UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

**TRABAJO DE GRADO**

Presentado para optar al título de:

**LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA**

(SOCIÓLOGO)

Título:

**EL CAPITAL SOCIAL Y EL CÓMO AFECTA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UCAB**

Realizado por: María Fernanda Bermúdez González

Profesor guía: Suárez, Antonio

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de :_____(  ) puntos.

Nombre:_____Firma:_____

Nombre:_____Firma:_____

Nombre:_____Firma:_____

Caracas, _____de _____de_____

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**

**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**

# EL CAPITAL SOCIAL Y EL CÓMO AFECTA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UCAB

**Tesista: Bermúdez González, María Fernanda**

**Tutor: Suárez, Antonio**

**Caracas, Septiembre de 2016**

# DEDICATORIA

*A todas y cada una de las personas que*

*aportan  con sus conocimientos*

*a la transformación de la sociedad.*

# AGRADECIMIENTOS

Para la realización de este trabajo de grado, quiero agradecer a varias personas que influyeron directa e indirectamente en él: Primero a mis Padres: Fernando Bermúdez y Zulay González de Bermúdez, que siempre me acompañan y me dan todo su amor y apoyo en cada paso que doy. A mi hermano Nick Bermúdez, por siempre darme ánimos y saber que puedo contar con él en cualquier circunstancia. Al resto de mis familiares, abuela, tías, tíos, primos, primas y sobrinos, gracias, porque de alguna forma u otra me brindaron su apoyo constantemente.

Un especial agradecimiento a mi tutor Antonio Suárez, al cual consulté desde el comienzo de esta tesis y me brindó todo su apoyo a través de sus buenos consejos, gracias por su paciencia, dedicación y perspectiva.

A todos mis profesores desde primer año a quinto año por enseñarme a ver más allá de lo general y develar las capas que suelen ocultar la realidad social. Gracias a Lissette González, Thamara Hannot, Claudia Peña, María Di Brienza, Edgardo Ricciuti, Javier Seoane, Marco Polo Correia y Néstor Luengo.

A mis compañeros de Sociología, por ser cada uno tan particular y brindar los mejores momentos universitarios. Gracias a Illiannock y Jetsaldry por su motivación y acompañamiento durante todo este recorrido. Gracias a la Industrióloga Adriana Bañez por brindarme toda la ayuda posible en cada capítulo de la tesis.

A la Asociación de Egresados (AEUCAB) por su receptividad con mi trabajo de grado y por darme toda la información y facilidades que necesitara. A cada egresado de la Universidad Católica Andrés Bello porque amablemente accedieron a que conociera un aspecto de su vida, gracias por su confianza y creer en esta investigación.

María Fernanda Bermúdez G.

# INDICE

DEDICATORIA ..... i
AGRADECIMIENTOS ..... ii
INDICE DE FIGURAS ..... vi
INDICE DE TABLAS ..... vii
RESUMEN ..... viii
INTRODUCCIÓN ..... 1
CAPÍTULO I ..... 2
EL CAPITAL SOCIAL COMO FACTOR CLAVE PARA LA INSERCIÓN LABORAL . 2
Objetivo General y objetivos específicos ..... 6
CAPITULO II ..... 7
UNA MIRADA MINUCIOSA A LA INSERCIÓN LABORAL Y AL CAPITAL SOCIAL 7
INSERCIÓN LABORAL: DE LA UNIVERSIDAD AL MERCADO DE TRABAJO 7
Factores que modelan la inserción laboral ..... 9
La inserción laboral de los egresados universitarios ..... 12
APROXIMACIONES SOCIOLÓGICAS AL CAPITAL SOCIAL ..... 13
Exponentes Clásicos: Bourdieu, Coleman y Putnam ..... 14
Pierre Bourdieu: Capital Social como una red de relaciones sociales ..... 15
James Coleman: El capital social dentro de la estructura social ..... 17
Robert Putnam: El capital social como recurso de la vida pública ..... 19
El capital social como variable para la investigación científica ..... 21
Capital social como una resultante ..... 21
Capital social como propiciador de procesos ..... 23
Perspectiva cultural y perspectiva estructural del capital social ..... 26
Tipos del Capital Social ..... 29
Medición del capital social ..... 31
EL CAPITAL SOCIAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL ..... 34

Transmisión de oportunidades laborales: familia - amigos ..... 36
Nepotismo, "palanca" y amiguismo ..... 36
INSERCIÓN LABORAL: CAPITAL HUMANO VERSUS CAPITAL SOCIAL ..... 38
CAPITULO III ..... 40
APROXIMACIÓN AL MERCADO LABORAL DE LATINOAMERICA A VENEZUELA ..... 41
El mercado de trabajo en Latinoamérica ..... 41
Características del mercado laboral en América Latina ..... 42
Mercado laboral en Venezuela ..... 44
CAPITULO IV ..... 48
APROXIMACIÓN METODOLÓGICA AL CAPITAL SOCIAL Y LA INSERCIÓN LABORAL ..... 48
Diseño y tipo de investigación ..... 48
Unidad de Análisis: Egresados de la Universidad Católica Andrés Bello ..... 49
Población ..... 50
Muestra ..... 50
Técnica de Recolección de Datos ..... 52
Cuestionario ..... 52
Validez y confiabilidad del instrumento ..... 53
Procesamiento de los datos ..... 54
Definición y operacionalización de las variables: sociodemográficas, capital social e inserción laboral. ..... 54
Variables del capital social ..... 54
Definiciones, dimensiones e indicadores ..... 55
Variables de la inserción laboral ..... 57
Análisis de los datos ..... 58
CAPITULO V ..... 59
LA INFLUENCIA DEL CAPITAL SOCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UCAB ..... 59
Descripción de los egresados de la UCAB ..... 59

Pertenencia a grupos ..... 63
Características de la carrera laboral de los egresados ..... 65
Situación actual del egresado ..... 68
Nivel de confianza como factor en la inserción laboral ..... 75
Solidaridad en la red de contactos ..... 77
CONCLUSIONES ..... 80
RECOMENDACIONES ..... 83
BIBLIOGRAFÍA ..... 85
ANEXO ..... 89
CUESTIONARIO ..... 89

# INDICE DE FIGURAS

***Figura 1: Distribución porcentual de la población de 15 a 29 años según acceso a la educación y al trabajo por grupos de edad…….....46***
***Figura 2: Bola de nieve lineal…….…51***
***Figura 3: Bola de nieve exponencial……..52***

# INDICE DE TABLAS

***Tabla 1: Porcentajes de jóvenes de 15 a 29 años desempleados según estrategia utilizada en la búsqueda de empleo…….46***
***Tabla 2: Secciones del cuestionario……...….53***
***Tabla 3: Dimensiones del capital social……..56***
***Tabla 4: Indicadores del capital social…….....58***
***Tabla 5: Sexo y género…….60***
***Tabla 6: Situación laboral actual del egresado……..61***
***Tabla 7: Cargo actual……..61***
***Tabla 8: Sector/rama de la empresa a la que pertenece…….….....62***
***Tabla 9: Carrera de pregrado……..63***
***Tabla 10: Tiempo de graduación…….63***
***Tabla 11: Realización de otros estudios luego de terminar la carrera…….....64***
***Tabla 12: Tipo de estudio realizado…….64***
***Tabla 13: Tipo de grupo o asociación a la que pertenece el egresado…….……..65***
***Tabla 14: Canales de información en carrera laboral…….....67***
***Tabla 15: Realización de entrevistas en la carrera laboral…….……....67***
***Tabla 16: Cargo u ocupación en la carrera laboral……....68***
***Tabla 17: Tiempo de duración en la carrera laboral…….....69***
***Tabla 18: Parentesco con las personas que conviven con el egresado…….….....69***
***Tabla 19: Situación laboral del padre…….70***
***Tabla 20: Situación laboral de la madre…….70***
***Tabla 21: Situación laboral de la pareja…….70***
***Tabla 22: Tipo de interacción social con familiares……...……71***
***Tabla 23: Interacción social con los amigos……...72***
***Tabla 24: Diversidad en la red de contactos…….....73***
***Tabla 25: Apoyo laboral en los últimos 6 meses…….74***
***Tabla 26: Apoyo para conseguir empleo…….……75***
***Tabla 27: Canales de información del empleo actual……75***
***Tabla 28: Escala de confianza…….76***
***Tabla 29: Resultados de ítems de confianza……...77***
***Tabla 30: Prestar apoyo en crisis personales en los últimos 6 meses…….....79***
***Tabla 31: Recibir apoyo en crisis personales en los últimos 6 meses……80***

## RESUMEN

La inserción laboral ha sido uno de los temas más importantes presentes en la mente de los venezolanos, las diversas transformaciones del mercado de trabajo hacen que se abra un abanico de opciones para acceder a un cargo. El presente estudio se propuso caracterizar la inserción laboral de los egresados de la UCAB y cómo ésta se ve influenciada por el capital social, ya que en la medida que el mercado de trabajo y las relaciones laborales cambian, los métodos tradicionales para acceder a un puesto de trabajo quedan a un lado o se apoyan mediante otros procesos que sean más rápidos y eficaces, tal como lo es la utilización de la red de contactos de una persona los cuales permiten obtener información de vacantes de empleo, entendiendo entonces que la acumulación del capital social es clave para la inserción laboral de los jóvenes. Los distintos conceptos del capital social, sus teorías, formas y aplicaciones, desde Bourdieu, Putnam y Coleman hasta los autores más recientes, motivaron a despejar el panorama y descifrar las características que se presentan a la hora de buscar empleo. Para ello, se realizó un cuestionario que recolectó información socio demográfica, de la carrera laboral y el capital social de 137 egresados de la UCAB aplicado a través de un muestreo bola de nieve, partiendo de la publicación vía electrónica del cuestionario por parte de la Asociación de Egresados de la Universidad Católica Andrés Bello, lo cual ayudó a obtener los resultados y así poder analizarlos. La realidad que se expuso con los resultados de la investigación afirma, que los canales de información informales predominan en la inserción laboral, aunado a eso, con la acumulación del capital social, los egresados han utilizado este medio para obtener beneficios personales, económicos y sociales, de allí su importancia.

**Palabras Claves**: Inserción laboral, capital social, egresados de la UCAB, red de contacto.

# INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación fue desarrollada para acercarse al tema de **El capital social y el cómo afecta a la inserción laboral de los egresados de la UCAB**, atiende el estudio de las relaciones sociales entendidas como una red de contactos que un individuo utiliza como recurso para la búsqueda de empleo o inserción laboral. El concepto sociológico del capital social ayuda a comprender a mayor profundidad este caso ya que la confianza, reciprocidad, intereses mutuos, canales de información, entre otros, son evaluados por él, y partiendo del concepto de Bourdieu, en el que el capital social es un conjunto de recursos actuales que se obtienen por la red duradera de relaciones ya institucionalizadas (Se reconocen entre sí), se permite observar que a través de ella se pueden lograr múltiples beneficios que favorezcan a un individuo, y más específicamente en el campo laboral.

La investigación consta de cinco capítulos, donde el primer capítulo se aproxima a la explicación y justificación de cómo el capital social resulta un factor clave en la inserción laboral, así mismo, aborda la pregunta central y se tratan los objetivos del estudio. El segundo capítulo titulado Una Mirada Minuciosa a la Inserción Laboral y al Capital Social, se dan a conocer las herramientas necesarias para comprender las características de la inserción laboral para luego tratar ampliamente el concepto del capital social, tanto los autores que lo tratan, las dimensiones que lo componen y sus diferentes relaciones. Igualmente, nos adentramos en la relación de las variables, es decir, específicamente cómo el capital social sirve como canal de información para vacantes de empleo. El tercer capítulo abarca la descripción del comportamiento del mercado laboral en Latinoamérica y Venezuela específicamente con el fin de aproximarnos a la situación laboral de los individuos más cercanos al estudio. El cuarto capítulo tiene que ver con el tipo de metodología utilizada en la investigación y la experiencia en campo. El quinto capítulo trata el análisis de los resultados, en el que se exponen las características de los egresados de la UCAB, cómo es su capital social y cómo fue la inserción laboral en los empleos que ha participado. Finalmente, se desarrolló una conclusión que engloba el análisis y además, se proponen una serie de recomendaciones.

# CAPÍTULO I

# EL CAPITAL SOCIAL COMO FACTOR CLAVE PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Muchas son las expectativas o metas planteadas por cada profesional que recién se gradúa. Estos proyectos de vida consisten, básicamente en, ingresar al mercado laboral ejerciendo la carrera en la que se han preparado, obtener y profundizar conocimientos útiles para su vida laboral; lo que redundaría en la obtención de beneficios económicos. Una de las primeras cuestiones planteadas por un egresado es cómo se ingresa al mercado laboral y las dificultades de acceso que actualmente presenta, y es aquí donde muchos de los recién graduados optan por la búsqueda de la ampliación y el reconocimiento de sus lazos sociales, que en cierta medida ayudan al acceso al primer empleo, moldeando así, la perspectiva y modelo que se tenía hacia la educación y el mundo laboral.

De ordinario, la búsqueda del primer empleo es un asunto de competencia. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los jóvenes tienen tres veces mayores probabilidades de estar desempleados que los adultos, además, existen casi 73 millones de jóvenes en el mundo están buscando trabajo. Pero no es sólo encontrar trabajao, sino que este sea adecuado; la OIT, reconoce que el acceso a un trabajo decente es la mejor manera para que los jóvenes puedan alcanzar sus aspiraciones, mejorar sus condiciones de vida y participar activamente en la sociedad y en la estimulación de la economía. El trabajo decente, según la OIT, significa contar con oportunidades de trabajo que sea un empleo productivo, que genere ingresos dignos, seguridad laboral y protección familiar. Igualmente, abarca las perspectivas de mejora tanto en el desarrollo personal como en la integración dentro de la sociedad, contando con la libertad de opinar, organizar, y participar en los planes de vida establecidos por cada quien.

El capital social es una noción que permite comprender este elemento de la dinámica de los mercados laborales; según datos de la Organización Iberoamericana de la Juventud (2004) donde se les preguntó a los jóvenes por las razones de su desempleo y respondieron mayormente que la carencia de vínculos es una de las principales causas.

Esto lleva, primeramente, a la explicación del capital social, la cual tomará en cuenta el trabajo del sociólogo Francés Pierre Bourdieu (2001), el cual concibe el capital social como una red de relaciones que buscan mantenerse en el tiempo por un beneficio las partes que interactúan en el marco de una determinada práctica social y se reconocen entre ellos gracias a las diferentes estrategias que emplean.

Por otro lado, el sociólogo estadounidense Granovetter (1973) especializado en economía social y la teoría de red social expone formas de medir el capital social visto desde el punto de vista de las redes en el mercado de trabajo. En uno de sus estudios aclara que existen lazos fuertes y lazos débiles que influyen directamente en la manera de buscar el logro de objetivos de un actor determinado. Principalmente se dice que aquellos que tienen lazos más fuertes tienden a mayores niveles de lealtad y cooperación, pero son los lazos débiles, es decir, las personas meramente conocidas, la que tienen más posibilidad de obtener información de contactos para la búsqueda de puestos de trabajos. El autor hizo un estudio de interrelaciones a nivel micro en Massachusets donde obtuvo que más del 50% de los puestos de trabajo se lograran gracias a los contactos (o conocidos) que posee un individuo (Granovetter, 1973)

Granovetter clasifica los tipos de vínculo de la siguiente manera:

- Bonding: de unión y afecto, contribuye al bienestar de sus miembros.
- Linking: enlaces de afinidad o vinculación externas, que se asocia a niveles más amplios como la política y la economía.
- Bridging: de aproximación y respeto entre grupos o comunidades.

Los vínculos tipo bonding y el bridging son esenciales para la delimitación del concepto de capital social que se utilizará en esta investigación. Ambos, son la base de la cohesión e integración social, además de ser elementos claves que conforman la red social de

un individuo, incluyéndose aquí contenidos de tipo factico, cognitivo, informacional, de apoyo, entre otros (Alcaide Lozano, 2013). Por ello que, de acuerdo a Granovetter, la información de oportunidades laborales se va transmitiendo de boca en boca, siendo la principal fuente los padres u otros familiares (Granovetter, 1974).

"No es lo que sabes o conoces, si no a quién conoces" (Woolcock & Deepa, 2000, pág. 225), con esta frase se da comienzo a una de las principales investigaciones hechas por Woolcock & Deepa en la búsqueda de las definiciones del capital social, donde se da a entender que en situaciones tan simples como conversar con un vecino puede desarrollarse con el tiempo en una relación personal que puede traer muchas ganancias, tan directas como la de ser contacto para incorporarse a un puesto de trabajo. Entonces, el capital social tipo bonding y el tipo bridging estarían mezclándose para suministrar así una lista de indicadores que darán pie a las investigaciones empíricas del capital social.

En la búsqueda de las mediciones del capital social encontramos que no hay una sola forma de hallar resultados concretos sobre él, sino que se plantea como una variable multidimensional, para ello el Banco Mundial ha sido una de las entidades que más ha dedicado estudios del capital social en todos sus conjuntos, siendo los autores de este estudio: Grootaert, Narayan, Nyhan y Woolcock (2004), llegando al "Cuestionario Integrado para la Medición del Capital Social". Allí se exponen en diferentes secciones, contando las dimensiones estructurales y cognitivas de capital social, las principales formas en que opera el capital social y las áreas más importantes de aplicación o resultados, siendo ellas los grupos y redes, la confianza y solidaridad, la acción colectiva y la cooperación, la información y comunicación, la cohesión e inclusión social, el empoderamiento y la acción política.

Un punto focal del presente estudio es relacionar el capital social con la inserción laboral. En un reciente estudio, Pelayo (2012) abordó el tema directamente a partir de un cuestionario aplicado a estudiantes de postgrado del área ciencias económicas administrativas de la Universidad Autónoma de Nayarit, en México, obteniendo que el 59,5 % de los encuestados consiguió su primer empleo por recomendación de familiares, amigos o conocidos.

Espinoza y Canteros Gormaz (2001) elaboraron un estudio para determinar que los canales de información de una persona en condiciones de pobreza le permiten conocer oportunidades laborales, y gracias a la transcripción de 38 entrevistas a profundidad se obtuvo que los hombres y mujeres pobres chilenos dependen de familiares o conocidos para comenzar una carrera laboral. Además, en la encuesta de empleo realizada en Chile, la mayor parte de los jóvenes admitieron preguntarle a amigos o parientes, y directamente ir donde empleadores (Schkolnik, 1997). Lo mismo ocurre en México y Portugal (Ophenhayn, 2004).

La expresión popular española "Quien tiene padrinos se bautiza", utilizada en el estudio de Villar, Capell, Jaume y Corominas (2001), explica que el 40 % de los trabajadores españoles obtienen su empleo gracias a la influencia de familiares, amigos o conocidos, gracias al último Panel de Hogares publicado por la Comunidad Europea (1999). Y así, Ibáñez (1999) aclara que debido a las dificultades de los jóvenes de conseguir empleo optan por los recursos que le pueden ofrecer sus contactos.

La inserción laboral es para los jóvenes uno de los mayores pasos que dará luego de graduarse, y en la búsqueda por satisfacer sus necesidades socioeconómicas, es importante que nos preguntemos si realmente están siendo tomados en cuenta por la sociedad en general según sus propias competencias profesionales, o si la propia inserción laboral de los jóvenes profesionales se está viendo afectada por otras variables, que a su vez también influyen en el retardo o facilitamiento del desarrollo económico y social de toda Venezuela.

Por todo lo anteriormente mencionado, es esencial conocer cómo juega el capital social en el contexto de los jóvenes profesionales venezolanos, además de ver cómo se establece en forma de inversión a la hora de acceder al mercado laboral. Para ello, se buscará medir el capital social de los jóvenes egresados de la Universidad Católica Andrés Bello que estén afiliados a la Asociación de Egresados (AEUCAB) y además sean profesionales de las áreas administrativas, económicas y sociales graduados en los últimos cinco años.

Expuesta la realidad de los profesionales, es pertinente preguntarnos: ¿Cuál es el papel del capital social de los profesionales egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el acceso al empleo?

## Objetivos de la investigación

**Objetivo General:**

- Determinar la influencia del capital social de los profesionales egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en su inserción laboral.

**Objetivos Específicos:**

- Identificar el estrato social, asociaciones y carreras de los egresados de la UCAB
- Describir los mecanismos utilizados por los egresados de la UCAB para acceder a los empleos.
- Conocer la red de contactos de los egresados de la UCAB y sus vinculaciones recientes.
- Determinar cuánto influyen los contactos en el acceso a los empleos.
- Estudiar las ventajas o bienes que se obtienen por acceder a la red de contactos.

# CAPITULO II

# UNA MIRADA MINUCIOSA A LA INSERCIÓN LABORAL Y AL CAPITAL SOCIAL

*"Observar el mundo del trabajo obliga*
*a tratar la naturaleza de las relaciones sociales".*
(García C., 1993; Pág.174)

## INSERCIÓN LABORAL: DE LA UNIVERSIDAD AL MERCADO DE TRABAJO

La inserción laboral se refiere al "proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos" (García Blanco & Gutiérrez Palacios, 1996, pág. 269). Normalmente, es antecedidad por un "período de transición", el cual consiste en la búsqueda de estrategias de selección de un puesto laboral que le garantice al individuo una inserción efectiva y sostenida en una ocupación. La duración de este proceso dependerá tanto de las características del mercado laboral, como de las habilidades y competencias laborales que exhiben los individuos que buscan trabajo (García Palma, Martínez Pellicer, & Sánchez-Mora Molina, 2012). Las características de este proceso se muestran con más claridad en el caso de los jóvenes: luego de salir del sistema educativo, buscan posicionarse en el mercado de trabajo, iniciando, así, una vida laboral en la cual, seguramente, experimentarán períodos de desocupación, seguidas de épocas de abundancia de ocupaciones; procesos que supone una ganancia en la experiencia laboral. Estas "trayectorias laborales" hacen que las habilidades y competencias individuales se diversifiquen, y los empleos buscados sean (cualitativamente) diferentes de aquellos ocupados al comienzo de la vida laboral. "Los jóvenes acceden a los puestos de trabajo con los conocimientos necesarios para desempeñarlos, siendo éstos producto de una inversión previa en las instituciones de formación ad hoc, tanto reglada como no reglada" (Ibáñez Pascual, 1999, pág. 20).

En los últimos tiempos, se observan múltiples transformaciones que en el mercado laboral, han surgido nuevos puestos de trabajo con nuevas exigencias, lo que plantea un problema de acceso, los aspirantes deben contar con las competencias para ejercer esas exigencias, de lo contrario se genera desempleo por razones de tipo estructural. La búsqueda del empleo, se ha vuelto una actividad que requiere esfuerzos por parte de las personas, convirtiéndose así en un fenómeno social a estudiar. Uno de los aspectos nuevos, es la consideración de la dimensión temporal, así para Fournet (1993), el proceso de inserción laboral necesita tiempo, ya que la creencia de que buscar empleo es algo instantáneo no se corresponde con la realidad.

Otro elemento de la inserción laboral son las características de los individuos que se asocian a su empleabilidad; Para Martínez (2011) la empleabilidad puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para rediseñar su vida su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción. Para Rentería (2004) ser una persona empleable implica disponer de ciertas habilidades y capacidades que son necesarias para un determinado empleo. Los componentes de empleabilidad incluyen, no sólo la formación académica, también las competencias relacionales, el uso de los canales de información accesibles a los individuos, habilidad para relacionarse con los demás, acceso a redes familiares y/o de amistades, entre otros. Por ello, la búsqueda de empleo es visto como una estrategia o habilidad a la hora de dialogar y tener nuevas amistades abriendo las puertas a la acumulación del capital social como fin para obtener un empleo.

En esta línea, Rees (1966), apunta a la distinción entre canales de búsqueda de empleo a través de redes formales o por redes informales; las primeras son: las agencias de empleo, clasificados y acuerdos informales. En la red informal tendríamos a las referencias que empleados o empleadores ofrecen acerca de los candidatos a contratar. Para Ocando (2000):

> El número cada vez más creciente de profesionales calificados con igualdad de posibilidades, ante la reducción de ofertas de empleo, contribuye a que paralelamente se generen otros mecanismos de tipo no formales como lo son: las redes sociales, donde los contactos y referencias de familiares, amigos, conocidos, y otros, sirven como plataforma para la inserción ocupacional (Ocando, 2000, pág. 2).

