



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y DE SOCIOLOGIA

MÁSTER OFICIAL EN POLÍTICA SOCIAL, TRABAJO Y BIENESTAR

CURS 2018-2019

El capital social en las políticas activas de empleo para universitarios.

Una propuesta para Cataluña.

AUTOR: Félix Valle Moreno

TUTORA: Sheila González Motos

EVALUADOR METODOLÓGICO: Joan Miquel Verd Pericàs

Bellaterra (Cerdanyola del Vallès)

30 de octubre de 2019

RESUMEN

En el presente artículo se presenta un proyecto de intervención en políticas activas de empleo para jóvenes en Cataluña. El estudio se centra en las transiciones al mundo laboral de los universitarios, y como están de condicionadas por el capital social, entendido como redes sociales, en la inserción en empleos de alta cualificación. El proyecto de intervención cuenta con un análisis de necesidades con metodología mixta, con la finalidad de detectar la realidad del objeto de estudio. Su diseño se basa en una combinación de políticas de *social networking* y *mentoring* para ampliar las redes de contactos de los participantes.

Palabras claves: Capital social, *mentoring*, redes sociales, Transición, Trayectoria laboral.

RESUM

En el present article es presenta un projecte d'intervenció en polítiques actives d'ocupació per joves a Catalunya. L'estudi es centra a les transicions al món laboral dels universitaris, i com estan de condicionades pel capital social, entès com xarxes socials, a la inserció a ocupacions d'alta qualificació. El projecte d'intervenció compta amb un anàlisi de necessitats realitzat amb metodologia mixta, amb la finalitat de detectar la realitat del objecte d'estudi. El seu disseny es basa en una combinació de polítiques de social networking i mentoring per ampliar la xarxa de contactes dels participants.

Paraules claus: Capital social, *mentoring*, xarxes socials, Transició, Trajectòria laboral.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 Justificación del interés de la intervención.....	8
1.2 Objetivos de la intervención	9
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	10
2.1 Transiciones entre la etapa formativa y el mercado laboral.....	11
2.2 Redes Sociales en el mercado laboral	12
2.3 Políticas Activas de Empleo (PAE).....	15
3. CONTEXTO Y POLÍTICAS EXISTENTES.....	18
4. METODOLOGIA	22
4.1 Análisis cuantitativo	23
4.1.1 Variables utilizadas.....	23
4.1.2 Método de análisis	24
4.2 Análisis cualitativo.....	25
4.2.1 Entrevistas profesionales del SOC	25
4.2.2 Entrevistas profesionales de PIMEC.....	26
5. DISEÑO DE INTERVENCIÓN	26
5.1 Teoría del cambio en la intervención pública.....	26
5.2 Análisis de necesidades	27
5.2.1 Diagnosis de la situación en Cataluña.....	27
5.2.2 Respuestas existentes en Cataluña	34
5.3 Propuesta de intervención	38
5.3.1 Selección de participantes.....	38
5.3.2 Implementación de las políticas.....	39
5.3.3 Recursos (inputs)	42
5.3.4 Productos (outputs).....	44
5.3.5 Impactos (outcomes).....	45
5.4 Objetivos de la propuesta	45
5.5 Evaluación	45
6. CONCLUSIONES.....	50
7. BIBLIOGRAFIA.....	52

8. ANEXO..... 58

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Porcentajes de graduados universitarios ocupados por origen de clase social</i>	28
<i>Tabla 2 Jóvenes en empleos altamente cualificados, distinción por sexos</i>	29
<i>Tabla 3 Porcentajes de graduados universitarios en trabajos de alta cualificación en relación a su origen de clase social</i>	29
<i>Tabla 4 Graduados universitarios en trabajos de alta cualificación sin utilizar redes contactos personales o familiares</i>	30
<i>Tabla 5 Graduados universitarios en trabajos de alta cualificación a través de redes contactos personales o familiares</i>	31
<i>Tabla 6 Graduados universitarios en trabajos de alta cualificación a través de redes contactos personales o familiares, distinción por nacionalidades</i>	34

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Gasto presupuestado en fomento del empleo</i>	18
<i>Figura 2 Tasa de desempleo y gasto en políticas empleo</i>	19
<i>Figura 3 Gasto Público en intervenciones de política del mercado laboral, 2009 (% Presupuestos)</i>	20
<i>Figura 4 Salario de las jóvenes en su trabajo actual contemplando el capital social como vía de acceso.</i>	32
<i>Figura 5 Salario de los jóvenes en su trabajo actual contemplando el capital social como vía de acceso.</i>	32

ÍNDICE DE ANEXO

<i>Cuestionario profesionales Servei Ocupació de Catalunya (SOC)</i>	58
<i>Cuestionario profesionales Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya (PIMEC)</i>	59
<i>Tabla 7 Dependiendo del sexo vías de acceso al trabajo actual más utilizadas de los graduados universitarios</i>	60
<i>Tabla 8 Vías de acceso al trabajo actual de los graduados universitarios, distinción por sexo</i>	61
<i>Tabla 9 Porcentaje de graduados universitarios en empleos de alta cualificación, distinción por uso de contactos personales o familiares</i>	61
<i>Tabla 10 Inserción laboral de graduados universitarios a través de redes de contacto en trabajos de alta cualificación, distinción por origen de clase social.</i>	62
<i>Tabla 11 Graduados universitarios en trabajos trabajos de alta cualificación a través de redes contactos personales o familiares, distinción por sexo</i>	63
<i>Tabla 12 Ganancias de los graduados universitarios en el empleo actual contemplando el capital social como mecanismo de acceso, distinción por sexo</i>	64

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente la inserción laboral de los universitarios cada vez se desplaza más en el tiempo. Este hecho se agrava si nos referimos al primer trabajo que guarda relación con los estudios universitarios cursados, a los cuales no consiguen acceder hasta pasados algunos años después de graduarse.

La dificultad que tienen los jóvenes de acceder a trabajos cualificados repercute en la trayectoria personal y profesional del individuo, ya que comporta precariedad económica, emancipación tardía, decalaje en experiencia profesional... Este hecho no es generalizado entre universitarios, el capital social de cada individuo influye en las condiciones en que se lleva a cabo la transición entre formación y mundo laboral, también determina las características de este nuevo empleo. La bibliografía muestra (no sin réplicas) que el capital social delimita las trayectorias laborales, ya que condiciona el acceso a determinados puestos de trabajo.

El presente trabajo se enmarca en este campo de estudio y pretende, a través de la pregunta *¿Cómo introducir el capital social en las políticas activas de empleo para universitarios en Cataluña?*, dar respuesta a este problema social. Dicho documento se estructura en base a como ha transcurrido el proceso de diseño de la intervención. Se inicia con la justificación de la intervención y los objetivos fijados. A continuación se realiza una fundamentación teórica del objeto de estudio, y el contexto de las políticas existentes. Posteriormente se explica la metodología utilizada en el proceso de investigación la cual se encuentra en el análisis de necesidades, este apartado se incluye en la sección titulada “plan de intervención” donde se expone las diferentes fases del proyecto. El documento finaliza con unas conclusiones donde recoge las ideas finales del estudio, limitaciones y recomendaciones para el futuro.

La perspectiva del estudio es micro, destinada a estudiar el comportamiento de individuos dentro del mercado laboral en base al factor determinante del capital social.

1.1 JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DE LA INTERVENCIÓN

Los datos de desempleo entre jóvenes con estudios universitarios de 25 a 29 años es del 14,26% (INE, 2019 T1)¹ porcentajes que explican que el título universitario garantiza mayor probabilidad de encontrar trabajo si los comparamos con aquellos jóvenes en la misma franja de edad con estudios obligatorios 26,50% (INE, 2019 T1), pero esta acreditación académica no garantiza un trabajo que guarde relación con los estudios cursados. Actualmente uno de cada cinco trabajadores tiene un nivel formativo superior al que requiere su trabajo, siendo los jóvenes los que mayor riesgo tienen de sufrir esta situación, los datos² muestran que la sobrecualificación en el primer año tras la universidad es del 38%, 4 años más tarde baja hasta el 25,2% (Ramos, 2017).

Teniendo en cuenta el alto porcentaje de sobrecualificación en el primer año post universitario, resulta fundamental encontrar mecanismos para corregir estos fallos del mercado laboral. Basándose en los datos de la Labour Force Survey (2016) el 83% de las personas desempleadas utilizaron los contactos personales como forma de búsqueda de empleo (Vacchiano, Martí, Yepes-Cayuela y Verd, 2018). Estos datos desprenden la excesiva dependencia de las redes de contacto para buscar empleo en España. Este comportamiento acaba provocando una reproducción de desigualdades sociales entre generaciones, debido a que quién cuenta con un origen familiar con trayectorias en oficios no cualificados, le resultará más complicado acceder a un puesto de trabajo acorde con su formación. La

¹ Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6393>

² INE 2016, Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios

universidad no está consiguiendo revertir estas desigualdades, por lo que las redes de contacto acaban determinando qué tipo de empleo obtendrás después de la universidad.

Según Bolíbar, Verd y Barranco (2019) estar en desempleo dificulta el mantenimiento de contactos relacionados con el empleo para cualquier joven. Resulta interesante investigar si el distanciarse de trabajos cualificados en los inicios de las trayectorias profesionales, también aleja de las posibilidades de conseguirlo en un futuro al no tejer redes profesionales en estos ámbitos.

En la muestra de la EPA de 2016, la población de 16 a 34 años, el 88% declara que no ha percibido ayuda institucional para recibir empleo, esto refleja carencias en las políticas activas de empleo (PAE), hecho que evidencia un problema público. Ningún programa de empleo para jóvenes en Cataluña contempla el capital social del individuo como aspecto a trabajar para generar mejores trayectorias profesionales, cuando resulta un elemento condicionante de ellas. Esto es lo que motiva el presente proyecto.

1.2 OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

El objetivo principal es reducir el efecto de la falta de capital social en las transiciones de los jóvenes universitarios de familias sin estudios universitarios, y garantizar así transiciones más igualitarias. Los datos de desempleo en jóvenes universitarios son presentados públicamente como positivos por el simple hecho de que el desempleo entre universitarios³ es más bajos en comparación a los que muestran aquellos que han cursado estudios inferiores, pero en cambio se pone poca atención en el tipo de trabajo donde inician sus trayectorias profesionales los recién graduados.

³ Ver página 2

El objetivo de la intervención no es solo que los jóvenes obtengan un trabajo, sino que este trabajo sea acorde con los estudios cursados. Para ello hay que garantizar que el capital social no sea un factor de desigualdad, la manera de alcanzar este propósito es hacerlo mediante el estudio de políticas existentes basadas en convertir las redes sociales en más heterogéneas, con la intención de ampliar las oportunidades laborales para acceder a empleos de alta cualificación.

Es necesario que los jóvenes universitarios perciban a los servicios públicos de empleo como herramientas útiles que pueden facilitar su empleabilidad, para ello se implementa un nuevo programa que pueda ampliar la perspectiva de actuación de las PAE sobre los individuos. El propósito con este programa, es potenciar nuevas redes de contactos de aquellas personas que cuentan con un origen de clase trabajadora, que en muchas ocasiones limita la posibilidad de trayectorias de éxito (Martín, Lope, Barrientos y Moles, 2018)⁴.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Desde finales de la década de los noventa existe una degradación de los puertos de entrada al mercado de trabajo (menor acceso a empleos profesionales) de los titulados universitario (Toharia, Davia y Hernanz 2001). Según Toledo y Bastourre (2006) cuando el acceso a oportunidades laborales se limita, el capital social se potencia como recurso y medio para conseguir información relevante e insertarse laboralmente. Y dentro de este concepto tan amplio como es el capital social, la calidad de los contactos es uno de los elementos especialmente determinante en la búsqueda de empleo, la influencia que puedan jugar familiares o amigos en este proceso (Martín y Lope, 1999). Algunos autores llegan a afirmar que la probabilidad de que alguien encuentre trabajo depende más del tamaño de las redes

⁴ En este artículo se utiliza el concepto trayectorias de éxito precoz, para hacer referencia a personas que acceden de manera muy rápida a puestos profesionales relacionadas con titulaciones académicas universitarias. En el presente artículo se utiliza para referirse a este tipo de trayectorias.

sociales en las que se está inserto que de los títulos académicos que se posea (Granovetter, 1973, 1995).

2.1 TRANSICIONES ENTRE LA ETAPA FORMATIVA Y EL MERCADO LABORAL

Los conceptos sociológicos tradicionales concibieron las transiciones del curso de la vida como lineales, estados dirigidos, irreversibles, planificados (Bauman, 1992) acompañados de ritos simbólicos de los diferentes pasajes, partiendo de una fase de la vida para llegar a la siguiente, que en las transiciones juveniles significaría lograr atributos de género de adultez, de estatus y reconocimiento (Glaser y Strauss, 1971). En cambio, la modernidad tardía trajo consigo cambios en las trayectorias, donde aumentan el surgimiento de carreras *patchwork* (Stauber y Walther, 2006), en las cuales se interrelacionan varios factores y actores, incluidas las relaciones personales.

Cabe mencionar que actualmente las trayectorias se vuelven inciertas, y la desestandarización de los modelos “normalizados”, de carácter más fiable y predecible, revela el final de la relación lineal de causa-efecto (Stauber y Walther, 2002). La aparición de estas trayectorias no lineales ha dado origen al concepto de trayectorias “yo-yo” (Du Bois, 1998) que resultan en un panorama de situaciones, oportunidades y espacios diferentes, que en la actualidad coinciden en el tiempo, son intercambiables, progresivos y regresivos al mismo tiempo (Du Bois y López Blasco, 2004).

La transición del mundo educativo al laboral depende del nivel educativo, del capital social y cultural del individuo, así como de la especialidad profesional, de los requerimientos de los puestos de trabajo, de las oportunidades y del apoyo familiar al periodo de estudio (Martín et al., 2018).

