

GRUPO DE TRABAJO 2: ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Coordinadores: Ester Ulloa Unanue (Universidad de Cádiz), Rafael Martínez Martín (Universidad de Granada)

1ª SESIÓN

Disfunciones en el acceso al mercado laboral de los jóvenes en España. Paso a paso hacia la exclusión social

José Manuel García Moreno
Facultad de CC. Políticas y Sociología
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Granada
josemgar@ugr.es

Rafael Martínez Martín
Facultad de CC. Políticas y Sociología
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Granada

Laura Feliciano Pérez
Facultad de CC. Políticas y Sociología
Universidad de Granada

Resumen

El desempleo juvenil es, sin duda, uno de los principales problema a los que se enfrente la sociedad española en su conjunto. El futuro de cualquier sociedad se construye desde las bases sociales de su juventud. En el proceso de inserción social, es la inserción laboral el paso necesario para una eficaz incorporación a las responsabilidades del mundo adulto. La estabilidad en el empleo, la seguridad en los ingresos y la posición – estatus social que

proporciona un trabajo devienen en elementos clave que, cuando entran en disfunción ponen en peligro la reproducción social necesaria para la estabilidad y el orden social.

Las sociedades que han conseguido construir un Estado de Bienestar, avanzan día a día sobre la base de la movilización de recursos que, proviniendo en su mayor parte de la inserción laboral plena de los individuos y desde la confianza de estos en las instituciones, se ponen a disposición del ciudadano.

En ese contexto, el trabajo, tener un empleo, sigue siendo la base no sólo para el mantenimiento de los niveles de bienestar individual, sino para el conjunto de la colectividad. Esta colectividad necesita de personas insertas laboralmente, como paso definitivo a la inserción social que construye sociedad para todos. Partiendo de que la tasa de desempleo juvenil siempre se ha situado por encima de la media de la UE unido al aumento exponencial de las tasas de desempleo juvenil que se ha venido produciendo en España desde el año 2007, no sólo pone en riesgo a esos jóvenes, sino que pone en riesgo al conjunto de la sociedad. Ese riesgo no es otro que la exclusión social. Exclusión no sólo de aquellos que están en situación de desempleo estructural, sino también de todos aquellos que somos parte del Estado de Bienestar, especialmente en el desarrollo de su función integrativa.

En esta comunicación queremos analizar esta situación desde el punto de vista de los riesgos sociales y, para ello nos centraremos en las consecuencias individuales y colectivas que las tasas de desempleo juvenil pueden tener para el Estado de Bienestar en España, y cómo pueden aparecer nuevos escenarios de exclusión social que, hasta este momento, no han sido tenidos en cuenta. Trabajaremos con datos cuantitativos y trataremos de validar nuestra hipótesis inicial de cómo la exclusión social de los jóvenes de lo que era una trayectoria vital normalizada puede devenir en la construcción de una nueva sociedad, donde los que puedan participar de ella cada vez sean menos. En definitiva, hablaríamos de una vuelta a la bipolarización de las clases sociales: incluidos versus excluidos.

Palabras clave: inserción social, reproducción social, paro, exclusión social, estado de bienestar, riesgos sociales.

1. El aumento del paro juvenil como riesgo para el Estado de Bienestar

Una de las consecuencias que está teniendo la progresiva flexibilización del mercado de trabajo es la aparición de distintos mercados de personas que demandan empleo, mercados que se caracterizan por su interacción y porque se entremezclan entre sí. Estamos pues ante segmentos de población que, según Sarries Sanz (1999: 309), ponen de manifiesto la existencia de una doble oferta de trabajadores: por un lado los cualificados y, por otro, los no cualificados. Pero, lo más importante, al objeto de nuestra comunicación, es la existencia junto a esos dos grandes segmentos de otro, no menos importante en número, que denominaremos *reserva de mercado* o parados. En ese amplio segmento incluiríamos a los jóvenes que, queriendo acceder al mercado de trabajo en nuestro país, encuentran cada vez mayores dificultades para hacerlo.

Son jóvenes, sin duda, que aspiran a ocupar su papel en el mundo de los adultos pero que, queriendo comportarse como adultos y deseando ser adultos, encuentran que ese mundo al que quieren llegar pareciese como si les hubiese cerrado las puertas, como si “el mundo de los adultos nos les permitiera y/o no pusiera las condiciones para desarrollar ese rol social” (García Moreno y Martínez Martín, 2012: 40) que, sin duda, es de corresponsabilidad en la construcción social de los espacios básicos de convivencia en los que se han convertido los Estados de Bienestar. En suma, de lo que estamos hablando es de la exclusión social de un segmento de población muy importante que puede desembocar en el nacimiento de una nueva categoría de no-ciudadano (ibídem, 40) que ahondará en la denominada crisis del Estado de Bienestar (González Rabanal, 2001).

Todos hablamos a diario de la insostenibilidad de los Estados de Bienestar tal y como han existido en la vieja Europa desde la segunda mitad del siglo XX. Como bien señala Iglesias de Ussel (2004: 39), lo que caracteriza a las sociedades contemporáneas es la capacidad de éstas para movilizar recursos y movilizar las fuerzas productivas. Esto ha permitido a estas sociedades aumentar la productividad del trabajo, pero también ha permitido que éstas hayan creado una estructura de confianza en la que sus miembros ceden espacios que antes eran privativos a los Estados. De esta forma surgía el Estado de Bienestar. Estado de Bienestar que aparece como una de las “principales manifestaciones de la actuación del sector público en la economía” (González Rabanal, 2001: 15), teniendo éste asignado como una de sus funciones la posibilidad de actuar como sustituto del mercado allí donde éste no llegue, siempre y cuando cuente con los recursos necesarios extraídos, entre otros lugares, de los ciudadanos que contribuyen a su sostenimiento.

Son las generaciones que se van reemplazando unas a otras las que vienen a determinar el mantenimiento de ese Estado de Bienestar. Adultos que transitan hacia la jubilación laboral

deberían ser sustituidos por jóvenes desde la base del mercado de trabajo en una aparente lógica que sirva de sustento al conjunto descrito. Sin embargo, las cifras de desempleo juvenil en España, parecen amenazar claramente ese reemplazo de las fuerzas productivas desde el punto de vista generacional, amenazando con ello al propio Estado de Bienestar.

Tabla 1. Evolución de las tasas de desempleo (2005-2012)

Año	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	Total
2005	27,7	16,15	10,82	8,7
2006	31,13	14,19	9,81	8,3
2007	31,34	15,3	10,04	8,6
2008	45,79	24,79	16,86	13,91
2009	57,58	34,97	23,84	18,83
2010	63,83	38,38	25,86	20,33
2011	69,35	44,45	28,01	22,85
2012	74,04	51,68	34,36	26,02

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (4º trimestre de cada año), Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es)

Como podemos ver en los datos de la Tabla 1, las cifras de desempleo joven en España, son alarmantes, y no sólo por el dato del 4º trimestre de 2012, sino por la velocidad a la que han ido aumentando estas tasas desde el momento en el que la actual crisis económica irrumpe con la fuerza que lo hizo allá por el año 2007. Pero analicemos en profundidad estos datos. En el año 2006, la tasa de desempleo general en España era del 8,3% (el punto más bajo antes del inicio de la crisis económica), pero son los grupos de población más jóvenes los que se encuentran más afectados por el desempleo. Así, casi uno de cada tres jóvenes hasta 19 años que estaba en disposición de trabajar ya estaba en paro justo antes de la crisis económica, pero a finales del 2012 esa cifra llega casi al 75%. En el caso de los que tienen entre 20 y 24 años, en 2006 tenían una tasa de desempleo del 14,19% y a finales del 2012 llegaba al 51,68%, muy parecido a lo que ha sucedido con los que tiene entre 25 y 29 años. Sin duda, el paro, el desempleo, ha afectado con mucha intensidad a los segmentos de población más joven. En definitiva, es la parte de la reserva de mercado que más ha crecido.

Este segmento de población, apartado del mercado de trabajo, no contribuye al sostenimiento del Estado de Bienestar, con lo que se pone en riesgo el mantenimiento del mismo y el cumplimiento de sus funciones. En este sentido Picó (1990:133) dice a propósito del Estado de Bienestar que no es un estado de servicios sociales cuya finalidad es la de eliminar la “miseria y asistir a los más desfavorecidos”, sino que se trata de una forma de moderna estructuración social en la que los poderes políticos mueven las fuerzas del mercado mediante los poderes legislativos y administrativos, donde los ciudadanos tienen un papel activo y participativo.

Muñoz, García Delgado y González Seara (1997: 4) complementan esta visión indicando que el Estado de Bienestar trata de poner en marcha una serie de políticas pensadas para unos fines como son:

1. La previsión de los ciudadanos frente a situaciones en las que se adivine riesgo (social, excluyente, económico, etc.).
2. El establecimiento de un sistema de prestación de servicios tanto de forma directa como indirecta y de carácter básico como pueden ser servicios en salud, educación, atención a la vejez, servicios sociales, vivienda, etc.
3. El establecimiento de mecanismos para la integración social de los ciudadanos en riesgo de pobreza o extrema necesidad.
4. Establecimiento de estrategias de protección laboral ante situaciones de desigualdad. Entre esas estrategias se podrían encontrar aspectos regulatorios del mercado de trabajo, la protección de la representación sindical, protección ante la subcontratación o la no contratación en el ejercicio de funciones laborales, etc.
5. Definición de modelos de protección frente a posibles abusos propios de la contratación en masa. Este sería el caso de la protección de los derechos de los consumidores tanto a nivel público como a nivel de tercer sector, favoreciendo el asociacionismo de consumidores.
6. Establecimiento de políticas de sostenibilidad y protección del medio ambiente.

Hablamos pues de un Estado de Bienestar que trata de ofrecer cierto tipo de garantías a sus ciudadanos, garantías, sobre todo, de corte material, sobre la base de los compromisos constitucionales que los gobiernos establecen para proveer a sus ciudadanos de una protección y un bienestar social mínimo, buscando asegurar los servicios sociales básicos de cara a conseguir que se cubran las necesidades humanas, sobre la base del “mantenimiento

de un nivel mínimo de vida” en el marco de la comunidad política que conforman todos los miembros de una sociedad (Castón Boyer, 2008: 297), donde los ciudadanos contribuyen. La pregunta es, ¿en qué medida es sostenible este Estado de Bienestar con jóvenes excluidos socialmente, porque no conseguimos que participen por la vía del empleo de ese mundo adulto que hemos construido durante décadas? Con las actuales cifras de desempleo juvenil y la falta de perspectiva a largo plazo, las soluciones no parecen muy factibles.

2. Las disfunciones en el acceso al mercado laboral

Sin duda los jóvenes españoles quieren trabajar y valoran ampliamente el trabajo, no sólo por su carácter instrumental sino como aspecto que permite la creación de identidad, la interacción, el desarrollo personal, etc.

Por ejemplo, si analizamos alguno de los resultados del último Sondeo de la Juventud en España del CIS (2009), vemos como los jóvenes tienen muy claro qué es lo que más valoran de un empleo (Ver Tabla 2). El aspecto más valorado es la seguridad y estabilidad en el mismo, no en vano, en este mismo estudio, más del 25% de los jóvenes entrevistados de hasta 29 años y con empleo en la actualidad, consideraban que podrían perder su empleo en los próximos 12 meses. La seguridad y estabilidad, junto con los ingresos, son claves en este análisis. Sin embargo, no acceden al mercado de trabajo (recordemos la tabla 1) quedando en riesgo de exclusión tal y como venimos indicando. En este sentido, compartimos lo señalado por Prior Ruiz y Martínez Martín (2013: 32), cuando indican que quizá pedirle al trabajo dinero y seguridad, pueda parecer poco, pero que realmente es mucho teniendo en cuenta la actual situación del mercado laboral español. Es decir, ¿dónde quedan las necesidades de autorrealización de las que hablaba Maslow (1983; 2005) para nuestros jóvenes?. Pareciese como si todo empezase a quedar reducido a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y las de seguridad (empleo entre ellas), y más aún en el caso de la juventud española. Parece como si estuviésemos desandando el camino de la humanidad con una parada inevitable en la caverna.

Tabla 2. Aspectos más importantes a la hora de valorar un empleo

Aspectos	N	%
Que sea seguro, estable	1200	81,6
Que proporcione ingresos altos	187	12,7
Que tenga prestigio social	43	2,9
Que proporcione mando y poder	24	1,6
N.S.	9	0,6
N.C.	7	0,5
Total	1470	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación del fichero de microdatos del “Sondeo sobre la juventud española” – Estudio 2822 (2009) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

Esta predisposición a trabajar que tienen los jóvenes es interesante tenerla presente pues son éstos los que suelen ocupar empleos de carácter secundario, del mercado laboral secundario, al menos en el caso de sus primeras incursiones laborales, algo que unido a la falta de adecuación de la tarea a la formación recibida (por ejemplo), puede hacer que aparezca un sentimiento de falta de realización personal por no cubrir las expectativas y las aspiraciones. En este sentido, podríamos interpretar que ciertas actitudes de rechazo y/o conformismo hacia el trabajo en los jóvenes pueden provenir y surgir como respuesta a las fuertes contradicciones que existen entre la realidad del empleo y las expectativas generadas en los jóvenes, especialmente por el sistema educativo (Sanchís, 1991). Concretamente cuando la socialización laboral ha creado en el individuo unos deseos y aspiraciones para descubrir, una vez inmerso en la búsqueda de trabajo, que los primeros empleos no se corresponden con la preparación que han seguido en su proceso de transición a la vida activa. Los datos de no adecuación entre empleo y estudios realizados parecen claros al respecto de lo indicado. (Ver Tabla 3). Vemos cómo más del 60% de los jóvenes entrevistados que tenían empleo en el momento del estudio indicaban que ese empleo estaba poco o nada relacionado con su nivel de estudios.

Tabla 3. Grado de relación entre empleo actual y estudios realizados

Grado relación	N	%
Muy relacionado	122	21,9
Bastante relacionado	87	15,6
Poco relacionado	84	15,1
Nada relacionado	256	45,9
N.C.	9	1,6
Total	558	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación del fichero de microdatos del “Sondeo sobre la juventud española” – Estudio 2822 (2009) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

Pero es más, en España, más que una transición a la vida activa, lo que se da en los momentos cruciales de la inserción social de los individuos es una transición al desempleo (Garrido Luque, 1992), debido a que cada vez crece más el período que va desde que se inicia la búsqueda activa de empleo y se entra en el mundo laboral. Esto es crítico en el caso del primer empleo, y más si lo que se busca es un empleo estable y duradero en el tiempo, como venimos indicando. La exclusión por la vía del desajuste de expectativas es más que evidente.

Tabla 4. Tipo de contrato preferido por los jóvenes españoles

	N	%
Contrato temporal de jornada completa	428	29,1
Contrato fijo de jornada parcial	953	64,8
Otras respuestas	39	2,7
N.S.	42	2,9
N.C.	8	0,5
Total	1470	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación del fichero de microdatos del “Sondeo sobre la juventud española” – Estudio 2822 (2009) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

Y cuando se pregunta a los jóvenes por cuál es el tipo de contrato laboral que prefieren, están dispuestos a renunciar a una jornada completa por el simple hecho de conseguir un empleo fijo, aunque sea de jornada parcial (Tabla 4), frente a un escenario real en el que la temporalidad va a ser el elemento definidor de la mayoría de las trayectorias laborales que describan los jóvenes en nuestro país.

El acceso de los jóvenes españoles al mercado laboral y, con ello, el inicio de acción como contribuidores netos al Estado de Bienestar o, lo que nosotros consideramos, el inicio de su papel – rol de ciudadano integrado, se produce cada vez más tarde y, cuando se produce, lo es en situación precaria y desestructurada. Podemos encontrar explicaciones a ese retraso progresivo en la inserción en el mercado laboral, y una de ellas puede deberse a una disfunción del mismo sobre la base de que aquellos puestos que se quieren ocupar ya estén ocupados, con lo que comienza a crecer la cola de acceso a dicho mercado. De esta forma estaríamos interpretando el mercado de trabajo como una especie de canal que procesa personas con una entrada y una salida (como ya apuntamos con anterioridad). Este canal tendría el siguiente funcionamiento en el caso de los jóvenes, si éste fuese fluido y lógico: éstos entran cuando ya están formados, preparados para ello, mientras que los mayores lo dejan cuando ya han llegado a su jubilación. Sin embargo, si un canal se bloquea y se llena, si hay muchos esperando para entrar y pocos saliendo del mismo, ya no dejan entrar a nadie. La solución puede ser echar a los que sobran, pero no siempre se cubren todos los puestos que dejaron esos sobrantes, de tal forma que no se permite la entrada de todos los que querían acceder (Garrido Medina, 1996: 237). Es decir, los jóvenes españoles podrían estar siendo bloqueados en su acceso al mercado laboral porque éste no es capaz de generar más demanda, lo que podría explicar las elevadas tasas de paro entre los jóvenes que hemos visto más arriba. Lo que se está produciendo, y al hilo de nuestro objetivo, es un no reemplazo generacional del modelo de sociedad que ha servido de base al Estado de Bienestar.

En consonancia con Zárraga (1985, 26), opinamos que las dificultades que experimentan los jóvenes para encontrar un empleo les lleva a buscar, a corto plazo, empleos secundarios (que se caracterizan por ser inestables, con bajos salarios y deficientes condiciones laborales, y que se suelen encuadrar en lo que se denomina ‘economía sumergida’), cuya finalidad es obtener recursos económicos para atenuar la dependencia respecto de la familia. Esta estrategia, que podríamos calificar de solución momentánea, retrasa la búsqueda de una ocupación más acorde con la formación recibida e, incluso, con las propias aspiraciones.

La necesidad de romper los vínculos de dependencia con la familia, o al menos de iniciar el proceso de emancipación, favorece que se acepten empleos de carácter precario que tienden a guardar poca relación con la formación profesional recibida en la primera fase de la

socialización laboral que se desarrolla fundamentalmente en todo el período formativo, empleos en los que se da poca identificación con la tarea y empleos en los que se tenga una clara sensación de provisionalidad. Consideramos como segunda fase de la socialización laboral precisamente esos primeros años de incursión en la vida laboral, pues es la fase en la que se completa y se consigue la experiencia necesaria para poder enfrentarse al mercado laboral en mejores condiciones. Como dice Zárraga (1985), para la mayor parte de los jóvenes el contacto con el primer empleo ha tenido lugar en actividades marginales a lo que añadimos nosotros, que sin esos contactos no se adquiere la experiencia necesaria para poder afrontar futuras incursiones laborales con mayores garantías. No en vano, más del 80% de los jóvenes que participaron en el estudio 2822 del CIS que venimos manejando afirmaron que el paro juvenil se puede explicar porque los empresarios españoles no dan empleo a gente sin experiencia. El círculo se hace más vicioso aún: no hay empleo, no accedo al empleo, me retraso en el acceso frente a mi deseo, no tengo experiencia, no me contratan porque no tengo experiencia, si no me contrata nadie ¿cómo voy a adquirir esa experiencia?.

Pero hay más datos que parecen confirmar estas aportaciones teóricas. De nuevo en el estudio 2822 del CIS encontramos cómo los jóvenes españoles están dispuestos a aceptar empleos más precarios del mercado laboral secundario aunque ello suponga renunciar a aspiraciones respecto al mundo del trabajo. Por ejemplo, el 66,1% de los jóvenes entrevistados en el año 2009 en este trabajo del CIS estaría dispuesto a aceptar un empleo acorde con su formación pero con un salario bajo, casi 8 de cada 10 aceptaría un empleo con un buen salario pero con un nivel de cualificación muy inferior al que se considera que se tiene. Si a esto unimos que, casi el 50% de los jóvenes entrevistados en este estudio, tiene un contrato de carácter temporal o simplemente no tiene contrato, creemos que nos aproximamos al cierre del círculo vicioso de las disfunciones del acceso al mercado laboral de los jóvenes españoles.

Y ahondando en esta idea y tomando la interesante opinión de Sanchís (1991: 65), entendemos que, junto a un “desempleo de inserción, que afecta a aquellos jóvenes que no consiguen acceder a un puesto de trabajo tras abandonar el sistema educativo, existe una elevada tasa de desempleo de circulación, experimentado por quienes no consiguen estabilizarse en el empleo, lo cual provoca una estancia indeterminada temporalmente en el ámbito del empleo de tipo precario”. Así, el individuo puede terminar quedando atrapado en un círculo de trabajos esporádicos, que no permitan el seguir buscando un empleo más acorde con las aspiraciones reales del propio individuo y más acorde con su socialización laboral. Esto puede provocar cierto conflicto de roles, en tanto no se produzca la necesaria adecuación entre la tarea que se realiza y la que se esperaba.

3. Indicadores de exclusión social

Por otra parte, no podemos dejar de hablar de cuáles son los efectos que el desempleo tiene en los jóvenes desde el punto de vista excluyente, qué indicadores de exclusión social podemos estar encontrando.