Requena (1991) insiste en que los mecanismos informales, resultan más prácticos y efectivos para la consecución del empleo, además, suelen ser más eficaces a la hora de asignar recursos concretos a los individuos. Este autor, basa su afirmación en la Teoría de capital relacional, la cual, demuestra "las ventajas ocupacionales que proporciona cada relación o contacto no formal que un individuo, una familia o un grupo pueda generar y que en el contexto de los mercados de trabajo actúan como vehículos que favorecen la inserción a los mismos" (Ocando, 2000, pág. 3).

Por otra parte, se ha observado que los mecanismos formales conducen a la consecución de un empleo de mayor calidad y altos ingresos, mientras que con los mecanismos informales ocurre lo contrario. Sin embargo, las redes informales tienen sus ventajas, ya que las diferentes recomendaciones avalan a empleados con una buena reputación laboral, igualmente, para el solicitante resulta ventajoso porque tiene más datos de las tareas del puesto de trabajo que piensa cubrir ya que confía más en la información de su familiar o amigo que lo que dice el anuncio en el periódico (Uribe & Gómez, 2005).

**Factores que modelan la inserción laboral**

Para los fines de esta investigación, conviene señalar cuáles son aquellos factores que se pueden presentar a la hora de insertarse en el mercado laboral, lo que se expresa en altas tasas de desempleo y alta precariedad del trabajo. El contexto económico y social suele ser considerado, porque la demanda de los trabajos se hace en base a ello y además resulta cambiante para las distintas generaciones que convergen y que pertenecen a distintos sectores sociales. Para Zuñiga (2010) el bono demográfico[1] en Venezuela, ha afectado la precariedad de las ocupaciones, aunado al hecho de que hay un aumento de los demandantes de puestos de trabajo, trabajadores con escasa capacitación, estructura productiva terciaria e improductiva y presencia de empleos precarios, por lo cual todo esto constituiría factores que desafían la inserción laboral.

[1] Bono demográfico se refiere a al período de tiempo en el que la proporción de personas en edad de trabajar es mayor que la de los grupos etarios dependientes de éstos (Zuñiga, 2010).

Igualmente, para Weller (2003), existen ciertos factores condicionantes de la inserción laboral y que a su vez generan dificultades para que ciertos individuos puedan conseguir empleos:

1) Dudas sobre la pertinencia de la inversión en educación y capacitación por parte de los individuos, así como, en la perspectiva del crecimiento económico por los problemas de inserción del Estado.
2) Débil acumulación de experiencia la cual afecta negativamente en los ingresos futuros de los individuos.
3) Un desfase entre los perfiles de la educación y de la demanda laboral.
4) La inserción laboral temprana o tardía que está vinculada con evidentes niveles de deserción escolar, afectando a jóvenes de origen pobre con mucha probabilidad de trasmitirlo generacionalmente.
5) Los jóvenes con inserción precaria son parte de la población de riesgo implicando problemas de adaptación y marginación social.
6) La expansión del sistema educativo tiene un doble efecto, el primero se asocia con la mayor permanencia de jóvenes en el sistema escolar y el segundo con la reducción de la participación laboral limitando la competencia intrarregional. [2]

Según los estudios de Mccall (1970), tanto empleados como empleadores se encuentran en un proceso complejo de búsqueda de empleo, ya que la incertidumbre condiciona la dinámica de la inserción laboral y de la búsqueda de candidatos a los puestos de trabajo. Además, para Jiménez (2012):

> El mercado laboral no es ajeno a los problemas de incertidumbre e información asimétrica, pues tanto como demanadantes y oferentes de trabajo buscan informacion; unos sobre salarios y mejores condiciones de empleo, mientras los otros, buscan información sobre cuáles son y cómo llegar a los mejores trabajadores. (Jiménez, 2012, pág. 2).

[2] Estos factores fueron plasmados en la Tesis de grado de Pelayo (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. De la Universidad de Nayarit, México.

La decisión de entrar al mercado de trabajo toma en cuenta múltiples factores o condicionantes que los demandantes de empleo deben investigar para estar acorde con las exigencias del mercado laboral. Según Rodríguez Cuba (2008), estos serían:

- Condicionantes macroeconómicos: en los cuales los ciclos económicos expresan los grados del desempleo los cuales influyen en los factores de empleabilidad, es decir, dependiendo del momento coyuntural o no se es más empleable o no. Igualmente, la evolución de una determinada rama o sector de actividad económica afectan en gran medida a la demanda de empleo, por ejemplo, hoy en día hay un gran auge de la informática por lo que hay mas trabajos en ese sector. Por otro lado, las decisiones gubernamentales pueden afectar una rama económica.
- Condicionantes sociales: las característica sociales y económicas de un individuo, suelen ser parte importante de la empleabilidad. El bono demográfico por el que pasa Venezuela pudiera ser un ejemplo de ello, ya que la población en edad de trabajar es mucho mayor que la de los otros grupos de edad.
- Condicionantes propios del desarrollo del Estado de Bienestar: Se refiere a la calidad de la educación y formación técnico-profesional que se recibe en el país, a las posibilidades de ascenso social, la cobertura sanitaria y social, y los niveles de seguridad personal y jurídica. Cuando existen distorsiones en el desarrollo del estado de bienestar el empleo se ve influido por ellas.
- Condicionantes de la política laboral: se observan en la legislación laboral vigente del país y las distintas políticas que se aplican por las diferentes administraciones y los diferentes proyectos que apoyen la disminución del desempleo.
- Condicionantes individuales: Están ligados a las personas y poco se puede hacer para cambiarlos, entre ellos se encuentran: el género, la etnia, el país de procedencia, discapacidades y enfermedades que posean, la clase social de la que procedan, edad, estado civil e historia familiar y personal.

A pesar de que los anteriores son condicionantes, bien se pueden superarlos tal como expresa Montané (1993) por lo cual, la inserción laboral puede optimizarse interviniendo en los procesos de empleabilidad; la valoración del bagaje del demandante y las características

del mercado son factores que se pueden trabajar como estrategias para la inserción laboral y lograr cubrir las exigencias del mercado.

En este trabajo, se tomaron en cuenta los condicionantes sociales ya que la estructura familiar y su entorno social forman parte de un elemento de empleabilidad que resulta pertinente estudiar como conceptos del capital social.

> Frente a la noción tradicional del empleo, en la que cada persona ocupaba su puesto y la excepción era el cambio de puesto o de empresa, el impacto de las nuevas tecnologías, la unificación de mercados, la continua creación y destrucción de empresas, la aparición de nuevas profesiones y nuevas ocupaciones hace que los trabajadores estén cada vez más en una situación de transición hacia un nuevo puesto, una nueva empresa o una nueva ocupación (Palací & Lisbona, 2008)

**La inserción laboral de los egresados universitarios**

Para los jóvenes la inserción laboral "es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio" (Weller, 2007; pág. 62). Es decir, los jóvenes egresados buscarían en los primeros empleos lograr tener la experiencia laboral necesaria que conduzca a obtener ingresos altos con el fin de llegar a independizarse del manto familiar.

En efecto, cuando se habla de egresados universitarios, se alude a aquellos individuos que pasaron por el sistema educativo universitario y luego desean insertarse en el mercado laboral. Según Weller (2007), la existencia de una mayor demanda de empleos actualmente pudiera estar estrechamente relacionada con las competencias adquiridas o cualificaciones técnicas obtenidas durante el período de estudio universitario, lo cual no significa que los jóvenes egresados de hoy en día estén extremadamente educados, sino que más bien las demandas laborales apuntan hacia el personal más calificado, siendo los jóvenes de bajo o medio nivel educativo afectados por el desempleo incorporándose a empleos de baja productividad, evidenciándose entonces una marcada "segmentación social en los sistemas educativos" (Weller, 2007, pág. 37). Adicionalmente, señala:

> Los jóvenes han comprendido claramente lo importante que es la educación, pero con bastante frecuencia opinan que ni la educación ni la formación

> profesional los prepara adecuadamente para el ámbito laboral, por la falta de vínculos entre el currículo escolar y el mundo del trabajo (Weller, 2007, pág. 76).

Y es que en el imaginario social, se tiene pensado que el sistema educativo universitario sirve para formar ciudadanos, fomentar determinados valores y aumentar el nivel educativo de la población en general, mas no suele ser así en la realidad social, y son muchos más los desafíos a los que los egresados de diversas universidades se ven enfrentados. A pesar de ello, muchos individuos optan por ingresar a la universidad por razones estrictamente económicas para conseguir un puesto de trabajo que sea bien remunerado y no para transformar y ser inculcados en valores ciudadanos.

Existe un gran interés investigativo por los graduados universitarios en distintas partes del mundo, y es que muchos análisis estadísticos-demográficos infieren que el número de estudiantes universitarios irá disminuyendo en los próximos años, tanto por la evolución de la calidad de los estudios universitarios y el poco nexo con las particularidades del mercado laboral como por la aparición de la sobrecualificación y las pocas oportunidades laborales que se les presenten.

## APROXIMACIONES SOCIOLÓGICAS AL CAPITAL SOCIAL

En líneas generales, el capital social resulta ser la valoración que se le da a las relaciones sociales y más aún incluyen los sentidos de los funcionamientos que se le asignan. El tratamiento sistemático de la idea de capital social tiene una larga trayectoria histórica, en sus orígenes se le asociaba a la idea básica de la cantidad de “influencias”, “contactos”, “relaciones” que tienen las personas, y a las que se le puede sacar provecho en cuanto a los propios intereses. El término se empieza a complejizar cuando se cuestiona el alcance y naturaleza de esos vínculos o redes, en otras palabras, se marcan diferencias entre las relaciones sociales, bien sea, con amigos, familiares, miembros de una asociación civil, etc. Además, sirven a diferentes fines, y los efectos, aunque sean difíciles de predecir, también suelen ser diferentes en cada caso. Se está tratando con un hecho social total y que en palabras de Marcel Mauss ello significa un hecho que tiene la capacidad de “Poner en juego a la totalidad de la sociedad y de sus instituciones” (Mauss, 1991, pág. 259). Cada particularidad que se puede encontrar cuando se habla de capital social, incrementa las

dificultades teóricas y metodológicas que necesitan de un estudio pernicioso que ayude a comprender de manera específica los fenómenos a tratar (Ramírez Plascencia, 2005).

Los estudios sistemáticos sobre el capital social comienzan desde el año 1988, en parte, por la apropiación del término para diversas organizaciones en búsqueda del desarrollo económico, tal como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, basándose mayormente en estudios de la influencia y sostenibilidad del capital social en el desarrollo económico. Igualmente, ha servido dar explicaciones a otros fenómenos de la vida social tales como el desempeño de las instituciones democráticas y las de gobiernos, o para entender la consecución de un empleo. A los fines de la presente investigación, interesa comprender las nociones básicas del concepto de capital social según Bourdieu, Coleman y Putnam, para posteriormente explicar las teorías contemporáneas del concepto. En la misma secuencia, abordaremos el tema de la medición del capital social, apuntando a las bases empíricas del concepto, pueden surgir diversos indicadores, cuyos análisis despiertan debates teóricos por las maneras de cuantificarlo.

Las investigaciones en Venezuela sobre el capital social apenas comienzan. Los estudios que se expresan en éste mismo tema son escasos, por ende, es necesario mostrar y dar los primeros pasos en el asunto que sirvan de apoyo para futuros estudios. A causa de esto se prefirió tomar una muestra directa de los jóvenes venezolanos que, a un modo de ver, propician y generan capital social de manera ilimitada. “El capital social, como todo tipo de capital, se refiere inevitablemente a cosas susceptibles de inventariarse y cuantificarse” (Ramírez Plascencia, 2005, pág. 8).

**Exponentes Clásicos: Bourdieu, Coleman y Putnam**

Los orígenes del término de Capital Social se remontan a las acepciones concebidas por James Coleman, ya que se entendía que el concepto no incluye una sola cosa sino que más bien consta de varias partes que permiten tratar aspectos de la estructura social y facilitar las acciones de algunos individuos. De allí en adelante, los trabajos resultaron abrir caminos para otras fuentes de análisis y debates que incluían al capital social, incluyéndose a los exponentes fundamentales y que produjeron las bases teóricas para el manejo del concepto los cuáles

son: Pierre Bourdieu, Robert Putnam y James Coleman. Cada uno maneja sus propios paradigmas con respecto al concepto por lo que puede decirse que estos autores son las bases teóricas del capital social.

**Pierre Bourdieu: Capital Social como una red de relaciones sociales**

Los primeros trabajos de Bourdieu realizados en Argelia, asomaban lo que sería posteriormente los estudios sobre el capital social, ya que allí explicaba la existencia de "diferencias residuales ligadas, grosso modo, a los recursos que pueden reunirse, por procuración, a través de las redes de "relaciones" más o menos numerosas y ricas" (Bourdieu, 2001, pág. 16). Dentro de su libro *La reproducción* en 1970 se manifiesta el capital social dentro del sistema escolar en la reproducción de los privilegios de clase, pero no se profundiza y ni se llegan a conclusiones específicas sobre el concepto. Es en diversos artículos que publica, que abarcan los temas del capital cultural cuando el concepto sale a la luz más frecuentemente, donde muchas veces se designa al capital social como una fuente de apoyo que proporciona honorabilidad y respetabilidad para asegurar la confianza de una sociedad (Bourdieu, 1988). Pero ya en *Las formas de capital*, publicado en 1985 dedica una parte de sus escritos al capital social enteramente, donde se marcaba la diferencia de unos beneficios, gracias a la influencia o relaciones, que no necesariamente dependían del capital económico y el cultural. Y es así como para Bourdieu el capital social se constituye por:

> La totalidad de los recursos potenciales o actuales asociados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos. Expresado de otra forma, se trata aquí de la totalidad de recursos basados en la pertenencia a un grupo (Bourdieu, 2000, pág. 148)

Gracias este concepto, se puede discernir lo que apunta Bourdieu, donde el capital social está adherido a los grupos que pertenece una persona, donde se reconocen mutuamente y existe el intercambio material y simbólico y así mismo las relaciones que se encuentran allí dentro están institucionalizadas junto con los recursos totales obtenidos gracias a todo ello (Ej: palabras, regalos, etc.). Ese mismo intercambio, presupone o toma la forma de recurso desinterasado, gratuito y voluntario, pero que en realidad y a profundidad genera una serie de obligaciones que "se apoyan sobre sentimientos subjetivos (de reconocimiento, respeto,

amistad, etc.), bien sobre garantías institucionales (derechos o pretensiones jurídicas)" (Bourdieu, 2000, pág.151).

La institucionalización de las relaciones y la generación de capital social es un factor clave para Bourdieu, ya que si no es un grupo que tiene un nombre, tal como la familia o los amigos cercanos, no se puede considerar como capital social. El "reconocimiento de un mínimo de homogeneidad" (pág. 150) es lo que hace que cierta clase de relaciones se transformen en capital, y el manejo de éste resulta por una persona o pequeño grupo dentro del mismo que se le delega su posesión para en cierta forma protegerlo. Así mismo, para que ésta red de relaciones exista y sea duradera debe ser capaz de movilizar recursos, es decir, que gracias a la pertenencia de un grupo se pueden obtener ciertos beneficios o conseguir recursos. Sin embargo, Bourdieu, no suele ser muy claro en cuánto a los recursos que se pueden obtener y se supone que dependerá del caso a estudiar (Ramírez Plascencia, 2005).

En resumen, la idea de capital social que expone Bourdieu, se centra en el análisis de las diferencias de clases que surgen por las relaciones sociales, ya que se entiende que los individuos se distribuyen en un espacio social en función del volumen del capital que poseen, de la composición de ese capital y de su evolución en el tiempo (Bourdieu, 2000). Además en su lectura, se puede apreciar que el capital social es un recurso que mayormente lo poseen las clases privilegiadas o las élites, ya que se refiere a clubs privados como la aristocracia, ex alumnos de un colegio elitista, o clubs de deportes selectos. Así que por ello, se puede deducir que el volumen de capital social depende del acumulado tanto en el capital económico y cultural ya que al fin y al cabo se estaría de igual forma invirtiendo tiempo y dinero, es decir, "no es nunca totalmente independiente" (pág.150).

En otra arista del capital social según Bourdieu se encuentra el tema del poder, el capital social condiciona el carácter asimétrico de las relaciones sociales ya que es un recurso desigualmente distribuido. Además, la delegación del capital social a una persona del grupo le asigna cierto poder para aprovechar y disponer de esos recursos sobre los otros miembros del grupo.

**James Coleman: El capital social dentro de la estructura social**

Desde su obra *Fundamentos de Teoría Social* se muestra interesado en el concepto de capital social, donde su explicación está basada en dos de las teorías explicativas de la conducta social: por un lado, aquella según la cual la conducta obedece a normas, reglas y obligaciones existentes en un contexto, y por otro lado, la que explica la acción a partir de la persecución de objetivos e intereses propios de cada individuo. Coleman concibe las dos teorías unidas para dar cuenta al capital social desde una perspectiva tanto económica como social, en sus palabras:

> Importar el principio económico de la acción racional para su uso en el análisis del propio sistema social, incluido pero no limitado al análisis del sistema económico, y hacerlo sin descartar en el proceso a la organización social (Coleman, 2000, pág. 19)

El autor trata de dar un paseo desde la perspectiva macro a la micro, y viceversa. El capital social puede ser incluido tanto en grandes sistemas económicos como en el intercambio de unos cuantos individuos, pudiendo así definir la estructura social que existe.

> El capital social es definido por su función. No es una entidad única sino una variedad de diferentes entidades, con dos elementos en común: todas ellas consisten de algún aspecto de las estructuras sociales, y facilitan la realización de ciertas acciones para los actores – sean personas o actores corporativos- dentro de la estructura (Coleman, 2000, pág.20)

Siguiendo la cita anterior, podemos decir que el capital social se encuentra y actúa en cualquier aspecto de la estructura social mientras que contribuya con la realización de los fines del actor. Es capaz de dar explicación a múltiples fenómenos a partir de principios teóricos. Pero Coleman, también advierte de las limitaciones del alcance del concepto de capital social, por ejemplo, confiesa que hay estructuras donde el capital social cumple mejor su función, debido a que en sus estudios de 1988, define ciertas características o formas del capital social:

a) obligaciones y expectativas: Surge gracias al intercambio. Si una persona le hace un favor a otra, es posible que en la primera persona surja una expectativa de reciprocidad y en el segundo una obligación por retribuirla. Existe una especie de “pagaré” pendiente por

cubrirse. Sin embargo, depende de la confianza en el ambiente social y del seguimiento de las obligaciones.

b) el potencial de información: Coleman basa ésta característica en principios económicos, en torno a que la adquisición de información implica un costo. Se obtienen beneficios dando información a otros, sin que sea necesario establecer obligaciones y expectativas. Gracias a ello las oportunidades individuales se pueden ampliar, impulsa la movilidad social y conduce a la cohesión.

c) las normas y sanciones efectivas: Se entienden como la manera de limitar o inhibir ciertas prácticas para que se puedan acceder a otras que apunten al beneficio de una colectividad. Mayormente, se ven reforzadas por el reconocimiento social, el estatus, el honor y otras recompensas, que en general hacen que las personas trabajen por el bien público.

d) las relaciones de autoridad: cuándo una persona que tiene cierto poder se lo traspasa a otra, se puede hablar de capital social. Le transfiere derechos de control.

e) las organizaciones sociales apropiables para otros fines: lo recursos acumulados y obtenidos del trabajo de la organización son usados para distintos fines. Estimulan a la producción del capital social.

f) las organizaciones intencionales: son intencionales debido a que se invierte en ellas porque se esperan ganancias.

Entendiéndose las aristas anteriores como formas del capital social para Coleman, se puede decir que todas las relaciones y las estructuras sociales facilitan determinadas formas de capital social; los actores establecen relaciones intencionalmente y las mantienen mientras obtengan beneficios. Así mismo, Ciertas estructuras sociales, impulsan a producir algunas formas de capital social (Coleman, 1988).

En cuanto al tema de las normas, Coleman, apunta también a la existencia de reglas que surgen para limitar los efectos externos negativos o para estimular los positivos. Sin embargo, hay estructuras donde no surgen este tipo de normas y sanciones, lo que para Coleman constituiría una falta de cierre de la estructura social, donde el alcance de las

acciones emprendidas recae en personas que no son las originarias de la acción. En el caso de que la estructura social se encuentre cerrada, sería en el caso de individuos que tienen expectativas puestas mutuamente y desarrollan normas y sanciones respecto al comportamiento de cada uno y que pueden controlar y guiar, tal como se observaría entre una relación de pares. El cierre de estructura permite la fiabilidad de la misma (Coleman, 1988).

"Las relaciones sociales mueren si no se mantienen; las expectativas y obligaciones se marchitan con el paso del tiempo y las normas dependen de la comunicación regular" (Coleman, 2000, pág. 321). Con esto se entiende, que el capital social puede desvanecerse o ser destruido, en la medida en que las personas se vuelvan independientes en los aspectos que antes se incluían a otras personas, o en los casos de que ya las personas no se necesiten pedir ayuda.

**Robert Putnam: El capital social como recurso de la vida pública**

El libro publicado en 1993 *Making Democracy* de Robert Putnam, trata del desempeño institucional de los gobiernos regionales de Italia, pero, apunta mucho más allá y abarca una discusión en la que se pregunta "cuáles son las condiciones que permiten crear instituciones representativas, fuertes y responsables" (Putnam, 1993, pág. 6), además coloca sobre la mesa una pregunta fundamental que él mismo trata de responder: ¿Por qué algunos gobiernos democráticos tienen éxito y otros fracasan?, e Italia resulta ser el país indicado para el desarrollo de los temas que le interesan.

En Italia, para la década de los setenta, se establecieron un conjunto de gobiernos regionales potencialmente poderosos. Eran totalmente iguales en su forma, pero los contextos, socio-económicos, políticos y culturales diferían en muchos aspectos, pasando desde lo preindustrial a lo postindustrial, de lo profundamente católico a lo comunista, y de lo feudal a lo moderno. Sin sorpresa alguna, muchos resultaron ser un fracaso, ineficaces, lentos y corruptos. Otros, tuvieron éxito y resultaron ser innovadores en cuanto a los diferentes programas que ofrecían. Con todo eso, se intento dar múltiples explicaciones que rebasaban en lo banal pero que al final la clave se encuentra en las tradiciones de compromiso cívico que variaban en todo el territorio italiano. La participación electoral, las asociaciones políticas y comunitarias, libertad de prensa, entre otras cosas, era lo que movía a algunas ciudades que se

hallaban comprometidas con el interés público. Además, la confianza es otro aspecto importante que se recalca, ya que se confía en que los demás actuarán correctamente y en que obedecerán las leyes. "Éstas comunidades cívicas valoran la solidaridad, la participación cívica y la integridad. Y aquí la democracia funciona." (Putnam, 2001, pág. 38).

Siguiendo la misma línea, Putnam parte del hecho de que detrás de las experiencias de civilidad que acentúan el fracaso o el éxito de las regiones italianas, se encuentran formas distintas de resolver los problemas generados por los dilemas de la acción colectiva tratados por las teorías de juegos: oportunismos, engaños y evasión de responsabilidades; y la solución a ellos consta de la cooperación voluntaria o la solución hobbesiana ( intervención de un tercero con el poder de imponer soluciones verticales). La segunda no sería la más adecuada, y la primera implica el equilibrio que induce al capital social en forma de normas de reciprocidad y redes de compromiso cívico (Ramírez Plascencia, 2005).

Para Putnam la confianza es un componente esencial, ya que disminuye los riesgos en cualquier tipo de situación en la que se busque una ganancia y que junto con las normas y redes de compromiso recíproco llevan al cumplimiento de obligaciones, "La confianza es el lubricante de la vida social" (Putnam, 2001, pág. 39). Las normas, facilitan la cooperación y reducen los costos de transacción; en el caso de las normas de reciprocidad, puede hablarse de unas específicas, donde el valor depende de los bienes, y las generalizadas que suponen relaciones continuas de intercambio sin importar si es a corto o largo plazo. Y las redes de compromiso cívico, por su parte, son parte de aquellas personas que se encuentran en el mismo estrato social y poder, tratándose de asociaciones como cooperativas, clubes, juntas de vecinos, etc., las cuales producen, en igual medida, beneficios sociales.

