

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

Estudios con Reconocimiento de Validez Oficial por Decreto Presidencial

Del 3 de abril de 1981



“OPORTUNIDADES LABORALES Y REDES PERSONALES EN LOS JÓVENES PROFESIONISTAS”

TESIS

Que para obtener el grado de
MAESTRO EN SOCIOLOGÍA.

Presenta

OSCAR ALFONZO PEREYRA

Director:

Dra. Citlalín Ulloa Pizarro

Lectores: Dra. Isabel Melguizo López

Dra. Nina Inés Jung

Ciudad de México

2018

Agradecimientos

Agradezco al CONACYT por la oportunidad de incrementar la investigación científica en el país mediante el programa de becas de posgrado establecidos por el PNPB. Les aseguro que hice el mayor esfuerzo posible por realizar una investigación bajo los cánones establecidos por la ciencia afín de generar conocimiento útil en mi área de conocimiento. Aunque mantengo mis diferencias con su forma de operación y los tiempos asignados para la terminación de los estudios de posgrado, considero que la institución impulsa el desarrollo del conocimiento en México.

Agradezco con especial atención a la Universidad Iberoamericana por haber rescatado mi carrera profesional después de haber pasado por un bache académico en años anteriores a mi ingreso al posgrado. Les digo de corazón que hice mi mayor esfuerzo por ser un alumno digno de su institución y busqué aprovechar al 100% todos los recursos asignados para mi educación y que la beca dada por ustedes fue esencial para poder terminar mis estudios y continuar mi carrera profesional.

Agradezco al banco INBURSA por haberme dado la confianza suficiente para recibir un crédito personal que me fue esencial para equilibrar mis compromisos con el CONACYT y reestablecer mi derecho a beca a partir del segundo semestre. Sin ellos habría sido imposible que pudiera cursar una maestría de tiempo completo sin beca CONACYT. Creo que las instituciones financieras reciben muchas críticas, pero pocas veces reciben el reconocimiento merecido por ayudar a los ciudadanos en dificultades.

Agradezco a mi hermano Erick por haberme respaldado durante todos los años de estudio del posgrado y cuyo apoyo fue esencial para la terminación de mis estudios. De la misma manera agradezco a mi madre quien siempre estuvo pendiente de mis necesidades durante todo el tiempo que estuve en el posgrado.

Agradezco a la Dra. Citlalín por haberme aceptado bajo su tutela con mi investigación. Sin su apoyo no podría haber terminado mi tesis. Sus comentarios y directiva fueron determinantes.

También agradezco a mis lectoras y guías, la Dra. Nina y la Dra. Isabel por haberme llevado de la mano por un área de investigación nueva para mí. Su apoyo fue una parte central de mi tesis y sus críticas puntuales me ayudaron a entregar un trabajo más fino y mejor logrado.

Finalmente, agradezco a las personas que me apoyaron de alguna forma en alcanzar la meta: al Dr. Juan Pablo por su enorme paciencia y atención. A la Dra. Patricia de los Ríos, la Dra. Alma Rivera y a mis compañeros de posgrado que también tuvieron una influencia en mi tesis. Muchas gracias a Lorena por su apoyo durante el proceso de titulación.

Al Dr. Alejandro García Macías, sus obstáculos fueron mi camino.

INDICE

JUSTIFICACIÓN	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
HIPÓTESIS.....	9
METODOLOGÍA	9
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	10
CAPÍTULO 1	13
Trabajo y economía en el siglo XXI	
INTRODUCCIÓN	13
La generación <i>Millennial</i> y el trabajo moderno	16
La crisis mundial del 2008 y los cambios en el panorama laboral.....	27
Fricción de búsqueda y economía del siglo XXI	32
Redes económicas y sociales.....	33
Conclusiones	35
CAPÍTULO 2	38
Estado del conocimiento: Millennials, Capital Social y/o redes	
Introducción	38
<i>Millennials</i> , formación de redes y CS	49
Conclusiones	57
CAPÍTULO 3	60
Jóvenes Profesionales e Inserción laboral: aproximación teórico-metodológica	
Introducción	60
Jon Elster, creencias, deseos y acciones.....	60
Millennials, deseos y creencias	62
Capital Social y Redes.....	63
El Capital Social: Dos perspectivas	68
CS: Relacional y de Sistema	69
Capital Relacional	70
Capital posicional.....	70
Las claves del Capital Relacional.....	72
Granovetter y los lazos débiles.....	72
Aplicación del estudio de redes personales en el estudio de caso.....	74
Conclusiones	75
CAPÍTULO 4. Estudio de caso: jóvenes recién egresados de la Universidad Iberoamericana	78

Introducción	78
Millennials en la Universidad Iberoamericana: un análisis micro social	79
Características de la muestra analizada	81
Uso de la entrevista semi-estructurada	82
Resultados de la encuesta	83
Resultados de la entrevista	84
Análisis de los datos	90
Datos de la encuesta	90
Capital Social en la encuesta	91
Análisis de las redes personales	93
Regularidades y comparaciones entre casos	102
Deseos, oportunidades, creencias y apoyo laboral	106
Estrategia educativa y mercado laboral: redes de influencia.....	108
CONCLUSIONES	110
Primera hipótesis	111
Segunda hipótesis	113
Bibliografía	115

Introducción

Esta tesis analiza las redes personales de ocho recién egresados de la Universidad Iberoamericana cuya generación denominada *Millennial* se enfrenta a cambios en los modelos de inserción laboral. La investigación se divide en cuatro secciones. La primera habla del trabajo y su relación con nuestro objeto de estudio visto desde un panorama macrosocial. Es decir, se hablan de los cambios en la forma de trabajar y acceder al trabajo a escala global. Este capítulo también observa la relación existente de los índices globales de desempleo a nivel mundial y local a fin de explicar todos los aspectos relativos a la inserción laboral y la generación *Millennial*.

El segundo capítulo se refiere al estado del arte del tema de investigación. En este apartado se examinan los estudios más recientes respecto a la generación *Millennial* y su inserción laboral. Se tomaron en cuenta las investigaciones que más se acercan a nuestro objeto de estudio y cuya selección fue a discreción propia.

La tercera parte habla de las herramientas teórico-metodológicas que se utilizaron para el estudio de caso. Mediante el uso de la teoría de redes y la propuesta conceptual de Capital Social de Nan Lin se construyó un modelo de análisis que nos permitiera entender los procesos de inserción los jóvenes recién egresados.

La cuarta parte de esta tesis aborda el análisis y las conclusiones de los ocho recién egresados analizados. Mediante una encuesta en línea a cincuenta recién egresados de la universidad, una entrevista semi-estructurada y el método generador de nombres se dibujó las redes personales de cuatro carreras consideradas de difícil inserción.

Finalmente se contestan las hipótesis planteadas al inicio de la investigación y se proponen nuevos caminos de análisis para las dudas surgidas durante la tesis, así como sus posibilidades de falsación de esta.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación encuentra su justificación en tres aspectos: teórico, metodológico y práctico. Desde el punto de vista teórico, hoy en día existen diversas corrientes que explican la formación de valor en las conexiones sociales y no se han desarrollado en conjunto con otras teorías que podrían ayudar a la toma de decisión de agentes en una situación particular. Mi propuesta de innovación teórica va en el sentido de combinar la teoría de redes con enfoque egocéntrico y algunos planteamientos de individualismo metodológico de Jon Elster.

Desde el aspecto metodológico existe un interés por determinar las mejores herramientas para realizar prospectivas de colocación laboral en los estudiantes egresados de cualquier institución de educación superior en México y otros lugares. Debido a los cambios en el panorama laboral de los nuevos egresados, las universidades están teniendo problemas de desempleo laboral por culpa de no saber encausar a sus egresados con estrategias efectivas para colocarse en el mercado (Maison, 2013). Los departamentos de bolsa de trabajo y seguimiento de egresados necesitan nuevas herramientas que les hagan entender cómo se están colocando laboralmente las nuevas generaciones a fin de que las universidades pueden generar mejores programas institucionales. En el 2014 se registró una tasa de desocupación laboral del 40.4% en el país (Cantillo, 2014), cifra alarmante que reclama la necesidad de comprender las causas de este fenómeno.

Por último, desde el punto de vista práctico, responder acertadamente a la pregunta central de la investigación nos dará pauta para realizar ejercicios de divulgación científica sobre la forma en que se realiza el proceso de inserción laboral y cuáles son las estrategias personales de los recién egresados de diversas carreras profesionales para colocarse en el mercado y cómo pueden mejorarlas. En México existe una de las mayores tasas de desempleo entre las personas de nivel medio y superior (Flores, 2015). El número de personas desempleadas aumenta en relación con el grado académico alcanzado va siendo mayor, es decir, a mayor nivel educativo, mayores son las probabilidades de sufrir desempleo. Por improbable que parezca, no sucede así en la situación contraria (Flores, 2015). México es el único país de la OCDE en el que la tasa de desempleo es la más alta entre personas con

estudios superiores (Flores, 2015). Los afortunados en lograr la colocación laboral logran alcanzar un promedio 11 mil pesos de salario mensual mientras que el máximo se encuentra alrededor de los 34 mil pesos (Química) y el más bajo en 9 mil pesos (Artes, Humanidades y Educación) (Laboral, 2016)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A pesar de que México se encuentra dentro de los primeros 4 países con menor índice de desempleo con una tasa del 5%, tan sólo por detrás de Corea, Japón y Austria (OCDE 2013), es uno de los países con mayor índice de desempleo para la población con mayor nivel académico (Flores, 2015). Esta contradicción estadística nos lleva a preguntarnos las razones específicas por las que las personas con mayor preparación escolar sufren problemas de colocación laboral. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, año), dos de cada cinco profesionistas se encuentran desempleada mientras que otros trabajan en la informalidad (Universal, 2015). Estas estadísticas podrían ser un indicador de deficiencias en diferentes niveles: político, económico y social. Desde lo social, los recién egresados podrían enfrentarse a una ineficiencia en sus estrategias de postulación por una mala educación al respecto o por malos consejos por parte de sus familiares y conocidos. En el nivel económico podríamos estar presenciando un cambio en las estrategias de selección de personal de las empresas que podría ser distinta a la preparación profesional de hoy en día. Estos cambios de selección laboral nos llevan al tercer aspecto político: si el gobierno no está atento a estos cambios estaría continuando con las mismas políticas públicas ineficientes o arcaicas.

Las oportunidades laborales y la economía globalizada

De acuerdo con el Banco Mundial (WB, 2009) el mercado laboral sufrió importantes cambios a nivel global con la crisis económica surgida en el 2008, la cual desató altos índices de desempleo. Las economías desarrolladas como Estados Unidos y la Unión Europea fueron algunas de las más afectadas, ya que en tan sólo un par de meses había 8.4 millones de desempleados, cifra que se elevó hasta 50 millones en su peor época (WB, 2009). Miles de empresas se fueron a la quiebra y otras tantas iniciaron despidos masivos. La fuerza laboral desempleada tuvo que buscar nuevas oportunidades en las cuales desarrollar su talento, los egresados universitarios que se insertaron en el mercado lo hicieron a través de dos vías: el

empleo y el autoempleo (Grosh, Margaret et al., 2014). Para ambos casos se deben cumplir dos condiciones: que los egresados universitarios tuvieran una demanda de sus conocimientos especializados y que estos supieran insertarse dentro del mercado laboral. La condición que nos interesa es la segunda, es decir, abordar el problema desde las relaciones personales que generan y *utilizan* para insertarse en el mercado de trabajo, incluyendo el autoempleo mediante el emprendimiento. Información relevante para saber *por qué* un egresado de nivel superior no logra obtener las ventajas que una educación superior *supuestamente* confiere.

Las demandas de la economía globalizada necesitan que los profesionales recién egresados sepan aprovechar en términos de Bourdieu (Le capital social, 1980) su “capital cultural” obtenido de las instituciones educativas, a fin de lograr el mayor beneficio económico y la satisfacción profesional. El capital cultural va asociado con otro concepto útil para plantear el problema en cuestión: *el capital social* (Lin N. a., 2008).

La inserción laboral y el capital social

Los egresados universitarios apalancan los conocimientos obtenidos institucionalmente con las relaciones sociales que forman mientras se encuentran estudiando a fin de obtener una colocación adecuada en el mercado (en el caso de los empleados) mientras que los autoempleados usan sus *conexiones sociales* para formar empresas. Lo anterior no niega la existencia de otros mecanismos de carácter micro y macro que influyen en la inserción laboral como pueden ser las modificaciones en el mercado de trabajo nacional, factores sociopolíticos, así como las causas propias de cada individuo como pueden ser sus habilidades, conocimientos y *capital cultural* en general. Bajo los argumentos anteriormente expuestos formulamos la siguiente pregunta central:

¿Qué estrategias y usos de la red social utilizan los recién egresados de la UIA para conseguir empleo?

Responder la pregunta nos ayudará a comprender si el factor de las relaciones sociales es determinante para obtención del éxito profesional y económico de los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior y si este llega a tener mayor peso que la educación en sí misma.

De nuestra pregunta central se deriva también las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación que guarda el primer empleo de los egresados universitarios y su red de contactos personales? ¿Están correlacionadas la carrera y la velocidad de inserción laboral? ¿Las redes familiares son determinantes en la colocación laboral?

Como podemos observar, existen varios posibles motivos para el problema en cuestión. Ideas populares como “no es lo que haces sino a quien conoces” o “este país funciona mediante palancas” suelen saltar como respuestas para un ciudadano promedio. Poner bajo análisis estas cuestiones utilizando el análisis de redes y la racionalidad subjetiva de los egresados puede lanzarnos algunas respuestas al respecto. La generación económicamente activa de los 24 a los 35 años (llamada también *Millennial*) se enfrenta a un escenario complejo que las instituciones actuales no han logrado comprender del todo. De ahí deriva la importancia de este estudio.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

1. Estudiar las redes sociales adquiridas en el periodo de estudio y formación profesional de los egresados, con el fin de entender cómo influyen sus contactos sociales en el éxito o fracaso de su vida profesional.

Objetivos particulares

1. Analizar una muestra de redes personales que permita distinguir entre egresados e insertos al mercado de trabajo y egresados no insertos, a efecto de comprobar si existen diferencias en la composición y estructura de los sociogramas de ambos grupos, con el fin de identificar si los estudiantes crearon o utilizaron nuevas redes de contactos en su inserción laboral.
2. Estudiar las formas en que los estudiantes de la muestra hacen uso de sus relaciones personales durante el proceso de inserción al mercado laboral y determinar si esta movilización de recursos sociales influye positivamente en la obtención de un trabajo, con el fin de entender los vínculos entre los estudiantes, los egresados y las relaciones personales.

3. Relacionar las condiciones socioeconómicas y los contactos conocidos del estudiante relacionados entre sí, con el fin de saber si las condiciones socioeconómicas determinan el tamaño de las redes sociales y si generan o no un mayor capital social.
4. Estudiar los lazos de amistad y frecuencia de interacciones con diferentes personas del círculo social de los egresados para determinar la cercanía de los contactos entre sí, con la idea de identificar el posible apoyo instrumental y expresivo de los egresados al buscar su primer empleo.

HIPÓTESIS

- a) Los atributos socioeconómicos de los estudiantes y recién egresados no son determinantes para la obtención de un primer empleo, y una mejor posición social de los familiares del estudiante no necesariamente posibilita una rápida inserción laboral o tiene más recursos para colocarlo en el mercado laboral.
- b) Las personas con redes que tienen muchos contactos externos a su círculo social poseen una mejor capacidad para insertarse en el mercado o autoemplearse. Esto debido a que personas que se encuentran fuera del ambiente académico o poseen otro tipo de contactos que pueden colocarlos laboralmente. (basado en la tesis de Granovetter, 1973, 1995)

METODOLOGÍA

La metodología por utilizar será el Análisis de Redes (ARS) con un enfoque egocéntrico, es decir se formará una red de contactos personales desde una persona que funge como nodo central y de ahí se derivan sus conexiones con otras personas relativas. Se define al ARS desde la perspectiva de Charles Kadushin (2011) y consta de los siguientes elementos: interacción y parentesco, representación de las redes mediante sociogramas, homofilia, triadas, motivaciones, mundo pequeño, difusión y capital social. Estos elementos constituyen la base de la interpretación y análisis de las redes capturadas. Al trabajarse mediante la teoría de redes y otras se pueden determinar las condiciones sociales en las que se encuentra un individuo (Ego en términos teóricos) y observar como usa sus relaciones para obtener capital social (o no) y movilizar a fin de obtener un empleo.

En conjunto con el ARS se analizará el capital social (CS) mediante la metodología de Nan Lin (Lin N. a., 2008) la cual consiste en utilizar el generador de posiciones que

establece la diversidad del CS, el volumen o extensión del CS y la presencia de elementos específicos de la red social. El método de Nan Lin consiste en lo siguiente:

“...a partir de una muestra conveniente de las profesiones y posiciones existentes en una estructura social dada y preguntando el número de personas conocidas en cada una de las posiciones, es posible obtener una aproximación al capital social potencialmente accesible. Si, además, se dispone de información sobre la intensidad de la relación con la persona que ocupa esa posición, se puede predecir el capital social movilizable en un momento dado por una acción intencional de ego” (Molina G. J., 2005)

Se plantean dos metodologías de análisis: la propuesta de Elster y el análisis de redes con enfoque egocéntrico. Escogí estas dos metodologías debido a que proveen herramientas que descifran la elección de los individuos en base a su razonamiento personal y ponen a detalle su red social. Agregué el enfoque paramétrico ya que esta rama de la teoría de la elección racional el agente cree que el medio en el que actúa está formado por objetos y otros agentes que obedecen a leyes causales (Di Castro, 2002). Es decir, el agente considera que es el único que decide la acción a tomar, elemento conveniente para la elección o búsqueda de plaza laboral (el egresado considera que es el único determinante para su colocación laboral). Mientras que el análisis de redes con enfoque egocéntrico¹ *mapea* la red de un individuo a manera que este sea el centro de la red y sus conocidos (*alteris*) se vean subordinados a esta red.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para realizar esta investigación nos centraremos en la técnica de entrevista semiestructurada en profundidad para conocer la *estructura* de las redes y las *posiciones* en las que se encuentran. Se entrevistará a 8 recién egresados de las carreras de Filosofía, Historia, Historia del Arte y Comunicación. Posteriormente, se obtendrán las características de la red de cada uno de los entrevistados y se graficarán los datos con PAJEK el cual nos arrojará la información extraída de cada entrevistado.

1) Atributos de Ego

¹ La herramienta de trabajo es de Nan Lin.

Cada uno de los 8 estudiantes que se entrevistarán serán considerados como Ego, es decir, serán el centro de la red. Cada Ego determinará sus características personales, tanto tangibles como abstractas además de sus *alteri*² que nos ayudará a formar su propia red personal. Además de estas preguntas, también se tomarán los datos generales, como: edad, sexo, ingreso, estado civil, y educación.

Ocho de los entrevistados fueron recién egresados de las carreras mencionadas. Todos compartieron el mismo espacio geográfico en la universidad y responderán las mismas preguntas referentes a su situación laboral y los integrantes de su red personal.

2) Lista de alteris (generador de nombres)

Los alteris son todas aquellas personas que están conectadas a Ego. Debido a que la investigación requiere una perspectiva egocéntrica utilizaremos el método de generador de nombres para entender la composición de la red, la calidad de los enlaces y la estructura del sistema (Bidart & Charbonneau 2011). Nos interesan de manera particular los generadores de nombres basados en las interacciones, es decir, las personas con las que Ego se encuentra más frecuentemente y tiene mayor confianza, en un periodo de tiempo determinado. Esto para determinar la cantidad de personas cercanas al agente que nos puedan dar una medida del capital social que podría ser efectivamente movilizable en la obtención de un empleo.

En un segundo plano, nos interesa conocer cuál es la importancia de ciertos vínculos de Ego, por lo que también preguntamos cuales son aquellos vínculos que sentimos más cercanos y cuales son considerados mejores amigos. Esto para comprobar la cercanía y confianza de Ego, vínculos más cercanos significa mayores redes de confianza y apoyo para el desarrollo de proyectos en conjunto y *la obtención de una plaza de trabajo* en el futuro.

La parte de la muestra basada en los egresados estará enfocada en generar nombres de *alteris* que hayan sido significativos en el intercambio con Ego, es decir aquellos que proveen de varios recursos: herramientas, información, apoyo emocional y consejo. Se dará prioridad a aquellos *alteris* que se hayan generado durante el periodo de estudio universitario.

3) Atributos de los alteris

² Personas cercanas al Ego o individuo principal a analizar.

Debido a que la investigación toma individuos que se encuentran casi en igualdad de condiciones uno con otro, se tomará en cuenta una distinción clave entre ambos y que servirá para el análisis de ambos: la carrera y su condición laboral.

- El tipo de relación existente entre cada alter
- La proximidad de amigos de la universidad, amigos externos a la universidad, profesores, familiares y otros conocidos.
- La proximidad emocional entre pares de *alteris*

4) Relaciones entre cada par de *alteris*

Uno de los aspectos más importantes a analizar en redes es la relación entre pares de *alteris*. Ya sea una conexión diádica o triádica, la conexión con Ego puede mostrarnos si se está dando una posible obtención de capital en los términos teóricos mencionados anteriormente. Usaremos una métrica basada en la teoría de grafos que podrá darnos una relación entre cada díada o tríada de *alters*³.

³La teoría de redes engloba una gran cantidad de conceptos de los cuales se puede derivar información que está sujeta a varios niveles interpretativos. Aquí mencionamos algunos de ellos aunque no se verán establecidos directamente: Grado de centralidad, grado de centralización, cliques, densidad.

CAPÍTULO 1

Trabajo y economía en el siglo XXI

INTRODUCCIÓN

Los jóvenes en México que son afortunados en acceder a las instituciones de educación superior desarrollan habilidades que les servirán para insertarse en el mercado laboral, una vez que hayan concluido sus estudios.

Las universidades, además de ofrecer un grado académico permite generar relaciones sociales en forma de lazos emocionales y profesionales (amistad, laboral, amoroso, entre otros). Al convivir en un mismo espacio, posiblemente a causa de un efecto de propincuidad⁴ y de homofilia⁵, los estudiantes posiblemente obtienen en las instituciones educativas gran parte de los contactos que les darán oportunidades a futuro, tanto en su vida privada como en su vida profesional. Una vez que egresan de la carrera, el salto al mercado de trabajo los transfiere a otros espacios de convivencia en donde forman nuevas relaciones con las cuales convivirán durante el tiempo que duren en ese espacio. Una vez que egresan, sus oportunidades laborales no sólo se encuentran determinadas por sus niveles de competencia sino también por los contactos que tengan profesionalmente (alumnos, profesores y administrativos). Antes de abordar el problema de las redes de contacto y las oportunidades laborales consideramos necesario abordar primero el tema por una primera explicación: las condiciones socioeconómicas del mundo.

La inserción laboral de los jóvenes profesionales en México (y el mundo) ha cambiado drásticamente. Esto debido a los cambios socioeconómicos que se han dado a través de la globalización y el uso de las nuevas tecnologías de la información. Además de estos cambios, la primera crisis económica global del siglo XXI vino a actuar como catalizador en las modificaciones que ha sufrido el mercado laboral hasta la fecha. A diferencia de un par de décadas atrás, los jóvenes de hoy buscan nuevas herramientas

⁴ Cercanía con otras personas por su relación espacial.

⁵ Parentesco entre individuos por su interés en un mismo tema.

mediante las cuales puedan conseguir un empleo o en su defecto, una cartera de clientes que les permita mejorar sus condiciones de vida.

En este primer capítulo buscamos entender los aspectos macroeconómicos y sociales que explican el desempleo a nivel mundial y local. No podemos entender el fenómeno de la inserción laboral sino comprendemos el contexto en el que nos encontramos y cómo un suceso en otro país puede afectar a gran parte del globo en este aspecto.

Por lo tanto, revisaremos primeramente nuestro grupo objetivo de estudio: los *millennials*. Una generación analizada en los últimos años y cuyo comportamiento como fuerza laboral posee ciertos atributos que otras generaciones no tuvieron. Esto debido en parte al contexto en el cuál se encuentran y cuyos deseos, expectativas y motivos moldean el panorama laboral y el estilo de vida de muchos que viven entre los 18 y 36 años. Así como anticipaba Richard Senneth (1998) en su libro *The Corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism* las diferencias generacionales en la concepción del trabajo generadas por un capitalismo cambiante conlleva a la necesidad de un nuevo análisis de lo que significa el trabajo y el autoempleo en el siglo XXI. Veremos cuáles son algunas de las características de la generación y bajo que panorama podemos situarlos. A la vez estableceremos la idea del trabajo como un gran relato; es decir, cómo parte del discurso de la modernidad y cómo este discurso podría ponerse en cuestión al cambiar sus condiciones iniciales⁶. Si observamos el trabajo en el siglo XXI bajo la lógica del discurso posmodernista en el que su propia definición se contrapone con los postulados modernos. Lo laboral se compondría entonces por una serie de *metarelatos* que se unen a otras esferas de la actividad humana y cambian sus discursos. Las dicotomías patrón/empleado, oficina/casa, trabajo/diversión, jubilación/goce actual y otros se entremezclan con las metas y ambiciones de la nueva ola de trabajo.

Es por eso que hemos dividido este capítulo en cuatro partes. La generación millennial y el trabajo moderno, la crisis del 2008 y los cambios en el panorama laboral, el concepto de fricción de búsqueda y las redes económicas y sociales. Esto con los siguientes objetivos:

⁶ Entendemos por condiciones iniciales aquellas características que delimitaron lo que era *trabajar* en épocas anteriores. Definiciones que implican condiciones de espacio, tiempo del trabajo y acuerdos laborales entre patrones y trabajadores, así como jefes de empresa y jóvenes profesionales.

1. Establecer las condiciones que influyen en la obtención de puestos laborales, esto será necesario para entender el contexto en el cual desarrollamos la investigación. Por condiciones nos referimos a tres aspectos específicos: el conjunto poblacional objetivo (los *millennials*) y la discusión sociológica que se ha desarrollado al respecto. Esto debido a que la inserción laboral de los jóvenes profesionales se desenvuelve en diversas áreas que modifican sus mecanismos de acción en el mercado: el área económica, social y cultural.

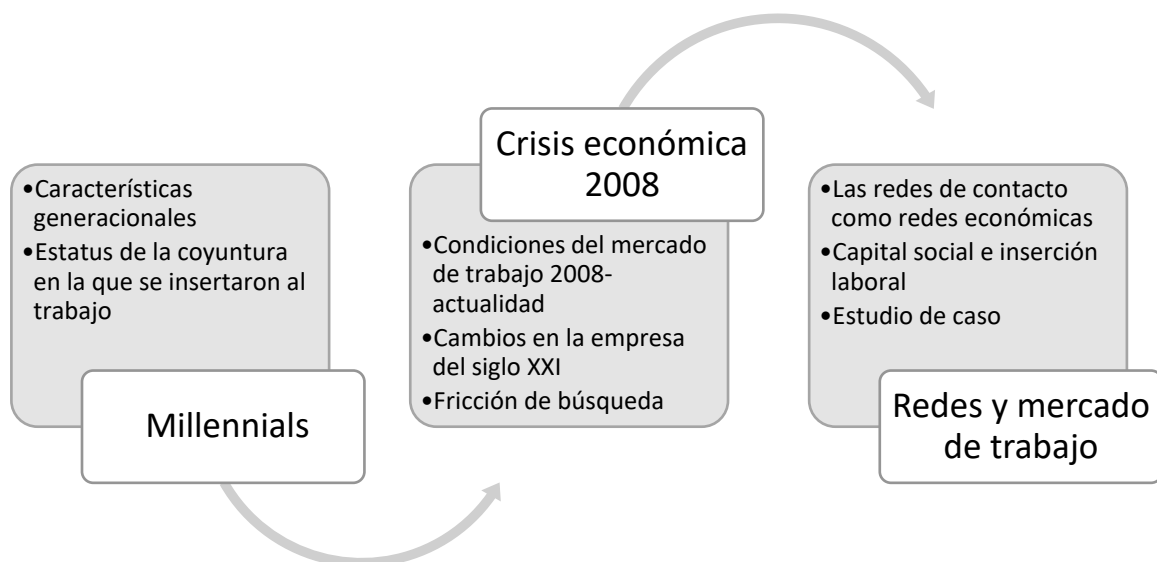
2. Conocer las repercusiones que trajo la crisis económica global que afectó a todo el panorama laboral de los años posteriores. Nos referimos al panorama laboral como aquellas condiciones con las cuales un aspirante a un puesto laboral se coloca. Es necesario explicar las condiciones globales que determinan el incremento en la tasa de desempleo tanto local como global. Por lo tanto, tomaremos la crisis mundial del 2008 como punto de partida para explicar causas y consecuencias de esta. Veremos en qué aspecto particular incidió las decisiones gubernamentales de Estados Unidos para la recuperación económica y que pasos tomó el gobierno en México⁷ para evitar impactos mayores en las tasas de desempleo y cuáles fueron sus estrategias de recuperación a largo plazo.

3. Entender los estudios macroeconómicos que se han hecho respecto a la inserción al mercado laboral de nuestro objeto de estudio y cómo este ha sido abordado por especialistas en el tema. Hablaremos acerca del concepto económico llamado *fricción de búsqueda* acuñado por los ganadores del premio Nobel de economía del 2010 y por qué es importante para entender los procesos recién reconocidos del desempleo y la búsqueda de trabajo. El *costo de búsqueda* y el modelo de competencia de economía perfecta serán algunos aspectos que Peter Diamond, Dale T. Mortensen, y Christopher Pissarides establecieron en sus investigaciones y cuáles fueron las conclusiones que tuvieron.

4. Finalmente veremos el enfoque del desempleo desde el punto de vista de las redes y los contactos personales. concluiremos la explicación del fenómeno desde nuevas perspectivas. Veremos cómo Mathew Jackson (2010) y su libro *Social and Economic Networks* abre la posibilidad de entender el fenómeno del desempleo como un asunto de contactos, redes personales y características particulares de los individuos que buscan

⁷ Se hará un análisis del contexto mexicano debido al estudio de caso que se hará en el cuarto capítulo de esta tesis.

insertarse al mercado y cómo generan *capital social* para la satisfacción de sus necesidades laborales.



Cuadro 1. Resumen del capítulo 1. Elaboración propia

La generación *Millennial* y el trabajo moderno

Diversos economistas y sociólogos han etiquetado a las generaciones del siglo pasado según un periodo de nacimiento específico. Se considera *Millennials* a todas aquellas personas que nacieron de 1977 a 1994 (New Strategist Publications, 2006)⁸. Cada generación marca ciertos patrones de comportamiento en aspectos relativos a la estabilidad laboral, formación educativa, relaciones personales y actitudes de consumo. Aunque el periodo varía de autor en autor, las características permanecen. Con alrededor de 78 millones de integrantes, los *Millennials* llevan un par de años en el mercado laboral y han sido la

⁸ Existe una disputa teórica referente a los años que abarca esta generación.

generación más afectada por la crisis financiera del 2008. ⁹Son alrededor de 80 millones de personas en Estados Unidos, 51 millones en Europa y alrededor de 46 millones en México.

1. Es una generación que vivió las transformaciones de la era digital y que hoy en día hace uso de alguna de las tecnologías digitales existentes.
2. Para el año 2025 serán el 75% de la fuerza laboral total a nivel mundial.
3. Prefieren hacer uso de las tecnologías digitales en lugar de las convencionales, es decir, prefieren usar internet a ver televisión, y prefieren leer en un dispositivo digital antes que en papel físico.
4. Un alto porcentaje de esta generación cuenta con al menos un dispositivo móvil para conectarse a internet. En Latinoamérica, 78% de los *Millennials* posee un celular. 37% una tableta y 57% un ordenador de mesa. En algunos estudios resaltan la necesidad de estar siempre conectados.
5. La generación millennial también posee al menos un perfil en las redes sociales. 81% de ellos usa Facebook y el 83% duerme con el teléfono a un lado.
6. Según encuestas realizadas, la mayoría de ellos se consideran altamente optimistas, con sentido de responsabilidad civil, tienen una alta cercanía de los padres hacia ellos. Además de buscar constantemente un equilibrio entre la vida y el trabajo, También se consideran impacientes, multitareas y con capacidad de trabajo en equipo.
7. Tienen un gran interés por sí mismos y su calidad de vida, algunos autores los clasifican como “hijos trofeo” ya que son el orgullo y goce de sus padres.
8. Es la generación que entra al mercado con la mayor cantidad de credenciales educativas.
9. Tienen una alta predilección por viajar y trabajar a distancia. Se les llega a denominar como “nómadas digitales”.

Los *Millennials* han sido estudiados, en su mayoría, por académicos anglosajones y occidentales. Esto debido a que los países con este tipo de cultura observaron los mismos patrones de conducta. Esta uniformidad del comportamiento podría ser efecto del auge del internet y la homogeneización en los procesos civilizatorios del estado-nación actual. Además de los puntos mencionados con anterioridad, los autores también describen ciertos

⁹ Hacemos notar que los datos presentados son aspectos en común y no universales.

comportamientos típicos de los *millennials* y el trabajo. El problema para otros intelectuales es catalogar un grupo que constituye una buena porción de la población total en la que habitan.

