

## La interacción de la fuerza del lazo y el estatus en las redes de apoyo para el acceso al empleo. Propuesta metodológica y análisis empírico

Alejandro González-Heras<sup>1</sup>

Joan Miquel Verd

Joan Rodríguez-Soler

*Departamento de Sociologia, Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, Institut d'Estudis del Treball, Universitat Autònoma de Barcelona*

### RESUMEN

La literatura ha destacado la importancia que tiene en el mercado laboral español el apoyo de las redes sociales para el acceso de las personas jóvenes al empleo. Sin embargo, no se ha estudiado la efectividad de este apoyo considerando a la vez las dimensiones de la fuerza del lazo y las diferencias de estatus. El artículo se centra en la articulación de estas dos dimensiones, desarrollando una propuesta metodológica basada en la operacionalización de la interacción entre fuerza del lazo y jerarquía de la relación. Para ello, se utilizan datos sobre la movilización de contactos sociales a lo largo de la trayectoria laboral, con los cuales se realizan varias series de regresiones logísticas multinivel, tomando el tipo de contrato como variable dependiente, en el marco de trayectorias laborales juveniles inestables. Los resultados muestran que tanto el uso de lazos débiles como de contactos con mayor estatus que la persona joven son útiles para evitar la situación laboral más precaria en las trayectorias analizadas (el empleo informal). También se muestra que al considerar los lazos fuertes y débiles en interacción con la jerarquía de la relación resulta posible jerarquizar los tipos de lazos que llevan a evitar las situaciones laborales más precarias.

**Palabras clave:** *Redes egocentradas - Empleo precario - Fuerza del lazo - Lazos jerárquicos - Empleo informal - Encuesta híbrida.*

### ABSTRACT

The literature has acknowledged the importance of social network support in the Spanish labour market for young people's access to employment. However, the effectiveness of this support has not been studied considering both the dimensions of tie strength and difference of status. This article focuses on the articulation of these two dimensions, developing a methodological proposal based on the operationalization of the interaction between tie strength and hierarchy. For this purpose, we use data on the mobilisation of social connections along the labour market trajectory, with which we performed several series of multilevel logistic regressions, taking the type of contract as the dependent variable, in the context of unstable youth labour market trajectories. The results show that both the use of weak ties and social connections having a higher status than the young person are useful to avoid the most precarious employment situation in the trajectories analysed (informal employment). It is also shown that it is possible to rank the types of ties that lead to the avoidance of the most precarious employment situations by considering strong and weak ties in interaction with tie hierarchy.

**Key words:** *Egocentric networks - Precarious employment - Tie strength - Hierarchical ties - Informal employment - Hybrid survey.*

<sup>1</sup>Contacto con los autores: Alejandro González-Heras ([alejandro.gonzalez.heras@uab.cat](mailto:alejandro.gonzalez.heras@uab.cat)), Joan Miquel Verd ([joanmiquel.verd@uab.cat](mailto:joanmiquel.verd@uab.cat)), Joan Rodríguez-Soler ([joan.rodriquez.soler@uab.cat](mailto:joan.rodriquez.soler@uab.cat)).

La situación en el mercado laboral de muchos jóvenes en los países occidentales se ha caracterizado, al menos desde la década de 1990, por su inestabilidad laboral (Hvinden et al., 2019). En este contexto, España se ha situado tradicionalmente a la cabeza de esta temporalidad laboral juvenil (Eurofound, 2014, 2023), sólo recientemente mitigada en parte tras la reforma laboral aprobada en diciembre de 2021 (Muñoz de Bustillo, 2022; Verd et al., 2024). Esta inestabilidad, se ha reflejado en el desarrollo de trayectorias laborales especialmente precarias, en que no sólo la temporalidad, sino también el desempleo y el empleo informal forman parte de la experiencia de muchas personas jóvenes (Santamaría, 2018).

Este artículo tiene un doble objetivo, metodológico y empírico. En su vertiente empírica, se aborda el papel que juegan los lazos sociales en el acceso al empleo de las personas jóvenes que padecen trayectorias laborales precarias en España. El papel que juegan los contactos personales -que pueden conceptualizarse como capital social- en el acceso de las personas jóvenes al empleo en el contexto español ha sido destacado en la literatura de forma reiterada (véase, para una síntesis, Vacchiano et al., 2018). Sin embargo, no se ha estudiado en el contexto español el papel y efectividad de estos contactos personales considerando a la vez las dimensiones de la fuerza del lazo y el estatus del contacto. La pregunta que nos hacemos en este artículo es: ¿qué pesa más a la hora de evitar empleos precarios (y especialmente el empleo informal) en las trayectorias laborales, la fuerza de los lazos débiles o el estatus del contacto (superior al de la persona joven)? Una segunda pregunta derivada de esta primera pregunta es: ¿qué interacción entre el tipo de lazo y el estatus resulta más efectiva para evitar los empleos precarios? Hasta donde llega nuestro conocimiento, unas pocas investigaciones internacionales se han planteado preguntas similares en relación con el acceso de las personas jóvenes al empleo (Kramarz & Skans, 2014; Scales et al., 2020; Verhaeghe et al., 2015), pero ninguna de ellas ha abordado estas cuestiones mediante la construcción de indicadores que combinen fuerza del lazo y jerarquía de la relación, que es el modo en que aquí se aborda. Así pues, el artículo presenta una propuesta metodológica de operacionalización de la interacción entre fuerza del lazo y jerarquía de la relación (basada en la diferencia de estatus entre la persona que presta el apoyo y Ego) que da como resultado cuatro tipos de lazos. Estos cuatro tipos de lazos son los siguientes: lazos fuertes horizontales, lazos fuertes jerárquicos, lazos débiles horizontales y lazos débiles jerárquicos. Tres de estos cuatro tipos de lazos

pueden equipararse con los tres tipos de capital social que suelen distinguirse en la literatura: lazos *bridging* (lazos débiles horizontales), lazos *linking* (lazos débiles jerárquicos) y lazos *bonding* (lazos fuertes horizontales).

Los datos utilizados para el análisis provienen de una encuesta propia realizada a una muestra de 150 jóvenes entre 29 y 34 años residentes en el Área Metropolitana de Barcelona. En esta encuesta se preguntaba por el uso de los contactos sociales a lo largo de la trayectoria laboral, con lo cual se obtuvieron datos de carácter secuencial tanto en relación con los empleos de la trayectoria como en relación con las personas que habían prestado apoyo para hallar un empleo a lo largo de la mencionada trayectoria. El pequeño tamaño de la muestra se justifica por el carácter híbrido del dispositivo de obtención de datos utilizado, que combinaba características cuantitativas y cualitativas, lo que permitió obtener un volumen de información que normalmente no se puede recoger en las encuestas estándar. Es relevante destacar que el apoyo ofrecido por los contactos personales es especialmente importante en las personas jóvenes con trayectorias laborales precarias, puesto que se enfrentan al doble hándicap de ser jóvenes (es decir, cuentan con una escasa experiencia laboral, lo cual incrementa su necesidad de apoyos externos en su búsqueda de empleo) y de su falta de estabilidad en el empleo (lo cual impide el desarrollo de una red sólida de contactos profesionales). Por otro lado, los datos secuenciales permiten identificar mejor la precariedad laboral juvenil, puesto que ésta debe entenderse en conexión con la segmentación laboral y sus efectos longitudinales (Lefresne, 2003).

El artículo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se presenta el marco teórico del artículo, subdividido en cuatro subsecciones. En la primera se revisa la literatura en torno al concepto de la fuerza de los lazos; en la segunda se revisa el concepto del capital social y sus diferentes aproximaciones; en la tercera se revisa la literatura que ha abordado el papel del estatus en el marco de la teoría reticular del capital social; y en la cuarta se revisan sucintamente las nociones de capital social *bonding*, *bridging* y *linking*. A continuación, se presenta la sección de metodología, dividida a su vez en tres subsecciones. En tercer lugar, se presenta la sección de resultados y su discusión. Finalmente, en cuarto lugar, se presentan las conclusiones del artículo.

## MARCO TEÓRICO

### La fuerza del lazo

El concepto de la fuerza del lazo se remonta a la célebre investigación de Mark Granovetter *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, publicada en 1974. En su estudio, Granovetter cuenta cómo descubrió la importancia de la figura del “conocido” para conseguir información no redundante en procesos de búsqueda de empleo. Su trabajo fue muy innovador en su época dado que, como él señala (Granovetter, 1973), hasta entonces la literatura científica se centraba especialmente en los lazos fuertes, limitando así el foco de análisis a grupos pequeños y bien definidos. Granovetter propuso una nueva forma de comprender las redes sociales que no sólo valoraba las relaciones íntimas y estrechas. De esta forma, su trabajo pionero abrió el camino para explorar las relaciones entre grupos y el flujo de información en las redes sociales. Para ello, propuso una definición de carácter intuitivo de la fuerza del lazo (Granovetter, 1973) basada en una combinación de aspectos como el tiempo, la intensidad emocional, la intimidad y la reciprocidad que caracterizan a dicho lazo. La fuerza del lazo representa un intento por conceptualizar la esencia de las relaciones personales, y ofrece una propuesta de herramienta analítica para explorar el papel de las redes sociales en diferentes contextos.

Granovetter hace explícito que en su definición sobre la fuerza del lazo se asume que los lazos sean positivos y simétricos. Según él, una teoría comprensiva debería incluirlos, pero señala que esto complicaría en exceso sus comentarios iniciales, que eran de naturaleza exploratoria (Granovetter, 1973, p. 1361). Así, Granovetter establece un punto de partida claro para la tesis de la fuerza de los lazos débiles, pero también delimita su alcance, dejando abierta la puerta a futuras investigaciones que podrían abordar la complejidad y multidimensionalidad de los lazos sociales. En nuestro análisis será particularmente importante considerar las diferencias de estatus entre el individuo (Ego) y el contacto (Alter), considerando así la asimetría de los lazos sociales.

La influencia de la fuerza del lazo de Granovetter se extiende más allá de la sociología y es aplicable a una amplia gama de objetos de estudio. Ahora bien, el concepto de *la fuerza del lazo* nace en el contexto de la búsqueda de empleo. Granovetter (1973) argumenta que los lazos débiles son cruciales para la difusión de información en las redes sociales. Esto implica que las redes formadas por lazos débiles pueden ser más eficaces para obtener información sobre empleos que aquellas caracterizadas únicamente por lazos fuertes. Desde entonces, la relación

entre la fuerza de los lazos débiles con el mercado de trabajo ha sido ampliamente estudiada (Fernández, 2021).

La tesis de la *fuerza de los lazos débiles* se construye sobre el argumento de que los lazos débiles pueden actuar como puentes entre diferentes redes o grupos sociales, lo que facilita la difusión de información y recursos sociales. Los lazos débiles son valiosos precisamente porque conectan a individuos que de otra manera no estarían conectados, proporcionando teóricamente acceso a información y oportunidades que no están disponibles dentro de los círculos más cercanos y fuertemente unidos. Como veremos en el epígrafe sobre el estatus y el capital social, es clave tener en cuenta el contexto, pues éste influye sobre la calidad y diversidad de los recursos disponibles en los círculos sociales más cercanos al individuo.

La literatura científica se ha hecho un fuerte eco de la tesis de los lazos débiles, lo que dio lugar a diferentes revisiones sobre el concepto y sus aplicaciones empíricas (Cruz & Verd, 2011, 2013; Granovetter, 1983; Kim & Fernández, 2023; Marsden & Campbell, 1984, 2012). Dichas revisiones dan cuenta de la notoriedad del concepto, de la dificultad de su medición y de la ambigüedad con la que ha sido tratado en la literatura. Estas revisiones destacan la distinción entre indicadores y predictores de la fuerza del lazo, una distinción que no siempre se refleja en los estudios empíricos publicados. Los indicadores serían elementos constituyentes de la fuerza del lazo (como la proximidad afectiva), mientras que los predictores serían elementos relacionados con la fuerza del lazo, pero que no forman parte de ella (como el tipo de relación social, el parentesco, etc.). Algunas de las citadas revisiones concluyen (Cruz & Verd, 2011; Marsden & Campbell, 1984) que, entre los indicadores revisados, el mejor *indicador* para aproximarse a la fuerza del lazo es la proximidad afectiva, siendo la homofilia y la densidad de la red *predictores*, los cuales resultan problemáticos a nivel teórico para aproximarse a la fuerza del lazo. En nuestro análisis, nos aproximamos a la fuerza del lazo mediante la proximidad afectiva y el tipo de relación, como se verá en la sección de metodología.