> Las reservas (stocks) de capital social, tales como la confianza, las normas y las redes, tienden a ser autorreforzantes y acumulativas. Círculos virtuosos resultan en equilibrio social con altos niveles de cooperación, confianza y reciprocidad, compromiso cívico y bienestar colectivo. Estos rasgos definen a la comunidad cívica. De manera inversa, la ausencia de estos rasgos en la comunidad "acívica" son también autorreforzantes. (Putnam, 1993, pág. 177)

El desarrollo económico también contribuye a la explicación del capital social, en Asia oriental, se ha conocido que las economías en rápido desarrollo enfatizan en la importancia de unas densas redes sociales. Estas redes, basadas en la familia o etnias cerradas, fomentan las

relaciones de confianza, reducen costes de transacción y aceleran los flujos de información e innovación. El crecimiento económico en China ha dependido menos de las instituciones formales que de las conexiones personales para sostener contactos y canalizar ahorro e inversiones. En occidente, el capital social también es un asunto clave para el desarrollo económico, donde se vuelve más fácil hechos como la contratación y la búsqueda de empleo gracias al capital social. Así mismo, favorece a que las instituciones actúen de manera eficiente debido a la colaboración entre los trabajadores, así como también contribuye a las instituciones democráticas (Putnam, 2001).

En Putnam también podemos hallar ideas del capital social que incluyen aspectos de sociabilidad, donde los aspectos sociales más diversos, como comer con amigos, hasta "el encuentro casual con otro individuo en un ascensor" (Putnam, 2003, pág. 18) constituye capital social. Además, diferencia primordialmente, entre el capital social vinculante y el que tiende puentes. El primero se basa en la intensidad de los vínculos sociales que lo componen y su importancia para cohesionar y reforzar identidades grupales específicas, es cuando las personas comparten cierta homogeneidad étnica, social o cultural. El segundo, se caracteriza por lazos más débiles y su función consiste en relacionar a personas socialmente heterogéneas (Ramírez Plascencia, 2005).

**El capital social como variable para la investigación científica**

Dentro de las ideas planteadas por Herreros y De Francisco (2001), encontramos que en los trabajos empíricos sobre el capital social se ubica en dos planos analíticos. Por un lado, como el factor desencadenante de ciertas consecuencias; por otra parte, como el producto de una serie de procesos sociales y económicos.

Con ello, se puede entender, que existen distintas formas de comprender el capital social. "La definición que se adopte del capital social influye, sin duda, en la forma en que el capital social ha sido empleado en los análisis empíricos" (Herreros & de Francisco, 2001, pág. 9).

1.1 **Capital social como una resultante:** En cuanto a la formación del capital social encontramos características del bien público, en los cuales se consideran por la

dificultad de exclusión de aquellos que no han colaborado en su creación, y el consumo de un individuo no reduce la cantidad de recurso disponible para los demás. Sin embargo, se puede presentar un dilema social cuando los intereses privados entran en conflicto con los intereses colectivos, en el que el bien público se ve entonces perjudicado. La solución al dilema social se encuentra en: a) como subproducto de la realización de otro tipo de actividades, b) a través de la intervención de un externo, y c) por cooperación condicional en el caso de la insistencia infinita de un dilema del prisionero (Herreros & de Francisco, 2001).

a) Con los subproductos de la realización de otro tipo de actividades, puede decirse que constituye una solución a la formación de capital social que no supone la superación previa de un dilema social. (Coleman, 1990) (Putnam, 1993). En resumidas cuentas, se buscará que una acción inicial genera consecuencias no intencionales, que bien puede beneficiar a un individuo en particular o a un colectivo, y como resultado lateral se obtienen recursos de capital social que abracan desde la información, la confianza y las obligaciones. Se obtiene sin buscarlo. Tal como Putnam (1993) establece, la participación en redes de compromiso cívico, son una fuente de transformación de la confianza particularizada en confianza social. No obstante, los estudios empíricos vistos desde este punto de vista no suelen ser claros, ya que se ven limitados al comprobar la relación entre la participación en asociaciones y la confianza generalizada.

b) Con la intervención de un agente externo, se plantea una segunda solución al dilema social que abarca la formación del capital social, en el que se cuentan con sanciones tanto positivas o negativas aplicadas entonces por un externo, por ejemplo: el Estado, que ofrece incentivos para comportamientos que aporten soluciones a los problemas públicos. La confianza generalizada y la participación en asociaciones propuesta por Putnam, es criticada por algunos autores, tal como Levi (1996) dice, porque el hecho de que los individuos se apoyen en los intereses colectivos es mayormente gracias a la intervención de ciertas instituciones, visto en este caso, desde el Estado, que promueve y fomenta el tejido asociativo a partir de los instrumentos del Estado de bienestar. Para Levi (1996), el Estado facilita el desarrollo de relaciones de confianza solucionando problemas de información, de supervisión, o de ejecución de acuerdos.

c) Dentro de la teoría de juegos, con el dilema del prisionero, y dentro de la teoría de la acción racional, se comprende la formación del capital social y la solución a su dilema social,

como la capacidad de cada individuo de tomar decisiones que busquen el bien común. El dilema del prisionero trata de dos compañeros ladrones que son interrogados por la policía en dos cuartos separados y se le dice a cada uno que su compañero ya dijo la verdad y si él no lo dice saldrá perjudicado; Pero si cada uno hablase por su cuenta estaría guiándose por su propio interés, mientras que si no hablaran los dos saldrían menos afectados. La cooperación resulta en este caso un acto individual pero que se apoya y busca en bien común. Para Herreros y de Francisco (2001), se han de tomar en cuenta las estrategias necesarias para que las decisiones resulten ser eficaces. Sin embargo, la complicación está en que todos los jugadores cooperen en todas las instancias, siempre y cuando no sean repetidas, pero realmente estas consideraciones poco se dan.

**Capital social como propiciador de procesos**

Desde esta perspectiva, observamos al capital social como un factor explicativo de fenómenos sociales, se incluyen: a) la eficacia institucional, b) el desempeño económico, y c) la superación de problemas de acción colectiva.

**a) Eficacia institucional:** Siguiendo las ideas de Putnam y sus estudios en Italia, donde encuentra que existen diferencias entre unas zonas otras debido a las diferencias en el capital social, expresándose como un índice de comunidad cívica, lo que indicaría una especie de stock del capital social en las comunidades, englobando: la densidad asociativa (pertenencia a asociaciones voluntarias), la lectura de periódicos (reflejo de nivel de información e interés de los ciudadanos por los asuntos públicos), el voto en referendos y la incidencia al voto a candidatos individuales. No obstante, la mayoría de los indicadores resultan ser difíciles de medir en cualquier otra parte del mundo y que además arrojen resultados que impliquen al capital social de las comunidades.

En el libro de Putnam, Bowling Alone (1995), encontramos que la confianza social pudiera ser otro indicador del capital social pero no resulta ser el único factor determinante, además ha sido empleado en otros estudios del mismo a través de encuestas, así como también la pertenencia a asociaciones. Finalmente, para Putnam, el capital social es simultáneamente una causa y un efecto, lleva a resultados positivos como negativos, impulsa el desarrollo económico pero su existencia infiere en los resultados. En cuanto a los efectos

negativos, el capital social puede hacer que bajo determinadas circunstancias, no resulte beneficioso para la democracia, sino que sea un signo de la degeneración del mismo sistema. En sumatoria, muchos de los estudios de la influencia del capital social sobre el desempeño democrático se ven impedidos por un enfoque de la cultura política, donde la relación de causalidad entre el capital social y eficacia institucional resulta ser ambigua (Herreros & de Francisco, 2001).

**b) Desempeño económico:** Con Putnam se piensa que la prosperidad económica se relaciona directamente con las reservas de capital social en las comunidades, pero, en los análisis basados desde la propia experiencia, los mecanismos son poco claros o lo tratan de manera superficial. Sólo Knack y Keefer (1997), lograron hacer un estudio mediante la comparación de 29 países con los indicadores habituales de capital social: pertenencia a asociaciones, confianza social, y normas sociales cooperativas; y como indicadores del desempeño económico, las tasas de crecimiento y de inversión, estos investigadores encontraron que la confianza social y las normas cívicas se correlacionan fuertemente con el desempeño económico, pero no con la densidad asociativa.

El problema de la dirección de la causalidad continúa estando presente. Por su parte, Coleman (1988), explica que los indicadores del capital social profundizan en cuanto a la definición estructural, destacándose los aspectos relacionales como el de la estructura familiar, relacionando así el capital social con el capital humano, apuntando a una perspectiva basada en los recursos proporcionados por la participación en redes.

**c) Superación de problemas de la acción colectiva:** las teorías de acción racional conducen a las ideas de la acción colectiva pero se envuelven en un nudo de complicaciones que, por un lado, exigen información completa por parte de un agente externo que impone sanciones o por parte de todos los agentes sobre los pagos de los demás (dilema del prisionero); por otro lado, para la solución espontánea del dilema del prisionero, ya que exige la tasa de descuento del futuro de los agentes a un alto nivel. El capital social promueve las soluciones a los dilemas de acción colectiva.

**d)** las soluciones descentralizadas a los dilemas de acción colectiva constan de: que los miembros tengan creencias y valores en común, que las relaciones entre los miembros

sean directas y que sus miembros practican la reciprocidad generalizada; estas tres características aportan indicadores del capital social, sobre todo las dos primeras. Valorar las situaciones futuras, hace que las decisiones sean tomadas de manera racional en conjunto con las estrategias de cooperación condicional. Sin embargo, estas últimas consideraciones no suelen pasar realmente, la permanencia en las relaciones suelen ser frágiles y no tan seguras, por lo que los individuos tienden a no valorar su futuro. Para Taylor (1988, 1996) las soluciones descentralizadas a los dilemas de acción colectiva constan de: que los miembros tengan creencias y valores en común, que las relaciones entre los miembros sean directas y que sus miembros practican la reciprocidad generalizada; estas tres características aportan indicadores del capital social, sobre todo las dos primeras. Valorar las situaciones futuras, hace que las decisiones sean tomadas de manera racional en conjunto con las estrategias de cooperación condicional. Sin embargo, estas últimas consideraciones no suelen pasar realmente, la permanencia en las relaciones suelen ser frágiles y no tan seguras, por lo que los individuos tienden a no valorar su futuro.

Para Ostrom (1990), los casos exitosos de gestión del recurso común se caracterizan por: definir las fronteras claras para el recurso común, normas de supervisión de cumplimiento de acuerdos, sanciones graduales y adaptadas a cada situación derechos a diseñar sus propias instituciones sin intervención del Estado; Ostrom se basa en pequeñas comunidades lo que hace que se puedan establecer relaciones más duraderas y por ende, valoren así su futuro. Ambos autores, se centran en explicaciones específicas del capital social pero que aún no quedan cabos sueltos sin resolver tal como lo es la generalización de los resultados más allá de la comunidad local (Herreros & de Francisco, 2001).

Portes, va mucho más allá y distingue, según sus evidencias empíricas y basándose en las ideas de Coleman, tres funciones básicas del capital social:

a) Como fuente de control social: capacidad inherente del capital social para hacer que las normas se cumplan. Las redes densas y cerradas favorecen la formación de normas y así aplican sanciones.
b) Como fuente de soporte familiar: igualmente, las familias más cerradas y completas dan pié a la producción de capital social. la observación de Portes,

insiste en que las familias que cuentan con sus dos padres juntos, están mejor dotadas para brindar apoyo a los hijos en cuanto al desempeño escolar y personal.

c) Como fuente de beneficios a través de redes extra-familiares: gracias a estas redes se pueden alcanzar múltiples fines (tal como el acceso al empleo, movilidad laboral y el éxito empresarial)

En la misma línea, Portes (1988) se dio cuenta de los efectos negativos del capital social y frecuentemente se ven mediante: la exclusión de los que no pertenecen al grupo (outsiders), las excesivas demandas sobre miembros del grupo, restricciones en cuanto a la libertad individual, y la existencia de normas que impiden a sus miembros el perseguir objetivos por encima del nivel del grupo.

Los encargados de recopilar los beneficios del capital social, son Sandefur y Laumann (1998), y encuentran principalmente tres: la información, que varía en función de la estructura de la red; la influencia y el control; y la solidaridad social, que consigna los beneficios que surgen de relaciones donde impera la mutua confianza y el compromiso y que no están mediadas por transacciones específicas. Sin embargo, Adler y Kwon (2000) encuentran que existen riesgos asociados a los beneficios. El acceso a la información puede implicar excesiva intermediación. El poder, puede que dé lugar al tráfico de beneficios asociados al mismo y a los de la información. Y la solidaridad puede representar para la persona excesivas presiones y restricción de la libertad, y a escala macro o comunitaria puede que fortalezca la cohesión grupal con extraños, el interés público o la fragmentación de sociedad vista como un todo (Ramírez Plascencia, 2005).

**Perspectiva cultural y perspectiva estructural del capital social**

En la mayoría de las investigaciones referentes al capital social se parte de alguna de las perspectivas de los investigadores clásicos del capital social (Bourdieu, Coleman y Putnam). En ellas, se pueden distinguir dos perspectivas o enfoques de análisis.

*Perspectiva Cultural*

Partiendo de esto, se quiere decir que el capital social es concebido como u fenómeno subjetivo compuesto por los valores y actitudes de los individuos que determina cómo se relacionan unos con otros, siendo el elemento central la confianza social, vista como un juicio moral que lleva a los individuos a pensar que la mayor parte de la gente es digna de confianza (Herreros & de Francisco, 2001).

Putnam, parte de un criterio en el que dentro del concepto de capital social se incluyen a las redes sociales y la cooperación que hay entre ellas, en una sociedad en la que existen ciertas normas que regulan las acciones de los individuos.

> Un individuo con buenas conexiones en una sociedad escasamente conecta, no es tan productivo como otro con buenas conexiones en una sociedad bien conectada. Y hasta los individuos escasamente vinculados pueden obtener algunos beneficios excedentarios por el hecho de vivir en una comunidad con buenos vínculos (Putnam, 2002, pág. 16)

Así mismo, los objetos de medición del capital social cultural resultan ser:

- Cooperación o acción colectiva: Capacidad de actuar juntos con un mismo fin, grado de cooperación mutua.
- Participación: Grado de interacción de los miembros dentro de un grupo, capacidad de tomar acciones activamente que influyan en decisiones o procesos de grupo.

De esta manera, observamos además, que las investigaciones que parten de las definiciones de Putnam, se centran en los aspectos económicos y la cultura ciudadana. Estudios como los de Narayan y Prichet (1999), Knack y Keefer ( 1997), Helliwell (1996), entre otros, se han concentrado en la medición del capital social en diferentes comunidades alrededor del mundo: americana, italiana, etc.; analizaron el concepto y las relaciones entre las variables de carácter participativo (en asociaciones cívicas) y variables de carácter económico (PIB per cápita, incremento de ingresos, productividad, etc.), sin embargo, la relación causal entre los dos fenómenos no se pudo establecer. Lo que se pudo llegar es a concluir que las normas asociadas al capital social facilitan la ubicación del individuo dentro del grupo, disminuyendo la competencia individual y aumentando la competencia colectiva, que a su vez, facilitan el desarrollo económico y el sistema democrático (Alcaide Lozano, 2013).

*Perspectiva Estructural*

Con Coleman, los estudios se basan en la confianza mutua entre unos individuos dentro de un grupo gracias al cumplimiento de normas y valores, que son vigilados y sancionados por los mismos miembros del grupo y no por terceros. Coleman, abarca la perspectiva estructural del concepto de capital social, ya que se centra en las redes sociales de carácter formal e informal por las cuales circula información y otros recursos. Estudios como los de Rose (1999), Burt (1997, 2000), muestran como las redes ofrecen importantes servicios a los miembros de una comunidad en términos de búsqueda de empleo, incremento de los ingresos, etc. Por su parte, Woolcock y Narayan (2000), siguen el concepto de capital social desde una perspectiva estructural pero incorporando otros elementos de los tres autores clásicos.

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

Sin embargo, las implicaciones del capital social no son siempre positivas, y los efectos negativos tienden a desajustar las relaciones sociales creando aislamiento social e importantes costes en recursos futuros de acceso a información vinculada a derechos de asociación y ciudadanía, además de sustentar la segregación y discriminación social, por estar los individuos en categorías diferentes. Dentro de las comunidades muy cohesionadas puede que no tengan acceso a cierta información o recursos en lo inmediato. Así mismo, estos grupos o comunidades pueden producir efectos negativos a lo externo, tal como ocurre con las mafias, ya que mantienen una cohesión interna a costa de la discordia con los otros individuos externos a la comunidad, y bien, se genera capital social a lo interno del grupo porque existen normas y sanciones sociales correspondientes a sus prácticas (Requena, 1991).

La perspectiva estructuralista del capital social, conduce a la optimización de los efectos positivos para el individuo y la comunidad, tanto en las relaciones fuertes intracomunitarias (por cooperación, reciprocidad y apoyo social) como las relaciones con

vínculos débiles extracomunitarias, donde el adquirir recursos va más allá de los límites de la comunidad (Alcaide Lozano, 2013). Por ello, continuando con Coleman, los objetos de medición del capital social estructural son:

- Redes sociales: vínculos establecidos por los miembros del grupo, relaciones multidireccionales (en más de un contexto), relaciones unidireccionales, (en un solo contexto), intercambio de apoyo entre miembros, conversaciones y acciones estructuradas.
- Canales de información: Número de conexiones interpersonales entre miembros.
- Normas y sanciones: Actuación en beneficio de un grupo, acciones restringidas con un propósito colectivo, prohibiciones de conductas específicas, conjunto de reglas y deberes que regulan las acciones de los miembros y recriminación social por parte de los miembros.

En otra instancia, Burt (2001), señala que cualquiera que sea la perspectiva con la que se trate, el estudio del capital social supone ventajas, además, identifica diversos efectos sociales. Bourdieu, se refirió a los beneficios materiales y simbólicos que se obtienen gracias a la posesión de capital social.

> "Describir al capital social como ventaja movilizada por actores interesados en la realización de ciertos fines abre la posibilidad de que los beneficios o consecuencias sean tan variadas como los própositos que se persiguen y, en esta medida, resulte difícil atraparlos en una tipología" (Ramírez Plascencia, 2005, pág. 54)

En resumen, tanto Bourdieu como Coleman, aportan al concepto de capital social según la perspectiva estructuralista, lo ven como la capacidad de movilizar o de funcionar como un medio para alcanzar un fin. "La función identificada por el concepto de capital social, es el valor de esos aspectos de la estructura social que los actores pueden usar como recursos para la realización de sus intereses" (Coleman, 1990, pág. 305).

**Tipos del Capital Social**

Como ya nos habremos dar cuenta, las relaciones y redes sociales, en muchos casos, no son homogéneas, la mayoría varía en intensidad y tipo, por lo que no es la misma interacción que se da con el jefe que con un familiar o con un vecino. Y es también deber del

capital social distinguir en cada una de estas relaciones en el que se comprendan los vínculos más variados y heterogéneos. Putnam (2003), se dio la tarea de distinguir entre ocho tipos de capital social:

- Formal: relaciones sobre bases organizativas identificables: estructura, autoridad, reglas de funcionamiento, etc.
- Informal: en el que se deriva un abanico de formas de convivencia social que carecen de formalidades, tal como comidas familiares, juegos deportivos espontáneos, etc.
- Denso: se constituye cuando las redes que vinculan a determinado grupo de personas son más estrechas y variadas
- Tenue: comprende contactos ocasionales entre las personas, limitados a cierto propósito y contexto.
- Vuelto hacia adentro: capta el propósito que persiguen las redes sociales y asociaciones civiles en busca de apoyar intereses particulares de sus agremiados.
- Vuelto hacia fuera: capta el propósito que persiguen las redes sociales y asociaciones civiles en busca de promover el interés público.

Por otro lado, siguiendo con las ideas de Granovetter (1973) y Coleman, hay ciertos tipos de capital social que tienden a unir a gente más parecidas en ciertos aspectos, además de la comprensión de que existen tanto vínculos fuertes como débiles que impulsan a la creación o producción del capital social. Lo que diferencia a unos tipos de otros es que entre unos y otros se distinguen la cantidad de tiempo de la relación, intensidad emocional, confianza y los servicios recíprocos que ocurren en las relaciones. Entonces tenemos que para estos autores existen los siguientes tipos de vínculos:

- Vinculante (Bonding): Tiende a reforzar identidades específicas, son excluyentes y fomenta la homogeneidad de los grupos. Se estimula la reciprocidad y la solidaridad. Asociaciones horizontales cercanas en las que es más evidente la capacidad de resolver un problema común.
- Que tiende puentes (Bridgend): Se orienta hacia afuera de los grupos primarios. Tiende a integrar personas de distinta clase social y puede generar identidades y reciprocidades más amplias. Es más útil para difundir información y generar puntos de

contacto con "activos externos". Asociaciones horizontales ampliadas que son menos frecuentes.

Ambos, basados en la teoría de la fuerza de los vínculos débiles de Granovetter, se señala que:

> Los vínculos débiles, frecuentemente considerados como productores de alienación son vistos aquí como indispensables para las oportunidades individuales y para su integración en las comunidades; los vínculos fuertes, que producen la unión local, llevan a una fragmentación total (Granovetter, 1973, pág.53)

Burt (2001), aclara también que la existencia de "hoyos estructurales" conduce a la producción de capital social, es decir, que las relaciones con vínculos débiles que a unen a grupos o redes pueden beneficiarse de los recursos del capital social. "Son oportunidades para agregar valor" (pág. 52).

Para Woolcock (2004), es necesario considerar otro tipo de capital social, denominado *enlazante (linking)*, y se define como las conexiones que establecen las personas con "gente situada en posiciones de autoridad" (pág. 186). Son relaciones desiguales de poder y acceso a recursos. Asociaciones verticales.

Esta tipología constituye un elemento importante a la hora de medir y analizar el capital social en sus máximas aproximaciones a cada uno de los individuos estudiados.

**Medición del capital social**

La multidimensionalidad del concepto de capital social conduce a la elaboración de múltiples formas de medir el mismo concepto, en donde se toman en cuenta los siguientes cuatro factores: la orientación teórica que subyace a los intentos empíricos de comprender el concepto, el nutrido conjunto de fenómenos de tipo subjetivo y estructural que cabe comprender bajo la denominación de capital social, la escala de observación sobre la que se centra en cada caso la investigación (grupos de estudio) y, por último, los intereses empíricos específicos que siguen la línea de investigación. Los cuatro factores, se encuentran conectados entre sí y es común notarlo en todos los estudios referentes al capital social (Ramírez Plascencia, 2005). Por ejemplo, cuando se quieren estudiar las redes, el investigador parte de

la observación de las relaciones sociales a pequeña escala y su medición consta de los recursos incrustados en las redes que forman esas relaciones, así como la ubicación de los individuos en ciertos nodos respecto a los demás. Se observan y se miden: los recursos incrustados, los contactos de status, los puentes o accesos a cada nodo y la fuerza de los vínculos (Lin y otros, 2001; Granovetter, 1973).

Por otro lado, para Woolcock y Narayan (2000), se identifican cuatro perspectivas desde las cuales se puede abordar y medir el capital social: a) la comunitaria; b) la visión de redes; c) la institucional; d) y la sinérgica (Alcaide Lozano, 2013).

a) La comunitaria: desde esta perspectiva apreciamos el capital social con las asociaciones locales tales como las comunitarias o de voluntarios, y pone en primera instancia a la sociedad civil y los efectos positivos del capital social dentro de ella. Pero, en el caso de asociaciones alejadas y cerradas del resto de la sociedad civil este tipo de capital social acarre consecuencias negativas ya que pude producir conflictos con otras comunidades.

b) La visión de redes: el seno de esta perspectiva se halla en el análisis de los vínculos fuertes y débiles dentro de una comunidad. Los lazos fuertes entre comunidades proporcionan un sentido de identidad imprescindible para el grupo, y además reside la mayor potencialidad del capital social para generar recursos. “Aquellos fuertes lazos horizontales pueden prestarse para la satisfacción de intereses sectarios o personales” (Woolkcock & Narayan, 2000, pág. 229). Para Putnam, es importante que en el análisis del capital social se encuentren tanto los vínculos fuertes como los débiles:

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

c) Institucional: desde esta perspectiva se apunta que la fuente de creación de las redes comunitarias y la sociedad civil es el contexto político, legal e institucional. Por una parte, se pone el énfasis en el rol del Estado para el buen desarrollo de los programas sociales; y por la otra parte, se busca analizar el desarrollo económico desde una visión macroeconómica.

d) Sinérgica: a través de esta perspectiva se trata de integrar la institucional con la de redes ya que estimulan el concepto del capital social. En cuanto a la visión sinérgica como tal se toman en cuenta tres factores para su análisis:

- Identificación de la naturaleza y el alcance de la relaciones comunitarias y cómo éstas interactúan.
- Fomentar las relaciones sociales a través de estrategias institucionales
- Visualiza la medida en que los efectos positivos pueden compensar los negativos.