Los primeros efectos del desempleo (a fin de presentar un análisis desde lo micro a lo macro social) están relacionados con el propio individuo. García (1986) afirma que la mayoría de las investigaciones que se han realizado en este campo confluyen en los siguientes dos aspectos:

- a. Una situación de desempleo que se prolonga en el tiempo puede producir efectos psicológicos negativos en los individuos como pueden ser tanto la depresión como problemas de salud mental.
- b. Una persona desempleada de larga duración pasaría por diferentes etapas que pueden desembocar en el desempeño de un nuevo rol. El desempleado de larga duración va pasando por diferentes etapas hasta desembocar en un nuevo rol mucho más limitado

Otro de los efectos más destacados del desempleo es la creación de “bolsas de pobreza”. A este respecto, señala Martínez Martín que “los jóvenes están especialmente afectados, al ser el colectivo que soporta las tasas más elevadas de desempleo y por ocupar el mercado secundario de trabajo, caracterizado por las bajas retribuciones, deficientes condiciones e inestabilidad” (2002: 82). Hipótesis esta que ha quedado refrendada en un reciente estudio sobre la pobreza y la exclusión social de la juventud en España en el que se afirma que nuestro país, en relación a Europa, se caracteriza por la extensión de la pobreza juvenil, por un aumento del riesgo de pobreza entre ese colectivo (Brunet, Belzunegui y Valls, 2013: 65), siendo el panorama laboral descrito uno de los factores explicativos fundamentales.

Así mismo, y en consonancia con Miguélez (2003: 161), consideramos que las consecuencias del desempleo son negativas a corto plazo para las personas que lo padecen, en nuestro caso los jóvenes, pero que la verdadera crisis del empleo se encuentra enmarcada en la inestabilidad del mismo, tal y como también hemos indicado. No tener un empleo estable deviene así en un efecto perverso sobre la transición a la edad adulta por cuanto ésta, en el mejor de los casos, se retrasa y, en el peor, nunca se puede dar por finalizada, con lo que la exclusión social deviene de forma inevitable. Desde este punto de vista hasta hace unos años las preguntas que se hacían los jóvenes españoles podrían ser del tipo ¿Cuándo podré casarme, tener hijos, comprarme una casa? Sin embargo, hoy día, a ésta preguntas, podremos

añadir otras tales como ¿podré tener sanidad, educación, servicios públicos como los que han tenido mis padres?

Un aspecto que también tenemos que tratar es los efectos que el desempleo de uno o más miembros de una familia pueda tener en ésta. Así, Sarasa (2001) indica que la relación entre desempleo y pobreza es una relación que está mediatizada por la política social, pero también por la estructura de los hogares, la organización familiar y las estrategias que realizan las familias para salir de esa situación. En este sentido, el riesgo de pobreza es extremadamente alto en los hogares en los cuales nadie trabaja. Conviene recordar que, según la EPA, en el segundo trimestre de 2013 (último dato publicado), el número de hogares españoles con todos sus miembros activos en paro es superior a 1.800.000.

Por otra parte, continúa Sarasa (2001: 84), la presencia de hogares sin empleo responde a una doble lógica. Una primera relacionada con la dinámica de los mercados de trabajo que tiende a excluir a quienes tienen nula o poca credencial educativa. Esta lógica se encuentra atemperada por consensos sociales que reparten las oportunidades de empleo entre las generaciones siguiendo pautas institucionales diferentes, según los regímenes de bienestar adoptados en cada país. En segundo lugar, la otra lógica, también relacionada con el régimen de bienestar, es la relacionada con las estrategias que adopten las familias para asegurar su nivel de vida. Sarasa, a propósito de esta última idea, indica que es en los países del sur de Europa donde la familia se estructura de tal manera que opera como una red de seguridad frente al desempleo y a la precariedad en el mismo.

En este sentido, indica Touraine (1988: 23) que suele ser frecuente que las familias decidan hacerse cargo de los hijos cuando éstos pueden verse aprisionados por un trabajo sin expectativas. Esto al final se puede volver en contra del propio joven que, al sentirse protegido, prefiere aceptar empleos temporales, no cualificados, para poder subsistir. Esta aceptación termina provocando que ese joven permanezca en esa situación de precariedad porque, en caso contrario, sólo queda la opción del desempleo.

Por otro lado, también tenemos que ver los efectos que el desempleo provoca en la sociedad en su conjunto. En esta línea se expresan Alteri y Raffini (2007), cuando ponen en relación la precariedad laboral de los jóvenes (en el caso del estudio que presentan se refieren a los jóvenes italianos) con los riesgos de la marginalidad en la que pueden caer los jóvenes que viven esta situación en el ámbito laboral. Según sus conclusiones, el proceso de precarización del mercado laboral, siempre y cuando no exista intervención estatal vía prestaciones sociales con la finalidad de amortiguarlo, termina generando una auténtica crisis de integración social sobre la base del desarrollo de actitudes individualistas y poco activadas desde el punto de vista político. En este sentido, según los autores italianos, la precariedad laboral que viven los

jóvenes podría terminar convirtiéndose en precariedad existencial y política que, para el caso español, sería también separación del mundo de los incluidos, de la sociedad que consideramos o hemos venido considerando durante décadas como “normal”.

Sobre esta misma idea trabaja el profesor José Félix Tezanos (2007), cuando considera que las peores condiciones laborales que viven los jóvenes españoles en la actualidad los pone en situación de riesgo de exclusión social y en riesgo de secundarización ciudadana. Esto es, en riesgo de ocupar una posición alejada de la primera línea del ciudadano integrado, pasando a ser un ciudadano de segunda clase. Es decir, la bipolarización clara entre incluidos y excluidos.

En cualquier caso, lo que sí parece claro, y la actual crisis económica donde las tasas de paro juvenil se han elevado de forma espectacular lo viene a confirmar, es que las fluctuaciones de la economía y las importantes transformaciones que ha vivido el mercado de trabajo y que seguirá viviendo, han supuesto una clara ruptura de los mecanismos tradicionales de inserción laboral del segmento de población joven. Esta ruptura consiste fundamentalmente, como bien sabemos, en que después de la finalización del periodo de formación no se accede al empleo estable como modelo prototipo de transición, sino que ahora es una excepción, habiendo surgido en su lugar una multiplicidad de trayectorias, que están determinadas por los flujos continuos de los jóvenes, que entran y salen del mercado laboral, que entran y salen del empleo (Casal, 1996; 1999) que, de alguna manera sienten la existencia de un mundo de adultos pero que tienen cada vez más dificultades para acceder al mismo.

4. Conclusiones

Llegados a este punto, y con la brevedad que una comunicación exige, creemos que hemos podido aportar argumentos suficientes como para validar nuestra hipótesis inicial: la actual situación de desempleo generalizado, que incide sobre todo entre la población más joven, supone una amenaza para nuestro modelo de sociedad en general, y para nuestro Estado de Bienestar en particular. No hay reemplazo de contribuyentes netos, son cada vez menos los que trabajan para los que ya no son activos, no hay seguridad en el empleo y, en el caso, de los jóvenes, no hay ni siquiera seguridad de si alguna vez encontrarán ese empleo estable y seguro ansiado y que aparece como el valor fundamental en los estudios de juventud.

Esto pone en peligro la sociedad en la que vivimos, porque rompe las trayectorias normalizadas de transición a la edad adulta, algo que se transfiere desde la vivencia micro de cada uno a la estructura macro social, que constituye la base de nuestro modelo de convivencia.

En definitiva, lo que parece que puede suceder es que se produzca un aumento de las distancias sociales, un alejamiento entre los incluidos y los excluidos de manera involuntaria. Y entre esos excluidos, los jóvenes pueden ser un grupo social mayoritario. “Un joven que no transita con éxito a la vida adulta es un joven que puede caer en los márgenes del sistema social y terminar constituyendo una nueva infraclase, una infraclase que no participa del mundo adulto, que no participa socialmente, en suma, una infraclase como reflejo de un problema: la universalidad de la desigualdad que siempre está presente en la formación de las estructuras sociales” (García Moreno y Barquero Cabrero, 2013: 285).

En todo caso, aún queda mucho por hacer y analizar. Pues, como decía Bourdieu, estar en el buen camino del hacer sociológico consiste “más bien en dar armas que en dar lecciones [...]” (Bourdieu, 2000: 95). Es decir, ser capaces de de-construir la realidad social para tratar de “producir aunque sea un poco de verdad”, porque tenemos interés en producirla (Bourdieu, 2000: 24). Eso es lo que hemos pretendido con esta pequeña aportación a la discusión en la comunidad científica.

Bibliografía

- ALTARI, L. y RAFFINI, L. (2007), “Trabajadores precarios, ¿ciudadanos precarios?”, *Sistema*, nº 197-198: pp. 43-58.
- BOURDIEU, P. (1980), *Le sens pratique*, París, Minuit.
- BOURDIEU, P. (2000), *Cuestiones de Sociología*, Madrid, Itsmo.
- BRUNET, I.; BELZUNEGUI, A. y VALLS, F. (2013), *Pobreza y exclusión social de la juventud en España*, Valencia, Tirant Humanidades.
- CASAL, J. (1996), “Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 75: pp. 295-316.
- CASAL, J. (1999), “Modalidades de transición profesional y precarización del empleo” en CACHÓN, L. (ed), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia, 7 i mig Editores: pp. 151-180.
- CASTÓN BOYER, P. (2008), “Pobreza, exclusión y bienestar social” en IGLESIAS DE USSEL, J. y TRINIDAD REQUENA, A. (coord.) *Leer la Sociedad. Una introducción a la Sociología General*. Madrid, Tecnos: pp. 296-329.
- GARCIA MORENO, J.M. y BARQUERO CABRERO, M. (2013), *Jóvenes – Adultos. Contradicciones en el paso a la edad adulta en la España del Siglo XXI*, Barcelona, McGraw-Hill y Furwagen Editores.
- GARCIA MORENO, J.M. y MARTÍNEZ MARTÍN, R. (2012), “Ser joven hoy en España.

Dificultades para el acceso al mundo de los adultos”, en BARATARIA – Revista Castellano Manchega de Ciencias Sociales, nº 14: pp. 29-40.

GARCÍA, J. M. A. (1986), “Efectos psicosociales relacionados con la duración del desempleo”, *Revista de psicología general y aplicada*, nº 45: pp. 975-1002.

GARRIDO LUQUE, A. (1992), *Consecuencias psicosociales de las transiciones de los jóvenes a la vida activa*, Madrid, Universidad Complutense.

GARRIDO MEDINA, L. (1996), “Paro juvenil o desigualdad”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 75: pp. 235-267.

GONZÁLEZ RABANAL, C. (2001), “La necesidad de repensar el Estado de Bienestar”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 31, pp.15-35.

IGLESIAS DE USSEL, J. (2004), “Sociedad civil y estado de bienestar” en HERRERA GÓMEZ, M. y TRINIDAD REQUENA, A. *Administración pública y Estado de Bienestar*, Madrid, Thomson Civitas: pp. 37-52.

MARTÍNEZ MARTÍN, R. (2002), *La inserción laboral de los universitarios*, Granada, Universidad de Granada y Caja General de Ahorros de Granada.

MASLOW, A. (1983), *La personalidad creadora*, Barcelona, Kairós.

MASLOW, A. (2005), *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser* Barcelona, Kairós.

MIGUÉLEZ, F. (2003), “¿Por qué empeora el empleo?” en DÍAZ SALAZAR, R. (ed.), *Trabajadores precarios. El Proletariado del S.XXI*, Madrid, Ediciones HOAC: pp. 149-168.

MUÑOZ, G., GARCÍA DELGADO, J.L. y GONZÁLEZ SEARA, L. (dirs) (1997), *La estructura del bienestar. Derecho, Economía y Sociedad*. Madrid, Civitas.

PICÓ, J. (1990), *Teorías sobre el estado de bienestar*, Madrid, Siglo XXI.

PRIOR RUIZ, J.C. y MARTÍNEZ MARTÍN, R. (2013), *Reflexiones sobre el trabajo en la sociedad actual: nuevos retos y nuevas realidades*, Pamplona, Thopson Reuters – Civitas.

SANCHÍS, E. (1991), *De la escuela al paro*, Madrid, Siglo XXI.

SARASA, S. (2001), “Los hogares sin empleo. Una perspectiva comparada”, en *Revista Internacional de Sociología*, nº 29. pp. 67-88.

SARRIÉS SANZ, L. (1999), *Sociología Industrial. Las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*, Zaragoza, Mira Editores.

TEZANOS, J. F. (2007), “Juventud, ciudadanía y exclusión social”, en *Sistema*, nº 197-198: pp. 103-119.

TOURAINÉ, A. (1988), “Introducción. Un mundo que ha perdido su futuro”, en TOURAINÉ, A. et al, *¿Qué empleo para los jóvenes? Hacia estrategias innovadoras*, Madrid, Tecnos: pp. 11-42.

ZÁRRAGA, J.L. (1984), *Informe sobre juventud*, Ministerio de Cultura, Madrid.

El impacto de la estructura de las redes sociales sobre el acceso de los individuos al mercado laboral

José Ignacio García-Valdecasas

Universidad Carlos III de Madrid. España

joseignacio.garcia-valdecasas@uc3m.es

Resumen

Este trabajo pretende analizar el efecto de la estructura de las redes sociales sobre el acceso de los individuos al mercado laboral a través de la difusión de la información que tiene lugar en dichas redes (un aspecto del capital social). Para realizar tal análisis, se ha llevado a cabo una serie de experimentos virtuales con redes artificiales, utilizando para ello la simulación basada en agentes y el análisis de redes sociales. Los resultados muestran que no sólo el tipo de estructura (mundos pequeños, redes de libre escala, redes aleatorias y redes regulares), sino también ciertas propiedades estructurales como la densidad de red, el índice de globalización de vínculos o el grado de desigualdad en la distribución de vínculos influyen considerablemente sobre las oportunidades de los agentes de conseguir empleo.

Palabras claves: Simulación basada en agentes, análisis de redes sociales, redes artificiales, experimentos virtuales, capital social

Abstract

This work attempts to analyse the effect of social networks structure on the access to the labour market for individuals through the diffusion of information which takes place in such networks (an aspect of social capital). For that, it combines agent-based modelling and social network analysis in order to carry out virtual experiments with artificial networks. The results show that not only the type of structure (small world, free scale networks, random networks and regular networks), but also certain structural properties such as the density of network, the index of globalization in links or the degree of inequality in the distribution of links affect deeply on the opportunities of agents in order to achieve employment.

Key words: Agent-based modelling, social network analysis, artificial networks, virtual experiments, social capital

1. Introducción

Numerosas investigaciones tanto teóricas como empíricas han analizado el efecto de las redes sociales sobre el acceso de los individuos al mercado laboral (Beaman 2012; Burt 2004; 2005; Calvó-Armengol 2004; 2006; Calvó-Armengol y Jackson 2004; 2007; Franzen y Hangartner 2006; García Faroldi 2007; Granovetter 1973; 1974; López-Roldan y Alcaide 2011; Montgomery 1991; Requena 1991; 2006; Toledo y Bastourre 2006). Sin embargo, hasta el momento no se han realizado suficientes investigaciones sobre el impacto de la estructura de las redes sociales sobre dicho acceso al mundo laboral. Este déficit de investigaciones se debe a la dificultad o imposibilidad de conseguir datos empíricos suficientes para analizar cómo la estructura de las redes, por la que puede fluir información relevante sobre puestos de trabajo, afecta a tal acceso. Para suplir esta falta de datos, esta investigación combina la simulación basada en agentes (*Agent-Based Modelling*) (Axelrod 1997; Epstein 2006; García-Valdecasas 2011b; Gilbert 2008; Gilbert y Abbott 2005; Gilbert y Troitzsch 2005; González-Bailón 2004; Macy y Flache 2009; Macy y Miller 2002; Squazzoni 2012) y el análisis de redes sociales (*Social Network Analysis*) (Boccaletti et al. 2006; Carrington et al. 2005; Hanneman y Riddle 2005; Molina 2001; Moody 2009; Requena 1989; 2003; Rodríguez 1995; Wasserman y Faust 1994) para llevar a cabo experimentos virtuales con redes artificiales con el objetivo de analizar las repercusiones de la estructura de las redes sociales sobre las oportunidades de los individuos para conseguir empleo.

Es importante realizar una serie de consideraciones sobre la metodología utilizada en esta investigación y sobre el concepto de capital social, entendido como aquellos recursos que los individuos pueden obtener de las redes sociales por estar insertos en ellas. Respecto a la metodología se debe subrayar, en primer lugar, que los experimentos virtuales, obviamente, no pueden proporcionar datos empíricos, y, por tanto, no pueden sustituir a la investigación empírica. Sin embargo, los resultados de dichos experimentos pueden generar diferentes hipótesis empíricas que posteriormente pueden contrastarse, así como sugerir diversas cuestiones teóricas que pueden enriquecer nuestra visión sobre los fenómenos sociales. Es decir, la combinación de la simulación basada en agentes y el análisis de redes sociales puede servir de guía a la investigación de la misma manera que lo hace normalmente la teoría informal discursiva (la teoría sociológica textual).

Otra consideración clave es que las redes artificiales utilizadas en este trabajo de investigación tratan de ser modelos de las redes reales, esto es, que las primeras deben de representar en algún sentido tanto la dinámica como la estructura de las segundas. Si esto es así, entonces los resultados de los experimentos virtuales con las redes artificiales deberían ser semejantes a los resultados arrojados por la investigación empírica con las redes reales. En este caso, las conclusiones de los experimentos virtuales con redes artificiales podrían servir de guía a ciertas políticas sociales con objeto de facilitar el acceso de los individuos al mundo laboral.

Conviene también comentar que la revolución en el campo de la informática ha provocado, en los últimos treinta años, cambios importantes en la manera de realizar investigación social. Los sociólogos normalmente emplean los ordenadores para estimar modelos estadísticos a partir de datos empíricos o para buscar soluciones analíticas a sistemas de ecuaciones que representan fenómenos sociales. Sin embargo, desde hace dos décadas, los científicos sociales han empezado a utilizar con profusión los ordenadores para simular las interacciones entre individuos insertos en estructuras sociales (como las redes sociales) y analizar las consecuencias de dichas interacciones (Axelrod 1997; Epstein 2006; Gilbert y Abbott 2005; Squazzoni 2012). Este trabajo de investigación pertenece a esta última línea de investigación.

En segundo lugar, respecto al capital social se debe indicar que el presupuesto de partida de esta investigación es sumamente simple: la estructura de las redes sociales es importante (García-Valdecasas 2011a). La estructura de las redes puede generar capital social y el capital social puede producir tanto beneficios públicos como privados. Dos de los aspectos más relevantes del capital social son la información que fluye por las redes sociales (Burt 1992; 2004; 2005; Granovetter 1973; 1995) y las obligaciones de reciprocidad entretnejidas en dichas redes sociales (Herreros 2002; Coleman 1990; Bourdieu 1986). Esta investigación, en particular, se centra en el flujo de información sobre ofertas de empleo que puede recorrer las estructuras de las redes sociales y así facilitar el acceso de los individuos al mercado laboral.

Este trabajo parte, pues, de una definición de capital social que vincula la estructura de las redes sociales donde los individuos están insertos con los recursos disponibles para dichos individuos en tales redes (Lin, 2001; Coleman, 1988; 1990; Bourdieu, 1986). El capital social, tal como aquí se define, consiste en una serie de recursos que los individuos pueden obtener a partir de las estructuras de las redes. Los sujetos no pueden acceder a dichos recursos de capital social si no participan de alguna manera en tales redes sociales. Así pues, un individuo aislado que no participe en ninguna red social no podrá disfrutar de los recursos del capital social.

El artículo está organizado de la siguiente forma: en primer lugar, se describen las redes artificiales creadas en este trabajo de investigación para realizar los experimentos virtuales. En

segundo lugar, se investiga el efecto de diferentes tipos de estructuras de red (regular, aleatoria, mundo pequeño y escala libre) sobre el acceso de los agentes al mercado laboral. Por último, se analiza el impacto de distintas propiedades estructurales (densidad de red, índice de globalización de vínculos y grado de desigualdad en la distribución de vínculos) sobre dicho acceso al mundo laboral. En resumen, se trata no sólo de analizar el impacto de diferentes tipos de estructuras de redes y distintas propiedades estructurales sobre las oportunidades de los agentes de encontrar trabajo, sino también de mostrar la utilidad de la combinación de la simulación basada en agentes y el análisis de redes en la investigación social.