Ron Alsop hace un análisis detallado de lo que significa ser Millennial en el espacio laboral de la actualidad. En su libro *The Trophy Kids Grow Up* (2008) elabora una serie de aspectos sobre esta generación mediante la entrevista a una serie de reclutadores, personal de recursos humanos, gerentes de empresa y padres de familia. En términos generales, describe a este grupo de personas como la primera generación con más formas de comunicación disponible en la historia. Comparten todo tipo de información, desde la más mundana, hasta la más seria. Generaciones anteriores consideran que los *millennials* no tienen consideración por su vida privada y creen que su exhibicionismo podría lastimar su vida privada y profesional. Otro aspecto constitutivo de esta generación es su tendencia por prolongar su adolescencia. Los *Millennials* suelen retrasar el matrimonio, los hijos, la compra de una casa propia e incluso la obtención de un título académico hasta finales de sus veinte o incluso principio de sus treinta. No importa si son de Malasia, India, Francia, Argentina o los Estados Unidos. Se visten igual, tienen los mismos gadgets y saben usar la tecnología fácilmente. Es una generación altamente tecnológica sin importar su ubicación geográfica. Están unidos por el internet en todo el mundo y comparten información y experiencias virtualmente (Alsop, 2008).

Respecto al trabajo, los *Millennials* tienen como prioridad la autorrealización antes que la responsabilidad. Es por eso que muchos de ellos suelen poner poco esfuerzo o atención en tareas que no les satisfacen o no son cumplen con sus expectativas. Suelen consultar a sus padres para cualquier decisión que toman respecto a su vida escolar o laboral además de que se comunican casi a diario con ellos. A diferencia de otras generaciones que hablaban con sus padres una vez por semana máximo. Los jefes de los *Millennials* suelen dar instrucciones explícitas a esta generación para la realización de cualquier tarea ya que muchos de ellos tienen dificultades para el pensamiento independiente, la toma de decisiones y riesgos.

Otra característica típica de los *Millennials* es que no buscan un balance entre su vida personal y el trabajo, sino que buscan mezclarlas entre sí. Ya que la autorrealización es una prioridad para ellos, el trabajo está unido a otras esferas de la vida. Razón por la que buscan

horarios flexibles, oficinas con espacios abiertos y zonas de actividades recreativas además de espacios para desarrollarse en otros aspectos.

Las nuevas tecnologías y el avance de la globalización han hecho que la estabilidad laboral se modifique y las nuevas fuerzas de trabajo tengan que adoptar otras estrategias distintas para insertarse en el mercado. Además, las dinámicas económicas han variado debido a un enorme aumento de las Tecnologías de la Información que ahora son más grandes que otras empresas que manufacturan productos como automóviles o extraen *commodities* como el petróleo o el carbón. Situación que ha propiciado que las carreras de licenciatura o *bachelors degree* no sea suficiente para que una persona del siglo XXI logre encontrar un empleo hoy en día.

Además de los cambios mencionados, en el año 2008 estalló una crisis económica que afectó de forma global a todas las empresas que tuvieron que despedir a una enorme cantidad de empleados para poder subsistir. Aunado a esto se vio una modificación en las políticas económicas de los países que optaron por diversas opciones para combatir con los altos índices de desempleo que surgieron localmente. La Unión Europea sufrió años después una enorme crisis en varios de los países que lo conforman¹⁰.

Aunque a largo plazo, estas medidas económicas tuvieron un efecto positivo al menos en la reducción de los índices de desempleo en muchos países como Estados Unidos, la mayoría de los países del mundo dejaron a la generación *Millennial* con serios problemas de colocación laboral. Situación que los mismos actores sociales se vieron forzados resolver para triunfar profesionalmente.

Es aquí donde nos encontramos con varios problemas respecto al tema. Por una parte, observamos un entorno laboral complejo, mientras que por otra vemos una incipiente tecnología informática que modifica la actividad laboral y establece nuevas reglas del juego. La globalización ha traído cambios en la población mundial tanto positivos como negativos. La creación de una burbuja económica puede hacer que las bolsas de mundo sufran una baja

¹⁰ Principalmente en los países denominados comúnmente como PIIGS. Situación que hizo que los préstamos gubernamentales se elevaran, se recortaran presupuestos, y se redujeran las tasas de interés que normalmente aumentan los bancos centrales cuando la economía mejora. La Reserva Federal tuvo que realizar movimientos de inyección de dinero en el mercado (llamados *Quantitative Easing*) a fin de incentivar la creación de empresas y la consecuente generación de empleo. Se aborda a detalle más adelante.

que se manifieste en desempleo global mientras que la misma hiperconectividad puede brindar soluciones de empleo a la generación *Millennial*.

La Globalización como fenómeno mundial parece traer nuevamente el discurso de lo moderno a la mesa. La interconexión masiva, la homogeneización de la cultura y los cambios de régimen político hacia la democracia en países en los que las dictaduras habían sido el denominador común son algunos ejemplos de lo que se concibe como globalización. De todos estos atributos, existe uno en el que nos deseamos centrar en este capítulo: El trabajo.

Durkheim y Weber consideran dos elementos importantes en el trabajo moderno: Los altos niveles de racionalización y burocratización de este, además una alta especialidad consecuente de la división del trabajo. En la modernidad, el trabajo busca que los individuos conozcan mucho más acerca de un tema en específico y estén organizados bajo estrictos estratos jerárquicos y un orden bien delimitado. Si bien estos elementos aún no han cambiado, existe una parte clave en la que podemos centrarnos: la comunicación.

La hiperconexión que trajo el internet a finales del siglo XX es la revolución de nuestros días. La facilidad con la cual podemos establecer contacto con personas que se encuentran a miles de kilómetros de distancia trajo consigo una modificación sustancial en la forma de operar de las empresas. Thomas Friedman (2007) fue uno de los primeros en observar el fenómeno al prestar atención de la mudanza de diversas empresas a países que anteriormente habían permanecido a la categoría de Tercer Mundo. India, Filipinas, Rusia, México y Brasil son algunos de los ejemplos más significativos¹¹. Gracias al Internet, las empresas podían operar desde diversas latitudes a un costo mucho menor y una eficiencia más alta. Las distancias reducidas han provocado que las relaciones laborales, sociales, económicas, políticas y personales se modifiquen en un plazo de tiempo relativamente corto.

Patricia Collado (2001) considera que un mundo de producción globalizado vuelve el proceso de trabajo más flexible, pero a la vez más menos responsable al empleador a cambio de una mayor libertad para el empleado. El trabajo pierde espacialidad física (la oficina) y gana libertad en horarios y costos de traslado. La crisis de la primera década del siglo XXI aceleró estos procesos debido a la escasez generalizada de capital y la reducción de personal

¹¹ Thomas Friedman bautizó este cambio de las empresas como *Mundo Plano (Flat world)*

que tuvieron que realizar numerosas industrias para continuar a flote. La empresa creó una mayor familiaridad con sus empleados al convertirlos en parte de “la familia” a fin de generar una mayor lealtad. Estos cambios también fueron percibidos por Thomas W. Malone (2005) en su libro *El Futuro del Trabajo* que documenta muy bien los cambios generados después de la creación de la web. La flexibilización en las jerarquías, la desregulación de los mercados y altos volúmenes de intercambio financiero a través de una compleja red de conexiones entre clientes y empresas además de trabajadores colaborando desde diferentes lugares del globo terráqueo. Hoy en día, la movilidad de un país a otro se ha vuelto cada vez más común y accesible para todos.

Si usáramos el discurso de la modernidad para definir el trabajo como un “gran relato” y agregarle ciertas características que lo delimiten como tal propondríamos las siguientes:

1. En el trabajo existe una división inseparable entre empleado y empleador en la que la subordinación de uno hacia otro es una condición necesaria para la organización de una empresa.
2. Existen jerarquías plenamente definidas en las que la toma de decisiones está puesta en un grupo específico de personas que normalmente se encuentran en la parte más alta de la pirámide.
3. Las empresas tienen lugares físicos definidos en los que todo el personal, incluyendo a los jefes van a trabajar.
4. El trabajador busca colocarse en un trabajo estable que le proporcione seguridad durante toda su etapa laboral y lo pensione cuando se encuentre jubilado.
5. El trabajo ocupa una gran parte del tiempo de vida de la persona por lo que sólo en el retiro gozará de una libertad absoluta para hacer lo que quiera con su vida.

En términos teóricos, la modernidad y el trabajo podría asociarse también con lo propuestos por Giddens en el que la fiabilidad-riesgo explican lo laboral como aquello que nos da un sentido de orden, asegura la posición social del individuo y confieren un grado de certeza para toda su vida (Bonilla Loyo, 2011). Su lado opuesto, el riesgo, posibilita que estos mismos elementos sean puestos en peligro si se modifica el panorama global sobre el cual

estamos insertados. Friedman (2007) consideraría a China y a India como uno de los elementos que modificaron cada aspecto de lo que es el trabajo como *gran relato*¹².

Para poder entender con mayor profundidad este cambio tenemos que observar lo que Dra Aleks Krotoski (BBC, 2010) relata en la serie *Virtual Revolution* la cual desarrolla las diferentes etapas en las que la Web se va insertando en la sociedad moderna y modifica las formas de actuar de los individuos tanto en las sociedades desarrolladas como aquellas que apenas inician el proceso de desarrollo. Lo primero que se trastoca con la llegada del internet son las relaciones locales. El abaratamiento de la comunicación abre la posibilidad del trabajo remoto entre países, esto sumado al tipo de cambio entre un país en desarrollo como India y Estados Unidos tiene como resultado la disminución de costos en cuanto a mano de obra. Los modelos de trabajo y procesos industriales en donde prevalece la alta racionalidad se transmiten a lugares que no todavía no se había desarrollado plenamente. El resultado es una homogenización de los procesos y la cultura del trabajo.

Malone estableció que las nuevas formas de organización del trabajo serán: “autoorganizadas, autogestionadas, *empowered*, emergentes, democráticas, participativas, centrada en las personas y entre iguales” (Malone, 2005). Es decir, se iniciará un proceso de descentralización que ya ha ocurrido en muchas partes del mundo. Grandes empresas ahora permiten que todos sus integrantes puedan participar en la toma de decisiones de esta.

En cuanto a los empleados, los autores que analizan los cambios que se están dando en el tema laboral suelen abordarlo acotando las generaciones que ahora son parte de la fuerza de trabajo a nivel mundial. Los *Millennials* fue la primera generación en vivir el cambio de la era análoga a la digital. Sus procesos de relación social estuvieron intrínsecamente ligados al nacimiento de la internet. Cuando estos se empezaron a insertarse en el mercado de trabajo, sus prospectivas de vida, relación con sus superiores y métodos de trabajo eran significativamente distintos a los de las generaciones anteriores.

También llamada la generación *Y*, los *Millennials* piden una mayor afinidad de sus objetivos profesionales con sus metas en la vida, en términos de Maison: “Los jóvenes están en un proceso

¹² En el sentido de lo moderno.

de búsqueda de felicidad en el que, como ya vimos, el trabajo no es el eje principal. Eso es lo que al final cambia la relación entre empleado y empleador” (2013)

Si las empresas rechazan las nuevas exigencias de sus empleados, el resultado es la baja permanencia del empleado en la empresa y un menor compromiso para con la misma, razón por la cual se agregan gastos que la organización tiene que asumir.

Los espacios físicos del centro de trabajo también sufren una transformación. Oficinas de grandes compañías como Google, Apple, Tesla, Adobe, Cisco y otras adecuan los lugares desde operan sus directivos centrales. La *Nación del Cubículo* como lo denominó Pamela Slim (2009) necesita que sus empleados se sientan en algo más significativo que un trabajo que les reditué sólo en lo económico. Por eso convierten los espacios físicos en algo que bien podría confundirse con una sala de juegos, una casa de verano o la propia casa. Además de estas modificaciones, también se le da la oportunidad al empleado de trabajar desde el lugar que quiera, llegar en el horario que más le parezca y proponer cambios en la manera en que realiza su trabajo.

Por otro lado, tenemos la estabilidad y fiabilidad del trabajo. Con las nuevas tecnologías se amplía el campo de oportunidades para los profesionistas y aumenta tanto la demanda como la oferta de la fuerza laboral. Si las empresas ganan al contratar personal altamente capacitado a un menor costo, los empleados tienen la posibilidad de ampliar la cantidad de lugares en los cuales pueden ser contratados. La alta oferta propicia que la movilidad de los empleados de una empresa hacia otra sea más dinámica. Lo que hace que la permanencia promedio de un empleado en la compañía sea en promedio de cuatro años (Nación, 2012).

Por último, el trabajo como tiempo de vida. Al desvanecerse las fronteras entre lo que es el trabajo y la realización de la vida, el Yo se devela como un asunto de mayor importancia. Al contrario de lo que el discurso moderno postula respecto al trabajo¹³, ahora la vida privada puede ser moldeada según los deseos del individuo. Giddens percibiría esto como la modernidad reflexiva, en el “El individuo no sólo es responsable de la creación y del

¹³ El Yo como parte de un plan mayor a él mismo en pos del desarrollo de la humanidad. En el discurso moderno, la individualidad está limitada al plan colectivo. El destino de una sociedad particular es más importante que el desarrollo de la persona como sujeto.

mantenimiento del yo, sino que esa responsabilidad es continua y profundamente influyente” (Ritzer, 2002). El autor también sostiene que la modernidad es un asunto discontinuo más que posmoderno ya que parece avanzar y retroceder tras la llegada de nuevas corrientes teóricas. Giddens dice al respecto:

¿Cómo podríamos reconocer las discontinuidades que distinguen a las instituciones sociales modernas de los órdenes sociales tradicionales?... Una es el simple ritmo de cambio que la era de la modernidad pone en movimiento... Quizás resulta más evidente en lo que respecta a la tecnología, pero puede extenderse igualmente a otras esferas... La segunda discontinuidad es la del ámbito. La interconexión que ha supuesto la supresión de barreras de comunicación entre las diferentes regiones del mundo ha permitido que las agitaciones de transformación social estallen prácticamente en la totalidad de la superficie terrestre¹⁴.” (Giddens, 2011, pág. 19)

Si nos pusiéramos a examinar esto sobre el tema laboral, a pesar de haber cambios en el *gran relato* del trabajo, los objetivos de la modernidad permanecen presentes, al menos en algunas partes. Las empresas conservan en su eslogan la búsqueda por ser los mejores y los primeros en ofrecer un servicio, en algunos casos aspiran al monopolio y casi todas establecen una homogeneización de los procesos (como el uso de los *call centers*) además algunas conservan las prácticas¹⁵ que se iniciaron en los tiempos en los que se consideraba el modernismo.

Otro aspecto importante es la eliminación de las barreras de comunicación que menciona Giddens. Gran parte de las relaciones sociales que se dieron en otros tiempos estaban delimitadas por la lengua y el espacio geográfico. Los conflictos bélicos estaban relacionados con la diferencia entre culturas y la proximidad que tenían entre ellos. El caso de Europa es el más evidente. Ahora con la configuración de Estado-Nación las lenguas han tenido un proceso de estandarización que aumenta el poder de comunicación entre pueblos locales y a la vez exporta la propia lengua a otros países con afinidades comerciales o culturales. Estos factores han propiciado un mayor intercambio de ciudadanos y culturas con

¹⁴ Por supuesto, Giddens no concuerda con la postura teórica de Lyotard respecto al posmodernismo sin embargo argumenta razones distintas por las cuales pareciera que el discurso modernista continúa presente, pero presenta características que dan la ilusión de ser otra cosa.

¹⁵ Procesos de explotación del obrero, separación jerarquizada de puestos de trabajo y planes de largo plazo para los trabajadores etc.,

países que anteriormente habían sido totalmente ajenos. Costumbres, formas de pensar, y lógicas de mercado son transferidas constantemente gracias a eliminación de barreras comunicativas.

Las consecuencias sociales de estos aspectos son innumerables. El matrimonio entre personas de distintas culturas es cada vez más común. Se copian estrategias políticas para derrocar un régimen, se crean ideologías globales y grupos activistas que operan en todos los rincones del globo. Estamos tan conectados que se han generado teorías como la de *6 grados de separación* de Duncan Watts (2006) que establece que estamos a sólo 5 intermediarios para conectar a cualquier persona del mundo. Las *redes* como concepto adquieren una mayor fuerza en el lenguaje cotidiano. La estructura principal de la economía está basada en redes de conexión que garantizan una comunicación más rápida y efectiva tanto para las empresas como para los gobiernos y los mismos ciudadanos. El mundo y sus habitantes se conectan más y más a medida que la tecnología avanza en el mundo.

Por supuesto, no podemos olvidar que la conexión total de las personas está lejos de lograrse. Según datos de *Internet World Stats* existen hoy en día 1.022 millones de usuarios de Internet en todo el mundo (IWS, 2016), mientras que en México el 54.7 % de la población se declara usuaria de internet, el 70.5% de esta población tiene menos de 35 años por lo que sugiere que los grandes actores económicos de hoy en día son *Millennials* y la generación Z¹⁶. (INEGI, 2015).

Internet, trabajo y libertad

Gran parte de la economía de hoy en día se maneja por internet. Las empresas de mayor valor en las bolsas de Estados Unidos funcionan esencialmente gracias a la web. En consecuencia, muchos de los trabajos que antes se realizaban en oficina o presencialmente ahora se hacen en línea. Esto ha supuesto un cambio en la forma en la que la generación millennial entiende el dinero y la libertad. Taylor Pearson (2015) considera que el trabajo como lo conocíamos ha llegado a su fin. Del 2000 a la actualidad, la población ha crecido 2.4 millones de veces más de lo que han crecido los trabajos disponibles. Lo que la generación llamada *Baby boomers* usaba como estrategia en el pasado era estudiar, obtener un título y

¹⁶ Esta generación es la que precede a los *millennials*. Se les considera nativos de la era digital, la mayoría son adolescentes y niños, aunque según algunos autores ya hay adultos jóvenes entre ellos.

posteriormente un trabajo seguro ya no es posible. Los títulos universitarios ahora son mucho más comunes de lo que lo eran antes. Tan sólo en Estados Unidos, la mitad de la población cuenta actualmente con un título universitario. El conocimiento que anteriormente solo se podía conseguir en la universidad, ahora está disponible 24 horas al día desde cualquier dispositivo inteligente. Los procesos de diseño y creación de un producto pueden ser enviados a otro país a costos muy bajos a la vez que es posible contratar personal para actividades que pueden desarrollarse a distancia por personas profesionales alrededor del mundo (Pearson, 2015).

La reacción de las nuevas fuerzas de trabajo que apenas se insertan al mercado laboral es cuestionarse el significado y valor de una actividad que se la pasaran haciendo gran parte del tiempo de su vida. Existen numerosos ejemplos sobre esta actitud (propia de los *millennials*) Chris Guillebeau (2010), un escritor y viajero famoso que ha escrito varios libros respecto a las posibilidades que tiene una persona en su formación profesional, el mismo se usa como ejemplo. Ha visitado todos los países del mundo y se propuesta *formas no conformistas* de trabajar y vivir su vida. En su libro *The Art of Non-Conformity* examina la manera en que su generación toma decisiones en la vida y cómo sus *contactos* influyen fuertemente en su manera de pensar y planear a futuro. Su postura se enfoca en *salirse del pensamiento grupal* e insertarse en metas ambiciosas y desarrolladas por uno mismo (Guillebeau, 2010). En libros posteriores habla acerca de la felicidad en las actividades que las personas y realizan y cómo pueden generarse nuevas formas de trabajo autogestivo que les permita tener la libertad y el dinero necesario para hacer lo que realmente les apasione. Una de las herramientas para lograr este objetivo es el internet y el poder de hacerse de *grandes redes de contacto* para vender no sólo a una serie de posibles compradores sino a un ejército de fans que adquieran cualquier producto o servicio que hagan. Esta actitud es propia de la generación millennial, y ha sido replicada en otros escritores de la época actual. La libertad, el dinero y la satisfacción personal son los *leitmotiv* de sus libros y continuamente buscan como desmarcarse de los cánones definidos por las generaciones previas.

La crisis mundial del 2008 y los cambios en el panorama laboral

El capitalismo del siglo XXI ha tenido su primera crisis económica tan sólo 8 años después de haberse iniciado el siglo. Lo que nos lleva a pensar que la teoría de los ciclos económicos (Mitchell, 1923) que ha postulado varios economistas¹⁷ sigue siendo vigente. El germen de esta crisis tuvo lugar en Estados Unidos, específicamente en el mercado inmobiliario del país. Se generó lo que en economía se conoce como “burbuja” y alude principalmente a la elevación ficticia del precio de un producto que no necesariamente refleja su valor real pero que crece conforme más inversionistas o compradores consideran que su valor seguirá incrementándose. Al igual que una burbuja de jabón, llegará el momento en que reventará y el valor del activo caerá en picada hasta niveles todavía más bajos que el precio estándar inicial. Las consecuencias de una burbuja financiera pueden llegar a ser catastróficas. Debido a la enorme cantidad de pérdidas de capital, las empresas cierran, los despidos masivos se dan por todos lados y la tasa de desempleo se eleva a niveles máximos. La economía globalizada en la que vivimos nos hace sentir cualquier movimiento del mercado financiero de otro país directamente en el nuestro. Si se despiden millones de personas en Europa, lo más probable es que también se haga en México o Estados Unidos. Razón por la que el desempleo suele ser un asunto que involucra a casi todos los países en conjunto.

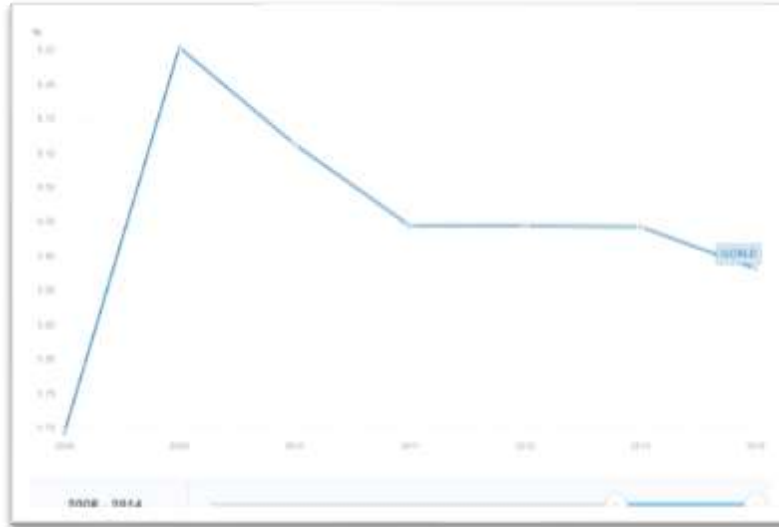
Después de la crisis del 29, los bancos americanos solían tener prohibido utilizar el dinero depositado de sus clientes para invertir especulativamente. La banca de inversión solían ser instituciones pequeñas y vigilaban el dinero invertido. Al ser compañías privadas, la gente no podía invertir dinero en ellas directamente. Esto cambió cuando a principios de la década de los 80's, las sociedades de inversión se volvieron públicas. Instituciones como

¹⁷ Se denominan ciclos económicos, ciclos comerciales o fluctuaciones cíclicas de la actividad económica a las oscilaciones recurrentes de la economía en las que una fase de expansión va seguida de otra de contracción, seguida a su vez de expansión y así sucesivamente. La contracción genera como resultado una crisis económica que afecta en forma negativa la economía de millones de personas. El ciclo económico se define como el periodo que cumple una serie de fenómenos económicos en un orden determinado el ciclo es un conjunto de fenómenos económico en un orden determinado. El ciclo es un conjunto de fenómeno económicos que sucede en una época específica. Lo define como un movimiento de la producción capitalista a través de fases que guarda entre si una relación de sucesión siendo su fase la crisis o fondo de reanimación o recuperación cima o auge. (fuente: Wikipedia)

Merril Lynch pasaron a tener de 110 empleados a más de 50 mil además de manejar un capital de miles de millones de dólares (Ferguson, 2010). Ronald Reagan, junto con su secretario de Economía empezaron tres décadas de desregulación financiera. Estas regulaciones les dieron permiso a empresas de ahorros e inversiones para hacer especulaciones financieras de riesgo con el dinero de sus depositarios. Para finales de la década de los ochenta, miles de estas empresas habían caído en quiebra y habían dejado muchas personas sin los ahorros de su vida. Al terminar el siglo XX había varias instituciones de inversión tan grandes que podían amenazar todo el sistema económico en conjunto. Los bancos sabían que entre más grandes eran, sería más difícil de caer, ya que, al amenazar a todo el sistema en conjunto, el gobierno tendría que entrar a rescatarlos.

Para inicios del siglo XXI, una primera burbuja económica estalló. Derivado de las incipientes compañías de internet, la crisis del *.com* tuvo lugar en el 2001. Millones de dólares de pérdidas y el quiebre de miles de compañías fueron el resultado de esta crisis. El gobierno americano a su vez realizó la prohibición de regulaciones para el mercado de derivados un año antes por lo que permitieron que el impago de diversos tipos de préstamos (principalmente los hipotecarios) fueron utilizados por bancos de inversión para ser vendidos como ODC¹⁸ (Obligaciones de Deuda Colateralizada). Los prestamistas ya no tenían que preocuparse porque sus acreedores pagaran y empezaron a dar créditos a cualquier persona,

¹⁸ CDO en inglés



Cuadro 2. Niveles de desempleo del 2007 hasta 2014. Fuente: Banco Mundial

aunque no tuviera estabilidad financiera. Esto provocó una burbuja hipotecaria que elevó los precios de las casas y generó enormes ganancias a las instituciones financieras. Al estar sentados sobre una enorme deuda que no se iba a pagar, los bancos de inversión quebraron.

Las agencias calificadoras de la seguridad y riesgo de las instituciones financieras les dieron la calificación más alta a estos instrumentos de inversión e incluso a los mismos bancos, haciendo que los inversionistas nunca se dieran cuenta de que su dinero estaba en riesgo. Del 2000 al 2006 hubo un enorme incremento en la adquisición de préstamos *subprime* (préstamos de alto riesgo) por parte de los bancos de inversión (esto debido a que generaban mayores tasas de interés) y las agencias calificadoras nunca bajaron su calificación crediticia alta.

Para el 15 de septiembre del 2008, uno de los bancos de inversión más grande de Estados Unidos se había declarado en quiebra. Todas las bolsas del mundo cayeron ese mismo día y los días posteriores. Se originó una crisis que se expandió por todo el planeta y permeó en todos los aspectos de la vida humana. La tasa de desempleo mundial saltó de 5.7% a 6.25% del 2008 al 2009.

Ocho años después de la crisis, el índice mundial de desempleo aún no ha podido recobrar sus niveles previos al 2008. El nivel de deuda pública en diversos países tanto de primer mundo como emergentes se elevó a niveles nunca vistos y fue el desencadenante de otros

problemas en zonas que comparten su economía como Europa. España, Italia, Portugal y Grecia fueron de los países más afectados al elevar sus tasas de desempleo a casi 12%¹⁹ y en el caso de España hasta el 26.3% en el 2013 (Alpha, 2016).

Una vez que se desató la crisis, diversos actores económicos tomaron decisiones para aliviar la crisis, calmar los mercados y reducir los altos niveles de desempleo. La Reserva Federal de Estados Unidos tomó varias decisiones al respecto. La primera fue reducir las tasas de interés e inyectar liquidez al mercado. Esto fue conocido como *Quantitative Easing* y fue efectuado en tres ocasiones posteriores a la crisis. Al reducir las tasas de interés se esperó que los bancos realizarán más préstamos tanto a los consumidores como a los inversionistas a fin de aumentar la circulación de dinero en el mundo y la posibilidad de inversión de esta. El presidente de la Reserva Federal en ese entonces Ben Bernanke esperaba que las tasas de desempleo se redujeran con estas medidas. Por otro lado, Henry Paulson, secretario de economía del entonces presidente de los Estados Unidos George W. Bush solicitó un préstamo de 700 mil millones de dólares para rescatar el sector financiero de su país y evitar el colapso total del sistema.

Casi todos los países de la Unión Europea cayeron en recesión y los llamados BRICS perdieron el dinamismo que habían tenido en años anteriores. Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica habían estado creciendo entre el 5 y 8% en los últimos años antes de la crisis. En años posteriores a la crisis había pegado a ciertos sectores específicos de la sociedad; especialmente aquellos que estaban a punto de integrarse al mercado laboral. El resultado fue un enorme índice de desempleo entre aquellos menores de 25 años en países como España, Italia, Brasil y México. La gente menor a 25 años es tres veces más propensa a ser desempleada que una persona mayor a esta edad. A nivel global, el porcentaje de jóvenes desempleados asciende hasta el 13.1% (ILO News, 2016).

México ante la crisis y el panorama laboral

México, al ser la economía número once del mundo y con una enorme dependencia de Estados Unidos en comercio, recibió la crisis del 2008 con una caída de su bolsa de acciones de hasta 13 mil puntos en abril del 2009. La devaluación del peso mexicano frente al dólar

¹⁹ Toda el área de la eurozona

americano fue de alrededor de 50% y el gobierno tuvo que aplicar medidas para contener el terrible panorama internacional. El recorte del presupuesto nacional fue de alrededor de 35 mil millones de pesos (Reuters, 2009). Estos recortes afectaron principalmente a dos sectores del desarrollo social, la educación pública superior y el sector salud. La tasa de desempleo en el país se disparó del 3.55% al 6.12% de junio del 2008 a julio del 2009. Esta situación afectó principalmente a los jóvenes quienes hasta la actualidad doblan la tasa nacional de desempleo²⁰. Esto provoca que millones de jóvenes tuvieran que desarrollar mejores estrategias para la obtención de empleo. Según datos del INEGI (2016), la opción para gran parte de estos jóvenes fue migrar hacia Estados Unidos mientras que otras tuvieron que unirse al sector informal, o trabajar en el llamado *subempleo* o contratación temporal sin ningún tipo de prestaciones.

Otra parte de los jóvenes desocupados optaron por crear nuevas estrategias de ocupación y generación de autoempleos. Gracias a las nuevas tecnologías de comunicación, miles de jóvenes optaron por generar ingresos a través de plataformas en línea o creación de contenidos *online*. La mejora en la infraestructura de los medios de comunicación y la velocidad de conexión además de la masificación de las redes sociales hicieron que se generaran nuevas fuentes de ingresos que hoy en día son fuente de empleo para muchos *millennials* (Xataka, 2014). Además de estas opciones, los jóvenes en mayor estado de vulnerabilidad se suman a las filas del crimen organizado o busca un posgrado para elevar sus posibilidades de contratación o asegurar un ingreso (Martínez & Valdelamar, 2016). Hoy en día la tasa de desempleo se sitúa en 3.93%. Aunque pareciera que hoy en día se encuentra mejor que en el 2008, e incluso parece ser más baja que la Estados Unidos, existen otros datos que hablan de forma más reveladora el panorama real sobre el desempleo en el país. El primero es la Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación la cual se ubica en 9.93% y la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación que se ubica en 14.52% (El Financiero, 2016). Esta última se refiere a las personas que trabajan menos de 35 horas y quienes trabajan más de 48 horas semanales y reciben más de dos salarios mínimos. Esto nos habla de un empobrecimiento de este sector de la población. Aunque el grupo objetivo de esta

²⁰ De acuerdo con el INEGI, de los 2.1 millones de desempleados en el país en el primer trimestre, 41.5 del total son personas de 20 a 29 años, que representan la cifra más elevada en 11 años (Martínez & Valdelamar, 2016).

investigación no es parte de esta estadística, es importante señalar que existen condiciones precarias de empleo en México.

Fricción de búsqueda y economía del siglo XXI

Justo dos años después de la crisis, Peter Diamond, Dale T. Mortensen, y Christopher Pissarides fueron ganadores al premio Nobel de Economía por sus teorías sobre el desempleo y el mercado de trabajo (Carbajal & Almont, 2016). Elaboraron una investigación en la que se plantearon las preguntas *¿Por qué hay tanta gente sin empleo, al mismo tiempo que hay un gran número de ofertas de trabajo? ¿Cómo puede la política económica afectar el desempleo?* y concluyeron las siguientes premisas:

- A) El proceso de búsqueda de trabajo no está exento de la **fricción de búsqueda**. Es decir, aunque la teoría clásica considera que los compradores y vendedores se encuentran el uno al otro, sin costo y con información perfecta. Esto no sucede en la vida real, los altos costos de productos y servicios se asocian a la dificultad que tienen tanto compradores como vendedores para encontrarse el uno al otro.
- B) Incluso cuando vendedores y compradores se encuentran, la satisfacción de cada uno no suele ser la mejor. Es decir, uno puede pensar que el precio al cuál se le vendió un producto es muy alto y el otro puede pensar que lo que se le vendió no satisface del todo la necesidad que tiene del producto.
- C) Puede que una transacción no se lleve a cabo, o se realice mal y ambos agentes sigan buscando satisfacer sus necesidades en otro lado.
- D) En el mercado laboral, el proceso de dónde buscar y dónde encontrar son factores esenciales.

Uno de los autores creó la paradoja de Diamond en la que examina:

cómo se formaban los precios en un mercado donde los compradores buscan el mejor precio posible mientras que los vendedores de forma simultánea fijaban sus precios teniendo en cuenta el comportamiento de los compradores. Encuentra que incluso con costos de búsqueda pequeños, el equilibrio del modelo generaba un resultado totalmente diferente al equilibrio competitivo clásico. De hecho, el resultado que Diamond obtuvo es que el precio de

equilibrio era igual al precio que habría fijado un monopolista en un mercado sin costos de búsqueda”. (Carbajal & Almont, 2016)

Cuando vivimos en un mundo con costos de búsqueda, el modelo de competencia eficiente es imperfecto y brinda otros resultados distintos a lo que dice la teoría clásica. Las empresas tienen que asumir costos de búsqueda que normalmente repercuten en la eficiencia de la economía. Los gobiernos o alguna otra entidad (como las instituciones educativas) tendrían que asumir la tarea de inducir las mejores prácticas económicas para conseguir el resultado óptimo.