2.2 REDES SOCIALES EN EL MERCADO LABORAL

El concepto de redes sociales en este trabajo hace referencia al campo relacional total de una persona. Si bien el capital social no son solo redes sociales, sin redes sociales no hay capital social (Garcia-Valdecasas, 2011). El grado de formalidad y de visibilidad de las redes sociales es bajo, pero en cambio posee numerosas propiedades vinculadas con el intercambio de información (Requena, 1991). El análisis de estas redes sociales se centra en las relaciones que conectan la posición social dentro de un sistema, y da una visión global de la estructura social y sus componentes. La organización de las relaciones sociales se constituye, en concepto central del análisis de las propiedades estructurales de las redes, en las cuales interactúan actores (Knoke y Kuklinski, 1986). Este tejido de relaciones personales están compuestas de un actor (individuo) y por parientes, amigos, vecinos, compañeros de trabajo, y todos aquellos que puedan aportar ayuda significativa y muestren capacidad y voluntad de asumir el riesgo que supone la participación. Este proceso comporta también un proceso de control social (Requena, 1991). En la investigación de redes sociales y empleo, se estudia la relación entre la posición social de los contactos y el tipo de empleo al que se tiene acceso. Los contactos, elementos que forman parte del capital social de un individuo, se conciben como un recurso desigualmente distribuido no solo en cantidad sino también calidad (Vacchiano et al., 2018).

Granovetter (1973) elaboró su teoría focalizada en el estatus profesional de los contactos, donde expuso que la calidad de los vínculos tiene especial importancia para la aportación de mayor variedad de recursos al individuo. En su estudio de las redes expone que es de especial importancia para el acceso a mejores puestos de trabajos disponer de una buena red de

contactos débiles⁵, donde queden representados los diversos ámbitos del individuo para acceder a círculos sociales distintos al del propio individuo, de ahí los beneficios del capital social de tipo *bridging*, el cual se da especialmente en individuos de mayor posición social. Según Granovetter (citado por Alcaide Lozano, 2013) este tipo de redes donde predominan los contactos débiles se transforma en mayor influencia y conocimiento, así como fuente de información para oportunidades de empleo más ventajosas. En cambio, los lazos fuertes no actúan de la misma manera al darse similar conocimiento e influencia en los mismos ámbitos (Granovetter, 1973). Es importante matizar que los lazos débiles son amplios y dinámicos, y los fuertes van cambiando más lentamente en la trayectoria del individuo (Molina, McCarthy, Aguilar y Rota, 2005).

Nan Lin (2000), con una visión más centrada en los contactos dentro de la estructura relacional, determinó que los resultados laborales dependen de dos tipos de recursos: personales (económicos y culturales) y sociales (uso efectivo de los recursos de sus contactos personales), en los cuales pueden invertir los actores cuando desean aumentar la probabilidad de éxito en sus acciones (Lin, 2001). Aquellos con más recursos personales tienen acceso a mayor diversidad de contactos y de mayor posición laboral. En cambio, aquellos con menos recursos económicos, tienden a relacionarse con lazos fuertes, lo que limita su acceso a nuevos recursos (Granovetter 1983). De esta teoría se desprende la necesidad de participar en redes sociales para acceder a recursos de capital social (Garcia-Valdecasas, 2011), sin embargo este uso de las redes sociales no siempre genera beneficios, también puede producir perjuicios (Levi, 1996).

⁵ Granovetter utiliza el concepto vínculos débiles para referirse a aquellos contactos con los que el individuo tiene carencia de vínculos emocionales y un menor volumen de relaciones, como contraposición están los vínculos fuertes (familiares y amigos)

Este enfoque pone el énfasis en la importancia de los aspectos socioeconómicos, estudios más recientes también en esta línea muestran que la pérdida de contactos que se produce cuando alguien está en desempleo, a largo plazo es más perjudicial entre los jóvenes con orígenes familiares de bajo estatus socioeconómico, ya que aquellos con un mayor estatus socioeconómico familiar pueden recurrir al apoyo de sus contactos en la esfera familiar (Bolíbar et al., 2019).

La mano invisible del capital social de Lin y Ao (2008) cambia el enfoque tradicional del concepto de redes sociales en la búsqueda de trabajo, puesto que expone que la parte empleadora también moviliza sus contactos hasta llegar a personas que cumplan con el perfil requerido, este comportamiento sucede especialmente en empleos de alta cualificación, donde los procesos de búsqueda de candidatos a menudo transcurren de una forma menos explícita.

Cuando se habla de oportunidades laborales desde las políticas públicas se pone el énfasis en la importancia que tiene el individuo para saber buscarlas y cómo conseguir que las aproveche, en cambio este enfoque es matizado por algunos autores. Burt (1982) utiliza el concepto de “agujeros estructurales” para explicar que las oportunidades de las que dispone el *ego* (individuo) en el interior de la red, surgen de la falta de contacto entre los *alters* (contactos que forman parte de la red personal), de manera que este vacío de relaciones es aprovechado por el *ego* para beneficiarse de la información que allí se encuentra (Canteros y Espinoza, 2001). El mercado laboral genera oportunidades de trabajo, y cada individuo cuenta con la limitación de poder conocer todas las vacantes existentes, la desigualdad en la inserción laboral vendría de lo grande que sea el “agujero estructural” de cada individuo, o lo que es lo mismo, del grado que tiene de poder acceder a determinadas ofertas. Esta posibilidad de poder conocer más o mejores ofertas de trabajo, según Ioannides y Datcher Loury (2004), y Calvo Armengol (2006) (citado por Rieucau, 2008) viene determinado por

las redes de contactos, lo que provoca que quizás sea una de las fuentes de desigualdad, debido a la transmisión de información sobre las oportunidades laborales que con probabilidad se da entre individuos con atributos similares. Este comportamiento genera un efecto reproductivo de desigualdades puesto que la gente más pobre representada en la fuerza de trabajo, sin conexión con el mercado laboral o con pobres contactos, quizás son excluidos de las oportunidades laborales que fluyen en el boca a boca (Calvo Armengol, 2006). Bajo la idea de Burt (1982), las redes personales se pueden gestionar, manipular, de forma que nuestra posición conecte grupos desconectados, lo cual nos confiere más poder e influencia, es decir, maximizar nuestra *betweenness*⁶, nuestra capacidad de ser puentes en la red, de conectar grupos solamente a través de nosotros.

2.3 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO (PAE)

Existen teorías que hablan que desde finales de los años 90 en todos los países europeos puede observarse una tendencia hacia una creciente dualización en los mercados de trabajo, donde encontramos los *insiders* que ocupan puestos de trabajo protegidos y notablemente regulados, y por otro lado *outsiders* que son desempleados o están en situación de precariedad laboral (Simón, 2012). Esta clasificación dicotómica resulta limitada para explicar la relación de los jóvenes con el mercado de trabajo, ya que es ciertamente imprecisa en matizar como afectan los diversos factores individuales a las trayectorias de jóvenes universitarios, lo cuales encuentran mayores oportunidades laborales comparados con jóvenes más vulnerables socioeconómicamente pero esto no evita que deban discurrir por períodos de inestabilidad (Verd, Barranco y Bolíbar, 2019). En general, los jóvenes que se encontraban en una situación de vulnerabilidad, han visto agravada su situación desde la crisis iniciada en

⁶ Aquellas que actúan más veces como puentes entre los dos nodos (sujetos) más cercanos.

2008, especialmente en aquellos países con mayores problemas de desempleo donde han reducido los recursos destinados a PAE (Molina e Ibáñez, 2013).

La Unión Europea entiende la integración social como integración laboral, y así lo ha ido desarrollando desde la cumbre de Luxemburgo de 1998, dos años más tarde lo plasmó en su Estrategia Europea de Empleo (EEE 2000), documento que hace énfasis en las políticas de integración en el mercado de trabajo basadas en la mejora de la formación y las oportunidades de trabajo (Taylor-Gooby, 2004). La EEE 2000 se dotaba de 4 pilares fundamentales (Martínez López, 2011):

- Mejorar la capacidad de inserción profesional
- Fomentar el espíritu de empresa
- Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las empresas
- Fomentar las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo

Es un punto de inicio se establece lo que Martínez López (2011) denomina *estados de bienestar activos*, ya que apelan a la activación de los individuos, transfiriendo la responsabilidad de actualizar sus cualificaciones con el objetivo de conseguir la inserción laboral, de esta lógica surge el concepto de “empleabilidad” tan recurrente en todas las políticas de empleo de la Unión Europea. Con estas premisas se empieza a configurar un modelo social cada vez más individualizado, y donde el mercado de trabajo parece estar por encima del carácter protector del Estado del Bienestar.

Después de una valoración crítica por parte de la Unión Europea de la Estrategia de Lisboa, se ha impulsado la Estrategia Europea 2020 que gira alrededor de impulsar un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo (Comisión Europea 2011). Se diferencia de su antecesora en que se ha enfatizado en la gobernanza financiera y macroeconómica (Molina e Ibáñez, 2013), hasta llegar a una cierta subordinación de las políticas sociales y de empleo, a

estos factores económicos (Barbier, 2012). En cambio, sigue la tendencia de continuar recomendando a los estados que adopten medidas dirigidas hacia el concepto de “flexiseguridad”, este tipo de políticas cuando se implementan tienden más hacia la flexibilidad que a la seguridad rompiendo el equilibrio que se recogía en el informe Kok que pretendía dar garantías laborales (Kok, 2003).

La crisis económica ha comportado unas elevadas tasas de paro juvenil en Europa, actualmente la media entre los estados miembros se sitúa en un 15,8%, mientras que en España alcanza el 36%, aunque en el caso español llegó a superar el 50% durante los años más duros de la recesión económica. En España las PAE promovidas por la Unión Europea no han servido para cumplir el objetivo de reducción del desempleo juvenil, pero además tampoco se ha conseguido adaptar el mercado de trabajo a la sociedad del conocimiento, tal y como se apostaba en la Estrategia Europea 2020. La apuesta por la creación de empleo en cantidad y no en calidad ha provocado que España continúe con un modelo basado en empleos de poca calidad y escasas exigencias de cualificación (Lope, 2013), lo que reduce la posibilidad de que jóvenes universitarios encuentren trabajo acorde a su formación.

A las características mencionadas anteriormente cabe añadir que las PAE responsabilizan al individuo de su capacidad o incapacidad para afrontar los riesgos, y las soluciones que se ofrecen no buscan transformar el sistema, sino que están diseñadas para reducir las fricciones desde un punto de vista individual (Du Bois y López Blasco, 2004). Uno de estos elementos estructurales es la categoría laboral y el tipo de empresa, los cuales son más importantes para las trayectorias profesionales que la titulación académica (Verd y López-Andreu, 2012). El período inicial de búsqueda de empleo se ve claramente determinado por estos elementos de la estructura productiva de un estado. Por ejemplo, el tamaño de la organización empresarial afecta a los canales de búsqueda de empleo puesto que los contactos familiares y amigos

cercanos son la principal fuente para encontrar trabajo en pequeñas empresas. Esto en España resulta relevante dada la cantidad de pequeñas empresas que se extienden por su tejido empresarial, lo que potencia la importancia de las redes de contacto en la contratación (Rieucau, 2008).

3. CONTEXTO Y POLÍTICAS EXISTENTES

El marco de políticas de empleo que se implementan en Cataluña depende en gran medida de las políticas diseñadas a niveles administrativos superiores, tanto a nivel europeo como estatal. La doctrina europea en materia de empleo con su apuesta continua por un modelo de trabajo basado en la “flexiseguridad”, ha potenciado que en países como España que tradicionalmente siempre han tenido un paro superior a la media, el empleo que se crea se caracterice por ser precario y de escasa cualificación. La lógica de la Unión Europea se basa en dos ideas, impulsar la economía del conocimiento y desincentivar la permanencia en los sistemas de protección social (Lope, 2013). Tanto la implementación como los resultados han sido muy dispares dependiendo del país, principalmente se debe a los diferentes sistemas productivos de cada país miembro.