Cabe destacar que otros autores o autoras también han hecho aportaciones interesantes y con otras miradas sobre la posible contextualización de la fuerza del lazo. Wegener (1991), por ejemplo, cuestiona que los lazos débiles sean universalmente útiles, poniendo de relieve la importancia del contexto (estatus) y la multidimensionalidad de los lazos sociales. Ryan (2016), por otro lado, pone en valor los lazos fuertes en ciertos contextos, como la migración, considerando que pueden funcionar como

"vertical bridges", contraponiendo la figura de la *escalera* a la analogía del *punte* que hace Granovetter para hablar de la línea en un grafo que representa el único camino posible entre dos nodos. Burt (2015) aporta también el concepto de "agujeros estructurales", relacionado con las ventajas competitivas asociadas a los individuos (*brokers*) que ocupan posiciones que conectan dos grupos distintos. Además, en función de si dichos grupos están muy cohesionados o no, considera que dichos agujeros estructurales están reforzados (Burt, 2015, p. 150). Burt argumenta que "cuanto más reforzado esté el agujero estructural, más difícil será puentearlo [*bridging it*], pero también será más probable que dicho puente permita acceder a información nueva y potencialmente valiosa" (Burt, 2015, p. 160). Por último, Campbell et al. (1986) analizan la relación entre la composición de la red de un individuo y su estatus socioeconómico, encontrando una relación positiva entre la calidad de los recursos sociales encastrados en la red y el estatus socioeconómico del individuo.

### El concepto del capital social y sus diferentes aproximaciones

El auge de la teoría del capital social puede atribuirse al sociólogo y politólogo estadounidense Robert Putnam. Según Portes, el poder "heurístico e innovador" del capital social procede de las siguientes dos fuentes: "primero, el concepto centra la atención en las consecuencias positivas de la sociabilidad, dejando de lado sus características menos atractivas. Segundo, sitúa esas consecuencias positivas en el marco de un debate más amplio sobre el capital y pone la atención sobre cómo esas formas no monetarias pueden ser importantes fuentes de poder e influencia, como el tamaño de las acciones o de la cuenta bancaria de uno. La fungibilidad potencial de las diversas fuentes de capital reduce la distancia entre las perspectivas sociológica y económica y, al mismo tiempo, atrae la atención de los decisores políticos, que buscan soluciones menos costosas y no-económicas a los problemas sociales" (Portes, 1998, pp. 2-3).

Putnam considera el capital social como una característica de un colectivo y lo define en tanto que redes, normas sociales y confianza (Putnam, 2000, p. 19). En ese sentido, a veces se llama en la literatura *community based social capital*. En este artículo no utilizamos dicha aproximación al capital social, si bien es la más famosa, sino la proporcionada por Lin, quien propone una *teoría reticular del capital social* (Lin, 2008), basándose en la tesis de Granovetter y desarrollando su teoría de los recursos sociales, como se verá en la siguiente subsección. A veces en la literatura del capital social a esta aproximación se le llama *individual based social capital*. Una diferencia

clave es que, en esta aproximación, el capital social se considera un *recurso* del individuo, un recurso encastrado en las redes sociales, y accesible a través de ellas (véase, por ejemplo, Lin, 2008, pp. 50-69, o Bidart et al., 2020, pp. 231-254), diferenciándose claramente de otros elementos igualmente importantes como las normas sociales o la confianza. Szreter y Woolcock ofrecen una analogía muy ilustrativa que representa dicha diferencia entre ambas perspectivas, al tiempo que dan cuenta de cuál es la aproximación al capital social más famosa: "Los académicos de redes adoptan un enfoque algo ortogonal, argumentando que el capital social se refiere a los recursos [...] que fluyen a través de las redes, no a la estructura de la red en sí. En este sentido, la literatura 'mainstream' sobre el capital social, representada paradigmáticamente por el trabajo de Putnam, considera el capital social como los 'cables' (o infraestructura social) mientras que los teóricos de redes lo consideran como la 'electricidad' (o recurso social)" (Szreter & Woolcock, 2004, p. 654). Como decíamos, en nuestra aproximación al capital social sobre la que construimos nuestra propuesta metodológica utilizamos la perspectiva reticular del capital social, diferenciando así el capital social (entendido como recurso social), de la red, de la confianza o incluso de otros elementos que a veces también se identifican con el capital social en su perspectiva comunitaria, como la homofilia.

### El estatus y el capital social

Granovetter (1973) no analiza la homogeneidad o heterogeneidad en la red de relaciones, sino más bien la importancia de los lazos débiles para alcanzar y conectar diferentes grupos sociales, lo cual es relevante para la movilidad social, la búsqueda de empleo y la difusión de ideas e información a través de una red social más amplia. Lin et al. (1981a) amplían la teoría de los lazos débiles al considerar la importancia de la homogeneidad y heterogeneidad y de los recursos sociales en la consecución del estatus ocupacional: "[Granovetter] descubrió que aquellos que habían utilizado lazos débiles estaban más satisfechos con sus nuevos trabajos que aquellos que habían utilizado lazos fuertes. Es tentador ir un paso más allá y especular que los lazos débiles son más ventajosos que los lazos fuertes para las personas que buscan trabajos de mayor estatus" (Lin et al., 1981a, p. 394). Según estos autores, la literatura sobre la fuerza del lazo ha producido una hipótesis relacionada con el principio de homofilia. El principio de homofilia establece que el contacto entre gente similar ocurre con mayor frecuencia que entre gente diferente (McPherson et al., 2001, p. 416). Por lo que Lin y sus colegas argumentan que "si la interacción frecuente

indica lazos fuertes, entonces se puede derivar del principio de homofilia la proposición de que los lazos fuertes conectan gente con atributos similares” (Lin et al., 1981a, p. 396). De lo anterior se deduce también lo opuesto, es decir, que los lazos heterófilos deberían ser más habituales entre los lazos débiles. Ahora bien, y siguiendo el argumento de los autores, si la distribución de información útil para encontrar empleo no es aleatoria sino que responde a una estructura jerárquica de recursos sociales, las probabilidades de conseguir información sobre oportunidades laborales aumenta cuando se establece contacto con posiciones más altas en dicha estructura (Lin et al., 1981a, p. 396). En otras palabras, el principio de heterofilia es ineficaz cuando se alcanzan posiciones horizontales o inferiores sobre la posición que ocupa el individuo en la estructura social de los recursos (Lin et al., 1981a, p. 396). Concluyen los autores que, de esta forma, no es el principio de heterofilia sino *el principio del prestigio* el que debería funcionar si quien busca empleo desea maximizar sus posibilidades de hacer contacto con individuos que puedan facilitar información laboral útil. Es así como los autores establecen una conexión entre los recursos sociales y la fuerza del lazo.

Los mismos autores, en otro estudio (Lin et al., 1981b), examinan cómo los recursos sociales median la relación entre el origen socioeconómico y el nivel educativo, y la consecución del estatus ocupacional, destacando el rol clave que juegan los recursos sociales. De manera similar, posteriormente, Lin y Dumin (1986) estudian cómo los lazos débiles proporcionan un mejor acceso a recursos sociales y facilitan el acceso a mejores ocupaciones especialmente para aquellos cuya posición original es relativamente baja en la estructura jerárquica.

Tras el auge de la *teoría del capital social* en la década de los noventa, Lin incorpora su teoría de los recursos sociales (Lin, 1982) bajo el paraguas de la teoría del capital social (Lin, 1995). Con el tiempo, desarrollará su teoría reticular del capital social (Lin, 2008, 2019) donde destaca cómo los recursos sociales encastrados en la red social pueden ser accedidos y movilizados por los individuos para conseguir determinados fines. En su teoría reticular, pone en relación la fuerza del lazo con el principio de homofilia y teniendo en cuenta el contexto del individuo. Los individuos que ocupen posiciones sociales más bajas tenderán a necesitar acudir a capas de relaciones

sociales más lejanas para encontrar recursos sociales más diversos y de mejor calidad que los que se encuentran en las capas sociales más próximas al individuo, para lo cual tanto los lazos débiles como los lazos jerárquicos juegan un papel destacable. De manera similar, y siguiendo su teoría, los individuos que ocupen una posición más alta en la estructura social ya tienen en su capa más próxima de relaciones sociales (lazos fuertes y horizontales) recursos sociales encastrados suficientes para cumplir sus propósitos. En este caso, cuanto más alto se esté en la estructura social, más altas son las probabilidades de que los lazos débiles conecten con un contacto que ocupe una posición más baja en la estructura social. Lin define el capital social como los *recursos encastrados en las redes sociales, recursos que pueden ser accedidos o movilizados por el individuo a través de los lazos en las redes sociales* (Lin, 2001, 2008), una conceptualización bastante habitual en la perspectiva reticular del capital social (Lin & Bian, 2021, p. 504).

### Los tipos de capital social: *bonding*, *bridging* y *linking*

En lo que se refiere a los *tipos de capital social*, serán Gittell y Vidal (1998), parafraseando a Putnam, quienes acuñen los famosos términos de capital social *bonding* y capital social *bridging*. Desde la perspectiva comunitaria, *bonding* sería el tipo de capital social que hace que se acerquen más aquellos que ya se conocen y *bridging* es el que hace que se acerquen aquellos (individuos o grupos) que previamente no se conocían (Gittell & Vidal, 1998). Poco después, desde el World Bank se definen los tipos de capital social *bonding* y *bridging* en función del principio de homofilia, el tipo de relación y la fuerza del lazo: “los lazos fuertes que conectan a los miembros de la familia, vecinos, amigos cercanos y compañeros de trabajo pueden llamarse capital social *bonding*. Estos lazos conectan a personas que comparten características demográficas similares. Los lazos débiles que conectan a individuos de diferentes orígenes étnicos y ocupacionales pueden definirse como capital social *bridging* [...] El capital social *bridging* implica lazos horizontales con personas de un estatus económico y poder político comparable” (World Bank, 2001, p. 128). A esta distinción faltaría añadir la cuestión del estatus, que incluyen en un tercer tipo llamado capital social *linking*<sup>1</sup>: “lazos verticales entre personas pobres

<sup>1</sup> Con relación al significado y uso de los conceptos de capital social *bonding*, *bridging* y *linking*, Lozares et al. (2011) proponen utilizar estos términos en inglés, dándoles una interpretación formal. Dichos autores

advierten de la ambigüedad que puede resultar de la traducción de los términos *bonding*, *bridging* y *linking*, pues todos ellos tienen traducciones como lazo, vínculo o relación, pero denotan diferentes cualidades.



y personas en posiciones de influencia en organizaciones formales” (World Bank, 2001, p. 128). También definido como “normas de respeto y redes de relaciones de confianza entre personas que interactúan a través de diferentes niveles de poder o autoridad explícito, formal o institucionalizado en la sociedad” (Szreter & Woolcock, 2004, p. 669). Además, se considera un subtipo de *bridging* (Putnam, 2004; Szreter & Woolcock, 2004), por lo que se incluye la dimensión vertical, pero sólo para el *bridging*. Como se verá más adelante, en nuestro análisis y propuesta metodológica consideramos la dimensión vertical tanto para los lazos fuertes como para los débiles.

No obstante, es importante señalar que, al emplear una aproximación reticular hacia el capital social, no incluimos la homofilia como un elemento que defina los tipos de lazos, ya sean éstos fuertes, débiles, horizontales o jerárquicos. En otras palabras, no consideramos que todos los lazos fuertes sean necesariamente homófilos o que todos los lazos débiles sean necesariamente heterófilos. Esto plantearía problemas de ambigüedad conceptual y metodológica, fundamentalmente porque pueden concebirse tantas formas de homofilia “como características fueran atribuibles a una persona” (Cruz & Verd, 2013). Así pues, como se detallará en el subepígrafe relativo a la operacionalización, distinguiremos entre lazos fuertes y débiles a través de la proximidad afectiva, y entre lazos horizontales y jerárquicos a través de las diferencias de estatus entre Ego y Alter.

En general, la literatura ha considerado la interacción entre la fuerza del lazo y el estatus social haciendo referencia a la utilidad de los lazos débiles jerárquicos. Esto sugiere una relación compleja donde tanto la fuerza del lazo como la posición social del individuo en la red son determinantes en el acceso a oportunidades y recursos. En la literatura de la teoría del capital social, el capital social *linking* representa la importancia del estatus desde la perspectiva de Putnam<sup>2</sup> de la teoría del capital social (Putnam, 2004; Szreter & Woolcock, 2004; World Bank, 2001), aunque de los tres tipos de capital social es el que más ambigüedad ha tenido en su operacionalización (González-Heras, 2022b, 2023). Desde la perspectiva de redes, el estatus lleva estudiándose, hasta donde llega nuestro conocimiento, desde que Lin lo relacionara con la

tesis de la fuerza de los lazos débiles de Granovetter. Además, hay algunos estudios empíricos que ponen en relación la cuestión del estatus con los lazos débiles (*bridging*). En este sentido, Fu et al. (2018) hablan de “relaciones jerárquicas” y consideran su interacción con la fuerza del lazo, y Bian y Huang (2009) utilizan la noción de “*bridging* jerárquico”. Nuestra propuesta metodológica consiste en la consideración de lazos fuertes horizontales, lazos fuertes jerárquicos, lazos débiles horizontales (*bridging*) y lazos débiles jerárquicos (*bridging* jerárquico, que también podría considerarse *linking* desde la teoría del capital social).