Gracias a los factores descritos por Woolcock y Narayan (2000) se comprende que es necesario seleccionar aluna de las perspectivas para aproximarse tanto al concepto de capital social como a la realidad a estudiar. Así mismo, y en esta misma línea, tenemos que Grootaert y Bastelaer (2002), aclaran que es necesario no abarcar todo el concepto sino establecer límites que permitan mediciones específicas basadas en las perspectivas del concepto, con el objetivo de desarrollar metodologías e indicadores adecuados que permitan abordar el objeto de estudio. Muchas veces, "por intentar abarcar todo el concepto se corre el riesgo de terminar no capturando nada del mismo" (Grootaert y Bastelaer, 2002, pág. 5).

En ese mismo sentido, las mediciones del concepto de capital social han variado siguiendo metodologías cualitativas, cuantitativas y/o mixtas, las cuales buscan llegar a su caso de estudio de manera peculiar. En las mismas circunstancias, tanto los instrumentos de recolección de datos así como también los tipos de análisis (índices, multivariables, escalas, entrevistas etc.), suelen resultar del abanico de posibilidades que se arroja el concepto de capital social.

En la experiencia del Banco Mundial (2001), tenemos una investigación cuantitativa: "A Multi-Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Develpment and Validation of a Social Capital Inventory" basada en la aplicación de un cuestionario apoyado en las siguientes dimensiones del capital social, basadas en las definiciones de Putnam y Coleman: Membresía a grupos informales y redes con características particulares, normas generalizadas, solidaridad comunitaria, sociabilidad diaria, conexiones vecinales, voluntarismo y confianza.

De esta manera, se hace énfasis en el carácter relacional y beneficioso del capital social (Valdez, 2005).

Posteriormente, fue sacado "El Cuestionario Integrado Para La Medición del Capital Social", partiendo de la perspectiva estructural y cognitiva del capital social, las formas en la que opera, los resultados que se obtienen y sus aplicaciones, y que además, consta de preguntas válidas a nivel mundial, y otras que son específicas dependiendo del contexto donde se aplique. Igualmente, intenta indagar en el bienestar de los hogares, es decir, con los niveles de vida alcanzados por los sujetos sociales de cada localidad (Valdez, 2005).

## EL CAPITAL SOCIAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL

La acumulación del capital social representa en mayor medida una de las estrategias para obtener canales de información que faciliten la inserción laboral de las personas, y es así que el capital social ha sido estudiado en el tema de la inserción laboral por estudios sociales debido a la preocupación existente por la falta de reconocimiento de la formación académica y dándole un gran importancia a la red de contactos que puede tener una persona para encontrar trabajo y mejorar así sus condiciones de vida.

El concepto de capital social ha variado en su aplicación viéndose ahora como un factor capaz de explicar una serie muy diversa de fenómenos. Siguiendo las ideas de Bourdieu y Coleman se entiende al capital social como un conjunto de recursos disponibles para el individuo derivados de su participación en redes sociales además se cuenta con un potencial informativo sobre cuestiones sustantivas y sobre las preferencias de los miembros de una red social. Así mismo, genera información sobre cuestiones alejadas de los fines concretos de la asociación, como por ejemplo cuando se forma parte de una asociación para la repoblación de los cangrejos del río se obtiene sin duda información acerca de las diferencias genéticas entre las especies de cangrejos, además, puede obtener información proveniente del ingeniero forestal sobre ofertas de trabajo, considerándose así capital social (Herreros Vázquez, 2002).

Se aclara también que los vínculos que tiene una persona con su red de contactos determina los canales de información que aportan recursos para la obtención de un fin de un individuo. Grannovetter (1974), afirma que una red grande de vínculos débiles (simples

conocidos, sin relaciones de amistad) proporciona más información sobre oportunidades de empleo, que una red de más pequeña y con vínculos fuertes de amigos, ya que estos últimos no son muy útiles porque la opinión puede ser sesgada y existe la posibilidad de que se le oculte la información y además si conviven en el mismo ambiente y se comparten los mismos intereses no aportaran información innovadora que ayude a conseguir un empleo.

> "Una idea natural a priori es que aquellos con que se tienen vínculos fuertes está más motivados sobre información acerca de trabajo. Contrarios a esta gran motivación están los argumentos estructurales que he estado realizando: aquellos con quienes estamos débilmente vinculados son más propensos a moverse en círculos distintos al propio y, por tanto, tendrán acceso a una información diferente a la que nosotros recibimos" (Granovetter, 1973, pág. 14).

Para Pelayo (2012) y siguiendo con las ideas de Granovetter (1974) se propone el capital social orientado a las relaciones sociales que establece una persona ya que en esa red se llevan a cabo las acciones que ayudan en el logro de ciertas metas, incluyendose aspectos de la organización social tales como: la reciprocidad (se obtienen favores a cambio de favores), la cooperación y la confianza, siendo esos tres ejes complementarios entre sí. Stoneman y Anderson (2006), afirman que los niveles más altos de actividades sociales mejoran las posibilidades de acceder a un empleo más rápido, además, comprobaron que tener un trabajo es un recurso social de proveer a los individuos un mayor número de contactos sociales y puede ayudar cuando la persona se encuentre desempleada agilizando el acceso a otra vacante mediante las redes sociales. Además, es conveniente agregar que según Stone y Hughes (2003), el stock del capital social de un individuo se relaciona con los resultados de la fuerza de trabajo muy por encima de otros factores determinantes; encontrando que los efectos del capital social son desiguales y refleja diferencias dentro del mercado de trabajo, ya que los trabajos conseguidos por vínculos fuertes como por los familiares suelen ser de poca participación y poca remuneración, mientras que los contactos meramente conocidos y profesionales actúan y apoyan a las personas a que consigan un trabajo mayormente remunerados.

Igualmente, el desempleo por grandes períodos de tiempo genera incertidumbre y desesperación por parte de los demandantes en el mercado de trabajo, por ello, según Jiménez (2012), la manera más clara es buscar el canal de información que sea más eficiente en cuanto

al costo para hacerlo y efectivo para encontrar lo justo que se está buscando. La incertidumbre es vista en este tema como una consecuencia de la heterogeneidad de los trabajadores quienes, además, enfrentan el problema de conseguir información sobre el salario, la estabilidad, las condiciones del empleo entre otras variables (Stigler, 1962).

**Transmisión de oportunidades laborales: familia - amigos**

Mucho se habla del entorno en el que un individuo se socializa y por ende accede a ciertas oprtunidades en las que sus padres o personas cercanas que se encargaron de la crianza también forman parte e inculcan y transmiten el mismo proceso. Para la CEPAL (2007), y partiendo de los análisis de las encuestas a hogares en disferentes países de Latinoamérica, las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes se vinculan con los ingresos y el capital educacional de la familia de origen. Se asociarían entonces, el clima educacional de la familia con el nivel de escolaridad de los hijos y por ende sucedería lo mismo en el ámbito laboral, ya que si una familia cuenta con poco clima educacional los hijos tienden generalmente a tener un nivel educativo bajo llevándolo a conseguir empleos de inferior calidad. Y aquellos individuos que resulten de una situación opuesta se desempeñan como profesionales y técnicos. "La transmisión de las oportunidades laborales se vería influida por los contactos sociales que proporciona la familia de origen" (Ibáñez, 2002).

La familia ejerce influencia en el desarrollo inicial del niño donde el papel de la confianza es fundamental ya que lo ayudarán a desarrollar valores relacionados con la interacción social, y que le permitirán sacarle jugo a ello ya que a medida que se acepte más al otro, se será capaz de hacer contactos (Stolle, 1998). El trasfondo familiar determina las oportunidades laborales en relación al acceso a una educación y formación de buena calidad, que mayormente permite acumular capital humano, social cultural, por lo que la segmentación socioeconómica es reflejo de las desigualdad de oportunidades en el mercado laboral (Weller J. , 2007).

**Nepotismo, "palanca" y amiguismo**

Según el Parlamento de Sudáfrica, nepotismo se define como favoritismo dirigido a familiares o amigos al conferir cargos o privilegios, se deriva de la palabra en latín nepote que

significa sobrino, que hace referencia a Papas con hijos ilegítimos que eran llamados "sobrinos". Existen muchos casos que han salido a la luz pública donde el nepotismo ha dicho presente, y es que en la Comisión Europea del Parlamento Europeo en 1998, en el que los amigos de algún comisionado son reclutados para trabajar en la Comisión careciendo de aptitudes necesarias.

A pesar de que no se prohíbe directamente la participación de familiares de un trabajador en el mismo lugar laboral, si tienen restringido abusar de su posición o cargo para otorgarle puestos de trabajo a sus familiares, con la finalidad de evitar que alguno de esos familiares resulten mucho mejor remunerados o recompensados que los que no lo son. El candidato más apto para obtener un cargo o un ascenso puede resultar ignorado. "Un ejemplo de nepotismo sería que el encargado de recursos humanos o la persona encargada de contratar personal, contratara, a su pariente en lugar del más calificado solo por el hecho de ser familia" (Espinosa Cali, 2011, pág. 6).

Por otro lado, cuando hablamos de amiguismo, nos referimos a situaciones en las cuales se dan preferencias a colegas o amigos. En Gran Bretaña, el amiguismo se expresa en diferentes frases como "viejos vínculos escolares" o "Viejo club de muchachos" (Sourcebook, 2000).

> La desesperación ante la lenta burocracia nos ha llevado, casi seguro que a todos, a preguntar alguna vez: "¿a quién conoces en esa sección, en esa oficina, en ese ministerio?". Porque se hace habitual recurrir al amigo-contacto para conseguir las cosas más normales, para agilizar trámites que deberían poder hacerse sin ningún intermediario (Rovira, 2008, pág. 69).

Cuando en Venezuela y ciertos países de Latinoamérica y España se expresan con el término "palanca", significa coloquialmente a la consecución de un empleo o un favor en una institución pública o privada a través de familiares o amigos cercanos. De hecho, hay un refrán muy conocido en las ciudades españolas que dice: *Lo que no te da Salamanca se consigue con palanca*, el cual hace alusión a la reconocida Universidad de Salamanca y las credenciales educativas que puedas lograr allí, pero los que no los logren y no tengan capacidad intelectual optan por las ayudas e influencias de los familiares y amigos.

Según un estudio de Espinosa (2006), en el cual recopiló diferentes opiniones sobre la precariedad laboral en América Latina, pudo constatar que existe un factor predominante para

acceder a un empleo, y son amigos, conocidos o parientes y hasta profesores, que vinculan y ejercen influencia en la decisión de la parte contratante. A continuación se presentan algunas frases llamativas de los entrevistados:

- *Pero, allí influye mucho el amigo del amigo (Paraguay)*
- *Yo creo que ahora, en estos momentos, en la mayoría de los trabajos uno entra porque tiene algún conocido…Yo creo que ahora la mayoría de los trabajos son pitutos (Chile).*
- *Depende de la influencia que tengas en los lugares donde vas a buscar trabajo (…) Tiene que ver mucho con la influencia, el amiguito (Ecuador).*
- *Los adultos ayudan a los jóvenes porque no quieren que ellos se metan en eso de las "maras", las drogas (El Salvador)*

Cabe destacar, que estos mecanismos no son exclusivamente de los países Latinoamericanos, sino que están presentes en todas partes del mundo.

## INSERCIÓN LABORAL: CAPITAL HUMANO VERSUS CAPITAL SOCIAL

El capital humano, asociado mayormente a la educación, se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades para realizar tareas y generar ideas nuevas, que desarolla el niño y el jóven desde el entorno familiar, educativo y laboral en el que se inserta (Coleman, 1988). Según Talcott Parsons, el capital humano se acumula y se invierte en la inserción laboral cuando "la recompensa es proporcional al mérito" (Parsons, 1987, pág 349), sin embargo, varios autores incluyen en el capital humano elementos que van más allá de la instrucción, tomando en cuenta la inteligencia, la motivación y las influencias sociales (Ibáñez Pascual, 1999).

Por su parte, el capital social se produce mediante cambios en las relaciones entre personas que facilitan la acción, el cuál no es tangible pero, que igualmente tiene importancia en la actividad productiva (Coleman, 1988).

La creencia general de las personas es que invierten tiempo y recursos para la cosntrucción de capital humano y por tanto esto le traerá beneficios a nivel laboral, económico y social, no obstante, las relaciones que se establecen en la estructura social son cada vez más indelebles y por ello se opta por contribuir o apoyar a otras personas para que en

un momento dado se sientan obligadas a devolver el favor. El pensamiento constante que gira en torno a los seres humanos es el costo-beneficio, y se ve al capital social como una fuente de beneficios debido a la inversion que se hace con él.

La formación académica es para muchos el principal método para la inserción laboral aunque no garantiza la completa inclusión, es por ello que otros factores son tomados en cuenta a la hora de solicitra un puesto de trabajo. Los beneficios que puede dar el capital social son incontables, además de poder expresarse en diferentes ámbitos o cualquier situación.

Los nuevos métodos de reclutamiento y selección de personal no son ciegos de la variable capital social, ya que en grandes empresas a la hora de hacer entrevistas actualmente no sólo evalúan variables actitudinales tales como el razonamiento abstracto, verbal y númerico, sino que añaden dinámicas grupales para forjar las hazañas que se logran trabajando en equipo y si a través de ellas se pueden crear relaciones laborales en términos de organización, ambiente ameno de trabajo, autoestima y motivación, que imliquen mejorar las estrategias y formas de negociación de los trabajadores. En otras palabras, la constitución de amigos y la facilidad que tienen las personas para lograr un empleo es también una forma de incluir al capital social en los medios formales de inserción laboral.

Por otro lado, los canales de información son los que distribuyen las posibles oportunidades laborales, y dentro de la Economía, nos encontramos con la **teoría económica de las señales** de Spence (1974), la cual se basa en que la información sobre los demandantes de empleo tiene un coste, constituyendo un problema el hecho de obtener la información necesaria con el menor coste posible, tomando medidas tales como interpretar la información que pueden obtener fácilmente y a simple vista (sexo, edad, institución educativa a la que pertenece, experiencias pasadas, etc.), produciendose entonces una “discriminación estadística” (Thurow, 1975) ya que se espera que una especie de filtro reúna a personas con caracteristicas homogéneas. En ese sentido, las señales se basan en que los potenciales empleados envían una señal acerca de su nivel de habilidad a los empleadores mediante la adquisición de ciertos niveles educativos. El empleador impone su creencia entre la relación de las credenciales educativas altamente positivas y las habilidades requeridas para un puesto de trabajo. En resumen, esta teoría evalúa las posibilidades de obtener un empleo a través del

capital humano, lo cual no necesariamente representa hoy en día la mejor decisión, ya que múltiples factores le afectan de manera negativa, y tal como nos dice Weller (2007):

> Una buena educación y formación para el trabajo son elementos clave en el desarrollo del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes. Sin embargo, en los sistemas educativos de la región persisten múltiples deficiencias de cobertura y calidad (Weller J. , 2007, pág. 76)

Por último, Requena (1998) expone que no todas las relaciones sociales de un individuo son indispensables para la búsqueda de trabajo, sin embargo, "las redes sociales vinculan personas de igual o diferentes estatus en la estructura social, tanto directa como indirectamente. Dentro de ellas circula tanto información como bienes y servicios, o apoyo material o emocional" (p. 234). Además, este mismo autor verifica que los adultos suelen recurrir a canales de amistades mientras los jóvenes utilizan más los lazos familiares (Requena, 1991, pág. 147)

# CAPITULO III

# APROXIMACIÓN AL MERCADO LABORAL DE LATINOAMERICA A VENEZUELA

## El mercado de trabajo en Latinoamérica

Según un estudio de la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (1998), desde la década de los cincuenta hasta los setenta el porcentaje de la población en edad de trabajar (PET) que se encuentra trabajando o buscando empleo, bajó de un 50,4% en 1950 a un 44,9% en 1970, debiéndose esto al proceso de urbanización el cual limita la participación del sexo masculino los cuales prefieren ingresar al sistema educativo que a al mercado de trabajo, quedando los hombres de edades más avanzadas en el trabajo de la agricultura en las zonas rurales sin ser tomados en cuenta para ganar un ingreso palpable, sin embargo, en cuanto al sexo femenino, sucede que para esta época no existían mayores ofertas laborales para ella y por ende decidían establecer a través de laborales vinculadas al hogar consideradas no productivas, reduciéndose así el porcentaje de la participación en el mercado. A partir de los años ochenta el porcentaje de participación en el mercado de trabajo en Latinoamérica comenzó a aumentar en la mayoría de los países latinoamericanos debido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

A pesar del aumento del porcentaje de participación, las tasas de desempleo fueron elevándose gradualmente, Desde el año 1900 al 2003, el porcentaje de la tasa de desempleo aumento desde 8,3% a 10,9% (OIJ-CEPAL, 2004), pero para el 2010 se reduce a un 7,3%, aludiendo esto una economía en decrecimiento. Desde la década de los noventa, muchas encuestas de opinión indican el aumento del desempleo, de la informalidad y otras

deficiencias laborales, en la población latinoamericana y en las campañas electorales de todos los países tienen como meta generar más empleos (Weller J. , 2007).

Por otra parte, desde los años 1950 se aprecian cambios dentro de la estructura del trabajo, donde el sector servicios progresivamente pasa a tener relevancia en cuanto a la tasa de participación, mientras que los sectores agricultores y manufactureros sufren fuertes pérdidas; los servicios financieros, servicios a empresas, telecomunicaciones, energía y servicios sociales son algunos de los nuevos puestos de trabajo del siglo (Weller J. , 2007). Igualmente, ha aumentado la participación de las microempresas y del trabajo por cuenta propia (Emprendimientos) que han influenciado el mercado laboral formal.

**Características del mercado laboral en América Latina**

El mercado de trabajo, en las últimas décadas, ha sido mayormente afectado por las innovaciones tecnológicas, los cambios en los procesos productivos y los cambios en el sistema educacional. La oferta laboral exige ciertas características o competencias cada vez más rígidas las cuales dificultan los contenidos pertenecientes a la demanda laboral que afectan directamente a la inserción laboral. En América Latina, constituida mayormente por países subdesarrollados, se ha representado por tener dificultades a la hora de acceder al mercado laboral ya que según datos de la Organización Internacional del Trabajo, 104.2 millones de jóvenes reflejando ellos a la mayoría de la población en edad de trabajar, y son 6.7 millones los que se encuentran desempleados (OIT, 2010). Fundamentalmente, las causas del desempleo juvenil se asocian a la poca experiencia laboral, la falta de información laboral, y hasta se puede llegar a observar el desempleo voluntario

Según Mariana Shkolnik (2005), en su estudio para la CEPAL, indica que la probabilidad de no tener trabajo es 3,8 veces mayor para los jóvenes que para los adultos, además mayormente se ha observado que los jóvenes son más propensos a encontrar trabajo en el mercado informal.

Para la Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009), los jóvenes a pesar de que actualmente cuentan con condiciones mucho más favorables que las de generaciones pasadas, tales como los procesos educativos con nuevas tecnologías, la democratización de

los ámbitos formativos, acceso sin límites al mercado de consumo, entre otras, el aumento de las ofertas de de los campos de enseñanza así como de las formas de aprender y la creación de currículos propios dan pie a pensar lo poca capacitación de los jóvenes tanto para enfrentarse a la competencia laboral como para la demostración del desinterés por la independencia.

Es de importancia recordar, que la inserción laboral suele variar si el individuo que quiere acceder a un puesto tiene algún tipo de educación lo cual indicará el tipo de empleo que buscará y probablemente conseguirá, ello se relaciona con la situación económica de los padres, por lo que se pueden generar desigualdades en el acceso a los puestos d etrabajo. (OIJ-CEPAL, 2004).

> Dado que la transición demográfica en América Latina implica que el número de los jóvenes está creciendo menos que el de los adultos, el menor crecimiento de la participación refuerza la tendencia de un descenso de la proporción de los jóvenes en la fuerza de trabajo. Si bien esto tiende a mejorar la situación competitiva relativa de los jóvenes en el mercado laboral, la fuerza de trabajo de la región todavía es eminentemente joven, ya que en el 2005 un 42,7% de la población en edad de trabajar (15 a 64 años) no supera los 29 años de edad (Weller J. , 2006, pág. 6)

La edad de ingreso al mercado de trabajo está determinada por la situación económica de los países, y aquellos que buscan empleo por primera vez presentan el problema de la falta de experiencia, lo que provoca que los jóvenes estén en situación de inactividad laboral con mayor frecuencia que los adultos; además, “la exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible” (ANECA, 2009).

Por otro lado, la precariedad laboral en América Latina se destaca por expresiones del descontento de los jóvenes hacia actividades rutinarias, horarios que sobrepasan los máximos semanales, por salarios inferiores al mínimo de cada país, por trabajos que no pueden desarrollarse según su formación o por falta de contactos (Espinosa, 2006).

**Mercado laboral en Venezuela**

Según Morillo (2006), la evolución del mercado laboral venezolano estuvo marcada por el cambio drástico que se produjo en los años 1920`s con las primeras explotaciones petroleras; mientras que en la época colonial la agricultura y cualquier forma de subsistencia formaba parte de la vida de los venezolanos, desde sus propias casas trabajaban lo necesario para alimentarse día a día. Fue con la producción industrial que surgieron cambios en la ubicación de los centros empresariales e industriales, lo que llevo a todos los individuos a dejar el trabajo en hogar a buscarlo en las ciudades, bajando entonces las actividades agrícolas. "El paso de una economía rural a una moderna con la explotación petrolera como protagonista del proceso, trajo como consecuencia el desplazamiento de la población hacia los centros de actividad económica para insertarse en ella" (Zuñiga, 2011, pág. 392).

Así mismo, la economía venezolana ha dependido de los precios del petróleo, donde en las primeras décadas de la explotación, el país se enfocó en las inversiones dejando una gran deuda externa. En los años 80´s la economía venezolana sufre fuertes impactos con el ajuste fiscal, lo cual eleva la tasa de desempleo, aumentándose en el sector informal y reduciéndose en el sector formal.

La pobreza ha estado presente y en aumento los últimos 25 años, en 1978 el 25% de los hogares se consideraban pobres, mientras que en el 2001 fue el 60%, incrementándose cada año en aproximadamente 10%, relacionándose con los ciclos recesivos de la economía junto con devaluaciones de la moneda y los impactos en el ingreso petrolero (INE, 2005). Para Ugalde y otros (2004), el aumento de la pobreza en Venezuela, está relacionado con las condiciones del mercado laboral ya que la disminución de la demanda al sector formal ha hecho que en la década de los noventa, de cada 100 personas que ingresaban al mercado laboral sólo 12 hallaban trabajo en el sector formal, y el resto quedaba en desempleo o en el mercado informal.

Desde el año 1950, el número de personas que se declara como Población Económicamente Activa, asciende 1,8 millones (49%), en el año 2010 la oferta laboral del país la constituían caso 13 millones de personas de 15 años y más (64%), es decir, se habla de un crecimiento interanual de 187 mil nuevas personas disponibles como mano de obra

productiva en los últimos 60 años, datos que resultan muy similares a otros países latinoamericanos (Zuñiga, 2011).

El bono demográfico es una de las explicaciones de la situación de los jóvenes en el mercado laboral ya que se ve impactado por los cambios en la estructura social y etaria que esto trae como consecuencia. El bono demográfico es el aumento de la población económicamente activa con relación a aquellos grupos que no se consideran económicamente activos. En Venezuela no se ha sabido aprovechar el bono demográfico afectando directamente el empleo juvenil, de hecho se estima que durará hasta el año 2045, por lo que se deberían tomar políticas necesarias apara cubrirlo adecuadamente (Zuñiga, 2010).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, actualmente son 14.124.319 de venezolanos los que se encuentran económicamente activos, de los cuales 13.089.081 se mantienen empleados. Debido al aumento de la población ocupada siempre se encuentra por encima de la mitad de los venezolanos dentro de la PEA (Zuñiga, 2010). Sin embargo, son los jóvenes los más afectados por el desempleo, debido a su poca experiencia laboral. Así mismo, los años de escolaridad también forman parte de los indicadores relacionados con los jóvenes venezolanos dentro de la PEA, ya que en el caso de los hombres que se encuentran económicamente activos tienen entre 7 u ocho años de escolaridad, mientras que las mujeres ocupadas tienen de 12 años en delante de escolaridad.

Datos de la Encuesta Nacional de Juventud (2013), revelan que en Venezuela desde los 15 a los 19 años solo el 14 % de los jóvenes trabaja, mientras que en los siguientes rangos de edad el porcentaje aumenta hasta un 56% de los jóvenes de 25 a 29 años. Y menos del 13% de los jóvenes en todos los rangos de edad estudiados trabaja y estudia.