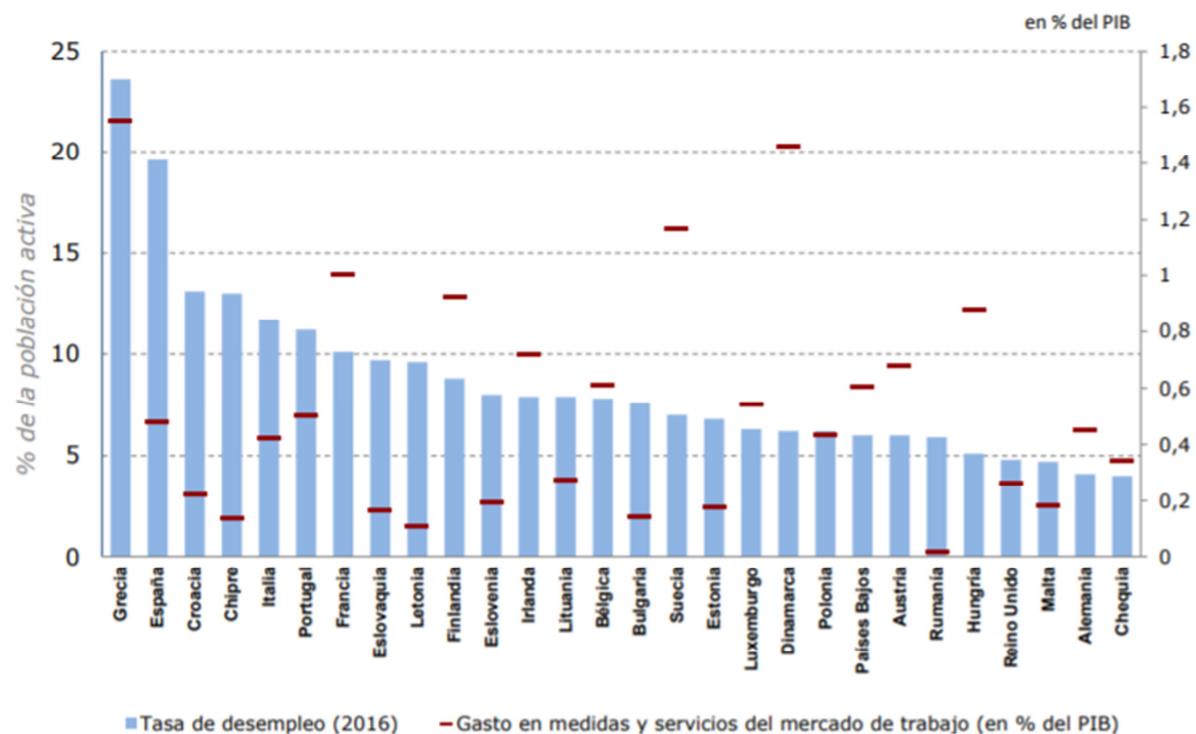
Figura 1 Gasto presupuestado en fomento del empleo



⁷Europapress (14 Enero de 2019) <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-gasto-politicas-activas-empleo-aumenta-47-2019-5985-millones-20190114130711.html>

El gasto en PAE de España en 2018⁸ fue de 5.704 millones de euros⁹. Como se puede comprobar en la Figura 1, esta partida presupuestaria sufrió un recorte severo desde 2010 a 2012, de la cual todavía no se ha recuperado, estando lejos de la inversión pre crisis. En cambio, si comparamos por lo que respecta al porcentaje del PIB que destina España a PAE respecto países de la Unión Europea (Figura 2), encontramos que está en la media, pese a ser los años con la menor inversión en esta partida.

Figura 2 Tasa de desempleo y gasto en políticas empleo



Elaboración: Comisión Europea (2017)

Fuente: Base de datos Eurostat sobre política del mercado de trabajo (LMP, por sus siglas en inglés).

Nota: Los datos de Grecia y el Reino Unido corresponden a 2010, de Chipre 2012 y de Irlanda y España a 2013.

Los datos agregados de gasto en políticas de empleo no son significativos con el porcentaje de desempleo, un claro ejemplo es Alemania destinando casi el mismo porcentaje

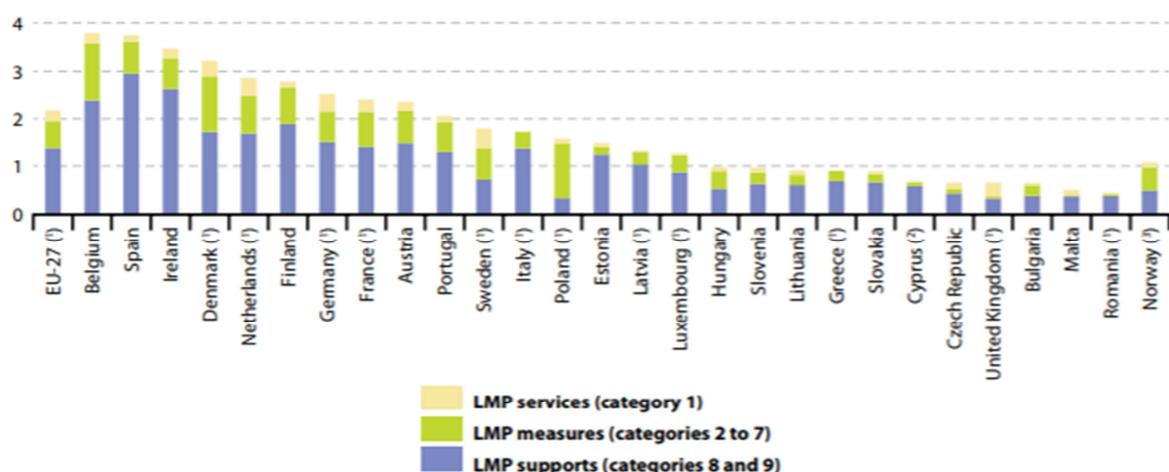
⁸ El Economista (14 Enero de 2019)

<https://www.economista.es/economia/noticias/9632998/01/19/Presupuestos-el-gasto-en-politicas-activas-de-empleo-crece-un-47.html>

⁹ En la propuesta de presupuestos de 2019 se aumentaba un 4,7% esta partida lo que comportaba un gasto total 5.985 millones de euros, estos presupuestos no se ejecutaron ya que fueron rechazados por la oposición en el Congreso de los Diputados.

del PIB que España, en 2016 tenía un paro juvenil inferior al español (el alemán 7,1% frente al 44,4% español)¹⁰. Por eso es relevante poner atención a la inversión desglosada para conocer cuáles son los destinos mayoritarios de esta partida. Según Lope y Alòs (2013), en 2009 en España del total de gasto en PAE solo el 16,9% se destinaban a servicios de empleo, cuando la media de la UE-27 es del 30%. Otra partida infradotada respecto a la media europea es la destinada a formación, donde en España es del 22,4% respecto al 28,6% de la media europea, dato que muestra lo lejos que está el modelo español de adaptarse a la sociedad del conocimiento que promueve la Unión Europea (Lope, 2013). En cambio, en España el 45,8% de los recursos de las PAE se destinan a lo que es conocido como *empleo subvencionado* (López, Lope y Verd, 2007), acción que ha mostrado sus limitaciones por la falta de continuidad en las trayectorias de los trabajadores.

Figura 3 Gasto Público en intervenciones de política del mercado laboral, 2009 (%) Presupuestos



(1) Includes estimates.

(2) Includes estimates and provisional data.

(3) LMP services, 2007; includes estimates.

Elaboración: Comisión Europea (2012)

Fuente: Eurostat (código online: [Imp_expsumm](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tepsr_wc170&language=en))

¹⁰ Datos extraídos de EUROSTAT

https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tepsr_wc170&language=en

En la Figura 3 se muestra el gasto en políticas de empleo desglosado en 3 categorías comparando por países en 2009, año donde la inversión presupuestaria de España en políticas de mercado laboral llegaba a su máximo en valores absolutos. La primera categoría es la más reducida en la mayoría de los países entre ellos España, esta hace mención a los servicios de mercado laboral donde la actividad principal es la búsqueda de empleo, sin ningún cambio en el mercado laboral. Los servicios de ocupación en España se han visto sobre pasados durante la crisis, al recorte de gasto público que han sufrido, se suma el aumento de población en situación de desempleo. La segunda categoría en número de inversiones es aquella relacionada con otros aspectos diferentes a la búsqueda de empleo, es una intervención que promueve un cambio en el estado del mercado laboral, estas acciones son: formación, incentivos laborales, apoyo al empleo, creación de empleo directo... La última categoría, a la que se destina la mayor parte de la inversión, es el mantenimiento y apoyo a los ingresos fuera del trabajo y jubilación anticipada (Comisión Europea, 2012). En conclusión, el modelo español de políticas de empleo destina la mayor cantidad a políticas pasivas, como son subsidios y prestaciones. Por lo que respecta a la PAE, en España existe una tradición que, independiente al color político que ha gobernado consiste en destinar la mayor parte de los fondos a incentivos a empresas para la contratación o creación de empleo directo mediante programas temporales, destinando pocos recursos a potenciar los elementos intrínsecos de cada individuo para dotarlos de mayor empleabilidad.

Por lo que respecta al marco de PAE dirigida a jóvenes que se están aplicando actualmente en Cataluña, destaca la Garantía Juvenil¹¹ como programa referente para la búsqueda de empleo de jóvenes. Ésta incluye orientación laboral, formación, incentivos a la contratación,

¹¹ Definida como “una nueva generación de medidas promovidas por la Unión Europea para hacer más efectiva la incorporación activa de los y las jóvenes en el mercado de trabajo. Evidencia un nuevo compromiso social para ofrecer una serie de recursos que faciliten la consecución de oportunidades reales de acceso a la ocupación para las y los jóvenes” (Generalitat de Cataluña, 2014)

prácticas y fomento del autoempleo. Este sería el mejor marco para incorporar la propuesta de intervención que aquí se plantea, pero el requisito que deben cumplir los jóvenes para inscribirse en la Garantía Juvenil es estar sin estudiar ni trabajar¹², esto hace que sea incompatible con el programa que aquí se presenta tal y como está diseñado.

Joves per l'Ocupació es otro programa específico de la Generalitat que alterna la formación con experiencias en prácticas, para mejorar la empleabilidad de los jóvenes sin trabajo, a través de la proporción de cualificaciones y competencias profesionales para dirigir sus trayectorias profesionales¹³. Este programa resulta interesante para poder trabajar el aspecto del capital social, pero está dirigido a jóvenes con un nivel de estudios bajos, por lo que el objeto intervención difiere del fijado.

Es por eso que a falta de alguna modificación de políticas existentes, el programa debería nacer como una nueva política pública de la *Generalitat de Catalunya*. Se busca aplicar nuevas estrategias de empleo que deben realizar una inversión que hasta el momento se asociaban a actividades del estado de bienestar, para utilizar al capital social en su máximo efecto (Afridi, 2011) capacitando todos sus recursos: incluida información, ideas, oportunidades laborales, capital financiero, apoyo emocional, benevolencia, confianza y cooperación (Tymon y Stumpf, 2003).

4. METODOLOGIA

El proyecto de intervención que aquí se plantea requiere de un marco ajustado al ámbito catalán, es por ello que se realiza una evaluación de necesidades, donde se utilizará una metodología mixta, es decir tanto cuantitativa como cualitativa, para dar respuesta a la

¹² En el día anterior a la presentación de la solicitud

¹³ Más información de *Joves per l'ocupació* <http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/ambits/foment-de-ocupacio/programa-joves-per-ocupacio/#pestanya2>

pregunta de investigación ¿Cómo condiciona el capital social la inserción laboral de los universitarios?

4.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO

En primer lugar se ha realizado un análisis cuantitativo de los datos proporcionados por *La Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)*¹⁴, a través de la encuesta que realiza a graduados universitarios¹⁵, una vez han pasado tres años desde que finalizaron la carrera en una universidad catalana. La muestra con la que se trabaja tiene en cuenta las encuestas realizadas en los años (2001, 2005, 2008, 2011, 2014 y 2017), aunque en las variables utilizadas no se puede contar con la totalidad de la muestra.

4.1.1 VARIABLES UTILIZADAS

La explotación de la encuesta tiene por objetivo identificar cómo de determinante resulta el capital social en los procesos de inserción laboral. Se han tenido en cuenta como variables de control la clase social, el género y el lugar de nacimiento, para conocer si influyen de forma diferente estos atributos en el uso del capital social.

Como variables dependientes se utilizan aquellas relacionadas con la situación laboral. La variable “**high skilled employment**”¹⁶ es relevante para distinguir entre los jóvenes que están empleados en trabajos de alta cualificación y los que no, esto permite conocer si los jóvenes están desarrollando empleos correspondientes a su nivel formativo. Además se han utilizado dos variables más: la primera, “**ocupados**” que distingue entre aquellos jóvenes con empleo y

¹⁴ En relación a como han sido los procesos de inserción laboral de los jóvenes universitarios después de licenciarse en universidades catalanas.

¹⁵ Licenciados universitarios, si finalizaron la carrera universitaria antes de 2013

¹⁶ Traducida a “Trabajos alta cualificación”

los que no, y segunda “**ganancias por año**” que permite conocer las escalas salariales en las que se encuentran los encuestados.

Dichas variables son cruzadas con la independiente que es aquella referente al uso del capital social en los procesos de inserción laboral, se trata de “**contactos personales**” una variable dicotómica entre “sí” o “no” respecto si el empleo actual lo han conseguido a través de las redes de personales.

Como variable de control de clase social se hace uso de “**nivest_c**”¹⁷ esta mide los estudios más elevados de los padres, el nivel de estudios de los padres permite reconocer redes de contactos de mayor calidad para las transiciones de los jóvenes, asociando a mayor nivel de estudios más calidad de los contactos para empleos cualificados. Las otras variables de control son la de “**sexo**” para realizar un análisis con perspectiva de género, y la otra, “**nacionalidad**” la cual esta recodificada en dos categorías, nacionales españoles y no nacionales españoles, esto permite analizar como condiciona el lugar de origen.

4.1.2 MÉTODO DE ANÁLISIS

Se ha utilizado las tablas de contingencia multivariable como técnica de estudio ya que permite la relación entre dos o más variables cualitativas o categóricas, con medidas a nivel nominal. Este método se expresa en una tabla de frecuencias que resulta de la distribución conjunta al relacionar o cruzar dos o más variables cualitativas (López- Roldán, P. y Fachelli, S., 2015), como son las variables de control en este caso. Todos los análisis se han llevado a cabo mediante el programa estadístico IBM SPSS Statistics 22.

¹⁷ Esta variable está dividida en 3 categorías distinguiendo entre varios niveles de estudios de la pareja, para este análisis se ha simplificado en dos, con la distinción entre: un miembro o los dos tienen estudios universitarios, o ambos tienen estudios inferiores a los universitarios (denominada “ninguno de los dos tiene estudios universitarios”)

4.2 ANÁLISIS CUALITATIVO

El análisis cualitativo se fundamenta en una serie de entrevistas con un doble enfoque, que permita obtener a través de los profesionales del *Servei d'Ocupació de Catalunya* (SOC) y de la *Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya* (PIMEC) una visión más amplia de las respuestas existentes en Cataluña al problema social planteado.