El resultado final de estos tres economistas fue el Modelo Daimond-Mortensen-Pissarides que analiza el desempleo, la formación de salarios y los puestos vacantes. Este modelo puede describirnos las actividades de búsqueda de los desempleados, el comportamiento de reclutamiento de las empresas y la formación de los salarios. Determina la situación del salario cuando trabajador y empresa se encuentran según la situación actual entre la demanda de ese puesto de trabajo y la cantidad de desempleados disponibles para el mismo (Carbajal & Almont, 2016).

El modelo sirve mucho para determinar los panoramas de inserción laboral desde una perspectiva macroeconómica. Las oportunidades laborales de los jóvenes egresados pueden ser medidos mediante este algoritmo y los gobiernos locales pueden darse una idea de la eficiencia de sus instituciones educativas. Hemos mostrado la idea de fricción de búsqueda por dos motivos: Primero porque queremos establecer la explicación del problema planteado inicialmente desde lo macroeconómico a fin de poder enfocarse en la parte micro y meso de la estructura del problema (el agente y sus redes). Segundo porque algunas de las premisas derivadas de esta investigación nos ayudarán al futuro a entender el comportamiento de nuestro objeto de estudio: el recién egresado y su proceso de inserción. Pero antes de entrar a este aspecto todavía tenemos que entender las condiciones económicas bajo las cuales se desarrolla toda la economía mundial desde el 2008 a la fecha.

Redes económicas y sociales

Las causas para el desempleo y la obtención de un trabajo no son exclusivas del entorno macroeconómico. En la actualidad existen explicaciones alternas a este problema. Matthew

Jackson (2010) ha postulado en su libro *Social Economic Networks* como las redes que se forman en nuestras relaciones ayudan a determinar las carreras que la gente toma, los trabajos que obtienen, los productos que compran, y por quién votar. Con ayuda de la economía, la sociología, las ciencias computacionales, la física y las matemáticas ha logrado descifrar aspectos sobre las redes que formamos y como tomamos decisiones con base a las personas que tenemos cerca y cómo podemos analizar estos comportamientos. Respecto a la búsqueda de trabajo, considera que la inserción laboral se define más por un mercado de contactos que por una necesidad de orden macroeconómico.

Incrementar el número de empleados y salarios en grupos con desventajas necesita de cierta comprensión ya que muchos trabajos son obtenidos mediante contactos sociales y las redes subyacentes exhiben patrones que pueden resultar una persistente inequidad y trampas de pobreza.²¹ (Jackson M. , Brian, & Zenou, 2016) (traducción propia)

Aunque existen condiciones externas al individuo que afectan su posibilidad de obtención de empleo, Jackson considera que las redes sociales que subyacen en la persona exhiben patrones que pueden resultar en una desigualdad permanente y una trampa de pobreza. De la misma forma, el uso de estas redes puede evitar que un individuo con un grado profesional caiga en la pobreza si se encuentra insertado en una red de contactos que posibilite su estabilidad laboral o puestos de trabajo bien remunerados.

Las redes permean fuertemente nuestras vidas ya que funcionan como un central de compartición de conocimiento además de decisiones críticas respecto a la hora de comprar de productos y servicios (Jackson M. , 2010).

Jackson examina el uso de las redes sociales en los mercados de trabajo. Según estudios previos, una parte substancial de trabajos son ocupados a través de referencias de contactos sociales de los trabajadores actuales de una empresa. Esto tiene implicaciones para el empleado, su salario y la eficiencia de los mercados de trabajo (Jackson M. , 2010). Aunque ya existen estudios al respecto y se tiene algunas ideas acerca de cómo funciona el mercado de trabajo, todavía tenemos que contestarnos ¿Por qué los empleadores usan sus contactos o

²¹ Increasing the employment rate and wages of a disadvantaged group requires understanding that many jobs are obtained via social contacts and the underlying social networks exhibit patterns that can result in persistent inequality and poverty traps.(Versión original)

referidos para ocupar puestos, y cómo la estructura de las redes sociales tiene un impacto en esto? Ambas preguntas continúan bajo desarrollo según Jackson.

Lo que parece ser una economía de oferta y demanda en equilibrio perfecto se encuentra entrelazada fuertemente con un aspecto que en décadas pasadas no se había tomado en cuenta. Las empresas no hacen uso de toda la fuerza de trabajo disponible sino solamente de aquella a la que conocen o tienen más confianza. Los únicos parámetros para determinar esto son las redes sociales en las cuales ellos y sus conocidos se encuentran incrustados. Estos posibles reclutados podrían no ser los mejores candidatos para el puesto ocupado, sin embargo, cuentan con el valor de ser conocidos por el reclutador. Esto se conoce como *capital social*, es decir, los recursos incrustados en una red social, recursos que pueden ser accedidos o movilizados a través de las uniones entre redes. El uso y valor que este capital social tenga dependerá de las condiciones de las redes en las que se encuentre incrustado y *cómo* el actor movilice esos recursos según sus propias características personales. Queremos entender como las redes y las interacciones moldean el comportamiento. Jackson nos es de suma importancia para entender cómo podemos medir las interacciones, generar datos y a partir de estos establecer conclusiones.

Más allá del modelo de fricción de búsqueda y las condiciones macroeconómicas, nuestro interés es aumentar la lupa de análisis y concentrarnos en estas redes de contactos, su formación, composición y tipos de relaciones que los caracterizan para conocer *cómo* operan y cuáles son las diferencias estratégicas entre diferentes pares a fin de conocer las nuevas formas de inserción laboral en los jóvenes universitarios.

Conclusiones

Hemos puesto un panorama de dos aspectos muy importantes en esta tesis. El primero ha sido nuestro grupo social objetivo: los *Millennials*. Revisamos la postura de diversos autores respecto a las características de esta generación, cuáles son las actitudes que han generado gracias a la introducción de la tecnología y el internet en sus vidas. A la vez hemos elaborado un resumen de las condiciones macroeconómicas en las cuáles se han tenido que enfrentar los *Millennials*. La crisis del 2008 y los constantes cambios en la forma de ejercer el trabajo en el siglo XXI han hecho que millones de jóvenes profesionistas elaboren nuevas

técnicas de inserción laboral que aquí pretendemos develar. Es una generación fuertemente marcada por los procesos de la globalización que se enfrenta a una nueva forma de oferta y demanda que traspasa fronteras y tiene contacto más frecuente con otros países sin importar su distancia. A la vez se enfrenta a una desvalorización de los estudios universitarios y a una saturación de mercado debido a la misma apertura global que, sitúa en competencia por puestos de trabajo no solo frente a personas que se estudiaron lo mismo y se encuentran de localmente, sino a toda una fuerza de trabajo que puede estar localizada en otras partes del mundo.

Gracias a las investigaciones recientes sobre el tema, las empresas y los nuevos profesionales se dieron cuenta que existe un costo por encontrar el talento y satisfacer las necesidades de empleo. Las empresas necesitan enfocarse en eliminar la fricción de búsqueda para mejorar sus procesos productivos y los tiempos en los que estos se realizan. Tanto empleadores como empleados han establecido nuevos métodos de comunicación para resolver este problema. Esto aunado a incipiente fuerza de trabajo que concibe de forma distinta el trabajo a como lo hicieron las generaciones previas. Los *Millennials* han sido considerados como hijos de padres que vigilan mucho más de cerca a sus hijos y no saben resolver problemas de forma independiente. Necesitan usar constantemente las nuevas tecnologías y aspiran a tener una vida con mucho más libertades y éxito económico de lo que otras generaciones han podido lograr. Es la generación con mayor número de títulos y estudios disponibles y a la vez son la primera generación que enfrenta una devaluación de los estudios cómo forma de alcanzar un bienestar material. La hiperconectividad ha hecho que las nuevas generaciones desarrollen nuevos espacios de trabajo y colaboración. Las oficinas ya no son el único lugar en el que se pueden generar productos e ideas. Las empresas ahora tienen un enorme abanico de fuerza de trabajo que puede desempeñar sus laborales sin estar físicamente presente. Aunque el reto de encontrar a los mejores candidatos para un puesto específico aún permanece. Gracias al trabajo de los economistas del siglo XXI, hemos podido observar que existe una “energía pérdida” al unir trabajadores y empresas a pesar de todas las formas que existen para conectarnos. La fricción de búsqueda es un lastre para la economía y un tema sobre el cuál se sigue buscando cómo resolverlo. Si bien los economistas han hecho lo propio para abordar el problema desde la macroeconomía, la sociología también puede aportar mediante sus propias herramientas una perspectiva del problema.

Mientras tanto, investigaciones recientes se han volcado en las redes y el uso del capital social para resolver temas como la pobreza, la inserción laboral y la satisfacción de metas personales. Por lo que en el siguiente capítulo nos enfocaremos a definir *qué* es el capital social, *cómo* podemos estudiarlo y *desde* que enfoque nos interesa plantear la investigación.

CAPÍTULO 2

Estado del conocimiento: Millennials, Capital Social y/o redes

Introducción

El presente capítulo se refiere al estado del conocimiento de: los *Millennials* y el Capital Social (en adelante CS) y/o la teoría de redes. Nuestro objeto de estudio presenta ciertos atributos específicos en su comportamiento frente a la sociedad. Nos enfocamos en descubrir las investigaciones previas a fin de conocer como se ha abordado el tema.

Lo que abordaremos en este capítulo estará dividido en tres segmentos:

1. Haremos un estado del conocimiento del tema, que titulamos: **La inserción laboral y las oportunidades para jóvenes recién egresados**, analizamos cuales han sido las aproximaciones teóricas que se han hecho sobre inserción laboral en jóvenes, cómo se comportan los *Millennials* en el mundo laboral y qué diferencias muestran cuando se hacen estudios comparativos con generaciones previas. Nuestro interés se centra observar cómo se ha abordado el problema de las generaciones y la inserción laboral a nivel mundial. Los distintos enfoques encontrados nos ayudarán a abordar la investigación desde un enfoque original mientras que los resultados que se han hecho hasta hoy en día
2. En el segundo apartado llamado: ***Millennials*, formación de redes y CS** veremos si se han hecho estudios relacionados con los jóvenes profesionistas y las redes de contacto y/o CS y cómo han sido abordados. Queremos mostrar todas las investigaciones relativas al tema. Esto con el objetivo de reconocer las investigaciones que se hayan hecho bajo alguna de las características teórico-metodológicas que esta tesis pretende utilizar.

La investigación de este capítulo se realizó por el interés en conocer a profundidad lo que representa ser un egresado universitario en el siglo XXI. Nos interesa entender los

criterios utilizados hoy en día por jóvenes *Millennials* que son la generación más educada de la historia y sin embargo son lo que tienen la peor expectativa de éxito laboral. Profundizar este problema desde la perspectiva de análisis planteada contiene una potente respuesta explicativa del problema. Esto debido a que la teoría se enfoca en las estructuras de las relaciones en lugar de los atributos de sus componentes. Este tipo de métodos estructurales no suplantán otras estrategias de análisis, sino que las complementan. Al convertir al actor en un objeto relacionado con otros objetos sobre los cuales se forman estructuras que pueden objetivarse mediante el uso de software. El uso de la tecnología aplicada en la teoría de redes permite describir estructuras de relaciones en organizaciones medianas, barrios, círculos sociales, departamentos universitarios y otros espacios similares (Molina J. L., 2001). Su reciente creación lo convierte en una novedosa forma de análisis en la sociología y aporta valor multidisciplinar debido a la interacción con otras ciencias.

Sin embargo, antes de definir las herramientas específicas a usar necesitamos conocer que se ha hecho respecto a los tres conceptos que integran la base de esta tesis. Toda investigación que nos hable de alguno de los tres aspectos mencionados nos servirá de guía para entender cómo se ha abordado el problema y si alguna de las hipótesis expuestas ha sido puesta a prueba en cualquiera de las investigaciones previas.

La inserción laboral y las oportunidades para jóvenes recién egresados

La inserción laboral ha sido uno de los temas de mayor relevancia para la comunidad académica internacional, debido a los cambios estructurales de la economía, el alza de los costos de la educación superior y una incipiente revolución laboral en la era de la información, abordando el tema desde diversas aproximaciones teóricas de las ciencias sociales.

Los análisis que se han hecho sobre los jóvenes profesionales se enfocan en diversos aspectos de este bloque poblacional en los que se visualiza el problema con información tanto cualitativa como cuantitativa. De parte del lado cualitativo podemos encontrar a Ron Alsop (2008) quien hizo un análisis detallado del comportamiento de los *Millennials* en diversas áreas de su vida. Alsop recopila las experiencias que han tenido con las nuevas generaciones profesionales y con base a esa información determina cómo han moldeado el panorama

laboral y modificado sus procesos de inserción para las generaciones subsecuentes. También analiza los artículos publicados en diversos medios de comunicación en las últimas décadas. El autor nos habla de las diferentes estrategias que han tenido las compañías para reclutar a sus próximos empleados. También analiza la opinión de diversos empleados en universidades sobre sus egresados y los comportamientos que tuvieron a la hora de buscar empleo. Los mismos *Millennials* también son parte de la fuente de información del autor. El texto moldea un “tipo ideal” de la generación de acuerdo con los testimonios de muchas personas.

Posteriormente tenemos a Tom Rainer y Jess Rainer (2011), quienes realizaron entrevistas a más de mil doscientos *Millennials* quienes nacieron entre 1980 y 1991. El grupo muestra fue tomado de Estados Unidos y estuvo conformado en un 61% por personas blancas, 14% por afroamericanos, 19% de hispanos, y 7% de asiáticos y otros. Los hombres correspondieron al 51% y las mujeres al 49%. Durante la investigación se hicieron preguntas relacionados a sus objetivos en la vida, las actitudes que tienen sobre el dinero, los tipos de trabajo que prefieren, cómo escogieron su trabajo, que perspectivas tienen del futuro y cómo creen que impactarán en él. Se les preguntó también acerca de a quienes recurren para consulta y quienes consideran que es un buen líder. Se les cuestionó acerca del matrimonio, la importancia de amigos, familia y compañeros de trabajo, así como el uso que le dan a la tecnología y el tiempo que les dedican a las redes sociales. Ambas obras son de suma importancia para investigación ya que toman datos muy recientes de las nuevas generaciones (tomando en cuenta que el promedio de los nuevos profesionales se incorporó al mercado trabajo a partir del 2008 y el análisis de social se dio en años posteriores). Aunque hablan de todos los aspectos relacionados con la misma, rescato la importancia de los datos relacionados con la inserción laboral y la forma de relacionarse con la empresa. Estos datos son rescatables ya que trabajan con una muestra bastante significativa del grupo de estudio. Establecen regularidades de su comportamiento que son vistas también por estudios previos (Sennett, 1998) y posteriores.

Otro autor más cercano a la realidad mexicana es Jill Begovich (2016) realizó un trabajo que ella misma caracterizó como “autoexplorativo” ya que la autora se encuentra dentro del rango de edad que define el grupo en cuestión. Su trabajo se podría definir como una investigación participativa en el que va recopilando actitudes de su generación conforme

sucedan eventos importantes en la tecnología, la política y la economía. Su labor periodística hace que su texto se enfoque en fenómenos sociales que tuvieron relevancia en las redes sociales alrededor del mundo. Su trabajo también refleja la evolución que tuvo la tecnología a la par de diversos acontecimientos. La forma en que funcionó la web 1.0 y la diferencia con la web 2.0. Desastres naturales, revueltas políticas y elecciones en diversos países, nos dice, son ejemplos acerca de cómo se manejó un fenómeno social gracias a las nuevas tecnologías. Se enfoca en poner al millennial como actor social fundamental, junto con la tecnología, en los cambios sucedidos en diversas áreas de la sociedad en los últimos años. La obra de Begovich tiene importancia por la procedencia local del autor y la recién publicación de su trabajo. Sin embargo, su enfoque periodístico y divulgativo nos presenta un trabajo que no se apega necesariamente a la rigurosidad de una investigación científica.

Además de las obras citadas, ha habido otras que se han dedicado a desentrañar la generación desde un tema específico. Lee Caharer (2015) ha explorado a la generación en el aspecto laboral. Desde su inserción en los últimos años de la década del 2000 hasta la fecha. Por medio del testimonio de diversos gerentes y dueños de empresas, el autor hace una radiografía del trabajo y los *Millennials*. Esta obra nos es de suma importancia ya que se centra en el aspecto laboral de forma mucho más detallada²² que las obras anteriores.

Incluso debate varios de los mitos más reconocidos sobre los *Millennials*. Algunos de ellos:

1. Los *Millennials* son engreídos.
2. Siempre buscan gratificaciones, y ascensos.
3. No trabajan duro.
4. Nunca terminan los proyectos y necesitan de constante guía.
5. Son informales y no respetan a sus superiores.
6. No pagan sus deudas, buscan libertad, flexibilidad y equilibrio entre trabajo y tiempo libre desde el principio. (Caraher, 2015)

²² Caraher no se limita a una descripción de la generación en el trabajo, sino que también hace una propuesta sobre cómo trabajar con ellos. Basándose en investigaciones propias, realiza un esquema de trabajo que incorpora todas las actitudes más comunes de ellos y se enfoca en sistemas de trabajo que empaten con sus objetivos laborales.

Estos datos, que, según el autor, en su mayoría son falsos, son importantes para nuestra investigación ya que pueden ponerse en cuestión al momento de hacer la recopilación de datos del grupo muestra y buscar diferentes entre la sociedad anglosajona y la mexicana. La obra reconoce muchos de los aspectos mencionados en el primer capítulo y agrega otros importantes. Respecto a la inserción laboral Caraher agrega que:

Muchos *Millennials* fueron educados en un sistema en el que la negociación es parte del modus operandi y cuando entran a un trabajo no saben cómo manejar críticas que no son negociables. ¿Con quién quejarse cuando tienen que rehacer el trabajo? ¿Por qué no es suficientemente bueno? ¿Cómo es que estoy en la media si me gradué con honores? (Caraher, 2015)

Lo que el autor pone en cuestión sobre los *Millennials* son las altas expectativas que tienen los nuevos egresados al entrar a una empresa. Creen que las calificaciones que obtuvieron en su educación tienen una relación directa con la cantidad de salario que deben recibir y esperan subir de forma rápida en la jerarquía empresarial. Este dato nos será de importancia para la investigación ya que nos indica un vínculo entre la universidad y la empresa²³. Esto nos habla de las expectativas de los egresados al concluir sus estudios, la generación actual busca que sus esfuerzos académicos sean recompensados de igual forma en el panorama laboral.

Caraher dedica buena parte de su investigación a la necesidad de los *Millennials* por encontrar un trabajo significativo. Dice, “necesitan sentirse importantes y quieren realizar aportaciones importantes en su comunidad (Caraher, 2015)”. Lo que nos indica una de las motivaciones y racionalizaciones que toman los recién egresados al momento de buscar trabajo.

En otra investigación con enfoque cualitativo (Rosa, & Sally O, 2016), se hace una entrevista a veinticinco gerentes de empresa y mediante el método del análisis del discurso se crea el concepto de “categorización social”, el cual determina los parámetros en los que se encuentran un gran rango de nuevos empleados agregados a su industria. Durante el análisis del discurso de estos actores se encuentran tres categorizaciones en las cuales las palabras “chicos(*kids*)”, “grupo de edad” y “*Millennials*” son usados como constantes en el comportamiento gerencial de contratación y manejo de nuevos empleados.

²³ Existen muchas razones por las que los estudiantes optan por escoger cierto tipo de empleo

Otros autores que abordaron el problema analizando muestras de su localidad encontraron datos significativos para la investigación, como Nick Chandler (2015), por ejemplo, analiza la naturaleza del *Millennial* desde el punto de vista local (Hungría) y se cuestionan los años en los cuales se podría etiquetar a alguien bajo esta generación. El estudio hace un análisis comparativo entre su país y occidente. El choque generacional es también uno de los puntos analizados en el estudio en el que se comparan estadísticas de diversos países y Hungría. Otras investigaciones han abordado el problema desde la psicología social. Ye Lin, Yanping Li y Xuanfang Hou (2015) han utilizado la teoría de la auto verificación para analizar el comportamiento de los *Millennials* y entender el grado de utilitarismo y la orientación a largo plazo que tienen del trabajo. En el documento se hace un análisis de los valores labores que experimentan los nuevos profesionales chinos al insertarse al mercado de trabajo. Al igual que el trabajo anterior, los investigadores hacen especial énfasis en los valores chinos diferenciados de los occidentales y cómo estos se enfrentan a la ideología moral del confucionismo y otras corrientes filosóficas locales. Siendo que la vida social en China se observa desde el colectivismo social, la investigación pone especial énfasis a los valores de las nuevas generaciones y cómo el sentido utilitarista de los mismos refleja un mejor desempeño en el performance de la empresa. Ambos estudios nos sirven para entender que existen elementos globales y locales respecto a la generación analizada y que parte de sus objetivos buscan diferencias y similitudes en sus comportamientos. En caso del estudio chino, existe un fuerte énfasis por entender la influencia del confucionismo en sus jóvenes. Ambos presentan el análisis de un fenómeno global con matices muy específicos.

Otros estudios recientes sobre inserción laboral en jóvenes profesionales (Bodenhausen & Curtis, 2016) analizan los cambios que han tenido los trabajadores de una empresa con la entrada de la generación *Millennial*. Debido a algunas características de los nuevos empleados, el liderazgo y las relaciones con otros empleados ha tenido un cambio significativo. El estudio se refiere específicamente al sector turístico y las expectativas que han tenido las nuevas generaciones al incorporarse como empleados del área. Además de este estudio, se agregan dos investigaciones similares en cuanto a forma y contenido: Myers & Sadaghiani (2010) y Caraher (2015) en estos trabajos se señala que la comunicación de las nuevas generaciones influye directamente el espacio de trabajo. La investigación utilizó una muestra definida por alumnos de los últimos semestres de la carrera de administración

hotelera que realizaron prácticas en empresas hoteleras. Ambas investigaciones toman en cuenta las características descritas por otros investigadores (Alsop, 2008; BBVA Innovation Center, 2015; Begovich, 2016; Collado, 2001) y son puestas a prueba mediante un contraste entre autores y experimentos empíricos del tema. En los dos estudios se observan tanto aspectos positivos como negativos de la generación. Señalan que los juegos de equipo, la velocidad en la comunicación y la actitud emprendedora son los aspectos más rescatables de las nuevas generaciones mientras que el individualismo, la falta de lealtad y la alta dependencia a las órdenes permanecen como una constante negativa en el grupo. Estos resultados nos muestran que los aspectos mencionados en investigaciones previas continúan siendo válidos para años posteriores y que las constantes en esta “personalidad” generacional se mantienen vigentes. La utilidad de estas investigaciones reside en la importancia de encontrar diferencias de las generaciones actuales, centrarse en las características particulares del grupo a examinar y buscar datos nuevos sobre su comportamiento. Estos podrían ser, una mayor integración con el mercado laboral, un acceso más fácil al trabajo o una vinculación más fuerte con las empresas. Corroborar sus características como grupo es importante, pero no es el punto esencial de la investigación.

Hasta el momento hemos observado que la encuesta ha sido un medio efectivo para corroborar muchas de las características de la nueva generación al insertarse en el mercado de trabajo. En una investigación realizada por Nancy Sutton Bell y Harry Griffin (2010) se comprueban muchos de los aspectos de la llamada generación *Millennial*. En este estudio se analizan los datos de encuestas realizadas a jóvenes egresados de educación superior en los que busca entender sus expectativas al entrar al mercado de trabajo y la relación que buscan formar con sus superiores. Se resalta en las conclusiones que los *Millennials* efectivamente buscan un trabajo en el cual puedan realizarse profesionalmente y que tenga un impacto en la sociedad en la que viven. También se hacen algunas distinciones de los resultados en la separación de género. Esta investigación es una de las más completas en cuanto a artículos se refiere y establece muy bien las categorías más conocidas de la generación.

La comparativa entre generaciones es también un tema recurrente en las investigaciones académicas. Estas comparaciones se dan como resultado de una investigación hecha en un espacio de trabajo determinado o como resultado de un análisis cualitativo entre empleados

de la misma empresa. En estudio publicado por *Journal of Applied Social Psychology*, Becton, Walker y Jones-Farmer (2014) hacen un comparativo de comportamiento social entre tres generaciones: *Baby boomers*(1946-1965), Xers (generación X, 1960-1980) y *Millennials* (1980-2000). Con una muestra conformada por 8,040 encuestados de dos empresas, se analizan las respuestas para corroborar si efectivamente existe un comportamiento distinto a la percepción del trabajo y cómo este puede evaluarse por distintos grupos de edad. Existen también revistas especializadas que han puesto atención a este tema y consideran que las empresas de hoy en día deben buscar nuevas formas de mantener a los nuevos trabajadores interesados por el trabajo y con buena relación con sus jefes. Es un tema recurrente de *Harvard Business Review* que ha hecho investigaciones respecto al nivel de compromiso que tienen los *Millennials* con sus nuevos empleos (Wynn, 2016) y cómo estos afectan de manera positiva a las generaciones anteriores que ya se encuentran trabajando en la empresa. Los resultados de la investigación muestran a una mayor disposición de los *Millennials* para lograr metas más altas y trabajar más horas para conseguir sus objetivos. Wynn dice al respecto “La gente que no le gusta su trabajo no trabajan bien. Esto es un hecho, no una teoría. Para que la generación Y alcance su potencial (en el trabajo y en el mundo), ellos deben sentirse comprometidos en su lugar de trabajo.” (Wynn, 2016). Lo anterior es de utilidad debido a que nos invita a hacer énfasis en el efecto que tienen las relaciones sociales (dentro y fuera) de la empresa y cómo estas determinan el nivel de compromiso en su lugar de trabajo.

Además de la relación de los *Millennials* con otras generaciones, también se han hecho análisis relacionando una de sus características más significativas con su proceso de inserción laboral: el enorme uso que le dan a las redes sociales (Cho, Jin Park, & Ordonez, 2013). La importancia que le dan los nuevos empleados a las políticas sobre uso de redes sociales en la empresa puede determinar gran parte de su comportamiento dentro de la misma. Haciendo uso de la teoría de la señalización, los investigadores buscaron modificaciones en el *Person–Organization Fit* (POF), la atracción organizacional y la intención de búsqueda de trabajo. Los resultados fueron generados a través de un modelo lineal general univariado que reveló que los sujetos puestos en análisis percibieron un nivel más alto de POF con compañías que tenían políticas más abiertas hacia el uso de las redes sociales. Lo interesante de este trabajo es que plantea un enfoque cuantitativo en un tema que la mayoría de los autores trabajan de forma cualitativa. El trabajo es importante para la investigación ya que se enfoca

específicamente en la búsqueda de trabajo y genera herramientas tangibles para el mejoramiento de la inserción laboral. Las herramientas en sí no brindan mucho interés al enfoque metodológico de la investigación, pero sí aporta en los resultados obtenidos a fin de hacer comparaciones con el resultado final.

Revistas especializadas en contabilidad y derecho han encontrado que cierto tipo de empresas tienen en la actualidad problemas para atraer talento a sus firmas. En un artículo publicado por la revista *Critical Perspectives on Accounting* (2016) se investigaron las estrategias que usan actualmente las firmas de abogados para atraer a los *Millennials* (Durocher, 2016). Los resultados mostraron que actualmente usan herramientas que intentan empatar con el sistema de creencias y valores que hoy en día poseen los *Millennials*. Las empresas de esta área también buscan que los nuevos empleados entiendan que la compañía empatiza con sus expectativas de vida y que a través de la firma pueden conseguir un desarrollo pleno de su carrera. Para sostener los datos se realizaron entrevistas a colegas, gerentes, y especialistas de recursos humanos que trabajan en firmas de abogados que entienden la necesidad de mejorar los procesos de contratación. Estas mismas altas expectativas de los *Millennials* por encontrar un trabajo que satisfaga sus creencias y valores ha llevado a engrosar las filas de las organizaciones sin fin de lucro que cumplen con muchas de sus expectativas. El resultado adquirido es que las instituciones no lucrativas crezcan gracias a las donaciones recibidas y a la vez puedan contratar más empleados para la empresa. Razón por la que también se ha investigado el impacto de este tipo de organizaciones en el mercado de trabajo. Esta información aporta valiosos elementos de comportamiento de la generación Y en nuestro estudio. Primero porque las ONG empatizan con las expectativas de trabajo de estos jóvenes, al ser una fuente de sustento y ser espacio de transformación social. Característica peculiar de este grupo. Segundo porque nos habla de un tipo de empresas que enfoca su reclutamiento en esta generación en particular y busca los espacios necesarios para reclutar sus empleados ideales (como las universidades) y les da oportunidad de afiliarse a la empresa, ya sea como becario o como empleado.

Johnson y Jasmine McGinnis (2016) analizaron datos de una encuesta realizada en 2011 (*Young Nonprofit Professionals Network Survey*) para determinar la relación entre el salario, la percepción de salario equitativo y los cambios de sector entre los *Millennials*. Los

resultados mostraron que la posibilidad de que este sector de la población hiciera un cambio de empleo de una organización sin fines de lucro a una empresa con mejores posibilidades de ingreso es poco probable. El salario es uno de los elementos más racionales a la hora de decidirse por un trabajo específico. Razón por la que este estudio agrega elementos a discutir una vez terminado el estudio de caso.

El ingreso también ha sido uno de los temas que ha sido investigado en esta generación. Un estudio publicado en 2016 por la universidad de Tennessee realizó un análisis a la base de datos en 2012 llamada *National Financial Capability Study* (West & Friedline, 2016) en la que se buscó relacionar la capacidad financiera de los *Millennials* de bajos ingresos con sus hábitos de consumo. El objetivo del estudio fue observar la posible propensión que tienen los *Millennials* a crear más deuda a través del crédito. Esto, según la hipótesis del estudio podría contribuir a elevar el nivel de pobreza de integrante de la generación Y mediante el endeudamiento más allá de sus capacidades de pago. La investigación se hizo sobre una muestra de 2,578 personas de entre 18 y 34 años de edad. Los resultados arrojaron que, en comparación con los *Millennials* de bajos ingresos, aquellos que tenían capacidad financiera eran también 171% más propensos en sostener un gasto inesperado además de ser un 182% más posibilidades de ahorrar para emergencias y 34% menos probable de cargar demasiada deuda que se traduce en una mayor satisfacción por su situación financiera. Este estudio también nos ayuda a entender las decisiones que toma un individuo respecto a la toma de un trabajo: el endeudamiento. Un recién egresado puede incrementar su necesidad de colocarse laboralmente si tiene deudas por cumplir y perder en el largo plazo las expectativas planteadas en la universidad.

Respeto a los estudios de género e ingreso en los *Millennials* en el 2016 por medio de la revista *Journal of Family And Economic Issues* se examinó las diferencias de ingreso por género en Estados Unidos en una población que trabaja de forma independiente con el objetivo de reconocer si estas diferencias se deben a características individuales, de negociación, factores relacionados a la formación en casa tales como matrimonio y diferencias de crianza (Jessica K & Megan McDonald, 2016). Haciendo uso de una base de datos representativos de la juventud americana en la que se encontró una diferencia significativa de ingreso más alto en hombres que mujeres. El estudio sugiere que estos

cambios se debieron a que las mujeres obtienen un menor nivel de ingresos debido al “factor de maternidad” que las incapacita para lograr un mismo nivel económico que su contraparte masculina. Para el caso de los negocios propios, no se encontró una diferencia significativa en el efecto que pudiera tener en género en cuanto a la diferencia de ingresos. La investigación considera que las diferencias de ingreso son explicadas en su mayoría por la elección de carrera en hombres como en mujeres mientras que el género y la maternidad no están correlacionadas directamente al problema.

En Latinoamérica también se ha abordado el tema de los *Millennials* en el espacio de trabajo (Varas & Yanez, 2016; Begovich, 2016; Collado, 2001). En la Universidad Tarapaca en Arica, Chile se buscó caracterizar a la generación mediante una red de relaciones que caracterizan a los *Millennials* profesionistas mediante un análisis multivariable estadístico (Varas & Yanez, 2016). La muestra fue tomada con personas de la región y logró describir las relaciones entre lo humano, lo relacional, las fuentes de renovación, desarrollo, su posible impacto en la empleabilidad, satisfacción y el salario de estos profesionales en la zona. Estas investigaciones nos acercan más a la generación desde contextos más cercanos a México.

En Brasil también se ha abordado el problema de la inserción laboral en jóvenes universitarios egresados de universidades privadas (Flávia de Souza, da Costa, & de Aquino, 2012). Se realizó una investigación para determinar si las nuevas generaciones guardaban las mismas expectativas laborales que las generaciones previas. La investigación tuvo por objetivo examinar las expectativas de los jóvenes trabajadores en cuanto a las recompensas intrínsecas y extrínsecas que desean alcanzar en el lugar de trabajo a través de entrevistas con estudiantes de pregrado matriculados en programas de gestión ofrecidos por universidades privadas en Río de Janeiro²⁴. Los resultados sugieren que existe más en común con la llamada generación *Millennial* y sus predecesores, lo que lleva a pensar a los académicos en que la literatura no científica ha creado una separación más amplia entre ellos. Según las observaciones hechas, se comprueba la noción de que los empleados más jóvenes optan por contratos de trabajo que tomen en cuenta la libertad, el placer y el involucramiento social. Mientras que las expectativas convencionales parecen coexistir con los nuevos deseos, también parecen ser parte de las aspiraciones de otras generaciones, aunque no se

²⁴ Traducción del portugués (traducción propia).

manifestaron de la misma manera. Según los investigadores, esto se debe a los cambios en la esfera productiva del trabajo.