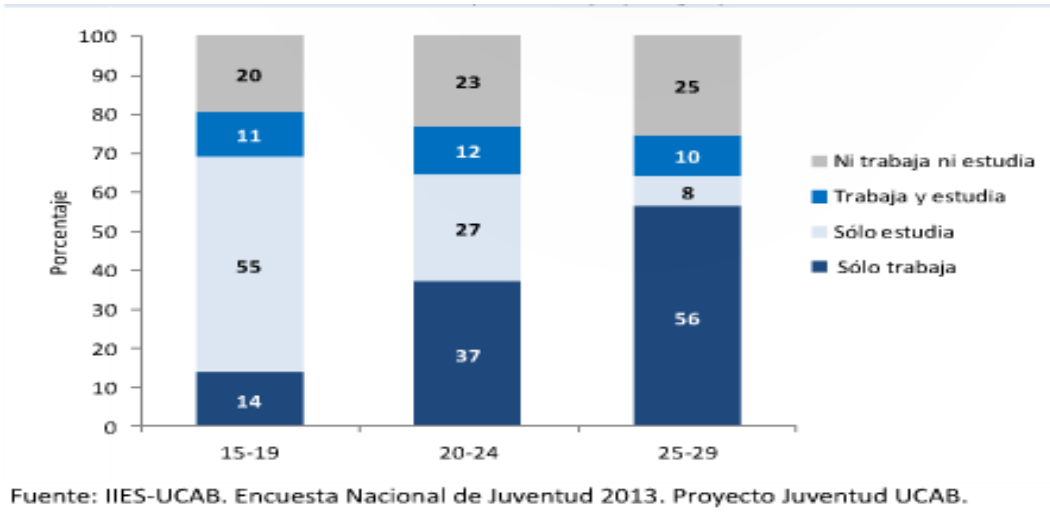



**Figura 1: Distribución porcentual de la población de 15 a 29 años según acceso a la educación y al trabajo por grupos de edad.** Extraído de: ENJUVE (2013)

Además la ausencia de ingresos conlleva al aumento de la tasa de desempleo, determinado esto las condiciones de vida de la población junto con la precariedad laboral.

En cuanto a los mecanismos más utilizados para obtener información sobre empleos, la ENJUVE (2013), arrojó los siguientes datos

**Tabla 1: Porcentajes de jóvenes de 15 a 29 años desempleados según estrategia utilizada en la búsqueda de empleo.**

Cuadro VI.1
Venezuela. Porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años desempleados según estrategia utilizada en la búsqueda de empleo

| Mecanismos formales | Otros mecanismos |
|---|---|
| Enviar currículum vitae a empresas o instituciones: 19% | Pedir a un conocido o familiar que lo recomiende o le avisen de algún trabajo: 18% |
| Revisar y consultar anuncios en diarios, negocios, entre otros: 7% | Consultar directamente con empleadores: 14% |
| Realizar gestiones para establecerse por su cuenta: 4% | Registrarse en la Misión Saber y Trabajo: 3% |
| Participar en pruebas o entrevistas de contratación: 4% | Relaciones con partidos políticos: 0% |
| Poner anuncios: 0% | |
| Participar en ferias, redes sociales portales web: 1% | |
| Total mecanismos formales: 35% | Total otros mecanismos: 36% |

Fuente: IIES-UCAB. Encuesta Nacional de Juventud 2013. Proyecto Juventud UCAB

Extraído de: ENJUVE (2013)

Los jóvenes de 15 a 29 años, afirmaron en su mayoría (19%) que la estrategia más utilizada dentro de los mecanismos formales de búsqueda resulta ser "Enviar el currículum vitae a empresas o instituciones", mientras que en los mecanismos informales, los jóvenes (18%) optan por pedir a un conocido o familiar que lo recomiende o le avisen de algún trabajo.

En conclusión, las deficiencias en la inserción laboral, tales como un salario inferior al de su grupo ocupacional, sin beneficios básicos empresariales, que trabajan menos de 35 horas semanales y reciben menos del sueldo mínimo y los que trabajan más de 48 horas semanales y reciben 1 y 2 salarios mínimos, jornada laboral incompleta y sobreespecialización, constituyen las principales características de la situación del empleo en Venezuela. Según Zuñiga (2010), los puestos ya ocupados no permiten a los venezolanos alcanzar condiciones de vida dignas.

# CAPITULO IV

# APROXIMACIÓN METODOLÓGICA AL CAPITAL SOCIAL Y LA INSERCIÓN LABORAL

El momento metodológico en toda investigación se refiere al plan o estrategia concebido para responder a las preguntas de la investigación y con ello alcanzar el objetivo general y los específicos tomando en cuenta los recursos y tiempos establecidos. A continuación se presentará la metodología que se llevó a cabo.

La metodología adoptada en este trabajo consistió en la aplicación de técnicas **cuantitativas**, ya que permitirá una aproximación al tema del capital social e inserción laboral la cual no ha sido abordada en Venezuela. Según Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2014) El enfoque cuantitativo se utiliza para la recolección de los datos y la medición de los mismos con el fin de establecer pautas y probar teorías; en este caso el enfoque cuantitativo buscó determinar tendencias y describir tanto las experiencias como la magnitud en la que los egresados de la UCAB optan por el uso del capital social con el objetivo de buscar empleo.

## Diseño y tipo de investigación

El diseño de investigación consiste, según Hernández Sampieri (2014), en el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder a su planteamiento inicial, en este sentido, la investigación planteada resultó en términos de **no experimental**, ya que sólo se observaron y analizaron los fenómenos tal y como se presentaron en su ambiente natural; las variables capital social e inserción laboral no fueron manipuladas deliberadamente si no que se observaron tal como ocurren en la realidad en un momento dado, enmarcándose dentro de la dimensión temporal: **transversal,** ya que se

quiso conocer los datos sobre el papel del capital social y el acceso al primer empleo de los egresados de la UCAB, los cuales fueron recolectados entre los meses de mayo y julio del año 2016 para obtener así una imagen estática de la situación de la sociedad y del mercado laboral actual. Además, se consideró también agregar la visión retrospectiva, ya que se interrogó la posición que se tenía cuando se accedió al primer empleo y el resto de la carrera laboral, por ende, se puede asumir que el entrevistado recordó situaciones o momentos que determinaron sus decisiones al optar por sus primeros puestos de trabajo.

"Visualizar qué alcance tendrá nuestra investigación es importante para establecer sus límites conceptuales y metodológicos" (Hernández Sampieri, et al, 2014, pág. 88). Para este autor ya citado, no necesariamente en una investigación hay un solo tipo de alcance, y por ello en este trabajo se aprovechó la información obtenida para determinar hasta qué punto llegará el estudio con el alcance **descriptivo y el exploratorio.** Cea (1998) advierte que cuando se tienen objetivos exploratorios y descriptivos, se le llama "Estudio de caso". En este caso, el estudio va dirigido hacia el capital social de los egresados y su uso para la inserción laboral, lo cual constituyen variables complejas; y los resultados que se obtuvieron pueden ser una representación de otros similares en el país.

El objetivo esencial de los estudios descriptivos consisten en conocer y analizar cómo es y cómo se manifiestan los fenómenos y sus componentes, en esta instancia, nos basamos en identificar las caracteristicas sociodemográficas y los grupos a los que pertenecen los egresados de la UCAB, así como también sus redes de amistades y familiares y las ventajas que pueden acceder por el hecho de estar vinculados. Mientras que los estudios exploratorios se emplean cuando el tema a investigar es poco estudiado. En Venezuela, son pocos los estudios que abordan el tema del capital social asociado a la inserción laboral juvenil por ello el alcance explotario ayudó a familiarizarnos y aproximarnos al tema.

**Unidad de Análisis: Egresados de la Universidad Católica Andrés Bello**

En términos de Hurtado (2010), La unidad de análisis consiste en saber en qué o en quién se va a investigar, y para nuestros fines la conforman los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello, siendo el principal criterio de selección la factibilidad de la obtención

de los datos ya que a través de la Asociación de Egresados y la base de datos que manejan, hacen posible el fácil acceso para el contacto con los jóvenes egresados.

Además, la Universidad Católica Andrés Bello se encuentra en la posición número 21 del *QS Latin American University Ranking* (2014), siendo esto resaltante porque quiere decir que esta universidad cuenta con una buena reputación en la parte académica, docente y alumnado en general, lo que permite indagar en algunos aspectos.

**Población**

Para Hurtado (2010), la población la constituyen el conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión. En un primer momento de la investigación, la población, estuvo definida por los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello, siendo su año de graduación: 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014, siendo elegidos estos últimos cinco años para considerar el capital social y el acceso al primer empleo como un proceso actual y que comprende mayormente a los jóvenes.

**Muestra**

Según Hernández Sampieri (2014), la muestra es un "subgrupo de la población", consta de aquellos individuos que realmente se van a estudiar. Además, existen dos tipos de muestras: Probabilísticas y No Probalísticas; ; En este caso se seleccionó un muestreo no probabilistico por bola de nieve ya que AEUCAB decidió desde sus instancias y facilidades, pasar el link de la encuesta a su propia base de datos y así mismo publicarlo en el Boletín del mes de mayo que le llega al correo de todos los egresados, por lo tanto, hubo que cambiar el enfoque del muestreo, dando inicio a un muestreo por " en cadena o bola de nieve".

El muestreo de bola de nieve o por cadena es cuando las unidades muestrales van escogiendose sucesivamente a partir de criterios de elegibilidad y los nuevos casos se identifican a partir de los primeros, los terceros de los segundos y así sucesivamente. Luego de observar al primer sujeto, el investigador le pide ayuda para identificar otras personas que cumplan con los criterios de selección del estudio. Quintana (2006) señala que:

> La clave está, aquí, en encontrar un caso perteneciente al grupo objeto de investigación y éste lleva al siguiente y al próximo y así sucesivamente hasta

> alcanzar el nivel de información suficiente para dar por terminada la investigación. Es el caso del estudio de las realidades de las pandillas juveniles, los niños de la calle o los enfermos de SIDA (Quintana, 2006, págs. 58-59)

Este método tiene varias ventajas:

1) Permite alcanzar a poblaciones que son de dificil acceso.

2) Es barato, simple y rentable.

3) Necesita poca planificación.

Entre sus desventajas se encuentran:

1) Se tiene poco control sobre el método de muestreo, por lo que se pueden obtener resultados de sujetos repetidos.

2) El investigador no tiene idea de la distribución de la muestra ya que "No hay espacialidad geográfica, no se ajusta tiempo y grupos o informantes potenciales" (Izquierdo, 2015, pág. 1150)

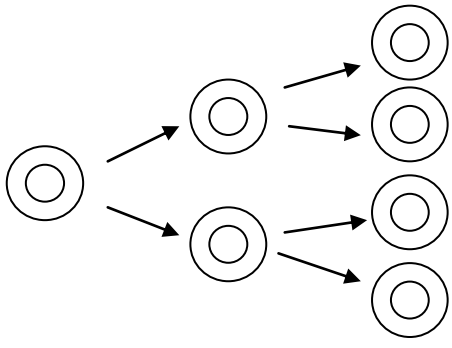
3) Hay probabilidad de que los resultados estén sesgados ya que los sujetos designan a personas con rasgos similares, sin embargo, esto depende de los objetivos de la investigación.

A manera ilustrativa, el muestreo bola de nieve lineal funciona de las siguientes maneras:

**Figura 2: Bola de nieve lineal**

O bien puede ser no discriminatorio exponencial:

**Figura 3: Bola de nieve exponencial**



Para esta investigación, ambos fueron aplicados, desde los sitios web o redes sociales, el link fue traspasado a los conocidos egresados de la UCAB de los sujetos, y esos conocidos lo compartieron también. Básicamente, el criterio de selección aplicado fue el hecho de ser egresado de la UCAB.

En ese sentido, la publicación de la encuesta en las redes sociales de la Asociación de Egresados de la UCAB, dio pie a la reproducción del mensaje en otros perfiles de distintas redes sociales[3] , y así la encuesta llegó a diferentes egresados sin distinción de carrera, sexo, edad o año de graduación, desde el mes de mayo del año 2016 hasta junio del mismo año que la encuesta estuvo en circulación, de lo cual resultó una muestra de 137 egresados.

**Técnica de Recolección de Datos**

La etapa de la recolección de los datos implica aplicar los instrumentos de medición y recolectar los datos que representarán para el investigador el hecho de confrontar el trabajo conceptual y la planeación de los hechos (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Esta etapa puede llevarse a cabo a través de diferentes medios tal como: observación, encuestas o entrevistas a profundidad. La técnica más conveniente que resulto para este trabajo de investigación y los objetivos que quiere alcanzar es la del cuestionario o encuesta, que según Hurtado (2010) es un conjunto de preguntas relacionadas con el evento de estudio.

**Cuestionario**

Un cuestionario consta de un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir, en congruencia con el planteamiento del problema (Hernández Sampieri, 2014) y que además sirven para obtener la información de manera escrita.

La Encuesta del Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT) aplicada en el año 2012, sirvió como base para la elaboración del cuestionario aplicado en esta investigación, su finalidad fue conocer el número de familiares y amigos de la población, su confianza en las instituciones, su participación cívica y otras cuestiones con el fin de conocer la riqueza social de la Comunidad Autónoma.

[3] AEUCAB publicó a través de su portal en Facebook, Twitter y LinkedIn una invitación a contestar el cuestionario, por lo que varios individuos decidieron voluntariamente compartirlo en sus propios perfiles y así la encuesta tenía mayor alcance.

En el instrumento que se utilizó en el presente estudio se fundamentan los datos socio demográficos de los egresados, las dimensiones del capital social con las que se manifiestan y compartirán los datos de sus experiencias en la búsqueda del primer empleo y el resto de la carrera laboral, a través de preguntas cerradas con tipos de respuesta previamente descritas. El cuestionario fue aplicado a través de la herramienta del portal web Google Drive – Google Forms, en el que se diseñaron las preguntas y las opciones de respuesta, teniendo como ventaja que resulta económico, directo, sencillo, práctico y puede abarcar la obtención de datos de una gran cantidad de personas que responden de forma anónima.

El cuestionario se dividió de la siguiente manera:

**Tabla 2: Secciones del cuestionario**

| **Secciones** | **Nro de items** |
|---|---|
| Datos sociodemográficos | 10 |
| Empleo actual | 13 |
| Carrera laboral | 9 |
| Educación | 11 |
| Participación en Asociaciones | 5 |
| Redes familiares y amigos | 13 |
| Acceso ayuda financiera y personal | 12 |
| **Total ítems** | 73 |

Fuente: Elaboración propia

**Validez y confiabilidad del instrumento**

Para Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2014), la validez y confiabilidad se refieren a la "aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, para generar resultados iguales, y la validez, que pretende identificar la proporción en que el instrumento pretende estimar a la variable" (pág.288).

La revisión del cuestionario corió a cargo de un panel de expertos integrado por profesores de la escuela de ciencias sociales en la Universidad Católica Andrés Bello. Además se realizó una prueba piloto a 20 individuos con rasgos similares a la muestra planteada como objetivo de investigación, con el fin de evaluar y realizar los ajustes que fueron necesarios para confirmar la adecuación del cuestionario a aplicar.

**Procesamiento de los datos**

Según Cabero y Hernández (1995) "una vez recogida la información, se procederá al análisis de datos, que consiste en invertir los textos originales en datos manejables para obtener información". En este caso, las respuestas de los encuestados fueron obtenidas gracias a que la plataforma del Google-Forms, las envía a una base de datos en Microsoft Excel, la cual, fue posteriormente exportada al programa estadístico e informático SPSS, donde se hizo uso de las distintas funciones para el análisis.

**Definición y operacionalización de las variables: sociodemográficas, capital social e inserción laboral.**

El paso de una variable teórica a indicadores empíricos verificables y medibles a través de una serie de ítems se denomina *operacionalización* **(Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014)**. Las variables a estudiar en esta investigación se refieren a tres aspectos: los aspectos sociodemográficos, el capital social y la inserción laboral. Estas últimas, requirieron un esfuerzo de operacionalización en vista de su complejidad lo cual se detalla a continuación.

**Variables del capital social**

Tal como se deriva de los conceptos expuestos en el marco teórico y basándonos en el enfoque estructuralista del capital social con Bourdieu y Coleman básicamente, existen cuatro variables, es decir, características susceptibles de ser apreciadas, medidas y captadas en las unidades de análisis relevantes para el presente estudio (los egresados de la UCAB) a ser consideradas derivadas de los diversos conceptos de capital social:

- Red de contactos a las cuales tiene acceso el individuo.
- Participación del individuo en redes de contactos.
- Bienes a los cuales tiene acceso el individuo en virtud de su participación en dichas redes sociales.
- Información accesible al individuo en virtud de su participación en redes sociales.

**Definiciones, dimensiones e indicadores**

- **Redes sociales a las cuales tiene acceso el individuo:** grupos en los cuales el individuo actúa y a los cuales acude en caso que requerir algún bien/información para la resolución de .un problema.
- **Participación del individuo en redes sociales:** Contribución que el individuo realiza al mantenimiento de los grupos de los cuales puede recibir ayuda potencial (Coleman).
- **Bienes a los cuales tiene acceso el individuo en virtud de su participación en dichas redes sociales**: conjunto de productos con los que el individuo cuenta para la realización de una determinada tarea y que provienen de los grupos en los que participa (Coleman, Bourdieu).
- **Información accesible en virtud de su participación en redes sociales:** datos y conocimientos útiles a los fines de un individuo derivados de su participación en los mismos (Coleman, Bourdieu).

Las **dimensiones** de medida de cada variable, a saber, el área de la acción de las unidades de análisis, en las cuales se manifiestan estas variables, son las siguientes:

**Tabla 3: Dimensiones del capital social**

| Dimensiones | |
|---|---|
| **Dimensión Familiar** | Familia nuclear y extendida |
| **Dimensión Espacial** | Vecinos |
| **Dimensión Escolar-Universitaria** | Grupos de amigos del colegio y la Universidad |
| **Dimensión laboral** | Grupos derivados de relaciones de trabajo |

Fuente: Elaboraciones propias

Como se observa, las dimensiones de medición guardan una relación lógica con el concepto de Capital Social, ya que se refieren a las posibles fuentes de redes de contactos a las que un individuo tiene acceso y/o grupos en los que participa (o ha participado). Las variables definidas antes pueden ser medidas en cualquiera de las dimensiones, por tanto, se tendrán que definir indicadores de cada variable antes de adaptarlo a cada dimensión.

Los **Indicadores** son las medidas de las variables:

- Redes sociales a las cuales tiene acceso el individuo.

  - Número de grupos en los cuales participa y ha participado (y mantiene contacto) el individuo
  - Tamaño de dichos grupos
  - Número de grupos que se relacionan con estos grupos
- Participación del individuo en redes de contacto.
  - Bienes que el individuo ha recibido de estos grupos (o relacionados)
  - Apoyo monetario que el individuo ha recibido de estos grupos
  - Informaciones recibidas por el individuo de estos grupos
  - Bienes que el individuo ha dado a estos grupos (o relacionados)
  - Apoyo monetario que el individuo ha dado a estos grupos
  - Informaciones otorgadas por el individuo a estos grupos
- Bienes a los cuales tiene acceso el individuo en virtud de su participación en dichas redes de contacto.
  - Productos que el individuo esperaría recibir de la red a la cuales pertenece en caso de requerirlo (sea para la realización de un proyecto o para solventar una necesidad)
  - Apoyo monetario que el individuo esperaría recibir de la red a la cual pertenece en caso de requerirlo (sea para la realización de un proyecto o para solventar una necesidad)
- Información accesible al individuo en virtud de su participación en redes sociales.
  - Datos a los cuales tendría acceso el individuo en caso de requerirlo (sea para la realización de un proyecto o para solventar una necesidad)
  - Conocimiento al cual tendría acceso el individuo en caso de requerirlo (sea para la realización de un proyecto o para solventar una necesidad)

La medición de los indicadores de las dos últimas variables requieren la consideración de los objetivos de los individuos que se están analizando, por tanto requiere conocer sus proyectos a corto o largo plazo (conseguir un mejor empleo, iniciar una empresa, etc.), para que la medición tenga sentido.

Cada uno de estos indicadores se ha de medir en cada dimensión, por tanto hay que especificarlo en cada uno de los ámbitos. Todos los indicadores se interconectan, pero han de

medirse de manera separada en cada dimensión. En la etapa de análisis se realizará la integración de cada uno, en los diferentes ámbitos, para lograr una apreciación del Capital Social de cada individuo.

**Tabla 4: Indicadores del capital social**

| Variables | Indicadores |
|---|---|
| **Redes de contactos a las cuales pertenece el individuo** | Número de Grupos en los cuales participa y ha participado el individuo |
| | Características del grupo |
| | Tamaño de los grupos |
| | Número de grupos que se relacionan con estos grupos |
| **Participación del individuo en la red de contactos** | Bienes que el individuo ha recibido en la red de contactos |
| | Apoyo monetario que el individuo ha recibido de la red de contactos |
| | Informaciones recibidas por los miembros de la red de contactos |
| | Bienes que el individuo ha dado a la red de contactos |
| | Apoyo monetario que el individuo ha dado a la red de contactos |
| | Informaciones otorgadas por el individuo a la red de contactos |
| **Bienes a los cuales tiene acceso el individuo en virtud de su partipación en dichas red de contactos** | Productos que el individuo esperaría recibir de su red de contactos a los cuales pertence en caso de requerirlo (sea para la realización de un proyecto o para solventar una necesidad) |
| | Apoyo monetario que el individuo esperaría recibir de la red de contactos a los cuales pertence en caso de requerirlo (sea para la realización de un proyecto o para solventar una necesidad) |
| **Información accesible al individuo en virtud de su participación en la red de contactos** | Datos a los cuales tendría acceso el individuo en caso de requerirlo (sea para la realización de un proyecto o para solventar una necesidad) |
| | Conocimiento al cual tendría acceso el individuo en caso de requerirlo (sea para la realización de un proyecto o para solventar una necesidad) |

## Variables de la inserción laboral

Como se quiso conocer sobre la carrera laboral de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello, se evaluaron las estrategias de inserción laboral como principal variable de estudio, entre otras características que definen la carrera laboral del egresado.

**Características de la carrera laboral**

1.1.1 Tiempo que le llevó acceder al mercado laboral

1.1.2 Modo en el cual consiguió acceder a los empleos.

1.1.3 Rama económica de las empresas que ha laborado.

1.1.4 Ocupación desempeñada en cada empleo.

1.1.5 Duración en cada empleo.

**Análisis de los datos**

Con el empleo de las técnicas de recolección de los datos se pretende obtener la categorización, ordenamiento, manipulación y resumen de los datos que responden a la pregunta de investigación. Por ello, luego de haber revisado los datos del paquete estadístico SPSS, se conocieron los estadísticos descriptivos y las frecuencias de las variables más relevantes para el interés de la investigación, con algunos cruces de variable para resumir mejor la información, tal fue el caso de grupos de edades y género. En otras palabras, se partió de un análisis descriptivo para el posterior análisis interpretativo, este último, toma en cuenta las inferencias pertinentes de relaciones, conclusiones y recomendaciones.

En el análisis de datos de la presente investigación, se buscará obtener información detallada del capital social de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello a través de las relaciones sociales en las que se envuelve y le sirven para conseguir puestos de empleo.

# CAPITULO V

# LA INFLUENCIA DEL CAPITAL SOCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UCAB

## Descripción de los egresados de la UCAB

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos por el cuestionario enviado y aplicado a la base de datos de la Asociación de Egresados de la Universidad Católica Andrés Bello. Se consultaron 137 egresados, los cuales representan el 7% del total de afiliados a la Asociación de Egresados (AEUCAB). En principio, se aprecia que existen tres grupos por edad relevantes, los menores a 24 años, que representan el 14% de la muestra, las personas de 25 a 29 años (el 58% de la muestra), y los mayores de 30 (el 28% de la muestra). Por otra parte, el 65% de la muestra son mujeres, y la anterior distribución por edad es más notoria en este género.