4.2.1 ENTREVISTAS PROFESIONALES DEL SOC

Las entrevistas a trabajadoras del SOC se centraban en conocer tres aspectos: el primero, los perfiles de usuarios que atienden, con la intención de conocer qué interacción existe entre los jóvenes y el SOC; el segundo, un enfoque general de los programas que implementa el SOC; y por último, qué percepción tienen de las redes de contacto, como mecanismo de búsqueda de empleo. Su conocimiento de los programas de empleabilidad para jóvenes en Cataluña, junto a su valoración, resulta fundamental para el diseño de una propuesta de intervención que pretende incorporar el factor de las redes de contacto como mejora de los programas que están implementando.

La selección de los entrevistados contaba con un doble proceso. Lo primero era dictaminar que oficinas eran las más adecuadas para realizar las entrevistas, el objetivo es que tuvieran presente al grupo objeto del estudio (jóvenes universitarios), y que su tipología de usuarios no estuviera dominada por otros colectivos con situaciones y necesidades que difiriesen en exceso, lo que contaminaría excesivamente el discurso de la entrevista. Por lo tanto, el criterio aplicado fue seleccionar dos oficinas de Barcelona ubicadas en barrios socioeconómicamente heterogéneos¹⁸, las oficinas seleccionadas fueron Barcelona-

¹⁸ Para aplicar este criterio se tuvo en cuenta el mapa de la renta familiar de 2016. El Periódico, 9 de Enero de 2018. Recuperado de: <https://www.elperiodico.com/es/barcelona/20180109/mapa-renta-familiar-barcelona-2015-6539977>

Sants/Aragó, Barcelona-Mallorca y Barcelona-Lesseps¹⁹. En estas oficinas se solicitó entrevistar a una orientadora laboral, puesto que conocen los programas en profundidad y además tienen contacto habitual con los usuarios para detectar las necesidades. Se realizaron entrevistas a dos orientadoras laborales, una de la oficina Barcelona-Sants/Aragó y otra de Barcelona-Mallorca, ambas con más de 15 años de trayectoria dentro del organismo público. Dichas entrevistadas serán nombradas por nombres ficticios, para garantizar su anonimato: Mónica (Barcelona- Mallorca) y Ana (Barcelona-Sants/Aragó).

4.2.2 ENTREVISTAS PROFESIONALES DE PIMEC

Se han realizado también entrevistas a dos trabajadores del servicio de empleabilidad de la organización PIMEC. La fundamentación de éstas se basan en la teoría de la “*mano invisible del capital social*” (Lin y Ao, 2008), las cuales permiten conocer la perspectiva de la parte contratante en el uso de las redes sociales como mecanismo de selección de candidatos²⁰.

El contacto fue con el departamento de empleabilidad, para realizar la entrevista a su responsable, y posteriormente surgió la posibilidad de realizar la entrevista a uno de los encargados de desarrollar un programa de PIMEC orientado a la inserción laboral de jóvenes. Estos trabajadores serán nombrados también de manera ficticia como Elisa y Marcos.

5. DISEÑO DE INTERVENCIÓN

5.1 TEORÍA DEL CAMBIO EN LA INTERVENCIÓN PÚBLICA

El proyecto de intervención tiene implícito una teoría del cambio en que se sustenta, con la pretensión de lograr un impacto final según lo previsto a lo largo del proyecto. Este enfoque se ha tenido en cuenta desde el inicio del trabajo, llevando a cabo un proceso de reflexión

¹⁹ Esta última fue descartada por resultar imposible concertar la entrevista.

continua que permite explorar el cambio y cómo sucede (Cathy James, 2011). El enfoque que se le ha dado a la teoría del cambio es el de propósito transformador, para conseguir unos objetivos en términos sociales más justos (Retolaza, 2013), al intentar reducir la desigualdad que existe en los procesos de inserción laboral dependiendo de las redes de contacto de los jóvenes, lo cual está muy vinculado al origen de clase social. El primer paso es realizar el análisis de necesidades en relación a los procesos de transición de los universitarios, a partir de ese momento se procede a la articulación de los objetivos mediante la elaboración de una teoría del cambio que permita realizar un diseño del programa, y así primero tener mayor claridad, efectividad y uso racional de los recursos disponibles, y segundo un mejor enfoque y alineación de la lógica de la intervención (Retolaza, 2018).

5.2 ANÁLISIS DE NECESIDADES

Las redes de contactos tienen la capacidad de crear monopolios útiles que no comportan beneficios igualitarios para todos los participantes, produciendo en ocasiones en el mercado laboral un “aparcamiento de oportunidades” (Tilly, 1999). Con el objetivo de comprobar en qué medida sucede este problema social en Cataluña, se presentan los siguientes resultados que configuran el análisis de necesidades del programa a diseñar.

5.2.1 DIAGNOSIS DE LA SITUACIÓN EN CATALUÑA

Cuando se realiza el análisis de los datos, se comprueba que las redes del contacto resultan ser la opción más utilizadas por jóvenes catalanes (post-universitarios), más del 33%²¹ declaran que ha sido el mecanismo utilizado para acceder a su puesto de trabajo actual, siendo algo más utilizada por las mujeres que los hombres²². También se ha podido comprobar que en el uso de los contactos personales no existe una gran diferencia entre el

²¹ Anexo. Tabla 7 (Página 60)

²² Anexo. Tabla 8 (Página 61)

acceso a empleos cualificados o los que no lo son, es decir, dependen de los contactos que tienen dentro del mercado laboral²³ para acceder a puestos cualificados, esto se explica en parte por la teoría de los vínculos débiles de Granovetter (1973).

El título académico dota de mayor probabilidad de tener trabajo. En este sentido ni el capital social ni su origen de clase es determinante, casi el 90% de los jóvenes universitarios (tabla 1) indistintamente de su origen de clase social se encuentran ocupados en un empleo.

Tabla 1 Porcentajes de graduados universitarios ocupados por origen de clase social

		Nivel estudios padres		Total
		Ninguno de los dos tiene estudios universitarios	Uno de los dos o los dos tienen estudios superiores	
Ocupado	No	Recuento % dentro de Nivel estudios padres	3975 10,8%	6723 11,3%
	Sí	Recuento % dentro de Nivel estudios padres	32888 89,2%	52767 88,7%
Total		Recuento % dentro de Nivel estudios padres	36863 100,0%	59490 100,0%

La propia titulación académica genera mayores oportunidades laborales por el simple hecho que un graduado puede cubrir empleos para los que está sobrecualificado. España es el país de Europa a la cabeza en este fenómeno del mercado laboral. Según el análisis realizado en este estudio, el porcentaje de jóvenes con sobrecualificación en Cataluña es del 20% (tabla 2)²⁴, siendo algo superior en mujeres.

²³ Anexo. Tabla 9 (Página 61)

²⁴ Hay que tener en cuenta que en este cálculo se utilizan encuestados que hace tres años que han finalizado su carrera universitaria, respecto al porcentaje de sobrecualificados en el primer año post universitario que muestra Ramos (2017) que se corresponde a un 38%.

Tabla 2 Jóvenes en empleos altamente cualificados, distinción por sexos

		Sexo		Total
		Mujer	Hombre	
Trabajos alta cualificación	No Recuento % dentro de Sexo	3838 21,5%	2251 18,1%	6089 20,1%
	Sí Recuento % dentro de Sexo	14048 78,5%	10200 81,9%	24248 79,9%
Total	Recuento % dentro de Sexo	17886 100,0%	12451 100,0%	30337 100,0%

Una vez visto que las redes de contacto son el mecanismo más utilizado para la búsqueda de empleo²⁵ es necesario dar respuesta a la pregunta de investigación, para ello se analiza si los que han utilizado las redes personales y familiares han conseguido empleos de alta cualificación o no, distinguiendo entre el nivel de estudios de los padres para ver si el origen de clase social condiciona las transiciones.

Tabla 3 Porcentajes de graduados universitarios en trabajos de alta cualificación en relación a su origen de clase social

		Nivel estudios padres		Total
		Ninguno de los dos tiene estudios universitarios	Uno de los dos o los dos tienen estudios superiores	
Trabajos alta cualificación	No Recuento % dentro de Nivel estudios padres	3887 22,5%	2151 16,8%	6038 20,1%
	Sí Recuento % dentro de Nivel estudios padres	13394 77,5%	10643 83,2%	24037 79,9%
Total	Recuento % dentro de Nivel estudios padres	17281 100,0%	12794 100,0%	30075 100,0%

²⁵ Anexo. Tabla 7 (Página 60)

Cuando observamos los universitarios que desarrollan trabajos de alta cualificación en relación con el origen de clase social, los porcentajes (Tabla 3) cambian de forma significativa, lo que hace comprender que es un factor condicionante. Hay una mayoría de jóvenes que encuentran trabajos de alta cualificación, pero en cambio hay una diferencia en el porcentaje de 6 puntos dependiendo del nivel de estudios de los padres, siendo más probable encontrar un trabajo de alta cualificación a mayor nivel de estudios hayan cursado los padres.

Al introducir las variables de capital social y origen de clase en relación a qué tipo de empleos han encontrado los universitarios (cualificados o no), realizando el análisis estadístico²⁶ se puede comprobar que existe una relación de asociación directa entre variables, con significación relevante según el coeficiente de Chi-cuadrado y la V de Cramer, pero con un impacto reducido ya que muestran índices bajos.

Tabla 4 Graduados universitarios en trabajos de alta cualificación sin utilizar redes contactos personales o familiares

Contactos personales o familiares		Trabajo alta cualificación		Total
		No	Sí	
No	Nivel estudios padres	Ninguno de los dos tiene estudios universitarios	Recuento % dentro de Trabajos alta cualificación	182 32,4% 562
		Uno de los dos o los dos con estudios superiores	Recuento % dentro de Trabajos alta cualificación	115 31,2% 369

²⁶ Anexo. Tabla 10 (Página 62)

Tabla 5 Graduados universitarios en trabajos de alta cualificación a través de redes contactos personales o familiares

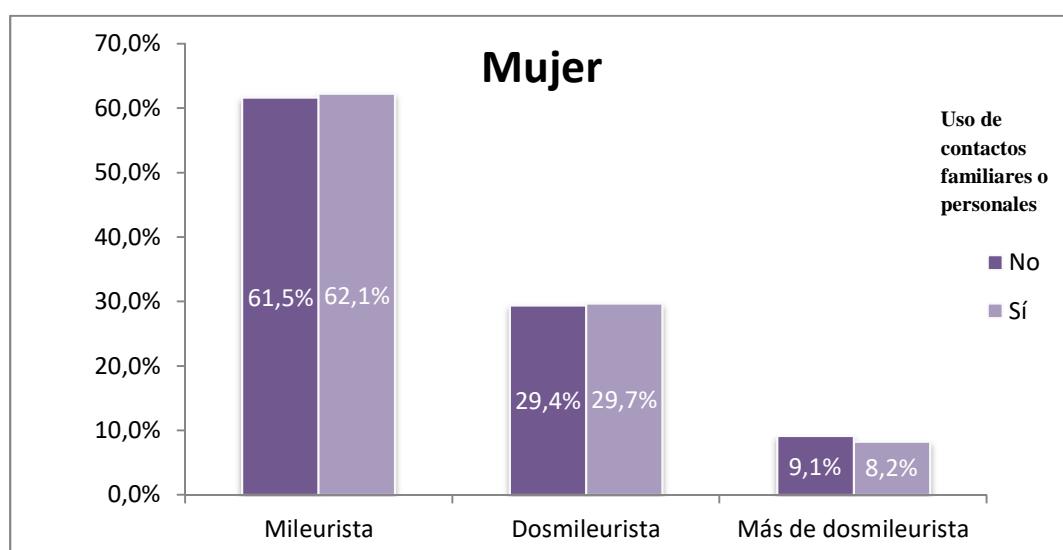
Si	Nivel estudios padres	Contactos personales o familiares		Trabajo alta cualificación		Total	
		No	Sí	Recuento % dentro de Trabajos alta cualificación	275	581	856
	Ninguno de los dos tiene estudios universitarios	32,12%	67,87%		139	445	584
	Uno de los dos o los dos con estudios superiores	23,80%	76,20%				100,00%

Cuando se analizan por separado a los jóvenes que han utilizado redes de contactos personales y/o familiares y a los que no (Tablas 4 y 5)²⁷, se pueden extraer dos ideas: la primera es que entre los jóvenes de origen de clase trabajadora no hay ninguna diferencia en el tipo de trabajo que encuentran independientemente del modo en que hayan conseguido el empleo, así como tampoco hay diferencias en el origen de clase si no utilizan las redes de contacto, dado que los porcentajes son prácticamente idénticos. Estos datos reafirman la teoría que una titulación universitaria dota de mayor probabilidad de encontrar empleos de alta cualificación. La segunda idea a destacar es que al activar las redes de contactos personales o familiares en la búsqueda de empleo, aquellos individuos de origen con padres y/o madres con estudios universitarios es más probable que encuentren un trabajo cualificado que los de origen de clase trabajadora, la calidad de los contactos es un factor condicionante en el inicio de las trayectorias que acaban reproduciendo desigualdades de clase social. Además cabe señalar que si tienen padres y/o madres con estudios superiores también tienen más opciones de encontrar un empleo cualificado si utilizan las redes de contacto, que si no lo hacen.

²⁷ Tablas extraídas en base a calcular los porcentajes de los datos de la Tabla 10 (Página 61) exclusivamente si han hecho uso o no de las redes de contacto.