2. Las redes artificiales

Las redes artificiales utilizadas en los experimentos virtuales de esta investigación han sido creadas con el entorno de programación NetLogo (Wilensky 1999). El punto de partida es un conjunto de 100 redes personales aisladas entre sí, constituidas cada una de ellas por un agente principal unido a varios agentes secundarios a través de vínculos fuertes. El tamaño de dichas redes está basado en los datos empíricos proporcionados por Hill y Dunbar (2003). La tabla I muestra la distribución de los tamaños de las redes personales, pero por razones computacionales se han reducido por un factor de 10, manteniendo constantes los porcentajes. Así pues, en estas redes personales, el número de agentes secundarios enlazados a cada agente principal varía entre 0 y 40.

Tabla I. Tamaño de las redes personales

Número de vínculos fuertes del agente principal	%
0-5	7.0
6-10	18.6
11-15	32.6
16-20	16.3
21-25	9.3
26-30	9.3
31-35	4.6
36-40	2.3
Total	100

Sin embargo, las redes artificiales utilizadas en esta investigación necesitan una estructura global y no solo un conjunto de 100 redes personales aisladas entre sí (González-Bailón 2006). Para ello, se colocan al azar a los 100 agentes principales con sus respectivos agentes secundarios en un torus (uno de los mundos posibles de NetLogo). Luego, cada agente secundario se enlaza a través de vínculos fuertes a todos los agentes situados dentro del área de un círculo cuyo radio es α y cuyo centro es dicho agente, y a continuación se reemplazan, con una probabilidad β , los vínculos fuertes de cada agente con los vecinos por γ y vínculos débiles (puentes estructurales) con agentes situados más allá del vecindario. El parámetro β , por tanto, puede ser considerado como un índice de globalización de los vínculos de una red. Que un vínculo fuerte y local pueda ser sustituido por más de un vínculo débil y global (cuando $\gamma > 1$) puede ser justificado diciendo que los recursos en la creación y mantenimiento de vínculos débiles son mucho menores que los que requiere los vínculos fuertes (Burt 2004; 2005; Granovetter 1973; 1974).

Conviene subrayar que las redes artificiales utilizadas en estos experimentos virtuales distinguen entre vínculos fuertes y débiles (Burt 2004; 2005; Granovetter 1973; 1974). Las personas suelen estar rodeadas de un núcleo de vínculos fuertes formado por un número pequeño de personas con las que se mantiene un contacto estrecho y frecuente, como la familia o los amigos. Junto a este círculo fuerte existe una gran cantidad de vínculos débiles con otras personas con las que el contacto es más superficial y menos frecuente, que pueden ser conocidos, vecinos o colegas. Granovetter (1973: 1361) indicó que la fuerza de un vínculo es una combinación lineal de la cantidad de tiempo, la intensidad emocional, la ayuda recíproca y la intimidad mutua que caracteriza al vínculo.

Sin embargo, del hecho de que el vínculo entre dos conocidos sea débil no se puede derivar en absoluto que dicho vínculo proporcione menos recursos. Los vínculos débiles pueden proporcionar, por ejemplo, información más diversificada sobre ofertas de trabajo que los vínculos fuertes, que suelen transmitir información redundante (Burt 2004; 2005; Granovetter 1973; 1974). Es decir, las redes de vínculos débiles no sólo pueden proporcionar más información por el hecho de que son más grandes, sino que la relevancia de la información transmitida puede ser mayor. Como señaló en su día Granovetter (1973: 1366) “*cualquier información difundida puede llegar a un número mayor de gente y recorrer una mayor distancia social (...) cuando se utilizan vínculos débiles que cuando se usan vínculos fuertes*”. Los amigos de un individuo pueden poseer información parecida a la de dicho individuo, que obtiene, por tanto, información redundante de ellos; en cambio, alguien que sea sólo un conocido puede aportar información novedosa (Lin 2001: 67). Por ejemplo, la participación en una asociación puede suministrar información relevante sobre temas alejados de los objetivos

concretos de la asociación: al formar parte de una asociación de ornitología se puede obtener sin duda información sobre pájaros y disfrutar con los compañeros de una salida al campo, pero también el compañero de al lado -que es economista- puede proporcionar información pertinente sobre las ofertas de empleo en la empresa donde trabaja (Herrerros 2002).

En estas redes artificiales se ha considerado que la velocidad con que se transmite la información a través de los vínculos fuertes -aunque pueda ser redundante- es δ veces más rápida que mediante los vínculos débiles (siendo $\delta > 1$). Este presupuesto se puede justificar indicando que el contacto entre los agentes a través de los vínculos fuertes es más frecuente que mediante los vínculos débiles (Burt 2004; 2005; Granovetter 1973; 1974).

Se puede modificar la densidad de red variando los parámetros α y γ . Asimismo, se puede cambiar el tipo de estructura modificando el factor β : si $\beta = 0$, las redes artificiales tienen una estructura básicamente regular, y si $\beta = 1$, poseen una estructura fundamentalmente aleatoria. Dicho con otras palabras, cuando $\beta = 0$, ningún vínculo local es reemplazado y la red regular inicial no se modifica, mientras que cuando $\beta = 1$, todos vínculos locales son reemplazados por vínculos globales y se genera una red aleatoria. Sin embargo, cuando los valores de β están comprendidos entre 0 y 1, es decir, $0 < \beta < 1$, las redes artificiales pueden ser consideradas como mundos pequeños (Watts 1999a; 1999b; 2003; Watts y Strogatz 1998). Así pues, se pueden imaginar los mundos pequeños como estructuras intermedias entre las redes regulares y las aleatorias. Este procedimiento en la creación de mundos pequeños artificiales en el ordenador permite representar los dos rasgos más sobresalientes de los mundos pequeños reales: la cohesión local (a través de vínculos fuertes y locales) y la conexión global (debido a los vínculos débiles y globales).

Además de las redes regulares, aleatorias y mundos pequeños, estos experimentos virtuales utilizan redes de escala libre (Barabási 2002; Barabási y Bonabeau 2003). Para crear en el ordenador este tipo de estructuras se utiliza un mecanismo basado en dos conceptos: el crecimiento y la conexión preferencial (Barabási y Albert 1999). Ambos rasgos pueden observarse en las redes sociales reales: el crecimiento hace referencia a que las redes poseen una cantidad creciente de agentes, y la conexión preferencial hace alusión a que los nuevos agentes que llegan a la red se conectan con mayor probabilidad a aquellos agentes más conectados. La estructura empieza con una red personal -como las descritas anteriormente- situada el mundo de NetLogo. Posteriormente, se añade una segunda red personal en la que se seleccionan ϵ agentes que se conectan con cualquier agente de la primera red personal mediante vínculos débiles con una probabilidad proporcional al número de vínculos que poseen dichos agentes de la primera red. A continuación, en cada paso de tiempo, se añade una nueva red personal (hasta llegar a las 100 redes personales), y se sigue el procedimiento

anterior; es decir, los nuevos agentes se unen preferencialmente con aquellos agentes más conectados. Así pues, un agente que tenga el doble número de vínculos que otro poseerá el doble de probabilidad de recibir un nuevo vínculo. De esta forma, este procedimiento recoge el hecho de que los agentes más antiguos son los que tienen una mayor probabilidad de estar más conectados. Un aspecto notable de este algoritmo es que se puede modificar el grado de desigualdad en la distribución de vínculos entre los agentes de la red variando el parámetro ϵ de dicha red.

Posteriormente, con objeto de conocer los valores de las propiedades estructurales de las redes artificiales creadas, se pueden exportar dichas redes al programa de análisis redes Ucinet-Netdraw. Además del índice de globalización de vínculos comentado más arriba, las propiedades estructurales que se van a utilizar en estos experimentos virtuales son la densidad de red, la longitud media de paso y el índice de Gini de la distribución de vínculos.

La primera propiedad, la densidad de red (D), es una medida del grado de conectividad de la red, y se puede definir como el cociente entre el número de vínculos existentes y el número de vínculos posibles de la red (Carrington, Scott y Wasserman 2005; Diestel 2000; Wasserman y Faust 1994). Cuanto mayor sea el número de vínculos existentes en una red, mayor será la densidad. Se puede calcular mediante la siguiente fórmula:

$$D = \frac{2m}{n(n-1)}$$

Siendo m el número total de vínculos de la red y n el número de agentes de dicha red.

La segunda propiedad, la longitud media de paso de red (\bar{L}), es una medida del grado de cercanía entre los agentes de una red (Carrington, Scott y Wasserman 2005; Diestel 2000; Wasserman y Faust 1994). Cuanto menor sea la longitud media de paso, mayor será la cercanía entre los agentes, y, por tanto, más rápidamente podrá difundirse la información en la red. Es importante subrayar que cuanto más rápida sea la velocidad de difusión de la información en la red, mayor acceso tendrán los agentes de dicha red al mercado de trabajo (Burt 2004; 2005). Por velocidad de difusión de la información se entiende, en el caso de este artículo, el tiempo que se tarda en que todos los agentes de la red sean informados de una oferta de empleo. Por consiguiente, todo factor que reduzca la longitud media de paso aumenta la velocidad de difusión y facilita el acceso de los agentes al mercado de trabajo; por el contrario, todo factor que aumente la longitud media de paso, reduce la velocidad de difusión y dificulta la entrada al mundo laboral.

La longitud media de paso de un agente i , que se nota por L_i , es la media de todas las longitudes de paso entre el agente i y el resto de los agentes. Se determina a través de la siguiente fórmula:

$$L_i = \frac{\sum_{i \neq j} l_{i,j}}{(n-1)}$$

Siendo n el número de agentes de la red y $l_{i,j}$ la longitud de paso entre dos agentes i y j , es decir, la distancia geodésica entre dichos agentes, esto es, el número de vínculos entre tales agentes por el camino más corto. La longitud media de paso de red (\bar{L}) es la media de las longitudes media de paso de todos los agentes:

$$\bar{L} = \frac{\sum_i L_i}{n}.$$

El acceso de los agentes al mercado laboral depende de muchos factores entre los cuales cabe destacar la velocidad de difusión de la información de las ofertas de trabajo por las redes. Sin embargo, el modelo de simulación permite mantener constantes todos los factores excepto la velocidad de difusión de la información para analizar cómo influye esta en el acceso de los agentes al mercado laboral. Así pues, los experimentos virtuales permiten aplicar la cláusula *ceteris paribus* para centrarnos en cómo la velocidad de difusión influye en el acceso al mundo del trabajo.

Por último, en este trabajo se utiliza el índice de Gini (G) como medida del grado de desigualdad en la distribución de vínculos entre los agentes de una red (Allison 1978). Dicho índice está relacionado con la desigualdad social (Coleman 1988; Lin 2001), y se puede calcular haciendo uso de la siguiente fórmula:

$$G = \frac{\frac{1}{n^2} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |l_i - l_j|}{2\mu}$$

Donde μ es la media de la distribución del número de vínculos de los agentes de una red, n es el número total de agentes de la red y l_i es el grado modal del agente i , es decir, el número de vínculos del agente i .

En resumen, las redes artificiales creadas para estos experimentos virtuales están caracterizadas por 5 parámetros: α , β , γ , δ , ε . El parámetro α es el radio del círculo de vecinos de los agentes secundarios; γ es el número de vínculos débiles y globales que puede sustituir a

un vínculo fuerte y local; tanto α como γ están relacionados con la densidad de red, D ; β (el índice de globalización de vínculos) es la probabilidad de cambiar vínculos fuertes y locales con los vecinos por γ vínculos débiles y globales con agentes situados más allá del vecindario, γ tiene que ver con el tipo de estructura de red (regular, mundo pequeño y aleatoria); δ es el número de veces que la velocidad en la transmisión de la información es más rápida entre los vínculos fuertes que entre los débiles; η , por último, ϵ es el número de agentes de una red personal que se conectan con otros agentes en una red de libre escala, y está ligado al índice de Gini del grado de desigualdad en la distribución de vínculos entre los agentes, G .

3. Experimentos virtuales

Se han realizado cuatro tipos diferentes de experimentos virtuales con redes artificiales, y cada uno de ellos se ha ejecutado 100 veces. El espacio paramétrico de cada experimento se ha especificado debajo del título de la gráfica correspondiente. Lo importante de estos experimentos no son los resultados numéricos concretos, que dependen de los valores arbitrarios de los parámetros iniciales, sino la forma geométrica de las funciones que se mantiene constante e independiente de los valores concretos de los parámetros de partida.

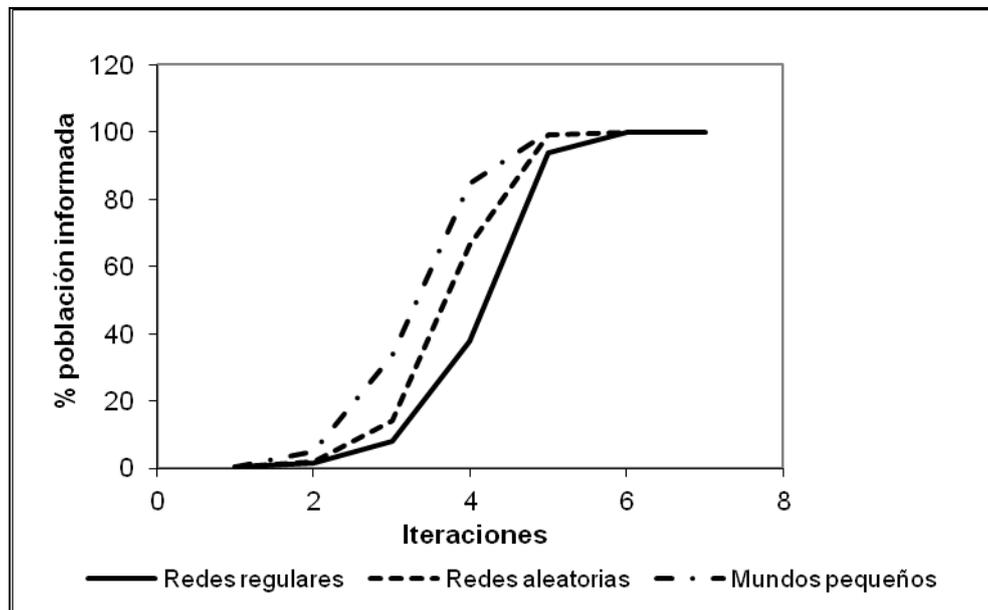
3.1 Impacto de diferentes estructuras de red en la velocidad de difusión de la información

Para analizar cómo la estructura de red afecta a la velocidad de difusión de la información en las redes, y, por tanto, al acceso de los agentes al mercado laboral, se puede realizar el siguiente experimento virtual: cada agente de la red posee un atributo con dos posibles valores: 0 o 1. "0" representa el desconocimiento de una oferta de trabajo, y, por el contrario, "1" el conocimiento de dicha oferta. Inicialmente todos los agentes de la red poseen el atributo de valor 0, y sólo un único agente, elegido al azar, tiene el atributo de valor 1. Luego este agente transmite la información a los agentes vinculados a él en una iteración o paso de tiempo. Después estos agentes transmiten la información a los agentes vinculados a ellos en una segunda iteración, y así sucesivamente hasta que toda la población de la red tenga el atributo 1 (véase González-Bailón 2006).

En el experimento se crean tres redes con diferentes estructuras (con distintos valores de β), pero con la misma densidad de red ($D = 0,15$), y, posteriormente, se investiga el número de pasos tiempo o iteraciones necesarios para que la información sobre la oferta de trabajo llegue a toda la población. Los resultados se pueden observar en la gráfica 1.

Gráfica 1. Velocidad de difusión de la información en diferentes estructuras de red

($\alpha = 2$; $\beta = 0, 0,3, 1$; $\gamma = 1$; $\delta = 4$)



Como muestra la gráfica anterior, los mundos pequeños son las estructuras que necesitan menor número de iteraciones para que un mismo porcentaje de la población conozca la oferta de trabajo. En concreto, los mundos pequeños ($\beta = 0,3$) necesitan tan solo 5 iteraciones para que el 100% de la población tenga conocimiento de la oferta; sin embargo, las redes aleatorias ($\beta = 1$) y las redes regulares ($\beta = 0$) necesitan 6 y 7 iteraciones, respectivamente. Es decir, si el número de personas informadas es el mismo, los mundos pequeños requieren menos tiempo para la difusión de la información de una oferta de trabajo que las redes aleatorias, y estas, a su vez, son más rápidas en la difusión de la información que las redes regulares; y si la velocidad de difusión de la información es mayor en los mundos pequeños, *ceteris paribus*, los individuos de dichos mundos tienen mayores posibilidades de conseguir antes un puesto de trabajo.

De igual manera, para un mismo número de iteraciones, como indica la gráfica anterior, el porcentaje de población con conocimiento de la oferta de trabajo es mayor en los mundos pequeños que en el resto de las redes. Es decir, para el mismo intervalo de tiempo, el número de agentes enterados de la oferta es mayor en los mundos pequeños que en el resto de las estructuras. Por ejemplo, si el número de pasos de tiempo es 4, el % de la población con conocimiento de la oferta es del 90% en los mundos pequeños, 70% en las redes aleatorias y 40% en las redes regulares.

En resumen, dos conclusiones pueden ser extraídas de esta primera serie de experimentos: en primer lugar, la importancia de la estructura de red en la velocidad de difusión de la información sobre ofertas de empleo, y, por consiguiente, en el acceso de los agentes al mercado laboral; y, en segundo lugar, la relevancia de los mundos pequeños en dicha velocidad de difusión de la información. Así pues, los agentes de los mundos pequeños tienen más probabilidades de conseguir antes un empleo que los agentes de las redes aleatorias o regulares. Quizás los mundos pequeños hayan sobrevivido desde un punto de vista evolutivo porque confieren más prestaciones que el resto de las estructuras en el mismo intervalo de tiempo.

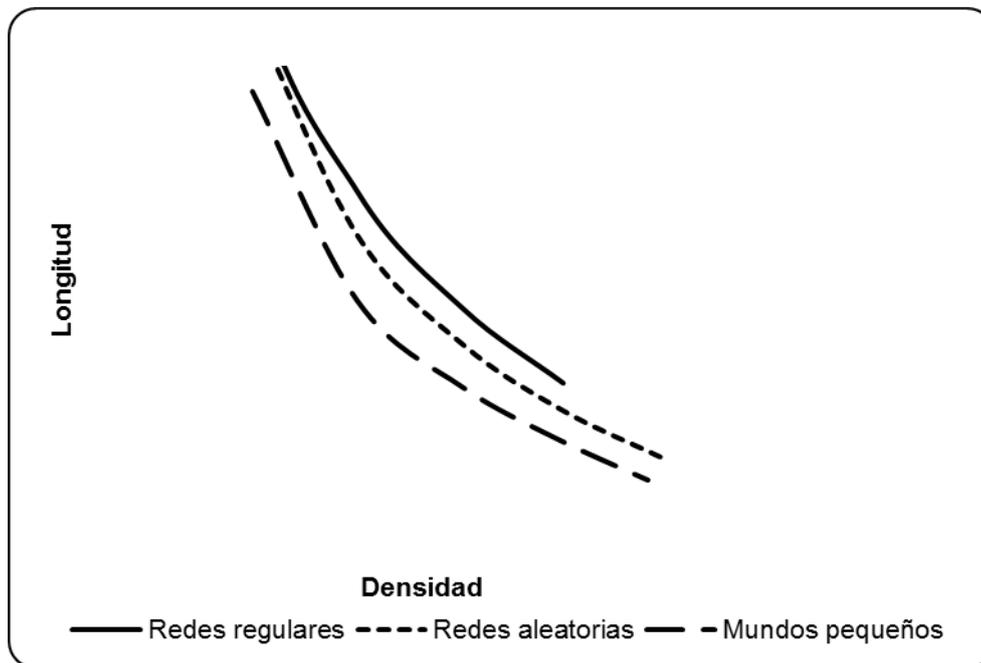
3.2 Efecto de la densidad sobre la longitud de paso en distintas estructuras de redes

La segunda tanda de experimentos virtuales analiza cómo influye la densidad de red (D) en la longitud media de paso (\bar{L}) en diferentes estructuras de redes, y, por tanto, en la velocidad de la difusión de la información en dichas estructuras.

Como se muestra en la gráfica 2, a medida que aumenta la densidad de red disminuye la longitud media de paso en los diferentes tipos de estructuras de redes; y si se reduce la longitud media de paso, se incrementa la velocidad de la difusión de la información que pasa por dichas estructuras, es decir, aumenta el acceso de los agentes al mundo laboral.

Gráfica 2. Impacto de la densidad sobre la longitud de paso en distintas estructuras de redes

($\alpha = 2$; $\beta = 0, 0,3, 1$; $\gamma = 2, 3, 4, 5, 6$; $\delta = 4$)



Se puede aplicar este resultado al crecimiento explosivo de las redes sociales virtuales (Facebook o Twitter, entre otras muchas). Dicho crecimiento conlleva un aumento considerablemente del número de vínculos débiles entre los individuos, y, por consiguiente, un incremento en la densidad de red. Lo anterior implica, como pone de manifiesto la gráfica 2, una reducción en la longitud media de paso, y, por tanto, un incremento en la velocidad de la difusión de la información. Es decir, las “cyber social networks” aumentan las posibilidades de los individuos de encontrar empleo (Lin 2001).