En México ha habido un mayor interés de los *Millennials* en cuanto a sus hábitos de consumo. Respecto a la inserción laboral y las expectativas en el mercado de trabajo podemos citar un trabajo realizado por el Tecnológico de Monterrey en el 2016 en el que se realizó un análisis exploratorio de las expectativas de la generación “Y” en cuanto a la recompensa por el trabajo. Mediante una investigación cuantitativa se tomó una muestra de 810 estudiantes universitarios se analizaron las preferencias que tienen en las formas de recompensar el trabajo (Madero, 2016). Se incluyeron recompensas como oportunidades de crecimiento y desarrollo, ambiente de trabajo, salario y proyectos que fueran un reto para los jóvenes profesionales. Los resultados mostraron que las nuevas generaciones tienen un enorme interés por crecer profesionalmente en la empresa en la que se desenvuelvan además de hacerlo en el mejor ambiente de trabajo posible mientras que el salario debe ser reflejo de ese éxito.

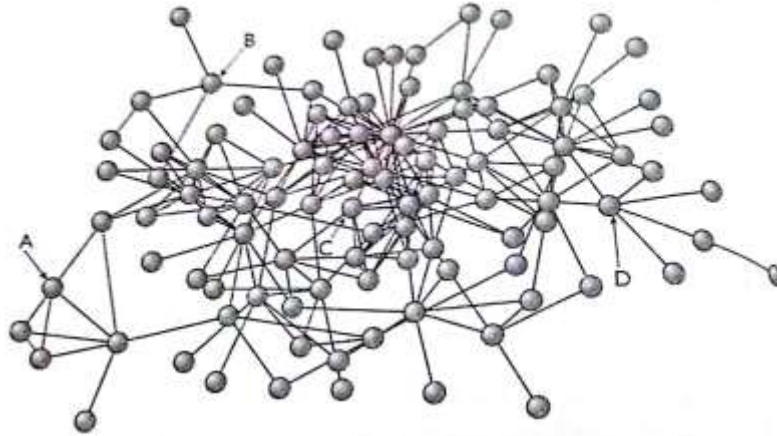
Haciendo un resumen de las fuentes investigadas nos damos cuenta de varios aspectos: el primero es que, se han hecho estudios en diversos países alrededor del mundo, por lo que el tema es de interés global. Esto nos habla de una homogenización de comportamientos del mismo grupo social a la vez de un interés de los países por entender a la generación que será la mitad de su fuerza laboral en los próximos años. La mayoría de estos estudios han recopilado sus datos mediante entrevistas y encuestas. Las investigaciones cuantitativas han utilizado análisis estadísticos multivariados con el objetivo de encontrar diferencias significativas entre las encuestas realizadas. Si bien estas investigaciones aportan datos sobre nuestro objeto de estudio, ninguno muestra un marco teórico o metodológico similar o igual al que deseamos utilizar.

***Millennials*, formación de redes y CS**

En el apartado anterior observamos investigaciones que descifran o corroboran aspectos popularmente conocidos de la generación “Y” (1980-2000). La mayoría de estos buscan encontrar diferencias significativas de comportamiento que definan a la generación como tal. Aunque muchos de ellos desestiman que su comportamiento sea muy distinto a lo que otras

generaciones hicieron en épocas pasadas, si existe una *estrategia distinta* de acción al momento de enfrentarse en el mercado laboral. Ya sea porque ha habido una fuerte crisis económica, las tecnologías de información han cambiado o simplemente se han homogenizado los procesos de inserción laboral en un mundo globalizado. Esto nos lleva a pensar que los jóvenes profesionales elaboran redes de colaboración innovadoras con el fin de colocarse en el mercado de trabajo; ya sea por medio de la generación de empresas o la obtención de un puesto de trabajo que satisfaga sus expectativas. Es por eso que en este apartado nos abocamos a la búsqueda de trabajos de investigación que relacionen a las nuevas generaciones con la formación de redes sociales y la formación de valor social como punto de partida para el CS que finalmente se transforma en trabajo y oportunidades de crecimiento profesional.

Nicholas Christakis y James Fowler (2010) han sido dos de los autores más significativos en la formación de redes en sociedades modernas. Esto debido a que han volcado sus esfuerzos por divulgar los hallazgos que se han hecho en los estudios sobre redes. En el libro *Conectados*, hacen mención de las redes escolares y muestran una gráfica hecha sobre un ejemplo real, como la que puede verse en la siguiente ilustración:



En esta red natural de amistades cercanas entre 105 estudiantes de un colegio mayor, cada círculo representa a un estudiante y cada línea una relación de amistad. Aunque tanto A como B tienen cuatro amigos, hay más posibilidades de que los amigos de A se conozcan (hay vínculos entre ellos), mientras que ninguno de los amigos de B se conoce. A tiene mayor transitividad que B. Asimismo, aunque los dos tienen seis amigos, C y D ocupan lugares muy distintos en la red social. C ocupa un lugar mucho más central y D más periférico. Los amigos de C tienen muchos amigos, mientras que, en general, los amigos de D tienen pocos o ninguno.

Fuente: *Redes Escolares, Conectados*, Christakis y Fowler 2010 pág. 28

Aunque la obra no profundiza más respecto a las redes escolares, sí explica la naturaleza de las redes en general y establece algunos parámetros de comportamiento de las mismas. En los años subsecuentes se realizan diversos estudios sobre la influencia de las redes sociales (de comunicación) sobre la formación de equipos de trabajo universitario. Sobre este tema podemos encontrar estudios que examinan formas de cooperación entre estudiantes de licenciatura. Las investigaciones que veremos más adelante no utilizan la teoría de redes para abordar una situación, sin embargo, hacen alusión al tema.

La Universidad Fed Minas Gerais en Brasil publicó una investigación en la que se relacionó las redes sociales con la formación de equipos colaborativos para trabajos universitarios (Castilho, de Melo, & Benevenuto, 2017). Se utilizó información de *Facebook* para predecir los posibles integrantes de un equipo de trabajo. Se encontró que la selección auto organizada de los miembros del equipo no depende necesariamente de sus calificaciones anteriores sino *proxies* derivados de Facebook que demuestran un lazo fuerte de conexión entre personas además de la popularidad, extroversión y homofilia. Este estudio tiene una enorme relevancia

para la formación de literatura sobre equipos de trabajo en espacios universitarios que más tarde pueden traducirse en CS, como veremos en el apartado de CS.

Respecto al uso de los sitios de redes sociales y la generación de CS también se ha escrito al respecto. Un estudio sobre el CS fue publicado recientemente en la revista *Behaviour & Information Technology* (Anne Marie, Ainin, & Noor Ismawati, 2015) utiliza la teoría del CS a una muestra de usuarios de Facebook a fin de describir como está moldeando la manera en la que los civiles se conectan entre sí. Aunque la investigación no está referida exclusivamente a los *Millennials*, nos da una interesante mirada a la forma en que se complementa la formación de CS mediante el uso de herramientas tecnológicas. Se examinan tres dimensiones del CS: los lazos de interacción social (estructural), confianza (relacional), lenguajes compartidos y de visión (de tipo cognitivo). El estudio busca probar que estas tres dimensiones influyen en los individuos sobre su compromiso cívico en Facebook. También busca probar que los lazos de interacción pueden producir mayores niveles de confianza entre sus miembros. El tamaño de la muestra fue de 1233 usuarios de la plataforma virtual. Este trabajo nos lleva a reflexionar que aunque la penetración de internet a nivel global apenas llega al 49.5% (BM, 2015), los *Millennials*, (y particularmente los *Millennials* profesionistas) tienen un uso de las redes sociales o poseen un teléfono inteligente que alcanza hasta un 75% de penetración (Lenhart, 2010). Lo que nos lleva a pensar que además de conectarse con otros de forma presencial, sus interacciones también se complementan con el uso de redes sociales. Interacciones virtuales que seguramente influyen en la formación de CS.

Además de la búsqueda de empleo, el CS también funciona para la generación de proyectos de tipo empresarial. Las nuevas empresas suelen hacer uso de los recursos tecnológicos disponibles para comunicarse y organizarse. La revista *Journal of Business Venturing* ha publicado un estudio hecho por la Universidad Victoria de Canadá que busca entender el papel de las redes sociales en la formación de nuevas empresas. La investigación desarrolló un marco conceptual que 12 propuestas específicas en la que los sitios de redes sociales utilizan sus capacidades técnicas para impactar en los emprendedores en la formación de

capital (específicamente en el *bridging*²⁵ y *bonding*). Es decir, por medio de las redes sociales y sus algoritmos se estimula la generación de CS que fomenta el emprendimiento.

Se suman también estudios relacionados al comportamiento de las nuevas generaciones con los círculos sociales formados en las redes sociales y cómo estos afectan la generación de CS. El departamento de sociología y antropología en la Universidad Bar Ilan en Israel (Ori & Guy, 2016), publicó una investigación sobre el comportamiento de los israelíes durante la guerra de Gaza en el 2014 en Facebook. Estudiando los mecanismos culturales que se desarrollan fuera de línea se pudo observar como los usuarios de la plataforma mantienen sus diferencias políticas en un espacio virtual. Haciendo uso de la etnografía virtual se pudo observar a los usuarios disolver sus lazos de comunicación con personas cercanas a ellos. Esto supone que gracias a los mecanismos de Facebook para distribuir contenido bajo ciertos parámetros de jerarquización provoca que haya una especie de “individualismo en red” que recorta la posibilidad de discusión y comunicación más allá de las opiniones que acepta el usuario.

La juventud y el desempleo ha sido también uno de los temas que se ha estado estudiando en los últimos años. El departamento de sociología de la Universidad de Estocolmo ha hecho un estudio del CS en jóvenes de Suecia y cómo un bajo acceso a la información provoca altos índices de desempleo en este sector específico de la población (Hallsten, Edling, C., & Rydgren, J., 2017). En una muestra de 1,590 personas con un promedio de edad de 19 años y de origen local, yugoslavo e iraní. Se buscó una relación entre el CS y el riesgo de desempleo. Se distinguieron dos tipos de CS, redes de contacto ocupacional y redes de amistades. A partir de una red egocéntrica se encontró que el desempleo en jóvenes está fuertemente asociado con el desempleo de sus amigos cercanos (particularmente de origen yugoslavo). También se encontró el mismo resultado en jóvenes de origen sueco y la correlación resultó nula entre jóvenes de procedencia iraní. Lo interesante de este estudio para esta tesis es que los resultados en cuanto a gran número de diferentes especificaciones del modelo como son: un cuadro bien delineado y controlado del origen social del individuo,

²⁵ En un estudio realizado en los noventa (Woolcock & Narayan, 1998) se utilizan ambos conceptos para definir el CS desde cuatro visiones: comunitaria, de redes, institucional y sinérgica. Es precisamente desde la visión de redes en la que se enfatiza la importancia de asociaciones tanto verticales como horizontales entre personas e instituciones, así como la fortaleza de estos a la vez que mide la cualidad intra y extra de estos. A esto se refiere con los dos conceptos en inglés: *bridging* y *bonding*.

sus tratos personales, performance educacional, características de sus amigos y las redes de estos amigos. Además de controles geográficos en sus patrones de empleo. Es decir, los jóvenes suelen imitar modelos de conducta de sus amigos o personas cercanas a él. Este hallazgo es importante para enfrentar el problema de la colocación laboral, la generación de CS y la inserción laboral que abordaremos en esta investigación.

La aspiración laboral de los jóvenes también ha sido analizada desde el punto de vista socio espacial. Es decir, se está formando una nueva rama de la sociología llamada “sociología del espacio” en el cual se ha buscado relacionar lo social con lo espacial utilizando técnicas de visualización espacial con mapeos mentales de la muestra. En Reino Unido se hizo un estudio entre jóvenes de tres ciudades del país para correlacionar las aspiraciones laborales de los jóvenes y la influencia que tiene el espacio en dónde se desenvuelven (White & Green, 2015). El artículo explora el papel del lugar en la formación de las redes sociales, las identidades y las aspiraciones de los jóvenes en relación con el empleo y destaca las implicaciones para investigaciones futuras. Lo que la investigación podría estar sugiriendo es que las decisiones sobre inserción laborales pueden estar fuertemente determinadas por el espacio social en el que se desenvuelven los jóvenes.

La Universidad de Oxford ha hecho también un programa de investigación sobre el CS en el cual se han recopilado diversas investigaciones sobre el tema. Editado y recopilado por Nan Lin y Bonnie H. Erickson (2008), el libro se divide en dos secciones en las cuales se separan investigaciones que tienen que ver con el método generador de posiciones, su validez, variación y su confiabilidad. En el segundo apartado se compilan las investigaciones realizadas para la movilización del CS en diversos contextos. La compilación incluye investigaciones hechas en diversas partes del globo en las que se buscan entender un problema específico utilizando el CS. Para los fines de este capítulo, destacamos las investigaciones en dónde se ha relacionado la búsqueda de trabajo con la cantidad de CS encontrado en un individuo incrustado en espacio social específico.

Es precisamente en los textos de Nan Lin en donde se aborda el problema de los logros en el mercado laboral y su relación con las redes sociales, los recursos incrustados y los resultados obtenidos por el individuo. El autor considera que el uso de los contactos personales no representa necesariamente una ventaja competitiva, encontrar a alguien quien tiene a su

disposición varios recursos (*estatus*, clase social o poder) pueden ayudarle a mejorar su posición propia (Nan & Bonnie H, 2008). Según los datos recabados por el investigador, una parte significativa de los que buscan empleo y se insertan en el mercado de trabajo no realizan un reporte detallado respecto a cómo lograron obtener cierto puesto de trabajo. En encuestas realizadas en décadas anteriores -afirma que- más de la mitad, o incluso dos tercios de los encuestados afirma haberse colocado laboralmente de forma directa, sin hacer uso de sus contactos personales. Esto supone un problema para las investigaciones en este tema ya que descartan la hipótesis inicial sobre el uso de su círculo social y deja abierto ciertos problemas analíticos. La solución según Lin sería marcar a este tipo de datos como “datos perdidos” y enfocarse solamente en aquellos que si encontraron empleo a través del uso de sus contactos personales (Nan & Bonnie H, 2008). Otros datos también indican que el uso de los contactos personales no necesariamente significa una mejor posición socioeconómica o un estatus social más alto. Tomando en cuenta que existe una gran cantidad de información perdida sobre el evento (porque simplemente no se reporta) Lin considera que existe la posibilidad de un argumento alternativo: que el CS no es importante en la adquisición de logros socioeconómicos.

Para Lin, la definición del CS se encuentra ligada a la perspectiva de varios autores. Empezando por el concepto de capital, entendido como un concepto y una teoría. Como concepto representa la inversión y posesión de recursos de valor dados en una sociedad (Lin N. , 1999). Una teoría del capital enumera los mecanismos por los cuales esos recursos valiosos son producidos, reproducidos y acumulados (Lin N. , 1999). Mientras que lo social está relacionado a vínculos con otros individuos dentro de un espacio dado. Marx (1867) utiliza el concepto de capital para su teoría. Un punto importante del capital según Marx es que este puede ser reinvertido para ganar habilidades y conocimiento (además de más capital o plusvalor). Esta idea es retomada por Bourdieu (1980; 1977) para elaborar su concepto de capital cultural, el cual puede ser utilizado para ganar una mejor posición social.

De igual forma, la teoría del CS concibe al capital como un conjunto de recursos valiosos que generan retornos de los actores individuales a lo colectivo en una sociedad (Lin, 1999). En términos sencillos, el CS es capturado en las relaciones sociales, y su producción es un proceso en el cual “la plusvalía” es generada a través de una inversión en las relaciones

sociales (Lin, 1999). Esta definición nos sirve para utilizar la herramienta de medición de CS que sugiere el mismo autor para determinar cantidades de CS en un grupo determinado.

Asimismo, Nan Lin, define el CS como: “los recursos incrustados en una red social, recursos que pueden ser accedidos o movilizados a través de las uniones entre redes” (Lin N. , 1999, pág. 24) A través de tales relaciones o a través de las redes sociales en general, el actor puede pedir prestado o capturar los recursos de otros actores (Castiglione, Van Deth, & Wolleb, 2008) Esto es importante debido a que se vincula directamente con una de nuestras hipótesis iniciales. Mencionamos al principio de la investigación la siguiente hipótesis: Los estudiantes universitarios con una red de contactos que se conoce mucho entre sí refleja tres aspectos: baja condición laboral, baja orientación hacia el autoempleo y mayor tiempo de espera para insertarse al mercado. Esto debido a que los contactos que se conocen mucho entre sí conviven el suficiente tiempo para evitar la creación de nuevos conocidos que funcionen como puente para alcanzar un puesto laboral en un menor plazo de tiempo.

Lo que hasta el momento hemos podido observar respecto a este tema es que aún existen vacíos en las investigaciones más recientes realizadas. Por ejemplo, aunque se ha medido el CS de diversos grupos sociales, nadie ha hecho una investigación específica sobre el uso la adquisición y el uso de CS en las universidades. Tampoco pudimos encontrar estudios en los cuales pudiéramos respuesta a la forma en que muchos universitarios se colocan en el mercado (Lin alude a la falta de información al respecto). Ni sus estrategias, uso de redes de contacto o apalancamiento de su estatus social mediante el uso de CS ha sido estudiado. Mucho menos se han realizado estudios que involucren una observación detallada de diversos egresados y *accionar racional* ante la búsqueda en el mercado de trabajo.

Por lo tanto concluimos en que es necesario generar investigación que nos ayude a entender de forma actualizada la estrategias de inserción laboral haciendo uso de las herramientas de medición más pertinentes del momento: la teoría de redes, la medición de CS y el proceder metodológico de la teoría de la acción racional para el análisis profundo de casos específicos en los que según Elster (2003) podemos entender como los deseos y las oportunidades se combinan para la elección específica de un trabajo en particular .

Conclusiones

El análisis llevado a cabo en este capítulo nos lleva a hacer las siguientes reflexiones. La primera es que existe un interés global por entender cómo se están insertando las nuevas generaciones en el área laboral. Los resultados del estado del conocimiento nos muestran estudios que utilizan entrevistas y encuestas para determinar los patrones de conducta de los llamados *Millennials*. Los estudios más importantes que encontramos (Alsop, 2008; Bodenhausen & Curtis, 2016; Caraher, 2015) vinculan a las nuevas fuerzas de trabajo con problemas de integración en las empresas y una alta expectativa en sus logros laborales. Las causas respecto a este problema, según ellos, tiene que ver con la crianza recibida de sus padres. Este punto es importante debido a que obstaculiza la colocación de talentos en puestos clave de las empresas. Reclutadores, gerentes y compañeros de trabajo tienen dificultades para trabajar con los *Millennials*. Presentan cualidades personales negativas como inmediatez, *micromanagement*, informalidad y compatibilidad entre sus éxitos académicos y el salario solicitado.

Otro aspecto que destacar en las investigaciones relativas al tema es la vinculación entre empresa y empleado. Tanto las universidades como las instituciones privadas están buscando reconocer los nuevos conflictos generados por las nuevas generaciones. Las tesis principales de estas investigaciones suponen que no sólo existe un cambio de percepción sobre el trabajo, sino que también las empresas están generando nuevas formas de convivencia entre sus antiguos empleados y las generaciones entrantes. Los investigadores marcan las posibles diferencias entre las nuevas generaciones locales y el mundo occidental (como los casos de Turquía y China mencionados). Aunque el fenómeno es global, no está exento de un análisis regional.

Las aspiraciones son otro aspecto reconocido en los resultados de estas investigaciones. Los jóvenes de hoy en día tienen aspiraciones muy altas en la colocación laboral. Algunos atribuyen esta característica a la crianza de sus padres. La segunda causa podría estar relacionada con la educación realizada por los *Millennials*, no solo es la generación con mayores títulos universitarios, sino que también es la que más ha gastado en sus estudios y ahora es la más endeudada por ellos. Razón por la que buscan empatar el salario percibido con la cantidad de educación obtenida.

Las nuevas formas de colaboración en los *Millennials* es clave para la organización en las empresas. Gracias a las nuevas herramientas tecnológicas, los egresados de las universidades crean equipos de trabajos mediante las mismas, por lo que ahora las empresas se han enfocado en adquirir herramientas de trabajo similares a las redes sociales, pero con un enfoque corporativo, a fin de salvaguardar los datos. Este hallazgo es particularmente importante debido a dos razones:

1. Establece una forma creación de redes de trabajo. Lo que posibilita a la vez nuevas formas de generación de contacto y enlace entre las empresas y los recién egresados.
2. Transforma la comunicación de los procesos internos de una empresa.

Deducimos de esto que las redes de las personas hoy en día están entrecruzadas con la convivencia virtual. Además de los contactos generados presencialmente, la gente recurre a la red para solicitar apoyo, ofrecer ayuda y movilizar a los círculos cercanos a ellos. Las empresas están conscientes de esto y buscan generar vínculos con posibles candidatos en medios similares.

Respecto a los *Millennials* y el CS encontramos un trabajo que hace una medición del CS en redes virtuales entre los civiles de una locación. Aunque la muestra no separa específicamente a esta generación, gran parte de la muestra es un reflejo de ella (esto debido al rango de edades que comprende la mayoría de los usuarios de la plataforma), si hace un análisis del uso del CS desde tres dimensiones: lazos de interacción social, confianza, lenguajes compartidos y visión. Lo que nos indica que no solo se agregan contactos nuevos a través de la tecnología, sino que también se moviliza CS. Lo que nos interesa en esta tesis es mostrar los usos que se le dan al CS entre jóvenes universitarios, y debido a la Modernidad actual, el análisis de tecnologías emergentes es esencial.

A su vez, en este capítulo observamos que estamos trabajando sobre un concepto socialmente construido. La academia en general ha puesto un especial interés en las generaciones actuales y sus diferencias con las pasadas. Los estudios más recientes han logrado definir las particularidades de un grupo que bien se puede pensar en forma generalizada. En el primer capítulo nos centramos en definir nuestro objeto de estudio bajo preceptos teóricos que anticipan el comportamiento de las generaciones del siglo XXI. Richard Sennet (1998) hizo una predicción muy acertada respecto a las características del sujeto trabajador de la nueva

era del capitalismo. Este sujeto laboral busca luchar contra la rutina, volverse narcisista y generar nuevas habilidades de comunicación y trabajo en equipo. Las herramientas para pensar y vivir el trabajo están ahí. Lo que ahora nos toca estudiar es *cómo* usa esas herramientas a fin de satisfacer sus necesidades laborales.

Por último, una de las conclusiones que sacamos de este capítulo es que no todos los *Millennials* son iguales, pero a la vez no todos son completamente diferentes. Con sus diferencias específicas según el país en el que nacen, presentan comportamientos diferenciados, mientras que a la vez presentan similitudes propias de la sociedad capitalista homogénea en la que han crecido. Este desarrollo homogéneo del trabajo ha provocado una serie de actitudes similares al entorno laboral. La autodisciplina se hace cada vez más importante para el sujeto, la flexibilidad se vuelve una preocupación y la satisfacción con el trabajo se vuelva una meta a alcanzar.

Y, para terminar, creemos que en estudios posteriores podrían buscarse las consecuencias macro sociológicas de las conductas presentadas del grupo referido. Los hijos de los *Millennials* podrían repetir algunos patrones de comportamiento y retrasar su entrada al mundo laboral como lo hicieron sus padres y crear expectativas de vida muy distintas a lo que hoy está experimentando esta generación. Investigaciones futuras podrían enfocarse en el análisis de otras áreas de la vida de esta generación como su vida en pareja, su comportamiento financiero y sus preferencias políticas. Estas y otras áreas de la vida de los *Millennials* podrían complementar el cuadro de análisis. Omitimos la revisión de investigaciones que hablaran de otros asuntos que no fueran la vida laboral del objeto de estudio a fin de ser más exhaustivos en este aspecto específico.

CAPÍTULO 3

Jóvenes Profesionales e Inserción laboral: aproximación teórico-metodológica

Introducción

En este capítulo estableceremos las herramientas teórico-metodológicas que usaremos para nuestro estudio de caso. Nos enfocamos en definir cómo se usan y en qué consisten. El objetivo primario será pasar del nivel teórico de los conceptos hacia un nivel operacional de los mismos a fin de confrontarlos en el nivel empírico que se obtendrá una vez que se haya obtenido los datos de la muestra. Es decir, tomaremos los conceptos abstractos de *Millennial*, Capital Social y Análisis de Redes a fin de volverlos aplicables a las herramientas de medición. Nuestra intención es poner bajo análisis a los *Millennials* bajo las herramientas de trabajo del individualismo metodológico y la teoría de redes. Es decir, observar al grupo mencionado desde la acción individual con respecto a fines y deducciones racionales según los deseos y oportunidades de cada uno de la muestra. Posteriormente haremos un salto de los parámetros subjetivos hacia la escala meso, ver las estructuras que forman estos individuos y cuáles son los procesos que los configuran. Esto significa observar mediante el Capital Social de tipo Relacional las redes que configuran a los recién egresados y observar su composición, estructura y otros elementos constitutivos.

Jon Elster, creencias, deseos y acciones

Dos teóricos de la elección racional (Elster, 2003; Boudon, 2009) rechazan el hecho de analizar la psicología de los individuos frente a la toma de decisiones. Para ellos, el asunto de la elección no necesita una mayor profundidad de análisis psicológico. Los economistas que se apoyan en la teoría de la elección racional (en adelante TER) entienden la teoría como una construcción lógica y coherente en el que los individuos actúan como si estuvieran siendo

100% racionales, por lo que someter a discusión este postulado sale sobrando²⁶ (Boudon, 2009).

Siguiendo el modelo económico, los expertos en TER ven la interacción social como un proceso de intercambio. Volviendo a los conceptos de recompensa y castigo nos encontramos con otros conceptos similares, costo y beneficio. Por ejemplo, la recompensa que se recibe por adquirir un bien económico en la tienda, la aprobación que se obtiene de la sociedad por tener algún logro académico. En el segundo caso tenemos un intercambio del cual se hace una inversión de tiempo y se obtiene una plusvalía. Según la TER, los individuos escogen siempre aquellas acciones de las cuales obtienen más valor del que invierten.

En la TER no solo juegan individuos, sino que también pueden ser grupos, corporaciones, países y otros grupos sociales. Las decisiones que tomen dependen de la cantidad de jugadores que se encuentren en ese momento. Entre más jugadores haya, mayor complejidad existe en el entorno del juego. De este punto se suscita una polémica respecto a la TER, el problema de la acción colectiva. ¿Cómo es posible la explicación entre diferentes individuos que buscan su propio beneficio si al actuar en conjunto se sabe que el beneficio será colectivo?

Incorporar decisiones colectivas en la TER tiene una explicación que parte desde el origen de estas asociaciones. Al crearse una empresa, los individuos entienden que recibirán un beneficio personal por asociarse en colectivo. De la misma forma, la TER nos aporta una parte de la explicación en la elección de un trabajo al egresar de la universidad. Los individuos se enfrentan una serie de decisiones en los que se involucra la opinión de sus pares, la influencia de su familia, las expectativas que se formaron durante el estudio de la carrera y las opciones disponibles al momento de buscar trabajo. Estas variables existentes en la toma de decisiones son el punto en dónde convergen la teoría de redes, el Capital Social y la elección racional de los estudiantes.

Coleman (2011) y Granovetter (1985) coinciden en que los economistas clásicos han sido extremadamente funcionalistas al omitir la importancia de las relaciones sociales y las redes de estas. Son aquellas relaciones que, mediante la confianza, crean expectativas entre ellos y

²⁶ para fines prácticos de la disciplina

a la vez hacen cumplir los acuerdos y las normas para que se generen las empresas y la economía funcione. Lo que hacen estos dos autores es introducir las relaciones sociales en la teoría económica que no sólo hacen funcionar el sistema, sino que también la modifiquen según los cambios que haya en ellas con el paso del tiempo.

Millennials, deseos y creencias

La investigación global más grande que se ha hecho sobre la generación *Millennial* fue hecha por la empresa Telefónica en el año 2013 el cual utilizó una muestra de 12,171 personas de 27 países en seis regiones del mundo (2013). De todas esas regiones se analizaron 7 países de Latinoamérica incluyendo México, cuya muestra fue de 503 personas y se basó el porcentaje de personas con acceso a internet en cada país. Uno de los temas que se tocó en la investigación fueron las preocupaciones que más afectan a la generación. En el caso de Latinoamérica, 63% de los jóvenes encuestados manifestó que una de sus mayores preocupaciones es **la dificultad de progresar de la escuela a un ambiente de trabajo**. Además, el 45% de ellos consideran que un trabajo con salario decente es **un privilegio**,

Acudimos a esta investigación para introducir los conceptos de deseos y creencias que refiere Jon Elster (2003) en *Tuercas y Tornillos*. El autor considera que toda acción humana está condicionada por todas las restricciones físicas, económicas, legales y psicológicas a las que se enfrenta. La resta de estas restricciones conforma un conjunto de acciones que él llama *conjunto de oportunidad* (Elster, 2003, pág. 23). El factor determinante de estas acciones son las creencias que tiene cada individuo particular sobre lo que puede hacer. Las oportunidades son fenómenos más tangibles que los deseos, ya que es posible determinar todas las posibilidades que tiene un individuo de realizar X acción mientras que sus deseos suelen estar en un plano más cambiante y poco verificable.

En el caso de la búsqueda de trabajo, las oportunidades están determinadas por diversos factores. El primer condicionante es la carrera elegida. Los recién regresados están obligados a colocarse en un puesto de trabajo designado especialmente para su profesión. En el peor de los casos, pueden optar por un trabajo relativo al área de estudio, pero casi ningún caso puede colocarse en un área distinta. La siguiente condicionante es la coyuntura laboral de egreso. Es decir, las vacantes y oportunidades existentes al momento que se terminan los estudios.

Los *Millennials* se destacan por el uso de tecnologías y redes virtuales para “cazar” oportunidades de empleo. Si el egreso de un nuevo profesional coincide con una vacante que es afín a los deseos de este, su velocidad de inserción será más alta.

Otra condicionante sería las necesidades específicas del profesionista. Una condición socioeconómica precaria o una deuda financiera aceleran el proceso de inserción de un recién egresado. En este caso, el actor se adapta a las oportunidades laborales existentes al momento de egresar a fin de solventar una necesidad más importante que sus deseos de condición laboral ideal.

De acuerdo con los autores estudiados en los capítulos pasados (Alsop, 2008; Rainer & Rainer, 2011; Myers & Sadaghiani, 2010), existen una discordancia entre las expectativas de éxito y las posibilidades reales de lograrlo. Razón probable por la que el 63% de los *Millennials* manifiesta una preocupación en el tema de la inserción laboral. Elster consideraría que todo actor en malas condiciones de acción eleva su motivación para innovar o para rebelarse (Elster, 2003, pág. 27). Sin embargo, esta capacidad se ve coartada si las circunstancias son difíciles. El esfuerzo por innovar requiere de recursos, tiempo e inversión costosa, y que pesar realizarse, no reduce las condiciones de incertidumbre.

Además, podemos agregar la influencia de otros sobre su necesidad. Los actores pueden copiar las estrategias de otros para insertarse en el mercado. Elster llama a esto interacción estratégica. Es decir, un joven profesionista podría tomar decisiones con base a las acciones adelantadas de sus pares y a partir de sus resultados, eliminar opciones (o agregar) sobre el conjunto de oportunidades. Nos encontramos entonces con los deseos del actor y una serie de opciones disponibles. Una parte de la subjetividad personal y choca con las condiciones disponibles en ese momento.

Lo que nos interesa ahora es generar una herramienta de análisis para conocer estas subjetividades y observar según el punto de vista del actor cómo chocan con las acciones de otros y cuáles son los resultados que produce.

Capital Social y Redes

En este apartado realizaremos una síntesis de dos conceptos que serán parte de nuestra base teórica para el estudio: el Capital Social y la teoría de redes. Nos interesa realizar una

síntesis genealógica de los conceptos a fin de establecer las ideas que nos serán de utilidad para el marco metodológico. Existen varios textos base para la comprensión de estos dos conceptos, sus autores, realizan una buena explicación de sus disciplinas y los orígenes de este.

Por parte del CS, tomamos los trabajos realizados por Nan Lin (1999), quienes hacen un análisis exhaustivo del concepto y sus aplicaciones. Debido a la amplitud del concepto, es necesario planear todas sus interpretaciones a fin de exponer porque tomaremos un aspecto específico para nuestro estudio.

Por el lado de la teoría de redes, utilizamos a Charles Kadushin (2012), Carlos Lozares (1997) y José Luis Molina (2001). Los últimos dos han hecho esfuerzos por introducir la teoría de redes y sus análisis a los países latinoamericanos y ambos realizan un excelente trabajo explicativo de sus conceptos. Kadushin, por otro lado, es el autor que nos enlaza los conceptos de redes con el de CS.

El concepto de CS ha tomado mayor atención en las últimas décadas en las ciencias sociales. Aunque se mencionó de manera implícita en muchos de los autores clásicos de la sociología, la madurez conceptual es relativamente nueva.

El CS debe ser visto como una metáfora relacionado con los valores que se producen a través de las relaciones sociales (Burt R. S., 1997) esto significa diferentes variables que modifican las acciones de los individuos implicados. Para poder medir estas relaciones se ha utilizado en los últimos años diferentes métricas en otras áreas de investigación. Una de ellas, son los sociogramas o mapeo de las relaciones de un grupo social o un individuo en sí. Es por eso que diversos autores han relacionado de manera muy estrecha, el análisis de redes con el CS. Relación que explicaremos más adelante.

Los registros más lejanos que se tienen del concepto de CS provienen de Lyda J. Hanifan quien, según Putnam (2003) fue de los primeros autores en utilizarlo. Hanifan utilizó la idea entendida cómo el camino progresivo por el cual una comunidad puede crecer por medio de la unión que tenga en las actividades comunales, que posteriormente se convierten en actividades productivas.