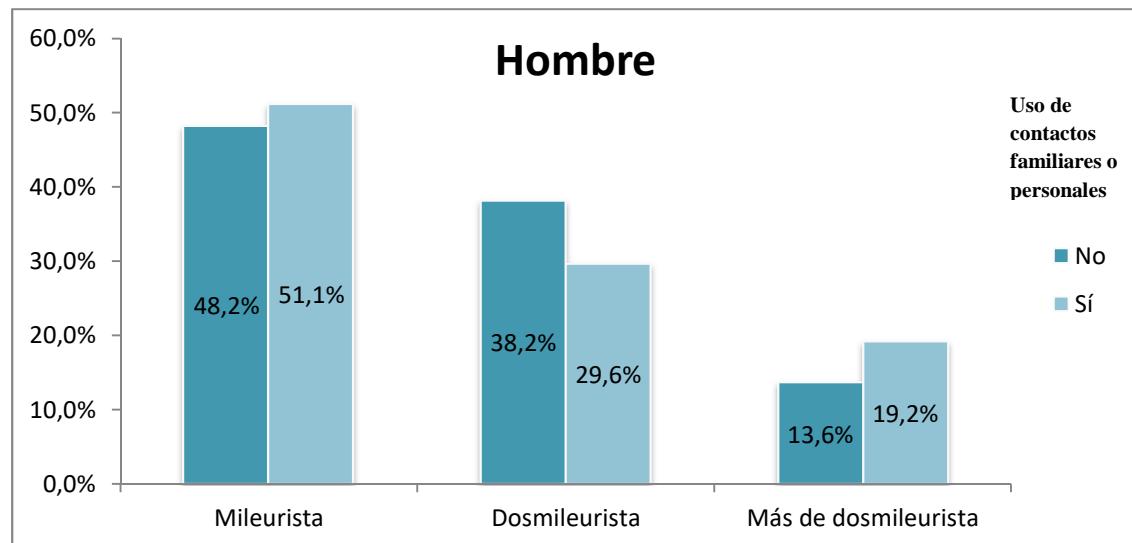
Cuando se realiza la distinción por sexos, los datos muestran que no existe condicionante del capital social a la hora de conseguir un empleo cualificado independientemente del sexo²⁸. Por el contrario, si el análisis se hace en base a las ganancias que perciben diferenciando por sexos se comprueba que existe otra dimensión de desigualdad, la ya conocida brecha salarial de género.

Figura 4 Salario de las jóvenes en su trabajo actual contemplando el capital social como vía de acceso.



²⁸ Anexo. Tabla 11 (Página 63)

Figura 5 Salario de los jóvenes en su trabajo actual contemplando el capital social como vía de acceso.



Cuando se introduce la variable del sexo, el capital social no juega un factor relevante en el caso de las mujeres, indistintamente de si hacen uso o no de sus redes de contactos tienen salarios más bajos que los hombres, entre ellas es más limitado poder tener un sueldo de más de dos mileurista. Así se muestran en la Figura 4 y 5, el 60% de las jóvenes son mileurista, por el contrario solo un 10%²⁹ tiene sueldos superiores a 2.000 €. En cambio, en los hombres sí hay diferencias significativas en el uso del capital social especialmente en el rango salarial más alto, pero también en el mileurista, siendo en ambos más predominantes el uso de las redes sociales. Esto lleva a percibir que el tipo de empleo conseguido por los hombres, y por consecuencia la remuneración económica, depende más de la calidad del contacto que no el simple uso del capital social en la inserción laboral.

Por último, al introducir la variable de control de lugar de origen (Tabla 6), el resultado es que 7 de cada 10 jóvenes consiguen trabajos cualificados indistintamente de la nacionalidad (salvo pequeñas diferencias). El hecho relevante al utilizar esta variable es que los no

²⁹ Anexo. Ver tabla 12 (Página 64)

nacionales españoles tienen más probabilidad de encontrar un empleo cualificado cuando no utilizan las redes de contactos que los nacionales, en cambio se invierten las posibilidades cuando utilizan las redes de contactos personales o familiares.

Tabla 6 Graduados universitarios en trabajos de alta cualificación a través de redes contactos personales o familiares, distinción por nacionalidades

Contactos personales o familiares		Nacionalidad del estudiante		Total
		Nacionalidad española	Nacionalidad no española	
No	Trabajo alta cualificación	Recuento	270	293
		No % dentro de Nacionalidad del estudiante	32,4%	23,2%
		Recuento	564	640
	Sí	Sí % dentro de Nacionalidad del estudiante	67,6%	76,8%
		Recuento	834	933
		% dentro de Nacionalidad del estudiante	100,0%	100,0%
Si	Trabajo alta cualificación	Recuento	341	416
		No % dentro de Nacionalidad del estudiante	28,1%	32,6%
		Recuento	872	1027
	Total	Sí % dentro de Nacionalidad del estudiante	71,9%	67,4%
		Recuento	1213	1443
		% dentro de Nacionalidad del estudiante	100,0%	100,0%
Total	Trabajo alta cualificación	Recuento	611	709
		No % dentro de Nacionalidad del estudiante	29,8%	29,8%
		Recuento	1436	1667
	Total	Sí % dentro de Nacionalidad del estudiante	70,2%	70,2%
		Recuento	2047	2376
		% dentro de Nacionalidad del estudiante	100,0%	100,0%

5.2.2 RESPUESTAS EXISTENTES EN CATALUÑA

5.2.2.1 RESPUESTAS DESDE EL SERVICIO PÚBLICO DE OCUPACIÓN

El perfil de jóvenes con estudios no es habitual en los servicios de ocupación de Cataluña como así lo expresan las trabajadoras entrevistadas, debido en parte a dos factores interconectados: el primero es la poca oferta de recursos para jóvenes con formación universitaria que gestionan estos servicios, dentro de la variedad de programas que

proporcionan, ninguno está orientado específicamente a este segmento de población. El segundo factor, vinculado al primero, es que los propios jóvenes con titulación universitaria tienen poca confianza en la utilidad de los servicios de empleos públicos, y tienden a utilizar otros mecanismos, como manifiesta Mónica. La percepción de los universitarios es que en estos servicios solo se ofertan trabajos de poca cualificación, esto lleva a que su único tránsito por las oficinas acostumbre a ser para realizar el trámite que es obligación por ley.

La orientación laboral que realizan las trabajadoras es individual en base a las necesidades y competencias de los usuarios y los recursos disponibles. Las sesiones más individualizadas ha sido una exigencia interna para mejorar el servicio según explica Mónica, ya que la tendencia era a trabajar con sesiones grupales. La metodología individualizada permite una cercanía con la persona, para conocer mejor el perfil, en cambio las sesiones grupales no te permiten profundizar en las necesidades.

Las dos orientadoras resaltan la importancia que tiene el nivel académico en las posibilidades de inserción laboral, dado que disponen de mayores cualificaciones técnicas, además de la motivación que tienen de finalizar la etapa académica e incorporarse al mundo laboral. En este sentido es relevante que Mónica contempla la sobrecualificación como un aspecto positivo para la vida laboral del universitario, por el hecho que puede ejercer de camarero por tener más competencias lingüísticas que alguien con menos formación, una realidad a transformar con el programa que aquí se diseña.

Este discurso aceptado institucionalmente e integrado por las propias trabajadoras, en parte se debe a que el SOC mayoritariamente trabaja con ofertas laborales donde se requiere menos formación que la universitaria, aunque dentro de la diversidad también hay donde se exige la titulación universitaria, especialmente en prácticas laborales (máximo de 9 meses). Este hecho tiene como consecuencia que la demanda principal de los jóvenes que han

finalizado la universidad cuando acuden al SOC, según la experiencia de Mónica, sea la de salir al extranjero para obtener oportunidades laborales, cuando esto sucede las orientadoras lo que hacen es ofrecer la variedad de programas que existen para esta posibilidad, este es un ejemplo más que los jóvenes no perciben al SOC como mecanismo de utilidad para conseguir empleo dentro del territorio.

En las entrevistas ni Ana ni Mónica hacen referencia explícita a las redes de contacto como factor determinante de los individuos en la inserción laboral, en cambio cuando se les pregunta de forma directa, ambas dicen que se utilizan mucho, Ana se muestra reticente a pensar que estas sirvan para conseguir empleos cualificados. En cambio, Mónica en otra pregunta afirma que las personas mediante el trabajo adquieran redes y dinámicas que son provechosas para su futuro laboral. La experiencia profesional de Mónica refuerza la teoría de las redes sociales, y le lleva a valorar positivamente en el inicio de las trayectorias profesionales un inicio estable donde aprendan dinámicas de trabajo, y donde establezcan redes con compañeros y jefes, como mecanismo que permitirá ir evolucionando laboralmente y desarrollando trayectorias exitosas.

El programa a diseñar contempla la vinculación con otros organismos, en el análisis cualitativo salen a relucir los servicios de orientación laboral universitarios³⁰ que en ambas entrevistas son mencionados de forma espontánea. Ana los valora como un servicio que no profundizan en la orientación y que podría mejorar la relación con el SOC, con el fin de conseguir mejores resultados, pese a esto según expresan las entrevistadas los jóvenes prefieren que les orienten en la universidad ya que tratan más con su perfil, estas apreciaciones están incorporadas al programa a la hora de realizar la orientación a la inscripción en el programa, así como en la elección del lugar para realizar las actividades.

³⁰ A partir de aquí SOLU

5.2.2.2 RESPUESTAS DE LA PARTE CONTRATANTE

El SOC también mantiene una colaboración con la PIMEC, a los cuales les externalizan servicios en forma de concursos públicos, la mayor parte son proyectos que la administración pública no tienen la infraestructura para poderlos asumir y consisten en: orientación, seguimiento, formación a las personas participantes y algunos comportan una contratación. La PIMEC acostumbra a trabajar con proyectos donde el SOC les fija las condiciones, estas políticas van destinadas a perfiles de bajo nivel formativo, por lo que se vuelve a repetir la dinámica de recursos públicos destinados al mismo perfil de trabajador, comportamiento que se pretende revertir con este programa.

La PIMEC realiza servicios de Recursos Humanos a pequeñas y medianas empresas que no disponen de estos servicios. Entre ellas no existen grandes diferencias, tienen procesos de reclutamiento similares; donde los perfiles que solicitan, según la experiencia de Marcos, no están muy delimitados, es decir, se requieren personas con varias aptitudes que puedan desarrollar diferentes tareas. En opinión de Elisa las pequeñas y medianas empresas acostumbran a usar más las redes de contacto que las grandes, lo hacen de forma complementaria a los procesos de selección de personal que le realiza la PIMEC. El tamaño de las empresas condiciona el tipo de contrataciones, así lo manifiesta Marcos que destaca que las pequeñas empresas realizan más contrataciones por número de subvenciones, pero de menor número de personas si comparamos con las medianas empresas. Es importante contemplar a las pequeñas y medianas empresas en el programa de intervención ya que son destinos menos explorados por individuos con estudios universitarios en sus procesos de búsqueda de empleo, el asesoramiento profesionalizado que se ofrecerá debe tener en cuenta este sector empresarial, que además contribuye a potenciar el tejido empresarial local.

Por el contrario las grandes empresas sí que difieren en el método de contratación, ellas se autogestionan sus procesos de selección de candidatos, tienen unas dinámicas propias donde internamente se promociona más. Sus procesos de contratación son más rígidos eso hace que sean más exigentes con los requisitos, buscan perfiles profesionales muy determinados que se ajustan a las necesidades de ese momento de la empresa. Las grandes empresas cuentan con numerosos candidatos cada vez que inician un proceso de selección de candidatos, pero las redes de contactos continúan siendo importante en estas empresas, especialmente según Marcos se dan en perfiles muy determinados, y con urgencia para cubrir ese puesto, en muchas ocasiones son utilizadas por la inmediatez que generan las redes de contacto, un aspecto a aprovechar dentro del programa.

5.3 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

La intervención que se propone está dirigida a los servicios públicos de orientación laboral de la *Generalitat de Catalunya*, esta se basa en los aciertos de las políticas existentes hasta el momento, por eso haciendo referencia a Grubb (1999), el programa debe tener: vinculación con el mercado laboral local, oportunidades para desarrollar las habilidades y competencias, servicios de apoyo a los jóvenes, y un constante rediseño del programa para aprender de experiencias pasadas. Con el fin de alcanzar estos propósitos, se combinan dos tipos de políticas: *social networking*, y *mentoring*.

5.3.1 SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

El programa se diseña con un objetivo de población sectorializado, que son los jóvenes universitarios con origen de clase trabajadora que no estén trabajando en empleos de alta cualificación, aquellas personas que cumplan estos requisitos y se encuentren en el último curso del grado universitario, son aptos para ser seleccionados. El programa se inicia en el

segundo semestre del curso (febrero) y perdura hasta conseguir la inserción laboral que cumpla los objetivos fijados, con una permanencia máxima de un año y medio para cada grupo de jóvenes. Anualmente se incorporaran 500 jóvenes, así que durante la ejecución del programa habrá dos grupos en diferentes etapas del programa.

La selección de los participantes se inicia con un periodo inscripciones que se alargará un mes, en este proceso deben llenar un formulario con cuestiones socioeconómicos que permitirá realizar un filtraje previo, esta fase se realizará en los servicios de orientación universitarios³¹. Finalizado este período da paso al proceso selectivo, que consistirá en una valoración de los candidatos por parte de los técnicos del SOC de aproximadamente 15 días. Una vez obtenido la lista de seleccionados se comunicará a los participantes el inicio del programa vía correo electrónico.

5.3.2 IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS

La construcción de capital social emerge como una teoría para la regeneración de estrategias en las políticas laborales (Lindsay, 2009), debido al importante papel que tienen las redes sociales como eje de transmisión y mantenimiento de relaciones. En ello se fundamenta el programa con el que se pretende intervenir, ante la necesidad de proporcionar diversidad en las redes y heterogeneidad de contactos que puedan ser importantes para el éxito en la búsqueda de empleo, y que permitan así la integración de grupos potencialmente excluidos (Holzer, 1988) como son en este caso los jóvenes. La lógica con la que se pretende actuar, es que el desarrollo de nuevos lazos en el mercado laboral ayuda a los jóvenes de un nivel socioeconómico bajo a mejorar su red social de apoyo (Bolíbar et al., 2019).