## METODOLOGIA

### Trabajo de campo y datos

Los datos utilizados en el artículo proceden de un estudio sobre la relación entre la trayectoria laboral y la adquisición y el uso de capital social en jóvenes con trayectorias laborales inestables (Verd et al., 2021). Los datos se obtuvieron mediante una encuesta híbrida (Tashakkori et al., 2020, pp. 230-231; Verd, 2023) que combinaba características de los cuestionarios cuantitativos (es decir, preguntas cerradas) con algunos componentes cualitativos, como preguntas semiestructuradas y el uso de una parrilla biográfica (Parry et al., 1999). Las herramientas de obtención de datos de carácter híbrido se utilizan en el marco de la investigación multimétodo y de métodos mixtos (Hesse-Biber & Johnson, 2015) y a veces también se denominan *within-method mixed method data collection tools* (Tashakkori et al., 2020, pp. 192-194). El uso de estas herramientas implica un único acto de recopilación de datos y, según Creswell y Plano-Clark (2017, p. 189), constituyen un enfoque adecuado si “la intención del investigador/a es capturar múltiples facetas de un fenómeno para cada participante”. Esta aproximación permitió obtener datos relativos a los sucesos laborales de la trayectoria y a los contactos movilizados para acceder a cada uno de ellos, obteniendo así datos de redes egocentradas (McCarty et al., 2019).

Esta lógica mixta también se aplicó al muestreo de la investigación (véase Tashakkori et al., 2021, pp. 170-172). Dado que el objetivo era obtener información detallada de jóvenes con trayectorias laborales inestables, se aplicó un muestreo por criterio intencional entre jóvenes

<sup>2</sup> Las diferentes perspectivas del capital social es un tema muy relevante desde el punto de vista teórico, pero no forma parte del objeto de análisis de este artículo, que se posiciona en la perspectiva reticular del capital social. Cuando decimos *perspectiva de Putnam*, hacemos referencia a la denominada *perspectiva*

*comunitaria del capital social*. Las diferencias entre las perspectivas sobre el capital social han sido tratadas ampliamente en la literatura (pueden verse, entre otros, Crossley et al., 2015; Esser, 2008; González-Heras, 2022a; Membiela-Pollán & Pena-López, 2017; Ostrom & Ahn, 2009; Portes, 2000).

de 29 a 34 años del Área Metropolitana de Barcelona. Los jóvenes fueron seleccionados si, además de satisfacer los criterios de edad y geográficos, cumplían los siguientes criterios de inclusión en la muestra: haber estado desempleados durante al menos seis meses seguidos o haber encadenado contratos temporales en distintas empresas durante al menos 12 meses seguidos en los últimos tres años de su trayectoria laboral. Este criterio de inclusión dio lugar a una muestra de personas cuyas trayectorias se caracterizaban por la corta duración de sus períodos de empleo, ya que tenían una duración media de sus contratos temporales de 10 meses y una duración media de sus contratos indefinidos (si los habían tenido) de 22,5 meses. Además, se establecieron en la muestra cuotas proporcionales de sexo, nivel de estudios y lugar de nacimiento, con el objetivo de reducir al mínimo el sesgo entre la muestra seleccionada y la población de jóvenes con trayectorias laborales inestables. Estas variables se tomaron como base del muestreo por cuotas porque, según los análisis previos realizados con los datos de la Encuesta de Juventud de Cataluña (Observatorio Catalán de la Juventud, 2017), eran las más vinculadas a las trayectorias laborales inestables por las que se interesaba la investigación. Para establecer estas cuotas, se analizaron los datos de la Encuesta de Juventud de Cataluña de 2017 y se identificó la distribución porcentual de estas variables entre los jóvenes con trayectorias laborales inestables. Según estos datos, la proporción de jóvenes con un origen socioeconómico bajo o medio en este tipo de trayectorias es superior al del conjunto de la población. Tal como se ha mostrado en el marco teórico del artículo, la posición social de origen del individuo influye en la calidad y diversidad del capital social accedido y movilizado, por lo que debe tenerse en cuenta que nuestro análisis se sitúa en el marco de las mencionadas trayectorias inestables, que a su vez están influidas por el origen social (Yepes Cayuela, 2018).

El trabajo de campo se realizó entre abril y diciembre de 2018. Las características sociodemográficas de los individuos entrevistados se pueden observar en la tabla 1. Las personas entrevistadas fueron reclutadas mediante anuncios y contactos con instituciones que trabajaban con jóvenes en el ámbito de la intermediación laboral (a modo de ejemplo, oficinas de empleo del Servicio de Empleo de Catalunya, entidades del tercer sector, servicios locales de empleo en Ayuntamientos). Para el colectivo de jóvenes de origen extranjero también se contactó con asociaciones de tipo cultural de colectivos de personas inmigrantes. Se garantizó el cumplimiento de las normas éticas y se firmó un consentimiento informado entre las personas entrevistadas y entrevistadoras. Las entrevistas se realizaron cara a cara y las personas entrevistadas fueron gratificadas con 20 euros por su participación en la investigación. No se observó que dicha gratificación pudiera producir un sesgo de selección, por ejemplo, atrayendo personas de menores ingresos o estudios. De hecho, el perfil de menores estudios e ingresos fue el más difícil de acceder, y se alargó el trabajo de campo más allá de lo previsto en el calendario original para cubrir estas cuotas. Por otro lado, el muestreo por cuotas proporcionales realizado garantizó la participación de jóvenes con diferentes niveles de estudios. Un elemento fundamental de la entrevista fue el uso de una parrilla biográfica (Parry et al., 1999), consistente en una cuadrícula que contenía todos los sucesos que conforman la historia laboral de la persona entrevistada. Esto nos permitió recoger no sólo los periodos de empleo formal y su duración, sino también los periodos de empleo informal (sin contrato). También se registraron los periodos de desempleo o inactividad. Una vez completada la parrilla biográfica, se utilizaba un programa de encuestas en un ordenador portátil para introducir los datos de la trayectoria y los relativos al resto de las preguntas en un cuestionario cerrado.

	Porcentaje	N
<i>Sexo</i>		150
Varones	50.67	76
Mujeres	49.33	74
<i>Nivel de estudios</i>		150
Primarios o inferiores	31.33	47
Secundarios y post-secundarios (no universitarios)	30.66	46
Universitarios	38.00	57

	Porcentaje	N
<i>Lugar de nacimiento</i>		
Barcelona	35.33	53
Cataluña	28.67	43
España	14.67	22
Unión Europea	3.33	5
Otro	18.00	27
<i>Categoría socioeconómica de origen<sup>3</sup></i>		
Origen socioeconómico bajo	58.00	87
Origen socioeconómico medio	34.00	51
Origen socioeconómico alto	8.00	12
<i>Hijos o hijas</i>		
Sí	25.30	38
No	74.70	112
<i>Tipo de hogar</i>		
Vivo solo/a	11.30	17
Con mi propia familia (en pareja y/o hijos)	44.70	67
Con la familia de origen (padres, hermanos u otros miembros de familia extensa)	24.00	36
Con personas que no son de la familia: amigos, compañeros...	18.00	27
NS/NC	2.00	3
<i>Nivel de estudios de los progenitores</i>		
Primarios o inferiores	43.30	65
Secundarios y post-secundarios (no universitarios)	32.00	48
Universitarios	18.00	27
NS/NC	6.70	10

**Tabla 1**

*Características sociodemográficas de los individuos entrevistados (n = 150). Porcentaje y frecuencias.*

Como resultado de este trabajo de campo, se obtuvieron tres conjuntos de datos: 1) los relativos a las características socioeconómicas de las personas entrevistadas (que denominaremos Ego), 2) los relativos a la trayectoria laboral (Sucesos), y 3) los relativos a los contactos accedidos y movilizados a lo largo de la trayectoria (Alteri). Estos tres conjuntos de datos nos permitieron crear tres tipos de unidades de análisis con las que trabajar: Egos (individuos), Sucesos y Alteri (contactos sociales). El número total de Egos (individuos) de nuestra muestra fue  $n_{\text{egos}} = 150$ . El número total de Sucesos era

$n_{\text{sucesos}} = 2143$ . Sin embargo, nuestro análisis se centrará en los sucesos laborales,  $n_{\text{sucesos laborales}} = 1134$ . Tal como se diseñó el cuestionario, cada suceso laboral podía tener asociados hasta tres Alteri que habían ayudado de alguna manera a obtener un empleo. El tipo de ayuda o apoyo que ofrecieron se clasificó en información sobre un empleo, intermediación (ofrecer referencias o hacer algún tipo de intermediación con el empresario) y contratación (ofrecer directamente un empleo). El número total de Alteri de nuestra muestra fue de  $n_{\text{alteri}} = 637$ . Los modelos que se mostrarán en la sección de resultados se basan en la muestra de Alteri. Los

<sup>3</sup> Como se verá en la siguiente subsección, definimos la categoría socioeconómica de Ego como la categoría socioeconómica de origen (es decir, de su familia), en la medida en que los Egos son jóvenes. Estas categorías se definieron adaptando la Clasificación Socioeconómica Europea (ESeC) (Rose & Harrison, 2007). Tanto para el nivel de estudios como para la categoría socioeconómica se utiliza el nivel o categoría más alto entre los progenitores (Erikson, 1984).



valores que faltan en el análisis corresponden a casos en los que, por falta de información, no fue posible identificar ni la fuerza del vínculo ni el tipo de relación o el estatus de Ego o de los Alteri (n=23 casos). Por lo tanto, las regresiones se realizaron con una muestra base de 614 Alteri. Además, el carácter anidado de los datos requirió utilizar regresiones multinivel. Para contextualizar estas cifras es interesante mencionar los métodos de búsqueda utilizados: el método de búsqueda para el 45.6% de los sucesos laborales fue el de los contactos personales (que ofrecieron información, intermediación o contratación). Para otro porcentaje similar de sucesos laborales (46.3%), el método de búsqueda fue el contacto directo con la empresa (se incluye el acceso directo por oposición o concurso en caso de empresa pública) o la respuesta a ofertas privadas de intermediación (prensa, portales laborales, redes sociales virtuales, ...). Para los sucesos laborales restantes (13.7%), el método de búsqueda utilizado fueron las empresas de trabajo temporal (ETT) o los servicios públicos de orientación laboral (tabla A2).

El pequeño tamaño de la muestra de individuos no permite hacer inferencias estadísticas directamente hacia toda la población del Área Metropolitana de Barcelona, y mucho menos hacia toda la población española de jóvenes. Este no era el objetivo del estudio. Como se indica en la Introducción, el objetivo es analizar la interacción entre la fuerza del lazo y el estatus en el acceso al empleo. La lógica de análisis seguida se inspiró en la *generalización analítica* propia de los estudios de caso (Yin, 2018), que no busca hacer inferencias de la muestra a una población, sino desarrollar e identificar las relaciones entre conceptos o categorías.

## Operacionalización de variables

### Variables dependientes

Para cada episodio de empleo, los entrevistados identificaron el tipo de empleo que tenían. Podía tratarse de un empleo informal (es decir, un trabajo sin contrato en la economía sumergida), un empleo con un contrato temporal inferior a seis meses, un empleo con un contrato temporal igual o superior a seis meses, un empleo con un contrato indefinido o una situación de autónomo. Los empleos con contrato temporal se fusionaron en una sola variable. La situación de autónomo se ignoró debido a la falta de un tamaño de muestra razonable. Las frecuencias de estas variables figuran en la tabla A1 de los anexos. Las tres variables dependientes finalmente utilizadas fueron las siguientes: Empleo informal; Empleo con contrato indefinido; y Empleo con contrato temporal. En los modelos de regresión, estas variables dependientes se

introdujeron como variables *dummy* que indicaban si los sucesos laborales se asociaban con un tipo de empleo (1) o no (0).

### Variables independientes

Las variables consideradas independientes en nuestros modelos son la fuerza del lazo y la jerarquía de la relación. Ambas variables hacen referencia en nuestra muestra a dos características de los lazos sociales utilizados por los individuos para acceder a un empleo. Es decir, se trata de lazos con contactos sociales movilizados para acceder al empleo (no contactos a los que simplemente se tiene acceso). La tabla A2 muestra la distribución de todos los métodos de búsqueda de empleo utilizados en la muestra analizada, de los cuales el uso de contactos sociales es el principal.