Tabla 5: Sexo y género

| Grupos de edad | Sexo | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Masculino | Femenino |
| **Total** | 137 | 48 | 89 |
| Menor de 24 | 19 | 5 | 14 |
| De 25 a 29 | 79 | 33 | 46 |
| De 30 a 34 | 14 | 4 | 10 |
| De 35 a 39 | 4 | 1 | 3 |
| De 40 a 44 | 6 | 1 | 5 |
| De 45 a 49 | 5 | 3 | 2 |
| De 50 a 54 | 6 | 1 | 5 |
| De 60 a 64 | 3 | 0 | 3 |
| 65 y más | 1 | 0 | 1 |
| **Distribución (%)** | | | |
| **Total** | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Menor de 24 | 13,87 | 10,42 | 15,73 |
| De 25 a 29 | 57,66 | 68,75 | 51,69 |
| De 30 a 34 | 10,22 | 8,33 | 11,24 |
| De 35 a 39 | 2,92 | 2,08 | 3,37 |
| De 40 a 44 | 4,38 | 2,08 | 5,62 |
| De 45 a 49 | 3,65 | 6,25 | 2,25 |
| De 50 a 54 | 4,38 | 2,08 | 5,62 |
| De 60 a 64 | 2,19 | 0,00 | 3,37 |
| 65 y más | 0,73 | 0,00 | 1,12 |

Fuente: Procesamientos propios

Igualmente, el 73,88% de los encuestados nació en Venezuela y actualmente reside en el mismo país, sin embargo el 10,45% que nació en Venezuela reside actualmente en el extranjero, especialmente en España. Adicionalmente, el 78,8% de los egresados encuestados se encuentra trabajando, mientras que el 16,8% se encuentra estudiando y trabajando, y el resto se encuentra desempleado (2,9% de la muestra) y desocupados pero tienen trabajo (1,5% de la muestra).

Tabla 6: Situación laboral actual del egresado

| **Situación laboral actual del egresado** | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Trabajando | 108 | 78,8 |
| Estudia y trabaja | 23 | 16,8 |
| Desempleado | 4 | 2,9 |
| Desocupado, pero tiene trabajo | 2 | 1,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Procesamientos propios.

Dentro de las categorías del cargo u ocupación nos encontramos que la mayoría de los encuestados, representados por un 71,5% son empleados en una empresa, mientras que un 16,1% son los patronos (jefes o gerentes) de la empresa en la que laboran; sólo el 8,8% trabaja por cuenta propia.

Tabla 7: Cargo actual

| **Cargo actual** | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| **Empleado** | 98 | 71,5 |
| **Patrono (Jefe o Gerente)** | 22 | 16,1 |
| **Trabajador por cuenta propia** | 12 | 8,8 |
| **Otro** | 1 | ,7 |
| **No respondió** | 4 | 2,9 |
| **Total** | 137 | 100,0 |

Fuente: Procesamientos propios.

En el sector o rama de la empresa a la que pertenecen actualmente los egresados se observa que prevalece la de "servicios" representada por un 63,50%, estando en segundo lugar el sector "comercio" con un 15,33%.

Tabla 8: Sector/rama de la empresa a la que pertenece

| **Sector/Rama de la empresa a la que pertenece** | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| **Agricultura** | 1 | 0,73 |
| **Comercio** | 21 | 15,33 |
| **Construcción** | 4 | 2,92 |
| **Finanzas** | 8 | 5,84 |
| **Industria** | 8 | 5,84 |
| **Minería y Petroleo** | 1 | 0,73 |
| **Servicio** | 87 | 63,50 |
| **Transporte y Comunic.** | 2 | 1,46 |
| **No Contesta** | 5 | 3,65 |
| **Total** | 137 | 100,00 |

Fuente: Procesamientos propios.

Tanto el cargo u ocupación como la rama de actividad de la empresa representan para el fin analítico, el estrato social de los encuestados, donde se asume que el ser patrono (jefe o gerente) de la empresa que actualmente labora, ubica a la persona en una posición económicamente superior, en contraste, el ser empleado corresponde a una situación media o un estrato inferior.

La carrera a la que pertenecen la mayoría de los encuestados es contaduría (15%), Con una mayor presencia del sexo femenino (66%) que el masculino (33%). Le sigue Relaciones Industriales (14,6%), la que, igualmente, la presencia femenina es mayoritaria.

Tabla 9: Carrera de pregrado

| Carrera de pregrado | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| **Administración** | 8 | 5,8 |
| **Com. Social** | 18 | 13,1 |
| **Contaduría** | 21 | 15,3 |
| **Derecho** | 7 | 5,1 |
| **Economía** | 5 | 3,6 |
| **Educación** | 15 | 10,9 |
| **Ing. Civil** | 6 | 4,4 |
| **Ing. en Telec.** | 4 | 2,9 |
| **Ing. Industrial** | 10 | 7,3 |
| **Ing.Informática** | 5 | 3,6 |
| **Letras** | 2 | 1,5 |
| **Psicología** | 2 | 1,5 |
| **Relac.Indus.** | 20 | 14,6 |
| **Sociología** | 12 | 8,8 |
| **Otro** | 2 | 1,5 |
| **Total** | 137 | 100,0 |

Fuente: Procesamientos propios

Así mismo, el tiempo que tienen los encuestados de graduados resulta ser mayormente 4 años (año 2013) (27,01% de respuestas), en segundo lugar tienen tres años de graduados siendo 24,82% de la muestra (año 2014).

Tabla 10: Tiempo de graduación

| Tiempo de Graduación | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| **Recién graduado** | 6 | 4,38 |
| **Un año de graduado** | 10 | 7,30 |
| **Dos años** | 9 | 6,57 |
| **Tres años** | 34 | 24,82 |
| **Cuatro años** | 37 | 27,01 |
| **Entre 5 y 9 años** | 19 | 13,87 |
| **Entre 10 y 19 años** | 12 | 8,76 |
| **20 y más años** | 10 | 7,30 |
| **Total** | 137 | 100,00 |

Fuente: Procesamientos propios

Además, El 67,9% de los encuestados afirma haber realizado otros estudios luego de haber finalizado la carrera, siendo los cursos certificados (33,6%) más frecuentes que las maestrías o doctorados. Este dato apunta a que existe una probabilidad de que en estos contextos los individuos hayan acumulado su red de contactos.

Tabla 11: Realización de otros estudios luego de terminar la carrera

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Sí** | 93 | 67,9 |
| **No** | 44 | 32,1 |
| **Total** | 137 | 100,0 |

Fuente: Procesamientos Propios

Tabla 12: Tipo de estudio realizado

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Curso** | 46 | 33,6 |
| **Diplomado** | 17 | 12,4 |
| **Maestría** | 16 | 11,7 |
| **Especialización** | 13 | 9,5 |
| **Licenciatura** | 5 | 3,6 |
| **No contesta** | 40 | 29,2 |
| **Total** | 137 | 100,0 |

Fuente: Procesamientos Propios

**Pertenencia a grupos**

En cuanto a la pertenencia a grupos, como parte fundamental de los elementos del capital social tratado ya que facilita ciertas acciones que el individuo requiere en una situación dada, y, según Portes (1999), indagar en las consecuencias del capital social, permite conocer los beneficios que se obtienen a través de las redes extrafamiliares. En este apartado se incluyen esas redes de contactos que resultan cerradas, y donde todos los miembros del grupo o asociación se conocen y reconocen mutuamente, añadiendo que se pueden generar otros beneficios adicionales para los que fueron formadas inicialmente, generándose así capital social (Valdez, 2005).

Como primer hallazgo tenemos que el 5,8% de los encuestados pertenecen a una organización de ex miembros de instituciones educativas (siendo egresados de la UCAB o del colegio), en segundo lugar, se encuentra la afiliación a grupos deportivos con un 4,4%, siguiéndoles del tipo cultural y ONG´s. La mayoría de los egresados no sólo pertenecen a un grupo en particular, ya que se observaron muchos casos en que marcaban más de una opción, además el fin de la pregunta en el cuestionario era que colocaran los grupos a los que pertenecían sin importar cuantos fueran, sin embargo, los resultados dados anteriormente resumen las opciones más seleccionadas.

Siguiendo las ideas de Putnam (1993), el hecho de participar en asociaciones secundarias produce comunidades cívicas cuyos miembros se comprometen en una acción colectiva para el mutuo beneficio. "La participación en clubes de fútbol, corales y sociedades ornitológicas crea capital social en la forma de redes densas de compromiso cívico, normas de reciprocidad generalizada y confianza generalizada" (Francisco, Herreros, & de Francisco, pág. 29).

Tabla 13: Tipo de grupo o asociación a la que pertenece el egresado

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Asociaciones de Egresados | 8 | 5,8 |
| Grupos deportivos | 6 | 4,4 |
| Grupos deportivos y Asoc. de Egr. | 6 | 4,4 |
| ONG´s y Asoc. de Egres. | 6 | 4,4 |
| Grupos Culturales | 3 | 2,2 |
| Deportivos,Culturales y Asoc. Egr. | 3 | 2,2 |
| ONG´s,G. Culturales y Asoc. Egr. | 3 | 2,2 |
| Otras situaciones | 67 | 48,9 |
| Ninguno | 35 | 25,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Procesamientos propios**.**

**Características de la carrera laboral de los egresados**

En cuanto a la variable inserción laboral, tenemos en primera instancia que el mecanismo más usado para obtener información sobre el primer empleo resultó ser a través de Familiares y amigos, representado por el 29,2% de la muestra, estando en segundo lugar los compañeros de estudio con un 21,2%, a través de compañeros de trabajo con un 5,8%, y otros conocidos con 6,6%, el resto de las opciones están constituidas por medios formales (portales web, bolsa de trabajo, etc.) con un 34,3% en general. En el segundo empleo, se observa con mayor porcentaje la obtención de información del empleo a través de Familiares y amigos (25,5%), de compañeros de estudio (16,8%) y compañeros de trabajo (11,7%), mientras que los medios formales se ven representados por el 31,4% de los encuestados; para el tercer empleo siguen en primer lugar los Familiares y amigos (23,4%), los compañeros de estudio, de trabajo y otros conocidos.

En el cuarto empleo, los medios formales (21,2%) logran estar por encima de la red de contactos (20,4%) sólo por un punto de diferencia, mientras que para el último empleo preguntado, la red de contactos vuelve a imponerse pero muy de cerca le siguen los medios formales con 12,4%. Evidenciándose que en los dos últimos empleos preguntados, hay más tendencia hacia la obtención de información a través de medios formales (contactando con empresas, bolsa de trabajo, etc.) y en los primeros tres empleos se tiende a consultar y recibir información de la red de contactos, incluyéndose a los familiares y amigos, compañeros de estudio y de trabajo, y otros conocidos.

Los primeros empleos de una persona suelen ser de gran relevancia para el desarrollo de la carrera laboral, y debido a las exigencias del mercado laboral actualmente (Por ejemplo, larga experiencia laboral), los individuos optan por hacer uso del capital social. Un individuo, para estar al corriente de las vacantes disponibles de empleo, puede ahorrar tiempo buscando en portales web o contactando a empresas valiéndose de los familiares y amigos que están más inmiscuidos o tienen más tiempo en el mundo de trabajo.

Tabla 14: Canales de información en carrera laboral

| ¿Cómo se enteró de cada empleo? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1er empleo | | 2do empleo | | 3er empleo | | 4to empleo | | 5to empleo | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| **Familiares y amigos** | 40 | 29,2 | 35 | 25,5 | 32 | 23,4 | 20,0 | 14,6 | 8,0 | 5,8 |
| **Compañeros de estudio** | 29 | 21,2 | 23 | 16,8 | 12 | 8,8 | 5,0 | 3,6 | 2,0 | 1,5 |
| **Compañeros de trabajo** | 8 | 5,8 | 16 | 11,7 | 11 | 8,0 | 3,0 | 2,2 | 7,0 | 5,1 |
| **Otros conocidos** | 9 | 6,6 | 7 | 5,1 | 4 | 2,9 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | ,7 |
| **Medios formales** | 47 | 34,3 | 43 | 31,4 | 39 | 28,5 | 29,0 | 21,2 | 17,0 | 12,4 |
| **No contesta** | 4 | 2,9 | 13 | 9,5 | 39 | 28,5 | 80,0 | 58,4 | 102,0 | 74,5 |
| **Total** | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 |

Fuente: Procesamientos propios

Otro punto fundamental de la carrera laboral fue saber si cuando los egresados optaron a cada uno de los empleos les fue realizada una sesión de entrevistas, donde el 73,0% respondió que sí y el 24,1% respondió no en el primer empleo, y en los siguientes empleos predominó la misma opción. A manera de análisis, se puede decir que a pesar de existir el método de entrevistas los egresados siguen prefiriendo los mecanismos informales de inserción laboral, tal como familiares y amigos pero que dentro del proceso se tienen como complemento al proceso de entrevistas por parte de los reclutadores o personas que laboran en el departamento de recursos humanos.

Tabla 15: Realización de entrevistas en la carrera laboral

| ¿Realizó entrevistas para cada uno de los empleos? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1er empleo | | 2do empleo | | 3er empleo | | 4to empleo | | 5to empleo | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| **Sí** | 100 | 73,0 | 104 | 75,9 | 81 | 59,1 | 47 | 34,3 | 31 | 22,6 |
| **No** | 33 | 24,1 | 22 | 16,1 | 18 | 13,1 | 10 | 7,3 | 4 | 2,9 |
| **No contesta** | 4 | 2,9 | 11 | 8,0 | 38 | 27,7 | 80 | 58,4 | 102 | 74,5 |
| **Total** | 137 | 100,0 | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 |

Fuente: Procesamientos propios

En cuanto al cargo u ocupación que ejercieron en el primer empleo, encontramos que el 40,1% de los encuestados resultaron técnicos/profesionales, 35,0% ejerció como empleados

administrativos (48 casos), un 8,0% marcó otros, el 5,8% fueron operarios/obreros, el 4,4% ejercieron cargos directivos o gerenciales y sólo el 2,9% fueron trabajadores no cualificados. El resto de los empleos siguen la misma línea, pero se puede notar un leve aumento en los cargos de Directivos/Gerentes desde el primer empleo (4,4%) al tercer empleo (14,6%). Sobre los Técnicos/profesionales se observan que van descendiendo desde el tercer empleo (14,6%) al quinto empleo (4,4%), por ende, se presenta una especie de movilidad social ascendente en la carrera laboral de los egresados.

Tabla 16: Cargo u ocupación en la carrera laboral

| Cargo u ocupación en cada uno de los empleos | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1er empleo | | 2do empleo | | 3er empleo | | 4to empleo | | 5to empleo | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| **Profesionales y técnicos** | 55 | 40,1 | 69 | 50,4 | 54 | 39,4 | 27 | 19,7 | 21 | 15,3 |
| **Empleados adminis.** | 48 | 35,0 | 37 | 27,0 | 20 | 14,6 | 10 | 7,3 | 6 | 4,4 |
| **Operarios/Obreros** | 8 | 5,8 | 2 | 1,5 | 4 | 2,9 | 1 | ,7 | 0 | 0,0 |
| **Directivos/Gerentes** | 6 | 4,4 | 11 | 8,0 | 20 | 14,6 | 17 | 12,4 | 6 | 4,4 |
| **Trabajador no cualificado** | 4 | 2,9 | 1 | ,7 | 0 | 0,0 | 1 | ,7 | 0 | 0,0 |
| **Otro** | 11 | 8,0 | 5 | 3,6 | 2 | 1,5 | 1 | ,7 | 1 | ,7 |
| **No contesta** | 5 | 3,6 | 12 | 8,8 | 37 | 27,0 | 80 | 58,4 | 103 | 75,2 |
| **Total** | 137 | 100,0 | 120 | 88 | 98 | 72 | 56 | 41 | 33 | 24 |

Fuente: Procesamientos propios.

Cuando se les preguntó a los encuestados con respecto a la duración de su primer empleo, el 42,3% contestó “entre 1 y 5 años”, seguido de la opción “entre 6 meses y un año”, contestado por el 16,8% de la muestra, mientras que un 16,1% afirmó haber trabajado “entre 1 y 3 meses”. Las mismas posiciones de las categorías ya mencionadas siguen predominando en los cinco empleos preguntados, sin embargo, la opción “Actualmente trabajo en él” aumenta tanto para el segundo empleo (14,6%) como el tercero (16,8%), lo que quiere decir que muchos de los egresados son jóvenes y con pocos empleos.

Tabla 17: Tiempo de Duración en la carrera laboral

| Tiempo de duración en cada uno de los empleos | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1er empleo | | 2do empleo | | 3er empleo | | 4to empleo | | 5to empleo | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| **Entre 1 y 5 años** | 58 | 42,3 | 51 | 37,2 | 34 | 24,8 | 18 | 13,1 | 11 | 8,0 |
| **Entre 6 meses y un** | 23 | 16,8 | 26 | 19,0 | 15 | 10,9 | 15 | 10,9 | 5 | 3,6 |
| **Entre 1 y 3 meses** | 22 | 16,1 | 12 | 8,8 | 7 | 5,1 | 2 | 1,5 | 1 | ,7 |
| **Entre 3 meses y 6** | 17 | 12,4 | 8 | 5,8 | 12 | 8,8 | 7 | 5,1 | 0 | 0 |
| **Actualmente trabajo** | 6 | 4,4 | 20 | 14,6 | 23 | 16,8 | 9 | 6,6 | 13 | 9,5 |
| **Más de 5 años** | 6 | 4,4 | 7 | 5,1 | 4 | 2,9 | 3 | 2,2 | 4 | 2,9 |
| **No contesta** | 5 | 3,6 | 13 | 9,5 | 42 | 30,7 | 83 | 60,6 | 103 | 75,2 |
| **Total** | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 |

Fuente: Procesamientos propios

**Situación actual del egresado**

Como se puede notar en la siguiente tabla, el 27,7% de los encuestados convive actualmente con sus padres, mientras que un 24,1% de los encuestados convive con su pareja, siendo un 13,9% de los egresados que actualmente vive solo, y el resto se encuentra en otras situaciones de convivencia tales como con otros no parientes y con otros parientes. Estos datos reflejan la juventud de los egresados al ser dependientes de los padres en su mayoría y la situación actual del país en la que los salarios de los profesionales no alcanzan a cubrir las necesidades de vivienda y la propia manutención de un solo individuo.

Tabla 18: Parentesco con las personas que conviven con el egresado

| Parentesco con las personas que conviven con el egresado | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| **Con sus padres** | 38 | 27,7 |
| **Con Pareja** | 33 | 24,1 |
| **Solo** | 19 | 13,9 |
| **Con amigos o conocidos** | 11 | 8,0 |
| **Con padres y hermanos** | 11 | 8,0 |
| **Con otros parientes** | 6 | 4,4 |
| **Con sus hermanos** | 6 | 4,4 |
| **Con parientes y Con Pareja** | 4 | 2,9 |
| **Otras situaciones** | 9 | 6,6 |
| **Total** | 137 | 100,0 |

Fuente: Procesamientos propios

La situación laboral mayoritaria tanto del padre, la madre y la pareja del encuestado resultó ser la opción "Trabaja", siendo un 40,9% en el padre, 27,7% en la madre y 36,5% en la pareja. La siguiente situación laboral predominante resulta ser la de "Jubilado" en el padre y la madre con un 7,3% y 13,9% respectivamente. Mientras que en la pareja, se encuentra de segundo lugar la opción "No Trabaja" representado por un 1,5% de los encuestados.

Tabla 19: Situación laboral del padre

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Trabaja | 25 | 65,8 |
| Jubilado | 5 | 13,2 |
| Otra situación | 3 | 7,9 |
| No Contesta | 5 | 13,2 |
| **Total** | **38** | **100,0** |

Fuente: Procesamientos propios

Tabla 20: situación laboral de la madre

| **Situación Laboral de la madre** | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Trabaja | 15 | 39,5 |
| Jubilado | 12 | 31,6 |
| Realiza oficios del hogar | 3 | 7,9 |
| Incapacitado | 1 | 2,6 |
| No Trabaja | 4 | 10,5 |
| Otra situación | 1 | 2,6 |
| No Contesta | 2 | 5,3 |
| **Total** | **38** | **100,0** |

Fuente: Procesamientos propios

Tabla 21: Situación laboral de la pareja

| **Situación Laboral de la Pareja** | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Trabaja | 30 | 90,9 |
| Estudia | 1 | 3,0 |
| Incapacitado | 1 | 3,0 |
| No Trabaja | 1 | 3,0 |
| **Total** | **33** | **100,0** |

Fuente: Procesamientos propios

Para conocer la red de contactos de los egresados de la UCAB y sus vinculaciones recientes, se les preguntó qué tanto tiempo frecuentaban tanto por medios de comunicación como el celular o por internet y en persona (cara a cara), siendo esta última importante ya que para Ramírez Plascencia (2005) "la interacción que se realiza a través de encuentros cara a cara, contribuye por su parte a la creación de capital social por su función de mantenimiento de las relaciones sociales" (pág.56) Además, se seleccionó dos grandes grupos para este apartado: Familiares y amigos, con el fin de conocer el tiempo que se dedican para interactuar y vincularse.

Los resultados que se obtuvieron cuando se les preguntaba la frecuencia con la que hablaban con sus familiares por teléfono fueron: 43,1% 1 ó 2 veces por semana, Todos los días de la semana 32,1% y el 19,7% de la muestra dice que habla con sus familiares por teléfono 1 ó 2 veces al mes.

Siguiendo con la frecuencia con la que ven a sus familiares (cara a cara), los resultados fueron: en primer lugar, 1 ó 2 veces al mes con un 37,2%, en segundo lugar 1 ó 2 veces por semana con un 27,0% y el 18,2% nunca ve a sus familiares. Lo que quiere decir que los encuestados prefieren hablar por teléfono que un encuentro en persona con sus familiares.

Tabla 22: Tipo de interacción social con familiares

| **Tipo de interacción social con familiares** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Por teléfono** | | **Cara a cara** | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| **1 ó 2 veces por semana** | 59 | 43,1 | 37 | 27,0 |
| **Todos los días** | 44 | 32,1 | 15 | 10,9 |
| **1 ó 2 veces al mes** | 27 | 19,7 | 51 | 37,2 |
| **Nunca** | 3 | 2,2 | 25 | 18,2 |
| **No sabe** | 4 | 2,9 | 6 | 4,4 |
| **No contesta** | 0 | 0,0 | 3 | 2,2 |
| **Total** | 137 | 100 | 137 | 100 |

Fuente: Procesamientos propios

Para analizar el tiempo que se frecuenta y se interactúa cara a cara con los amigos, hallamos que tanto la opción de "1 ó 2 veces al mes" y la opción "1 ó 2 por semana" se

encuentran en el primer lugar cada una con un 43,3%, y sólo el 8,0% ve a sus amigos todos los días.

En la misma línea, se observó que los egresados, en su mayoría, hablan con sus amigos por internet 1 ó 2 veces por semana representado por un 43,1%, mientras que el 39,4% hablan todos los días por internet, queriendo decir esto, que para la interacción con los amigos se prefiere las redes sociales o vía web.

Tabla 23: Interacción social con los amigos

| **Interacción social con los amigos** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Cara a cara | | Vía internet | |
| | Frecuencias | Porcentajes | Frecuencias | Porcentajes |
| **1 ó 2 veces al mes** | 58 | 42,3 | 21 | 15,3 |
| **1 ó 2 veces por semana** | 58 | 42,3 | 59 | 43,1 |
| **Todos los días** | 11 | 8,0 | 54 | 39,4 |
| **Nunca** | 7 | 5,1 | 3 | 2,2 |
| **No sabe** | 1 | ,7 | 0 | 0 |
| **No contesta** | 2 | 1,5 | 0 | 0 |
| **Total** | 135 | 100 | 137 | 100 |

Fuente: Procesamientos propios

Los encuentros cara a cara todos los días resultan ser mayor para los amigos (54 casos) que para los familiares (15 casos), por lo que se pudiera pensar que se considera como amigos a compañeros de trabajo y de estudio por lo que hay más probabilidad de verlos diariamente. Y el hecho de que no se frecuente todos los días cara a cara con los familiares no necesariamente indica un poco nexo entre ellos, ya que para (Gelles & Levine, 2000), la red de contactos es creada mediante la interacción social, pero no dependen de un contacto frecuente. "La popularidad de las reuniones de la preparatoria, universidad y familiares reflejan la facilidad con la que las viejas conexiones pueden ser renovadas después de años o incluso décadas de separación" (Gelles & Levine, 2000, pág. 220)

En efecto, conocer las características de la interacción social entre los egresados y su red de contactos permite comprender los usos que se hacen del capital social. Y es que "la interacción social es la base para que el capital social florezca" (Stolle, 1998, pág. 502), por

ello, las frecuencias con las que los egresados interactúan pueden conducir a ciertos niveles de confianza que posteriormente se usarán para ciertos fines. Según Pérez Monterosas (2013) los tejidos sociales son un conjunto de actores fuertes y capaces, unidos de manera específica por vínculos y relaciones sociales, que pueden influir en los demás para orientar sus acciones, y el contacto entre ellos dan pie a su propia creación.