³¹ A fin de poder garantizar el acceso de los jóvenes al programa, ya que el proceso coincide con período de docencia universitaria.

La estrategia de *social networking* dentro del programa consta de cinco dimensiones (Stauber y Walther, 2006). La primera es que los jóvenes que participan sepan identificar las redes sociales como un recurso en la búsqueda de empleo; la segunda es que a través de los técnicos que les darán soporte puedan activar sus redes de contacto y sean capaces de utilizarlos; tercero es importante que miren más allá de las redes personales y estén abiertos a la heterogeneidad de las redes; cuarto reflexionar sobre los procesos que emergen de las redes, para saber desarrollarlos y no caer en colapso, es importante que los técnicos les proporcionen varios recursos para que no se extralimiten a la opción que consideren más viable o exitosa. Y por último, es fundamental que los jóvenes reflexionen y relativicen el mito de tener que hacer este proceso solos, en todo momento contarán con los técnicos que les realizaran las tutorías pero también con las técnicas del SOC que realizarán su seguimiento. Estas ideas se desarrollaran en sesiones grupales, que permitirán compartir experiencias y contactos entre los participantes, y con actores empresariales locales. Las sesiones pueden desarrollarse en aulas, o cuando se requiera se harán sesiones externas.

De forma paralela a las sesiones y actividades de *social networking*, se realizarán las tutorías conocidas como *mentoring*. Estas consisten en un tutelaje entre una persona adulta (el técnico o mentor) y un joven donde se transmiten individualmente valores académicos y prácticas laborales, con importantes resultados positivos. Estos programas fortalecen el uso de las redes sociales para proveer de relaciones y de modelos de apoyo especialmente a jóvenes con desventajas (Afridi, 2011), como son el público *target* de este proyecto.

La eficacia de estas políticas radica en que los mentores son personas influyentes que ayudan significativamente a los jóvenes a alcanzar sus objetivos de vida, debido a que tienen el poder por lo que saben o a través de los contactos que poseen, lo que les sirve para promover la capacitación y la carrera profesional de ellos (Phillips-Jones, 1982).

Los participantes tendrán una tutoría individual por semana, la planificación de las cuales corre a cargo del mentor. En la distribución de las tutorías (así como las sesiones de *social networking*) se ha tenido en cuenta que el número de participantes debe garantizar la viabilidad y eficacia de las políticas, es por ello que los grupos estarán formados por 30 personas, que serán distribuidos a partir de la clasificación según las titulaciones académicas.

Asignación de grupos a los mentores distribuyendo por ramas de conocimiento³²

Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
Arqueología	Biología	Enfermería	ADE	Arquitectura
Bellas Artes	Bioquímica	Farmacia	Criminología	Ingeniería Biomédica
Diseño	Biotecnología	Fisioterapia	Derecho	Ingeniería Civil
Estudios Ingléses	Física	Logopedia	Economía	Ingeniería Física
Filosofía	Genética	Medicina	Geografía	Ingeniería Química
Historia	Geología	Odontología	Pedagogía	Tecnologías Marinas
Historia del Arte	Matemáticas	Podología	Periodismo	
Humanidades	Microbiología	Psicología	Sociología	
	Química	Veterinaria	Turismo	

Cada familia contará con un *mentor* especializado en dicho ámbito profesional, por lo que se requiere 5 técnicos, y cada uno tendrá una distribución de 3 grupos.³³ En el caso de *social networking* serán 3 técnicos, con una asignación de 5 grupos respectivamente.

Para realizar un *mentoring* que tenga el efecto deseado es importante contemplar la posibilidad de que los participantes realicen un período de prácticas en empresas que ofrezcan un trabajo cualificado y sean de su ámbito profesional. Es indispensable que cumplan ambos requisitos, ya que esto permitirá a los participantes desarrollar habilidades laborales, a la vez que empiezan a tejer redes sociales en su campo profesional.

³² Siguiendo el modelo de: <https://graus.unportal.net/wb/unportal/es/busador/index.html>

³³ Este criterio podrá sufrir modificaciones a expensas del número de inscripciones dependiendo de las titulaciones académicas.

Este es el calendario que deben seguir los participantes en el programa.

Calendario de los participantes						
Primer año					Segundo año	
Enero	1/2 Febrero	1er trimestre (2/2 Febrero- 1/2 Mayo)	2do trimestre (2/2 Mayo - Julio)	3r trimestre (2/2 Septiembre- 1/2 Diciembre)	1r trimestre (Enero- Marzo)	2 o trimestre (Abril- Junio)
<i>Social networking</i>	Inscripciones	Proceso de selección de participantes	Identificar las redes sociales como un recurso.	Poder activarlos y ser capaces de utilizarlos.	Estar abierto a la heterogeneidad de las redes. Reflexionar sobre los procesos que emergen de las redes, para saber desarrollarlos y no caer en colapso. 2 sesiones grupales a la semana	
				1 tutoría individual a la semana	1 tutoría individual a la semana	Prácticas laborales
<i>Mentoring</i>						

5.3.3 RECURSOS (INPUTS)

La implementación del programa requiere de una serie de *inputs* que se traducen en recursos económicos, personales y físicos. A falta de un examen más exhaustivo que permita detallar la financiación que se requiere para la puesta en marcha del programa, no se puede fijar la cantidad exacta en estos momentos.

El programa requiere de personal técnico en diferentes ámbitos para garantizar su desarrollo. Esencial es la contratación de 8 técnicos responsables de llevar a cabo el programa realizando las sesiones de *social networking* (3 técnicos) y *mentoring* (5 técnicos), conectando con empresas que sean posibles destinos de prácticas laborales e incorporaciones inmediatas, y tareas de coordinación entre las diferentes esferas de actuación que requiere esta política. Su contratación se realizará a través de un proceso de selección en el SOC³⁴. El perfil que se solicita es que estén en contacto con los recursos humanos de las empresas para conocer perfiles que solicitan, es importante garantizar que sus perfiles profesionales respeten una diversidad de campos profesionales³⁵. Es fundamental que para un *mentoring* efectivo las

³⁴ Este proceso de selección también será publicitado en espacios de búsqueda de empleos dirigidos a profesionales cualificados, portales que sean consultados por profesionales en activo en búsqueda de cambios laborales.

³⁵ El objetivo de poder proporcionar este servicio a la mayor parte de titulaciones posibles, por eso se respectará la tabla de familias profesionales anteriormente ilustrada.

dos personas implicadas tengan conexión (mentor y alumno). La configuración de esta relación está condicionada por diversos factores, incluidos las características de los orígenes que tiene el mentor (experiencias previas que ayudan en el rol profesional), y la efectividad de sus acciones debido a sus atributos y habilidades (Du Bois y Rhodes, 2006). El éxito del desarrollo de la relación con jóvenes es más probable que se produzca cuando el adulto demuestra entendimiento con las necesidades e intereses del joven y consigue adaptarle el enfoque del proyecto (Morrow y Styles, 1995). Es por ello que en la búsqueda de candidatos se deben requerir estas aptitudes, y poder garantizar la paridad en el equipo.

En personal necesario se requiere de personal técnico del SOC que puedan llevar a cabo el proceso de selección de los participantes, y posteriormente el seguimiento de los participantes al finalizar el programa, y por último; y trabajadores del SOLU en el periodo inicial: detectando potenciales usuarios del programa³⁶, y realizando el proceso de inscripción.

Se contempla establecer una relación más directa con la PIMEC que se transforme en reuniones quincenales entre su técnico responsable de Recursos Humanos y el técnico mentor, que permita establecer redes con empresas del territorio para la contratación y realización de prácticas de los jóvenes que estén realizando el programa. A través de la evaluación de necesidades se ha detectado que los procesos de pequeñas y medianas empresas son procesos que en algunas ocasiones son más desconocidos para personal cualificado. Esto no excluye que también se realicen contactos con grandes empresas con las mismas finalidades, ya que garantizan un mayor número de inserciones laborales y tienen mayor capacidad para posibilitar el desarrollo de prácticas laborales.

³⁶ Se debe valorar si es necesario la contratación de este personal o el existente en estos equipos pueden asumir dichas funciones

Además de los recursos personales, se necesitan espacios donde poder realizar las actividades. Los seguimientos del SOC y la captación e inscripción en el SOLU pueden realizarse en los espacios propios que disponen cada organismo. Teniendo en cuenta la sobresaturación de actividades y atenciones que realiza el SOC, las sesiones grupales e individuales de *mentoring*, se realizarán en los espacios cedidos por universidades, ya que son los más adecuados por capacidad y resultan ser más gratificantes para los universitarios porque los sienten como espacios propios, y facilitan su transporte durante la etapa universitaria³⁷.

Por último, con tal de realizar una captación eficaz es importante que previamente exista una campaña de difusión del programa con el objetivo de que los jóvenes de las diferentes universidades catalanas se acerquen a sus respectivos SOLU, y así les puedan orientar y valorar su idoneidad con el programa. La publicidad estará presente en las universidades y redes sociales.

5.3.4 PRODUCTOS (OUTPUTS)

Los *outputs* fijados son que participen 500 jóvenes de toda Cataluña cada año y que el 50% de los participantes hayan realizado prácticas durante el programa³⁸. De cara a los resultados que obtengan los participantes se espera que generen redes más amplias y heterogéneas al finalizar el programa, respecto al inicio.

³⁷ Entiendo que no se puede garantizar un desplazamiento cercano a todos los participantes llegados de las diferentes universidades catalanas, se pretende respetar lo máximo posible este criterio en la elección de espacios.

³⁸ Esto representa un resultado de 250 jóvenes con nueva experiencia laboral cualificada en sus trayectorias.

5.3.5 IMPACTOS (OUTCOMES)

Los *outcomes* esperados son: generar redes sociales de los participantes más provechosas laboralmente, que les permitan acceder a empleos cualificados, y así conseguir un incremento de las transiciones exitosas en individuos con origen de clase trabajadora. El impacto final esperado es que las trayectorias profesionales no se vean condicionadas por la clase social, sexo ni lugar de nacimiento, garantizando mecanismos para que estas puedan iniciarse acorde con los estudios cursados.

5.4 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Una vez descritos los diferentes elementos del proyecto, queda definir sus objetivos, en ellos hay que distinguir entre los operativos y los estratégicos. Los primeros a corto plazo son dos: el primero conseguir que el 25% de los participantes puedan finalizar el programa antes del año y medio, porque hayan conseguido un trabajo cualificado; y el segundo, aumentar en un 15% el número de jóvenes en prácticas laborales en la segunda generación de participantes respecto al año anterior³⁹, lo que implica un incremento en la oferta de empresas o en el volumen de puestos de trabajo ofrecidos. El objetivo estratégico que se fija es reducir el efecto de la falta de capital social en las transiciones de los jóvenes universitarios de familias sin estudios universitarios, conseguir que el 75% de los participantes en el proyecto accedan un trabajo cualificado que guarde relación con los estudios cursados, durante los dos años posteriores a terminar la carrera universitaria.

5.5 EVALUACIÓN

El proyecto de intervención requiere de una evaluación prolongada que permita conocer si se están cumpliendo los objetivos fijados previamente, para ello se deberá seleccionar a un

³⁹ Siempre que los participantes en prácticas no haya superado el 50% en el primer año de programa.

coordinador del programa que tendrá dicha tarea asignada. La evaluación del diseño ex ante ha permitido determinar cuál era la metodología más adecuada con la que intervenir el problema social definido inicialmente. Con la implementación del proyecto necesitamos realizar una evaluación ex post, la cual tiene una doble finalidad, la primera conocer en qué grado se está alcanzado el objetivo definido inicialmente, y segundo que la implementación del proyecto se está desarrollando de forma correcta y eficaz. Ambas finalidades de la evaluación, requieren de indicadores y para ello se debe realizar una recogida de información, que se detallan a continuación.

- **Finalidad 1: Reducir el efecto de la falta de capital social en las transiciones de los jóvenes universitarios de familias sin estudios universitarios**
 - Indicadores:
 - Inserción laboral de los participantes en empleos cualificados.
 - Temporalidad
 - Un año después de finalizar el programa⁴⁰, la encuesta volverá a ser administrada pasados 3 y 5 años.
 - Recogida de información:
 - Encuestas a aquellos participantes que han finalizado el programa. Una encuesta orientada a conocer cómo ha sido su trayectoria profesional durante ese período de tiempo y cómo ha influido su capital social en ella⁴¹.

⁴⁰ La primera evaluación de los objetivos fijados por el proyecto se empezarán a obtener 3 años después de implementar el programa, por eso es necesario un evaluación más constante del proyecto (objetivo 2).

⁴¹ Encuestas que permitirán a la larga obtener una base de datos para el estudio del capital social en relación con la inserción laboral de universitarios.

- **Finalidad 2: El proyecto sigue el diseño establecido y es eficaz.**

o Indicadores:

- Se cumplen los participantes fijados
- Valoraciones técnicas (mentores)
- Número de incorporaciones a prácticas laborales
- Impactos a medio plazo
 - Un 25% de los participantes cumpla el objetivo de conseguir un empleo cualificado, antes del año y medio del programa.
 - Mínimo un 50% de los participantes realicen prácticas laborales durante el programa.

o Recogida de información:

- Reuniones quincenales entre técnicos/as del *mentoring* (5) y *social networking* (3) para recoger el seguimiento de los participantes, y poder realizar cambios en los programas individualizados.
- Reuniones mensuales del coordinador del programa con los técnicos/as del *mentoring* (5) y *social networking* (3) para conocer si cuentan con los recursos necesarios, si la redes con empresas están funcionando para realizar prácticas, y compartir técnicas útiles.
- Reuniones trimestrales de coordinación entre el coordinador del programa y los/las técnicos/as de los diferentes órganos implicados (SOC, SOLU, técnicos/as *mentoring* (5) y *social networking* (3)), para poner en común como se desarrolla el proceso “captación-orientación-*mentoring* y *social networking*-inserción-seguimiento”.