La idea de CS surge en los textos de economía que se hicieron en el siglo XIX, su ambigüedad al ser una idea relativamente nueva deja su definición cómo una simple referencia histórica, ya que los primeros tratamientos sistemáticos suceden de forma independiente por dos sociólogos: Pierre Bourdieu (1980; 1983/1986) y James Coleman (2011). Ambos ofrecen versiones independientes del concepto (Castiglione, Van Deth, & Wolleb, 2008).

Dos autores clásicos de la sociología, Simmel (1922) y Durkheim (1893) fueron los primeros en desarrollar ideas relacionadas a lo que hoy entendemos por CS. Desde la perspectiva de Durkheim encontramos la idea de: “introyección de valor” (Durkheim, *La División del Trabajo Social*, 1893), mientras que en Simmel vemos la noción de: “transacciones recíprocas” (Simmel, 1922), la primera viene de un enfoque macro (en el que se abarca a la sociedad en general) mientras que el segundo se concibe como micro y el análisis se enfoca solo en interacciones individuales de corto alcance.

La teoría de redes constituye una de las más modernas aproximaciones al análisis social. Debido a su naturaleza, ha llamado la atención a otras áreas de la ciencia como la matemática, la informática, la antropología y la psicología. En el texto de Carlos Lozares (1997) podemos identificar de forma clara y precisa la forma en que surgió la teoría de redes, cuáles son sus conceptos principales y que autores han trabajado en el tema.

La teoría de redes tiene sus inicios de diferentes ramas como la psicología, la antropología y la matemática (además claro de la sociología). Sus inicios se remontan a la teoría Gestalt y la teoría de Kurt Lewin en el que se analizaron la percepción y el comportamiento de los individuos en grupo. Estos grupos crean un campo de relaciones que pueden ser analizadas formalmente por procedimientos matemáticos.

Bajo la misma línea se generó el trabajo de Moreno (1934), quien le asignó el nombre de sociometría. Moreno se centró en la estructura de los grupos de amigos por un sentido psicológico. A esto se agregó también la teoría matemática de grafos en la cual se inscribieron otros autores como Cartwright, Zander, Harary, Norman, Bavelas, Festinger y otros (Lozares, 1997).

La teoría de redes también tiene un origen en el estructural-funcionalismo antropológico que se desarrolló en los años treinta en Harvard. Warner y Mayo (Lozares, 1997) fueron los primeros en analizar la estructura de subgrupos en una factoría eléctrica en Chicago. La utilización de sociografías en estos trabajos fueron las primeras aproximaciones a la teoría de redes. Entre la antropología, la teoría de grafos y la sociología se crea lo que ahora conocemos como teoría de redes. En confluencia se da con un autor en particular llamado J.A. Barnes. Este autor analiza la importancia de las relaciones informales e interpersonales como la amistad, el parentesco y la vecindad en la integración de una pequeña comunidad de pescadores.

Según Lozares (1997), las Redes Sociales pueden definirse como un conjunto bien delimitado de actores, individuos, grupos, organizaciones, comunidades, sociedades globales, etc. Vinculados unos a otros a través de una relación o un conjunto de relaciones sociales. Los datos se formalizan y miden con teoría de grafos, teoría matricial y socio matrices como matriz de datos inicial.

La madurez de esta teoría se da en los setentas y ochentas cuando se introducen algoritmos, métodos de análisis y software que permite analizar redes sociales más complejas. White establece el análisis de las redes como un método de análisis estructural llegando a esta concepción a partir de modelos algebraicos, la teoría de grafos y el desarrollo de técnicas como la escala multidimensional. Es importante mencionar a autores como Granovetter (1974) y Lee quienes realizan estudios explícitamente algebraicos sobre el tema. Granovetter escribe un trabajo llamado *Getting a Job* en donde analiza la forma de transmisión de la información en la búsqueda de trabajo y, sobre todo, los lazos que se establecen (Lozares 1997).

Las ideas fundamentales en teoría de redes:

- Los actores sociales son entidades sociales sujetos de los vínculos de las redes sociales.
- Los lazos relacionales: vínculos entre pares de actores, unidad de análisis en las redes sociales. Estas relaciones pueden ser de amistad, respeto, consejo, - transferencias de recursos- bienes, dinero, información.
- Díada: Relación específica entre dos actores y su posible lazo entre ambos.

- Tríada: es el conjunto de tres actores y sus relaciones. Permite el análisis de balance y también el considerar propiedades transitivas.
- Subgrupo: es una extensión de los conceptos anteriores
- Grupos: conjunto de todos los actores sobre los que se miden los lazos. (Lozares, 1997)

Redes y análisis formal: se recoge la información, se transforma en dato, se trata formalmente y se interpreta sustantivamente. Ambas caras, forma y contenido son indisociables en el análisis de redes. El contenido es la materia, la sustancia relacional – afecto, información, dinero, etc.- fluye a través de las unidades por medio de las relaciones que se dan entre ellas a partir del intercambio de dicho contenido. La idea central de la teoría de redes es: La forma de las relaciones, mantenibles o mantenidas. El análisis de redes no es más que un conjunto conceptual y de métodos descriptivos, estructurales y predictivos para conseguirlo.

-Los actores y sus acciones son contemplados como interdependientes y no como independientes o unidades autónomas.

-Los modelos contemplan las estructuras de relaciones como entornos que o bien proporcionan oportunidades o bien coaccionan la acción individual.

-Los modelos de redes identifican la estructura social, económica, política, etc. Como pautas constantes de relaciones entre actores.

La teoría de redes tiene una visión relacional en lugar de establecer categorías o atributos busca los lazos o vínculos entre actores, incluso no estando directamente relacionados y unidos. El enfoque de las redes es estructural. Las redes sociales acostumbran a adoptar una perspectiva pragmática y empírica en la consideración y el tratamiento del concepto de estructura. A los pensadores de las redes sociales les ha interesado menos filosofar y más la realización de análisis metodológicos rigurosos, empíricos o formales, de los diversos tipos de redes. De todas formas, su punto de vista tiene más que ver con la idea de estructura de la sociología tradicional que con la de Levi-Strauss. Las redes sociales requieren nuevos hábitos intelectuales.

Los cinco principios del análisis de redes:

1. La estructura de las relaciones sociales es una fuente de información con más poder explicativo que los atributos personales de los miembros.
2. Las normas emergen de la localización de las relaciones sociales en los sistemas estructurados.
3. Las estructuras sociales determinan la operación de las relaciones diádicas o relaciones a pares.
4. El mundo está compuesto de redes, no de grupos.
5. Los métodos estructurales complementan y suplen los métodos individualistas. (Lozares, 1997)

Hasta el momento la teoría de redes no ha logrado concretar si es un método o una teoría. Algunos autores del campo lo entienden de ambas formas. A diferencia de otras perspectivas de análisis la teoría de redes se centra en las relaciones que mantienen los individuos y la forma en que estas relaciones están configuradas. La propiedad de cada uno de estos nodos pasa a segundo plano y da paso a otra perspectiva más dinámica de la sociología.

El Capital Social: Dos perspectivas

Para hacer una aproximación clara de la definición que utilizaremos para esta investigación, nos centraremos en explicar dos definiciones de CS altamente difundidas: el CS relacional y el CS de sistema. Es necesario precisar la diferencia para definir el ángulo de aproximación que tomará la investigación.

El debate acerca de la definición del CS aún sigue abierto, aunque existen escuelas que tomaron una definición específica del CS para hacer sus investigaciones empíricas. Podemos hacer una distinción esencial de dos tipos de CS: relacional y de sistema. El primero se enfoca a los recursos que se encuentran disponibles en el actor individual y el segundo entiende al CS como una propiedad de la estructura social o un valor colectivo (Castiglione, Van Deth, & Wolleb, 2008).

CS: Relacional y de Sistema

El CS es entendido de forma general como todos aquellos recursos que un actor puede movilizar o sacar provecho, debido a que se encuentra colocado en una red de relaciones con otros actores (Castiglione, Van Deth, & Wolleb, 2008). Existe una distinción entre el que surge de forma individual al que se da de forma colectiva. Puede entenderse que uno se puede considerar un recurso privado, mientras que el otro bien podría ser un recurso público. Castiglione (2008) considera que es posible que al estar dentro de un entorno social podemos obtener al menos seis tipos de beneficios:

1. El acceso a la información y un cierto tipo de relaciones a través de la vida social.
2. La buena disposición de los actores para involucrarse en empresas riesgosas con otros actores.
3. La producción de apoyo, ayuda, y solidaridad.
4. La disponibilidad del control social y un cierto grado de atención de los otros miembros de la red entera. (o el sistema social de las relaciones), como la familia, conocidos y vecinos.
5. Un clima de confianza dentro de la red como si fueran colegas dentro de un instituto.
6. La validación de las normas, valores y moralidad dentro del grupo, organización o sociedad.

El CS puede ser entendido de dos formas distintas. La primera como el número de valores observados que un actor puede usar de manera directa o indirecta, a través de las relaciones personales con otros actores quienes controlan esos recursos y en los cuales el actor invierte intencionalmente, con la esperanza de recibir algo a cambio. Este tipo de CS se denomina *capital relacional* (Castiglione, Van Deth, & Wolleb, 2008).

En el lado opuesto, nos referimos a *capital de sistema* cuando se considera una característica emergente de una red completa (o un completo sistema colectivo de actores) tales un control social en funcionamiento, sistema de confianza, o un comprensivo sistema moral entre individuos dentro un grupo, organización, comunidad, región o sociedad (Castiglione, Van Deth, & Wolleb, 2008).

La distinción entre los dos tipos de capital reside en ciertas medidas usadas para medir y describir la estructura de las relaciones de los actores dentro de una red (como la centralidad

o el prestigio) por una parte y la estructura completa de la red en la otra (como la centralidad o la jerarquía). El CS forma parte un colectivo si se observa desde esta perspectiva, mientras que el relacional se observa desde el punto de vista de los actores. Veamos con más detalle cada uno.

Capital Relacional

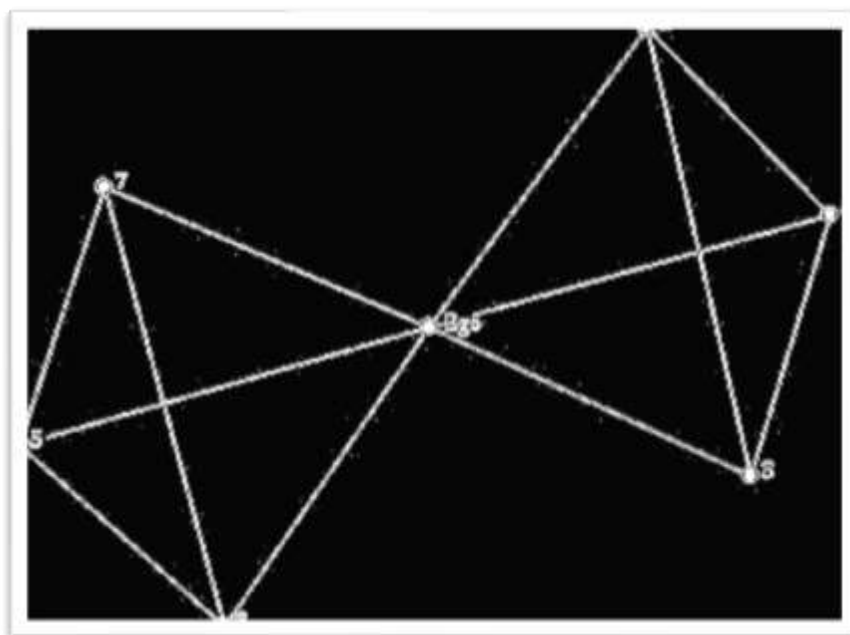
Podemos definir al capital relacional como todos aquellos recursos de los cuales dispone un actor. El valor total del capital relacional equivale a la suma de todos los recursos y beneficios que puede extraer como resultado directo o indirecto de las relaciones que tenga con otros actores (Castiglione, Van Deth, & Wolleb, 2008). Si consideramos que un actor tiene ciertos recursos y se relaciona con otros actores, podríamos entender que existe un potencial que estos otros actores puedan acceder al valor del primero. El actor inicial posee una mayor cantidad de capital relacional si incrementa su conexión con otros actores que también tengan recursos, económicos, políticos, culturales o sociales.

Esta perspectiva de CS nos habla de un valor intrínseco existente en todas las relaciones que formamos con otros individuos. Entendemos también que existen otros factores que modifican el valor que se pueda obtener de otros individuos en cuyo caso impulsan o anulan el valor que podamos adquirir de estos individuos. Por ejemplo, un desacuerdo, incumplimiento de promesa pueden minar la relación entre dos o más actores, lo que podría provocar que estos recursos fueran anulados si el actor termina su buena relación con ellos. Se han identificado tres tipos de capital relacional: *posicional*, *de confianza* y *capital de obligación*.

Capital posicional

Es posible que una persona quien desee mejorar su capital relacional, lo haga cambiando su ubicación en diferentes espacios sociales. Si lo hace, probablemente tenga acceso a una mayor cantidad de información proveniente de diferentes círculos sociales. Sin embargo, si se consume su tiempo dentro del mismo espacio social con las mismas personas, su capital relacional se mantendrá igual.

Esta división del capital relacional nos lleva a hablar de dos ideas importantes: *los lazos débiles* y *los hoyos estructurales*. Estas dos ideas son llevadas por Ronald Burt (1998) y Mark Grannoveter (Kadushin, 2012). Ya que los actores se encuentran en constante contacto unos con otros y en muchos casos comparten la misma información. Por ello, sus redes son *redundantes*. Si conozco a uno de los actores, conozco a la mayoría de los demás. Si lo que deseo es obtener la mayor cantidad de información posible debo moverme sobre la mayor cantidad de contactos no redundantes. El espacio existente entre diferentes redes sociales se le llama *hoyo estructural*.



Fuente: Kadushin (2012: falta página) *Understanding Social Networks*. Charles Kadushin. 2012

El capital posicional se incrementa por lo tanto con la ocupación estratégica que el actor tenga en los agujeros estructurales y su número de contactos no redundantes vaya en aumento. Sin embargo, a pesar de estar colocado estratégicamente y ganar muchos contactos no redundantes, aún es necesario ganar su confianza para tener acceso a aquellos recursos que controlan. Existen muchos otros obstáculos que pueden poner en riesgo el capital existente alrededor de Ego²⁷.

²⁷ El concepto de Ego tiene sus orígenes en la teoría funcional-estructuralista de Talcott Parsons (1968) y se refiere esencialmente al individuo central en un "Un objeto social es un actor, que a su vez puede ser cualquier otro actor individual dado (alter), el actor que se toma a sí mismo como referencia (ego) o una colectividad"

Las claves del Capital Relacional

El CR nos indica que los lazos débiles son fundamentales para la información no redundante. Incluso el individuo con muchas habilidades debe viajar en diferentes redes y equilibrar sus lazos fuertes y débiles a fin de incrementar su capital relacional. Y es que las redes que produce un actor provienen de diversas fuentes que no son escogidas por el mismo, sino que son el resultado de otras actividades que lleva a cabo. Los conceptos del capital relacional pueden ayudarnos a responder las preguntas planteadas por la investigación. Las preguntas que deja esta perspectiva teórica subyacen en los cambios existentes en las relaciones sociales de los últimos años. Los espacios sociales ahora comparten también lugares íntimos en donde la relación con otros individuos se da por medios electrónicos, lo que cambia la composición de la red.

Para poder entender las diferencias entre el capital de sistema y el capital relacional debemos entender qué es lo que queremos analizar de una red en específico. Por ejemplo, si queremos ver los niveles de cooperación comunicación de una red de empleados de una empresa, utilizamos un análisis de capital de sistema que no da prioridad a ninguno de los actores incrustados en la red. Lo que analizamos incorpora a la totalidad de la red. Algunas de las propiedades que pueden observarse de esta forma son la moralidad, la confianza y el control de sistema (que funciona como una especie de propagación epidémica). En cambio, si queremos analizar una persona incrustada en una red y *cómo* interactúa dentro de esta red, el análisis desde el capital relacional es más indicada.

Granovetter y los lazos débiles

Mark Granovetter (1973) realizó un estudio sobre la manera en que las personas obtenían trabajo. Notó que las amistades más cercanas a estas personas no eran aquellas quienes le proporcionaban empleo sino los contactos de estos amigos cuya relación con ellos no era tan fuerte. Granovetter nombró a los contactos cercanos como “lazos fuertes” y aquellos con

(24). Los objetos culturales son elementos simbólicos de la tradición cultural (ideas o creencias, símbolos expresivos o pautas de valor) en la medida en que sean considerados por el ego como objetos de la situación y no se encuentren internalizados como elementos constitutivos de la estructura de la personalidad del ego. (Parsons & Echavarría, 2011)

poca conexión “lazos débiles”. Granovetter observó que los lazos fuertes no eran determinantes en la búsqueda de trabajo, sino que simples “conocidos” eran responsables de su colocación. Esto se debe a que la información generada y transmitida por gente similar a ti no produce más información nueva, sino que hace circular la vieja. Sin embargo, contactos con alguna afinidad a la persona a tu círculo cercano posee una mayor probabilidad de darte recursos de tipo instrumental o económico. En el estudio también se encontró que aquellas personas que permanecían poco tiempo no hacían las suficientes relaciones para poder encontrar un nuevo trabajo. Lo mismo sucedía con aquellas personas que habían permanecido por largo tiempo en una empresa en particular y no tenían información suficientemente novedosa poder colocarse nuevamente. En el punto medio (personas con dos o cinco años en un puesto) solían ser las personas con mayor velocidad de inserción.

Granovetter considera que los lazos débiles son una “ventana al mundo” ya que se encuentran en la posición de conectarnos con personas que están más lejos de nuestros gustos, posición social, familiares y tipo de profesión. Son los contactos débiles esenciales para salir del círculo de información redundante de los lazos fuertes y darnos aquello que necesitamos. El estudio también resalta que las personas con un perfil de altos ingresos económicos obtienen su trabajo, la mayor parte (75%) por medio de contactos personales (1974).

En una entrevista reciente, el autor considera que su estudio podría sufrir la crítica del tiempo. Hoy en día se poseen sitios en línea en los cuáles se conectan personas para un puesto laboral específico. Sin embargo, dice Granovetter, la gente aún sigue prefiriendo el contacto personal que se genera con el conocimiento físico de la persona a contratar. Estos puntos son cruciales para el estudio de caso, ya que consideramos en la encuesta la variante en línea.

Por otra parte, el caso de los jóvenes recién egresados de una carrera profesional coloca al grupo de estudio dentro un estrato social específico que requiere de mayores estrategias de colocación que una persona de la misma generación, pero con un bajo perfil educativo y, por lo tanto, con una mayor predisposición a encontrar un empleo mediante otras estrategias más simples.

Aplicación del estudio de redes personales en el estudio de caso

Hasta el momento hemos descrito diversas características conceptuales del marco teórico a utilizar. Ahora vamos a establecer el procedimiento por el cual utilizaremos la teoría de redes a nuestro estudio de inserción laboral en *Millennials*. Planteamos al inicio del capítulo una aproximación inicial a la muestra de 16 estudiantes mediante una entrevista semi-estructurada con tres preguntas realizadas a lo largo del proceso. Después haremos el análisis de los datos obtenidos bajo la perspectiva teórica de la elección racional desde la perspectiva de racionalidad estratégica. Una vez realizado este paso, procederemos a capturar la información de las redes personales de cada persona de la muestra a fin de observar diversos elementos de su composición.

Cuando se hace un estudio de redes personales se realizan desde el punto de vista egocéntrico. Es decir, se parte de las personas conocidas de un solo individuo. Se atienden seis dimensiones: tamaño, composición, tipos de relaciones, contenido de las relaciones, estructura y dinámica (Federico & Santos, 2004). La red de una persona nos proyecta a su vez la conexión que tienen sus contactos entre sí. También pueden visualizarse los grupos o “nubes” de personas que se conocen entre ellos. Una sola persona puede tener hasta 30 o 60 conexiones de tipo familiar, profesional o de amistad.

Es importante mencionar que el estudio de las redes sociales desde la aproximación egocéntrica se contrapone a la aproximación sociocéntrica llevada a cabo por otros investigadores que buscaban otro tipo de información al capturar las redes desde una perspectiva descentralizada. Esta investigación usará el estudio egocéntrico ya que como mencionamos anteriormente, vamos a estudiar redes personales cuya característica principal es estar formado por un individuo principal (que en redes se nombra Ego) y una serie de conexiones secundarias (llamadas *alteris*) que conocen a esta persona y algunos de sus contactos²⁸.

²⁸ También es importante señalar que las herramientas de captura de redes desde la perspectiva egocéntrica se hacen solo desde el conocimiento que tiene Ego de su red de contactos y es a través de esa información como se construye la red.

Por lo tanto, partiendo de las posturas teóricas mencionadas anteriormente realizaremos una captura de datos tomando en cuenta los siguientes parámetros:

1. Habrá 8 posiciones centrales que corresponderán a los individuos analizados. Cada uno tendrá una red de contactos personales que podría estar conectada con algunas de las otras redes egocéntricas (sobre todo si son de la misma carrera).
2. Cada red egocéntrica será capturada mediante una encuesta hecha de forma inmediata a la entrevista. La encuesta deberá reflejar el tipo de relaciones que mantiene el sujeto con sus contactos más cercanos en la universidad.
3. La encuesta reflejará datos sobre la dinámica social que mantiene el entrevistado con sus *alteris*. Es decir, mostrará que lazos son más fuertes, en cuál de ellos recae su mayor confianza y si algunos de ellos han ayudado en su proceso de inserción laboral, o, en su defecto, se han organizado con él para la generación del autoempleo.
4. Por último, la información recabada mediante la encuesta buscará determinar si el entrevistado ha usado conexiones externas o no relacionadas con la universidad para colocarse laboralmente. Estas conexiones podrían ser de tipo familiar, virtual (contactos generados mediante redes sociales virtuales, u otro tipo de contactos fuera del ámbito universitario).
5. Se generará un documento de privacidad en el que se asegure que la información recabada solo será utilizada con fines académicos.

Debido a que decidimos utilizar la medición del CS de tipo relacional, buscaremos extraer información que nos hable acerca de todos los recursos que podría contar un entrevistado para la generación de CS. Estamos hablando de recursos ya poseídos, obtenidos durante su formación profesional y aquellos dispuestos a movilizar en el futuro.

Conclusiones

Hemos establecido las herramientas teórico-metodológicas que usaremos para nuestro estudio de caso. Buscamos establecer dos teorías que pudieran complementarse entre sí para abordar el mismo problema. Por una parte, acudimos a los postulados de Jon Elster propuestos en *Tuercas y Tornillos* (2003) ya que consideramos que la búsqueda de empleo es esencialmente la satisfacción de una necesidad tangible. Sin embargo, las decisiones que toma cada recién egresado no están atadas 100% a la razón económica. Como vimos en los

capítulos anteriores, los *Millennials* suelen compartir rasgos de comportamiento derivados de diversos factores coyunturales. La búsqueda por la satisfacción profesional, la estabilidad laboral y el reconocimiento público son algunas de estas características.

Es por eso por lo que hemos decidido utilizar dos categorías de análisis para la investigación. La primera, la *lealtad generacional*, para excluir todas aquellas personas que estudian una carrera específica sabiendo de antemano que tendrán un espacio en dónde ejercerla. La segunda, la *creatividad laboral*, para incluir todas aquellas carreras que requieren de un mayor esfuerzo individual de cada egresado para colocarse laboralmente y estadísticamente se encuentran en mayores condiciones de incertidumbre y dificultad de inserción. Esto no significa que no haya esfuerzo por parte de estudiantes de carreras como Derecho o Administración de Empresas por colocarse en el mercado laboral, sin embargo, tanto es menos probable como difícil de encontrar tales casos.

Por otra parte, el uso de la entrevista semi-estructurada nos ayudará a reconocer las respuestas que buscamos de forma complementaria al análisis de sus redes personales. Podremos determinar las razones por las cuales obtuvieron un trabajo en específico y si su círculo de contactos personales tuvo alguna influencia en sus decisiones profesionales. La dinámica analítica que buscamos es equiparar algunas de las respuestas de la entrevista con los datos capturados sobre su red personal. Es probable que observemos una fuerte influencia de conducta de parte de algunos de sus amigos más cercanos. Es ahí en dónde utilizaremos las herramientas de análisis de la teoría de la elección racional estratégica a fin conocer cómo afectan las decisiones de un actor sobre otro y si estos cambios pueden observarse en su red personal.

Otro aspecto importante en la investigación es la cantidad de recursos con los que cuenta cada persona de la muestra, si este genera más mientras se encuentra estudiando y si es capaz de movilizarlos. Es un aspecto de la teoría de Nan Lin sobre el capital social; este solo se convierte en tal si el agente toma los recursos incrustados en su red para generar CS. En otras palabras, aunque los estudiantes encuentran contactos que podrían ayudarlos en su inserción laboral, no todos hacen uso de ellos y utilizan otras estrategias personales.

En este capítulo también mencionamos los conceptos de *hoyos estructurales* de Ronald Burt y *lazos débiles* de Mark Granovetter. Ambos explican que existen ciertos elementos

constitutivos de las redes personales que nos indican un mayor CS o por el contrario nos indican que la red no está en las mejores condiciones de expandirlo. No podemos asegurar que este observaremos características que determinan este tipo de redes en el estudio, sin embargo, estaremos observando la estructura de esta. Es probable que los datos recabados en la entrevista nos den pistas que puedan complementarse con la estructura de la red capturada.

Por último, queremos resaltar que no encontramos ningún estudio similar en el estado del conocimiento realizado. Si bien algunas investigaciones se refieren a un tema u otro, en ningún caso se encontró una combinación de ambas. Es por eso por lo que enfatizamos la innovación metodológica de esta tesis. Incluso la reducción muestral requirió de un fuerte razonamiento lógico. En el caso de la teoría de redes, cuya presencia en México es todavía muy limitada, se requirió de diversas fuentes para completar la estructura lógica de la misma. El Capital Social es un tema muy tratado por diversos autores y cuya perspectiva varía de teoría en teoría. Quisimos tomar el aspecto que más nos ayudará a comprender nuestro objeto de estudio y que a la vez fuera viable de realizar con las herramientas y el tiempo disponible. Razón por la cual quisimos apoyarnos en el análisis cualitativo que resulta de una entrevista semiestructurada. La pura delimitación a la teoría de redes podría dejar huecos en las respuestas buscadas.

Como decía Wright Mills en la *Imaginación Sociológica* (1961) “Ningún estudio social que no vuelva a los problemas de la biografía, de la historia y de sus intersecciones dentro de la sociedad ha terminado su jornada intelectual”. Hemos buscado abordar las tres a fin de tener un panorama más amplio del espacio y los actores sociales investigados. Las generaciones de hoy en día tendrán que desarrollar nuevas herramientas y estrategias para colocarse en el mercado laboral. Y esta investigación busca ofrecerles algunas pistas acerca de cómo hacerlo.

CAPÍTULO 4. Estudio de caso: jóvenes recién egresados de la Universidad Iberoamericana

Introducción

En este capítulo hablaremos del estudio de campo practicado en la Universidad Iberoamericana, A.C. durante el año 2017 con el fin de conocer las experiencias y resultados de inserción laboral realizado por los exalumnos de las carreras de Historia, Historia del Arte, Filosofía, Comunicación que presumimos poseen una mayor dificultad de inserción y cuyos esfuerzos personales por parte de los egresados para insertarse en el mercado laboral son mayores. Este estudio también busca entender los procesos de inserción de las nuevas fuerzas laborales que previamente etiquetamos como *Millennials*. En esta parte de la tesis aplicamos la estructura teórica planteada en el capítulo anterior.

La investigación busca manejarse por tres ejes: la entrevista a ocho estudiantes de las carreras mencionadas; de los cuales se buscará capturar la red social que compone cada uno de entrevistados. Además, mediante una entrevista semiestructurada en la cual buscaremos comprender como se forman estas redes y cuáles son los razonamientos lógicos que usa cada estudiante para delimitar sus contactos y acrecentar otros de acuerdo con sus metas establecidas. Nuestro objetivo será conocer las estrategias de inserción laboral de los jóvenes de hoy en día. Observaremos la composición de las redes que se crean dentro de la institución universitaria y cuál es el impacto directo que tiene en su futuro laboral.

La Universidad Iberoamericana (en adelante UIA) es una de las instituciones más importantes del país, es una de las pocas escuelas de educación superior que ofrece una amplia gama de carreras de corte humanista que, además de la máxima casa de estudios (UNAM), también prepara a estudiantes para carreras como Historia, Filosofía, Letras y Comunicación. Carreras que según el Observatorio Laboral cuentan con los salarios abajo del promedio y además tienen una mayor dificultad de inserción laboral. Escogimos estas carreras ya que pueden proporcionarnos más información sobre las nuevas estrategias de obtención de empleo, a diferencia de otras de mayor tradición que requieren de menos versatilidad para entrar al mercado. Debido a la naturaleza de la UIA, estudiantes de carreras como Derecho o Administración de empresas pueden tener salidas laborales establecidas por los padres de estos, lo que podría causar distorsión en los resultados de la investigación.

Hemos visto en capítulos anteriores que la generación investigada en esta tesis presenta características y retos que otras generaciones no tuvieron. Aunque el grupo conste de una gran cantidad de individuos, una buena parte de ellos tienen similitudes determinadas por el entorno económico y tecnológico en el que conviven. De esta forma, la homogeneización del comportamiento se ve reflejado en diferentes aspectos de su vida. En este capítulo nos enfocaremos en observar la parte laboral y social, esperando encontrar nuevos hallazgos sobre su comportamiento.

Millennials en la Universidad Iberoamericana: un análisis micro social

Estudiar un grupo poblacional de 38 millones de personas en México no es fácil. Gracias a las herramientas utilizadas en la investigación social podemos delimitar ese número hacia una muestra estadísticamente significativa que proporcione una ventana de análisis acorde a la totalidad. Superando este problema, nos encontramos con un universo poblacional 34 carreras universitarias de las cuales 16 pertenecen al área de Ciencias Sociales y Humanidades mientras que las otras se reparten en diversas áreas de las Ciencias Naturales y Ciencias de la Salud. Algunas de estas carreras cuentan con una tradición disciplinar de más de 50 años mientras que otras son de reciente creación y se enfocan principalmente a estudios humanísticos y áreas de oportunidad laboral que se presentan debido a nuevas condiciones de mercado. Sin duda todas las áreas presentan en mayor o menor medida una cierta dificultad para la inserción laboral. De igual forma, los egresados de ciertas áreas de estudio también suelen ser empleados con mayor rapidez y estabilidad laboral que otras. Esto puede deberse a varios factores: la alta demanda de la carrera en el mercado, la facilidad de inserción o la posibilidad de acceso mediante contactos familiares o personales. En carreras como Derecho, Administración de Empresas o Contaduría y Gestión Empresarial los estudiantes pueden contar con un gran soporte familiar para encontrar trabajo (en teoría). Mientras que, en carreras como Historia, Filosofía o Comunicación, los estudiantes necesiten echar mano de diversos recursos estratégicos para colocarse en el mercado. Estos, de igual forma, utilizarán un mayor tiempo para insertarse y la probabilidad de su inestabilidad laboral es más alta.

Es por eso por lo que hemos escogido aquellas carreras en las que la incertidumbre podría estar más presente que en las otras. De acuerdo con datos del observatorio laboral (ENOE, 2012), las carreras de Derecho, Contabilidad y Administración de Empresas cuentan con el mayor porcentaje de ocupados en su área (82, 81 y 67% respectivamente) mientras que carreras como Bellas Artes tienen el mayor número de empleados por cuenta propia. Es decir, aquellas carreras con menor número de ocupados y mayor cantidad de profesionales por cuenta propia realizan una tarea más significativa para lograr espacios profesionales.

Ahora bien, con base a estos datos y deducciones lógicas, podemos empezar a hacer una selección de la muestra necesaria para el estudio. La primera segmentación que haremos será la de recién egresados o a poco tiempo de egresar. Es decir, tomar a los egresados en el último año de la investigación presente o en su defecto, a aquellos que estén a punto de egresar de su carrera profesional. Tomamos este grupo en específico ya que la probabilidad de que este grupo de estudiantes esté buscando un empleo es mucho más alta que la de aquellos que acaban de ingresar a la carrera.

Posteriormente, utilizamos la categoría de *lealtad generacional* para excluir aquellas carreras que podrían contar con un mayor número de estudiantes que eligieron su profesión por elección de sus padres. Esto podría deberse a diversos motivos:

- a) Son hijos de una familia de profesionales de la misma rama. Los padres podrían motivarlos a estudiar cierta carrera o área específica debido a que tendrían una ventaja profesional de colocación. Derecho e Ingeniería podrían ser áreas en las que las que prevalezca este tipo de estudiantes.
- b) Son estudiantes que eligieron la carrera debido a la situación socioeconómica en la viven. Es decir, sus padres son dueños de empresas, o están en posiciones altas de una, lo que podría hacer que ayudaran a sus hijos en un futuro a colocarse laboralmente.
- c) Su perspectiva profesional está dada por los estudios de sus padres. Es decir, son estudiantes que eligen una profesión porque sus padres estudiaron lo mismo. Buscan imitar el éxito que tuvieron o se sienten orgullosos de sus logros.

