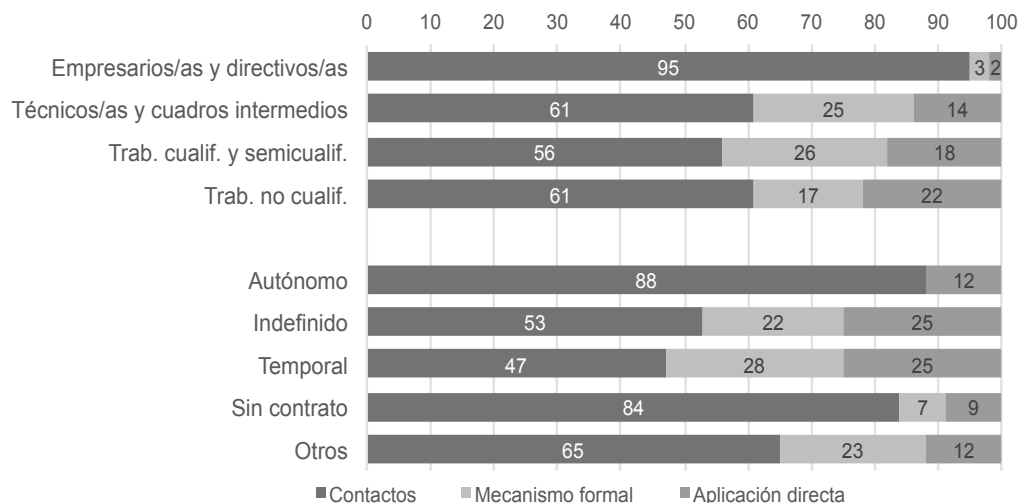
EMPLEOS A LOS QUE SE ACCEDE MEDIANTE CONTACTOS Y EFECTOS DE LA CRISIS

Para comprender el papel jugado por las redes personales en el mercado del trabajo, además de analizar su peso en la recepción

de ayuda y su eficacia en la inserción, es fundamental conocer también a qué tipo de empleos se accede a través de contactos, aspecto que nos planteamos en el tercer objetivo de este análisis. Los descriptivos del gráfico 1 muestran cierta polarización tanto con respecto a la categoría profesional como a la relación laboral: por un lado, la inserción mediante contactos es importante en categorías profesionales altas y autónomos; por otro, este canal es también importante entre los empleos sin cualificación y empleos sin contrato. En cambio, el empleo asalariado regularizado, en forma de contrato indefinido o temporal, muestra porcentajes sensiblemente inferiores. Estos resultados sugieren que los contactos sirven tanto al segmento más alto de empleo como al más bajo, siendo el segundo mayoritario entre la población joven.

Los modelos de la tabla 3 permiten observar con mayor detalle el tipo de empleos asociados a la inserción mediante contactos. El modelo 1 confirma que dicho canal de inserción está positiva y significativa-

GRÁFICO 1. Canal de inserción según categoría profesional del empleo y relación laboral (n=1.585 empleos, %)¹¹



¹¹ En los modelos multinivel esta variable se ha dicotomizado en dos categorías: media-alta y baja (véase la tabla A2 en el anexo). Con respecto a la relación laboral, la categoría «otros» representa el 4,7% del total de ocupaciones y comprende las situaciones «fijo discontinuo», «ayuda laboral sin cobrar» y «becario/a».

TABLA 3. Regresión logística multinivel de los empleos obtenidos a través de contactos (vs. otros mecanismos) a lo largo de la trayectoria ($n=1.628$ empleos), según etapa previa a 2008 ($n=740$ empleos) o a partir de 2008 ($n=841$ empleos). Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis)

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

* $p<0,05$; ** $p<0,01$.