**La fuerza del lazo.** Consideramos que todos los lazos en nuestro estudio pueden ser fuertes o débiles. El propio Granovetter anticipó que también podría haber lazos carentes de significado sustantivo. Además, alguna de las citadas revisiones sobre la fuerza del lazo (Cruz & Verd, 2013) demuestran que, aunque la proximidad afectiva es el mejor indicador de la fuerza del lazo (Marsden & Campbell, 1984), lo es particularmente para identificar los lazos fuertes, pues los lazos débiles no serían los únicos lazos carentes de una fuerte carga emocional, pudiéndose confundir los lazos débiles con lazos superficiales, ausentes o incluso lazos negativos. Lin (1999, p. 472) propone aproximarse hacia la fuerza del lazo a través de la proximidad afectiva o a través del tipo de relación. En nuestro estudio utilizamos la proximidad afectiva (si el Ego considera que tiene una relación próxima o muy próxima con el Alter) y el tipo de relación, precisamente para facilitar una mejor identificación de los lazos fuertes y débiles. De esta forma, a priori consideramos que los Alteri con los que Ego tiene una relación próxima o muy próxima representan lazos fuertes, y los Alteri con los que Ego tiene una relación nada próxima representan lazos débiles. Ahora bien, en nuestra muestra hay 7 Alteri con los que la proximidad afectiva es muy baja, pero que son progenitores (n=4), hermanos/as (n=1), pareja (n=1) u otros familiares (n=4). Estos casos han sido codificados como lazos fuertes precisamente por el tipo de relación, entendiendo que en este caso el respondiente no estaba caracterizando en su respuesta la fuerza del lazo sino otros elementos de la relación social. Por ejemplo, un respondiente considera que tiene una relación "nada próxima" con su padre, a quien además considera un lazo negativo porque no le permitió estudiar el tipo de bachillerato que el respondiente quería. Con respecto a los lazos carentes de significado sustantivo, estos son

más difíciles de identificar en nuestra muestra. Ahora bien, todos los Alteri han ofrecido alguna clase de apoyo que ha servido para acceder a un empleo, por lo que, aunque pudiera haber lazos carentes de significado sustantivo, sí que podrían considerarse lazos que han ofrecido una información útil para acceder al empleo (pudiendo actuar como puentes o no), por lo que no los diferenciamos de los lazos débiles en este análisis. Esta estrategia nos permite clasificar a familiares y amigos como lazos fuertes (en la inmensa mayoría de los casos) y distinguir conocidos y contactos profesionales, que a veces representan lazos fuertes y a veces lazos débiles, en función de la proximidad afectiva.

**Jerarquía de la relación.** La jerarquía de la relación (o del lazo) se basa en la diferencia que hay entre el estatus social del Alter y del Ego. En nuestro estudio, utilizamos la categoría socioeconómica como indicador del estatus social. Definimos la categoría socioeconómica de Ego como su origen socioeconómico, es decir, la categoría socioeconómica de su familia, en la medida en que los Egos son jóvenes. Estas categorías se definieron adaptando la Clasificación Socioeconómica Europea (ESeC) (Rose & Harrison, 2007). En nuestro análisis, operacionalizamos los lazos jerárquicos entendiendo que son aquellos en los que el Alter tiene un estatus superior al de Ego. Los lazos horizontales son aquellos en que Ego tiene un estatus igual o superior al de Alter. Estas dos posibilidades se han unificado en una sola categoría porque en ambos casos Ego no puede beneficiarse de que el Alter tenga un estatus social superior al propio.

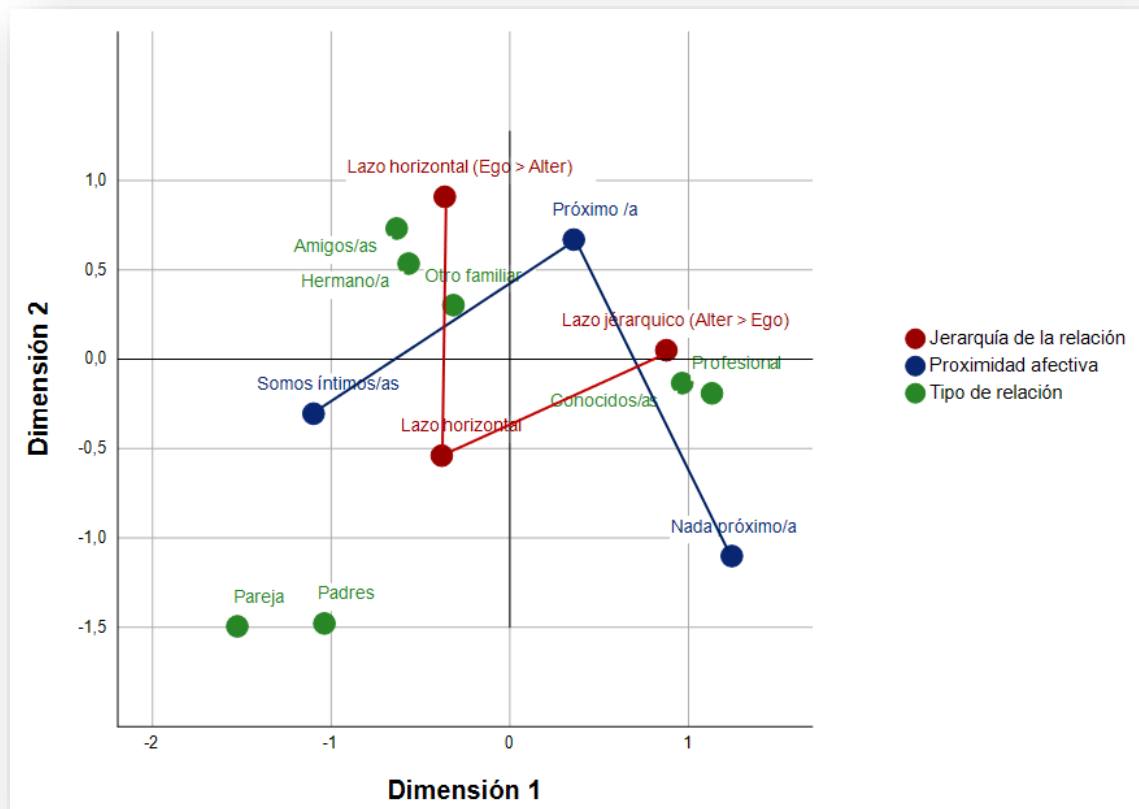
En los gráficos 1 y 2 se muestran los resultados de un análisis de correspondencias múltiples que se ha utilizado con el único objetivo<sup>4</sup> de representar gráficamente las relaciones entre las

variables originales (aun no recodificadas): la proximidad afectiva, la jerarquía de la relación y el tipo de relación. Las categorías de la variable proximidad afectiva son "somos íntimos/as", "próximo/a" y "nada próximo/a" y las categorías de la variable de la jerarquía de la relación son "Ego>Alter" (Ego tiene un mayor estatus que Alter), "lazo horizontal" (Ego tiene el mismo estatus que Alter) y "Alter>Ego" (Alter tiene un mayor estatus social que Ego). Los gráficos muestran que la dimensión 1 recoge muy bien las diferencias entre las tres categorías de la variable proximidad afectiva (recordemos que, una vez recodificada en dos categorías, se ha tomado como indicador de la fuerza del lazo) y que la dimensión 3 recoge muy bien las diferencias entre las categorías de la variable jerarquía de la relación (que se ha recodificado en dos categorías para realizar las regresiones multinivel). En ambos gráficos se han representado también las categorías de la variable tipo de relación. En relación con esta última variable, el gráfico 2 resulta muy interesante, puesto que permite observar que, tal como sugiere la literatura, los lazos fuertes y horizontales<sup>5</sup> se sitúan en posiciones cercanas a los vínculos con la familia y amigos, mientras que los lazos débiles se sitúan en una posición cercana a los vínculos con conocidos y los lazos jerárquicos en posiciones cercanas a los contactos con profesionales (compañeros de trabajo). Estos gráficos 1 y 2 también sirven para corroborar que las variables fuerza del lazo y la jerarquía de la relación recogen realidades diferenciadas, puesto que las dimensiones en que se proyectan son ortogonales entre sí.

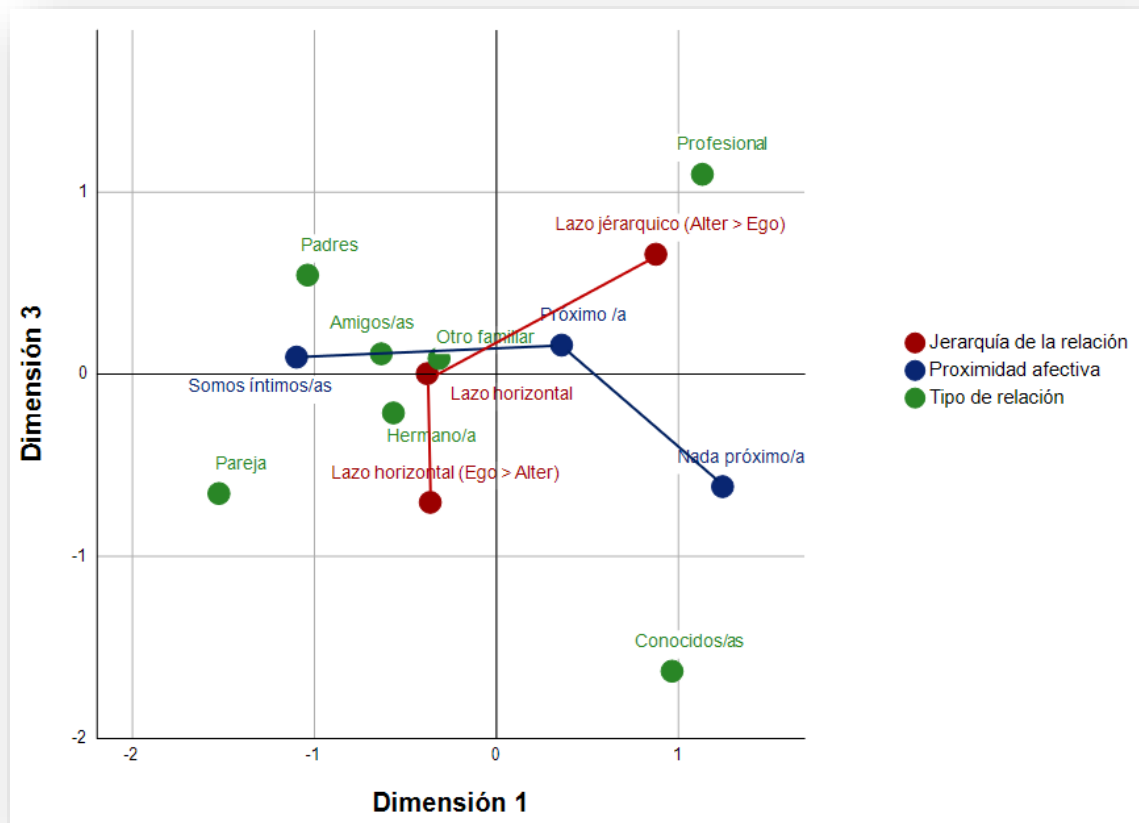
<sup>4</sup> La tabla A4 muestra los valores propios y de inercia iniciales y corregidos (Benzécri), a partir de los cuales decidimos retener 3 factores por su interpretabilidad y por el gráfico de sedimentación (Gráfico A1). En la tabla A5 se pueden ver las coordenadas de los centroides y en la tabla A6 las medidas discriminantes.

<sup>5</sup> "Horizontales" incluye tanto las relaciones estrictamente horizontales como aquellas en las que

Ego tiene una posición superior al Alter, que en nuestra variable dicotómica se han recodificado también como horizontales dado que, en la literatura, como se ha visto en el marco teórico, es al Alter que tiene una posición superior a la de Ego al que se le atribuye un acceso a recursos sociales potencialmente mejores.



**Gráfico 1.** Mapa de correspondencias. Tipo de relación, fuerza del lazo (3 categorías) y jerarquía de la relación (3 categorías). Dimensiones 1 y 2.



**Gráfico 2.** Mapa de correspondencias. Tipo de relación, fuerza del lazo (3 categorías) y jerarquía de la relación (3 categorías). Dimensiones 1 y 3.

### Variables de control

**Tipo de apoyo.** En nuestro cuestionario se distinguieron tres tipos de apoyo: información, intermediación y contratación (ofrecer un empleo). En nuestros modelos de regresión se crea una variable dicotómica que indica si el Alteri ha contratado a Ego (1) o no (0). Los Alteri pueden ofrecer de manera independiente los tres tipos de apoyo, aunque las coincidencias entre los tipos de apoyo no son altas. La coincidencia más alta se da entre información e intermediación con un 19.3% (tabla A3). De esta forma, tres variables sobre tres tipos de apoyo podrían incluirse en los modelos de regresión. No obstante, para reducir el número de variables en el modelo y conseguir modelos más parsimoniosos, utilizamos exclusivamente la variable sobre si el Alteri ha contratado a Ego (1) o no (0). En caso negativo, el Alteri ha ofrecido información y/o intermediación.