También se puede observar en la gráfica anterior qué tipo de estructura permite una mayor difusión de la información, y, por consiguiente, cuál genera un mayor acceso de los agentes al mercado de trabajo: para una misma densidad, la longitud media de paso de las redes regulares ($\beta = 0$) es mayor que la de las redes aleatorias ($\beta = 1$), siendo esta a su vez mayor que la longitud media de paso de los mundos pequeños ($\beta = 0,3$). Esto quiere decir que una red regular es menos eficiente en la transmisión de la información que una red aleatoria; y una red aleatoria, a su vez, es menos eficaz que un mundo pequeño. Es decir, se puede mostrar de nuevo que los mundos pequeños son mucho más eficaces en la transmisión de la información que otros tipos de estructuras. Así pues, los agentes de los mundos pequeños, *ceteris paribus*,

tienen más posibilidades de encontrar trabajo que los de las redes aleatorias, y los de las redes aleatorias poseen más posibilidades de conseguir empleo que los de las redes regulares.

Asimismo, para una misma longitud media de paso, la densidad de los mundos pequeños es menor que la de las redes aleatorias, y estas, a su vez, tienen una menor densidad que la de las redes regulares. Por lo tanto, si las tres redes son iguales respecto a la transmisión de la información, los mundos pequeños son de menor coste que las redes aleatorias, y dichas redes, a su vez, son más “económicas” que las regulares porque poseen menor densidad de red. Es decir, las tres redes pueden tener las mismas prestaciones, pero los mundos pequeños requieren menor esfuerzo en su construcción y mantenimiento que las redes aleatorias, y estas, a su vez, suponen menor esfuerzo que las regulares.

En resumen, los resultados de la segunda tanda de experimentos confirman, como sugieren algunas investigaciones, que un aumento en el número de vínculos débiles (Granovetter 1973; 1974) o de puentes estructurales (Burt 2004; 2005) genera más oportunidades entre los agentes de una red de encontrar empleo (Lin 2001). Además, dichos resultados vuelven a poner de manifiesto que existen ciertas estructuras, como los mundos pequeños, que favorecen más el acceso de los agentes al mercado de trabajo que otras.

3.3 Impacto del índice de globalización sobre la longitud media de paso

La tercera serie de experimentos virtuales analiza cómo el índice de globalización de los vínculos de red (β) afecta a la longitud media de paso de dicha red (\bar{L}) para una densidad determinada. Cuanto menor sea la longitud media de paso, mayor será la velocidad de la difusión de la información, y, por tanto, mayor probabilidad tendrán los agentes de dicha red de encontrar empleo.

La gráfica 3 muestra que, para una misma densidad ($D = 0.15$), existe un valor del índice de globalización ($\beta = 0,6$) para el cual longitud media de paso es mínima, y, por consiguiente, la velocidad de difusión de la información que atraviesa la red es máxima. Existe, por tanto, un límite físico que no se puede superar en la velocidad de la difusión de la información, es decir, existe un índice de globalización óptimo para encontrar trabajo. Nótese que la mayoría de los mundos pequeños ($0 < \beta < 1$) poseen menor longitud media de paso que las redes regulares ($\beta = 0$) y las redes aleatorias ($\beta = 1$), y, dentro de los mundos pequeños, aquel caracterizado por un valor de $\beta = 0,6$ es el que tiene la menor longitud media de paso, y, por tanto, el que brinda a los agentes un mayor acceso al mercado de trabajo.

Gráfica 3. Efecto del índice de globalización sobre la longitud media de paso

($\alpha = 2$; $\beta = 0, 0,1, 0,2, 0,3, 0,4, 0,5, 0,6, 0,7, 0,8, 0,9, 1$; $\gamma = 1$; $\delta = 4$)



Así pues, las redes locales caracterizadas por valores de β bajos y por numerosos vínculos fuertes, así como las redes globales caracterizadas por valores de β altos y por cuantiosos vínculos débiles entre los agentes generan menos oportunidades para dichos agentes de acceder a puestos de trabajo que las redes intermedias con valores de β moderados que muestran una combinación equilibrada entre vínculos fuertes y débiles para una misma densidad de red.

En resumen, la tercera serie de experimentos muestra la existencia de un valor de β óptimo para el acceso de los agentes al mercado laboral. Los individuos de sociedades muy cerradas constituidas por redes locales y los de sociedades muy abiertas formadas por redes globales tienen menos acceso al mercado de trabajo, según estos resultados, que los individuos que pertenecen a sociedades situadas en un punto intermedio entre ambos extremos para un mismo valor de densidad.

3.4 Efecto del grado de desigualdad en la distribución de vínculos sobre la longitud media de paso

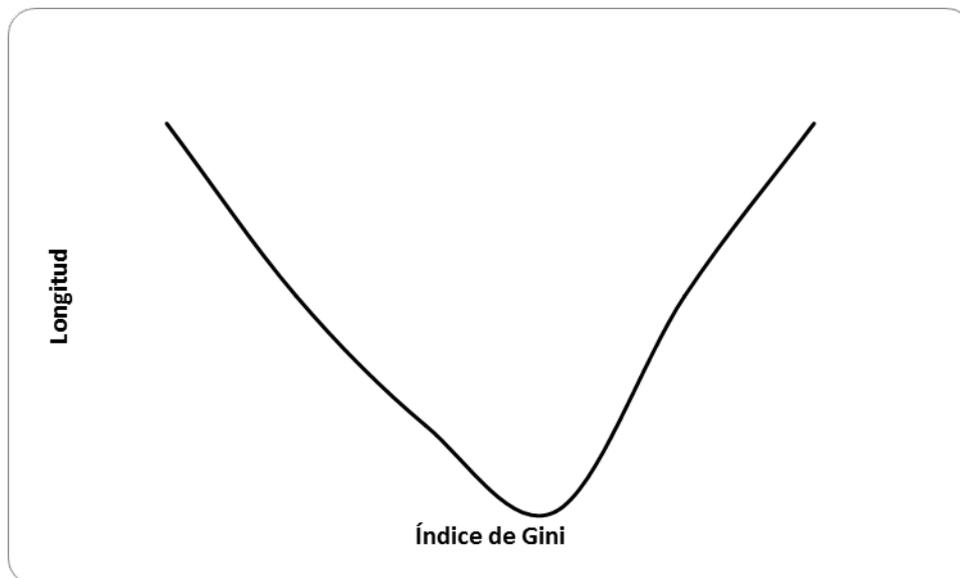
En la última tanda de experimentos virtuales se analiza cómo el índice de Gini de la desigualdad de la distribución de vínculos (G) entre los agentes de una red de libre escala influye en la longitud media de paso de dicha red (\bar{L}) para una densidad determinada. Cuanto

menor sea la longitud media de paso, mayor será la velocidad de difusión de la información, y, por consiguiente, mayor acceso tendrán los agentes de dicha red al mercado de trabajo.

Como se observa en la gráfica 4, para una misma densidad ($D = 0,15$), existe un índice de Gini ($G = 39\%$) para el cual la longitud media de paso es mínima, y, por tanto, la velocidad del flujo de información que recorre la red es máxima, es decir, existe un índice de Gini óptimo para encontrar empleo. Por lo tanto, la velocidad en la transmisión de la información para índices de Gini superiores o inferiores a dicho óptimo es siempre menor, y, por consiguiente, el acceso al mercado de trabajo por parte de los agentes es también menor.

Gráfica 4. Impacto del índice de Gini sobre la longitud de paso en redes de escala libre

($\bar{\delta} = 5$; $\varepsilon = 1, 2, 4, 8, 16, 32$)



Así pues, redes desigualitarias con índices de Gini altos (extremo derecho de la gráfica 4) o redes igualitarias con índices de Gini bajos (extremo izquierdo de la gráfica 4) generan menos oportunidades de acceder a puestos para los agentes de trabajo que redes con índices de Gini de valores intermedios. Es decir, los resultados de esta investigación sugieren que redes con niveles intermedios de desigualdad son más proclives a generar mayores oportunidades para acceder al mercado de trabajo.

En resumen, la cuarta tanda de experimentos pone de manifiesto la existencia de un valor óptimo del índice de Gini de la distribución de vínculos que genera las mayores oportunidades para obtener empleo. Redes bastante igualitarias o desigualitarias en la distribución de vínculos

son menos eficientes en la difusión de la información, y, por consiguiente, generan menos oportunidades de encontrar empleo que redes con grados de desigualdad intermedios para los mismos valores de densidad.

4. Conclusiones

Los resultados de estos experimentos virtuales con redes artificiales sugieren que tanto el tipo de estructura de las redes sociales (regular, aleatoria, mundo pequeño y escala libre) como ciertas propiedades estructurales de dichas redes (densidad de red, índice de globalización de vínculos y grado de desigualdad en la distribución de vínculos) influyen significativamente en el acceso de los individuos al mundo laboral (un recurso de capital social inserto en tales redes). Asimismo, tales resultados apoyan la tesis de la relevancia de la estructura de las redes y de sus propiedades en los procesos dinámicos que tienen lugar en el interior de dichas redes (Barabási 2002; Burt 2004; 2005; Coleman, Katz y Menzel 1957; Hedström 2005; Hedström y Bearman 2009; Granovetter 1973; 1974; Milgram 1967; Newman 2003; Newman *et al.* 2003; Schelling 1978; Watts 2003).

Los resultados de estos experimentos virtuales ilustran que lo importante para acceder al mercado laboral no es sólo cuántos agentes están conectados entre sí (la densidad de red), sino también cómo se distribuyen los vínculos entre los agentes (el índice de globalización de vínculos y el índice de Gini de la distribución de vínculos). Además, dichos resultados permiten evaluar la tesis de Granovetter (1973; 1974) sobre la importancia de los vínculos débiles para el acceso de los individuos al mercado de laboral bajo una nueva perspectiva. Tales experimentos muestran que se puede fomentar el acceso al mercado de trabajo sin tener necesariamente que elevar la densidad de red; es decir, la estructura en la distribución de vínculos de la red también afecta a la velocidad con que la información difunde por la red, y, por consiguiente, al acceso al mercado de trabajo. Así pues, no sólo la densidad influye en la velocidad de difusión de la información que fluye por las redes, como podría afirmar Granovetter, sino también la configuración en la distribución de dichos vínculos (Calvó-Armengol 2004; 2006; González-Bailón 2006). Por lo tanto, la “fortaleza” (siguiendo la terminología de Granovetter) no solo recae en los vínculos débiles, sino también en la distribución de dichos vínculos débiles. Estos experimentos indican, pues, que aunque la tesis de Granovetter no es falsa, no llega a explorar del todo la compleja relación entre las estructuras de las redes sociales y el acceso de los individuos al mercado de trabajo.

La literatura sobre redes sociales ha señalado de diferentes maneras que el éxito de un individuo particular inserto en una red para llevar a cabo sus metas depende en parte del

número de vínculos que posea (Coleman 1988; Lin 2001). De lo anterior, se puede derivar que el éxito de un individuo para acceder al mercado de trabajo depende en cierta medida del número de conexiones (en especial del número de vínculos débiles) que tenga en la red a la que pertenece. El dicho “no es sólo lo que se sabe, sino a quien se conoce” sugiere que las redes sociales a las que pertenecen los individuos pueden ser tan o más importantes que los títulos que se posean a la hora de buscar un empleo (Erickson 2001). Por lo tanto, se puede concluir que la desigualdad en la distribución de vínculos entre los agentes de una red puede generar desigualdad en el acceso al mercado de trabajo. Por otro lado, se puede argumentar que la desigualdad social está relacionada con la desigualdad en la distribución de vínculos (Coleman 1988; Lin 2001), por lo que cuanto mayor sea la desigualdad social, mayor será la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo.

Sin embargo, los resultados de estos experimentos ponen de manifiesto otra perspectiva diferente: redes desigualitarias con índices de Gini altos o redes igualitarias con índices de Gini bajos generan menos oportunidades de acceder a puestos de trabajo que redes con índices de Gini de valores intermedios. Es decir, dichos resultados sugieren que sociedades con niveles intermedios de desigualdad social son más proclives a generar mayores oportunidades para acceder al mercado de trabajo que sociedades igualitarias o muy desigualitarias.

Las políticas sociales de empleo deberían tener en cuenta no solo diferentes tipos de estructuras de redes sociales para aumentar la difusión de la información relevante para encontrar un empleo, sino también las propiedades estructurales de las redes sociales por donde fluye la información, como sugieren estos resultados. Sin embargo, el diseño de estructuras de redes muy eficientes en la difusión de la información debe estar sujeto no solo a criterios técnicos sino también a criterios normativos (González-Bailón 2006).

En esta investigación se ha estudiado cómo ciertas propiedades estructurales de las redes influyen en el acceso de los agentes al mercado de trabajo, pero también sería posible investigar otros aspectos estructurales. Se podría indagar, por ejemplo, cómo ciertas propiedades de gran trascendencia sociológica tales como el grado de intermediación, el grado de cercanía, los K-grupos o la velocidad con que se transmite la información por los vínculos fuertes frente a los débiles afectan a la transmisión de la información relevante para los individuos de una red, y, por consiguiente, al acceso al mercado laboral.

Se debe señalar, por último, que los experimentos virtuales poseen, como cualquier otra metodología de investigación social, algunos inconvenientes: en primer lugar, la comprobación empírica de los resultados de estos experimentos virtuales es muy costosa o irrealizable (el problema de la validación de los modelos basados en agentes), y si dichos resultados no se pueden comprobar empíricamente, entonces no hay manera de conocer su relevancia (Gilbert

2008; González-Bailón 2004). Sin embargo, dichos experimentos virtuales pueden abrir nuevos caminos de investigación al sugerir diferentes hipótesis empíricas y variadas cuestiones teóricas, como se ha tratado de mostrar a lo largo del artículo. En segundo lugar, otro inconveniente es la necesidad de comprobar si los resultados de la simulación se deben a causas substantivas o a defectos en la programación (el problema de la verificación de los modelos basados en agentes) (González-Bailón 2004). No obstante, este problema se puede paliar en parte si otros equipos científicos escriben sus propios programas y reproducen dichos experimentos para comprobar, como suele suceder con cualquier experimento científico, si los resultados son consistentes (Gilbert 2008).

Bibliografía

- Allison, P. D. 1978). "Measures of Inequality". *American Sociological Review* 43: 865-880.
- Axelrod, R. (1997): "Advancing the Art of Simulation in the Social Science.", Pp. 21-40 en *Simulation Social Phenomena*, coordinado por R. Conte, R. Hegselmann y P. Terna. Berlin: Springer-Verlag.
- Barabási, A. L. 2002. *Linked. The New Science of Networks*. Cambridge, MA: Perseus.
- Barabási, A. L. y R. Albert 1999. "Emergence of Scaling in Random Networks". *Science* 286: 509-12.
- Barabási, A. L. y E. Bonabeau 2003. "Redes sin Escala". *Investigación y Ciencia* julio: 58-67.
- Beaman, L. A. 2012. "Social Networks and the Dynamics of Labour Market Outcomes: Evidence from Refugees Resettled in the U.S.". *Review of Economic Studies* 79: 128–161.
- Boccaletti, S., V. Latora, Y. Moreno, M. Chávez y D. U. Hwang 2006. "Complex networks: Structure and dynamics". *Physics Reports* 424: 175–308.
- Bourdieu, P. (1986). "The forms of Capital." Pp. 240-268 en *Handbook of theory and research for the sociology of education*, coordinado por J. G. Richardson. New York: Greenwood.
- Burt, S. R. (1992). *Structure Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burt, R. S. 2004. "Structural holes and good ideas". *American Journal of Sociology* 110: 349-99.
- Burt, R. S. 2005. *Brokerage and Closure*. Oxford: Oxford University Press.

- Calvó-Armengol, A. 2004. "Job Contact Networks". *Journal of Economic Theory* 115(1): 191-206.
- Calvó-Armengol, A. 2006. *Redes sociales y mercado de trabajo*. Barcelona: El Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI).
- Calvó-Armengol, A. y M. O. Jackson 2004. "The Effects of Social Networks on Employment and Inequality", *American Economic Review* 94(3): 426-454.
- Calvó-Armengol, A. y M. O. Jackson 2007. "Networks in Labor Markets: Wage and Employment Dynamics and Inequality". *Journal of Economic Theory* 132: 27-46.
- Carrington, P. J., J. Scott y S. Wasserman. eds. 2005. *Models and Methods in Social Network Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Coleman, J. S. 1988. "Social Capital in the Create of Human Capital". *American Journal of Sociology* 94: 95-120.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Coleman, J. S., H. Menzel y E. Katz 1957. "The diffusion of an innovation among physicians". *Sociometry* 20: 253-270.
- Diestel, R. 2000. *Graph Theory*. New York: Electronic Edition.
- Epstein, J. M. 2006. *Generative Social Science - Studies in Agent-Based Computational Modelling*. Princeton: Princeton University Press.
- Eirirkson, B. H. 2001. "Good networks and Good Jobs: The value Social Capital to Employers and Employees", Pp. 127-158. en *Social Capital: Theory and Research*, coordinado por N. Lin, K. S. Cook, y R. S. Burt. New York: Aldine de Gruyter.
- Franzen, A. y D. Hangartner 2006. "Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital". *European Sociological Review* 22(4): 353–368.
- García Faroldi, L. 2007. "Redes sociales y mercado de trabajo", *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales* 13#10. Consulta 1 de agosto de 2012 (http://revista-redes.rediris.es/pdf-vol13/Vol13_10.pdf)
- García-Valdecasas, J. I. 2011a. "La Simulación Basada en Agentes: una nueva forma de explorar los fenómenos sociales". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 136: 91-110.

- García-Valdecasas, J. I. 2011b. "Una definición estructural de capital social". *REDES-Revista hispana para el análisis de redes sociales* 20#6. Consulta 1 de marzo de 2013 (http://revista-redes.rediris.es/pdf-vol20/vol20_6.pdf)
- Gilbert, N. 2008. *Agent-Based Models, Quantitative applications in the social science* 153. London: Sage.
- Gilbert, N. y A. Abbott. eds. 2005. "Social Science Computation". *American Journal of Sociology* 110 (4): 859-863.
- Gilbert, N. y K. G. Troitzsch 2005. *Simulation for the Social Scientist*. Milton Keynes: Open University Press.
- González-Bailón, S. 2004. "¿Sociedades artificiales? Una Introducción a la Simulación social". *Revista Internacional de Sociología* 39: 199-222.
- González-Bailón, S. 2006. "The Role of Dynamic Network in Social Capital: A Simulation Experiment". *Papers: Revista de Sociología* 80: 171-194.
- Granovetter, M. 1973. "The strength of weak ties". *American Journal of Sociology* 76: 1360-1380.
- Granovetter, M. 1974. *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hanneman, R. A. y M. Riddle 2005. *Introduction to Social Network Methods*. Riverside, CA: University of California, Riverside.
- Hedström, P. 2005. *Dissecting the Social*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hedström, P. y P. Bearman. eds. 2009. *The Oxford Handbook of Analytical Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- Herreros, F. 2002. *¿Por qué Confiar? El Problema de la Creación de Capital Social*. Madrid: CEACS.
- Hill, R. A. y R. I. M. Dunbar 2003. "Social Network Size in Humans", *Human Nature* 14: 53–72
- López-Roldan, P. y V. Alcaide 2011. "El capital social y las redes personales en el estudio de las trayectorias laborales". *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 20#3. Consulta 1 de agosto de 2012 (http://revista-redes.rediris.es/pdf-vol20/vol20_3.pdf)
- Lin, N. 2001. *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Macy, M. W. y A. Flache 2009. "Social Dynamics from the Bottom Up: Agent-Based Model of Social Interaction". Pp. 245-268 en *The Oxford Handbook of Analytical Sociology*, coordinado por P. Hedström y P. Bearman. Oxford: Oxford University Press.
- Macy, M. W. y R. Miller 2002. "From Factors to Actors: Computational Sociology and Agent-Based Modelling". *Annual Review of Sociology* 28: 143-66.
- Milgram, S. 1967. "The Small World problem". *Psychology Today* 2: 60-67.
- Molina, J. L. 2001. *El Análisis de Redes Sociales. Una Introducción*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Montgomery, J. D. 1991. "Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis". *The American Economic Review* 81(5): 1408-1418.
- Moody, J. 2009. "Network Dynamics". Pp. 247-274 en *The Oxford Handbook of Analytical Sociology*, coordinado por P. Hedström y P. Bearman. Oxford: Oxford University Press.
- Newman, M. E. J. 2003. "The Structure and Function of Complex Networks", *SIAM Review* 45:167-256.
- Newman, M. E. J., A. Barabási y D. J. Watts 2003. *The structure and Dynamics of Networks*. Princeton: Princeton University Press.
- Requena, F. 1989. "El Concepto de Red Social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 48: 137-152.
- Requena, F. 1991. *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías, nº 119.
- Requena, F. ed. 2003. *Análisis de Redes Sociales: Orígenes, Teorías y Aplicaciones*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Requena, F. 2006. "Redes sociales, mercado de trabajo y migraciones", ponencia presentada en X Congreso de Inmigración: Globalización y movimientos transnacionales, 20-21-22 de abril de 2006, Almería.
- Rodríguez, J. A. 1995. *Análisis Estructural y de Redes*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Schelling, T. C. 1978. *Micromotives and Macrobehavior*. New York.: W.W. Norton.
- Squazzoni, F. 2012. *Agent-Based Computational Sociology*. Singapur: Wiley

- Toledo, F. y D. Bastourre 2006. "Capital social y recomposición laboral en Argentina. Un análisis para el período 1995-2000". *Convergencia* 13: 141-171.
- Wasserman, S. y K. Faust 1994. *Social Network Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Watts, D. J. 1999a. "Network, Dynamic and Small-World Phenomenon". *American Journal of Sociology* 105: 493-527.
- Watts, D. J. 1999b. *Small Worlds: The Dynamic between Order and Randomness*. Princeton: Princeton University Press.
- Watts, D. J. 2003. *Six Degrees: The Science of a Connected Age*. New York: Norton.
- Watts, D. J. y S. H. Strogatz 1998. "Collective Dynamics of "Small World" Networks". *Nature* 393: 440-2.
- Wilensky, U. 1999. NetLogo [Computer software], Evanston, IL: Northwestern University, Center for Connected Learning and Computer-Based Modeling.