mente asociado a empleos sin contrato y autónomos. Además, los empleos obtenidos a través de las redes suelen ser en mayor medida una actividad secundaria. La categoría profesional no muestra, en cambio, relación significativa una vez controlada por el resto de variables: esto es, la inserción por contactos se encuentra en igual medida en empleos no cualificados y cualificados. El modelo 1 introduce, también, una variable de contexto relativa a si la inserción se produjo a partir de 2008 o antes, con el objetivo de identificar si la crisis eco-

nómica ha tenido algún efecto en el uso de contactos. A pesar de observarse una asociación positiva en la muestra (esto es, una tendencia a que la inserción por contactos aumente con la crisis), el coeficiente no es significativo, con lo que parece que la inserción por contactos es una característica estructural del mercado de trabajo estudiado, manteniéndose antes y durante la crisis económica. Con todo se observa que la asociación de los canales informales con empleos sin contrato ($\log odds = 1,814$) y autónomos ($\log odds = 2,552$) se mantiene

significativa solo a partir de la época de crisis (modelo 3). En este caso, los altos coeficientes sugieren que los contactos son útiles en este contexto para gestionar la precariedad laboral de los jóvenes, a través de la obtención de pequeños empleos sin vínculos contractuales.

LOS BUENOS EMPLEOS

El cuarto objetivo del análisis persigue contrastar empíricamente si, en el contexto de crisis de empleo, el acceso y uso del capital social están relacionados con los resultados laborales, centrándonos específicamente en la categoría profesional. Nuestro interés no está aquí en el uso de contactos en sí, sino en si la posición social de estos contactos (considerando como tal su proximidad con ego y su categoría profesional) está asociada a dichos resultados. Para ello se toman en consideración las características de la red personal de ego en los siguientes aspectos: por un lado, i) consideramos la capacidad de acceso al capital social midiendo el número de contactos débiles y con categoría profesional media o alta, y por otro, ii) la movilización o *uso* efectivo de los contactos con dichas características a lo largo de los últimos dos años y, además, la intensidad con la cual el ego ha movilizado la red a nivel global (número de contactos movilizados). Los modelos multinivel de la tabla 4 persiguen confirmar la asociación entre el capital social y los resultados laborales contrastando esta hipótesis a través de un diseño por etapas que considere otras características de ego, en línea con la literatura previa (Lin, 1999):

Modelo 1: asociación entre uso del capital social (capital social movilizado) y resultados laborales.

Modelo 2: agrega características del capital social de acceso al modelo 1.

Modelo 3: agrega nivel de estudios de ego al modelo 2.

Modelo 4: agrega categoría profesional de los padres (la más alta del padre o de la madre) al modelo 3.

Modelo 5: agrega características de ego (sexo, origen, edad) al modelo 4.

Los estudios sobre redes y mercado laboral han analizado ampliamente la relación entre capital social y resultados profesionales, en particular en la década de los noventa, confirmando en gran medida la influencia de las redes sociales en los resultados laborales (Lin, 1999). Sin embargo, como se ha señalado anteriormente, en el caso de España, Requena (1991b) no confirma este vínculo, interpretando esta ausencia de asociación como resultado del alto nivel de formalización de los mecanismos de acceso a empleos cualificados en el mercado laboral español. Los modelos de la tabla 4, en cambio, señalan que el acceso y el uso del capital social tienen una asociación significativa con la categoría profesional del empleo al que se accede¹². En general, se observa una asociación entre la obtención de empleos semicualificados o cualificados y: i) una baja movilización de la red, ii) el acceso y iii) el uso de contactos con categoría profesional media o alta. En cambio, la debilidad del vínculo, que en modelos anteriores aparecía como una variable altamente asociada a la eficacia en la inserción (tabla 2), no parece estar aquí asociada a la cualificación del empleo conseguido. Tampoco tienen asociación significativa con la categoría profesional, en los modelos 4 y 5, los recursos personales (nivel educativo), los recursos parentales (categoría profesional de los padres) ni el origen, mientras que en el caso de la edad la relación es significativa pero, sorprendentemente

¹² Sin embargo, esta asociación no se mantiene en el caso de la relación contractual: aunque trabajar sin contrato está asociado a la inserción mediante redes, el hecho de tener «buenos» contactos no parece mejorar la posibilidad de conseguir un contrato (resultados no mostrados).