**Número de años en el mercado laboral.** Número de años en el mercado laboral al inicio del episodio de empleo considerado.

**Sexo.** Esta variable indica si Ego es varón o mujer.

**Nivel de estudios.** Esta variable categórica indica el nivel educativo de Ego. Se utilizaron tres categorías: primaria o inferior (CINE 0-2), secundaria y postsecundaria (no universitaria) (CINE 3-5) y universitaria (CINE 6-8).

### Análisis de datos

Nuestro conjunto de datos tiene una estructura jerárquica o multinivel, lo que significa que los datos individuales sobre los Alteri que proporcionaron apoyo para conseguir un empleo están anidados dentro de sucesos laborales, y los sucesos laborales están anidados dentro de los Egos (individuos que consiguieron el empleo). En consecuencia, existen variables que corresponden al nivel de Egos (el nivel de educación y el sexo), al nivel de Sucesos (el número de años en el mercado laboral al inicio del suceso laboral) y al nivel de Alteri (el tipo de apoyo, la fuerza del lazo y la jerarquía de la relación). Como se muestra en la subsección de trabajo de campo y datos, el número total de Alteri de nuestra muestra fue de  $n_{\text{alteri}} = 637$ . Los modelos que se mostrarán en la sección de resultados se basan en la muestra de Alteri. De esta forma, el análisis de regresión estudia la relación entre el tipo de contacto y el tipo de contrato, dentro de los sucesos laborales accedidos por contactos (que forman un total de 579 sucesos laborales únicos). Es decir, al realizar una regresión con la base muestral de Alteri, quedan excluidos del análisis todos los

sucesos que o bien no son sucesos laborales o no son sucesos laborales accedidos por contactos. Más información sobre la distribución de las variables que forman parte del análisis de regresión se puede encontrar en la tabla A1.

El análisis presenta series de regresiones logísticas multinivel con la intención de analizar, por pasos, la interacción entre la fuerza del lazo y la jerarquía de la relación sobre: (1) tener un empleo informal (trabajo sin contrato); (2) tener un empleo con un contrato temporal, (3) tener un empleo con un contrato indefinido. Las categorías de referencia en las variables independientes son los lazos fuertes y los lazos horizontales. En nuestro análisis utilizamos la regresión multinivel porque es la que mejor se ajusta al objetivo empírico (estudiar la relación entre tipo de contrato y tipo de lazo) y a la estructura de los datos (jerárquicos o anidados). No obstante, nuestra propuesta metodológica de operacionalización del lazo se podría utilizar con multitud de técnicas de análisis en función de los objetivos empíricos.

## RESULTADOS

Las tablas 2, 3 y 4 presentan los resultados empíricos correspondientes a las series de regresiones realizadas para cada variable dependiente: empleo informal (tabla 2), empleo con un contrato temporal (tabla 3) y empleo con un contrato indefinido (tabla 4). Estas tablas reportan las *odds ratio* y su nivel de significación de los modelos de regresión logística multinivel. Las tablas se organizan en bloques verticales, uno para cada modelo de regresión, de manera que se pueda ver, para cada variable dependiente, cómo se van introduciendo, en serie, las variables independientes por separado, juntas y, por último, en interacción. El primer modelo tiene exclusivamente las variables de control.

Comenzamos por comentar los resultados sobre el empleo informal (trabajo sin contrato). Ninguna variable de control tiene un coeficiente significativo excepto la *contratación* (que incluye ofrecer un empleo, aunque sea sin contrato), que se asocia positivamente con las probabilidades de tener un empleo informal. Es decir, que el apoyo obtenido por parte del Alteri sea contratación en vez de información o intermediación se asocia con unas mayores probabilidades de que el trabajo conseguido sea sin contrato, lo cual se mantiene en todos los modelos (las *odds ratio* ascienden de 1.979 en el modelo A0 hasta 2.526 en el modelo A4). Este resultado se entiende mejor al considerar que analizamos trayectorias laborales juveniles inestables.

**Tabla 2**

*Series de regresiones logísticas multinivel sobre tener un empleo informal (trabajo sin contrato) frente a tenerlo de otro tipo según fuerza del lazo y jerarquía de la relación. Odds ratio y su significación.*

	A0	A1	A2	A3	A4
<b>Efectos aleatorios</b>					
Var Nivel-3 (Constante) (Ego)	0.875	0.832	1.020	0.962	0.958
Var Nivel-2 (Constante) (Suceso)	0.251	0.225	0.216	0.194	0.195
<b>Efectos fijos</b>					
Constante	0.292*** (0.000)	0.316 (0.000)	0.338*** (0.000)	0.351 (0.000)	0.353*** (0.000)
<b>Fuerza del lazo</b>					
Lazo débil		0.336*** (0.001)		0.371*** (0.005)	
Lazo fuerte		Ref.		Ref.	
<b>Jerarquía de la relación</b>					
Lazo jerárquico			0.508** (0.032)	0.561* (0.068)	
Lazo horizontal			Ref.	Ref.	
<b>Jerarquía de la relación * Fuerza del lazo</b>					
Débil * Jerárquico					0.248*** (0.002)
Débil * Horizontal					0.313** (0.047)
Fuerte * Jerárquico					0.533** (0.047)
Fuerte * Horizontal					Ref.
<b>Tipo de apoyo</b>					
Contratación	1.979** (0.010)	2.068*** (0.008)	2.477*** (0.000)	2.516*** (0.000)	2.526*** (0.000)
Información y/o intermediación	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Sexo</b>					
Mujer	1.079 (0.787)	1.057 (0.843)	1.051 (0.865)	1.048 (0.871)	1.051 (0.865)
Varón	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Nivel de estudios</b>					
Universitarios	0.637 (0.196)	0.700 (0.306)	0.645 (0.234)	0.721 (0.370)	0.729 (0.391)
Secundarios	0.650 (0.243)	0.677 (0.288)	0.702 (0.358)	0.728 (0.409)	0.732 (0.416)
Primarios	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Num. años mercado laboral</b>	0.970 (0.303)	0.972 (0.339)	0.964 (0.235)	0.966 (0.263)	0.966 (0.262)
AIC	2986.395	3020.927	2887.441	2915.765	2917.202
BIC	2995.271	3029.796	2896.238	2924.559	2925.993
ICC (Ego)	18.88%	17.38%	24.02%	21.94%	21.80%
ICC (Suceso)	1.88%	1.52%	1.39%	1.13%	1.14%
N (target)	132	132	132	132	132
N (total)	637	636	614	614	614

Nivel de significación: \*  $p < 0.1$ ; \*\*  $p < 0.05$ ; \*\*\*  $p < 0.01$



**Tabla 3**

*Series de regresiones logísticas multinivel sobre tener un empleo con un contrato temporal frente a tenerlo de otro tipo según fuerza del lazo y jerarquía de la relación. Odds ratio y su significación.*

	B0	B1	B2	B3	B4
<b>Efectos aleatorios</b>					
Var Nivel-3 (Constante) (Ego)	0.723	0.694	0.799	0.755	0.752
Var Nivel-2 (Constante) (Suceso)	0.243	0.227	0.185	0.186	0.190
<b>Efectos fijos</b>					
Constante	0.955 (0.864)	0.898 (0.685)	0.818 (0.459)	0.798 (0.400)	0.793 (0.385)
<b>Fuerza del lazo</b>					
Lazo débil		2.170*** (0.000)		1.927*** (0.007)	
Lazo fuerte		Ref.		Ref.	
<b>Jerarquía de la relación</b>					
Lazo jerárquico			1.549* (0.074)	1.418 (0.157)	
Lazo horizontal			Ref.	Ref.	
<b>Jerarquía de la relación * Fuerza del lazo</b>					
Débil * Jerárquico					2.462** (0.021)
Débil * Horizontal					2.164** (0.020)
Fuerte * Jerárquico					1.501 (0.111)
Fuerte * Horizontal					Ref.
<b>Tipo de apoyo</b>					
Contratación	0.526*** (0.001)	0.511*** (0.001)	0.461*** (0.000)	0.462*** (0.000)	0.459*** (0.000)
Información y/o intermediación	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Sexo</b>					
Mujer	0.859 (0.526)	0.864 (0.538)	0.871 (0.574)	0.865 (0.550)	0.861 (0.542)
Varón	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Nivel de estudios</b>					
Universitarios	1.556 (0.118)	1.419 (0.213)	1.559 (0.122)	1.430 (0.210)	1.414 (0.225)
Secundarios	1.034 (0.910)	0.984 (0.956)	0.981 (0.953)	0.943 (0.850)	0.939 (0.840)
Primarios	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Num. años mercado laboral</b>	1.046** (0.047)	1.045** (0.046)	1.054** (0.022)	1.053** (0.022)	1.053** (0.022)
AIC	2792.908	2797.744	2699.451	2704.087	2704.149
BIC	2801.784	2806.614	2708.248	2712.881	2712.939
ICC (Ego)	13.70%	12.76%	16.26%	14.75%	14.68%
ICC (Suceso)	1.76%	1.54%	1.03%	1.04%	1.08%
N (target)	352	352	352	352	352
N (total)	637	636	614	614	614

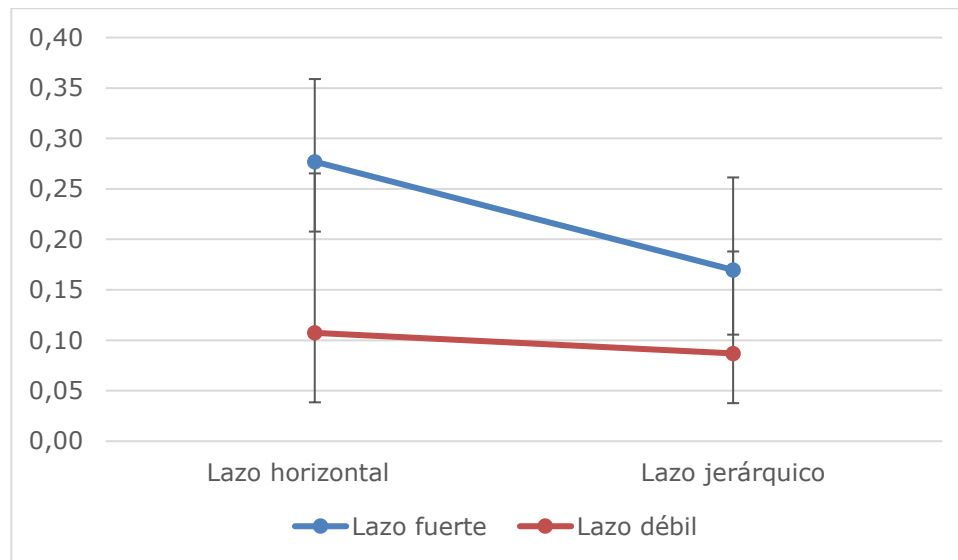
Nivel de significación: \*  $p < 0.1$ ; \*\*  $p < 0.05$ ; \*\*\*  $p < 0.01$

**Tabla 4.**

*Series de regresiones logísticas multinivel sobre tener un empleo con un contrato indefinido frente a tenerlo de otro tipo según fuerza del lazo y jerarquía de la relación. Odds ratio y su significación.*

	C0	C1	C2	C3	C4
<b>Efectos aleatorios</b>					
Var Nivel-3 (Constante) (Ego)	0.854	0.853	0.803	0.803	0.836
Var Nivel-2 (Constante) (Suceso)	0.173	0.173	0.179	0.182	0.185
<b>Efectos fijos</b>					
Constante	0.197*** (0.000)	0.201*** (0.000)	0.210*** (0.000)	0.211*** (0.000)	0.207*** (0.000)
<b>Fuerza del lazo</b>					
Lazo débil		0.758 (0.383)		0.804 (0.501)	
Lazo fuerte		Ref.		Ref.	
<b>Jerarquía de la relación</b>					
Lazo jerárquico			0.977 (0.937)	1.007 (0.980)	
Lazo horizontal			Ref.	Ref.	
<b>Jerarquía de la relación * Fuerza del lazo</b>					
Débil * Jerárquico					0.504 (0.231)
Débil * Horizontal					1.238 (0.482)
Fuerte * Jerárquico					1.218 (0.606)
Fuerte * Horizontal					Ref.
<b>Tipo de apoyo</b>					
Contratación	1.012 (0.968)	1.016 (0.957)	1.009 (0.976)	1.004 (0.989)	0.964 (0.911)
Información y/o intermediación	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Sexo</b>					
Mujer	1.200 (0.553)	1.202 (0.547)	1.190 (0.566)	1.193 (0.559)	1.170 (0.609)
Varón	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Nivel de estudios</b>					
Universitarios	0.607 (0.201)	0.633 (0.249)	0.613 (0.204)	0.632 (0.243)	0.601 (0.198)
Secundarios	1.435 (0.323)	1.462 (0.302)	1.451 (0.304)	1.474 (0.286)	1.461 (0.306)
Primarios	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Num. años mercado laboral</b>	0.973 (0.364)	0.974 (0.373)	0.968 (0.285)	0.969 (0.288)	0.969 (0.291)
AIC	3075.285	3073.651	2951.894	2954.281	2957.238
BIC	3084.161	3082.520	2960.691	2963.075	2966.029
ICC (Ego)	18.16%	18.09%	16.39%	16.40%	17.53%
ICC (Suceso)	0.91%	0.90%	0.96%	1.00%	1.03%
N (target)	95	95	95	95	95
N (total)	637	636	614	614	614

Nivel de significación: \*  $p < 0.1$ ; \*\*  $p < 0.05$ ; \*\*\*  $p < 0.01$



**Gráfico 3.** Medias marginales estimadas según fuerza del lazo y jerarquía de la relación. Intervalos de confianza del 95% en barras verticales. Empleo informal.