La desigualdad para encontrar trabajo: agencia, redes sociales y trayectorias laborales de la juventud española

Dafne Muntanyola Saura, Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona
dafne.muntanyola@uab.cat

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

Esta es una presentación de un diseño multi-método (Verd y López, 2008) que se deriva del proyecto *Las redes sociales en sus diferentes modalidades, como recursos y mecanismos de búsqueda e inserción laboral en el empleo y de apoyo social en los jóvenes*, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (Ref. CSO02012- 36055) y dirigido por Carlos Lozares de la Universidad Autónoma de Barcelona. Sobre la base de la teoría del capital social y el análisis de ciclo de vida, nuestro objetivo es describir las diferentes tipologías de las trayectorias del mercado de trabajo, con el fin de evaluar el sentido de agencia de los jóvenes españoles a lo largo de sus trayectorias profesionales (Bradley y Davedeson, 2008). ¿Cómo las redes sociales personales construyen o desactivan la habilidad para construir una historia de vida satisfactoria en el trabajo?

Los puntos de inflexión y los contactos sociales son clave en las redes personales y profesionales, por lo que explican las transiciones juveniles (Verd y López-Andreu, 2012). Las redes personales más densas y fuertes deberían suponer mayores posibilidades para encontrar trabajo (Granovetter, 1973, Obukhova y Lan, 2013). Aún así, la desigualdad, como producto de la internalización y la rutinización de las divisiones de clase y de género, va en contra de la construcción de capital social (Bourdieu, 1998; Savage et al, 2013, 2014; Bradley, 2014). Además, los recursos digitales desempeñan un papel ambivalente que debe ser aclarado.

Toda teoría tiene que tener un lado metodológico. Nuestra metodología expuesta aquí ha demostrado ser informativa para estudiar el proceso de toma de decisiones de los jóvenes que trabajan o están buscando trabajo. Presentamos un análisis exploratorio de 25 entrevistas de una muestra total de 250 adultos jóvenes de 20 a 34 en Cataluña. Nuestra postura metodológica es hacer explícitas las transferencias bidireccionales entre las técnicas cualitativas - la entrevista y la trayectoria de vida de eventos laborales - y cuantitativas - las

redes personales generadas con Egonet -. Afirmamos que un diseño multi-método resulta útil para comprender la desigualdad de buscar y, sobre todo, de encontrar un empleo en el mercado español. La precariedad de las transiciones de los jóvenes, que se caracteriza por una creciente de-standarización y biografización de las trayectorias, nos permiten tomar en cuenta la agencia en términos de los cálculos de riesgos y la movilización de capital social. Consideramos género, nivel educativo y ocupación como atributos sociales clave para crear nuestra tipología muestral.

En nuestro análisis trabajamos con 5 indicadores de naturaleza bien distinta. Primero, el capital cultural y económico de ego, dos atributos sociales que provienen de las variables socio-demográficas de ego de la encuesta de redes personales. El primero surge del cruce entre el nivel educativo de Ego, de su padre y de su madre, el tipo de ocupación y el dominio de idiomas extranjeros. Consideramos que estos son indicadores normalizados, más el de idiomas que sale como operativo en el análisis, del volumen y especie de capital educativo que entra en juego en el momento de entrar en el mercado de trabajo. El capital económico se ha elaborado a partir de la información sobre el empleo de Ego, de su padre, de su madre, de su pareja, su salario, la posible contribución o ayuda familiar, su estatus de emancipación familiar y la existencia de cargas familiares. En tercer lugar, analizamos el concepto de agencia a partir de las entrevistas narrativas, que aún siendo breves constituían una reflexión completa sobre la propia trayectoria laboral y el grado de control y satisfacción de Ego, acerca de su pasado y de su proyección de futuro. En cuarto lugar, el análisis de las redes personales con UCINET nos ha permitido primero, localizar los contactos laborales mencionados en la red y determinar su naturaleza fuerte o débil según el grado de intimidad mencionado en la encuesta (nada, bastante, muy cercano) y la antigüedad de la relación. Además, la densidad y la centralidad (de grado, intermediación y cercanía) nos ha permitido explicar cómo la dimensión estructural de la red explica mejor quiénes son estos contactos que contribuyen a buscar y encontrar trabajo. Finalmente, la comparación de las trayectorias laborales, conjuntamente con la información recogida en los otros indicadores nos ha llevado a la clasificación de las trayectorias en cinco categorías, según el grado de (in)estabilidad, (dis)continuidad y sentido de agencia de sus protagonistas.

Palabras clave: agencia, trayectorias laborales, redes sociales, desigualdad, diseño multimétodo

Introducción

Esta es una presentación de un diseño multi-método (Verd y López, 2008) que se deriva del proyecto *Las redes sociales en sus diferentes modalidades, como recursos y mecanismos de búsqueda e inserción laboral en el empleo y de apoyo social en los jóvenes*, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (Ref. CSO02012- 36055) y dirigido por Carlos Lozares de la Universidad Autónoma de Barcelona. Sobre la base de la teoría del capital social y el análisis de ciclo de vida, nuestro objetivo es describir las diferentes tipologías de las trayectorias del mercado de trabajo, con el fin de evaluar el sentido de agencia de los jóvenes españoles a lo largo de sus trayectorias profesionales (Furlong, 2009; Bradley y Davedeson, 2008). ¿Cómo las redes sociales personales construyen o desactivan la habilidad para construir una historia de vida satisfactoria en el trabajo?

Los puntos de inflexión y los contactos sociales son clave en las redes personales y profesionales, por lo que explican las transiciones juveniles (Giele y Elder, 1998; Verd y Lopez-Andreu, 2012). Las redes personales más densas y fuertes deberían suponer mayores posibilidades para encontrar trabajo (Granovetter, 1973, Obukhova y Lan, 2013). Aún así, la desigualdad, como producto de la internalización y la rutinización de las divisiones de clase y de género, va en contra de la construcción de capital social (Bourdieu, 1998; Savage et al, 2013, 2014; Bradley, 2014). Además, los recursos digitales desempeñan un papel ambivalente que debe ser aclarado.

Marco teórico

Al hablar de agencia que debemos dejar clara nuestra opinión sobre lo que Evertsson y Nyman (2011) y Gillies (2011) consideran que el supuesto básico en gran parte la teorización sociológica: el dominio del paradigma de la negociación. Liberado de normas, responsabilidades y obligaciones, se supone que los individuos habitualmente reflexionan sobre sus relaciones y toman decisiones activas sobre cómo quieren vivir sus vidas (Giddens 1992; Beck y Beck-Gernsheim 1995; Bauman 2003). La revolución de los 60 parece haber dado paso a una sociedad moderna individualista y racionalizada donde se representan trayectorias como liberadas de las normas tradicionales. La negociación en las trayectorias personales y laborales se considera un comportamiento racional, necesario para la organización de la vida cotidiana (Giddens 1992; Gillies, 2011). Dentro de la literatura, ha habido poco consenso en cuanto a la definición y el uso del concepto de negociación (Espwall et. 2001). Mientras que algunos ven la negociación como una forma abierta y específica de la interacción que puede y debe distinguirse de otras formas de interacción otros le dan unun

sentido mucho más amplio. Anselmo Strauss (y Corbin, 1990) destacado defensor de la teoría fundamentada, hace hincapié en que las negociaciones son un aspecto de la mayoría de los tipos de relaciones sociales. La negociación sería una manera de hacer, dentro de un amplio espectro de actividades sociales.

La negociación parece tener un amplio poder explicativo. No obstante, si seguimos Evertsson y Nyman (2011), la fenomenología sociológica de Schutz (1962) y el construccionismo social de Berger y Luckmann (1966), podemos comprender en la vida cotidiana desde un punto de vista mucho más pragmático. Las personas que comparten una realidad primordial desarrollan rutinas diarias que son transmitidas y reproducidas dentro de la familia y otras personas significativas. Como Garfinkel (1967) explica en la definición de los conceptos de acción y el actor, la perspectiva cognitiva de los padres es plenamente simbólica, unida a la experiencia y el significado. Toda clase de cosas son reales para él y pasan a ser objetos particulares (117): por lo tanto al narrar el pasado se justifican las decisiones con este talón de fondo, el de la vida cotidiana (Goffman, 1961: 8). Argumentamos aquí que la negociación es un término que se debe reservar para describir negociación explícita, y que este tipo de acción social sucede solamente en los momentos de *garfinkeling*, cuando las normas implícitas se rompen o cuando se dan transiciones vitales como irse a vivir juntos, tener un hijo o perder a un ser querido.

En la literatura, la violación de expectativas parecer ser un factor más importante para depresión y la satisfacción de la relación de pareja que una objetiva contabilización de un reparto desigual de tareas domésticas. La organización del orden social, como Garfinkel (1967) reclama, es necesariamente moral. Esta división sexual del tiempo marca una fuerte diferencia en la disponibilidad y la accesibilidad de tiempo personal (Zerubavel, 1997). De este modo, el sentido de agencia que estamos analizando tendrá que ver con una visión pragmática (Boltanski y Thévenot, 1991) en vez de ser el producto de simples cálculos estratégicos.

El concepto de movilización de las relaciones es importante aquí. Chauvac (et al, 2014), en sus estudios sobre cómo los trabajadores franceses jóvenes encuentran empleo, pone de manifiesto cómo los jóvenes lo hacen (casi) todo mal. Es decir, no son conscientes de cuáles son los contactos más útiles de su red y movilizan la familia y amigos a los que están unidos emocionalmente, pero que no proporcionan la información necesaria para encontrar un trabajo. Los contactos con estas informaciones quedan latentes u ocultas en la red. Por lo tanto, este hallazgo empírico muestra cómo estos jóvenes no están siendo estratégico en la búsqueda de un trabajo, sino más bien siguiendo sus oportunidades pragmáticas de hablar e interactuar con amigos y familia, su capital social.

Y aquí es donde los conceptos de clase y capital cultural entran por la puerta grande. Portes (2013) afirma que el capital social incluye dos tipos de lazos sociales: los familiares o fuertes, y

los extrafamiliares o débiles, en términos de Grannovetter. Dando un paso más, afirma que Bourdieu considera como capital social solamente los segundos, clasificando los contactos familiares como parte del capital cultural. Una lectura detallada de los dos textos citados por Portes (Bourdieu, 1979; Bourdieu, 1985) pone en duda tal interpretación. El capital social bourdieusiano incluye claramente los contactos del trabajo, pero también en cuenta los compañeros de escuela, que forman parte de los lazos fuertes, cruciales como se ha demostrado para llegar a los mejores puestos de trabajo. Siguiendo a Portes, las trayectorias de los actores en la estructura social de las sociedades contemporáneas no son continuas, sino que existen brechas, no sólo digitales, sino productivas y de consumo. En concreto, la clase surge de dos principios de estructuración social que son más que nunca de actualidad, y que determinan la creciente desigualdad de las sociedades contemporáneas: el principio de herencia, ya que la renta se transmite entre generaciones, y el de autoridad, no se que implicaría, siguiendo la clásica definición de Weber, la capacidad de imponer las propias decisiones independientemente de la voluntad del otro. Portes, más allá de interpretaciones estrictamente marxistas presas de una realidad reificada de una clase movilizada y para sí. Siguiendo de nuevo la *self-fulfilling prophecy* mertoniana, Portes rehuye lo que llama falacia realista, porque la imputación de efectos causales a las brechas de clase no tienen porque coincidir con a definición real de la situación que proporcionan los actores (2013: 113). No obstante, el autor tampoco se conforma, en una dirección parecida a Mike Savage (et al. 2013) y su análisis latente de clase a partir del Great British Class Survey, con los análisis desagregados que clasifican los individuos según una escala de ocupaciones y su situación de empleo. Su propuesta es un modelo multi-dimensional y comparativo, según el el principio meta teórico estructural- funcionalista. Portes realiza un análisis en términos de clase de sendas encuestas realizadas en los ochenta en Estados Unidos y en los noventa en países latinoamericanos y del Caribe. La construcción de tipologías pone de manifiesto las diferencias existentes en términos de composición de clase, precisamente por la distinta naturaleza y funcionamiento de los sistemas de control fiscal sobre la transmisión de capitales, y por el grado de informalidad de la economía nacional, que regula las relaciones laborales a escala nacional y por lo tanto, el grado de control sobre el propio trabajo. Una creciente de-standarización y biografización de las trayectorias, nos permiten tomar en cuenta la agencia en términos de los cálculos de riesgos y la movilización de capital social.

Savage y sus colegas (2013) proponen una definición multidimensional de la clase social que implica también el capital económico, cultural y social. Si bien esta reelaboración del concepto ha suscitado fuertes críticas, como los explicados y desarrollados en la *Sociology*, sus resultados muestran la existencia de límites de clase fuertes y relevantes y por lo tanto que la clase social no ha sido abolida como concepto sociológicamente útil. Para nuestro estudio

tomamos el nivel educativo como marcador de clase, además de las condiciones de trabajo y la disponibilidad de recursos económicos. La mercantilización del conocimiento hace del trabajo intelectual una mercancía para la élite.

La estetización del trabajo, junto con la pobreza y la desigualdad son los principales debates en las reflexiones feministas sobre el trabajo, el empleo y el género (McDowell, 2014). Trabajo y familia no son los organismos biológicos, sino las instituciones sociales. Perspectivas feministas sobre la sociedad explicitan la división sexual del trabajo que relega el trabajo de reproducción a la esfera privada, excluyendo a las mujeres del modelo liberal de la ciudadanía (Carrasco et al, 2011). Una nueva división internacional del trabajo se basa en la mercantilización del trabajo doméstico, con las mujeres inmigrantes como trabajadores doblemente marginados (Parella, 2003; Castelló, 2011).

España es un Estado de bienestar familista: Sólo el 1,5% del gasto público social se dedica al el cuidado de la familia., mientras que el promedio de la OCDE era del 2'3% en 2009. Las variables familiares parecen ser más importantes que las condiciones de trabajo remunerado en los países con otros tipos de sistemas de protección social, como Suecia (Haas et al., 2002). Además, las prácticas tradicionales del lugar de trabajo son altamente presentalistas, que conlleva una cultura de trabajo de permanecer largas horas en la empresa. España es muy superior a la media de la UE-28 del número de horas semanales por lo general en el trabajo, que es de 37'3 horas a tiempo completo, mientras que en España es de 38'4, por detrás de Francia, Lituania y Austria, mientras que Italia, Finlandia o Alemania están muy por debajo de esta media. Además de las altas tasas de desempleo, que son 26% en 2014, 33% en el grupo de 25-29 años, y el 54% en menores de 25), 32'4% de los menores de 40 tiene un contrato temporal, mientras que la media de la UE-28 es de 20,7%. en 2013. Estas condiciones laborales pueden, al menos en cierto grado, reflejar las prácticas nacionales, la oferta y la demanda de mano de obra, las evaluaciones de los empleadores con respecto a potencial de crecimiento / contracción, y la facilidad con que los empleadores pueden contratar o despedir a los trabajadores.

Ambos géneros parecen expresar gustos y preferencias que estan precisamente limitados por las restricciones económicas y materiales. Las estrategias individualistas de la justificación parece surgir de un "razonamiento por necesidad" (Bourdieu, 1994). En concreto, el sentimiento de incertidumbre acerca de sus puestos de trabajo conforma su discurso. La cognición humana no es el proceso innato, monolítico, determinista, genético e individual que la neurociencia y la corriente principal de la neurociencia pop parece describir (Bluhm et al, 2012) . El cerebro es plástico, situado, una entidad orgánica y flexible que interactúa constantemente con el entorno físico, cultural y social. Lo más importante, y aquí es donde la sociología, la

antropología y la psicología social puede jugar un papel importante, los procesos de decisión ocurren no sólo en el biológico o el nivel psicológico, sino también a nivel social. Es en el nivel del sistema social que las mujeres y los hombres buscan la conciliación, en sus vidas cotidianas, a través del trabajo, el placer, el amor y la creatividad.

Debemos tener en cuenta que el trabajo no es un concepto homogéneo, sino que varía a lo largo del tiempo y entre las clases sociales (Moreno, 2006; Letablier, 2007; Torns, 2008, Castelló, 2011, Carrasco et al, 2011). Las actitudes y las expectativas se construyen en las primeras etapas de la socialización, en la familia y en la escuela. Una buena o satisfactoria trayectoria laboral está fuertemente marcada por la clase, el género y el origen étnico. Una forma de entender el proceso de toma de decisiones en torno a los puntos de inflexión es a través de la aparición de un proceso de construcción de la identidad (Habib, 2012).

Las expectativas normativas y formas de hacer se perciben no como una planificación racional o intencional, sino como el resultado natural de cómo son las cosas. Así que en nuestros relatos recogidos se exploran las conexiones entre los puntos de inflexión en los jóvenes adultos trayectorias laborales y su sentido de la dirección de sus vidas. Miller & Woodward (2012) afirman que la vida cotidiana "salta a la vista".

Así, mientras que los entrevistados tienden a definir la elección como un asunto individual, hay un montón de condiciones sociales relacionadas con la clase, cultural y el capital social que debemos tener en cuenta. Hablamos de trayectorias en términos de posibilidades, de lo que se anuncia. Nuestra primera hipótesis es que el sentido de agencia es una construcción analítica que explica la articulación de las trayectorias recogidas con los contactos movilizados y la narrativa subjetiva. Este hecho nos lleva a otra hipótesis importante: la movilización de los vínculos se convierte en eficiente dependiendo de la calidad de la red, entendido como el grado de capital social vinculado al capital cultural y a la clase, y no tanto en la capacidad estratégica de los individuos que buscan un empleo. Es decir, si uno no es especialmente consciente de dónde en la red personal se ayuda relevante (Chauvac et al, 2014), o simplemente la estructura de la red no es favorable, ya puede ir buscando que nada encontrará.

Metodología

Toda teoría tiene que tener un lado metodológico. Existe la falacia de asociar una teoría con una metodología. La tendencia dominante en sociología es más concretamente la de atribuir una metodología a un lenguaje de investigación. O lo que es lo mismo, poner en la caja de lo cualitativo a las palabras, y en lo cuantitativo a los números. Pero los lenguajes son muchos, la ambición de formalización no se ciñe a las investigaciones con herramientas cuantitativas como

estadísticas, y la necesidad de comprensión y de interpretación de las expectativas y razones de los actores no es patrimonio de las investigaciones con entrevistas y observaciones.

Nuestra metodología expuesta aquí ha demostrado ser informativa para estudiar el proceso de toma de decisiones de los jóvenes que trabajan o están buscando trabajo. Presentamos un análisis exploratorio de 25 entrevistas de una muestra total de 250 adultos jóvenes de 20 a 34 en Cataluña. La encuesta fue realizada con Egonet, pedía 20 alteri o contactos personales que incluyera familia, amigos, y trabajo, así como la representación de la trayectoria laboral del entrevistado mediante una trama en papel (ver figura 1). Además, se grabó toda la encuesta y se incluyeron 10 minutos de entrevista semi-estructurada sobre el sentimiento de control de la trayectoria (structure of feeling, Williams). Nuestra postura metodológica es hacer explícitas las transferencias bidireccionales entre las técnicas cualitativas - la entrevista y la trayectoria de vida de eventos laborales - y cuantitativas - las redes personales generadas con Egonet -. Afirmamos que un diseño multi-método resulta útil para comprender la desigualdad de buscar y, sobre todo, de encontrar un empleo en el mercado español. Consideramos género, nivel educativo y ocupación como atributos sociales clave para crear nuestra tipología muestral.