En lo que se refiere a la diversidad social, la red de contactos de los egresados varía en creencias religiosas, nacionalidad, posición social, posición política y gusto sexual distintas respecto a las del encuestado, lo cual indica que poseen un nivel alto de tolerancia. Pettigrew y Tropp (2000) señalan que la diversidad étnica contribuye al crecimiento del capital social y según un documento de la Federación Española de Sociología, los encuentros cara a cara entre personas de distintos grupos étnicos tienden a reducir los prejuicios y ayudan en el reconocimiento y aprecio mutuo. Así mismo, la Universidad Católica Andrés Bello, como receptora de estudiantes con distintos intereses académicos, ofrece un abanico de opciones de carrera en donde los que acceden entran a un mundo de personas de distintas religiones, nacionalidades, posiciones sociales y políticas y que de alguna u otra forma interactúan y creando así un red diversa de contactos dentro de la academia.

Tabla 24: Diversidad en la red de contactos

| Diversidad en la red de contactos | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Creencias religiosas distintas | | Nacionalidades distintas | | De Posiciones sociales distintas | | De Posiciones políticas distintas | | Gays o lesbianas | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Sí | 107 | 78,1 | 115 | 83,9 | 128 | 93,4 | 97 | 70,8 | 101 | 73,7 |
| No | 29 | 21,2 | 22 | 16,1 | 7 | 5,1 | 37 | 27,0 | 29 | 21,2 |
| No sabe | 1 | ,7 | 0 | 0 | 2 | 1,5 | 3 | 2,2 | 7 | 5,1 |
| **Total** | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 |

Fuente: Procesamientos propios

El otro aspecto que se indagó tiene que ver con la influencia de los contactos en el acceso al primer empleo, lo cual se caracteriza por aspectos de preferencia entre o medios formales o informales para optar a un empleo. Y entre los egresados, se observó que el 43,8% ha ayudado a algún amigo a conseguir empleo en los últimos 6 meses. Mientras que la

pregunta inversa, es decir, si en los últimos seis meses algún miembro de su red de contactos (familiar, amigo, compañero de estudio o de trabajo) le ha ayudado a conseguir empleo, sólo fueron 38 casos (27,7%) que lo ayudó un amigo.

Este dato permite comprender la cooperación, como otro elemento del capital social, que según Taylor (1996), la condición para que las personas cooperen entre ellas depende de una norma intrínseca (Creencia de que algo que se hace está bien o mal) o extrínseca (Compromiso adquirido con otros) (Valdez, 2005), y lo que se piensa en este caso es una cooperación basada en una norma intrínseca porque se sabe que en el futuro pueden ser retribuidos los favores que se hagan hoy, es decir constituyen una especie de expectativa de recompensa gracias a la cooperación.

Tabla 25: Apoyo laboral en los últimos 6 meses

| Apoyo laboral en los últimos 6 meses | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ¿A quién ha ayudado a conseguir empleo? | | ¿Quién le ha ayudado a conseguir empleo? | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Amigo | 60 | 43,8 | 38 | 27,7 |
| Compañero de estudio | 12 | 8,8 | 4 | 2,9 |
| Familiar | 9 | 6,6 | 11 | 8,0 |
| Compañero de trabajo | 5 | 3,6 | 6 | 4,4 |
| Vecino | 1 | ,7 | 0 | 0,0 |
| Ninguno | 44 | 32,1 | 78 | 56,9 |
| No respondió | 6 | 4,4 | 0 | 0 |
| Total | 131 | 96 | 137 | 100 |

Fuente: Procesamientos propios

Igualmente y pensando en una situación futura, se le preguntó al egresado de la UCAB a quién de su red de contactos le pediría ayuda para conseguir empleo, contestando el 45,3% a amigos, el 16,8% a Familiares y el 14,6% a compañeros de estudio.

Tabla 26: Apoyo para conseguir empleo

| **A quién le pediría ayuda para conseguir empleo?** | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Amigos | 62 | 45,3 |
| Familiares | 23 | 16,8 |
| Compañeros de estudio | 20 | 14,6 |
| Compañeros de trabajo | 18 | 13,1 |
| Miembros de las Asoc. | 5 | 3,6 |
| Ninguno | 9 | 6,6 |
| **Total** | 137 | 100,0 |

Fuente: Procesamientos propios

Por otra parte, la red de contactos (Familiares y amigos, Compañeros de estudios y compañeros de trabajo) reflejan ser la mayoría, resultando 75 casos que optaron por la información dada por su círculo social reflejándose en un 54,7%, es decir, más de la mitad de los encuestados prefieren este canal de información, ya que sólo el 34,3% accedió a información laboral a través de un medio formal tales como Bolsas de trabajo, portales web (bumeran.com, LinkedIn, etc.).

Tabla 27: Canales de información del empleo actual

| **Cuando estuvo buscando su actual empleo ¿Cómo consiguió la información?** | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Familares y amigos | 41 | 29,9 |
| Compañeros Estudios | 24 | 17,5 |
| Compañeros Trabajo | 10 | 7,3 |
| Medio Formal | 47 | 34,3 |
| Emprendimiento | 5 | 3,6 |
| Otra forma | 2 | 1,5 |
| No contestó | 8 | 5,8 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Procesamientos propios

**Nivel de confianza como factor en la inserción laboral**

Una de las características fundamentales del capital social, como ya se ha visto es la confianza hacia los demás, y según Putnam hay un nexo causal entre este elemento y la pertenencia a asociaciones, sin embargo, Levi (1996), se cuestiona el hecho de que se establezcan altos niveles de pertenencia a cualquier tipo de asociación y esté relacionado con altos índices de confianza y de seguimiento de normas de reciprocidad, ya que ello no necesariamente suele ser así en distintos contextos sociales, por lo cual se necesitan múltiples exploraciones para corroborar este argumento. Este mismo autor, define la confianza como: "el mecanismo que hace que los individuos inviertan poco tiempo en supervisar y hacer que se cumplan los acuerdos que los sujetos sociales creen que los beneficiarán", además, hace posible compromisos de intercambio y de cooperación (Ramírez Plascencia, 2005).

La confianza hacia los demás observados entre los egresados de la UCAB, se ubica en un nivel medio, el que representados por un 83,2% de los encuestados se ubicaron en dicho nivel.

Tabla 28: Escala de confianza

| **Escala de Confianza** | | |
|---|---|---|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Bajo Nivel | 10 | 7,3 |
| Nivel medio | 114 | 83,2 |
| Alto nivel | 13 | 9,5 |
| **Total** | 137 | 100 |

Fuente: Procesamientos propios

Para medir este aspecto, se realizaron una serie de afirmaciones en el cuestionario para que los encuestados respondieran que tan de acuerdo o en desacuerdo estaban con la frase las cuales indican niveles de cooperación, reciprocidad, y confianza pensando en la red de contactos. La primera de ellas, se refería a "Si ayudo a alguien, esta persona me ayudará cuando lo necesite" a la cual el 42,3% contestó que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo con ello, es decir, mantienen una postura intermedia.

En cuanto a la demostración de confianza y la recepción de ella, los encuestados mantuvieron una posición media en su mayoría con el 35,0% de las respuestas, sin embargo, muy de cerca con un 34,3% las personas dicen estar de acuerdo con esta afirmación, lo que significa que la muestra tiende a en este aspecto a niveles altos de confianza.

El mismo tema de confianza fue preguntado específicamente hacia los vecinos, ya que se han de comprender este tipo de relaciones en otro ámbito distinto a la de familiares y amigos cercanos, ya que sirven a fines diferentes y sus efectos no son idénticos ni fáciles de determinar por los demás, es decir, los vínculos son distintos (Ramírez Plascencia, 2005). La afirmación correspondiente se expresaba como: "Confío siempre en mis vecinos", por lo que los resultados tienden a que los egresados están en desacuerdo (32,4% de la muestra).

El sentimiento de contar con los amigos en todo momento también fue evaluado en esta línea, en el que 51,1% está de acuerdo con la afirmación que dice: Mis amigos siempre están en las situaciones en que los necesito.

En la siguiente tabla se puede apreciar el nivel de confianza que se les tienen tanto a los familiares como a los amigos en cuanto a las oportunidades laborales que estos les pueden ofrecer, y los encuestados están de acuerdo con ello (39,4% de la muestra).

Tabla 29: Resultados de ítems de confianza

| | Muy Desacuerdo | Desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Muy de Acuerdo |
|---|---|---|---|---|---|
| Si ayudo a alguien, esta persona me ayudará cuando lo necesite | 10,2 | 9,5 | **42,3** | 23,4 | 14,6 |
| Si le muestro confianza a alguien, esta persona me lo demostrará | 5,1 | 5,8 | **35,0** | 34,3 | 19,7 |
| Confío siempre en mis vecinos | 22,6 | **32,8** | 31,4 | 10,2 | 2,9 |
| Mis amigos siempre están en las situaciones en que los necesito | ,7 | 4,4 | 16,1 | **51,1** | 27,7 |
| Las oportun. laborales que ofrecen mis amigos/familiares son ventajosas | 3,6 | 6,6 | 27,7 | **39,4** | 22,6 |

Fuente: Procesamientos Propios

Haciendo un recorrido por todos los ítems de confianza se puede decir que en cuanto a las oportunidades laborales que ofrecen los familiares y amigos el encuestado siente más

confianza y además afirma que los amigos siempre estarán en las situaciones que más se necesitan, observándose que esta es la dimensión donde el encuestado tiende a tener más confianza en su capital social. En cambio, la situación con los vecinos suele ser distinta ya que se tiende a tener bajar confianza en ellos. Hay una clara discriminación sobre los niveles de confianza dentro de la red de contactos de un individuo.

Además, se puede observar que la familia y los amigos generan un papel importante en los procesos de inserción laboral, ya que las oportunidades que pueden ofrecer gracias a sus experiencias laborales en distintos entornos, promueven las recomendaciones e información de vacantes disponibles en las que la red de contactos se ve inmiscuida. Igualmente, el interés de ampliar la red de contactos para ganar y recibir confianza, marcha en torno a la búsqueda de información, y tal como expresa Coleman (1988) "las relaciones no son valiosas por las "notas de pago" que proporcionan en términos de obligaciones para el cumplimiento ajeno o por la fiabilidad de la otra parte, sino simplemente por la información que suministran" (pág. 106).

**Solidaridad en la red de contactos**

Por otro lado, la solidaridad como otro componente del capital social, se puede observar a través de la capacidad que tiene la red de contactos de un individuo para ayudarle en situaciones de crisis económica como en crisis personal o casos de enfermedad. Allí, se demuestra la capacidad del capital social para producir ciertos bienes o ventajas que suponen beneficios para los individuos en situaciones límite.

La mayoría de los encuestados (37,2%) dice que no ha prestado a ningún miembro de su red de contactos alguna cantidad de dinero en los últimos seis meses, y 29,9%, le ha prestado dinero a algún familiar.

Cuando se les preguntó a los egresados acerca de a quién han ayudado con sus problemas personales en los últimos seis meses, el 49,6% dice haber ayudado a un amigo/a, estando de segundo lugar a un familiar (31,4%).

Así mismo, cuando se les preguntaba a quién han ayudado en caso de enfermedad en los últimos 6 meses, el 38,7% dice que ninguno, pero el 35,8% (49) casos dicen haber

ayudado a un familiar. Y es que en el grupo familiar este tipo de ayuda suele ser más frecuente, cuando se piensa en alguien allegado con algún tipo de discapacidad, operación reciente, por accidentes, o ayuda a personas de la tercera edad, tal como los abuelos de un individuo.

Tabla 30: Prestar apoyo en crisis personales en los últimos 6 meses

| **En los últimos 6 meses ¿A quién…** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **has prestado dinero?** | | **ha ayudado con sus problemas personales?** | | **ha ayudado en caso de enfermedad?** | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Amigo | 23 | 16,8 | 68 | 49,6 | 20 | 14,6 |
| Familiar | 41 | 29,9 | 43 | 31,4 | 49 | 35,8 |
| Compañero de trabajo | 14 | 10,2 | 11 | 8,0 | 5 | 3,6 |
| Compañero de estudio | 1 | ,7 | 2 | 1,5 | 0 | 0 |
| Vecino | 1 | ,7 | 4 | 2,9 | 3 | 2,2 |
| Ninguno | 51 | 37,2 | 7 | 5,1 | 53 | 38,7 |
| No contesta | 6 | 4,4 | 2 | 1,5 | 7 | 5,1 |
| **Total** | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 |

Fuente: Procesamientos propios

Por otro lado, para saber cuál miembro de la red de contactos del egresado estuvo dispuesto a ayudar al individuo con sus problemas personales en los últimos 6 meses, los amigos fueron los que acudieron en un 48,2%, quedando en segundo término los familiares (25,5%).

Recibir dinero de algún miembro de la red de contactos también constituye una ventaja que se logra gracias a la inversión en capital social, y los egresados confirmaron que en los últimos 6 meses dentro de esa red los familiares (con 38,0% de la muestra) le prestaron dinero.

En los últimos 6 meses, el 31,4% de los egresados afirmó que un familiar le ayudó en caso de enfermedad, mientras que el 54% tuvo que enfrentar esta situación sin apoyo de otro miembro de su red de contactos.

Tabla 31: Recibir apoyo en crisis personales en los últimos 6 meses

| **En los últimos 6 meses ¿Quién le ha…** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **prestado dinero?** | | **Ayudado con sus problemas personales?** | | **Ayudado en caso de enfermedad?** | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Amigo | 15 | 10,9 | 66 | 48,2 | 15 | 10,9 |
| Familiar | 52 | 38,0 | 35 | 25,5 | 43 | 31,4 |
| Compañero de trabajo | 8 | 5,8 | 6 | 4,4 | 0 | 0,0 |
| Compañero de estudio | 2 | 1,5 | 2 | 1,5 | 2 | 1,5 |
| Vecino | 2 | 1,5 | 3 | 2,2 | 3 | 2,2 |
| Ninguno | 58 | 42,3 | 25 | 18,2 | 74 | 54,0 |
| No contesta | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| **Total** | 137 | 100 | 137 | 100 | 137 | 100 |

Fuente: Procesamientos Propios

Por lo que se sigue observando una gran influencia de la ayuda familiar en caso de enfermedad y préstamo de dinero, debido al nivel de confianza existente entre ellos. Mientras que para los problemas personales se cuenta con más con los amigos.

# CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo como propuesta central, conocer el papel del capital social en la inserción laboral de los egresados de la UCAB. El soporte teórico por medio del cual se abordó el problema, se realizó a través de los clásicos exponentes del concepto del capital social (Bourdieu, Coleman y Putnam), aunado a las implicaciones que este tiene, y con ello se justificó su uso en la carrera laboral de los egresados. Se logró enmarcar el capital social de los egresados, gracias a un cuestionario que abarcaba de manera resumida las dimensiones del capital social con especial énfasis en la inserción laboral.

Con la idea anterior, se quiso constatar la veracidad de la influencia del capital social en la inserción laboral entre los egresados de la UCAB. En primer lugar, constató que la mayoría de los egresados de la UCAB están trabajando (78,8%), y han participado a lo largo de su vida en menos de seis empleos. Por otra parte, pareciera que los medios formales, tal como portales web, bolsa de trabajo, anuncios en los periódicos o contactando con empresas, se hacen a un lado en la búsqueda de los primeros empleos, un recién graduado el cual optará por hacer uso de su capital social más próximo (tipo bonding: familiares y amigos) para que le ayuden a buscar empleo. La falta de contactos indicaría que el egresado puede pasar por un largo período de desempleo por lo que la red de contactos de los egresados de la UCAB, afectan en gran medida los mecanismos de la inserción laboral. "Es más probable que las personas consigan trabajo mediante sus redes que por anuncios de periódicos, agencias de empleo u otros medios convencionales y formales" (Granovetter, 1974, pág. 74). Se puede decir también que los individuos prefieren los canales de información informales ya que pueden ahorrar tiempo buscando empleos en canales formales que suelen procesarse lentamente, lo que implica que no perciben económicamente beneficios que le ayuden a superar la etapa del desempleo.

No obstante, a pesar del uso de los familiares y amigos para obtener información sobre los empleos, la mayoría de los encuestados contestó haber pasado por un proceso de entrevistas formales para iniciarse en el cargo, lo que quiere decir que las asignaciones

directas son prácticamente inexistentes, y que el hecho de que el trabajador haya accedido al empleo por algún familiar o amigo no evita los procesos formales de inserción laboral.

Cabe resaltar, que se evidenció una movilidad ascendente ya que los cargos de técnicos y profesionales fueron disminuyendo en los cinco empleos preguntados, estando en aumento los cargos de Directivos o Gerentes.

Con el trabajo, el hombre obtiene recompensas económicas y sociales las cuales tienen mucho valor para su desenvolvimiento en la sociedad, además, la vida social no gira sólo en torno a la relación entre jefe y trabajador, sino que el tejido social de una persona también puede estar involucrado, aportándole beneficios a la constitución de su capital social.

En ese sentido, aspectos del concepto de capital social tal como confianza, reciprocidad o apoyo mutuo y cooperación fueron tomados en cuenta, ya que un individuo puede contar con una red de apoyo a la que acude en situaciones problemáticas. Así, el individuo hace una especie de discriminación dentro de su red de contactos dependiendo de la situación que se encuentre. Se observó que en caso de enfermedad se tiende a estar con los familiares, (pudiendo deberse a que muchos de los encuestados viven con ellos, lo que les facilita pedir su ayuda), mientras que para contar algún problema personal, se tiende a buscar a los amigos más cercanos.

Asimismo, se observó que el capital social de los egresados varía por posición social, política, creencia religiosa, y orientación sexual, por lo que se puede decir, que poseen un capital social muy diverso, que bien puede ser beneficioso para su propia ampliación y/o acumulación.

En cuanto a la participación en asociaciones, los egresados encuestados contestaron que participan en Asociaciones de egresados, grupos deportivos, grupos culturales, Organizaciones No Gubernamentales, entre otros, lo que quiere decir que su capital social se expande a esos niveles y en un momento dado se hace uso de él. Las relaciones sociales en cada ámbito van cobrando significancia, ya que es partir de ellas que se construye y entrelaza el tejido social con vínculos fuertes y débiles.

> Las redes son partes familiares de la vida cotidiana; por ejemplo, cuando los hombres de negocios conocen a alguien en su línea de trabajo, en una fiesta o en un club deportivo, intercambian tarjetas y extienden sus redes […] o cuando se quiere comprar un artículo, se trata de recordar quién (o algún compañero que conoce a alguien) puede dar información y quizás abrir más puertas (Gelles & Levine, 2000, pág. 218)

La confianza, resulta un puente entre las relaciones sociales, ya que es gracias a ella que se hace algo por alguien y se espera que se le retribuya cuando corresponda; a nivel de familiares y amigos cercanos los encuestados demostraron que pueden contar y confiar en ellos, mientras que la misma situación con los vecinos ocurre contrariamente.

Por otro lado, se comprende que los medios de comunicación modernos (teléfono, internet, etc.) son más usados que los mecanismos en persona o cara a cara para la interacción social. Las nuevas tecnologías han contribuido al mantenimiento de las relaciones sociales a lo largo del tiempo.

En resumidas palabras, se afirmó que el capital social suele influir en la inserción laboral, además la población estudiada presenta afinidad por su red de contactos y los múltiples beneficios que de ella se pueden obtener. De hecho, cuando se les preguntó a quién le pedirían ayuda para conseguir un empleo, la mayoría contestó Familiares y amigos o algún otro miembro de su red, demostrando así que los egresados de la UCAB, prefieren los usos o las influencias del capital social.

# RECOMENDACIONES

A continuación se presentan una serie de recomendaciones que resultan pertinentes para futuras investigaciones en el tema. Se hace referencia en primer lugar, a las consideraciones a tomar en cuenta para la recolección de los datos de egresados y su capital social, lo cual servirá para las organizaciones que quieran aprender de los medios informales para acceder a un empleo. Más que algunas recomendaciones son, quizá, una alerta para la identificación de los contextos laborales en los que se vive cotidianamente y un llamado a reflexionar sobre los costos asociados a la búsqueda de empleo que los seleccionadores y reclutadores suelen tener.

Algunas consideraciones más específicas para lograr una mayor efectividad en la obtención de datos de la influencia del capital social en la inserción laboral de los egresados universitarios serían las siguientes:

- Es necesario conocer a quien ha pasado por un proceso de inserción laboral a través del uso del capital social, para que se obtenga con mayor profundidad datos relevantes sobre la utilización de la red de contactos para optar por un puesto de trabajo.
- Se hace énfasis en conocer las características de los individuos que se van a estudiar ya que la red de contactos suele estar ligada a los contextos que frecuenta y ha pasado el encuestado.
- Tener información sustentable de la carrera laboral, permite tener un panorama más claro de los usos que se hacen del capital social y qué medida o hasta qué punto tienen más auge.
- Es necesario realizar una investigación más profunda utilizando una muestra que abarque equitativamente a cada una de las profesiones que brinda la Universidad Católica Andrés Bello. Así como también, el uso de metodologías cualitativas que lleguen a conclusiones desde otra mirada.

- Se experimentaron dificultades para obtener una base de datos de los egresados y llevar a cabo la metodología directamente sobre ella, asunto que retrasó y dificultó la conexión inicial con ellos. Es indispensable revisar y tomar medidas efectivas para el proceso de control de datos y monitoreo de los egresados de la UCAB.

Líneas de investigación abiertas:

- Análisis de las influencias del uso del capital social en la inserción laboral para el desarrollo económico del país.
- Evaluación de competencias y habilidades de personas que se hayan insertado laboralmente a través de su red de contactos.
- Análisis de las exigencias de las vacantes disponibles junto con los perfiles curriculares de cada individuo postulado a un empleo.
- Estudiar el tema incluyendo otras variables de interés, por ejemplo, económicas, políticas y sociales que influyan en la realidad laboral venezolana.

## BIBLIOGRAFÍA

Alcaide Lozano, V. (2013). *El capital social y las trayectorias laborales. las redes eprsonales como mecanismos y recursos para la inserción y trayectoria laboral.* Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Deparatamento de Sociología.

ANECA. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.* Madrid: Agencia NAcional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

Coleman, J. (1988). Capital Social y Creación de Capital Humano. *American Journal of Sociology,* 94, 95-120.

Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology 94,* 95-120.

Espinosa Cali, L. J. (2011). *EN LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, NO SE ESTABLECE CON CLARIDAD LA SANCIÓN PENAL QUE SE IMPONDRA A LA AUTORIDAD QUE INCURRA EN EL NEPOTISMO.* Loja - Ecuador: [Tesis de Grado] Universidad Nacional de Loja.

Espinosa, B. (2006). TRANSFORMACIONES Y CONTINUIDADES EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS JÓVENES: INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS DE LOS ESTUDIOS POR PAÍS. En J. Weller, *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral* (págs. 31-46). Bogotá: CEPAL - Mayol Ediciones.

Fournet, M. (1993). S'inserer par le diplôme ou l'experience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 4, 27,,* 351-361.

Francisco, Herreros, F., & de Francisco, A. (2001). Introducción: El capital social como programa de investigación. *Zona Abierta* 94/95

García Blanco, J. M., & Gutiérrez Palacios, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas, ISSN 0210-5233, Nº 75, 1996 (Ejemplar dedicado a: Desigualdad y Clases Sociales),* 269-294.

García Palma, M. B., Martínez Pellicer, A., & Sánchez-Mora Molina, M. I. (2012). *La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia.* España: Universidad de Murcia - Observatorio de empleo.

Gelles, R. J., & Levine, A. (2000). *Sociología: con aplicaciones en países de habla hispana.* México D.F: Compañía Editorial Ultra, S.A de C.V. .

Granovetter, M. (1973). La fuerza de los vínculos débiles. *American Journal of Sociology* , 1360-1380 .

Granovetter, M. (1974). *Getting a Job: A study of contacts and careers.* Cambridge: Mass: Havard University.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación.* México D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A De C.V.

Herreros, F., & de Francisco, A. (2001). Introducción: el capital social como programa de investigación. *Zona Abierta 94/95*, 1- 46.

Ibáñez Pascual, M. (1999). *Género y familia en la inserción laboral.* Asturias: Universidad de Oviedo - Departamento de Economía Aplicada.

Ibáñez, S. (2002). Inserción laboral juvenil: análisis de variables relevante sy perspectivas de política. *Magíster en Gestión y Políticas Públicas*, 1-45.

Izquierdo, G. M. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina, vol. 17, núm. 30, abril-septiembre*, 1148-1150.

Knack, S., & Keefer, P. (1997). Does Social Capital Have an Economic Payoff. *The Quarterly Journal of Economics, Vol. 112, No. 4*, 1251-1288.

Martínez, J. A. (Noviembre 2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, www.eumed.net/rev/cccss/15/.