Las variables sociodemográficas no influyen (en nuestros modelos) en las probabilidades de tener un empleo informal, pero es sabido que sí influyen en el tipo de trayectoria, de manera que el perfil sociodemográfico de nuestra muestra es distinto al que sería si no hubiéramos incluido filtros en la selección de participantes para captar trayectorias con inestabilidad laboral. De esta forma, es el contexto de las trayectorias inestables, y con el perfil sociodemográfico que estas trayectorias implican, donde encontramos que se asocia el ofrecer directamente un trabajo (contratación) con que éste sea sin contrato. Con respecto a nuestras preguntas iniciales, al incluir por separado la fuerza del lazo y la jerarquía de la relación, encontramos que en ambos casos los lazos débiles y los lazos jerárquicos (en menor medida que los débiles) se asocian con unas menores probabilidades de conseguir un trabajo sin contrato, resultados que no varían prácticamente cuando incluimos ambas variables en el modelo (A3). Así, tanto la fuerza del lazo como la jerarquía de la relación son relevantes a la hora de evitar un empleo informal. El último modelo (A4) da cuenta de que existe una interacción entre fuerza y jerarquía de los lazos. Las probabilidades de tener un empleo informal son menores cuando se movilizan lazos débiles, pero aun movilizandolos lazos fuertes, las probabilidades bajan considerablemente cuando además de fuertes son jerárquicos (gráfico 3).

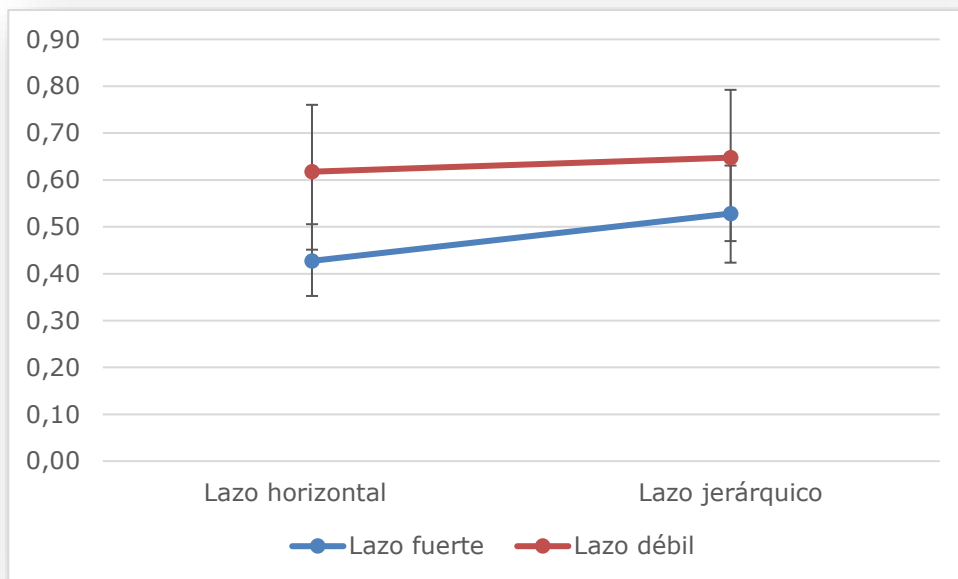
Además, se aprecia que el tamaño de las *odds ratio* disminuye revelando un orden de importancia de los tipos de lazos sociales en relación con evitar el empleo informal en el marco de las trayectorias inestables. De mayor a menor importancia: lazos débiles y jerárquicos (a veces nombrados en literatura *hierarchical bridging*, que se podrían relacionar con el capital social *linking*), lazos débiles (horizontales), lazos

fuertes y jerárquicos y, por último, lazos fuertes y horizontales (más adelante en el gráfico 5). Lo anterior sugiere que los lazos fuertes se relacionan con el empleo informal, pero sólo cuando son horizontales, es decir, cuando el estatus del Alter es igual o inferior al de Ego. Este hecho muestra la importancia del estatus social de los Alteri cuando éste es superior al de los Egos, más allá de que sean lazos fuertes o débiles (Lin, 1999, 2008). Podría plantearse que en los lazos fuertes jerárquicos (o *bonding* jerárquico) se rompe el supuesto de la asociación *bonding*-homofilia, puesto que los lazos fuertes jerárquicos también podrían entenderse como un *bonding* heterófilo desde el punto de vista del estatus social.

Los resultados de las regresiones sobre el empleo temporal son opuestos a los del empleo informal. De nuevo, la variable *contratación* tiene un coeficiente significativo en todos los modelos, pero, al contrario que con el empleo informal, se relaciona negativamente con las probabilidades de tener un empleo temporal (las *odds ratio* disminuyen de 0.526 en el modelo B0 a 0.459 en el modelo B4). Además, en estos modelos hay otra variable de control que también resulta significativa: el número de años de Ego al inicio del suceso laboral, que se asocia positivamente con las probabilidades de tener un empleo temporal. En relación con las preguntas planteadas en la Introducción, cuando incluimos por separado las variables independientes en nuestros modelos (A1 y A2) se revela que la fuerza del lazo es más relevante que la jerarquía de la relación a la hora de conseguir un empleo temporal. De manera contraria a con el empleo informal, los lazos débiles ( $OR = 2.170$ ;  $p = 0.000$ ) y los lazos jerárquicos ( $OR = 1.549$ ;  $p = 0.074$ ) se asocian con unas probabilidades mayores de conseguir un empleo temporal. Ahora bien, sólo la fuerza del lazo resulta

significativa cuando incluimos ambas variables independientes en el modelo (A3). Además, al modelar la interacción entre ambas (A4), se puede observar que las probabilidades de tener un empleo temporal varían entre los lazos débiles jerárquicos ( $OR = 2.462$ ) y no jerárquicos ( $OR = 2.164$ ) (gráfico 4). También se puede observar que no salen significativas para los lazos fuertes y jerárquicos, es decir, éstos

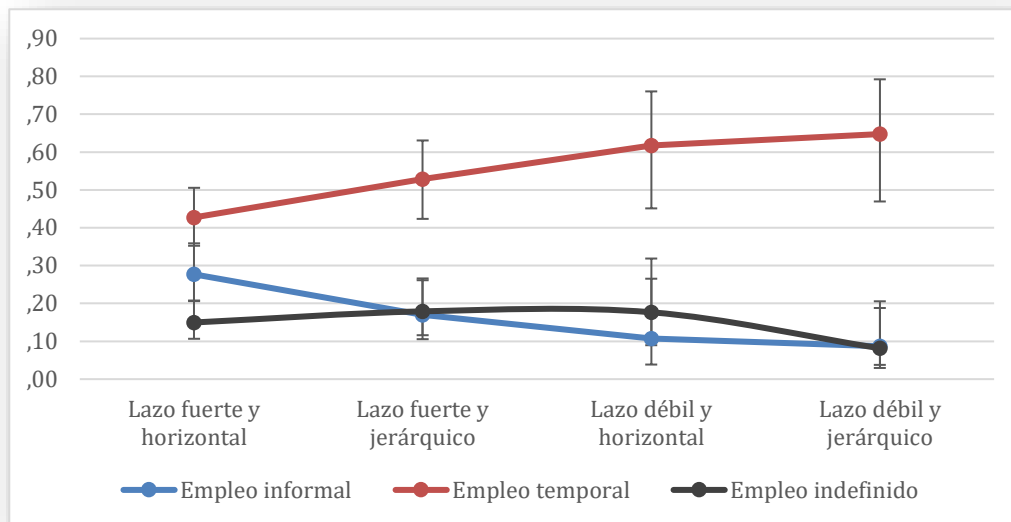
tienen mayores probabilidades de conseguir un empleo con un contrato temporal que los lazos fuertes y horizontales, pero no de manera significativa ( $OR = 1.501$ ;  $p = 0.111$ ). Así, puede concluirse que los lazos débiles, ya sean jerárquicos u horizontales, sirven para *protegerse* de la peor situación laboral posible: trabajar sin contrato.



**Gráfico 4.** Medias marginales estimadas según fuerza del lazo y jerarquía de la relación. Intervalos de confianza del 95% en barras verticales. Empleo con contrato temporal.

Por último, en relación con las regresiones que analizan la posibilidad de tener un empleo con un contrato indefinido a través del apoyo obtenido de los contactos sociales, señalar que no sólo no hay interacción entre la fuerza y jerarquía de los lazos, sino que estas variables no se relacionan (ni tampoco las sociodemográficas) con las probabilidades de tener un empleo con un contrato indefinido en el marco de las trayectorias laborales juveniles inestables. Esta falta de relación puede explicarse por la *rareza* de tener un contrato indefinido en las trayectorias analizadas. Sólo el 17.2% de las situaciones laborales de nuestra muestra fueron empleos con contratos indefinidos, de los cuales el 52% correspondieron a empleos de cualificación media y el 33.4% a empleos de cualificación baja. Por lo tanto, no se trata de sucesos de empleo frecuentes en nuestra

muestra. Además, al analizar individualmente las trayectorias laborales de los individuos que habían obtenido contratos indefinidos, observamos que la obtención de un contrato indefinido no respondía a un patrón específico. En la mitad de los casos, los contratos se obtuvieron por otras vías de acceso (portales digitales de empleo, anuncios en prensa, envío de CV, etc.) o por conversión de contratos temporales en indefinidos. Cuando los contratos indefinidos han sido obtenidos a través de contactos (la mitad de los casos), éstos representaban mayoritariamente lazos fuertes y, en menor medida, lazos débiles. Puede apreciarse en el gráfico 5 que las medias marginales estimadas no varían de forma significativa entre los diferentes tipos de contacto en los contratos indefinidos, no observándose ningún patrón.



**Gráfico 5.** Medias marginales estimadas según la interacción entre la fuerza del lazo y la jerarquía de la relación. Intervalos de confianza del 95% en barras verticales. Diferentes tipos de empleo.

## CONCLUSIONES

En este artículo se ha planteado un doble objetivo, empírico y metodológico. En su vertiente empírica, se ha interesado por el papel que juegan los lazos sociales en el acceso al empleo de las personas jóvenes que padecen trayectorias laborales precarias considerando a la vez las dimensiones de la fuerza del lazo y la jerarquía de la relación (obtenida de la diferencia de estatus entre el individuo y la persona que presta el apoyo). Según nuestro conocimiento, esta mirada conjunta a ambas dimensiones no se ha realizado en la literatura en español. Los datos utilizados provienen de una encuesta de carácter híbrido en que se preguntaba por el uso de los contactos sociales a lo largo de la trayectoria laboral.

El objetivo de carácter empírico se ha acompañado en el artículo con una propuesta de carácter metodológico que ha consistido en la identificación de cuatro tipos de lazos, resultado de la combinación de la fuerza del lazo y la jerarquía de la relación. Estos cuatro tipos de lazos han sido los siguientes: lazos fuertes horizontales, lazos fuertes jerárquicos, lazos débiles horizontales y lazos débiles jerárquicos. Tres de estos cuatro tipos de lazos pueden equipararse con los tres tipos de capital social que suelen distinguirse en la literatura: lazos bridging (lazos débiles horizontales), lazos linking (lazos débiles jerárquicos, a veces denominados también *bridging* jerárquico) y lazos bonding (lazos fuertes horizontales). Así pues, nuestro análisis ha servido también para

contrastar empíricamente la propuesta metodológica de considerar y operacionalizar un cuarto tipo de lazo no contemplado habitualmente en la literatura: los lazos fuertes jerárquicos, que también podría denominarse *bonding* jerárquico.