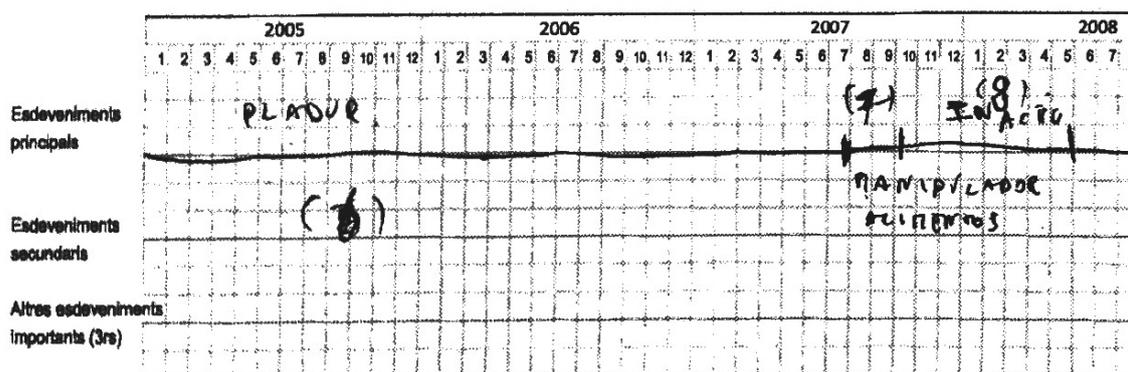


Figura 1. Representación de la trayectoria laboral

Como afirman Verd y López (2008), resulta mucho más realista reconocer que en el diseño de investigación tiene mucho mayor peso la aproximación adoptada (es decir, la articulación entre la estrategia metodológica y la perspectiva teórica) y que las conexiones entre aproximación y paradigmas son abiertas. Este punto es crucial: a la vida real, dentro de los grupos de investigación, las decisiones teóricas y metodológicas no son unívocas ni lineales. En cambio, en el macrocampo académico, y especialmente en el momento de publicación en revistas de impacto, triunfan las dicotomías entre lo cualitativo y lo cuantitativo, que revierte a considerar unas metodologías y unas teorías como cualitativas, y a otras como cuantitativas.

Análisis

En nuestro análisis trabajamos con 5 indicadores de naturaleza bien distinta. Primero, el capital cultural y económico de ego, dos atributos sociales que provienen de las variables socio-demográficas de ego de la encuesta de redes personales. El primero surge del cruce entre el nivel educativo de Ego, de su padre y de su madre, el tipo de ocupación y el dominio de idiomas extranjeros. Consideramos que estos son indicadores normalizados, más el de idiomas que sale como operativo en el análisis, del volumen y especie de capital educativo que entra en juego en el momento de entrar en el mercado de trabajo. El capital económico se ha elaborado a partir de la información sobre el empleo de Ego, de su padre, de su madre, de su pareja, su salario, la posible contribución o ayuda familiar, su estatus de emancipación familiar y la existencia de cargas familiares. En tercer lugar, analizamos el concepto de agencia a partir de las entrevistas narrativas, que aún siendo breves constituían una reflexión completa sobre la propia trayectoria laboral y el grado de control y satisfacción de Ego, acerca de su pasado y de su proyección de futuro. En cuarto lugar, el análisis de las redes personales con UCINET nos ha permitido primero, localizar los contactos laborales mencionados en la red y determinar su naturaleza fuerte o débil según el grado de intimidad mencionado en la encuesta (nada, bastante, muy cercano) y la antigüedad de la relación. Además, la densidad y la centralidad (de grado, intermediación y cercanía) nos ha permitido explicar cómo la dimensión estructural de la red explica mejor quiénes son estos contactos que contribuyen a buscar y encontrar trabajo. Finalmente, la comparación de las trayectorias laborales, conjuntamente con la información recogida en los otros indicadores nos ha llevado a la clasificación de las trayectorias en cinco categorías, según el grado de (in)estabilidad, (dis)continuidad y sentido de agencia de sus protagonistas.

Nuestros resultados nos llevan a afirmar la existencia de tres grupos diferenciados, según el grado de movilización de los contactos de la red personal.

En primer lugar, nos encontramos con un grupo de entrevistados, que resulta con un bajo movilización de contactos. Específicamente, como vemos en la figura 2, se trata de individuos que movilizan entre 3-5 contactos, todos ellos lazos fuertes, es decir familiares o amigos cercanos. El grado de intimidad con los miembros de la red es elevada, por lo que pocos de los 20 contactos que pedimos no son precisamente familiares o amigos. Si nos miramos sus redes personales con detalle, observamos un grado de densidad moderada, y estructurada alrededor de las divisiones existentes entre familia, amigos cercanos y grupo social secundario relevante, como la pertenencia a una secta católica en uno de los casos, que presentamos en la figura 3.

EGO	DENSITY	MOBILIZED TIES	DEGREE	CLOSENESS	BETWEENNESS	STRENGTH OF TIES
AINA	DUAL 50% (2)-70%(1)	3	M=8,2 40% MOD 2 S: 15 1 W: 5	M=32 1 W: 35 2 S: 23	12,7% LOW M=3'8 S.D=4,9	14/20 INTIMACY 3 (2 FAMILY, 1 WORK) EQUIVALENT EDUCATIONAL STATUS
NEUS	CENTRAL 40%- 65% 100% REST	5	M= 5,2 51% HIGH 3 S: 14, 10, 10 2 W: 2, 0	M=42 3S: 32,36,36 1W: 49 EIGEN: 6:48, M=25, ST=19, 38%	22,7% MOD M=2,1 ST=5,2 #1 23,7 #2, #3: 8 4 NODES ISOLATED	8/20 INTIMACY 3 FAMILY, 1 PARTNER, EX-PART #9 ISOLATED EQUIV STATUS
JONATAN	CENTRAL 50% 100% REST	5	M=6,6 32'5% MOD 5 S: 11, 12, 8 6, 6	M= 39,6 #1:29 #2:28 #13:30 #12: 34 #11: 41	21,6% MOD M=4,3 ST=7,72 #13: 24,8 #2: 22,3 #1:19,2 #10 ISOLATED	INTIMACY 10/20 3 FAMILY, 2 RELIGIOUS CULT #2 & #13 EQUIVALENT STATUS & EXPRESSIVITY
ALBERTO	3 PATTERNS: CENTRAL 70% #2 36% 80% REST	5	M=5,6 25,7% LOW 5S: 10, 8, 4 5 6	M=45,7 #2:63 BROKER DISTRIBUTED	59% HIGH M=7,8 ST=15 #2:108 #5 & 7: 48	INTIMACY 15/20 2 FAMILY, 3 UNIVERSITY, PARTNER PROJECTION STATUS & EXPRESSIVE

Figura 2. Grupo de entrevistados con bajo nivel de movilización de contactos para buscar trabajo

Precisamente en la figura 3 mostramos la red personal de Jonatan (naturalmente, se trata de un nombre inventado). Observamos en rojo los nodos que le ayudaron a encontrar trabajo, y en verde los que le pasaron información que eventualmente también fue útil para su inserción. Vemos que el primero es el padre del entrevistado, mientras que en los otros son la madre, la tía, y cargos importantes de la secta católica a la cuál pertenece. Por lo tanto, en esta red densa, familia, amigos y iglesia se solapan, como vemos con las medidas de centralidad. Cuando miramos la trayectoria laboral del entrevistado, y su narrativa, vemos que se trata de una trayectoria ascendente y continua, sin baches: sale de la universidad y pasa a trabajar como profesor en la misma universidad privada que su padre. Jonatan declara: Sabía, desde pequeño, lo que quería hacer . *Siempre he pensado que mi objetivo era ser profesor. [...] Mi padre fue fundamental, también yo hice muchos contactos en el colegio, porque si no te conocen no puedes conseguir un trabajo.* Vemos claramente que Jonatan formula su sentido de agencia como producto estratégico, al hacer contactos en su período educativo, y remarcar su vocación por la docencia. No obstante, un análisis en termino atributivo, de clase y capital cultural, pone de manifiesto que se trata de una persona con una posición de clase elevada y alto capital cultural. Por lo tanto, sus pocos contactos le fueron útiles dada su riqueza como capital económico y cultural. El éxito de la empresa le da, pues, el sentido de control y de agencia de su propia trayectoria.

EGO	DENSITY	MOBILIZED TIES	DEGREE	CLOSENESS	BETWEENNESS	STRENGTH OF TIES
JONATAN	CENTRAL 50% 100% REST	5	M=6,6 32'5% MOD 5 S: 11, 12, 8 6, 6	M= 39,6 #1:29 #2:28 #13:30 #12: 34 #11: 41	21,6% MOD M=4,3 ST=7,72 #13: 24,8 #2: 22,3 #1:19,2 #10 ISOLATED	INTIMACY 10/20 3 FAMILY, 2 RELIGIOUS CULT #2 & #13 EQUIVALENT STATUS

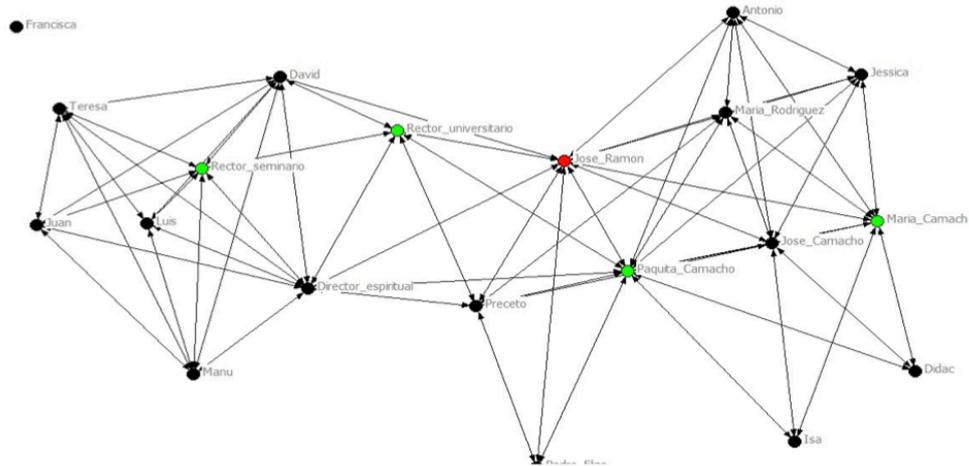


Figura 3. La red personal de Jonatan, del grupo de baja movilización de contactos

En un segundo grupo en la figura 4, nos encontramos con los entrevistados con un grado de movilización media. Aquí vemos redes más diversas, con un número de contactos de va del 7 al 11, y con densidades también variables, des de redes segmentadas, en las que existe una clara división entre la familia y los amigos, aquellas distribuida de forma más o menos uniforme. El grado de intimidad con los alteri, es decir el número de lazos presentes en la red, son altos pero no llegan a los niveles del primer grupo. Sigue siendo importante, en el tipo de contactos para encontrar trabajo, la familia, pero aquí parece especialmente relevante la trayectoria educativa y la movilidad geográfica y profesional del entrevistado.

EGO	DENSITY	MOBILIZED TIES	DEGREE	CLOSENESS	BETWEENNESS	STRENGTH OF TIES
TATIANA	HETEROGENEOUS 52% & 34% CENTRAL REST FROM 70-100%	7	M=5,3 45,7% HIGH 3 S: 12, 13 4 W: 2 ISOLATED, 2 UNIT	M= 47,1 3 S: 34, 37 4 W 76, 73 BUT RELEVANT	21'5% LOW M=2,1 S.D=5,0 #5 22,5 #2 & #1 6	11/20 INTIMACY 1 FAMILY LOWE EDUCATIONAL STATUS - WEAI CONTACTS HETEROPHILY
MERCE	65-70% DISTRIBUTED	11	M=5,8 24'5% LOW 7 S: 10 (3), 3 (1) 4 W: 9 (1), 0.1 (3) DISTRIBUTED	M= 43 #1: 31, #11 45 DISTRIBUTED	38'4% MOD M=4,9 SD=9,1 #1: 41,3 #2 11,8 #3 9'9 OTHER HALF AROUND 0	11/20 INTIMACY 7 FAMILY, 12 FRIENDS, 1 WOR
NURIA	DUAL 44-58% CENTRAL HETEROGENE	10	M=5,0 41% HIGH 1 S 0 W	M=55,7 #1: 39 #2 & #2 12	16% LOW M=3,2 ST=5,3 #1: 18,3	7/20 INTIMACY, FRIENDS & ACQUAINTANCE

Figura 4. Grupo de entrevistados con nivel medio de movilización de contactos para buscar trabajo

Miremos en detalle la red personal de Tatiana, del grupo de baja movilización de contactos. Aquí nos encontramos con una red con un nombre relativamente elevado, 7 contactos, de composición heterogénea. Tres son los contactos que le ayudan a encontrar trabajo: su padre, y dos personas que conoce en su trayectoria laboral y que no se conocen entre sí, por lo que pertenecen a momentos distintos de la trayectoria y a trabajos por lo tanto distintos. Este hecho ya es de por sí interesante, porque a diferencia del perfil anterior, se trata de dos contactos débiles, no cercanos emocionalmente a la entrevistado, y que han sido instrumentales a la hora de encontrar trabajo. Los contactos informativos son todavía más variados: encontramos una amiga de la familia, dos amigas de la trayectoria educativa, y una colega de trabajo que sólo conoce otra persona de la red. De nuevo, no todos los contactos son fuertes y, sobretudo, existe esta evidente disgregación que indica un capital social obtenido en lugares y momentos distintos de la trayectoria vital de la entrevistada. Se trata, pues, de una persona con una trayectoria laboral más accidentada de la anterior, en la que Tatiana ha cambiado de trabajo en múltiples ocasiones pero que ha conseguido una estabilidad con una posición de recursos humanos que la satisface económica y personalmente. En la narrativa nos encontramos con una narrativa con una agencia elevada, ya que la entrevistada considera que los cambios de trabajo, en sentido ascendente, le han dado libertad y control de su futuro: *He decidido siempre todo. Todo [...] Si no hubiera tenido los recursos de mis padres no hubiera podido decidir la mitad de lo que he hecho. No me ha importado nunca dejar un trabajo. Esa libertad es*

importante. Aquí vemos como Tatiana es consciente de su posición de clase (alta) y su capital cultural (medio). No obstante, la reivindicación de su sentido de agencia proviene se esta libertad por no quedarse en una posición laboral y “escalar” para mejor su status, lo que se refleja en una red personal que no es homogénea, sino que se basa en los contactos profesionales realizados a lo largo de su trayectoria laboral.

EGO	DENSITY	MOBILIZED TIES	DEGREE	CLOSENESS	BETWEENNESS	HOMOPHILY
TATIANA	HETEROGENEOUS 52% & 34% CENTRAL REST FROM 70-100%	7	M=5,3 45,7% HIGH 3 S: 12, 13 4 W: 2 ISOLATED , 2 UNIT	M= 47,1 3 S: 34, 37 4 W 76, 73 BUT RELEVANT	21'5% LOW M=2,1 S.D=5,0 #5 22,5 #2 & #1 6	11/20 INTIMACY 1 FAMILY LOWER EDUCATIONAL STATUS - WEAK CONTACTS HETEROPHILY

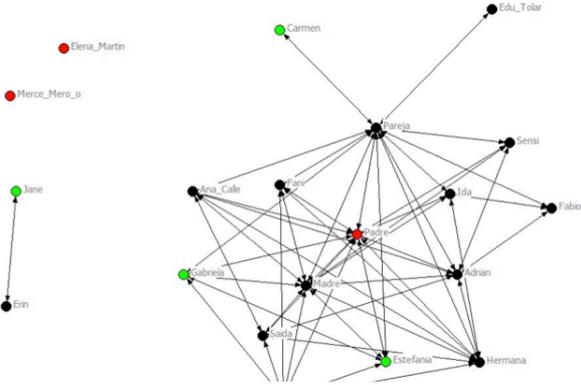


Figura 5. Red personal de Tatiana, del grupo de baja movilización de contactos

Y finalmente, el grupo con mayor grado de movilización de capital social es el que vemos en la figura 6. Aquí los lazos movilizados son muchos, hasta la práctica totalidad de los contactos de la red. La densidad es baja, lo que indica pocos contactos entre los miembros de la red personal y poca cohesión. El grado de lazos fuertes es moderado.

EGO	DENSITY	MOBILIZED TIES	DEGREE	CLOSENESS	BETWEENNES	STRENGTH OF TIES
JUAN	40-60% ACCORDING TO NETWORK SIZE #2, #3 & #11 outliers	19	M=4,6 EVERYBODY HELPED 25,7% LOW #9:9 #2:7 #11:7 LOW TIES	M=55 #11 37 #9 41 #10 & #4 43	39% MOD M=5,6 ST=11,1 #11 73 #9 44 BROKERS	11/20 INTIMACY #HOMOPHILY #11 HIGHER EDUCATION
SUA	40-50% DISTRIBUTED	15	M=4,9 35% MOD 9 S: 10, 11 5 W DISTRIBUTED	M=44 3 S: 31, 32, 31 4 W: 35	31% MOD M=5,1 SD =8,1 #1:36 #2:15,4 #3:13, 7 #10:0	9/20 INTIMACY 3 (2 FAMILY, FRIEND) EQUIVALENT OR HIGHER EDUCATIONAL STATUS, REST LOWER

Figura 6. Grupo de entrevistados con alto nivel de movilización de contactos para buscar trabajo

Si nos miramos concretamente el perfil de Juan, vemos que no destaca un contacto por encima de otros, sino que todos ayudaron. En su red existen dos brokers, que ejercen de puente entre dos grupos de su red que sino estarían totalmente desconectados, y que podemos suponer que son importantes tanto en la trayectoria personal como en la laboral del entrevistado. Aquí aparece otro entorno social, que no es la familia ni los amigos, y que equivale a la Iglesia como institución secundaria del perfil de Jonatan: se trata del barrio, de la calle. Si miramos la trayectoria laboral del entrevistado, vemos que se trata de una trayectoria claramente precaria, con numerosos períodos de paro y de no trabajo, situación en la que se encuentra en el momento de la entrevista. Los contactos de su red personal no han sido por su red estrictamente personal ni por contactos de trabajo, sino como afirma en su narrativa:

“Me he dejado llevar un poco por la vida [...] el trabajo ha sido por contactos, conocidos, amigos de amigos.” Así que son los conocidos, fuera de su red, y fuera de su control como afirma él mismo, los que han ayudado a encontrar trabajo, aunque también afirmara que era toda la red la que le había ayudado. Este décalage entre las condiciones objetivas (la trayectoria laboral precaria) y las subjetivas (todos han ayudado) confirman precisamente lo que afirma también Nathalie Chauvac, que existe una mala gestión de los contactos, entendido como una gestión no estratégica del capital social existente en la red personal para encontrar con éxito la información necesaria para un trabajo. En este caso, los atributos de clase y de capital cultural son bajos, por lo que los contactos de la red no sirven, no son útiles como capital movilizado.

EGO	DENSITY	MOBILIZED TIES	DEGREE	CLOSENESS	BETWEENNESS	HOMOPHILY
Juan	40-60% ACCORDING TO NETWORK SIZE #2, #3 & #11 outliers	M=4,6 EVERYBODY HELPED 25,7% LOW #9:9 #2:7 #11:7 LOW TIES	M=55 #11 37 #9 41 #10 & #4 43	M=55 #11 37 #9 41 #10 & #4 43	39% MOD M=5,6 ST=11,1 #11 73 #9 44 BROKERS	11/20 INTIMACY #HOMOPHILY #11 HIGHER EDUCATION

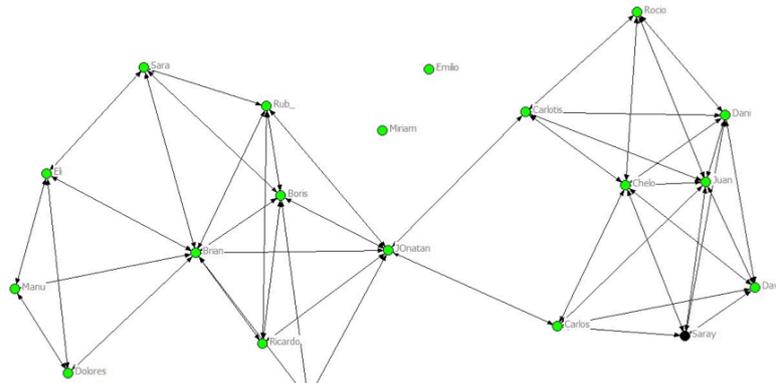


Figura 7. Red personal de Juan, del grupo de alta movilización de contactos

Conclusiones

En definitiva, el sentido de agencia traduce claramente el esquema de posibilidades el conjunto de posibilidades para tomar decisiones activas, como evidencia la composición y estructura de las redes personales analizadas. Gracias a nuestra combinación de métodos, se puede mostrar la forma en que sentido de agencia se expresa a través de la narrativa personal, donde más sensación de control está relacionada con un mayor satisfacción en la trayectoria laboral. La movilización del capital social parece ser más intensa para las personas con antecedentes de clase trabajadora y menos oportunidades en el mercado laboral, y menos elevada en los miembros de clase alta y/o elevado capital cultural y social. Los lazos fuertes parecen tener un papel predominante en la inserción laboral, pero sólo cuando la persona posee una red, un capital social con valor de mercado. Es decir, asociado a un capital cultural elevado y/o a una clase social dominante. La familia juega un papel central en todos los casos, pero resulta de ayuda solamente en los casos de privilegios de clase y cultura. Los vínculos débiles se vinculan con las posiciones de privilegio y trayectorias laborales más seguras, aunque son especialmente relevantes en trayectorias con alta movilidad geográfica, educativa, y en trayectorias no-estandarizadas como las vinculadas a trayectorias artísticas, científicas o de capital erótico (Hakim, 2014). En definitiva, la posición de Ego en la estructura social, teniendo

en cuenta especialmente el capital económico (pero también el capital cultural), sigue siendo un factor importante para determinar las trayectorias de los jóvenes españoles en términos de estabilidad y calidad del empleo.