Como mencionamos anteriormente, consideramos que el factor de incertidumbre y la dificultad de inserción enriquece nuestro estudio y nos arroja un mayor interés en los

resultados que si utilizáramos un grupo más amplio de egresados. Con una muestra pequeña también tenemos la oportunidad de obtener y trabajar más información de cada recién egresado analizado y, por lo tanto, utilizar las herramientas mencionadas con mayor precisión.

Características de la muestra analizada

Utilizamos la encuesta de preguntas cerradas y la entrevista semi estructurada para conocer los deseos, motivos y elecciones tomadas por los recién egresados. Debido a factores logísticos, se entrevistó solamente a recién egresados que están pasando por la fase de transición educativa al campo laboral, es decir, se encuestaron 50 personas egresadas de diversas carreras de la universidad. La profesión de los encuestados fue la siguiente:

- Filosofía (4)
- Diseño gráfico
- Mercadotecnia
- Ingeniería civil (15)
- Literatura (2)
- Comunicación (3)
- Ciencias políticas (2)
- Ingeniería Química
- Nutrición (2)
- Historia del arte (5)
- Economía
- Ingeniería en Alimentos
- Ingeniería Física
- Derecho (2)
- Historia (7)
- Ingeniería Industrial
- Administración
- Ingeniería biomédica

La encuesta constó de ocho preguntas relacionadas con la percepción que tienen los egresados sobre su propia sociabilidad, el constante contacto con sus compañeros de universidad y las formas en que se insertaron al mercado laboral. Estos datos nos dan un panorama general de la situación de los egresados en la UIA. Cada pregunta nos abrió la posibilidad de hacer un análisis más detallado en la entrevista realizada a los 8 estudiantes recién egresados.

Para analizar las entrevistas de aproximadamente 15 minutos describimos brevemente la información que consideramos más relevante. Posteriormente capturamos la red social personal de cada uno de los entrevistados a fin de examinar las características de su red, así como de su composición. En combinación con la información previa nos daría un análisis muy refinado del comportamiento ciertos *Millennials* y si nuestra hipótesis inicial puede ser descartada o corroborada. El análisis de las redes fue realizado con *Pajek*.

Uso de la entrevista semi-estructurada

Para la primera parte de la investigación hemos escogido la entrevista semiestructurada para conocer a profundidad las siguientes preguntas:

- 1- ¿En qué momento de su desarrollo escolar pensó en su inserción laboral?
- 2- ¿Han influido personas cercanas a él (ella) en sus decisiones laborales del futuro?
- 3- ¿Cuáles son sus preocupaciones laborales y cómo piensa resolverlas?

El objetivo primario del uso de la entrevista primario es conocer algunas condiciones específicas del entrevistado que nos hablen respecto a la racionalización que ha hecho sobre su carrera y la inserción laboral. Por racionalización se entiende todos aspectos lógicos que determinaron su elección profesional, las prospectivas de esta y sus estrategias de colocación. Esto con el objetivo de identificar los *conjuntos de oportunidad* sobre los que partió inicialmente al elegir su profesión. Además, queremos detectar si en el discurso hecho por el actor podemos encontrar una discrepancia entre las expectativas laborales y el conocimiento que tiene sobre el mercado de trabajo en el que piensa desempeñarse. Tomamos en cuenta dos escenarios: uno en el que el actor se considerara estar tomando decisiones racionales bajo condiciones que considera como dadas y otro caso en el que considera que está a la

disposición de las jugadas de otros agentes. Es decir, su expectativa respecto al empleo está condicionada a lo que otros actores (familia, amigos, profesores, pareja) puedan delimitarle.

Un tercer punto importante por analizar en la entrevista semi-estructurada es la influencia que han tenido personas cercanas al individuo sobre su futuro profesional. Dado que hemos escogido una racionalidad estratégica para el análisis, queremos observar la forma en que se moldean las decisiones debido a las disposiciones que toman otros actores. Con esos datos podremos proceder a la segunda parte de la investigación haciendo uso de la teoría de redes.

Resultados de la encuesta

La encuesta realizada en línea a la población específica (recién egresados) arrojó los siguientes datos. *Sociabilidad*: 84.78% de los encuestados se consideran sociables. El 8.70% contestó que no se considera sociable, mientras que el 6.52% no sabe si es sociable o no. *Contacto con compañeros de generación*: 50% de los encuestados asegura que mantiene contacto con sus compañeros de generación. 34.78% considera que tiene poco contacto, mientras que el 10.87% piensa que casi no tiene ningún contacto con sus compañeros. Solo el 4.35% no tiene ningún tipo de contacto con sus compañeros. *Obtención de empleo*: Respecto a la obtención de empleo, 42.22% de los encuestados dice haber conseguido su empleo de forma directa, mientras que 40% lo hizo por medio de un amigo. Un 17.78% dice haber conseguido su empleo gracias a la ayuda de su familia. *Ayuda para obtención de empleo*: Para la pregunta sobre la obtención de empleo, un 82.61% pidió ayuda mientras que un 17.39% asegura nunca haber pedido ayuda. *Solicitud de alguien para conseguir empleo* Respecto a la pregunta *¿Alguna vez alguien te pidió ayuda para encontrar empleo?* el 76.09% de los encuestados afirmó que algún conocido le pidió ayuda para encontrar empleo, mientras que el 23.91% afirmó lo contrario. *Convivencia escolar*: En cuanto a la pregunta respecto al tiempo invertido en la convivencia con compañeros de estudio universitario, el 58.70% de los encuestados consideró que convivió mucho con sus compañeros de la carrera. Un 23.91% piensa que lo hizo realmente poco. Tan solo un 17.39% de ellos piensa que la convivencia fue regular. *Apoyo o competencia laboral*: La última pregunta obtuvo un 84.44% que considera que sus compañeros de profesión serán un punto de apoyo respecto a la

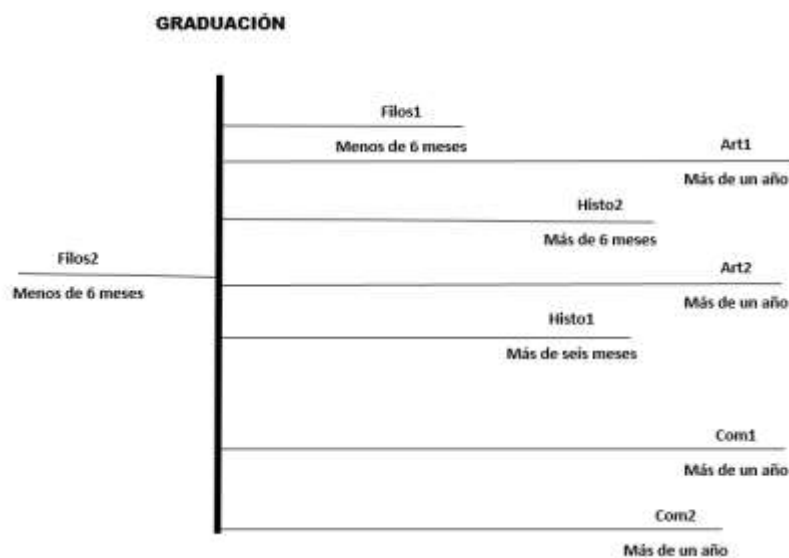
obtención de un empleo, mientras que tan sólo 15.56% piensa que serán parte de la competencia por puestos laborales.

Resultados de la entrevista

La entrevista realizada a ocho recién egresados arrojó datos interesantes respecto a la colocación laboral y las expectativas de empleo. Decodificamos la entrevista con base a las preguntas hechas inicialmente, las palabras que pudieran arrojarnos información sobre la racionalización hecha por los recién egresados y la forma de entender sus relaciones sociales en la universidad.

Acrónimo	Carrera	Sexo	Situación laboral
Filos1	Filosofía	Masculino	Desempleado
Filos2	Filosofía	Femenino	Desempleada
Histo1	Historia	Femenino	Empleada temporal
Histo2	Historia	Masculino	Empleado
Art1	Historia del Arte	Femenino	Desempleada
Art2	Historia del Arte	Masculino	Empleado
Com1	Comunicación	Masculino	Empleado
Com2	Comunicación	Femenino	Empleada

Momento de egreso



Primer caso: Filo1

La primera entrevista fue realizada a un recién egresado (hombre) de la licenciatura de Filosofía. Nos contó que durante la carrera empezó a pensar en sus oportunidades laborales a partir del cuarto y quinto semestre. Su primera preocupación fue cubrir los requisitos necesarios para acceder a una vacante de enseñanza en alguna escuela de educación media superior. En los primeros semestres su interés principal fue acoplarse a la carrera y pasar sus materias. Durante la entrevista mencionó el poco interés por tener un “un trabajo de oficina” y su estrategia para resolver los problemas futuros sobre su inserción laboral. El primero mediante la obtención del nivel más alto de educación y el segundo avocándose a una sola profesión (enseñanza). Sus padres tienen una profesión distinta a la que él eligió. Aunque al principio manifiesta haber tenido conflictos con sus padres, estos aceptaron su decisión al final de su carrera. Sus amigos también experimentaron problemas similares. Sus compañeros más cercanos coincidieron en algunos temas respecto a sus metas laborales y los conflictos que dijeron padecer en su familia. En algunos, comenta, hubo influencia de los padres respecto a su educación o el lugar más apropiado para trabajar.

Respecto a las preocupaciones que tiene en su futuro laboral son varias. Por una parte, manifiesta que posee un cierto desconocimiento de las oportunidades laborales existentes en su campo y los tiempos apropiados para acceder a un puesto deseado. Otra de sus preocupaciones es el salario y la posibilidad de tener lo suficiente para ahorrar y gastar sin que le falte dinero. Por último, manifiesta una preocupación por generar la suficiente experiencia laboral para conseguir los puestos académicos buscados.

Segundo Caso: Filo2

La cuarta entrevistada fue una chica recién egresada de la carrera de filosofía. Ella pensó en su inserción escolar desde el primer momento que entró a la carrera. Debido a la poca relación que tenían sus padres con la filosofía, fue cuestionada por su elección. Estudió un semestre de la licenciatura en mercadotecnia pero no le gustó. Durante la carrera pensó en realizar un intercambio académico y para ello solicitó el permiso de sus padres quienes le ayudaron con parte de los gastos para su viaje a la vez que ella trabajó durante una temporada en una tienda de ropa para poder financiar la otra parte de su viaje. Esto le dio experiencia en otras áreas distintas a su carrera que la animaron a continuar su profesión sin temor a quedarse sin

trabajo. La experiencia laboral la ha tenido desde que empezó en trabajos pequeños desde la preparatoria debido a que sus padres la han obligado, además de que también lo ha hecho por gusto. La carrera es su pasión, pero considera que, si la profesión no le ayuda a colocarse laboralmente, siempre tendrá otras opciones disponibles. Actualmente se encuentra en la búsqueda de empleo relativo a su área. Su decisión de carrera estuvo influenciada por sus padres, pero al final tomó la decisión de estudiar lo que más le gustaba. Ninguno de sus compañeros de la carrera de Mercadotecnia tuvo influencia en sus decisiones profesionales ni tuvieron relevancia en la carrera de elección final. Sus padres fueron los que tuvieron algún peso en elección profesional pero solo inicialmente. Su tutor de tesis tuvo una importancia en sus elecciones profesionales y la orientó en sus posibilidades de acuerdo con sus capacidades adquiridas durante la carrera.

Tercer caso: Histo2

El tercer caso fue un historiador recién egresado de la carrera con un puesto en la universidad. Durante la entrevista comentó su interés en la inserción laboral desde que ingresó a la carrera, aunque anteriormente había pensado en estudiar otras carreras como antropología. Estudió la carrera de comunicación durante un semestre en una universidad distinta de la Ibero. Manifiesta que la mayor influencia por la elección de carrera fueron los profesores que conoció. Sus compañeros no tuvieron algún tipo de influencia respecto a su vocación profesional y considera al salario, la estabilidad y la dificultad de inserción como algunas de las preocupaciones más grandes que tiene con respecto a su futuro profesional. Al igual que los otros entrevistados, busca obtener más grados académicos, hacerse de contactos profesionales a fin de afianzar su lugar en alguna institución académica.

Cuarto caso: Histo1

El segundo caso fue una recién egresada de la carrera de Historia. Esta chica nos contó que sus perspectivas de trabajo fueron vislumbradas desde el inicio de su carrera. Al principio, sus padres se opusieron a la elección de carrera y tuvo dudas respecto a su elección en los primeros semestres. Posteriormente, gracias a que conoció diversos profesores del área, su interés por la carrera elegida no decayó. A la mitad de la carrera se dio cuenta que su vocación

estaba en la investigación y empezó a realizar actividades de este tipo hacia mitad del cuarto semestre. Se vio influenciada por sus compañeros haciendo cosas similares. La entrevistada también consta que los padres de sus compañeros también confrontaron a sus hijos por la elección de carrera.

Respecto a sus preocupaciones por su futuro laboral, mencionó los salarios, las contrataciones temporales (estabilidad laboral) y las oportunidades reducidas en las áreas de investigación y enseñanza debido a la baja demanda de alumnos en la universidad. Sus planes de crecimiento profesional estaban enfocados, primeramente, en alcanzar un grado académico más grande en una universidad del extranjero para posteriormente regresar y acceder a un puesto universitario de investigador.

Quinto caso: Art1

La quinta persona entrevistada es una chica recién egresada de la carrera de Historia del Arte. Las preguntas respecto a su futuro laboral comenzaron a surgir a partir del octavo semestre de la carrera cuando comenzó sus prácticas profesionales y el servicio social. A partir de ese momento se dio cuenta de los trabajos que más le parecieron llamativos en su área y cuales eran a los que se quería desempeñar. Durante el cuarto semestre inició un negocio de lácteos junto a su novio y con apoyo de su familia. Sus padres no tienen ninguna relación con respecto a su carrera. La entrevistada habló de su poco gusto por el trabajo tradicional de oficina. Por una parte, piensa de esta manera debido a las primeras experiencias laborales que tuvo. Describe la experiencia como “estar sentada frente a la computadora durante varias horas de 9 a 5” en un espacio poco agradable y que no satisfacía sus anhelos laborales. Se siente exigente en su meta laboral ya que busca algo que “se acomode a sus gustos y preferencias”. Debido a sus condiciones actuales, no necesita de un trabajo de tiempo completo y si tuviera la opción de escoger, tomaría un trabajo de medio tiempo que le deje las tardes libres. Tanto la libertad como la flexibilidad son temas de importancia para su inserción laboral y que cualquier trabajo que cumpla estos requisitos serian desechados. Menciona su interés por casarse y mantener una familia siempre y cuando pueda tener cierta independencia financiera que su trabajo le proporcione.

Sexto caso: Art2

El sexto caso se trata de un chico recién egresado de la carrera de Historia del arte. Actualmente es empleado en un puesto relativo a su carrera. Su interés por colocarse laboralmente comenzó hasta el último año de la carrera. Tanto las prácticas profesionales como el servicio social tuvieron una importancia en su búsqueda de trabajo ya que le permitieron tener una mejor perspectiva de trabajar en lo que quería. Pensó en abandonar la carrera durante el primer año de estudio, aunque posteriormente decidió continuar debido a las presiones familiares. Su madre tiene relación con su carrera ya que es maestra de Arte y su papá es médico. Considera que la verdadera influencia en su futuro profesional fue dada por sus profesores. Una de las clases tomadas durante la licenciatura le abrió perspectivas reales en cuanto a su inserción laboral que la profesora le mostró como podía vivir de la carrera. Respecto a la situación de sus compañeros de generación, el entrevistado piensa que los egresados de su carrera carecen de un panorama claro de qué hacer con su situación laboral. Es importante destacar que tuvo un periodo muy difícil de transición de lo educativo a lo laboral, esto debido a la dificultad que tuvo para insertarse en el mercado. Confió en un puesto de trabajo seguro gracias al título obtenido por “una de las mejores instituciones del país”. Sin embargo, la realidad fue otra, y tuvo que batallar durante un año entero para poder entrar a un puesto de trabajo. Después de un tiempo de su egreso, bajaron muchas de las expectativas respecto a sus metas (salario más bajo, trabajo poco relativo a su área y baja demanda de sus habilidades), aunque ahora siente que está en un trabajo que se ajusta a sus metas profesionales.

Séptimo caso: Com1

El séptimo estudiante entrevistado es recién egresado de la carrera de comunicación con empleo dentro de la universidad. El entrevistado comenta que pensó en su inserción laboral después de haber hecho intercambio académico. Su perspectiva de trabajo cambió conforme fue avanzando en la carrera ya que al principio pensaba destacar localmente de su ciudad natal (Moroleón) y una vez cursado varios semestres en la universidad optó por abrir más sus expectativas de trabajo. Esto fue debido a que conoció diversos profesores que le ampliaron su visión y le dieron a entender que podía aspirar a puestos más altos a nivel nacional. Respecto a sus compañeros, observó ciertas conductas que le dieron ideas respecto a la forma

de inserción laboral. Estos compañeros trabajaban y estudiaban a fin de salir de la carrera con algo de experiencia que aquellos que solo estudiaban. En un principio pensó que se dedicaría a periodismo, pero conforme fue avanzando cambió de parecer y se fue especializar en televisión y escritura de guiones. Considera que no tuvo tantas dificultades para encontrar trabajo, aunque no sabe si atribuírselo a la suerte. Ningún familiar tiene afinidad a la carrera que él estudió y se dedican a áreas muy distintas. Su principal miedo laboral es quedarse estancado y no prosperar profesionalmente. El entrevistado piensa que es importante que haya egresado de la Ibero debido a que las personas más importantes y destacadas de su ramo son egresados de la institución educativa. La importancia de salir de la Ibero es que se construyen redes de contacto entre egresados y estudiantes de tal forma que es más fácil colocarse en el mercado. Aunque piensa que no buscó deliberadamente entrar a esa red, se dio de forma natural al estar conviviendo con ellos durante la carrera.

Octavo caso: Com2

La última persona entrevistada fue una recién egresada de la carrera de comunicación. Actualmente laborando en la universidad, empezó a pensar en su inserción laboral a partir del sexto semestre de la licenciatura. Lamenta no haber empezado a trabajar mientras estudiaba, esto debido a que muchos trabajos piden experiencia mínima de un año para aceptarte. El hecho de haber trabajado supuso un cierre de oportunidades al momento de salir de la carrera. Cuando ingresó, pensó en dedicarse a hacer cine al finalizar sus estudios. Sin embargo, al estar estudiando la carrera conoció otras ramas de la comunicación, lo que hizo que se inclinara por las relaciones públicas y la comunicación estratégica. Aunque nunca comentó ninguna de estas inquietudes con sus compañeros, si tuvo influencia indirecta de otros debido a que se enteraba que muchos de sus compañeros se encontraban actualmente laborando en alguna área. Sus padres no tienen relación directa con su profesión y no tuvieron influencia alguna sobre sus decisiones profesionales.

Los profesores fueron los que tuvieron mayor influencia en sus decisiones profesionales, es decir, le sirvieron de orientación e inspiración. La recién egresada considera crear su propia empresa en algún momento, pero antes de eso piensa obtener la experiencia necesaria y el dinero suficiente para poder empezar una empresa por su cuenta. También considera obtener un mayor grado académico como paso previo a su proyecto profesional. Actualmente el

salario es una preocupación importante, aunque también lo es su independencia financiera y la libertad de vivir fuera de la casa de sus padres. Antes de laborar en la universidad estuvo en el periódico *El Universal* en un área que le estaba dando experiencia en relaciones públicas. Al cambiarse de trabajo a la universidad, dejó de hacer relaciones públicas en su trabajo por lo que considera que hoy en día no se está realizando profesionalmente.

Análisis de los datos

Datos de la encuesta

La encuesta arrojó datos interesantes con respecto al *conjunto de oportunidades* que tienen los estudiantes recién egresados. La primera es que la mayoría de los encuestados manifiesta ser sociable ante los demás, es decir, consideran tener la suficiente capacidad para formar conexiones y relaciones significativas frente a otros. Lo que este dato nos dice es que la timidez social no es un factor que influya directamente en la generación de redes con sus compañeros de generación. Esto supondría que existen relaciones de amistad significativas en la mayoría de los estudiantes de la universidad, y que probablemente exista un apoyo de estos²⁹. Aunque solo el 50% de los egresados mantiene contacto con sus compañeros una vez que egresaron, esto nos diría que estos contactos mantienen relevancia mientras que la convivencia en un mismo espacio se mantenga, y solo 1 de cada 2 retiene esa relevancia una vez que sus estudios concluyen.

Respecto a la obtención de un empleo, un 42% manifiesta haber obtenido un empleo de forma directa, es decir, sin recomendación alguna de amigos o familiares. Mientras que otro 40% dice haber empezado a trabajar con la ayuda de un amigo. Tan sólo un 17% hizo uso de sus contactos familiares para colocarse laboralmente. Esto plantea una serie de dudas respecto a la inserción laboral. Aunque un 42% de los encuestados no hace uso de sus redes de contacto para insertarse laboralmente, un 57% si se apoya en amigos o familiares para conseguir empleo. Un porcentaje de estos “amigos” podrían ser también profesores que ayudaron a sus

²⁹ Vemos esto con mayor profundidad en el análisis de las redes personales.

alumnos a insertarse en el mercado. No aparece directamente en los datos ya que no se incluyó la opción³⁰.

Un 82% de los encuestados solicitó ayuda a alguien más para conseguir empleo. Esto podría suponer que este porcentaje de recién egresados hizo uso de sus redes sociales para colocarse en algún puesto de trabajo. Aunque no especificamos a quién en la encuesta, en la entrevista nos dimos cuenta de que podría haber sido un amigo, profesor, o familiar. Este dato contrasta fuertemente con el 42% de personas que aseguran haber solicitado el empleo de forma directa. Para poder discernir sobre la verdad más aproximada, tendremos que recurrir a análisis de la entrevista y la respectiva red personal.

La convivencia escolar fuera del ámbito universitario se muestra como fuerte en el 58% de los entrevistados. Sumando al 17% que considera que la convivencia fue regular, podríamos afirmar que la mayoría de los encuestados tuvo un fuerte vínculo con sus compañeros estando fuera la universidad. Aunque no indagamos específicamente el espacio en el que convivieron, si observamos que la tendencia a formar vínculos significativos con los compañeros de generación está presente.

Capital Social en la encuesta

Aunque la encuesta realizada tan sólo nos revela datos superficiales de la investigación, si nos da la oportunidad de observar con mayor detenimiento los datos obtenidos en la entrevista y la captura de las redes personales. Y ese dato proviene de la última pregunta. El 84% de los encuestados piensa que sus compañeros sirven como apoyo en la inserción laboral. A diferencia del 15% que piensa que estos, por el contrario, serán parte de su competencia, lo que podemos deducir es que la mayoría de los recién egresados saben que podrán usar a sus compañeros como punto de apoyo para colocarse en el mercado de trabajo. Esto supondría que existe, en el sentido de Nan Lin (1999), un CS incrustado en las redes sociales formadas durante la formación universitaria. Lo que ahora necesitaríamos observar,

³⁰ Sin embargo, notamos en la entrevista que un alto porcentaje de los alumnos empleados y no empleados fueron influenciados por sus profesores para la elección de carrera, su continuación o la inserción a un área específica de trabajo.

es si este CS es efectivamente movilizado por los estudiantes, o su defecto, pasa de largo en algunos, y estos acceden al trabajo mediante otros procesos de racionalización.

Bajo este panorama, podemos exponer de forma visual una jerarquía de estructuras de CS bajo lo cual observar a los entrevistados y ver de qué forma accedieron a posiciones estructurales más altas que la propia, y si se apoyaron en compañeros del mismo nivel:



Fuente: elaboración propia bajo la propuesta de Nan Lin sobre el Capital Social (Lin N. , 1999)

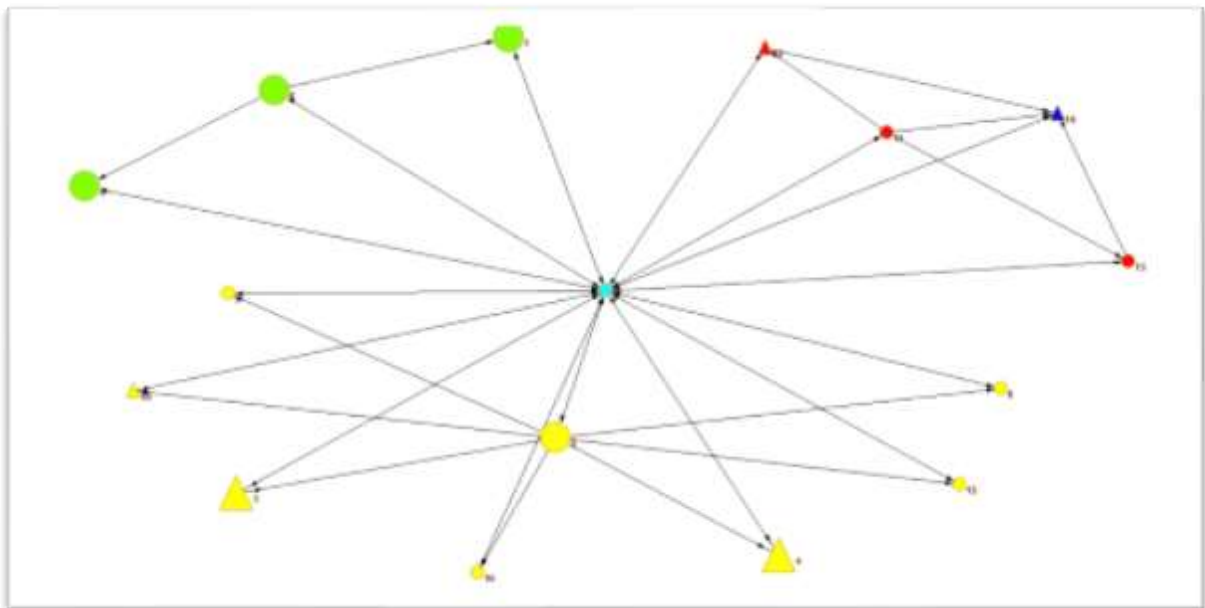
Aunque no utilizaremos el Método Generador de Posiciones³¹ que propone Lin, si tomaremos en cuenta las posiciones estructurales asignadas en la ilustración anterior a fin de observar la relación entre cinco grupos distinguidos en la investigación. Sobre la base colocamos a los estudiantes. Aquellos compañeros que anteceden a los recién egresados y cuyo CS podemos presuponer es más bajo que el de aquellos que ya pasaron años en el ambiente universitario y tienen una red de contactos más amplia y consecuentemente, un mayor enlace al mercado laboral de su área. En el segundo piso situamos al principal objeto de estudio, los recién egresados que tienen que pasan por una etapa de transición, de la vida universitaria a la vida

³¹ Este método mide la heterogenidad, alcanzabilidad y amplitud mediante un enfoque reticular. La investigación modificó esta estrategia de análisis por la observación de redes, los procesos de racionalización propias de la TER y el análisis cualitativo del discurso.

laboral. Es en esta etapa en dónde podemos visualizar de mejor manera los usos del CS poseído (familiar, por ejemplo), generado (red social de contactos de la universidad, incluyendo amigos y profesores), y movilizado (aquellos contactos que funcionan como enlace al mercado de trabajo, la suma de todos los anteriores). Una vez establecidos estos parámetros de análisis, pasamos a observar las redes personales de cada uno de los entrevistados. Esto mediante una combinación de las observaciones realizadas en los datos cualitativos dadas en la entrevista y la captura de su red personal.

Análisis de las redes personales

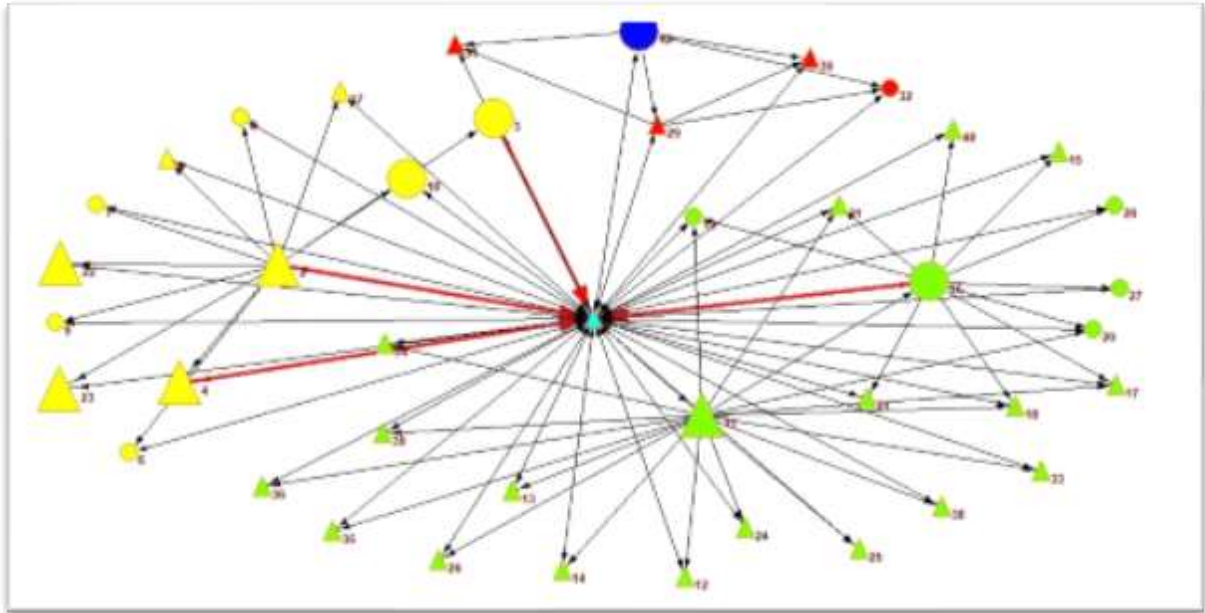
El análisis cualitativo del discurso dado por los entrevistados en conjunto con la visualización de sus redes personales es sumamente enriquecedor e interesante. Por una parte, mediante la entrevista logramos obtener las principales preocupaciones de los recién egresados por insertarse al mercado mientras que nos revelaban patrones de comportamiento con ciertas similitudes entre los egresados, a la vez que dejaban ver en su discurso los procesos de racionalización para encontrar empleo.



Red a Filos1. Puntos verdes representan a amigos fuera de la universidad, rojos a amigos dentro de la universidad, amarillos a familia y azul a profesores. El tamaño indica el nivel de confianza. Los triángulos representan a las mujeres y los círculos a los hombres.

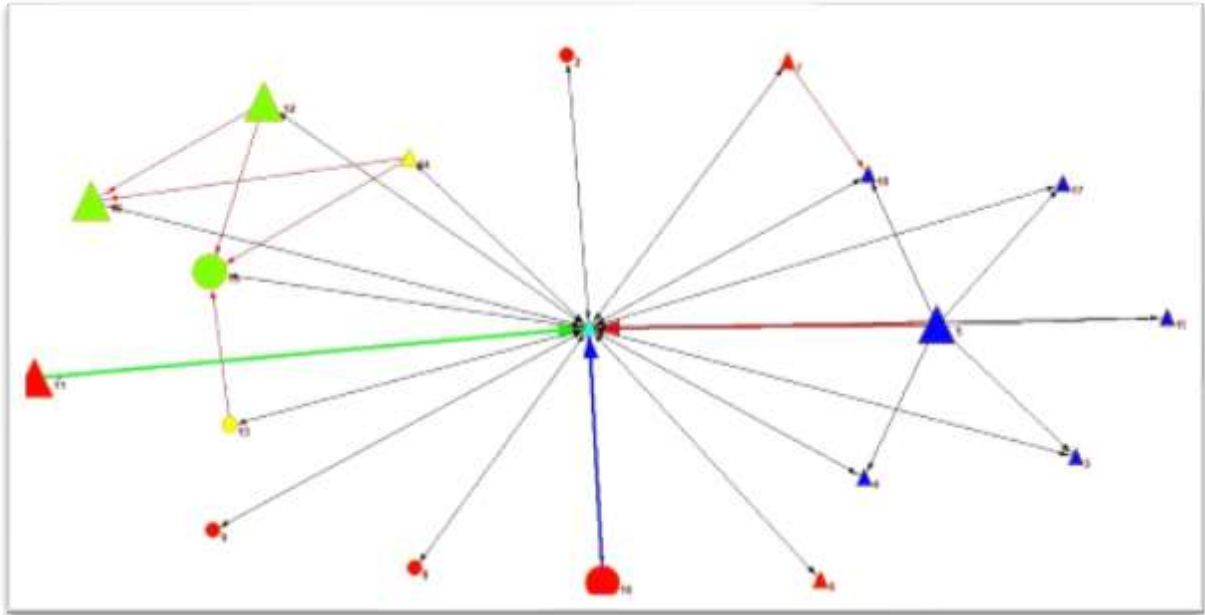
El primer caso, **Filos1**, mostró una racionalización clara de su proceso de inserción. Se enfocó solamente en una de las opciones de colocación laboral y se está desarrollando solamente en ese aspecto al fin de alcanzarlo. **Filos1** busca dedicarse a la docencia a distintos niveles educativos, e ir obteniendo experiencia de cada uno mientras alcanza el mayor grado académico posible. Aunque desconoce otras opciones laborales de su propia carrera, sabe que existe una demanda de su carrera en la docencia y que puede acceder a un puesto de trabajo en niveles educativos de la educación media superior con tan sólo su título de licenciatura. Respecto a sus redes personales, **Filos1** brindó 15 contactos cercanos en su red. De estos 15 contactos, 8 correspondían a familiares, mientras que 3 correspondían a amigos de la universidad y 3 a amistades fuera de la universidad. **Filos1** solo se refirió a un profesor como contacto personal cercano.