TABLA 4. Regresión logística multinivel de los empleos semicualificados y cualificados obtenidos a lo largo de los últimos dos años de trayectoria laboral (n=328 empleos). Coeficientes (y errores estándar entre paréntesis)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Efectos aleatorios					
Varianza ego	0,982	1,01	0,906	0,842	0,568
Efectos fijos					
Constante	-0,010(0,40)	-1,883(1,1)	-1,860(1,05)	-1,911(1,10)	0,071(1,52)
Uso del capital social					
Número de lazos movilizados	-0,446(0,08)**	-0,297(0,10)**	-0,287(0,10)**	-0,276(0,10)**	-0,270(0,09)**
Proximidad afectiva (débil)	0,032(0,13)	0,102(0,17)	0,089(0,17)	0,058(0,17)	0,013(0,16)
Cat. prof. (media o alta)	0,668(0,11)**	0,390(0,15)**	0,371(0,15)*	0,370(0,15)*	0,368(0,14)*
Acceso al capital social					
Proximidad afectiva (débil)		-0,040(0,10)	-0,021(0,09)	-0,029(0,09)	-0,032(0,09)
Cat. prof. (media o alta)		0,183(0,08)*	0,167(0,08)*	0,158(0,08)	0,199(0,08)*
Recursos personales					
Educación (superiores)			0,480(0,37)	0,467(0,37)	0,668(0,36)
Recursos parentales					
Cat. prof. padres (media o alta)				0,174(0,50)	0,122(0,48)
Variables de control					
Sexo (hombre)					0,694(0,36)*
Origen					0,470(0,61)
Edad					-0,132(0,05)**
AIC	353,7	351,5	351,8	348,4	343,1
BIC	372,6	378,0	382,1	382,2	388,2
ICC	0,229	0,234	0,215	0,203	0,147

* p<0,05; ** p<0,01.

te, inversa a la esperable (a mayor edad, menor categoría profesional); aunque cada una de estas variables, si es introducida en los modelos como única variable, tiene asociación positiva y significativa con la categoría profesional, la introducción de las variables referidas al capital social parece anular su efecto¹³. Estos resultados sugieren prin-

cialmente dos aspectos: por un lado, movilizar «pocos», pero «buenos», contactos puede ser el factor más significativo para obtener empleos cualificados o semicualificados. En segundo lugar, tener acceso a un mejor capital social puede ser un recurso valioso no solo porque los contactos son un

¹³ Si se replican los modelos considerando solo las categorías ocupacionales superiores a «trabajadores cualificados y coordinadores» (cuadros medios, técnicos

medios y altos, profesionales de alta calificación, empresarios no asalariados, directivos de empresa) y agregando el resto como categoría de referencia, el capital social deja de ser significativo y pasa a serlo el nivel educativo (resultados no mostrados).

canal de ayuda en el proceso de búsqueda de empleo (*uso del capital social*), sino también porque tener acceso a «buenos» contactos podría activar mecanismos menos explícitos (por ejemplo, facilitan el acceso a otra información, competencias, experiencias o recursos valiosos, o simplemente reflejan una mejor posición de partida) que explican la asociación entre el acceso a personas con estatus más elevado y la cualificación laboral de los empleos obtenidos. Con todo, con los datos disponibles las interpretaciones sobre la relación entre capital social y categoría profesional deben realizarse con mucha cautela, pues cabe considerar la existencia del vínculo causal inverso (los «buenos» empleos son también fuente de capital social y no solo su resultado) y la homofilia ocupacional (la tendencia a relacionarse con personas de similares estatus ocupacionales) (Mouw, 2003; Obukhova y Lan, 2013; Chen y Volker, 2016).

CONCLUSIONES

A pesar de la extensa literatura sobre redes sociales y mercado de trabajo, son pocas las investigaciones que han abordado esta cuestión integrando el análisis de redes personales con información longitudinal de la trayectoria laboral y, a su vez, incorporando datos sobre el acceso al capital social, su papel en la búsqueda de empleo y su éxito en la inserción laboral. Los resultados presentados se benefician de este enfoque, ya que analizan dichas asociaciones desde tres niveles distintos: el de las personas entrevistadas (*egos*), considerando sus características sociodemográficas y el acceso y uso de las redes; el de los contactos que forman parte de su red personal (*alters*) considerando también sus características y su papel en la búsqueda e inserción laboral; y, finalmente, el de los empleos obtenidos a lo largo de la trayectoria laboral (eventos). Los resultados obtenidos en el análisis presentado se especifican seguidamente.