- Aprovechar la encuesta a los participantes⁴², para valorar diferentes aspectos del programa que sirvan para mejorarlo.
- Evaluación final de las empresas sobre los participantes en las prácticas laborales.

⁴² Las realizadas exclusivamente un año después de finalizar el programa.

- **Resumen de la Teoría del cambio en la intervención pública**

Teoría del cambio que avala la propuesta de intervención				
	Descripción		Actividades	
Inicio	Análisis de necesidades (problemas) Desigualdad en la inserción laboral en trabajos cualificados al utilizar el capital social como mecanismo de búsqueda de empleo según origen de clase social, dificultando el inicio de trayectorias de éxito. El uso de las redes de contactos personales o familiares en mujeres no rompe la brecha salarial de género. El SOC no destina recursos suficientes a facilitar en los jóvenes universitarios transiciones con inserciones laborales en empleos cualificados .			
Población target	Jóvenes universitarios con origen de clase trabajadora que no estén trabajando en empleos de alta cualificación			
Inputs (recursos)	Financiación	A determinar (análisis exhaustivo de gastos)		
	Actores	A contratar: Técnicos/as mentoring (5)Técnicos/as social networking (3). A seleccionar: coordinador/a de programa Participantes (500 por año). Técnicos/as de SOC y SOLU. PIMEC. Empresas donde realizar prácticas laborales.		
	Espacios físicos	Inscripción (SOLU), sesiones de <i>social networking y mentoring</i> (espacios cedidos por universidades), y seguimiento participantes (SOC)		
	Publicidad	Campaña de difusión en las diferentes universidades públicas catalanas y redes sociales.		
Actividades (procesos) propuesta de intervención	Social networking	1 identificar las redes sociales como un recurso en la búsqueda de empleo 2 activar sus redes de contacto y sean capaces de utilizarlos 3 estar abiertos a la heterogeneidad de las redes 4 reflexionar sobre los procesos que emergen de las redes, para saber desarrollarlos y no caer en colapso 5 reflexionar y relativizar el mito de tener que hacer este proceso solos	2 sesiones grupales a la semana Grupos de 30 participantes distribuidos en 5 ramas de conocimientos 1 sesión individual a la semana Prácticas laborales (6 meses)	
	Mentoring	Tutelaje entre una persona adulta (el técnico) y un joven donde se transmiten valores académicos y prácticas laborales		
Productos (Outputs)	Participación de 500 jóvenes nuevos cada año 50% (mínimo) participantes realicen prácticas laborales. 250 jóvenes con nueva experiencia laboral cualificada en sus trayectorias Redes de contactos de los participantes más heterogéneas y amplias, a las iniciales			
Impactos (Outcomes)	Redes de contactos más provechosas laboralmente para acceder a empleos cualificados Trayectorias profesionales no condicionadas por la clase social, sexo, ni lugar de nacimiento. Incremento de las transiciones exitosas en individuos con origen de familias sin estudios universitarios, inserción laboral en empleos cualificados			
Objetivos de la propuesta	Operativos	El 25% de los participantes puedan finalizar el programa antes del año y medio, porque ya hayan conseguido un trabajo cualificado Aumento de un 15% de jóvenes en prácticas en la segunda generación de participantes respecto al año anterior (si ha sido inferior al 50% participantes)		
	Estratégicos	Reducir el efecto de la falta de capital social en las transiciones de los jóvenes universitarios de familias sin estudios universitarios El objetivo fijado es que el 75% de los participantes consigan un trabajo cualificado que guarde relación con los estudios cursados, durante los dos años posteriores a terminar la carrera universitaria.		
Evaluación Evaluación de diseño ex ante y ex post	Indicador Inserción laboral de los participantes en empleos cualificados.	Recogida de información Encuestas a aquellos individuos que haga un año que han finalizado el programa. Una encuesta orientada a conocer como ha sido su trayectoria profesional durante ese último año y el uso de capital social en la inserción laboral.	Temporalidad Un año después de finalizar el programa, la encuesta volverá a ser administrada pasados 3 y 5 años, permitiendo conocer la evolución de sus trayectorias profesionales.	

- SOC: Servei d'Ocupació de Catalunya
- SOLU: Servicio de Orientación laboral Universitarios

6. CONCLUSIONES

La titulación académica dota a los jóvenes de mayores probabilidades de inserción laboral, sin embargo hay factores que condicionan el tipo de trabajo que encontrarán, entre ellos: la especialidad profesional, el capital cultural y el capital social. Éste último expresado a través de las redes sociales, influye de manera relevante en las transiciones entre la etapa formativa y laboral. Cuando un joven proviene de origen familiar sin estudios universitarios y carece de redes sociales heterogéneas, es probable que ello acabe repercutiendo en su trayectoria profesional, generando un decalaje en la experiencia laboral respecto a jóvenes con redes sociales mejor posicionadas laboralmente, y a su vez se verá afectada la esfera personal, provocando precariedad económica, una emancipación tardía, e incluso pérdida de confianza en sus conocimientos y habilidades profesionales.

En España existe una limitación de acceso a empleos cualificados debido a como está estructurado el mercado de trabajo, derivado de este factor los contactos surgen como recurso de valor necesario, estos se encuentran desigualmente distribuidos en cantidad y calidad (Vacchiano et al., 2018). El objeto de estudio de este proyecto ha sido investigar estas desigualdades para más adelante diseñar un proyecto de intervención con el objetivo de revertirlas. Para ello se ha aplicado una metodología mixta, el método cuantitativo ha permitido detectar las necesidades de la situación en Cataluña, complementado con la parte cualitativa que además permite conocer las respuestas actuales que se están realizando desde el SOC.

Los resultados han mostrado que las redes personales y familiares son la forma más utilizada como búsqueda de empleo, pero ésta no garantiza el éxito de conseguir empleos cualificados sino que ello depende de la calidad de los contactos, ya que aquellos con origen de clase trabajadora que consiguen empleo a través de las redes personales o familiares tienen

más dificultades para conseguir un puesto cualificado que los jóvenes con padres y/o madres con estudios universitarios.

Las entrevistas en el SOC señalan que los universitarios sienten cierta desconfianza hacia este organismo público, ya que perciben que no les será útil para una inserción laboral satisfactoria. Las trabajadoras entrevistadas muestran dudas al respecto que las redes de contactos sean útiles para acceder a puestos de trabajos cualificados. En cuanto a las entrevistas en PIMEC, han permitido determinar que las pequeñas y medianas empresas utilizan mecanismos más informales en los procesos de selección de candidatos, excepto cuando externalizan este servicio.

En base a una teoría del cambio que fija unos objetivos en términos sociales más justos (Retolaza, 2013), se ha realizado el diseño de un programa basado en políticas de *social networking* y *mentoring*, que pretende capacitar a los individuos a activar y acceder a redes más heterogéneas que les permitan conocer nuevas oportunidades laborales que haciendo uso exclusivo de sus redes personales no conseguirían. El programa ha comportado una evaluación de diseño ex ante, pero también requiere una ex post para realizar un seguimiento donde comprobar que se cumplen los objetivos fijados previamente.

El presente proyecto ha tenido una serie de limitaciones. La primera deriva de las dificultades para el estudio del capital social a partir del análisis de datos del AQU, puesto que las preguntas realizadas ofrecen poco margen para su análisis con esta perspectiva. En segundo lugar, y en relación con el diseño del programa, las políticas de *mentoring* y *social network* son relativamente recientes y utilizadas principalmente en países anglosajones, por lo que la evaluación de sus resultados se enmarca en el contexto de sus mercados laborales. Todavía existe la necesidad de una mayor participación de investigadores en todas las fases del proceso de diseño, implementación, evaluación y difusión de intervenciones en el ámbito

del *mentoring* (Du Bois y Rhodes, 2006). Y por último, destacar la limitación de recursos, principalmente de tiempo, para la realización de un proyecto de intervención que requiere de un análisis de necesidades más exhaustivo. Reconocer estas limitaciones del estudio y del programa con el que se pretende intervenir no es asumir fracasos, sino contemplar aspectos de mejora hacia el futuro.

Existen importantes caminos a recorrer en el estudio del capital social y los procesos de transición de los jóvenes, probablemente sea interesante implementar un programa más amplio en un futuro, y así poder corregir estas desigualdades sin filtrar por nivel de estudios. Este hecho sin embargo no desplaza la relevancia ni vigencia del estudio aquí realizado, si realmente se quiere valorar a los trabajadores más cualificados del país se debe garantizar que puedan desarrollar trayectorias profesionales igualitarias desde el inicio, factor que resulta fundamental para romper brechas de clase social y género.

7. BIBLIOGRAFIA

AFRIDI, A. (2011). *Social Network: their role in addressing poverty* Joseph Rowntree Foundation (JRF). Recuperado de: <https://www.jrf.org.uk/report/social-networks-their-role-addressing-poverty>

ALCAIDE LOZANO, V. (2013). Una construcción del concepto de capital social para el estudio de su influencia en la inserción y la trayectoria laboral. Publicado en *Federación Española de Sociología (FES)*. Recuperado de: <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/38.pdf>

BARBIER, J.C. (2012). Tracing the fate of EU “social policy”: Changes in political discourse from the “Lisbon Strategy” to “Europe 2020”, *International Labour Review*, 151 (4), pp 377–399

BAUMAN, Z. (1992). *Intimations of Postmodernity*. London: Routledge

BOLÍBAR, M., VERD, J. M., BARRANCO, O. (2019). The Downward Spiral of Youth Unemployment: An Approach Considering Social Networks and Family

Background. *Work, Employment and Society*, 33(3), 401–421. doi:
10.1177/0950017018822918

BURT, R., (1982). *Toward a structural theory of action: Network models of social structure, perception, and action*. New York: Academic Press

CALVO ARMENGOL, A. (2006). Social networks and labour market outcomes, *Els Opuscles del CREI*, n°17. Barcelona. Universitat Pompeu Fabra

CANTEROS, E., ESPINOZA, V. (2001). Contactos sociales y carreras laborales en hogares chilenos de escasos recursos. *Proposiciones* nº32, Santiago: Ediciones Sur

CATHY JAMES (2011). Theory of change review. *Comic Relief*.

Recuperado de: https://www.actknowledge.org/resources/documents/James_ToC.pdf

COMISIÓN EUROPEA (2011). Employment Policy. Vol.1 *Social Europe Guide*. Publications Office of the European Union. doi:102767/38467

COMISIÓN EUROPEA (2012). Eurostat yearbook 2012: Labour market. Recuperado de: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5761093/CH_05_2012-EN.PDF/8aa1cf0c-a182-478d-9aa4-4b534d0c9b5c

COMISIÓN EUROPEA (2017). Políticas Activas del Mercado de trabajo. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_es.pdf

DU BOIS, M. (1998). I don't want to commit myself yet. Young people's life concepts. *Journal of Youth Studies*, Vol. 1, nr. 1, 63-79

DU BOIS, M., LÓPEZ BLASCO, A. (2004). Transiciones tipo yo-yo y trayectorias fallidas: hacia las políticas integradas de transición para los jóvenes europeos. *Revista de Estudios de Juventud*, no. 65: "Políticas de Juventud en Europa", p. 11-29.

DU BOIS, D., RHODES, J., (2006). Understanding and Facilitating the Youth Mentoring Movement. *Social Policy Report*. Volume XX, Number III.
Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?id=ED521751>

GARCIA- VALDECASAS, J.I. (2011). Una definición estructural de capital social. *REDES Revista hispana para el análisis de redes sociales* Vol.20,#6, Junio 2011

GENERALITAT DE CATALUNYA (2014). Programa d'ocupació juvenil a Catalunya.
Garantia Juvenil 2014-2020. Recuperado de:
http://garantiajuvenil.gencat.cat/web/.content/documents/ANNEX_1.pdf

GLASER, J.B., STRAUSS, A. (1971). *Status Passage: A Formal Theory*. Chicago: Aldine-Atherlon.

GRANOVETTER, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, vol. 78, nº6, pp 1360-1380

GRANOVETTER, M. S. (1983). The strength of weak ties: a network theory revisited. *Sociological Theory*, vol. 1, pp. 201-233.

GRANOVETTER, M. (1995). *Getting a Job*. Chicago: University of Chicago Press.

GRUBB, W.N. (1999). Lessons from education and training for youth: five precepts, in preparing youth for the 21st Century: the transition from education to the labour market. OECD, Paris

HOLZER, H. (1988). Search methods used by unemployed youths. *Journal of Labor Economics*, 6, 1, 1-20.

IOANNIDES, Y., DATCHER LOURY, L. (2004). Job information networks, neighbourhood effects, and inequalities. *Journal of Economic Literature*, 42:1056-1093.

KNOKE, D., KUKLINSKI, J. (1986). *Network analysis*. Beverly Hills, California, SAGE

KOK, W. (2003). Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe. *European Commission, Employment Taskforce*: Brussels.

LEVI, M. (1996). Social and Unsocial Capital: A Review Essay of Robert Putnam's Making Democracy Work, *Politics and Society*.

Disponible: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0032329296024001005>

LIN, N. (2000). Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology*, 29(6): 785-795.

LIN, N. (2001). *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press

LIN, N., AO, DAN (2008). *The Invisible Hand of Social Capital: An Exploratory Study*. En: Lin, N. y Erickson, B. N. (eds.). *Social Capital: An International Research Program*. Oxford: Oxford University Press.