Es de notarse que **Filos1** permanecía desempleado al momento de la entrevista. De los 4 grupos sociales, solo un amigo de la universidad conoce a un familiar de Ego, mientras que solo los amigos de la universidad conocen a la profesora de importancia. El 66% de la red se compone de hombres, mientras que solo el 33% son mujeres. 53% de los contactos sociales son familia mientras que un 20% de sus contactos son amigos de la universidad y 20% los conoció fuera de la institución. **Filos1** fue el caso que presentó menor cantidad de contactos de los ocho entrevistados y cuya racionalización de opciones laborales estaba perfectamente definida. Fue también la red social que estaba menos conectada entre grupos pertenecientes a la familia, los amigos de la universidad y los amigos externos a ella.



Red b Filos2 Los nodos con forma triangular representan los contactos femeninos mientras que los circulares representan a los masculinos. El color amarillo son contactos de tipo familiar mientras que los verdes son contactos externos a la universidad. Los contactos en rojo son amigos de la universidad y el círculo azul representa un profesor de confianza dentro de la red.

En el caso de **Filos2**, tenemos una red compuesta en su mayoría por familiares y amigos externos a la universidad. 41 contactos brindados de los cuales, la mayoría está compuesto por amigos externos a la universidad. Aunque la entrevistada mencionó haber estado empleada (o haber iniciado un negocio) durante su etapa universitaria, al momento de la entrevista estaba desempleada y en búsqueda de trabajo. Lo interesante durante la entrevista es que afirmó haber empezado un negocio algunos de los contactos mencionados en su red. Lo que vendría a suponer que **Filos2** ha movilizó en alguna ocasión su CS para la obtención de capital económico. Dentro de la pirámide de posiciones estructurales, este caso parece haberse valido de contactos tanto de la base como de posiciones más altas (familia) para colocarse laboralmente. Durante la entrevista, **Filos2** manifestó no preocuparse demasiado por el trabajo debido a que su experiencia en otras áreas distintas a su profesión le han probado que puede obtener recursos económicos. En términos teóricos, pareciera ser un caso consciente del valor de su CS en el cual se encuentra incrustado y del cual ha probado que puede movilizar recursos en caso de necesitarlo.

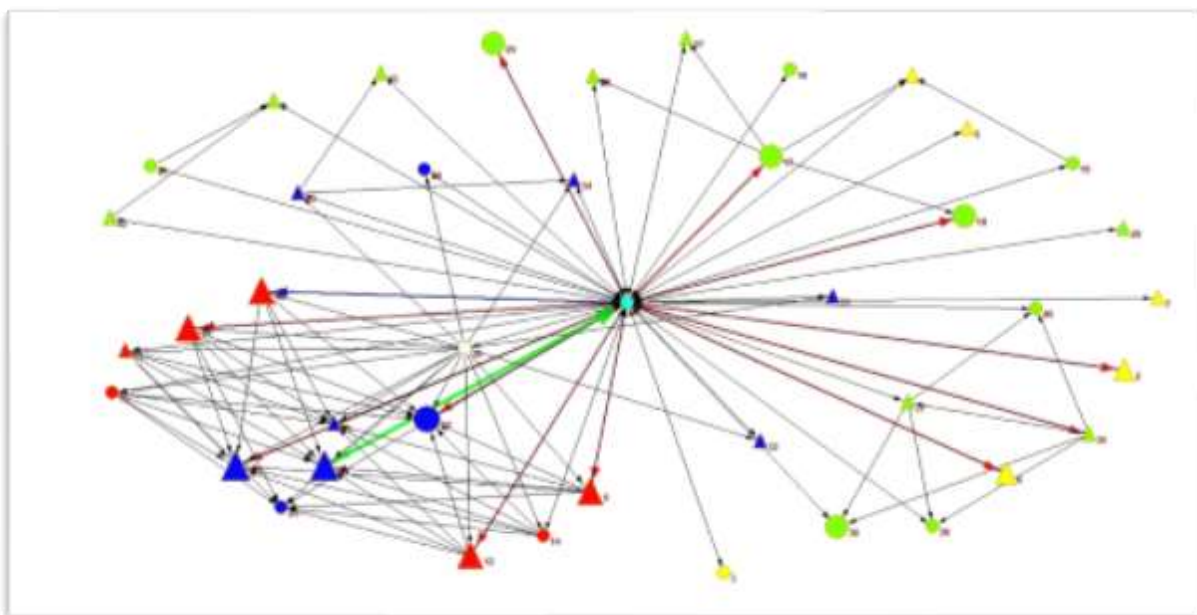


Red c Histo1 los círculos en rojo representan a los contactos universitarios, mientras que los azules son los contactos de profesores, los verdes son amigos externos a la universidad y los amarillos son familia de Ego. El tamaño representa la confianza. La flecha roja representa un nodo que ayudó económicamente a un Ego mientras que la azul representa ayuda profesional y el verde representa ayuda tanto profesional como emocional.

El tercer caso, **Histo1**, presentó una red con un 44% de hombres y un 55% de mujeres. El 50% de estos contactos pertenece a profesores, mientras que un 22% es de amigos de la universidad y 16% son de la familia. Solo el 11% fueron amigos externos a la universidad. La condición laboral de esta recién egresada es de empleo temporal dado por un profesor del departamento. La entrevistada etiquetó a algunos de los profesores como amigo/profesor durante la captura de datos, lo que supondría que existe un fuerte vínculo entre ella y los profesores, quienes en la pirámide de posiciones de CS tendrían la oportunidad de darle más acceso a recursos económicos o culturales. Incluso podemos visualizar la importancia de uno de sus contactos en la red. Aunque este caso no expuso de forma clara su estrategia para la inserción laboral, si hizo clara su intención para estudiar el posgrado y lograr una mejor competencia por puestos de trabajo a futuro. Lo interesante de esta red es que nos ofrece un porcentaje alto de profesores a diferencia de **Filos1**. Podríamos afirmar que el primer caso se trata de una red fuertemente apoyada por la familia, mientras que el segundo se trata de una red apoyada por académicos, siendo que, según la pirámide de posiciones estructurales, **Histo1** se colocaría como una red con mayor CS y, por lo tanto, una mejor colocación laboral.

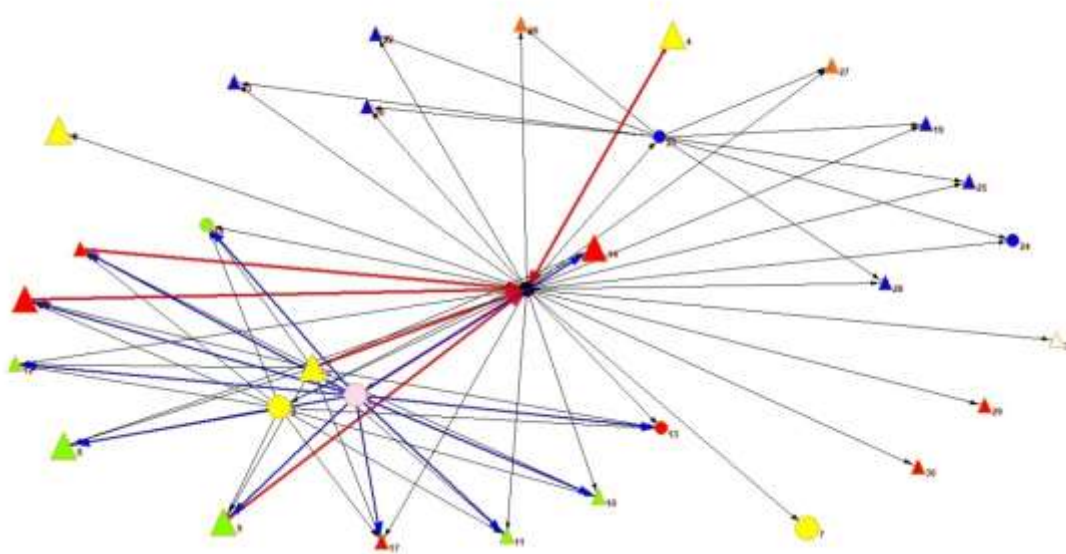
En la gráfica podemos ver que los contactos de mayor confianza son externos a la universidad y solo uno de sus amigos de la universidad le ha dado ayuda de tipo profesional a Ego.

Respecto a quienes ayudaron profesionalmente a **Histo1**, un profesor (6) apoyo económicamente a Ego al proveerlo de trabajo del departamento, mientras que dos contactos fuera de la universidad le ayudaron en su colocación para una estancia en el extranjero. Dos familiares (13 y 14) conocen a dos de sus amistades más cercanas (amigos de la preparatoria) y ninguna de estas está conectada con algún amigo de la universidad.



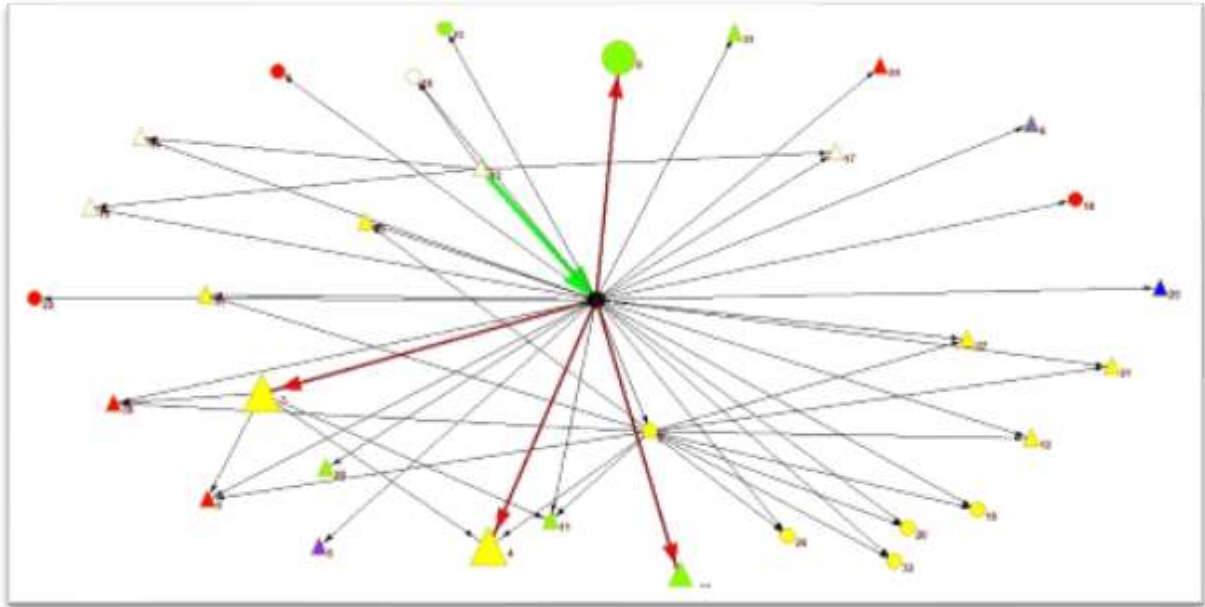
Red d Histo2 los contactos en rojo representa a los amigos de la universidad, los azules son profesores, mientras que los amarillos representan a la familia de Ego, y los nodos verdes son contactos externos a la universidad.

El siguiente caso, **Histo2**, nos presentó una red bastante extensa de 42 contactos compuesta por compañeros de la universidad, amigos de intercambio, profesores y amigos conocidos fuera del ámbito universitario. Se destaca la condición de empleado del entrevistado y la conexión existente entre amigos de la universidad y amigos externos. El entrevistado hizo mención de un contacto específico que fue quien lo colocó laboralmente (profesor). Además, mencionó a 13 contactos de confianza de los cuales 2 son familiares, 4 amigos de la universidad, 4 son amigos externos y 3 son profesores. En la entrevista, **Histo2** manifestó la intención de seguir generando más contactos profesionales a fin de afianzarse laboralmente en un puesto. Debido al tamaño de su red y la variedad de contactos, observamos no solo un CS más latente sino movilizado para obtención tanto de recursos económicos como políticos.



Red e Art1 Los nodos verdes representan a los amigos fuera del ámbito universitario mientras que los rojos son conocidos dentro del ámbito universitario. La familia es representada por los círculos amarillos y el nodo rosa se trata de la pareja sentimental de Ego.

Nuestro quinto caso, **Art1**, presentó una particularidad importante: la existencia de un nodo de suma importancia en la red (pareja). La entrevistada señaló tener experiencia realizando negocios por su cuenta y como empleada temporal en diversas instituciones de gobierno y privadas. Aunque en ese momento se encontraba desempleada, ha tenido la oportunidad en varias ocasiones de estar empleada y lo ha rechazado debido a “no empatar con su estilo de vida” y la falta de necesidad de un empleo de tiempo completo en ese momento de su vida. En este caso vemos una red de contactos entrelazados unos con otros. Amigos con familiares y pareja con amigos (tanto de la universidad como de fuera). Su pareja conoce tanto a amigos de la universidad como externos, además de profesores y familia de Ego.

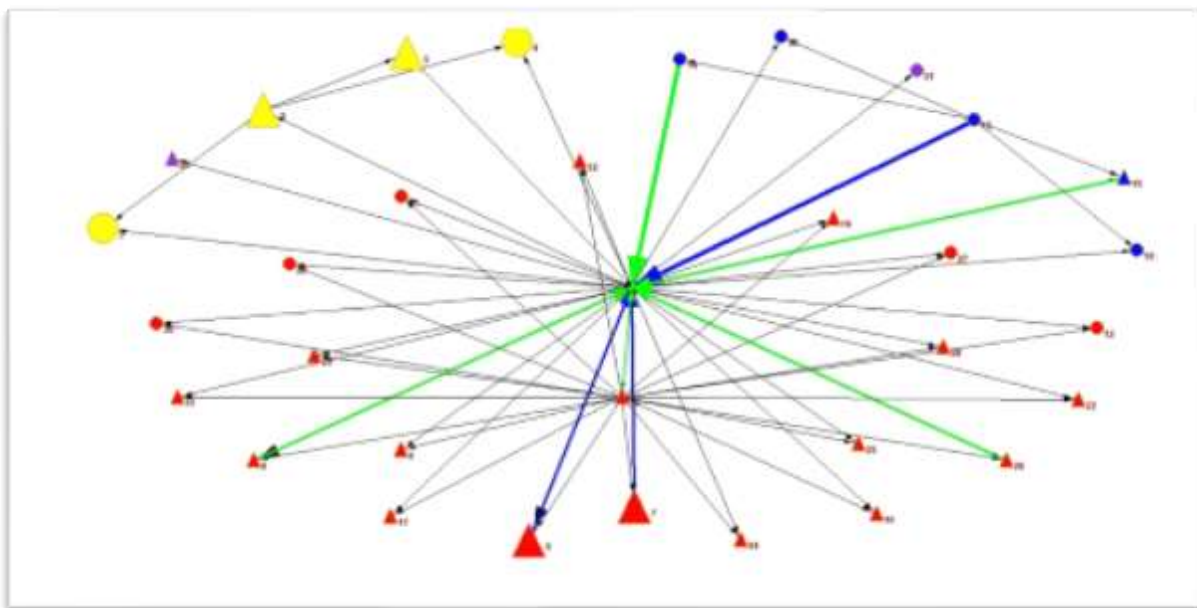


Red f Art2 el tamaño de los círculos representa el grado de confianza de Ego hacia sus alters. El color amarillo representa los contactos familiares mientras que el rojo representa a los amigos de la universidad. Los contactos sin color son los compañeros de trabajo de Ego. La flecha verde representa la ayuda laboral dada por un nodo a Ego.

El sexto caso, **Art2**, es bastante interesante debido a que el recién egresado presentó una red de contactos en los que se agregan compañeros de la institución para la cual se encuentra laborando actualmente. Los profesores de la universidad figuran como predominantes en la red además de la familia. Es de notarse que la madre del entrevistado posee una carrera similar a la del entrevistado (siendo el único caso) y cuya importancia en la red es notable debido a las conexiones que posee con diferentes tipos de contactos. La flecha verde indica un contacto que colocó laboralmente a Ego. Este contacto forma parte del grupo de trabajo al cual pertenece actualmente y solo posee conexiones con otros compañeros de trabajo. Aunque los amigos de la universidad (verde) no es el grupo más grande dentro de la red, si destacan por el nivel de confianza que les asigna Ego. Los profesores son parte de la red de Art2, pero no se encuentran muy conectados entre sí. Es de destacarse que la red se encuentra compuesta por el doble de contactos femeninos que masculinos.

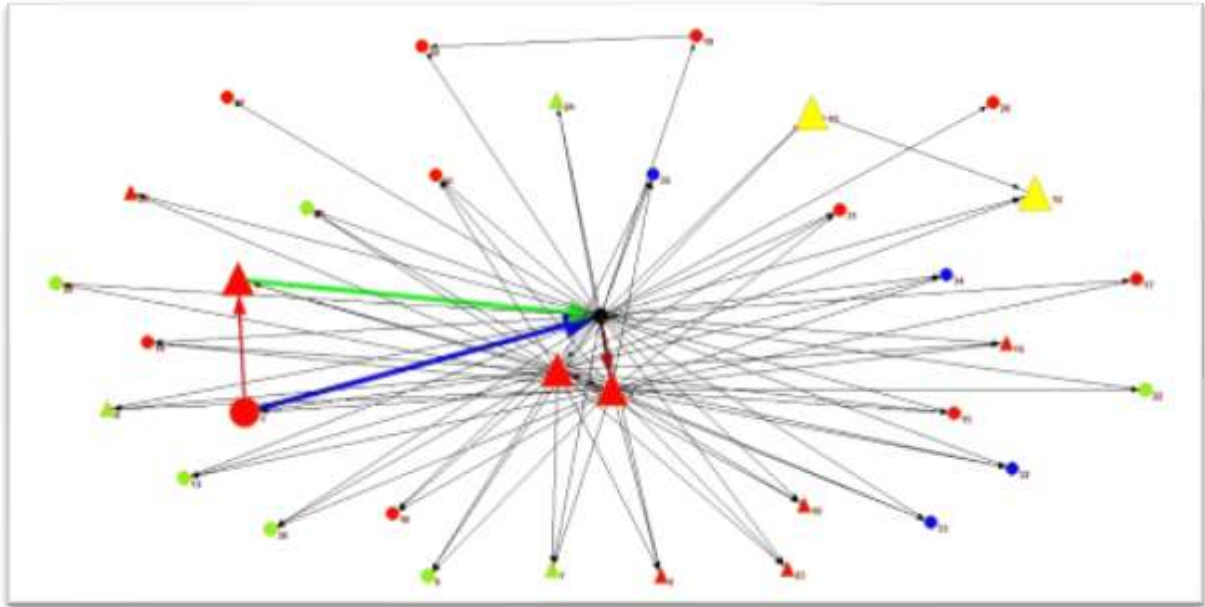
Por último, las flechas rojas nos informan del apoyo que Ego dio a algunos de sus contactos. Siendo un caso de un recién egresado con empleo, este ayudó a amigos de la universidad a colocarse laboralmente además de familiares de alta confianza. El entrevistado también

marcó una diferencia entre amigos, compañeros de universidad, conocidos y amigos externos a la universidad.



Red g Com1 Los amigos universitarios están en color rojo mientras que los azules muestran a los profesores de la universidad. Las flechas verdes significan un tipo de apoyo emocional mientras que los azules significan un consejo profesional o en el caso del número 13 una colocación laboral.

Com1 fue nuestro séptimo entrevistado. Esta red se caracteriza por poseer un alto número de contactos de amigos de la universidad. Aunque el entrevistado manifestó que todavía existe un número significativo de contactos que no se están mencionados debido a que estos se encuentran en otro estado y ninguno de ellos tiene relación alguna con sus amigos de la universidad. Aunque los contactos pertenecientes al grupo de profesores de la universidad no son muy amplios y ninguno de ellos destaca en confianza, el número 13 tiene un valor significativo para la investigación debido a que fue el profesor que colocó laboralmente a Ego. La familiar, cuya cantidad de nodos es de tan solo 4, poseen todos ellos un valor significativo respecto a la confianza que Ego tiene en ellos. Ninguno de ellos apoyo en lo laboral a **Com1**, por lo que asumimos que el tipo de apoyo se enfocó más en lo emocional e instrumental (económico). Los contactos aislados en distintos colores representan compañeros de la escuela, trabajadores de la universidad y personas conocidas en la ciudad debido a la contratación de algún servicio.



Red h Com2 los nodos en rojo representan los amigos generados durante la universidad mientras que los nodos verdes representan a los amigos externos. Los nodos en azul representan a los profesores con más contacto y los nodos amarillos representan a la familia de Ego.

La última red analizada es **Com2**. La particularidad de este caso es que los amigos externos a la universidad están muy ligados con los amigos generados durante el estudio de la carrera. Al igual que **Com1**, la cantidad de compañeros de estudios es mucho más grande que en los otros casos analizados. Los contactos con mayor confianza y soporte tanto emocional como laboral se basan esencialmente en amigos universitarios y dos familiares. Aunque la persona entrevistada trabaja actualmente en la Ibero y conoce a muchos profesores, estos no obtienen el nivel de relevancia que si tienen los amigos. En la gráfica (red h) podemos observar una flecha verde que indica apoyo emocional y profesional a Ego mientras que la flecha verde indica un nodo que colocó laboralmente a **Com2**. Sin duda este es el aspecto más interesante de la red, ya que el mismo nodo (3) ayudó laboralmente a otro contacto de importancia en el mismo aspecto. Mientras que Ego también ha apoyado a esta misma persona a encontrar trabajo³², por lo que nos hace suponer que los contactos más cercanos a **Com2** se apoyan mutuamente en diversos aspectos de su vida personal. Esta red también se caracteriza por tener una mayoría de contactos masculinos (21) que femeninos (14).

³² En la entrevista menciona Com2 que tanto ella como el nodo 3 colocaron laboralmente al nodo 4 pero este terminó rechazando el trabajo.

Regularidades y comparaciones entre casos

Ahora que ya tenemos una descripción general de cada uno de los casos, buscaremos establecer regularidades y diferencias significativas en cada una de las redes analizadas. Los casos presentados presentan características muy peculiares que podrían darnos una pista de sus estrategias de colocación laboral, así como determinar si cada uno de ellos hizo uso de sus contactos personales para colocarse laboralmente. La teoría de redes también nos ofrece herramientas de interpretación que estaremos aplicando en caso de que sean visibles en las redes capturadas.

Empleados vs No empleados

Los recién egresados con empleo presentan características similares respecto a la forma y consistencia de sus redes. El más evidente de todos es la cantidad de contactos que poseen y la variedad de ellos. **Filos1** fue el caso que menor cantidad de contactos presentó (15) y cuya unión entre diferentes tipos de contacto es nula. La familia representa el clique o grupo mayoritario que contiene tres nodos de importancia pero que estos no han influido o ayudado a **Filos1** a colocarse laboralmente. A diferencia de su par profesional, **Filos2**, no posee muchos amigos externos a la universidad, aunque el número total de ellos poseen una gran cantidad de confianza en Ego.

Los no empleados no poseen contactos de relevancia significativa en la escala de CS propuesta, es decir, en las redes planteadas no colocan a un profesor o familiar que les haya dado algún de valor instrumental a Ego. Solo en el caso de **Art1** se muestran tres nodos de importancia (amigo de universidad, externo, pareja y familiar) que han dado apoyo en ese aspecto a Ego pero que este ha rechazado por no empatar con sus metas de vida (CS no movilizado). En el caso de **Filos2** observamos una gran cantidad de nodos de importancia en el grupo de la familia, tres de estos (los que poseen mayor confianza) han apoyado en diversos aspectos personales a Ego, y que, según la información dada en la entrevista, han aportado de forma económica para generación de proyectos económicos de **Filos2**, aunque sin un éxito definido hasta el momento.

El caso de **Art1** es particular debido a que está desempleada por decisión personal. Aquí observamos algunos patrones de conducta definidos por los estudiosos de la generación

Millennial que destaca el estilo de vida y la flexibilidad laboral como factores determinantes para elegir la empresa en la que desean trabajar. Justo estos motivos son los expuestos por **Art1** en la entrevista. Se destaca que el número de hombres en la red es de sólo 7 vs 24 mujeres que son parte de sus contactos más cercanos y aunque existen contactos cercanos de profesores, no forman parte del grupo de confianza o apoyo.

Los empleados entrevistados poseen una serie de características similares. El caso con menos contactos y un empleo temporal es **Histo1** con 19 contactos mientras que el más alto es **Histo2** con 42 contactos cercanos en su red, el promedio de todos es de 32 contactos y la mayoría de estos tienen como contactos personales a profesores. Solo **Art2** posee pocos contactos con profesores y en su lugar menciona a varios compañeros de trabajo y superiores³³. La cantidad de contactos familiares varía según el caso. En ninguno de ellos se encontró una influencia directa familiar en la colocación laboral, es decir, ninguno de los casos estudiados muestra una inserción laboral por parte de los padres o familiares cercanos. Lo que si observamos durante la entrevista fue la mención de *apoyo económico* para realización de negocios personales (particularmente el caso de **Art1** y **Filos2**) en los que el resultado brindó confianza a los entrevistados para realizarse en otros caminos ajenos a su carrera profesional.

Existen dos casos particulares (**Com1** y **Com2**) que según las estadísticas de Ibero (2017) tiene un 71% de sus egresados insertados en el mercado de trabajo al momento de egresar. Esto supondría que ambos de los casos entrevistados son parte de esta estadística y que las características de su red son similares a otros casos. En ese sentido, observamos una red de contactos universitarios muy alta. Es decir, ambos casos presentan 23 y 26 conocidos derivados de su actividad social en la universidad. Estos incluyen a profesores, amigos y trabajadores de la institución. Es muy probable que el número de estudiantes de esta profesión tenga mucho que ver con la gran cantidad de contactos que se tiene en estos dos casos y que no se reflejan en las carreras de menor demanda quienes tienen un menor número de amigos de la universidad. Esto nos llevaría a preguntarnos si un mayor número de compañeros de

³³ Hay que tomar en cuenta que varios de los entrevistados son trabajadores de la universidad, por lo que, varios de sus profesores y compañeros de la universidad juegan un doble papel: compañeros del trabajo y profesores.

generación crea un mejor capital social de sus egresados³⁴. Tomamos deliberadamente una carrera con alto nivel de colocación para diferenciarlos de los otros casos. Tanto **Com1** como **Com2** presentan similitudes en la composición de sus redes e incluso ambos mencionan a su par dentro de la red de contactos capturada. Habría que haber tomado más casos de recién egresados no empleados y empleados trabajando fuera del espacio universitario para establecer si el patrón de contactos similares se repite.

Por último, es de notarse que dos de los no empleados entrevistados son parte de la misma carrera (filosofía). Lo podría suponer que la profesión está jugando un papel importante en la inserción, aunque sería necesario la observación de más casos para la corroboración de esta hipótesis.

Composición de los cliques

Los nodos que conectan a los cliques o grupos sociales en las redes capturadas se hacen presentes en algunos de los casos analizados. El más común es el contacto entre profesores y amigos de la universidad quienes, por cercanía espacial y homofilia, están más predispuestos a conocerse mutuamente. Se observa particularmente en los casos de **Art2**, **Histo1**, **Histo2** y **Com1** y **Com2**. Lo interesante de este aspecto es que existen casos en los cuales los contactos externos están vinculados con amigos de la universidad, o como observamos en la red de **Com2**, amigos internos y externos tienen alguna relación con profesores de la institución. Este tipo de redes nos estaría indicando la existencia de cierre (*closure*) o confianza entre los cliques formados. Una mayor confianza entre nodos de diferentes tipos de contactos podría ser indicio de un mayor CS ya que, desde el esquema piramidal presentado anteriormente, un contacto de mayor CS entregaría más información sobre oportunidades laborales o en su defecto, daría directamente empleo a los que se encuentran más abajo (en este caso, los recién egresados).

Respecto a la *centralidad*, en varios de los casos observados vemos que existen *alteris* cuya centralidad en la red personal de cada recién egresado es relevante. Uno de los casos más

³⁴ Esto podría suponer también un mayor número de egresados de una misma carrera aumenta el nivel de competencia por puestos de trabajo. Aspecto que no vimos reflejado en la opinión de los encuestados y entrevistados ya que la mayoría considera que sus compañeros funcionan como apoyo y no como competencia en su área de trabajo.

evidentes es la red de **Art1** que presenta tres contactos de importancia en su red personal: dos familiares y su pareja sentimental. Si observamos el nivel de centralidad después de Ego, el novio de **Art1** es quien tiene mayor conexión con otros cliques. Sin embargo, no observamos en la entrevista una influencia de este contacto u otros similares en la inserción laboral.

En otro caso, **Com2**, observamos una fuerte centralidad de dos contactos de la universidad que si tienen una influencia considerable en la colocación laboral y que se han ayudado entre sí para conseguir empleo. Estos dos *alteris* son parte de la red extensa (19) de amigos de la universidad que también están conectados con profesores y amigos externos. Es de notar que **Com1** fue el que colocó laboralmente a **Com2** y según detalló en la entrevista, también ayudó a otros compañeros de su red.

Deseos, oportunidades, creencias y apoyo laboral

Hasta ahora hemos observado el problema de la inserción laboral desde un aspecto meso o mediano, es decir, desde un actor principal y los actores más cercanos que le rodean. La información recabada nos permite atar cabos entre los datos finos obtenidos en la entrevista abierta y lo observado en las redes personales. Esto con el fin de entender si, en estos casos, las acciones tomadas por cada caso en particular corresponden a un sentido de racionalización individual, o, por el contrario, son reflejo de las decisiones e influencias de las personas cercanas a ellas.

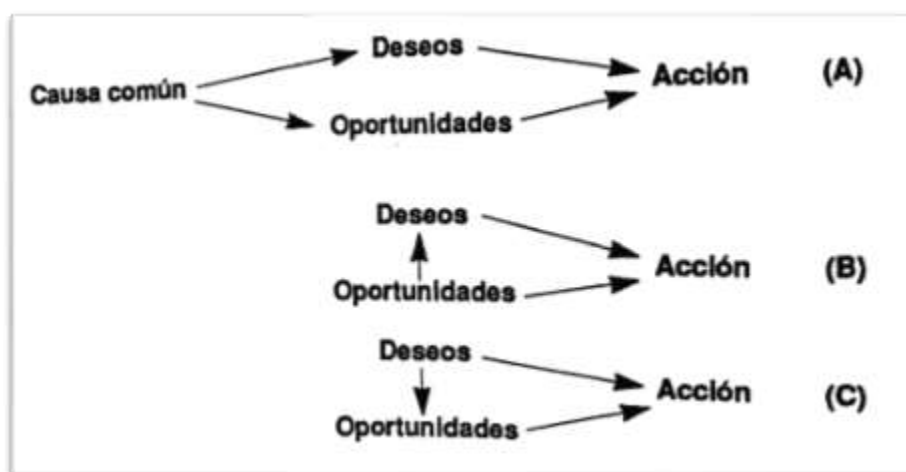


Ilustración 1 Tomada del libro "Tuercas y Tornillos" de Jon Elster, Ed. Gedisa, 2003 Pág.26

Basándonos en el esquema simple de Elster (2003) (ver cuadro) veremos si cada uno de los casos manifestó información que pudiera ser entendida como deseos y creencias, y como estos a su vez definieron el *conjunto de oportunidades* y las acciones respectivas.

Estrategias educativas y mercado laboral: a nivel individual

Sin duda el caso de **Filos1** es el que mejor nos sirve para ejemplificar una maximización de probabilidades de insertarse en el mercado. Durante la entrevista, el recién egresado de filosofía no considero su licenciatura como un elemento suficiente para obtener empleo en el futuro. Su objetivo inmediato estaba puesto en ingresar al siguiente nivel educativo. Para él, las oportunidades no estaban determinadas por el apoyo social de amigos o familiares sino el valor profesional de sus títulos académicos y la especialización en un área específica de

trabajo (en este caso la docencia). El entrevistado entendió que el valor de su profesión dentro del mercado de trabajo estaba por debajo de otras carreras, y, que la única solución era incrementar su valor ganando experiencia como profesor y obteniendo grados más altos de educación. Durante la entrevista mencionó que su ingreso al posgrado sería tomado por él como un “primer trabajo” ya que estaría obteniendo un ingreso a la vez que le daría la oportunidad de trabajar como profesor en instituciones educativas que solicitaran un profesor para dar clases en niveles educativos menores. Esta forma de razonar reduce la incertidumbre frente a su futuro profesional en la que el actor no cuenta con información de primera mano sobre las oportunidades profesionales. Aunque sabe que existen factores ajenos a él que incrementarían su dificultad de inserción, hace una apuesta a la especialización de una sola área (academia) y un puesto específico (docencia). Curiosamente, a pesar de esta racionalización, en la red de **Filos1** encontramos muy poca vinculación del actor con círculos sociales docentes (aspecto que sí se observó en otros casos). La situación más parecida de esta condición está en **Filos2** quien tampoco estableció un fuerte vínculo con los profesores de la universidad y solo mencionó a su tutor de tesis como contacto de importancia de este tipo³⁵.

En el caso de **Filos2** vemos una creencia importante de sus decisiones futuras de inserción. Es la idea de que podrá desenvolverse bien en el mercado laboral con la experiencia que tiene en la generación de empresas o negocios personales³⁶. La red de contactos externos a la universidad es muy amplia, y aunque no tuvimos la oportunidad de indagar la procedencia de todos estos amigos, podemos ver en la red que si están muy conectados entre sí. Siendo que estos contactos son ajenos a su profesión, la posibilidad de que existan lazos débiles y puentes críticos (*betweenness*) entre otros tipos de contactos³⁷ está presente.