El primer resultado relevante, referente al primer objetivo, es el alto porcentaje de empleos que los jóvenes encuestados han encontrado gracias a los contactos personales (un 60%), porcentaje superior al detectado en estudios precedentes. Las características del cuestionario — centrado temáticamente en los contactos personales y contemplando la diversidad de formas de empleo que realiza la población joven — y de la pregunta realizada — que capta no solo la intermediación sino también la recepción de información relevante para la inserción — pueden explicar este elevado porcentaje que, aunque aumenta levemente en el periodo de crisis, parece constituir una característica estructural del mercado laboral estudiado.

Con relación al segundo objetivo, los resultados muestran que el uso de contactos en los procesos de búsqueda e inserción es una práctica transversal en el actual mercado laboral juvenil, práctica que cabe situar en el contexto de los segmentos laborales a los que se dirigen los jóvenes, ocupando puestos de trabajo inestables y con baja regulación. Este protagonismo de las redes implica por sí mismo, como sugiere Barbieri (1997), una poderosa dinámica de reproducción social, un mecanismo de regulación del mercado que se contrapone a la intervención del Estado como institución reguladora de las oportunidades laborales.

Por otro lado, se ha mostrado que la recepción de ayuda y la eficacia de los contactos en la inserción laboral dependen más de las características del contacto que de las de quien busca empleo. En particular, tanto los lazos familiares como los profesionales juegan un papel relevante en la búsqueda de empleo, aunque, en línea con la literatura previa, se observa que aquellos vínculos menos próximos y de mayor categoría profesional son los que tienen mayor eficacia en términos de inserción.

En relación con el tercer objetivo, hemos abordado el tipo de empleos a los que se

accede mediante redes personales. Mientras que investigaciones previas realizadas en España han asociado el uso de contactos a la inserción en empleos descualificados (Ibáñez, 1999; Requena, 1991a), aunque no a una determinada tipología contractual (Ibáñez, 1999), nuestros resultados apuntan a que el uso de contactos se da tanto en categorías bajas como altas y que las redes, por sus características de informalidad y rapidez, se convierten en un buen medio para obtener empleos secundarios y sin contrato en un entorno de baja protección laboral, algo que se observa particularmente en las inserciones a partir de 2008.

Finalmente, el análisis realizado confirma la asociación entre capital social y categoría profesional —asociación que se mantiene incluso controlando por recursos personales y parentales—; esto es, los «buenos contactos» parecen un buen recurso para evitar los puestos de trabajo descualificados a los que mayoritariamente se ven abocados los jóvenes (aunque en el acceso a los empleos de más alta cualificación es el nivel educativo el factor que pasa a ser significativo). Y, puesto que el capital social se encuentra desigualmente distribuido, este se convierte en un factor amplificador de las desigualdades sociales de partida (Bonoli y Turtschi, 2015).

En definitiva, y aludiendo a la importancia de vincular —tal como se advertía al inicio del artículo— el uso de las redes sociales como mecanismo de acceso al empleo con el contexto en que se desenvuelven los jóvenes, puede afirmarse que la situación de progresivo deterioro de la situación laboral para este colectivo puede relacionarse con el fuerte peso que los contactos sociales tienen en la búsqueda e inserción laborales. Ello ha sucedido para todo tipo de empleos e independientemente del origen social. De todos modos, esta generalización del uso del capital social como mecanismo de acceso al empleo no implica una «igualación» de las condiciones de acceso, ya que se ha puesto de manifiesto que la categoría ocupacional de

los contactos sigue marcando diferencias en relación con el tipo de empleo accedido. De este modo, las desiguales dotaciones de capital social entre los jóvenes, en combinación con otros factores como el nivel de estudios o la edad, se reflejan en inserciones diferenciadas. Los resultados hallados nos sugieren seguir investigando este nuevo protagonismo de los recursos sociales, profundizando, por un lado, en los vínculos explicativos entre posición social de partida, capital social y resultados laborales y, por otro, en las especificidades relacionadas con el uso del capital social y los mecanismos menos explícitos a través de los cuales los contactos influyen en los procesos de búsqueda e inserción laboral juvenil.