LINDSAY, C (2009). In a Lonely Place? Social Networks, Job Seeking and the Experience of Long-Term Unemployment. *Social Policy & Society* 9:1, 25–37.
doi:10.1017/S1474746409990170

LOPE, A. (2013). La lejanía de la acción local sobre el empleo respecto a las premisas de la activación. Dos ejemplos locales de PAE. *Anuario IET*, 2013, Vol.1 91-110.

LOPE, A., ALÒS, R. (2013). Las PAE en España. Deficientes políticas para malos empleos. *Sociología del trabajo* nº 77

LÓPEZ, M., LOPE, A., VERD J.M., (2007). El empleo subvencionado: entre las políticas activas de empleo y la mutación del salario. *Cuadernos de Relaciones laborales* v.25 nº 2

LÓPEZ-ROLDÁN, P., FACHELLI, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. 1ªedición. Edición digital:
<http://ddd.uab.cat/record/129382>

MARTÍN, A., LOPE, A. (1999). ¿Sirve la formación para tener empleo?. *PAPERS*, 58: 39-73.

MARTÍN, A., LOPE, A., BARRIENTOS, D., MOLES, B. (2018). Aprendiendo a trabajar: trayectorias y discursos. *CIS/ REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Nº 164: 115-134

MARTÍNEZ LÓPEZ, A. (2011). El discurso de la Unión Europea en materia de políticas de empleo y exclusión social. Análisis sociológico de la Estrategia Europea de Empleo. *PAPERS*. Vol 96, Núm. 1

MOLINA, J.L., McCARTHY, C., AGUILAR, C. ROTA, L. (2005). La estructura social de la memoria. Lozares C. (ed.) *Interacción, Redes Sociales y Ciencias Cognitivas*. Barcelona: La Razón Áurea.

Disponible en: http://revista-redes.rediris.es/recerca/jlm/public_archivos/memoria.pdf

MOLINA, O., IBÁÑEZ, Z. (2013). Políticas de empleo en la UE: Respuestas nacionales y europea a la crisis. *Anuario IET de Trabajos y Relaciones Laborales*:2013, Vol.1 127-142 ISSN:2339-5753

MORROW, K.V., STYLES, M.B. (1995). *Building relationships with youth in program settings: A study of Big Brothers/Big Sisters*. Philadelphia, PA: Public/Private Ventures.

PHILLIPS-JONES, L. (1982). *Mentors and proteges*. New York, Arbor House

RAMOS, M. (2017). Sobrecualificación y desempleo juvenil. Dinámicas de inserción laboral de los titulados universitarios. *Observatorio Social de “la Caixa”* Abril 2017

REQUENA, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: CIS/ REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas - Nº 119.

RETOLAZA I., (2013). ¿Cuál es el propósito de una Teoría de Cambio?. Nota de reflexión, Hivos.

RETOLAZA I., (2018). Teoría de Cambio. Una brújula para orientarte en el camino. Recuperado de: <http://ateneucoopbl.cat/wp-content/uploads/2018/04/Teor%C3%A9tica-de-Cambio-una-brujula-2.0.pdf>

RIEUCAU, G (2008). Job advertisements and personal networks: two specific channels in the Spanish labour market. *Transfer: European Review of Labour and Research*, SAGE Publications, 2008, 14 (3), pp.469-480.

SIMÓN, P. (4 de octubre de 2012). ¿Qué es la dualidad y por qué debería preocuparnos? *El diario.es* Recuperado de: https://www.eldiario.es/agendapublica/blog/dualidad-deberia-preocuparnos_6_52554749.html

STAUBER, B., WALTHER, A. (2002). *Misleading Trajectories - integration policies for young adults in Europe?* Opladen: Leske+Budrich

STAUBER, B., WALTHER, A. (2006). De-standardised pathways to adulthood: European perspectives on informal learning in informal networks. *PAPERS*, 79, 2006 241-262

TAYLOR-GOOBY, P. (2004). *Making a European Welfare State? Convergences and Conflicts over European Social Policy*. Oxford: Blackwell.

TILLY, C. (1999). *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press

TOHARIA, L., DAVIA, M.A., HERNANZ, V. (2001). *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español* Madrid: CIS/ REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas nº40.

TOLEDO, F., BASTOURRE, D. (2006). Capital Social y recomposición laboral en Argentina. Un análisis para el período 1995-2000. *Convergencia*, enero-abril, Vol. 13. Nº 040

TYMON, W.G., STUMPF, S.A. (2003). Social capital in the success of knowledge Workers. *Career Development International*, 8:1, pp. 12-20.

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. *CIS/ REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 161: 121-140.

VERD, J.M., BARRANCO, O., BOLÍBAR, M., (2019). Youth unemployment and employment trajectories in Spain during the Great Recession: what are determinants? *Journal for Labour Market Research*. Vol 53:4. doi:10.1186/s12651-019-0254-3

VERD, J. M., LÓPEZ-ANDREU, M. (2012). La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. *CIS/ REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 138, pp. 135-148.

8. ANEXO

Cuestionario a profesionales del *Servei Ocupació de Catalunya (SOC)*

- ¿Qué perfil de usuarios es más común atender en esta oficina del SOC?
- ¿Cuál es la problemática que detectáis que existe en los desempleados que acuden a la oficina y no encuentran trabajo?
- ¿Contempláis que perfil de usuarios no acuden a las oficinas del SOC? ¿Por qué no lo hacen?
- ¿Los programas del SOC plantean la orientación laboral de forma diferente dependiendo de las edades de los usuarios? ¿Hay aspectos más relevantes en unas edades que otras?
- ¿Hay características o atributos adquiridos de las personas que facilitan encontrar trabajo? (formación, clase social, edad, género, procedencia)
- ¿Qué rasgos característicos tienen las ofertas de trabajo que se ofertan desde el SOC?
- ¿En qué aspectos del individuo focalizan los programas del SOC a la hora de la orientación laboral?
- ¿Consideras que estos aspectos son los más importantes? ¿Se debería trabajar sobre otros factores del individuo, que los programas del SOC no hayan tenido en cuenta, para ayudarles en su proceso de búsqueda de empleo?
- ¿En los programas del SOC se contemplan las redes de contacto de los individuos a la hora de buscar trabajo? ¿Consideras que se deberían integrar?

Cuestionario a profesionales del Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya (PIMEC)

- ¿Qué relación existe entre la administración pública y las pequeñas y medianas empresas para la contratación de personal?
- ¿Por lo que respecta a contratación cuáles son las vías principales utilizadas entre las pequeñas y medianas empresas?
- ¿Existen diferencias entre los procesos de contratación de grandes empresas y las de pequeñas y medianas?
- ¿Consideras que los mecanismos de buscar trabajadores son diferentes según el puesto de trabajo o cargo profesional que se oferte?
- ¿Qué importancia tienen las redes de contacto en el proceso de búsqueda de empleo para las pequeñas y medianas empresas?

Tablas adicionales mencionadas en el documento

Tabla 7 Dependiendo del sexo vías de acceso al trabajo actual más utilizadas de los graduados universitarios

Vía de acceso al trabajo actual o última*Sexo tabulación cruzada

		Sexo		Total
		Mujer	Hombre	
Vía de acceso al trabajo actual o última	Contactos (personales, familiares...)	Recuento % dentro de Sexo	1031 31,7%	819 34,7% 1850 33,0%
	Anuncios de prensa	Recuento % dentro de Sexo	490 15,1%	506 21,5% 996 17,8%
	Oposición/con curso público	Recuento % dentro de Sexo	375 11,5%	208 8,8% 583 10,4%
	Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC) / INEM	Recuento % dentro de Sexo	82 2,5%	40 1,7% 122 2,2%
	Creación de empresa o despacho propio	Recuento % dentro de Sexo	67 2,1%	90 3,8% 157 2,8%
	Prácticas de estudios	Recuento % dentro de Sexo	197 6,1%	97 4,1% 294 5,2%
	Servicios de la universidad (bolsa de trabajo, observatorio...)	Recuento % dentro de Sexo	156 4,8%	158 6,7% 314 5,6%
	ETT (empresa de trabajo temporal)	Recuento % dentro de Sexo	141 4,3%	63 2,7% 204 3,6%
	Empresas de selección	Recuento % dentro de Sexo	89 2,7%	69 2,9% 158 2,8%
	Internet	Recuento % dentro de Sexo	63 1,9%	56 2,4% 119 2,1%
	Otros	Recuento % dentro de Sexo	562 17,3%	252 10,7% 814 14,5%
Total		Recuento % dentro de Sexo	3253 100,0%	2358 100,0% 5611 100,0%

Tabla 8 Vías de acceso al trabajo actual de los graduados universitarios, distinción por sexo

		Sexo*Vía de acceso al trabajo actual o última tabulación cruzada											
		Vía de acceso al trabajo actual o última											
		Contactos (personales, familiares...)	Anuncios de prensa	Oposición/concurso público	Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC) / INEM	Creación de empresa o despacho propio	Prácticas de estudios	Servicios de la universidad (bolsa de trabajo, observatorio...)	ETT (empresa de trabajo temporal)	Empresas de selección	Internet	otros	Total
Sexo	Mujer	Recuento % dentro de Vía de acceso al trabajo actual o última	1031	490	375	82	67	197	156	141	89	63	562 3253
	Hombre	Recuento % dentro de Vía de acceso al trabajo actual o última	819	506	208	40	90	97	158	63	69	56	252 2358
Total		Recuento % dentro de Vía de acceso al trabajo actual o última	1850	996	583	122	157	294	314	204	158	119	814 5611
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 9 Porcentaje de graduados universitarios en empleos de alta cualificación, distinción por uso de contactos personales o familiares

Contactos personales o familiares*Trabajos alta cualificación tabulación cruzada					
		Empleos alta cualificación			
		No	Sí	Total	
Contactos personales o familiares	No	Recuento	297	644	941
		% dentro de Trabajos alta cualificación	41,6%	38,4%	39,4%
	Sí	Recuento	417	1033	1450
		% dentro de Trabajos alta cualificación	58,4%	61,6%	60,6%
Total		Recuento	714	1677	2391
		% dentro de Trabajos alta cualificación	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 10 Inserción laboral de graduados universitarios a través de redes de contacto en trabajos de alta cualificación, distinción por origen de clase social.

Contactos personales o familiares			Trabajo alta cualificación		Total
			No	Sí	
No	Nivel estudios padres	Ninguno de los dos tiene estudios universitarios	Recuento % dentro de Trabajos alta cualificación	182 61,3%	380 59,9% 562 60,4%
		Uno de los dos o los dos con estudios superiores	Recuento % dentro de Trabajos alta cualificación	115 38,7%	254 40,1% 369 39,6%
	Total		Recuento % dentro de Trabajos alta cualificación	297 100%	634 100% 931 100%
Sí	Nivel estudios padres	Ninguno de los dos tiene estudios universitarios	Recuento % dentro de Trabajos alta cualificación	275 66,4%	581 56,6% 856 59,4%
		Uno de los dos o los dos con estudios superiores	Recuento % dentro de Trabajos alta cualificación	139 33,6%	445 43,4% 584 40,6%
	Total		Recuento % dentro de Trabajos alta cualificación	414 100%	1026 100% 1440 100%

Análisis estadístico de la Tabla 10

Contactes personales o familiares		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
No	Chi-cuadrado de Pearson	3,345 ^b	2	,188
	Razón de verosimilitud	3,318	2	,190
	Asociación lineal por lineal	1,416	1	,234
	N de casos válidos	931		
Sí	Chi-cuadrado de Pearson	13,327 ^c	2	,001
	Razón de verosimilitud	13,397	2	,001
	Asociación lineal por lineal	13,107	1	,000
	N de casos válidos	1440		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	12,863 ^a	2	,002
	Razón de verosimilitud	12,764	2	,002
	Asociación lineal por lineal	12,600	1	,000
	N de casos válidos	2371		

Medidas simétricas			
Contactes personales o familiares		Valor	Aprox. Sig.
No	Nominal por Phi	,060	,188
	Nominal V de Cramer	,060	,188
	N de casos válidos	931	
Sí	Nominal por Phi	,096	,001
	Nominal V de Cramer	,096	,001
	N de casos válidos	1440	
Total	Nominal por Phi	,074	,002
	Nominal V de Cramer	,074	,002
	N de casos válidos	2371	

Tabla 11 Graduados universitarios en trabajos de alta cualificación a través de redes contactos personales o familiares, distinción por sexo

Contactos personales o familiares		Sexo		Total
		Mujer	Hombre	
No	Trabajo alta cualificación	No Recuento	190	107
		% dentro de Sexo	31,1%	32,4%
	Sí	No Recuento	420	223
		% dentro de Sexo	68,9%	67,6%
	Total	No Recuento	610	330
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%
Sí	Trabajo alta cualificación	No Recuento	250	167
		% dentro de Sexo	28,1%	29,9%
	Sí	No Recuento	641	392
		% dentro de Sexo	71,9%	70,1%
	Total	No Recuento	891	559
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%
Total	Trabajo alta cualificación	No Recuento	440	274
		% dentro de Sexo	29,3%	30,8%
	Sí	No Recuento	1061	615
		% dentro de Sexo	70,7%	69,2%
	Total	No Recuento	1501	889
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%

Tabla 12 Ganancias de los graduados universitarios en el empleo actual contemplando el capital social como mecanismo de acceso, distinción por sexo

		Contactos personales o familiares		
		No	Sí	Total
Mujer	Ganancias por mes	Mileurista	61,5%	62,1% 61,9%
		Dosmileurista	29,4%	29,7% 29,6%
		Más de dosmileurista	9,1%	8,2% 8,6%
		Total	100%	100% 100%
Hombre	Ganancias por mes	Mileurista	48,2%	51,1% 50,1%
		Dosmileurista	38,2%	29,6% 32,7%
		Más de dosmileurista	13,6%	19,2% 17,2%
		Total	100%	100% 100%