Más que hablar de transiciones lineales, nuestros resultados muestran una trayectoria en espiral, en la que los y las entrevistadas se sienten más o menos responsables de sus decisiones. Esta forma en espiral deja la puerta abierta a hablar no tanto de transiciones sino de brechas, o de turning points en las trayectorias tanto personales como laborales. Por ejemplo, en las trayectorias de nuestro estudio hemos recogido los momentos de emancipación económica, pero no los de emancipación familiar, que aparecen indirectamente en las narrativas y en el momento de comentar la red personal. Sin embargo, la emancipación familiar es también un elemento que entra la consolidación del sentido de agencia, y se trata de un evento no necesariamente lineal. Existen numerosos casos de vuelta a casa de hijos e hijas por razones personales o laborales. Por esta razón, y porque hemos visto que sólo una de muchas de las posibles trayectorias laborales es lineal y continúa, creemos que vale la pena hablar de la espiral de las trayectorias laborales. Parece claro que existe una clara segmentación, que sigue la segmentación del mercado laboral, entre una elite con trayectorias lineales, una clase media que con un capital cultural o económico suficiente puede ser estratégica a veces, y una clase trabajadora que puede tener un capital social que le sirva para insertarse en el mercado.

Coincidiendo con Boltanski y Thevenot (1991) y Chauvac (et al, 2014) los jóvenes movilizan mal, los contactos que informan no son necesariamente los más activos. Y el sentido de responsabilidad y de estrategia tampoco coincide con las condiciones objetivas de posibilidad ni con un cálculo planificado de las elecciones laborales, por lo que parece clara la perspectiva pragmática por encima de la de negociación.

Resulta crucial en definitiva tener en cuenta los atributos de clase y de capital cultural que configuran un capital social más o menos valorado en el mercado laboral. Muchos contactos movilizados no equivalen a mayores posibilidades de encontrar trabajo, ni tampoco se trata de ser más estratégico a nivel individual. Son los recursos heredados, tanto económicos, como culturales, los que hacen posible una red personal más o menos útil para la consolidación de una trayectoria laboral satisfactoria. Finalmente, este estudio constituye una foto fija de la red personal del entrevistado en el momento de la entrevista, conjuntamente con una reflexión diacrónica de la trayectoria laboral. Una dimensión a tener en cuenta son los lazos perdidos durante la trayectoria, que no aparecen en la red, pero que sí tenemos recogidos y que pueden ser lazos perdidos recuperables.

Bibliografía

- Bauman, Zigmund. 2003. *Liquid Love*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, Ulrich. 1986. *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Beck, Ulrich and Elisabeth Beck-Gernsheim. 1995. *The Normal Chaos of Love*, Cambridge: Polity Press.
- Berger, Peter and Thomas Luckmann. 1966. *The social construction of reality*. New York: Anchor Books.
- Björnberg, Ulla and Anna Karin Kollind. 2003. *Att leva själv tillsammans*. Malmö: Liber.
- Galligan, Carol. 1989. *Mapping the Moral Domain: A Contribution of Women's Thinking to Psychological Theory and Education*. Harvard University Press.
- Bluhm, Robyn; Anne Jaap Jacobson and Heidi Lene Maibom. (Eds). 2012. *Neurofeminism: Issues at the Intersection of Feminist Theory and Cognitive Science*. London: Palgrave Macmillan.
- Bourdieu, Pierre. 1994. *Raisons pratiques*. Paris: Seuil.
- Bradley, Harriet. 2014. "Class Descriptors or Class Relations? Thoughts Towards a Critique of Savage et al", *Sociology*, n. 48 (March).
- Bradley, Harriet y Devadason, Ranji (2008). "Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets", *Sociology*, 42: 119.
- Boltanski, Luc y Thevenot, Laurent (1991) *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.
- Carrasco, Cristina; Cristina Borderías and Teresa Torns. 2011. *El trabajo de cuidados*, Madrid: Los libros de la catarata.
- Castells, Manuel. 1997. *The power of identity. The information age: economy, society and culture. Volume II*, Oxford: Blackwell Publishers.
- Castelló, Laia. 2011. "La gestió quotidiana de la cura: una qüestió de gènere i classe". PhD Dissertation, Bellaterra, UAB, abril de 2011.
- Chauvac, N, Cloutier, L; Defossez, A; Akermann, G. y de Federico, A. (2014) "Negative Ties, Lost Ties, Latent Ties" *Bulletin de Méthodologie Sociologique* 121: 5
- Clark, Andy. 2008. *Supersizing the mind*. Cambridge University Press.
- Corbin, Juliet and Anselm Strauss. 1990. "Grounded Theory Research: Procedures,

Canons, and Evaluative Criteria”, *Qualitative Sociology*, vol. 13, n. 1.

Cruz, I. y Verd, J. M. (2013). “La fuerza de los lazos una exploración teórica y empírica de sus múltiples significados”, *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias sociales*, 26, julio-diciembre: 149-174.

Espwall, Majen, Klass Borell and Roine Johansson. 2001. ”Att förhandla i underläge – en studie av kvinnor med diffusa muskelsmärter”, *Nordisk Sosialt Arbeid*, n. 2.

Evertsson, Lars and Charlott Nyman. 2011. “Unpacking the Concept of Negotiation in Research on Couples and Families”, *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 1, n. 10 (August).

Habib, Cherine. 2012. “The transition to fatherhood: A literature review exploring paternal involvement with identity theory”, *Journal of Family Studies*, Vol. 18, doi: 10.5172/jfs.2012.18.2-3.103

Hakim, Catherine. 2011. *Honey Money and the Power of Erotic Capital*. London: Alle Lane.

Garfinkel, Harold. 1967. *Studies in Ethnometodology*. Los Angeles: Polity Press.

Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

Giddens, Anthony. 1992. *The Transformation of Intimacy*. Standford University Press.

Gillies, Val (2011). “From Function to Competence: Engaging with the New Politics of Family”, *Sociological Research Online*, 16, 4: 23.

Goffman, Erwin. 1961. *Asylums*. New York: Anchor Books.

Granovetter, Mark. (1973). Tthe strength of weak ties”. *The American Journal of Sociology*. vol. 78- 6 (Mayo): 1360-1380.

Haas, Linda; Karin Allard and Philip Hwang. 2002. “The impact of organizational culture on men’s use of parental leave in Sweden”, *Community, Work, and Family*, vol.5, n.3.

Letablier, Marie Thérèse. 2007. “El trabajo de ‘cuidados’ y su conceptualización en Europa”, in Prieto, Carlos (dir.), *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer-UCM.

McDowell, Linda. 2014. “Gender, work, employment and society: feminist reflections on continuity and change”, *Work, employment and society*, vol. 1, n. 13 (January).

Moreno, Sara. 2006. “*Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana*”, *PhD Dissertation*, Bellaterra, UAB, september.

Obukhova, E. y G. Lan. (2013). "Do Job-Seekers Benefit from Contacts? A Direct Test with Contemporaneous Searches". *Management Science* 59(10): 2204-2216.

Parella, Sonia. 2003. *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

Portes, Alejandro. 2013. *Sociología económica. Una investigación sistemática*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Savage, Mike; Fiona Devine; Niall Cunningham; Mark Taylor; Yaojun Li; Johs Hjellbrekke; Brigitte Le Roux; Sam Friedman and Andrew Miles. 2013. "A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment", *Sociology*, n. 47 (April).

Savage, Mike; Fiona Devine; Niall Cunningham; Sam Friedman; Daniel Laurison; Andrew Miles; Helene Snee y Mark Taylor. "On Social Class, Anno 2014", *Sociology*, DOI: 10.1177/0038038514536635 (June online).

Schütz, Albert. 1962. *Collected Papers I The problem of social reality*. The Hague: Maurice Natanson, Phaenomenologica.

Torns, Teresa. 2008. "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género", *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, n.15

Verd, J. M. y López, P. (2008) "La eficiencia teórica y metodológica de los diseños multimétodo", *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 16, julio-diciembre: 13-42.

Verd, J. M. y López-Andreu, M. (2012). "La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo", *Revista Española de Sociología (Reis)*, 138, abril-junio: 135-148.

Zerubavel, Eviatar. 1997. *Social Mindscapes: An Invitation to Cognitive Sociology*. Harvard University Press.

¿Dónde están las mujeres? La participación laboral de las mujeres en las spin-off universitarias españolas

Inma Pastor, Paloma Pontón, Angel Belzunegui, Ana Acosta
Área de Sociología del Departamento de Gestión de Empresas
SBRlab - Social and Business Research Lab
Universidad Rovira i Virgili, Tarragona

Resumen

Esta comunicación aborda la cuestión de la escasa participación laboral de las mujeres en las spin-off universitarias, así como los efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de trabajo por cuenta propia en el marco específico de las empresas de transferencia de conocimiento. Con este estudio intentamos dar continuidad a otras investigaciones que inciden en la relación entre emprendimiento y género. El objetivo, por tanto, es el de verificar si las diferencias encontradas en la creación de trabajo por cuenta propia según el género también se manifiestan en la creación de spin-off y qué papel juega el sistema universitario en la producción y reproducción de las desigualdades de género. El estudio incluye un trabajo de campo centrado en entrevistas exploratorias a personal técnico de las Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) españolas, entrevistas semiestructuradas a personas emprendedoras de empresas spin-off universitarias y una encuesta al fundadores y directivos de spin off universitarias.

Palabras clave: género, emprendimiento, spin-off, división sexual del trabajo, mercado laboral, universidad.

1. Introducción

En los últimos años a las dos funciones clásicas (docencia e investigación), se le agrega el fomento del desarrollo económico mediante la transferencia tecnológica y la relación universidad-empresa (Etzkowitz 1998; Etzkowitz y Leydesdorff, 1997; Libaers, Meyer y Geuna, 2006; George, Zahra y Wood, 2002). Por su parte, la creación de empresas como parte de la estrategia de transferencia de conocimientos de las universidades ha sido motivo de numerosos estudios (Etzkowitz, 2003; Etzkowitz et al., 2000; OCDE, 2001; 2003; Rodeiro Pazos et al., 2008; 2010; Clarysse, Moray y Heirman, 2002; Henderson, Jaffe y Trajtenberg, 1998).

La apuesta universitaria por fomentar el emprendimiento basado en el conocimiento ha llevado a acuñar el término de “universidad emprendedora” (Etzkowitz et al. 2000; Matkin, 1990), la cual al asumir la creación de empresas en sus laboratorios e instalaciones acoge a un nuevo tipo de personal universitario: el científico-empresario.

En el caso español, se diseñó la Estrategia Universidad 2015 en pos de la modernización de sus universidades, reafirmando el papel que tienen estas dentro del modelo del triángulo del conocimiento (educación, investigación e innovación). En esta estrategia toman especial relevancia las denominadas Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), estructuras de apoyo y seguimiento a la creación de iniciativas empresariales como las spin-off.

En temas de género y universidad, a pesar de las acciones desarrolladas en este ámbito, persisten las diferencias sustantivas en las categorías profesionales y en el acceso a cargos de gestión, dos hechos que podrían tener relación con la menor presencia de mujeres en la generación de empresas de base tecnológica. En este sentido, numerosos estudios constatan que el porcentaje de mujeres académicas e investigadoras desciende a medida que se avanza hacia categorías superiores en las universidades públicas españolas. De igual forma, su acceso a los cargos unipersonales en estas instituciones es todavía muy inferior al de los hombres (Sánchez de Madariaga, 2011).

2. El Proyecto EQUASPIN

La investigación en que se sustenta esta ponencia forma parte de un proyecto más amplio que tiene por objetivo analizar las spin-off generadas en y por las universidades de cuatro comunidades autónomas: Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana y Castilla-

León. En el proceso de creación hemos analizado si mujeres y hombres disfrutaban de las mismas oportunidades a la hora de crear estos tipos de empresa.

La pregunta inicial que nos planteamos en el estudio fue por qué hay una mayor presencia masculina tanto en la creación de spin-off como en su desarrollo posterior. Un elemento explicativo de esta presencia desigual de hombres y mujeres es la persistencia de la división sexual del trabajo, que hace que los hombres tengan una mayor orientación al logro personal de metas económicas en el mercado, mientras que para las mujeres esta orientación se ve restringida por el hecho de ocupar un papel central en el trabajo reproductivo.

Pero además, mantenemos como hipótesis que la variable género juega un papel relevante en el desarrollo de las spin-off universitarias igual que lo juega en todas las organizaciones. Se trata de estudiar y analizar los factores asociados al género que afectan a la emprendimiento de base tecnológica impulsada por y en las universidades, y al mismo tiempo observar si dentro de las universidades hay algún tipo de sesgo que refuerza los factores de género (Ely y Meyerson, 2000).

El ámbito universitario no es ajeno a los procesos de producción y reproducción de desigualdades de género, procesos en los que intervienen numerosos factores que afectan a las trayectorias profesionales de los académicos. De ahí que primeramente consideramos necesario analizar la trayectoria académica y profesional previa de hombres y mujeres con el fin de observar posteriormente los efectos sobre la creación de spin-off. Además es necesario poner el foco de atención en:

- 1) las relaciones entre trabajo productivo y reproductivo y su incidencia en la creación de spin-off
- 2) los efectos de la variable género en la gestación del capital cultural y económico y el desarrollo del capital relacional-funcional en la creación y desarrollo de la iniciativa empresarial.

El análisis del emprendimiento en la universidad española se ha realizado a partir de los datos obtenidos a través de:

Método	Target	Cantidad y distribución geográfica	Objetivos
Entrevistas exploratorias	Responsables de OTRI	12 entrevistas (tres entrevistas por comunidad autónoma a las universidades que presentan mayor número de spin-off creadas)	Obtener información sobre: 1) el proceso inicial de creación, impulso y desarrollo de la idea de spin-off; 2) el papel de las instituciones implicadas, más allá de las propias universidades; y 3) la valoración que las universidades (a través de sus OTRI) tienen sobre la participación del colectivo de mujeres en la creación y gestión de spin-off.
Entrevistas semiestructuradas	Mujeres directoras de grupos de investigación y a hombres y mujeres emprendedores de spin-off universitarias	11 entrevistados de Cataluña	Recoger opiniones en dos ámbitos: 1) género e investigación 2) género, emprendeduría y universidad.

Fuente: Elaboración propia

3. Marco teórico

3.1 Analizando el emprendimiento universitario desde la perspectiva de género

Es importante contextualizar el emprendimiento universitario y en concreto la creación de spin-off a la luz de otros elementos que forman parte del marco de la desigualdad de género. La división sexual del trabajo nos permitirá examinar el encaje y los límites socio-estructurales de las estrategias universitarias de fomento del emprendimiento.

El emprendimiento femenino no ha gozado de la misma visibilidad que el masculino en el ámbito académico, encontrando resultados a partir de la tarea investigadora realizada por los hombres, dominantes en determinados campos del conocimiento, tal como expone Parker (2004), de manera que la mayor parte de las investigaciones se han centrado en su experiencia

(Berg, 1997). No obstante, se ha ido observando recientemente un crecimiento de estudios sobre mujeres emprendedoras, tal es el caso de congresos internacionales (OCDE, 1997; 2001; 2003) e Innovatia 8.3, centrado explícitamente en el emprendimiento de las mujeres en el ámbito universitario. Cada vez con mayor frecuencia las investigaciones adoptan la variable género para explicar la creación y éxito de las empresas (Álvarez y Meyer, 1998; Shaw, Carter y Brierton, 2001; Verheul y Thurik, 2001), resaltando la importancia de las mujeres en el desarrollo de las PYMES y en la creación de empleo (Arenius y Minnitti, 2003; GEM, 2006; 2007).

En la literatura existente podemos observar que las empresas lideradas por mujeres se asocian con una baja capitalización, baja rentabilidad, concentración sectorial y estereotipos negativos como la falta de credibilidad o una menor ambición en sus metas estratégicas (Chinchilla, 1997; Rosa y Hamilton, 1994; Shaw, Carter y Brierton, 2001), si comparamos las empresas creadas por hombres y mujeres.

Otro aspecto constatado en diversas investigaciones es la necesidad de las mujeres de buscar fórmulas alternativas de conciliación de la vida laboral y familiar, necesidad que las conduce a tener un mayor interés en la búsqueda de formas de autoempleo (Baines, Wheelock y Gelder, 2003; Gardiner, 1997; Williams, 2004), dado que siguen desarrollando gran parte del trabajo reproductivo, tanto en tareas como en tiempo, hecho que las puede empujar más a la búsqueda de fórmulas de inserción laboral con una conciliación que podríamos denominar forzosa.

Rosa y Dawson (2006) afirman que entre los factores que limitan el liderazgo de las mujeres en spin-off está el techo de cristal en la escala académica, así como la preferencia por participar en equipos liderados por hombres, dado que estos tienen más posibilidades de financiación. Otros investigadores como Stephan y El-Ganainy (2007) apuntan a que en las ciencias biomédicas, por ejemplo, la infrarrepresentación de las mujeres en la creación de empresas no puede justificarse en la presencia de las mismas en estas carreras, dado que representan un mayor porcentaje de los egresados. Por tanto, podríamos estar ante un cuadro que incluye actitudes diferentes hacia el riesgo, la competencia, el tipo de investigación, la ubicación geográfica, la densidad de las redes y las preferencias de los inversores de capital riesgo. Otras investigaciones (Baines, Wheelock y Gelder, 2003) han relacionado la percepción que tienen las mujeres con cargas familiares del autoempleo, ya que este permitiría, como ya hemos expresado anteriormente, una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

4. Resultados

4.1 Discursos en torno a la participación de mujeres en las spin-off

Como señalamos anteriormente, una parte importante de nuestra investigación consistió en la realización de entrevistas a personal de las Oficinas de Transferencia de Resultados de la Investigación de las cuatro Comunidades Autónomas, así como a emprendedores y miembros de grupos de investigación.

Los discursos que hemos podido observar en torno a la participación de las mujeres en las spin-off se pueden sintetizar en dos modelos: un modelo mayoritario que rechaza la existencia de desigualdad de género en la creación y consolidación de spin-offs y otro que sí es consciente de la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en la universidad y en el ámbito del liderazgo de spin-off. Las características de ambos discursos se pueden observar resumidas en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Cuadro resumen de dimensiones aparecidas en los discursos

	Discurso neutro al género	Discurso sensible al género
Discurso formalista	<ul style="list-style-type: none"> • Centrado en la meritocracia • Valores como esfuerzo y resistencia • Cuestión demográfica: menor presencia de mujeres en ámbitos de conocimiento • Igualdad de trato • La universidad como Institución que no discrimina • No es necesario introducir acciones de refuerzo o políticas de acción positiva 	Negación del discurso de género
Discurso revelador	Crítica a la institución universitaria como reproductora de desigualdades de género en las carreras profesionales y en último término en el emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Determinantes basados en el género • Socialización que tiene repercusiones en la presencia de mujeres en áreas de conocimiento • Uso y distribución de los tiempos de manera desigual • La meritocracia en sí misma no es suficiente • Las estructuras universitarias pueden reforzar la desigualdad de género

Fuente: elaboración propia

Por otra parte, hemos detectado diferencias claves que relacionan la iniciativa emprendedora y género, como se resume en el siguiente cuadro:

Tabla 2. Cuadro resumen de ámbitos

Ámbito	Emprendedores	Emprendedoras
Responsabilidades familiares	Están más dispuestos, o tienen menos obstáculos, a la creación empresarial. El ámbito familiar no suele interferir en la toma de decisiones en el ámbito profesional. El apoyo familiar se materializa en la derivación mayoritaria de las responsabilidades familiares hacia la pareja	Las mujeres ponen en la misma balanza familia y trabajo, y buscan la forma de hacerlo compatible. El apoyo de la pareja se materializa en la asunción de responsabilidades familiares en términos paritarios (corresponsabilidad del cuidado).
Presencia de hijos	Parece no haber una conexión entre trabajo-familia (las dos esferas no se condicionan mutuamente).	La presencia del ámbito familiar condiciona el día a día de sus trabajos como responsables de empresas y lo ven como un agravio comparativo hacia sus homólogos hombres.
Estrategias diferenciadas por género	Adoptan o serían más propensas a adoptar estrategias más conservadoras de gestión de la empresa: no aceptación de inversiones, de socios externos, de capital riesgo, de un socio mayoritario. Para poder controlar su negocio de forma integral, decidir la dedicación horaria, por la búsqueda constante de compatibilidad entre vida familiar personal y laboral.	También tienen dudas sobre estas estrategias más arriesgadas, pero no vinculados a la relación trabajo-familia, sino a las consecuencias en el control de la empresa y su situación futura.
Soporte	El más importante es el apoyo del grupo de investigación, departamento, universidad	Predomina el apoyo familiar

Fuente: elaboración propia

Por otra parte podemos señalar que la relación entre los ámbitos productivo y reproductivo es crucial a la hora de condicionar las trayectorias profesionales de las mujeres investigadoras y de su posible salto al mundo empresarial.