BIBLIOGRAFÍA

- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, AQU (2014). *Universitat i treball a Catalunya 2014. Estudi de la inserció laboral de la població titulada de les universitats catalanes*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Bachmann, Ronald y Baumgarten, Daniel (2012). *How Do the Unemployed Search for a Job?—Evidence from the EU Labour Force Survey*. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp6753.pdf>, acceso el 21 de julio de 2016.
- Barbieri, Pierluigi (1997). «Non c'è rete senza nodi. Il ruolo del capital sociale nel mercato del lavoro». *Stato e Mercato*, 49: 67-110.
- Bian, Yanjie (1997). «Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China». *American Sociological Review*, 62: 366-385.
- Bonoli, Giuliano y Turtschi, Nicolas (2015). «Inequality in Social Capital and Labour Market Re-entry among Unemployed People». *Research in Social Stratification and Mobility*, 42: 87-95.
- Castelló, Laia; Bolívar, Mireia; Barranco, Oriol y Verd, Joan M. (2013). «Treball: Condicions en el mercat de treball i trajectòries laborals de la joventut catalana». En: Serracant, P. (coord.). *Enquesta de la Joventut de Catalunya 2012*. Barcelona: Secretaria General de Joventut.

- Chen, Yunsong y Volker, Beate (2016). «Social Capital and Homophily both Matter for Labor Market Outcomes – Evidence from Replication and Extension». *Social Networks*, 45: 18-31.
- Chua, Vincent (2011). «Social Networks and Labour Market Outcomes in a Meritocracy». *Social Networks*, 33: 1-11.
- Cruz, Irene y Verd, Joan M. (2013). «La fuerza de los lazos: una exploración teórica y empírica de sus múltiples significados». *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 26: 149-174.
- García-Montalvo, José y Peiró, José M. (2011). *Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes: resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Generalitat de Catalunya (2013). *Enquesta a la joventut de Catalunya 2012. Principals resultats estadístics*. Barcelona: Direcció General de Joventut.
- Granovetter, Mark (1983). «The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited». *Sociological Theory*, 1: 201-233.
- Ibáñez, Marta (1999). «El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo». *Revista Internacional de Sociología*, 22: 129-152.
- Instituto Nacional de Estadística (2017). *Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo sobre los jóvenes en el mercado laboral. Año 2016*. Disponible en: http://www.ine.es/prensa/epa_2016_m.pdf, acceso el 6 de noviembre de 2017.
- Krug, Gerhard (2012). «(When) Is Job-finding via Personal Contacts a Meaningful Concept for Social Network Analysis? A Comment to Chua (2011)». *Social Networks*, 34(4): 527-533.
- Lai, Gina; Lin, Nan y Leung Shu-Yin (1998). «Network Resources, Contact Resources and Status Attainment». *Social Networks*, 20: 159-178.
- Lancee, Bram (2015). «Job Search Methods and Immigrant Earnings: A Longitudinal Analysis of the Role of Bridging Social Capital». *Ethnicities*, 16(3): 349-367.
- Larquier, Guillemette de y Rieucou, Géraldine (2016). «Matching Dynamics as Explained by Recruitment Channels». Ponencia presentada en el 37th Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation. Barcelona, 6-8 de julio de 2016.
- Lin, Nan (1999). «Social Network and Status Attainment». *Annual Review of Sociology*, 25: 467-88.
- Lin, Nan (2000). «Inequality in Social Capital». *Contemporary Sociology*, 29(6): 785-795.
- Lin, Nan (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lin, Nan y Dumin, Mary (1986). «Access to Occupations through Social Ties». *Social Networks*, 8(4): 365-385.
- Lin, Nan y Ao, Dan (2008). «The Invisible Hand of Social Capital: An Exploratory Study». En: Lin, N. y Erickson, B. N. (eds.). *Social Capital: An International Research Program*. Oxford: Oxford University Press.
- Lubbers, Miranda; Molina, José L.; Lerner, Jürgen; Brandes, Ulrik; Ávila, Javier y McCarty, Christopher (2010). «Longitudinal Analysis of Personal Networks. The Case of Argentinean Migrants in Spain». *Social Networks*, 32: 91-104.
- Marsden, Peter V. y Hurlbert, Jeanne S. (1988). «Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension». *Social Forces*, 66(4): 1038-1059.
- McCarty, Christopher (2002). «Structure in Personal Networks». *Journal of Social Structure*, 3(1).
- McCarty, Christopher; Killworth, Peter D. y Rennell, James (2007). «Impact of Methods for Reducing Respondent Burden on Personal Network Structural Measures». *Social Networks*, 29(2): 300-315.
- McDonald, S. (2011). «What's in the "Old Boys" Network? Accessing Social Capital in Gendered and Racialized Networks». *Social Networks*, 33(4): 317-330.
- McDonald, Steve; Lin, Nan y Ao, Dan (2009). «Networks of Opportunity: Gender, Race, and Job Leads». *Social Problems*, 56(3): 385-402.
- McDonald, Steve y Day, Jacob C. (2010). «Gender, and the Invisible Hand of Social Capital». *Sociology Compass*, 4(7): 532-543.
- Merino, Jordi (2017). «La potencialidad de la Regresión Logística Multinivel. Una propuesta de aplicación en el análisis del estado de salud percibido». *Empiria, Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 36: 177-211.
- Miguel, Verónica de y Tranmer, Mark (2010). «Personal Support Networks of Immigrants to Spain: A Multilevel Analysis». *Social Networks*, 32: 253-262.
- Mouw, Ted (2003). «Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?». *American Sociological Review*, 68(6): 868-898.