De acuerdo con Elster (2003), la socialización es el mecanismo por el cual se producen los deseos de un individuo. En este aspecto podemos decir **Filos2** posee una mayor

³⁵ Incluso durante la entrevista y la generación de nombres para su red dejó a este profesor fuera. Fue hasta una segunda corroboración de datos que agregó al profesor en su lista de contactos.

³⁶ También supone que no existe una urgencia por encontrar trabajo de su profesión ya que tiene la capacidad para solicitar recursos tanto de sus amigos como de familiares que puede prolongar su tiempo de inserción y apoyarla en proyectos personales (capital económico).

³⁷ Durante la captura de datos y la búsqueda de la muestra, la Dra. encargada de la licenciatura mencionó que, aunque sus alumnos tienen dificultades de inserción al mercado, poseen un enorme capital social que los respalda en caso de fracaso. Aspecto que se observa de forma clara en las redes de **Filos2** y **Art1**.

incertidumbre sobre su futuro profesional y se basa en sus habilidades para la generación de negocios para insertarse en el mercado. En su red familiar observamos seis contactos familiares de importancia (el triple que otros casos) y tres de ellos que la apoyado de forma significativa en necesidades instrumentales y emocionales. Dentro del grupo de contactos externos observamos dos amigos cercanos a ella y uno de ellos le ha brindado apoyo de tipo instrumental. Aunque no observamos en la entrevista una influencia directa de familiares o amigos en su proceso de inserción, si vemos que el tamaño de su red incrementa sus oportunidades de acción, por lo que la incertidumbre laboral es controlada.

Estrategia educativa y mercado laboral: redes de influencia

En los casos presentados solo vimos un caso directo de posible influencia sobre las decisiones profesionales. **Art2** posee un familiar cercano (madre) que estudió una carrera similar a la suya. Aunque durante la entrevista aseguró que el parentesco profesional con su madre no fue factor decisivo para su elección de carrera, consideramos que si inclinó de alguna forma su elección profesional y sobre todo redujo la incertidumbre de su futuro. A diferencia de los otros casos analizados **Art2** reveló en la entrevista la dificultad para su inserción laboral y el tiempo necesario (un año) para que encontrará un trabajo de su área. Esto descartaría cualquier apoyo en la inserción de su familiar³⁸ cercano ya que de haber influido en su colocación habría encontrado trabajo mucho antes.

El proceso de inserción de **Art2** es uno de los más interesantes ya que involucró una confrontación de información incompleta (creencias) con resultados no esperados (falta de empleo) y una modificación en su estrategia de inserción con base a la influencia y apoyo de otros colegas de su área. En una parte de la entrevista manifiesta que es necesario “tener relaciones constantes con el medio” para poder encontrar oportunidades sin que la generación de contactos implique la búsqueda de un objetivo específico (encontrar trabajo). La creencia inicial del actor al empezar su profesión es que el prestigio de la institución aseguraría su colocación laboral inmediata. Creencia que fue modificada durante el tiempo que tardó en encontrar trabajo.

³⁸ Antes de la entrevista también se le aplicó a **Art2** la encuesta de ocho preguntas realizada en línea en el que manifestó haber pedido ayuda a familiares para encontrar trabajo, aunque el resultado fue negativo.

El segundo caso en el que se observó una influencia laboral de los contactos fue **Com1**. Esto debido a varios aspectos. El primero fue debido a que el recién egresado proviene de fuera de la ciudad y al iniciar la carrera pensaba en las oportunidades laborales que podría tener de forma local en su ciudad natal. Conforme fue avanzando en su profesión, se dio cuenta que otros de sus compañeros aspiraban a la obtención de puesto de importancia a nivel nacional. Esta observación de parte de **Com1** fue vital para que cambiara sus objetivos profesionales y ampliara su *conjunto de oportunidades*. A esto se suman dos creencias:

1. La idea de concebir al mercado profesional de la comunicación como de mucha oferta y poca demanda.
2. Entender que la institución de egreso es un aspecto determinante en la colocación laboral por los contactos que se hacen con el medio³⁹.

En este caso observamos a la saturación del mercado como el mayor factor de incertidumbre. La forma de equilibrar el riesgo en **Com1** es por medio de la generación de contactos de alto CS con los cuales pueda colocarse por encima de aquellos que no están bien insertados en la red de su interés. En este sentido veríamos un comportamiento observado por Elster (2003) respecto a las consecuencias no intencionales de una persona que en su afán de beneficiarse a sí mismo, termina beneficiando a los demás. Es decir, la respuesta individual de un recién egresado a la alta incertidumbre laboral (debido a una sobre oferta de mercado) es crear una mejor posición dentro del espacio social de interés. Esto implica una mayor colaboración con sus pares (*alteris*) en los procesos de inserción. Es por eso por lo que vemos en la red de **Com1** un apoyo directo a otros compañeros para encontrar empleo. Esto contrasta fuertemente con las formas de inserción de otras carreras (como filosofía) en los que la red de compañeros de la misma profesión no usa esta estrategia de inserción y tienen, por lo tanto, mayor dificultad para empezar a trabajar.

³⁹ Respecto a este punto enfatiza que los grandes comunicólogos del país han egresado de la institución y que esto lo anima para relacionarse profundamente con miembros de la carrera (tanto alumnos como profesores)

CONCLUSIONES

La investigación presente ha tomado la mayor cantidad de elementos posibles para comprender el panorama de inserción y búsqueda de empleo de los jóvenes profesionistas del siglo XXI en México. Basándonos en un enfoque teórico de redes, hemos observado con detalle todos los aspectos que influyen en el crecimiento profesional de un recién egresado: similitudes en la ubicación, la profesión, el género y las disposiciones para generar redes de contacto. Hemos puesto énfasis en este enfoque teórico para demostrar que la búsqueda de empleo no funciona como la economía clásica lo define: un mercado autorregulado de oferta y demanda sino como una red de contactos que se apoyan unos a otros para insertarse en el mercado.

Al inicio de la tesis buscamos establecer las condiciones del mercado de trabajo al momento de ser hecha esta investigación y cuáles son los atributos de los actores a estudiar. Los comportamientos de los llamados *Millennials* frente al trabajo fueron puestos bajo la lupa de 8 casos específicos. Estudiar de forma detenida a un grupo de jóvenes profesionistas con carreras que estadísticamente tienen mayor dificultad de inserción nos permitió ver de forma fina y ampliada sus estrategias de colocación. Pudimos ver las diferencias y similitudes entre la configuración de sus redes personales y sus contactos de mayor confianza.

Fue mediante el análisis meso-micro con el cual pudimos poner atención a los detalles determinantes que marcan la diferencia entre tener un empleo o estar desempleado. La teoría de redes nos ayudó a observar cuales podrían ser los elementos sociales que dan pie a obtención de un puesto de trabajo. En las relaciones sociales de una red se pueden observar elementos de parentesco, afectividad y roles específicos (amigo de, jefe de, competencia de...) que a su vez generan diferentes tipos de interacción (toma consejo de, ayuda a, consuela a..) y a través de la cual circula información, creencias, recursos e influencias. Aunque el mundo de investigación fue sumamente limitado y enfocado a los egresados de la Universidad Iberoamericana, pudimos hacer una serie de conclusiones que confirman las hipótesis planteadas inicialmente. Las cuales pasaremos a enumerar y discutir.

Primera hipótesis

Los atributos socioeconómicos de los recién egresados no son determinantes para la obtención de un primer empleo, y una mejor posición social de los familiares del estudiante no necesariamente posibilita una rápida inserción laboral o tiene más recursos para colocarlo en el mercado laboral.

Los datos de los ocho casos presentados confirman una de nuestras hipótesis iniciales. Los atributos socioeconómicos no determinan la velocidad de los procesos de inserción o colocación en el mercado a los recién egresados. Esto es observable en los ocho casos investigados a profundidad, aunque según datos de la encuesta realizada inicialmente demuestra que al menos un 17% de la muestra obtuvo su empleo mediante la ayuda de un familiar. Aunque esto prueba en parte la hipótesis planteada, es en la investigación a profundidad hecha en los ocho casos que observamos como las redes, el tipo de conexión y las estrategias de inserción personales juegan un papel esencial en la obtención de trabajo.

Contrario a lo que pudiera pensarse coloquialmente, una condición socioeconómica alta o acomodada **incrementa el tiempo** de inserción y genera una mayor probabilidad de desempleo voluntario. No afirmamos que esto sea para todos los casos sino más bien es un factor que crea el efecto contrario a un catalizador. Una posición económica acomodada hace que los recién egresados tenga una razón menos para conseguir empleo de forma inmediata. A esto se suma las difíciles condiciones del mercado y las *actitudes típicas* de un *Millennial*. Es decir, la búsqueda de trabajo flexible, auto realizador y con un impacto en la sociedad (además de otras características) aumentan la posibilidad de que el recién egresado tarde más en encontrar un trabajo. Aunque haya ofertas laborales, el estudiante tiene la opción de no tomarlas con tal de perseguir un mayor nivel educativo, no perder su estilo de vida actual y realizar proyectos no remunerados que los satisfagan más.

En el estudio de las redes personales observamos los diferentes papeles que puede llegar a tener la familia y obtención del primer empleo. En ninguno de los casos vimos un apoyo directo de algún miembro de la familia en la colocación laboral. Lo paradójico, es que observamos lo contrario, el recién egresado ayudó a la colocación laboral a algún familiar

cercano⁴⁰. En otros casos más, la familia forma parte de tan sólo dos contactos de importancia y no interviene activamente en los procesos de inserción. Los que ostentan mayor valor a la hora de la colocación son los profesores, los amigos internos y externos a la universidad y en última instancia la familia. En los casos analizados, los profesores ayudaron a los alumnos a encontrar empleo, dar empleo o ayudarlos a colocarse en estudios educativos de posgrado. Los profesores también inspiran a los alumnos a terminar sus estudios, a encontrar temas de interés dentro de su profesión y como prueba presente de lo que pueden hacer con sus estudios universitarios.

Los amigos suelen tener diferentes papeles en la inserción laboral. En los casos observados, vimos que el tamaño de la red de compañeros universitarios aumenta la posibilidad de hacer contactos cercanos y útiles para la obtención de empleo. Esto fue evidente en los dos egresados de la carrera de comunicación quienes se ayudaron mutuamente para colocarse laboralmente y mostraron una red de amigos de la universidad amplia. En el caso de los recién egresados de la carrera de Historia del Arte, Historia y Filosofía tuvimos escenarios diversos. Estas carreras cuentan con un menor número de estudiantes en la matrícula por lo que los alumnos optan por tener pocos contactos de confianza y compensarlos con amigos fuera del entorno académico (los más sociables) o conformarse con un par de amigos de confianza en la universidad (los menos sociables). La falta de colegas de profesión también se compensa con una mayor relación con profesores y alumnos de otras carreras. Tuvimos un caso en particular⁴¹ en el que el recién egresado tuvo que formar una red de contactos relacionados con su carrera para incrementar notablemente sus posibilidades de inserción exitosa. Por inserción exitosa nos referimos a un trabajo relativo a su área de estudio y que cumple con las expectativas comunes de la generación.

Por último, el papel de la red familiar dentro de los recién egresados es poco relevante. En el mejor de los casos, la red es amplia, cuenta con muchos miembros a los cuales el entrevistado les otorga un valor importante de confianza y fungen como puntos de apoyo emocional o económico. Dos casos evidenciaron la intención de generación de negocios personales con

⁴⁰ Véase el caso de **Art2 e Histo2**.

⁴¹ Véase **Art2**.

ayuda de la familia, y uno de ellos mostró haber utilizado no solo la ayuda familiar sino también las amistades ajenas a la universidad.

Segunda hipótesis

Las personas con redes que tienen muchos contactos externos a su círculo social poseen una mejor capacidad para insertarse en el mercado o autoemplearse. Esto debido a que las personas que se encuentran fuera del ambiente académico o poseen otro tipo de contactos que pueden colocarlos laboralmente. (Granovetter, 1973)

La segunda hipótesis fue la corroboración de la tesis de Granovetter que expone en su texto *The Strength of Weak Ties* (1973) en el cual afirma que los “lazos débiles” o las personas que usualmente valoramos menos en términos de vínculos emocionales y familiares son los que podrían tener más influencia en la creación de actividades o la obtención de un trabajo. Aunque la tesis fue expuesta en 1973 y bajo condiciones totalmente distintas a las observadas en este trabajo hemos visto que mantiene su vigencia, al menos bajo los casos expuestos en esta tesis y bajo las condiciones con las cuales se realizó la investigación. Esta corroboración se encuentra visible en los recién egresados empleados quienes comparten espacios de estudio y no se encuentran dentro del mismo nivel jerárquico de la pirámide propuesta. Siendo la red de **Art2** como el caso más claro de la tesis de Granovetter en el que el recién egresado invirtió un año para hacer contactos con los cuales no poseía ninguna afinidad escolar, de amistad o familiar y en cambio poseían un mismo interés profesional. Estos “lazos débiles” fueron construyendo una nueva red que potenció su colocación laboral.

Las redes que presentan atributos diametralmente opuestos o distintos a la red de **Art2** suelen presentar problemas para colocarse laboralmente o sencillamente están desempleados. **Filos1** se presenta como el caso más evidente en este aspecto. Cuenta con red pequeña, con mayoría de contactos familiares, solo un nodo de mayor CS y dos grupos de lazos fuertes, pero con CS redundante y no movilizado. Los casos en los que observamos redes amplias, pero en condición de desempleo vemos dos escenarios: usaron sus contactos externos para la generación de negocios o aprovecharon los recursos económicos de sus parientes para iniciar

una empresa. En los casos analizados, tales emprendimientos terminaron en fracaso o no resolvieron su condición laboral.

Para finalizar, existen algunos aspectos de la investigación que dan pie a futuras investigaciones. En primer lugar, no pudimos realizar un estudio comparativo entre diferentes escenarios universitarios, pero con la misma profesión y tiempo de egreso. Tomar casos de los egresados de la Universidad Iberoamericana nos dio muchos datos y detalles respecto a las condiciones laborales de la generación actual, sin embargo, el tiempo y los recursos no fueron suficientes para ampliar la muestra o tomar más carreras dentro del espacio universitario. Solo el caso de los egresados de comunicación nos permitió hacer comparaciones entre carreras con poco número de alumnos y mayores dificultades de inserción.

En segundo lugar, cuatro de los casos analizados correspondieron a egresados que obtuvieron trabajo en la universidad y que por cuestiones de logística fue más fácil entrevistar. La cantidad de casos en la muestra que poseen estas características fue del 50% lo que aumenta las condiciones de sesgo en la investigación y que solo ampliando los casos en condiciones distintas habría mitigado este problema. Esto no demerita la calidad de los datos obtenidos ni los resultados expuestos.

Bibliografía

- Cho, J., Jin Park, D., & Ordonez, Z. (2013). Communication-Oriented Person–Organization Fit as a Key Factor of Job-Seeking Behaviors: Millennials' Social Media Use and Attitudes Toward Organizational Social Media Policies. *CyberPsychology, Behavior & Social Networking*, 794-799.
- Martínez, T., & Valdelamar, J. (28 de junio de 2016). Jóvenes de 20 a 29 años con más desempleo en 11 años. *El Financiero*.
- AM Warren, A Sulaiman, NI Jaafar (2015). Understanding civic engagement behaviour on Facebook from a social capital theory perspective. *Behaviour & Information Technology*, 163-175.
- Alpha, W. (18 de noviembre de 2016). *Wolfram Alpha: Computer knowledge engine*. Obtenido de <https://www.wolframalpha.com/input/?i=spain+unemployment+from+2008+to+2015>
- Alsop, R. (2008). *The Trophy Kids Grow Up: How the Millennial Generation is Shaking Up the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bas.
- BBC (Dirección). (2010). *The Virtual Revolution* [Película].
- BBVA Innovation Center. (2015). *Generación "Millennial"*. Madrid: Innovation Trends Series.
- Begovich, J. (2016). *Yo, Millennial*. Buenos Aires: Penguin Random House.
- Belk, R. (2011). Examining Markets, Marketing, Consumers, and Society through Documentary Films. *JOURNAL OF MACROMARKETING*, 403-409.
- BM. (10 de Febrero de 2015). *Banco Mundial*. Obtenido de <http://www.exitoeportador.com/stats.htm>
- Bodenhausen, C., & Curtis, C. (2016). Transformational Leadership and Employee Involvement: Perspectives from Millennial Workforce Entrants. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 371-387.
- Bonilla Loyo, E. (2011). Anthony Giddens: Consecuencias de la modernidad. *Razón y Palabra*.
- Boudon, R. (2009). *Rational Choice en The New Blackwell Companion to Social Theory*. . Singapore: Wiley-Blackwell.
- Bourdieu, P. (1971). *Knowledge and Control: New Directions for the Sociology of Education*. London: Collier Macmillan.
- Bourdieu, P. (1975). *El Oficio del Sociólogo*. Buenos Aires: Siglo XXI.

- Bourdieu, P. (1980). "Le Capital Social: Notes Provisoires." *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 3:2-3.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31(S/N), 2-3.
- Bourdieu, P. (1983/1986). "The Forms of Capital." *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Pp. 241-25.
- Bourdieu, P. (1988). *Cosas Dichas*. Buenos Aires: Gedisa.
- Bourdieu, P. (1996). *Razones Prácticas. Sobre la Teoría de la Acción*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2006). *Autoanálisis de un sociólogo*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1977). *La Reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. México: Fontamara.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.
- Brubaker, R. (1989). Review of Bourdieu's "Choses Dites". *Contemporary Sociology*, 783-784.
- Burt, R. S. (1997). A note on social capital and network content. *Social Networks*, 355-373.
- Burt, R., & Minor, M. J. (1998). Personality correlates of structural holes. *Social Networks*, 63-87.
- Cantillo, P. (2014). *Dinero en Imagen*. Recuperado el 2 de noviembre de 2016, de <http://www.dineroenimagen.com/2014-08-25/42344>
- Caraher, L. (2015). *Millennials en la oficina: Cómo lidiar con una generación que no sigue las reglas*. México: Paidós.
- Carbajal, Y. S., & Almont, L. d. (17 de noviembre de 2016). *Universidad Autónoma del Estado de México*. Obtenido de Web UAEMEX: <http://web.uaemex.mx/feconomia/Publicaciones/e304/34-Yolanda-Leo.pdf>
- Castiglione, D., Van Deth, J., & Wolleb, G. (2008). *The Handbook of Social Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Castilho, D., de Melo, P., & Benevenuto, F. (2017). The strength of the work ties. *INFORMATION SCIENCES*, 155-170.
- Chandler, N. (2015). Millennials, Entrepreneurs and the Hungarian Workplace of the Future. *Budapest Management Review*, 15-24.
- Christakis, N. A., & Fowler, J. H. (2010). *Conectados*. CDMX: Santillana.

- Coleman, J. S. (2011). *Fundamentos de teoría social*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Collado, P. (2001). El trabajo y la posmodernidad: Un análisis desde la Sociología del Trabajo de la asociación entre las transformaciones en la organización del trabajo y la atmósfera cultural de la posmodernidad latinoamericana. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 68-80.
- Coover, R. (2009). On Verite to Virtual: Conversations on the Frontier of Film and Anthropology. . *Visual Studies*, 235-249.
- Di Castro, E. (2002). *La razón desencantada: un acercamiento a la teoría de la elección racional* (Primera edición ed.). México: UNAM.
- Durkheim, E. (1893). *La División del Trabajo Social*. Madrid: Akal.
- Durkheim, E. (2011). *La Educación Moral*. México: Colofón.
- Durocher, S. B. (2016). Attracting Millennials: Legitimacy management and bottom-up socialization processes within accounting firms. *CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING*, 1-24.
- El Financiero. (8 de Agosto de 2016). La realidad del empleo y desempleo en México. *El Financiero*.
- Elster, J. (2003). *Tuercas y Tornillos: Una introducción a los conceptos básicos de las ciencias sociales*. Barcelona : Gedisa.
- ENOE. (01 de Abril de 2012). *Observatorio Laboral*. Obtenido de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo:
<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/home?method=prev>
- Ferguson, C. (Dirección). (2010). *Inside Job* [Película].
- Flávia de Souza , C. C., da Costa, A. L., & de Aquino, V. M. (2012). New generations in the job market: renewed expectations or old ideals? *Cadernos*, 162-180.
- Flores, Z. (27 de Mayo de 2015). *El Financiero*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2015, de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/desempleo-afecta-mas-a-los-profesionistas.html>
- Friedman, T. (2007). *El Mundo es Plano: Breve historia del mundo globalizado del siglo XXI*. México: MR.
- Giddens, A. (2011). *Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Goffman, E. (1972). *Internados : ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Granovetter, M. (1974). Getting a Job. *American Journal of Sociology*.

- Granovetter, M. (1985). Economic action, social structure, and embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91:481-510.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Grau, R. J. (2002). *Antropología audiovisual : fundamentos teóricos y metodológicos en la inserción del audiovisual en diseños de investigación social*. Barcelona: Bellaterra.
- Grills, S. (1998). *Doing Ethnographic Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Grosh, Margaret et al. (2014). *Understanding the Poverty Impact of the Global Financial Crisis in Latin America and the Caribbean: Vietnam's Remarkable Progress on Poverty Reduction ... Challenges (Directions in Development)* (1st ed.). Estados Unidos: World Bank.
- Guillebeau, C. (2010). *The Art of Non-Conformity*. New York: J P Tarcher.
- Hallsten, M., Edling, C., & Rydgren, J. (2017). Social capital, friendship networks, and youth unemployment. *Social Science Research*, 234-250.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior : its elementary forms*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- ILO News. (24 de Agosto de 2016). *Global youth unemployment is on the rise again*. Obtenido de International Labour Organization: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513728/lang--en/index.htm
- INEGI. (17 de noviembre de 2015). *INEGI*. Obtenido de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/internet2016_0.pdf
- IWS. (17 de noviembre de 2016). *Internet Word Stats*. Obtenido de <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>
- Jackson, M. (2010). *Social an Economic Networks*. Princeton NJ: Princeton.
- Jackson, M., B. R., & Z. Y. (2016). The Economic Consequences of Social Network. *SSRN*.
- Jessica K, S., & Megan McDonald, W. (2016). Why the Gap? Determinants of Self-Employment Earnings Differentials for Male and Female Millennials in the US. *JOURNAL OF FAMILY AND ECONOMIC ISSUES*, 297-312.
- John Bret, B., Harvell Jack, W., & Allison, J.-F. (2014). Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 175-189.
- Johnson, M., & McGinnis, J. (2016). Money Talks or Millennials Walk: The Effect of Compensation on Nonprofit Millennial Workers Sector-Switching Intentions. *REVIEW OF PUBLIC PERSONNEL ADMINISTRATION*, 283-305.
- Joskowicz, A. (Dirección). (2007). *El cambio* [Película].

- Jung, C. G. (1999). *El árbol filosófico. Obra completa de Carl Gustav Jung. Volumen 13. Estudios sobre representaciones alquímicas.* (Vol. 13). Madrid: Trotta.
- Kadushin, C. (2012). *Understanding Social Networks: Theories, Concepts, and findings.* New York: Oxford University Press.
- Laboral, O. (2016). *Observatorio Laboral.* Recuperado el 2 de noviembre de 2016, de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/tendencias_del_empleo_profesional?page=5
- Laca Arocena, F. A., & Navarro Camarena, F. J. (diciembre de 2013). La percepción de violencia en México en relación con el bienestar subjetivo y social. *Anuario de Psicología*, 43(3), 323-334.
- Lenhart, A. (3 de Febrero de 2010). *Pew Internet.* Obtenido de Pew Research: <http://www.pewinternet.org/2010/02/03/social-media-and-young-adults/>
- Lin, N. (1999). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Lin, N. a. (2008). *Social Capital: An International Research Program* (3th ed.). Oxford: Oxford University.
- Lin, Y., Li, Y., & Hou, X. (2015)..Utilitarian Orientation, long-term orientation, and performance:evidence from Chinese Millennial-generation employees . *Social Behavior & Personality: an international journal*, 1463-1476.
- Liu, W., Gerdtz, M., & Manias, E. (2015). Challenges and opportunities of undertaking a video ethnographic study to understand medication communication. *Journal of Clinical Nursing*, 23-24.
- Lozares, C. (1997). *Introducción a la Teoría de Redes.* Barcelona.
- Lyotard, J.-F. (1984). *La Condición Posmoderna.* Madrid: Cátedra.
- Madero, G. S. (2016).Análisis exploratorio de las percepciones de la generación "Y" de las formas de recompensar el trabajo. *Vinculatégica EFAN*, 1335-1354.
- Maison, P. (2013). *El trabajo en la posmodernidad.* Buenos Aires: Gránica.
- Malone, T. (2005). *El Futuro del Trabajo.* Barcelona: Gestión 2000.com.
- Marx, K. (1867). *El Capital.* México: Fondo de Cultura Económica.
- Mauss, M. (1974). *Introducción a la etnografía.* Madrid: Istmo.
- McGlone, T. S. (2011). Corporate Social Responsibility and the Millennials. *Journal Of Education For Business*, 195-200.
- Milgram, S. (1967). The Small World Problem. *Phychology Today*, 61-67.
- Mills, W. C. (1961). *La Imaginación Sociológica.* México: Fondo de Cultura Económica.

- Mitchell, W. C. (1923). Business Cycles and Unemployment. *Committee of the President's Conference on Unemployment, and a Special Staff of the National Bureau*, 7-20.
- Molina, G. J. (septiembre de 2005). *Ciudadanía Virtual Digital*. Recuperado el 2 de noviembre de 2016, de https://ciudadaniavirtual-digital.wikispaces.com/file/view/02+Estudio+de+las+RS+personales.+contribuciones+metodos+y+perspectivas_Parte1.pdf
- Molina, J. L. (2001). *El análisis de redes sociales. Una introducción*. Barcelona: Ediciones bellaterra.
- Molina, J. L. (Diciembre de 2008). El estudio de las redes personales: contribuciones, métodos y perspectivas. *Redes*, 15.
- Moreno, J. (1934). *Who Shall Survive*. New York: Beacon Press.
- Mumford, C. (2016). Video "talks back" in a relational research approach. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 92-109.
- Myers, K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the Workplace: A Communication Perspective. *Journal of Business & Psychology*, 225-238.
- Nación, L. (29 de enero de 2012). *Periódico La Nación*. Obtenido de <http://www.lanacion.com.ar/1444325-la-permanencia-promedio-en-una-empresa-hoy-es-de-cuatro-anos>
- Nan, L., & Bonnie H, E. (2008). *Social Capital*. Oxford: Oxford Press.
- Nancy Sutton, B., & Harry F., G. (2010). Recruiting College Graduates: Results of a Survey on Upperclassmen's Life and Workplace Priorities. *Culture & Religion Review Journal*, 129-138.
- Neuman, L. W. (2003). *Social Research Methods*. Boston: Pearson.
- New Strategist Publications. (2006). *The Millennials, Americans Born 1977 to 1994* (3rd ed.). New York, Ithaca, Estados Unidos: New Strategist Publications.
- O. S., & G. S. (2016). Culture in mediated interaction: Political defriending on Facebook and the limits of networked individualism. *AMERICAN JOURNAL OF CULTURAL SOCIOLOGY*, 385-421.
- Otto, T. (2013). Ethnographic Film as Exchange. *Asia Pacific Journal of Anthropology*, 195-205.
- Parsons, T. (1968). *La estructura de la acción social : estudio de teoría social, con referencia a un grupo de recientes escritores europeos*. Madrid: Guadarrama.
- Parsons, T., & Echavarría, I. Z. (19 de Octubre de 2011). *Teoría Sociológica Clásica II, 2011-1*. Obtenido de http://www.ivanzavalae.org/Tsc2_Parsons.htm
- Pearson, T. (2015). *The End of Jobs*. New York: Lion Crest.

- Pérez, B. I. (28 de Julio de 2014). *Ignacio Pérez Barragán*. Obtenido de Sobre la Industria Cultural, Bourdieu, García Canclini y otros Males: <http://ignacioperezbarragan.blogspot.mx/2014/07/sobre-la-industria-cultural-bourdieu.html>
- Picó López, J. (2010). *La escuela de Chicago de Sociología*. Madrid: Siglo XXI.
- Pinker, S. (2011). *The Better Angels of Our Nature*. London: Penguin Group.
- Putnam, R. (2003). *El Declive del Capital social : un estudio internacional sobre las sociedades y el sentido comunitario*. Barcelona: Galaxia Gutemberg.
- Rainer, T., & Rainer, J. (2011). *The Millennials*. Nashville: B&H Books.
- Rakic, T., & Chambers, D. (2009). Researcher with a movie camera: visual ethnography in the field. *Current Issues in Tourism*, 255-270.
- Reuters. (28 de mayo de 2009). Anuncia SHCP recorte de 35 mil mdp al presupuesto público. *La Jornada*.
- Ritzer, G. (2002). *Teoría Sociológica Moderna*. México: McGraw-Hill.
- Rivas, S. J. (1992). *El Espacio Como Lugar: Sobre la naturaleza de la forma urbana*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Rosa,, N. B., & Sally O, H. (2016). Managers Making Sense of Millennials: Perceptions of a Generational Cohort. . *Qualitative Research Reports in Communication*, 52-59.
- Rothbard, M. (1990). Concepts of the Role of Intellectuals in Social Change Toward Laissez Faire. *The Journal of Libertarian Studies*, IX(2).
- Salcedo, A. (12 de November de 2015). *The Guardian*. Obtenido de <https://www.theguardian.com/cities/2015/nov/12/mexico-city-water-crisis-source-sewer>
- Sampson, R. J., & Raudenbush, S. W. (November de 1999). Systematic Social Observation of Public Spaces: A New Look at Disorder in Urban. *American Journal of Sociology*,, 105(3), 603-651.
- Schettino, M. (9 de mayo de 2016). Más Ricos. *El Financiero*. Recuperado el 9 de mayo de 2016, de <http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/mas-ricos.html>
- Schmitt, C. (2009). *El Concepto de lo Político*. Madrid: Alianza Universidad.
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of character : the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.
- Simmel, G. (1922). *Conflict and the Web of Group-Affiliations*. Glencoe: Free Press.
- Skinner, B. F. (1971). *Ciencia y conducta humana : una psicología científica*. Barcelona: Editorial Fontanella.

- Slim, P. (2009). *Escape From Cubicle Nation: From Corporate Prisoner to Thriving Entrepreneur*. New York: Berkley.
- Sloterdijk, P. (2006). *Ira y Tiempo*. Madrid: Turolero.
- Smith. (30 de Octubre de 2015). *Estudiantes por la libertad*. Obtenido de <http://eslibertad.org/2015/10/30/libertad-negativa-y-positiva/>
- Strandvad, S. M. (2013). Symmetrical ethnography: a study of filmmakers portraying academia. *Visual Studies*, 38-51.
- Telefónica. (2013). *Telefónica Global Millennial Survey Global Results*. Spain: Telefónica Co.
- Trajtenberg, N. (2011). ¿Qué hay de malo con la Sociología de Pierre Bourdieu? *Revista del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Uruguay*, 373-388.
- Universal, E. (2015). *El Universal*. Recuperado el 16 de noviembre de 2015, de <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/periodismo-de-datos/2015/08/2/dos-de-cada-cinco-universitarios-en-el-desempleo>
- Univesidad Iberoamericana. (13 de 11 de 2017). *Universidad Ibero*. Obtenido de IBERO: <http://ibero.mx/licenciaturas/licenciatura-en-comunicaci-n>
- Uys, J. (Dirección). (1980). *Los Dioses deben estar locos* [Película].
- Van Alen Institute. (2004). *Open New Designs for Public Space*. New York: Princeton Architectural Press.
- Vannini, P. (2015). Ethnographic Film and Video on Hybrid Television: Learning from the Content, Style, and Distribution of Popular Ethnographic Documentaries. *Journal of Contemporary Ethnography*, 391-416.
- Varas, A. P., & Yanez, T. A. (2016). Characterization of Professionals from the Millennial Generation in Arica and Parinacota, Chile, From the perspective of intellectual capital. *INTERCIENCIA*, 812-818.
- Villoro, L. (2009). *Tres Retos de la Sociedad por Venir*. México: Siglo XXI.
- Watts, D. (2006). *6 Grados de Separación*. Paidós: Barcelona.
- WB. (2009). *World bank: News & Broadcast*. Recuperado el 16 de noviembre de 2015, de <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:21039894~menuPK:34480~pagePK:116743~piPK:36693~theSitePK:4607,00.html>
- Weber, M. (2008). *Economía y Sociedad: esbozo de una sociología comprensiva*. México: FCE.
- West, S., & Friedline, T. (2016). Coming of Age on a Shoestring Budget: Financial Capability and Financial Behaviors of Lower-Income Millennials. *SOCIAL WORK*, 305-312.

- White, R. J., & Green, A. E. (2015). The importance of socio-spatial influences in shaping young people's employment aspirations: case study evidence from three British cities. *WORK EMPLOYMENT AND SOCIETY*, 295-313.
- Wildner, K. (2005). *La plaza mayor, centro de la metrópoli: etnografía del Zócalo de la ciudad de México*. Ciudad de México: UAM.
- Woolcock, M., & Narayan, D. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society*, 151-208.
- Wynn, G. (2016). How the Millennial Mind-Set Could Affect the Workforce—for the Better. *CRM Magazine*, 6-7.
- Xataka. (2 de diciembre de 2014). *Xataka*. Obtenido de Los Youtubers más famosos de México y el mundo: <http://www.xataka.com/movistar4glte/los-youtubers-mas-famosos-de-mexico-y-el-mundo>
- Yildirim, I. (2013). The Usage of Visual Records in Ethnographic Fieldwork. *Milli Folklor*, 111-121.