Los resultados obtenidos muestran que, en un contexto de trayectorias inestables, los lazos débiles jerárquicos son los que más claramente permiten a las personas jóvenes evitar el empleo informal. Nuestros datos no eran adecuados para analizar el papel de los Alteri en la obtención de contratos indefinidos (la mejor situación laboral de las analizadas). Sin embargo, el uso de lazos débiles jerárquicos se ha manifestado como claramente relacionado con la obtención de contratos temporales que, en un contexto de trayectorias laborales precarias, son la mejor opción a la que las personas jóvenes estudiadas han podido acceder frente al empleo informal. Por otro lado, la movilización de lazos fuertes permite evitar las situaciones de empleo más precarias (empleo sin contrato, en nuestros datos) si los Alteri tienen más estatus que Ego. Es decir, los resultados obtenidos muestran que el uso de lazos fuertes jerárquicos tiene una asociación negativa estadísticamente significativa con el acceso al empleo informal. Esta identificación del lazo fuerte jerárquico como un tipo de lazo útil para la búsqueda y acceso a empleos situados más allá de la informalidad en trayectorias laborales inestables permite cuestionar las connotaciones habituales de los lazos fuertes como un tipo de lazo que

solamente proporciona acceso a malos empleos, a menos que el estatus social del Ego ya sea alto (Lin, 1999). Así pues, la interacción entre fuerza y jerarquía de los lazos revela que no todos los lazos fuertes están asociados a las peores situaciones laborales, sino sólo aquellos lazos fuertes que no son jerárquicos.

Además, al comparar las situaciones de empleo sin contrato con las de contrato temporal, identificamos una jerarquía de tipos de lazos sociales que va más allá de la división habitual que se hace en la bibliografía (lazos fuertes y débiles) y que resulta de la interacción entre la fuerza del lazo y la jerarquía de la relación. La jerarquía obtenida sitúa los tipos de lazos en el siguiente orden, de menor a mayor importancia para evitar las situaciones de mayor precariedad laboral: lazos fuertes horizontales, lazos fuertes jerárquicos, lazos débiles horizontales y lazos débiles jerárquicos. La distinción entre lazos jerárquicos y no jerárquicos es especialmente valiosa para los grupos con pocos recursos relacionales en el lugar de trabajo, como las personas jóvenes. Así pues, en estos contextos, cuando los lazos fuertes se encuentran en una mejor posición social que los jóvenes que buscan empleo, su apoyo podría redundar en una mejora de las posibilidades de empleo de estas personas. Sin embargo, a su vez, el uso de lazos fuertes no jerárquicos en la búsqueda de empleo puede prolongar las situaciones de mayor precariedad laboral (las de empleo informal, en nuestros datos).

En relación con la propuesta metodológica presentada en el artículo, se ha comprobado la pertinencia de considerar la articulación de la fuerza del lazo (operacionalizada como proximidad afectiva y el tipo de relación) y la jerarquía de la relación (operacionalizada a partir de las diferencias de categoría socioeconómica). Estas dos dimensiones miden dos aspectos de los lazos diferentes entre sí, tal como se ha ilustrado mediante el mapa de correspondencias, y presentan resultados significativamente distintos tal y como revela el análisis empírico. Al considerar la interacción de estas dos dimensiones resulta posible abordar de forma más refinada el papel que desempeñan la fuerza del lazo y las diferencias de estatus en el apoyo obtenido de la red personal de contactos para acceder al empleo. Al distinguir entre cuatro tipos de lazos, se enriquece el análisis y los resultados obtenidos permiten clarificar el aporte de cada tipo de lazo (y de su interacción) al objetivo de evitar los empleos más precarios (empleo informal).

En definitiva, el análisis realizado nos permite resaltar la importancia de la relación entre estatus y fuerza del lazo a la hora de estudiar el apoyo instrumental obtenido de diferentes

tipos de lazos sociales para el acceso al empleo. Este análisis, que se inspira en la interacción de la tesis de la fuerza de los lazos débiles (Granovetter, 1973) y la teoría de la adquisición de estatus (Bian & Huang, 2009; Fu et al., 2018; Lin, 1999, 2008) nos permite afinar la consideración habitual en la literatura de los lazos fuertes como menos ricos en recursos sociales (desde un punto de vista instrumental) que otros tipos de lazos (Portes, 1998). Una cuestión que queda abierta para futuras investigaciones es comprobar el papel que puede jugar esta distinción de cuatro tipos de lazos en el acceso al empleo en muestras de mayor tamaño, y con perfiles diferentes a los analizados en este artículo. También queda pendiente una reflexión teórica más profunda y específica que examine las razones por las cuales la literatura ha prestado tan poca atención a los lazos fuertes jerárquicos (o *bonding* jerárquico).

**Reconocimientos.** Esta publicación es parte del proyecto "La acumulación y uso del capital social en los jóvenes con trayectorias laborales de inestabilidad. ¿También el efecto Mateo?" (CSO2016-77905-P), financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad; y del proyecto "Capital social y entorno residencial en la población joven con riesgo de exclusión laboral. Un estudio de casos" (PID2021-125218NB-I00) financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y "FEDER Una manera de hacer Europa". Alejandro González-Heras se ha beneficiado de una ayuda predoctoral en el marco del programa FI de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (2020FI\_B 00464).

**Agradecimientos.** Una versión preliminar de los resultados fue presentada en el grupo de trabajo de Redes Sociales del XIV Congreso Español de Sociología de 2022. Agradecemos los útiles comentarios que allí recibimos. Se agradecen también las ideas y sugerencias de Modesto Escobar en relación con el análisis de datos. Por último, agradecemos a los/las revisores/as anónimos/as sus valiosos comentarios y recomendaciones. Todos los errores son responsabilidad exclusiva de los autores.

## REFERENCIAS

- Bian, Y., & Huang, X. (2009).** Network resources and job mobility in China's transitional economy. En L. Keister (Ed.), *Work and organizations in China after thirty years of transition* (Vol. 19, pp. 255-282). Emerald Group Publishing Limited.  
[https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2009\)0000019012](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2009)0000019012)
- Bidart, C., Degenne, A., & Grossetti, M. (2020).** *Living in Networks: The Dynamics of Social Relations*. Cambridge University Press.  
<https://doi.org/10.1017/9781108882392>



- Burt, R. S. (2015).** Reinforced structural holes. *Social Networks*, 43, 149-161. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2015.04.008>
- Campbell, K. E., Marsden, P. V., & Hurlbert, J. S. (1986).** Social resources and socioeconomic status. *Social Networks*, 8(1), 97-117. [https://doi.org/10.1016/S0378-8733\(86\)80017-X](https://doi.org/10.1016/S0378-8733(86)80017-X)
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017).** *Designing and conducting mixed methods research* (3.<sup>a</sup> ed.). Sage Publications.
- Crossley, N., Bellotti, E., Edwards, G., Everett, M. G., Koskinen, J., & Tranmer, M. (2015).** *Social network analysis for ego-nets*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781473911871>
- Cruz, I., & Verd, J. M. (2011).** Densidad, clase social y apoyo expresivo. *Redes. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 20(1), 187-203. <https://doi.org/10.5565/rev/redes.412>
- Cruz, I., & Verd, J. M. (2013).** La fuerza de los lazos: una exploración teórica y empírica de sus múltiples significados. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 26, 149-174. <https://doi.org/10.5944/empiria.26.2013.7156>
- Erikson, R. (1984).** Social class of men, women and families. *Sociology* 18(4), 500-514. <https://doi.org/10.1177/003803858401800403>
- Esser, H. (2008).** The two meanings of social capital. En D. Castiglione, J. W. van Deth, & G. Wolleb (Eds.), *The handbook of social capital* (pp. 22-49). Oxford University Press.
- Eurofound (2014).** *Mapping youth transitions in Europe*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2023).** *Societal implications of labour market instability*. Publications Office of the European Union.
- Fernández, R. M. (2021).** Strength of weak ties in the labor market: an assessment of the state of research. En M. L. Small, B. L. Perry, B. Pescosolido, & E. B. Smith (Eds.), *Personal networks. Classic readings and new directions in egocentric analysis* (pp. 251-264). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108878296.019>
- Fu, Y., Velema, T. A., & Hwang, J. S. (2018).** Upward contacts in everyday life: benefits of reaching hierarchical relations in ego-centered networks. *Social Networks*, 54, 266-278. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2018.03.002>
- Gittell, R., & Vidal, A. (1998).** *Community organizing. Building social capital as a development strategy*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452220567>
- González-Heras, A. (2022a).** Las perspectivas del capital social, parte I. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 74, 121-131. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2022000200121>
- González-Heras, A. (2022b).** Las perspectivas del capital social, parte II. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 75, 132-144. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2022000300132>
- González-Heras, A. (2023).** Los tipos de capital social bonding, bridging y linking: una revisión de los indicadores cuantitativos utilizados para su operacionalización. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 58, 75-97. <https://doi.org/10.5944/empiria.58.2023.37381>
- Granovetter, M. S. (1973).** The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
- Granovetter, M. S. (1983).** The strength of weak ties: a network theory revisited. *Sociological Theory*, 1, 201-233. <https://doi.org/10.2307/202051>
- Hesse-Biber, S. N., & Johnson, R. B. (Eds.). (2015).** *The Oxford handbook of multimethod and mixed methods research inquiry*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199933624.001.0001>
- Hvinden, B., O'Reilly, J., Sirovátka, T., & Schoyen, M. A. (2019).** Introduction. En B. Hvinden, C. Hyggen, M. A. Schoyen, & T. Sirovátka (Eds.), *Youth unemployment and job insecurity in Europe. Problems, risk factors and policies* (pp. 1-22). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788118897.00006>
- Kim, M., & Fernández, R. M. (2023).** What makes weak ties strong? *Annual Review of Sociology*, 49, 177-193. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-030921-034152>
- Kramarz, F., & Skans, O. N. (2014).** When strong ties are strong: Networks and youth labour market entry. *Review of Economic Studies*, 81, 1164-1200. <https://doi.org/10.1093/restud/rdt049>

**Lefresne, F. (2003).** *Les jeunes et l'emploi*. La Découverte.

**Lin, N. (1982).** Social resources and instrumental action. En P. V. Marsden & N. Lin (Eds.), *Social structure and network analysis* (pp. 131-145). SAGE Publications.

**Lin, N. (1995).** Les ressources sociales: une théorie du capital social. *Revue française de sociologie*, 36(4), 685-704. <https://doi.org/10.2307/3322451>

**Lin, N. (1999).** Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.467>

**Lin, N. (2001).** *Social capital. A theory of social structure and action*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815447>

**Lin, N. (2008).** A network theory of social capital. En D. Castiglione, J. W. van Deth, & G. Wolleb (Eds.), *The handbook of social capital* (pp. 50-69). Oxford University Press.

**Lin, N. (2019).** Building a network theory of social capital. En R. S. Burt, Y. Bian, L. Song, & N. Lin (Eds.), *Social capital, social support and stratification. An analysis of the sociology of Nan Lin* (pp. 50-76). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781789907285.00009>

**Lin, N., & Bian, Y. (2021).** Social capital: an update. En M. L. Small, B. L. Perry, B. Pescosolido, & E. B. Smith (Eds.), *Personal networks. Classic readings and new directions in egocentric analysis* (pp. 504-518). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108878296.037>

**Lin, N., & Dumin, M. (1986).** Access to occupations through social ties. *Social Networks*, 8(4), 365-385. [https://doi.org/10.1016/0378-8733\(86\)90003-1](https://doi.org/10.1016/0378-8733(86)90003-1)

**Lin, N., Ensel, W. M., & Vaughn, J. C. (1981a).** Social resources and strength of ties: structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review*, 46(4), 393-405. <https://doi.org/10.2307/2095260>

**Lin, N., Vaughn, J. C., & Ensel, W. M. (1981b).** Social resources and occupational status attainment. *Social Forces*, 59(4), 1163-1181. <https://doi.org/10.2307/2577987>

**Lozares, C., López Roldán, P., Verd, J. M., Marti, J., Bolívar, M., Cruz, I., & Molina, J. L. (2011).** El análisis de la cohesión, vinculación e integración sociales en las encuestas EgoNet. *Redes. Revista hispana para*

*el análisis de redes sociales*, 20(1), 81-112. <https://doi.org/10.5565/rev/redes.410>

**Marsden, P. V., & Campbell, K. E. (1984).** Measuring tie strength. *Social Forces*, 63(2), 482-501. <https://doi.org/10.1093/sf/63.2.482>

**Marsden, P. V., & Campbell, K. E. (2012).** Reflections on conceptualizing and measuring tie strength. *Social Forces*, 91(1), 17-23. <https://doi.org/10.1093/sf/sos112>

**McCarty, C., Lubbers, M. J., Vacca, R., & Molina, J. L. (2019).** *Conducting personal network research. A practical guide*. The Guilford Press.

**McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001).** Birds of a feather: homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415-444. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.415>

**Membela-Pollán, M., & Pena-López, J. A. (2017).** Clarifying the concept of social capital through its three perspectives: individualistic, communitarian and macrosocial. *European Journal of Government and Economics*, 6(2), 146-170. <https://doi.org/10.17979/ejge.2017.6.2.4327>

**Muñoz de Bustillo, R. (2022).** Una introducción a la reforma laboral española de 2022. *International Review of Economic Policy - Revista Internacional de Política Económica*, 4(1), 62-80. <https://doi.org/10.7203/IREP.4.1.24764>

**Observatorio Catalán de la Juventud. (2017).** *Encuesta a la juventud de Cataluña* [Conjunto de datos]. Generalitat de Catalunya. Departament de Drets Socials. [https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits\\_tematics/joventut/observatori\\_catala\\_de\\_la\\_joventut/enquesta\\_joventut\\_Catalunya/index.html#googtrans\(ca|es\)](https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/joventut/observatori_catala_de_la_joventut/enquesta_joventut_Catalunya/index.html#googtrans(ca|es))

**Ostrom, E., & Ahn, T. K. (2009).** The meaning of social capital and its link to collective action. En G. T. Svendsen & G. L. H. Svendsen (Eds.), *Handbook of social capital. The troika of sociology, political science and economics* (pp. 17-35). Edward Elgar.

**Parry, O., Thompson, C., & Fowkes, G. (1999).** Life course data collection: qualitative interviewing using the life grid. *Sociological Research Online*, 4(2), 102-112. <https://doi.org/10.5153/sro.233>

**Portes, A. (1998).** Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.1>

**Portes, A. (2000).** The two meanings of social capital. *Sociological Forum*, 15, 1-12. <https://doi.org/10.1023/A:1007537902813>

**Putnam, R. D. (2000).** *Bowling alone: The collapse and revival of American community.* Simon & Schuster.

**Putnam, R. D. (2004).** Commentary: «Health by association»: some comments. *International Journal of Epidemiology*, 33(4), 667-671. <https://doi.org/10.1093/ije/dyh204>

**Rose, D., & Harrison, E. (2007).** The European socio-economic classification: a new social class schema for comparative European research. *European Societies*, 9(3), 459-490. <https://doi.org/10.1080/14616690701336518>

**Ryan, L. (2016).** Looking for weak ties: using a mixed methods approach to capture elusive connections. *The Sociological Review*, 64(4), 951-969. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12395>

**Santamaría, E. (2018).** Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15. <https://recyt.fecyt.es/index.php/encrucijadas/article/view/79134>

**Scales, P. C., Boat, A., & Pekel, K. (2020).** *Defining and Measuring Social Capital for Young People: A Practical Review of the Literature on Resource-Full Relationships.* Search Institute.

**Szreter, S., & Woolcock, M. (2004).** Health by association? Social capital, social theory, and the political economy of public health. *International Journal of Epidemiology*, 33(4), 650-667. <https://doi.org/10.1093/ije/dyh013>

**Tashakkori, A., Johnson, B., & Teddlie, C. (2020).** *Foundations of mixed methods research. Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences* (2.<sup>a</sup> ed.). SAGE Publications.

**Vacchiano, M., Martí, J., Yepes-Cayuela, L., & Verd, J. M. (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>

**Verd, J. M. (2023).** Using a hybrid data collection tool: analysis of youth labour market trajectories integrating quantitative, qualitative and social network data. *International Journal of Social Welfare*, 32(1), 9-19. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12528>

**Verd, J. M., Barranco Font, O., González Heras, A., Martí Olivé, J., Muntanyola Saura, D., Rodríguez Soler, J., Vacchiano, M., & Yepes Cayuela, L. (2021).** *Base de datos del proyecto «La acumulación y uso de capital social en los jóvenes con trayectorias laborales de inestabilidad ¿También el efecto Mateo?» (CAPSINES) [Conjunto de datos].* Repositori de dades de recerca. <https://doi.org/10.34810/DATA29>

**Verd, J. M., Godino, A., González-Heras, A. & Rodríguez-Soler, J. (2024).** Escaping the trap of temporary employment: precariousness among young people before and after Spain's 2021 labour market reform act. *International Journal of Social Welfare*. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12645>

**Verhaeghe, P., Van der Bracht, K., & Van de Putte, B. (2015).** Inequalities in social capital and their longitudinal effects on the labour market entry. *Social Networks*, 40, 174-184.

**Wegener, B. (1991).** Job mobility and social ties: social resources, prior job, and status attainment. *American Sociological Review*, 56(1), 60-71. <https://doi.org/10.2307/2095673>

**World Bank. (2001).** *World Development Report 2000/2001. Attacking poverty.* Oxford University Press. <https://doi.org/10.1596/0-1952-1129-4>

**Yepes Cayuela, L. (2018).** *Trayectorias laborales y redes personales. Un análisis longitudinal en la población joven* [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/664687>

**Yin, R. K. (2018).** *Case study research and applications. Design and methods* (6.<sup>a</sup> ed.). SAGE Publications.

**Remitido:** 12-01-2024

**Corregido:** 17-05-2024

**Aceptado:** 24-05-2024



## ANEXOS

**Tabla A1.***Estadísticos descriptivos.*

	Porcentaje	N
<i>Variables dependientes</i>		
<i>Tipo de empleo (muestra: sucesos laborales accedidos a través de contactos)</i>		579
Empleo informal (trabajo sin contrato)	22.80	132
Empleo con contrato temporal	60.79	352
Empleo con contrato indefinido	16.41	95
<i>Variables independientes</i>		
<i>Fuerza del lazo (muestra: Alteri)</i>		636
Lazo fuerte	81.10	516
Lazo débil	18.90	120
<i>Jerarquía de la relación (muestra: Alteri)</i>		614
Lazo horizontal	70.80	435
Lazo jerárquico	29.30	179
<i>Tipo de apoyo (muestra: Alteri)</i>		618
Información	26.84	171
Intermediación	44.27	282
Contratación	25.9	165
<i>Sexo (muestra: individuos)</i>		150
Varones	50.67	76
Mujeres	49.33	74
<i>Nivel de estudios (muestra: individuos)</i>		150
Primarios o inferiores	31.33	47
Secundarios y post-secundarios (no universitarios)	30.66	46
Universitarios	38.00	57
	Media	Desviación típica
<i>Número de años en el mercado laboral al inicio del suceso laboral considerado (N=579, sucesos laborales a los que se accede a través de contactos sociales)</i>	5.84	4.53
<i>Edad (N=150, individuos)</i>	32.06	1.58

**Tabla A2.***Método de búsqueda de empleo utilizado.*

	Porcentaje*	N**
Contactos sociales	45.83	555***
Contacto directo con la empresa o acceso directo a través de oposición/concurso público	23.86	289
Respuesta a ofertas privadas de intermediación (anuncios en prensa, portales laborales -Infojobs, etc.-, redes sociales -LinkedIn, Monster, Facebook, Twitter...-)	22.46	272
Empresas de trabajo temporal (ETT)	9.33	113
Servicios públicos de orientación laboral	4.38	53

\* Dado que una persona puede utilizar más de un método de búsqueda de empleo, el porcentaje de la tabla no suma 100, sino 106, lo que demuestra que es muy raro utilizar más de un método de búsqueda de empleo para el mismo suceso laboral.

\*\* Las frecuencias se muestran para el número total de sucesos laborales.

\*\*\* Hay un total de 637 Alteri, que se refieren a un total de 579 sucesos laborales (puede haber hasta tres Alteri relacionados con un mismo suceso laboral). Debido a la falta de información sobre determinadas variables (especialmente sobre el Alter, que es indispensable para crear las variables "fuerza del lazo" y "jerarquía de la relación"), el número real de Alteri es de 614, relacionados con un total de 555 empleos.

**Tabla A3.**

*Tabla de coincidencias de los diferentes tipos de apoyo recibidos por parte del Alter. Porcentaje de filas.*

		Información		Intermediación		Contratación	
		No	Sí	No	Sí	No	Sí
Información							
No	% Fila	100.0	0.0	46.6	53.4	66.3	33.7
Sí	% Fila	0.0	100.0	80.7	19.3	95.3	4.7
Intermediación							
No	% Fila	61.1	38.9	100.0	0.0	54.9	45.1
Sí	% Fila	88.3	11.7	0.0	100.0	98.2	1.8
Contratación							
No	% Fila	65.5	34.5	41.3	58.7	100.0	0.0
Sí	% Fila	95.2	4.8	97.0	3.0	0.0	100.0
	n	466	171	355	282	472	165

**Tabla A4.**

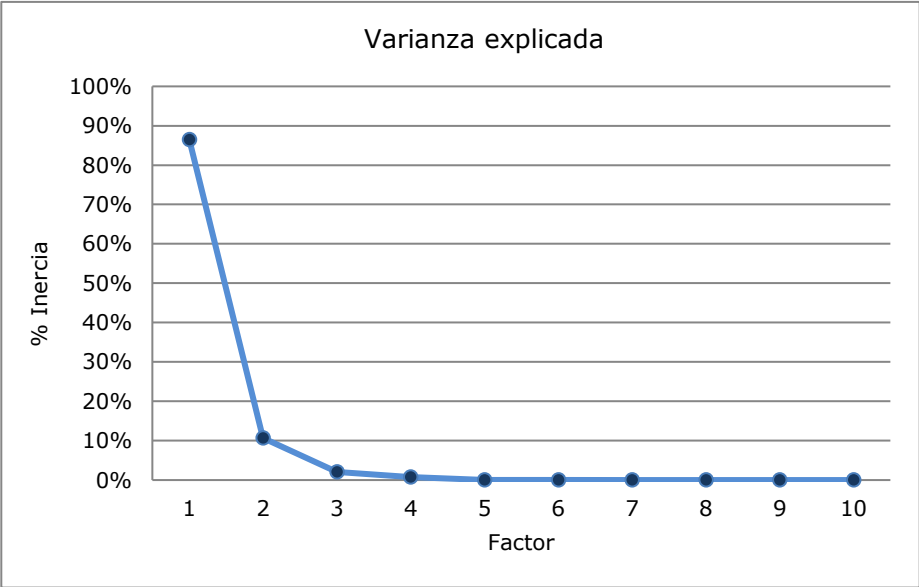
*Valores propios y de inercia (varianza) explicada del análisis de correspondencias múltiples. Valores iniciales y valores corregidos (Benzécri).*

Factor	Valores propios iniciales			Valores propios corregidos		
	Valor	% Inercia		Valor	% Inercia	% Acumulado
1	0.625	18.4%		0.192	86.5%	86.5%
2	0.436	12.8%		0.024	10.7%	97.2%
3	0.378	11.1%		0.004	2.0%	99.2%
4	0.361	10.6%		0.002	0.8%	100.0%
5	0.338	9.9%		0.000	0.02%	100.0%
6	0.334	9.8%		0.000	0.001%	100.0%
7	0.288	8.5%				
8	0.276	8.1%				
9	0.254	7.4%				
10	0.115	3.4%				
Total	3.406	100.0%		0.222	100.0%	100.0%



**Gráfico A1.**

*Gráfico de sedimentación del análisis de correspondencias múltiples.*



**Tabla A5.**

Frecuencia absoluta, relativa y coordenadas de las variables activas del análisis de correspondencias múltiples.

Categoría	Frecuencia	Frecuencia relativa	Coordenadas del centroide		
			Dim 1	Dim 2	Dim 3
Jerarquía de la relación con tres categorías (muestra: Alteri)					
Lazo horizontal	280	45.6%	-0.48	-0.82	0.01
Lazo horizontal (Ego > Alter)	155	25.2%	-0.46	1.38	-1.14
Lazo jerárquico (Alter > Ego)	179	29.2%	1.11	0.08	1.07
Total	614	100.0%			
Valores perdidos	21				
Proximidad afectiva (muestra: Alteri)					
Nada próximo/a	118	18.8%	1.57	-1.67	-1.00
Próximo /a	287	45.8%	0.45	1.01	0.26
Somos íntimos/as	221	35.3%	-1.39	-0.46	0.15
Total	626	100.0%			
Valores perdidos	9				
Tipo de relación (muestra: Alteri)					
Padres	64	10.3%	-1.31	-2.24	0.89
Hermano/a	15	2.4%	-0.72	0.81	-0.35
Pareja	26	4.2%	-1.93	-2.26	-1.07
Otro familiar	51	8.2%	-0.40	0.46	0.14
Profesional	134	21.5%	1.43	-0.29	1.79
Amigos/as	214	34.3%	-0.80	1.11	0.18
Conocidos/as	119	19.1%	1.22	-0.20	-2.65
Total	623	100.0%			
Valores perdidos	12				
Normalización simétrica.					

**Tabla A6.**

Medidas discriminantes.

	Dimensión			Media
	1	2	3	
Jerarquía de la relación	0.313	0.331	0.243	0.295
Proximidad afectiva	0.765	0.460	0.085	0.437
Tipo de relación	0.799	0.517	0.805	0.707
Total	1.876	1.308	1.134	1.439