- Murillo Torrecilla, Javier (2008). «Los modelos multinivel como herramienta para la investigación educativa». *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 1: 45-62.
- Obukhova, Elena y Lan, George (2013). «Do Job Seekers Benefit from Contacts? A Direct Test with Contemporaneous Searches». *Management Science*, 59(10): 2204-2216.
- Pellizzari, Michele (2010). «Do Friends and Relatives really Help in Getting a Good Job?». *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3): 494-510.
- Requena, Félix (1991a). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: CIS-Siglo XXI.
- Requena, Félix (1991b). «Social Resources and Occupational Status Attainment in Spain: A Cross-national Comparison with the United States and the Netherlands». *International Journal of Comparative Sociology*, 32(3): 233-242.
- Requena, Félix (2008). *Redes sociales y sociedad civil*. Madrid: CIS.
- Rieucou, Géraldine (2008). «Job Advertisements and Personal Networks: Two Specific Channels in the Spanish Labour Market». *Transfer: European Review of Labour and Research*, 14(3): 469-480.
- Santamaría, Elsa (2012). «Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo». *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako al-dizkaria = Revista de servicios sociales*, 52: 129-139.
- Smith, Sandra S. (2000). «Mobilizing Social Resources: Race, Ethnic, and Gender Differences in Social Capital and Persisting Wage Inequalities». *The Sociological Quarterly*, 41(4): 509-537.
- Snijders, Tom; Spreen, Marinus y Zwaagstra, Ronald (1995). «The Use of Multilevel Modeling for Analysis of Personal Networks: Networks of Cocaine Users in an Urban Area». *Journal of Quantitative Anthropology*, 5: 85-105.
- Trimble, Lindsey (2013). «Ask and you Shall Receive: Social Network Contacts' Provision of Help during the Job Search». *Social Networks*, 35: 593-603.
- Wanberg, Connie R.; Kanfer, Ruth y Banas, Joseph T. (2000). «Predictors and Outcomes of Networking Intensity among Unemployed Job Seekers». *Journal of Applied Psychology*, 85(4): 491.
- Wegener, Bernd (1991). «Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job and Status Attainment». *American Sociological Review*, 56: 60-71.