Montané, J. (1993). *Orientación ocupacional.* Barcelona: CEAC.

Ocando, J. (2000). FUNCIÓN DE LOS MECANISMOS DE BÚSQUEDA Y ACCESO UTILIZADOS POR LOS PROFESIONALES EN SU 1NSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO. *Revicyhluz: Revistas científicas y humanísticas. Vol. 7, Núm. 1.* , 1-10.

Palací, F. J., & Lisbona, A. (2008). El nuevo mercado laboral: Estrategias de Inserción. En F. J. Palací, *El nuevo mercado laboral* (págs. 25-46). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Pettigrew, T. F. (2000). Does intergroup contact reduce prejudice? *en Oskamp, S. (Ed.), Reducing prejudice and discrimination: The Claremont symposium on applied social psychology, Mahwa, New Jersey, Lawrence Erlbaum associates*, 93-114.

Putnam, R. (1995, 6 ). Bowling Alone: America´s Declining Social Capital. *Journal of Democracy 6 (1)*, 65-78.

Putnam, R. (2001). La comunidad próspera. El capital social y la vida pública. . *The American Prospect, vol. 13* , 35-42.

Quintana, A. (2006). Metodología de Investigación. En A. Quintana, & W. Montgomery, *Psicología: Tópicos de actualidad.* (págs. 47-84). Lima: UNMSM.

Ramírez Plascencia, J. (2005). *Dimensiones y Características del Capital Social en Guadalajara.* México D.F.

Requena, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo: elementos para una teoría del capital relacional.* Madrid: CIS/Siglo XXI.

Rodríguez Cuba, J. (24 de Mayo de 2008). *Educación y Empleabilidad.* Obtenido de Condicionantes de la empleabilidad: http://blog.pucp.edu.pe/blog/empleabilidad/2008/05/24/condicionantes-de-la-empleabilidad/

Rovira, M. (2008). Amistad Vs Amiguismo. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, 66-70.

Sourcebook. (2000). *Conflicto de Intereses, nepotismo y amiguismo.*

Stigler, G. (1962). Information in the labor market. *Journal of Political Economy*, 94-105.

Stolle, D. (1998). Bowling Together, Bowling Alone: The Development of Generalized Trust in Voluntary Associations. *Political Psychology, Vol. 19, No. 3, Special Issue: Psychological Approaches to Social Capital* , 497-525.

Stolle, D. (1998). Jugando juntos a los bolos, jugando solos: el desarrolllo de la confianza generalizada en las asociaciones voluntarias. *Political Psychology, 19 (3)* , 162-195.

Taylor, M. (2001). El buen gobierno: sobre la jerarquía, el capital social y las limitaciones de la teoría de acción racional. *Zona Abierta*, 121-160.

Uribe, J. I., & Gómez, L. M. (2005). CANALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO. *ECONOMÍA, GESTIÓN Y DESARROLLO 002093, UNIVERSIDAD JAVERIANA - CALI*, 1-31.

Valdez, M. (2005). *[TESIS] Capital Social en Catuche.* Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Valdez, M. (2005). *El capital social en Catuche* . Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral.* Bogotá: CEPAL - Mayol Ediciones.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: tensiones y perspectivas. *Revista de la CEPAL*, 27-47.

Weller, J. (Agosto 2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL 92*, 61-83.

Woolcock, M., & Deepa, N. (2000). Capital social: Implicaciones para la teoría, la investigación y las políticasde desarrollo. *The world bank research observer 15 (2)*, 225-249.

Woolkcock, M., & Narayan, D. (2000). Social capital: implications for development theory. *Research and Policy, The World Bank Research Observer, nro. 15*, 225-251.

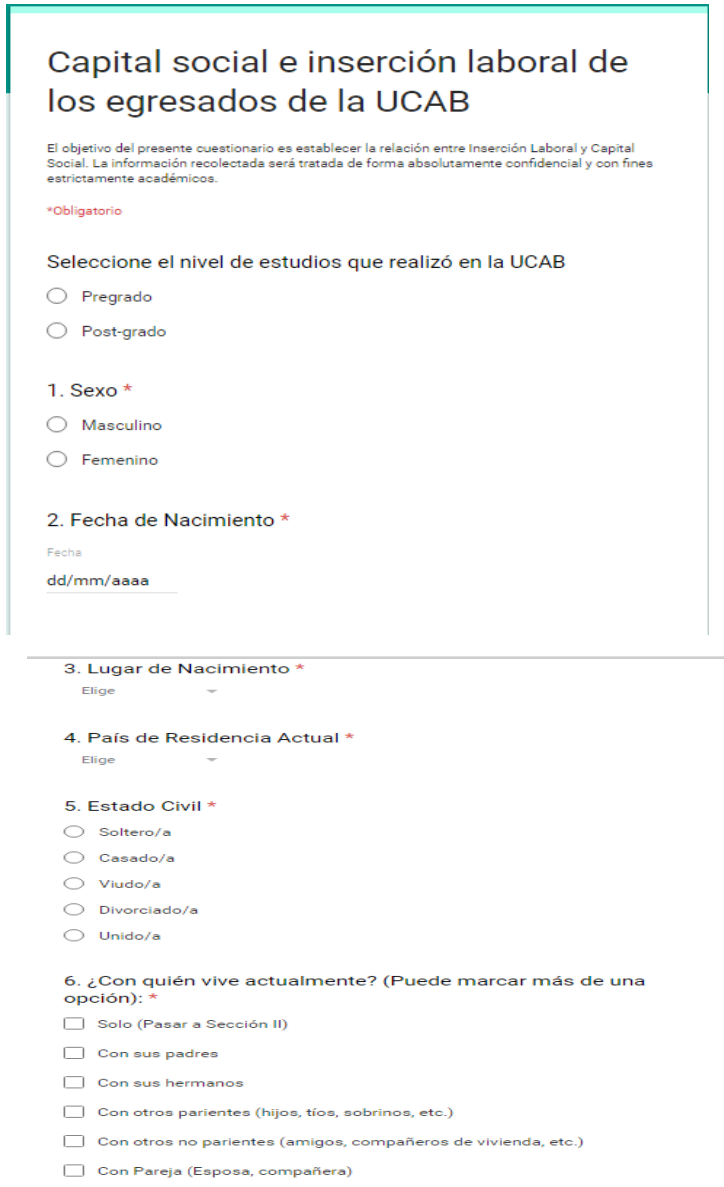
Zuñiga, G. (2010). Los retos del mercado laboral venezolano: más empleos menos precarios. *Revista sobre relaciones industriales y laborales /Nro 46/*, 35-62.

Zuñiga, G. (2011). La transición demográfica y la oferta laboral en Venezuela. En A. Freites, *La población venezolana 200 años después* (págs. 378-405). Caracas: UCAB y AVEPO.

# ANEXO

## CUESTIONARIO ORIGINAL

Diseñado originalmente por el Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT) en el año 2012 y adaptado para esta investigación en el año 2016 desde la Universidad Católica Andrés Bello con el formato de Google Forms.



Capital social e inserción laboral de los egresados de la UCAB

El objetivo del presente cuestionario es establecer la relación entre Inserción Laboral y Capital Social. La información recolectada será tratada de forma absolutamente confidencial y con fines estrictamente académicos.

*Obligatorio

Seleccione el nivel de estudios que realizó en la UCAB

- Pregrado
- Post-grado

1. Sexo *

- Masculino
- Femenino

2. Fecha de Nacimiento *

Fecha

dd/mm/aaaa

3. Lugar de Nacimiento *

Elige

4. País de Residencia Actual *

Elige

5. Estado Civil *

- Soltero/a
- Casado/a
- Viudo/a
- Divorciado/a
- Unido/a

6. ¿Con quién vive actualmente? (Puede marcar más de una opción): *

- Solo (Pasar a Sección II)
- Con sus padres
- Con sus hermanos
- Con otros parientes (hijos, tíos, sobrinos, etc.)
- Con otros no parientes (amigos, compañeros de vivienda, etc.)
- Con Pareja (Esposa, compañera)

7. ¿Cuántas personas viven con usted?

Tu respuesta

8. Indique el nivel educativo de cada una de las personas que se nombran y que viven con usted

| | No sabe leer ni escribir | Preescolar | Básica/Primaria | Media/Bachillerato | Técnico Medio/Superior | Universita |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Padre | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Madre | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Cónyugue o pareja | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

9. Indique la situación laboral en la que se encuentra actualmente cada una de las personas que viven con usted

| | Trabaja | No Trabaja | Estudia | Realiza oficios del hogar | Jubilado | Incapacitado para trabajar | Otra situación |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Padre | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Madre | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Cónyugue o pareja | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

SIGUIENTE

Página 1 de 7

**Empleo**

1. ¿En cuál de las siguientes situaciones se encuentra actualmente? *

- ○ Trabajando
- ○ Desocupado, pero tiene trabajo
- ○ Desempleado (Pasar a la Sección 3)
- ○ Buscando trabajo por primera vez
- ○ Estudia
- ○ Estudia y trabaja
- ○ Realiza labores del hogar
- ○ Jubilado
- ○ Incapacitado para trabajar
- ○ Otra Situación

2. En su trabajo actual usted es:

- ○ Patrono (Jefe o Gerente)
- ○ Empleado
- ○ Obrero
- ○ Trabajador por cuenta propia
- ○ Miembro de cooperativa
- ○ Ayudante familiar
- ○ Otro

3. ¿A qué se dedica la empresa en la que trabaja?

- ○ Agricultura/Ganadería/Pesca
- ○ Minería/Petróleo
- ○ Industria
- ○ Comercio/hoteles
- ○ Construcción
- ○ Banca/Finanzas
- ○ Servicios
- ○ No sabe
- ○ Otra: _____

4. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa en la que labora actualmente?

Tu respuesta

5. ¿Cuál es su ocupación?

Tu respuesta

6. ¿Cuántas horas trabaja a la semana? (En números)

Tu respuesta

7. ¿Cuánto tiempo tiene en su empleo actual? (Años, Meses)

Tu respuesta

**8. ¿Cuánto tiempo estuvo buscando su empleo actual?**

8. 1. Días *

Tu respuesta

8. 2. Meses

Tu respuesta

8. 3. Años

Tu respuesta

9. Cuando estuvo buscando su actual empleo ¿Cómo consiguió la información? (Puede marcar más de una opción)

- ☐ Contactando con empresas directamente enviando currículums (aunque no hubiera una oferta de empleo)
- ☐ Antiguos compañeros de estudio
- ☐ Antiguos compañeros de trabajo
- ☐ Familiares y amigos
- ☐ Otros conocidos
- ☐ Agencia privada de empleo o bolsa de trabajo
- ☐ Servicio público de empleo
- ☐ Anuncios en el periódico, tv o radio
- ☐ Portales web (Bumeran.com, Linkedin, etc...)
- ☐ Otro: _____

10. Una vez que lo contactaron para su actual empleo ¿Cómo lo seleccionaron? (Puede marcar más de una opción)

- [ ] Entrevista con mi superior actual
- [ ] Entrevista con el departamento/encargado de Recursos Humanos
- [ ] Entrevista con agente de reclutamiento (Agencia privada de empleo)
- [ ] Pruebas Psicotécnicas
- [ ] Pruebas de Conocimiemto
- [ ] Concurso
- [ ] Asignación directa
- [ ] Ninguna de las anteriores
- [ ] Otro: _____

11. Si trabaja por su cuenta, ¿En qué basó su decisión?

- ( ) Iniciativa Personal
- ( ) Consejos familiares o amigos
- ( ) Tradición familiar
- ( ) No sabe
- ( ) Otra: _____

12. ¿Le gustaría cambiar de empleo?

- ( ) Sí
- ( ) No (Pasar a la 22)
- ( ) No sabe (Pasar a la 22)

13. Marque las principales razones por las que le gustaría cambiar de empleo:

- [ ] Ganar más dinero
- [ ] Alcanzar mayor categoría profesional
- [ ] Tener mayor estabilidad en el trabajo
- [ ] Tener un trabajo más adecuado para su formación
- [ ] Tener un trabajo más cómodo y agradable
- [ ] Deseo de nuevos retos
- [ ] Para montar mi propio negocio
- [ ] Por proximidad geográfica
- [ ] Para tener mayor autonomía
- [ ] Por malas relaciones con jefes y compañeros
- [ ] Para conocer y tener más contactos
- [ ] No sabe
- [ ] Otro: _____

**Carrera Laboral**

1. ¿Cuántos empleos ha tenido hasta la fecha actual? (En números) *

Tu respuesta

2. ¿Cuánto tiempo estuvo buscando trabajo antes de ocupar cada uno de esos empleos?

| | Entre 1 y 3 semanas | Entre 1 mes y 3 meses | Entre 3 y 6 meses | Más de 6 meses |
|---|---|---|---|---|
| Primer empleo | | | | |
| Segundo Empleo | | | | |
| Tercer Empleo | | | | |
| Cuarto empleo | | | | |
| Quinto empleo | | | | |

3. ¿Cómo se enteró de cada uno de sus empleos?

| | Contactando con empresas | Compañeros de estudio | Compañeros de trabajo | Familiares y amigos | Otros conocidos | Portales web (Bumeran.com, Linkedin, etc...) | Bolsa trabaj agen priva de empl |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Primer empleo | | | | | | | |
| Segundo empleo | | | | | | | |
| Tercer empleo | | | | | | | |
| Cuarto empleo | | | | | | | |
| Quinto empleo | | | | | | | |

4. ¿Tuvo entrevistas de trabajo para optar a esos empleos?

| | Sí | No |
|---|---|---|
| Primer empleo | | |
| Segundo Empleo | | |
| Tercer empleo | | |
| Cuarto empleo | | |
| Quinto empleo | | |

5. ¿Cuántas entrevistas de trabajo realizó para cada empleo?

| | Entre 1 y 3 | Entre 4 y 6 | 6 o más | Ninguna |
|---|---|---|---|---|
| Primer empleo | | | | |
| Segundo empleo | | | | |
| Tercer empleo | | | | |
| Cuarto empleo | | | | |
| Quinto empleo | | | | |

6. ¿Cuál fue el tipo de cargo que ha desempeñado en cada empleo?

| | Directivos/Gerentes | Técnicos/ profesionales | Empleados administrativos | Operarios/Obreros | Trabajador no cualificado | O |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Primer empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Segundo empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Tercer empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Cuarto empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Quinto empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

7. ¿Cuáles eran las actividades principales de las empresas en las cuales laboró?

| | Agricultura | Mineria/petróleo | Industria | Comercio/hoteles | Construcción | Banca/Finanz |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Primer empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Segundo empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Tercer empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Cuarto empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Quinto empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

8. ¿Cuántos empleados tenían las empresas en las cuales laboró?

| | Entre 1 y 5 | Entre 6 y 20 | Entre 21 y 50 | Más de 50 |
|---|---|---|---|---|
| Primer empleo | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Segundo empleo | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Tercer empleo | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Cuarto empleo | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Quinto empleo | ○ | ○ | ○ | ○ |

9. ¿Cuánto tiempo duró en cada uno de sus anteriores empleos?

| | Entre 1 y 3 meses | Entre 3 meses y 6 meses | Entre 6 meses y un año | Entre 1 y 5 añoa | Más de 5 años | Actualmente trabajo en él |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Primer empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Segundo empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Tercer empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Cuarto empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Quinto empleo | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

ATRÁS SIGUIENTE Página 3 de 7

**Parte IV. Educación**

1. ¿Cuál carrera estudió en la Universidad? (Pregrado) *

Elige

2. ¿Cuál fue el año de culminación de su carrera? *

Tu respuesta

3. ¿Por qué estudió su carrera? *

- Por deseo de sus padres
- Conseguir un buen empleo
- Ganar dinero
- Realización personal
- Sus amigos lo hacían
- No sabe
- Otra:

4. ¿Realizó otros estudios después de culminar su carrera? *

- Sí
- No (Pasar a la 7)

5. ¿Cuántos cursos/estudios realizó despues de culminar su carrera?

Tu respuesta

**6. Información de los estudios siguientes a la carrera. Para cada uno de los estudios realizados, por favor, señale:**

6.1. Tipo de estudio realizado

| | Curso Certificado | Licenciatura | Diplomado | Especialización | Maestría | Doctorado | Post-Doctorado |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | |

6.2. Duración

| | Menos de 3 meses | De tres meses a un año | De 1 a 2 años | Más de 3 años |
|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |
| 5 | | | | |
| 6 | | | | |

6.3. Tipo de institución que acreditó el título

| | Instituto Universitario | Universidad | Empresa de Capacitación | Otro |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6 | ○ | ○ | ○ | ○ |

7. ¿Cuál es el nivel de estudios requeridos para el desempeño de su actual empleo?

- ○ Ninguno
- ○ Primaria (1er grado a 6to grado)
- ○ de 7mo grado a 9no grado de Educación Básica
- ○ 1er año y 2do año de diversificado
- ○ Técnico Superior Universitario
- ○ Universitario
- ○ Doctorado o Cursos de Postgrado
- ○ No sabe

8. En su opinión, para el desempeño de su actual empleo ¿Se requiere de un tipo específico de formación/entrenamiento?

- ○ Sí
- ○ No (Pasar a la 10)
- ○ No sabe (Pasar a la 10)

9. ¿Cuál?

Tu respuesta

ATRÁS SIGUIENTE Página 4 de 7

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

**Participación en Asociaciones**

1. ¿A cuáles de estos grupos/asociaciones ha pertenecido/participado? Puede seleccionar varias opciones *

- ☐ Junta de Condominio
- ☐ Organizaciones No gubernamentales (Ej: Fundaciones)
- ☐ Comités (Protección social, de salud y/o alimentación)
- ☐ Grupos deportivos
- ☐ Grupos Culturales (teatro, baile, banda musical)
- ☐ Grupos religiosos
- ☐ Grupos ambientalistas
- ☐ Consejos comunales
- ☐ Asociaciones Gremiales
- ☐ Asociaciones de Egresados (UCAB, colegio, etc.)
- ☐ Ninguno
- ☐ Otro

2. ¿Cuáles son los medios que usted utiliza para enterarse de lo que sucede en su comunidad y en las organizaciones en las cuales participa? (Puede marcar más de una) *

- [ ] Televisión
- [ ] Radios locales
- [ ] Periódicos o revistas del ámbito estatal
- [ ] Periódicos o revistas locales
- [ ] Internet/redes sociales
- [ ] Parientes, amigos, vecinos
- [ ] Compañeros de trabajo o de estudio
- [ ] No le interesa estar informado
- [ ] No sabe/No contesta
- [ ] Otro: _____

3. ¿Ha realizado algún trabajo o ayuda voluntaria para las organizaciones a las que pertenece en los últimos 12 meses?

- ( ) Sí
- ( ) No

4. ¿Ha contribuido con dinero a las organizaciones a las que pertenece en los últimos 12 meses?

- ( ) Sí
- ( ) No

5. ¿Cuántas horas, en promedio, le dedica al mes a actividades en esas organizaciones?

- ( ) Entre 1 y 5 horas
- ( ) Entre 6 y 10 horas
- ( ) Entre 11 y 20 horas
- ( ) Más de 20 horas

ATRÁS SIGUIENTE Página 5 de 7

**Redes familiares y amigos**

1. Aproximadamente, ¿Con cuántos familiares mantiene una relación regular? (No cuente aquellos que viven con Usted) *
Por comunicación regular entendemos que tiene algún tipo de contacto (los ve, habla con ellos, les envía o recibe mensajes de texto ) al menos una vez al mes.

Tu respuesta

2. Pensando en todos sus familiares, incluyendo aquellos que viven con Usted, ¿Con cuántos mantiene una relación cercana? *
Relación cercana: personas con las que se siente cómoda y puede hablar de sus problemas o asuntos personales.

Tu respuesta

3. Aproximadamente, ¿Cuántos amigos diría Usted que tiene? *

Tu respuesta

4. Y de esos amigos, ¿Cuántos considera más cercanos? *

Tu respuesta

5. Del total de sus actuales amigos, ¿Cuántos han sido sus vecinos? *

Tu respuesta

6. ¿Cuántos son o han sido compañeros de trabajo? *

Tu respuesta

7. ¿Cuántos son o han sido compañeros de estudio? *

Tu respuesta

8. En el último mes (sin contar con las personas con las que vive) ¿Con qué frecuencia.... *

| | No tiene Familiares o amigos | Todos los días de la semana | 1 ó 2 veces por semana | 1 ó 2 veces al mes | Nunca | No sabe | No contesta |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Habla con familiares por teléfono? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ve a sus familiares? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Se comunica con sus familiares por internet/email/chat? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Envía mensajes de texto por móvil a sus familiares? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ve a sus amigos? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Se comunica con sus amigos por internet? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Envía mensajes de texto a sus amigos? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Conversa con sus vecinos? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ve a compañeros de trabajo o estudio en tiempos libres? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

9. ¿Tiene amigos y/o familiares con creencias religiosas distintas a la suya? *

○ Sí
○ No
○ No sabe

10. ¿Tiene amigos y/o familiares de nacionalidad distinta a la suya? *

○ Sí
○ No
○ No sabe

11. ¿Tiene amigos y/o familiares de una posición social o económica distinta a la suya? *

○ Sí
○ No
○ No sabe

12. ¿Tiene amigos y/o familiares de una posición política distinta a la suya? *

- Sí
- No
- No sabe

13. ¿Tiene amigos y/o familiares gays o lesbianas? *

- Sí
- No
- No sabe

ATRÁS SIGUIENTE Página 6 de 7

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

**Acceso a Ayuda Financiera y Personal**

1. ¿Podría decirme si en los últimos seis meses ha realizado o no cada una de las siguientes actividades para algún amigo, familiar, vecino o compañero de trabajo o de estudio?

| | Familiar | Vecino | Amigo | Compañero de trabajo | Compañero de estudio | Ninguno |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ¿Prestado dinero? | | | | | | |
| ¿Ayudado con sus problemas personales? | | | | | | |
| ¿Ayudado en caso de enfermedad? | | | | | | |
| ¿Ayudado a conseguir empleo? | | | | | | |

2. ¿Podría decirme si en los últimos seis meses algún amigo, familiar, vecino o compañero de trabajo o estudios le ha..... *

| | Familiar | Vecino | Amigo | Compañero de trabajo | Compañero de estudio | Ninguno |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ¿Prestado dinero? | | | | | | |
| ¿Ayudado con sus problemas personales? | | | | | | |
| ¿Ayudado en caso de enfermedad? | | | | | | |
| ¿Ayudado a conseguir empleo? | | | | | | |

3. Si tiene problemas de dinero y necesita que alguien le preste Bs. 1.000.000 ¿A quién preferiría pedírselo? *

- Familiares
- Vecinos
- Amigos
- Compañeros de estudio
- Compañeros de trabajo
- Miembros de las asociaciones a las que pertenece
- Ninguno

4. Si tiene una crisis personal, sea ruptura sentimental, la defunción de alguien allegado, discusión con un compañero de trabajo, etc. ¿A quién le pediría ayuda? *

- ◯ Familiares
- ◯ Vecinos
- ◯ Amigos
- ◯ Compañeros de estudio
- ◯ Compañeros de trabajo
- ◯ Miembros de las asociaciones a las que pertenece
- ◯ Ninguno

5. En caso de estar buscando empleo ¿A quién le pediría ayuda? *

- ◯ Familiares
- ◯ Vecinos
- ◯ Amigos
- ◯ Compañeros de estudio
- ◯ Compañeros de trabajo
- ◯ Miembros de las asociaciones a las que pertenece
- ◯ Ninguno

**6.- Se le presentan una serie de frases, a las cuales debe mostrar su acuerdo o desacuerdo, mediante la siguiente escala: 1 = Muy en desacuerdo y 5 = Muy de acuerdo**

6.1. Si ayudo a alguien, esta persona me ayudará cuando lo necesite *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Muy en desacuerdo | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | Muy De acuerdo |

6.2. Si le muestro confianza a alguien, esta persona me lo demostrará *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Muy en desacuerdo | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | Muy De acuerdo |

6.3. Confío siempre en mis vecinos *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Muy en desacuerdo | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | Muy De acuerdo |

6.4. Mis amigos siempre están en las situaciones en que los necesito *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Muy en desacuerdo | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | Muy De acuerdo |

6.5 Las oportunidades laborales que me ofrecen mis amigos y familiares son ventajosas *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Muy en desacuerdo | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | Muy De acuerdo |

7. En su opinión ¿Diría usted que las personas que viven en su vecindario o barrio se interesan en las necesidades y el bienestar de sus vecinos? *

- ◯ Sí
- ◯ No
- ◯ No sabe

ATRÁS ENVIAR Página 7 de 7

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.