RECEPCIÓN: 20/08/2016

REVISIÓN: 10/01/2017

APROBACIÓN: 29/05/2017

ANEXO

TABLA A1. Lista de variables dependientes utilizadas en los modelos (tablas 2 a 4)

Variable dependientes	Tabla	Descripción y valores (0=valores de referencia para variables cualitativas)
Prestación de ayuda	2	<i>Alter</i> ha dado ayuda en la búsqueda de empleo (1), resto (0)
Eficacia en la inserción	2	<i>Alter</i> ha dado ayuda en al menos una inserción laboral (1), resto (0)
Canal de inserción	3	El empleo se ha obtenido por contactos (1) o mediante otros mecanismos (0)
Cualificación del empleo	4	Empleo cualificado o semicualificado (1), empleo elemental que requiere poca o nula cualificación (0)

TABLA A2. Lista de variables independientes utilizadas en los modelos (tablas 2 a 4)

Variabes independientes	Tabla	Descripción y valores (0=valores de referencia para variables cualitativas)
<i>Características de ego (n=250)</i>		
Edad	2, 3, 4	Edad de <i>ego</i> actual (2) o en el momento de obtener el empleo (3, 4)
Sexo (hombre)	2, 3, 4	Hombre (1), mujer (0)
Estudios (superiores)	2, 3, 4	Estudios finalizados: universitarios o ciclos formativos superiores (1), otros (0)
Origen (autóctono)	4	Nacido en España (1), nacido fuera de España (0)
Categoría profesional padres (media o alta)	4	Categoría más alta de padre o madre: empleo cualificado o semicualificado (1), empleo elemental que requiere poca o nula cualificación (0)
<i>Características de alter (n=5.000)</i>		
Sexo (hombre)	2	Hombre (1), mujer (0)
Estudios (superiores)	2	Estudios finalizados: universitarios (1), otros (0)
Categoría profesional (media o alta)	2, 4	Empleo cualificado o semicualificado (1), empleo elemental que requiere poca o nula cualificación (0)
<i>Características del empleo (n = 1.628)</i>		
Actividad principal	3	El empleo es la actividad principal (1), el empleo es una actividad secundaria a otras actividades (0)
Primer empleo	3	Es el primer empleo (1), resto de los empleos (0)

TABLA A2. *Lista de variables independientes utilizadas en los modelos (tablas 2 a 4) (Continuación)*

VARIABLES INDEPENDIENTES	TABLA	DESCRIPCIÓN Y VALORES (0=VALORES DE REFERENCIA PARA VARIABLES CUALITATIVAS)
Categoría profesional (media o alta)	3	Empleo cualificado o semicualificado (1), empleo elemental que requiere poca o nula cualificación (0)
Tipo de relación laboral (sin contrato)	3	Empleo asalariado sin contrato (1), con contrato (0)
Tipo de relación laboral (autónomo)	3	Empleo autónomo (1), resto (0)
Tipo de relación laboral (temporal)	3	Empleo asalariado con contrato (1), resto (0)
Tipo de relación laboral (indefinido)	3	Empleo asalariado con contrato indefinido (1), resto (0)
Durante la crisis (2008-2014)	3	Inicio del empleo durante la crisis (1), antes de la crisis (0)
<i>Acceso y uso del capital social</i>		
Número de lazos movilizados	4	Numero de <i>alters</i> movilizados sobre 20 <i>alters</i>
Proximidad afectiva (débil)	4	Número de <i>alters</i> «nada próximos» sobre 20
Categoría profesional (media o alta)	4	Número de <i>alters</i> con empleo cualificado o semicualificado
<i>Vínculo ego-alter</i>		
Familiar	2	El <i>alter</i> es un familiar (1), resto (0)
Profesional	2	El <i>alter</i> es un contacto profesional (1), resto (0)
Formativos	2	El <i>alter</i> es un contacto del ámbito formativo (1), resto (0)
Amigos	2	El <i>alter</i> es un/a amigo/a (1), resto (0)
Proximidad afectiva (débil)	2	<i>Alter</i> «nada próximo» (1), <i>alter</i> «próximo» o «íntimo» (0)
Mismo sexo <i>ego-alter</i>	2	<i>Alter</i> es del mismo sexo que <i>ego</i> (1), <i>alter</i> es de distinto sexo (0)