Uno de los elementos que condicionan este salto a la iniciativa privada es el posible cambio en la organización de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y sus parejas: cambios en la división sexual del trabajo a pequeña escala (a nivel familiar). Por supuesto que el apoyo institucional es clave y decisivo (grupo de investigación, departamento, otras estructuras universitarias como las OTRI). Se observa que este tipo de apoyo tiene menos incidencia respecto al familiar.

5. Conclusiones

Dada la importancia creciente del emprendimiento en las universidades, es importante sentar las bases para una mirada sensible al género, para así evitar que las mujeres continúen siendo ejemplos aislados. Para conseguirlo consideramos que es importante:

- Incorporar de la dimensión de género en la estrategia de fomento del emprendimiento, pasando por desagregar por sexo los datos de las oficinas que impulsan el emprendimiento. Si desde las mismas OTRI no se tiene en cuenta la variable género en sus tareas, difícilmente se tomará ningún tipo de medida para romper con esta dinámica.
- Promover el papel activo de las OTRI en el fomento del empoderamiento de las mujeres en roles activos y de liderazgo; o quizás también, por estrategias diferenciadas dirigidas a mujeres para promocionar el emprendimiento.
- Promover liderazgo de las mujeres en los grupos de investigación, dado que son ellos los que dan origen a las spin-off
- Promover el emprendimientos en ámbitos no exclusivamente tecnológicos sino en las titulaciones donde las mujeres son mayoría, promover las capacidades y habilidades directivas de las mujeres.

6. Líneas futuras

Los resultados de esta investigación no son definitivos, pero aportan una elementos interesantes para posteriores fases de investigación, así como recomendaciones para líneas de actuación de las universidades en pos de :

- Ampliar la muestra de entrevistados que dirigen spin-off universitarias, añadiendo las spin-off del resto de Comunidades al estudio.
- Valorar la participación de las mujeres en las spin-off respecto a la participación de las mujeres en el trabajo por cuenta propia a cada una de las Comunidades Autónomas, para ver si se aprecian diferencias significativas.
- Analizar otros factores que puedan tener un impacto en la presencia de mujeres en las spin-offs (normativas, legislación de Universidades, sectores de actividad en que se sitúan las spin-offs, otros factores para explorar).

- Estudiar los proyectos de spin-offs que llegan a las OTRI pero finalmente no se materializan: proyectos no exitosos.
- Aportar diferentes visiones del emprendimiento en doctorandos/as

7. Bibliografía

Álvarez, S. A. y Meyer, G. D. (1998), "Why do women become entrepreneurs?", *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 63 (4), pp. 83-98.

Arenius, P. y Minnitti, M. (2003), «A cross-country study of gender differences in self-employment. A preliminary draft», Comunicación presentada en el *1st GEM Research Conference*, 1-3 abril, Berlín.

Baines, S., Wheelock, J. y Gelder, U. (2003), *Riding the roller coaster family life and self-employment*, Cambridge, Cambridge Policy Press.

Berg, N. G. (1997), "Gender, place and entrepreneurship", *Entrepreneurship & Regional Development*, 9, pp. 259-268.

Chinchilla, M. N. (1997), "¿Cómo emprenden las mujeres? Motivaciones y competencias distintivas", *Iniciativa Empresarial y Empresa Familiar*, 13, pp. 11-16.

Clarysse, B., Moray, N. y Heirman, A. (2002), "Transferring technology by spinning off ventures: Towards an empirically based understanding of the spin-off process", Working Paper, Enero 2002/1, University of Aberdeen Business School.

Etzkowitz, H. (1998), "The norms of entrepreneurial science: cognitive effects of the new university-industry linkages", *Research Policy*, 27, pp. 823-833.

- (2003), "Research groups as 'quasi firms': the invention of the entrepreneurial university», *Research Policy*, 32, pp. 109-21.

Etzkowitz, H. et al. (2000), "The future of the University and the University of the future: evolution of ivory tower into entrepreneurial university", *Research Policy*, 29, pp. 313-30.

Etzkowitz, H. y Leydesdorff, L. (1997) *Universities in the Global Economy: A Triple Helix of University-Industry-Government Relations*, Londres: Cassell Academic.

Gardiner, J. (1997), *Gender, Care and Economics*, Londres, MacMillan Press Ltd.

GEM (2006; 2007), *Informe Ejecutivo GEM España*, Disponible en: <http://www.ie.edu/gem>.

George, G., Zahra, S. A. y Wood Jr, D. R. (2002), "The effects of business–university alliances on innovative output and financial performance: a study of publicly traded biotechnology companies", *Journal of Business Venturing*, 17(6), pp. 577-609.

Henderson, R., Jaffe, A. B, y Trajtenberg, M. (1998), "Universities as a Source of Commercial Technology", *Review of Economics and Statistics*, 80, pp. 119-127.

Libaers, D., Meyer, M., y Geuna, A. (2006), "The role of university spin out companies in an emerging technology: The case of nanotechnology", *The Journal of Technology Transfer*, 31(4), pp. 443-450.

Matkin, G. W. (1990), *Technology transfer and the university*, New York, Macmillan Publishing Company.

OCDE (2001), *Women Entrepreneurs in SME. Realising the benefits of Globalising and the Knowledge-based Economy*, París, OCDE.

- (2003), *Entrepreneurship and Local Economic Development through Entrepreneurship*, París, OCDE.

Parker, S. (2004), *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*, Cambridge, Cambridge University Press.

Rodeiro Pazos, D. et al. (2008), *La creación de empresas en el sistema universitario español*, Santiago de Compostela, Publicaciones de la USC.

- (2010), "Factores determinantes de la creación de spin-off universitarias", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 1, pp. 47-68.

Rosa, P. y Dawson, A. (2006), "Gender and commercialization of university science: academic founders of spinoff companies", *Entrepreneurship and Regional Development*, 18, pp. 341-366.

Sánchez de Madariaga, I et al. (coord.) (2011), *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*, Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación.

Shaw, E., Carter, S., y Brierton, J. (2001), *Unequal entrepreneurs: Why female enterprise is an uphill Business*, Londres, The Industrial Society.

Stephan, P.E y El-Ganainy, A. (2007), "The entrepreneurial puzzle: explaining the gender gap", *Journal of Technology Transfer*, 32, pp. 475-487.

Verheul, I. y Thurik, A. (2001), "Start-up capital: Differences between male and female entrepreneurs: Does gender matter?", *Small Business Economics*, 16 (4), pp. 329-345.

Williams, F. (2004), *Rethinking Families*, Londres, Calouste Gulbenkian Foundation.

2ª SESIÓN

Analizando los factores que condicionan el compromiso organizacional de las enfermeras. El caso de las enfermeras hospitalarias del estado de nuevo león, México

Herrera-Usagre, Manuel^{1, 2}; Reyes-Alcázar, Víctor²; Moreno-Monsiváis, María Guadalupe³; Interrial-Guzmán, María Guadalupe³; Vázquez Arreola, Leticia³; Medina-Ortiz Sofía, Guadalupe³,
Dr. D. Antonio Torres Olivera²

¹ Departamento de Sociología, Universidad de Sevilla. mherrera3@us.es

² Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía

³ Facultad de Enfermería, Universidad Autónoma de Nuevo León (México)

RESUMEN

Muchas organizaciones sanitarias han impulsado la generación de conocimiento y el capital social interno de sus profesionales como medio para la mejora de la calidad asistencial. En un contexto donde la práctica enfermera se considera la labor más importante de la tarea asistencial, muchos estudios han puesto su foco en la importancia del capital social interno sobre el compromiso organizacional, la involucración con la investigación, la satisfacción en el trabajo y la reducción del *burnout*. De hecho, en los últimos años se ha prestado especial atención al compromiso organizacional como medio para una mayor eficacia en el funcionamiento de los hospitales. El objetivo del presente trabajo ha sido el de comprobar la importancia de diferentes factores sobre la satisfacción en el trabajo y sobre el compromiso organizacional de las enfermeras de 8 hospitales del Estado de Nuevo León (México). Para ello hemos utilizado una encuesta diseñada a tal efecto (n=1074) para la realización de una serie de modelos de ecuaciones estructurales. Entre los resultados, destacamos: (1) La disposición de las enfermeras para compartir sus conocimientos se sitúa por encima de la confianza interprofesional como factor predictor de la satisfacción en el trabajo. (2) Hemos comprobado cómo el reconocimiento profesional es el factor más importante de la satisfacción para predecir el compromiso con la organización por parte de las enfermeras. (3) La satisfacción con el salario sólo impacta en la capacidad de la organización para retener el talento. (4) La involucración con la investigación, compartir una misma visión de la organización y requerir más tiempo con los pacientes, conforman el resto de factores predictores del compromiso organizacional.

Palabras claves: enfermería; compromiso organizacional; capital social interno; satisfacción en el trabajo; involucración con la investigación; gestión del conocimiento

INTRODUCCIÓN

El sector sanitario tiene, entre otras características significativas, su complejidad, su especificidad y el carácter multidisciplinar y multicultural de todos los niveles implicados en la toma de decisiones, desde la macro-gestión de las políticas sanitarias, pasando por la meso-gestión, hasta el nivel de interrelación directa con el paciente, en la micro-gestión diaria de los centros de salud y en hospitales. En los diferentes ámbitos de interrelación, la actividad de gestión se torna muy compleja debido a la variedad de elementos susceptibles a ser monitorizados, entre los que se pueden citar: 1) la salud y la enfermedad de las personas, 2) los procesos productivos, entendidos como intervenciones dirigidas a entregar un servicio de calidad al usuario, 3) las relaciones interpersonales, entre profesionales, y entre éstos y los pacientes, 4) las expectativas, motivaciones e intereses de los diferentes actores que operan en el escenario sanitario (ciudadanos, profesionales sanitarios, gestores, la industria farmacéutica, la administración sanitaria, etc.) y 5) el importante volumen de recursos económicos que representa el sector sanitario.

Además, las organizaciones sanitarias son sistemas adaptativos complejos, macro-sistemas sociales que tienen límites difusos y permeables con su entorno. Entre los elementos de entorno que les afectan, destacan especialmente entre otros: el marco legal de relación que configuran los contratos de gestión entre los financiadores y proveedores de servicios; numerosos factores geográficos, culturales, económicos y sociopolíticos; y elementos específicos de las redes de relaciones sociales creadas en la interacción con diferentes grupos de interés (*stakeholders*), tales como otras organizaciones sanitarias, las agencias reguladoras y financiadoras, los sindicatos, los proveedores, las asociaciones científico-profesionales, el propio mercado laboral, o los pacientes. Pero, para que los diferentes niveles organizativos sean capaces de dar respuestas a los retos de la atención sanitaria actual, inmersa en un contexto caracterizado por unos ciudadanos cada vez más informados, participativos y exigentes; no basta con la introducción de nuevas tecnologías en los centros sanitarios, o con el establecimiento de alianzas estratégicas entre centros para crear ventajas competitivas; ni en el cambio de un modelo centralista y autoritario, a otro adhocrático con gran autonomía de gestión.

Todo eso es importante, pero no basta. Es necesario además gestionar un recurso intangible: el conocimiento (Bontis, 2001). El concepto de sociedad del conocimiento (J. Drucker, 2008; P. F. Drucker, 1992) o, más comúnmente sociedad de la información, se emplea frecuentemente, pero en ocasiones casi parece un tópico recurrente en el discurso político o en los artículos de

investigación. Es cierto que el conocimiento ha estado siempre presente en la actividad humana, pero actualmente existen factores que han multiplicado su importancia. Al mismo tiempo, la tecnología amplía las posibilidades de compartir, almacenar y recuperar el conocimiento, eliminando las barreras geográficas.

En efecto, se habla constantemente de cómo las sociedades avanzadas han sufrido un proceso de transición del Industrialismo al Informacionalismo (Castells, 2012), y otros autores vinculan los cambios de reestructuración organizacionales aparecidos durante las últimas décadas a dos fenómenos fundamentales: por un lado, la crisis del sistema de producción industrial (Branin, 1988; Coriat, 1990; Pérez-Ortiz, de la Paz-Marín, Gutiérrez, & Hervás-Martínez, 2014); y, por otro, la aparición y difusión de las nuevas tecnologías de la información (Kenner & Fernandes, 2001; Kisilowska, 2006; Sallán, de Álava, Barrera-Corominas, & Rodríguez-Gómez, 2012; Weber, 2011; World Bank, 2007). En este sentido, otros autores enfatizan aspectos como la inteligencia colectiva, el aprendizaje organizativo y la gestión del conocimiento como elementos clave de las nuevas organizaciones empresariales en la 3ª era de la información (Erden, von Krogh, & Nonaka, 2008; Huang, Fan, Chern, & Yen, 2013; Nonaka, Kodama, Hirose, & Kohlbacher, 2014; Nonaka, Umemoto, & Senoo, 1996; von Krogh, Nonaka, & Aben, 2001; Wu, Ong, & Hsu, 2008). El conocimiento es el conjunto de actividades que permiten crear el capital intelectual. Muchas organizaciones sanitarias, tanto del ámbito público como privado, se han encargado de reconocer, valorar, impulsar y gestionar el conocimiento para mantenerse más competitivas (Nava Rogel & Mercado Salgado, 2010).

Profesiones sanitarias como la enfermería, en las cuales la experiencia clínica era lo más valorado hace años, llevan años e incluso décadas, acreditando su formación (Royal, 2012) y aplicando nuevas teorías sobre capital humano, en las que se postulan que la inversión en formación fomenta el desarrollo de mejoras en los profesionales sanitarios, y esto, a su vez repercute en un mayor compromiso con la organización así como en una mejora de la atención a los pacientes (Covell, 2008). Los contextos actuales donde se desarrolla la práctica de enfermería exigen la gestión del conocimiento para una mayor eficacia de su desempeño profesional, para un impulso en la práctica de los cuidados, para poder responder con calidad a las nuevas necesidades de los pacientes, para propiciar el desarrollo profesional del personal de enfermería, y para integrar la conceptualización del conocimiento como un recurso económico más de las organizaciones sanitarias (Anderson & Willson, 2009; Dowding, 2013; Lee, Kim, & Kim, 2014; Mairs, McNeil, McLeod, Prorok, & Stolee, 2013; Nagle & Yetman, 2009; Yun, 2013). Así, la investigación en este campo supone una actividad que refuerza el compromiso de las enfermeras, tanto con la organización como con los pacientes. En su estudio sobre las percepciones de las enfermeras finlandesas acerca de sus actividades de

investigación Kuupelomäki y Tuomi comprobaron la necesidad de incluir más flexibilidad en las cargas de trabajo como método para impulsar las actividades de investigación (Kuupelomäki & Tuomi, 2003). Esta demanda de las enfermeras se encuadra en lo que se ha venido llamando una investigación no sólo basada en la generación de conocimiento sino en una investigación basada en la práctica clínica de las enfermeras (Rolfe, 1998).

En este sentido, numerosos estudios en enfermería han abordado la importancia del capital social interno sobre el compromiso organizacional, la satisfacción en el trabajo y la reducción del *burnout* (Gopee, 2002; Görgens-Ekermans & Brand, 2012; Koh & Rowlinson, 2012; Royal, 2012). Por ejemplo, Looman y Lindeke (2005, p. 92) realizan una serie de recomendaciones para mejorar el capital social interno de las enfermeras pediátricas como medio para mejorar la práctica clínica. Tzeng et al. (2002) encontraron una correlación positiva entre una cultura organizacional fuerte y una mayor satisfacción de las enfermeras, al mismo tiempo que esto impactaba sobre la satisfacción de los pacientes. Por otro lado, Cowin et al. (2008) encontraron un impacto positivo del reconocimiento a la carrera profesional de las enfermeras sobre la satisfacción y el compromiso organizacional.

En el presenta trabajo vamos a testar una serie de hipótesis sobre la importancia que tienen factores relativos al aprendizaje organizativo, la involucración con la investigación y diferentes dimensiones de la satisfacción en el trabajo sobre su compromiso con la organización.

HIPÓTESIS

Hipótesis a contrastar sobre la satisfacción en el trabajo:

H1. Factores condicionantes en la satisfacción en el trabajo

H1a. *Cuanto mayor es el **intercambio de conocimiento** entre las enfermeras mayor es su **satisfacción en el trabajo***

H1b. *Cuanto mayor es la **confianza interpersonal** entre las enfermeras mayor es su **satisfacción en el trabajo***

H1c. *Cuanto más cohesionada es la **visión del hospital que comparten** las enfermeras mayor es su **satisfacción en el trabajo***

Del mismo modo, elaboraremos un modelo para comprobar qué hipótesis tienen una mayor capacidad explicativa del compromiso organizacional de las enfermeras (*competing hypothesis*):

H2. Involucración en la investigación como condicionante del compromiso organizacional

*Cuanto mayor es el **compromiso con la investigación** entre las enfermeras mayor es su **compromiso con la organización***

H3. Satisfacción en el trabajo como condicionante del compromiso organizacional

*Cuanto mayor es la **satisfacción en el trabajo** entre las enfermeras mayor es su **compromiso con la organización***

H4. Visión compartida, compromiso y reconocimiento profesional como condicionante del compromiso organizacional

H4a. *Cuanto más cohesionada es la **visión del hospital que comparten** las enfermeras mayor es su **compromiso con la organización***

H4b. *Cuanto mayor es la **confianza interpersonal** entre las enfermeras mayor es su **compromiso con la organización***

H4c. *Cuanto mayor es el **reconocimiento profesional** de las enfermeras mayor es el **compromiso con la organización***

MATERIAL Y MÉTODOS

Datos: Utilizaremos el “*Cuestionario de Capital Social en Enfermería e involucración en la investigación*” elaborado conjuntamente por profesoras de la facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México) e investigadores de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía.

Población y Muestra: el cuestionario (encuestas online y cuestionarios impresos auto-cumplimentados) se distribuyó durante el primer semestre de 2014 a la totalidad de las enfermeras de 8 hospitales del Estado de Nuevo León, recibándose una muestra final de 1074 cuestionarios.

Métodos y técnicas: Se realizaron diferentes constructos teóricos con varios conjuntos de ítems en base a la literatura disponible (ver resultados de fiabilidad en la Tabla 5). Como paquete estadístico se ha utilizado R Package. Se implementaron varios modelos de ecuaciones estructurales utilizando el paquete *lavaan* (Rosseeel, 2012). Para la representación gráfica se optó por el paquete *semPlot* (Epskamp, 2013) que ofrece la posibilidad presentar los resultados utilizando el algoritmo Fruchterman-reingold (Fruchterman & Reingold, 1991) con el que la

posición de los constructos en la gráfica está ligada a las puntuaciones de sus coeficientes estandarizados.

RESULTADOS

Los constructos propuestos presentaron niveles de fiabilidad de consistencia interna buenos o excelentes (Alfa de Cronbach > 0,60) tal y como muestra la Tabla 5. Se implementaron dos modelos de ecuaciones estructurales (SEM) (Ver los estadísticos de ajuste bajo las dos figuras Gráfica-Modelo 1 y Gráfica-Modelo 2).

Modelo 1

Con el modelo 1 se pretendían comprobar las hipótesis H1, H2 y H3. En aquellas organizaciones donde enfermeras y profesionales comparten una misma visión sobre su hospital, así como en aquellas donde existen unas relaciones interpersonales de confianza, la satisfacción global es mayor (H1b y H1c). Pero por encima de estos dos factores, se sitúa la calidad del capital social existente y su rendimiento al compartir ideas, opiniones, consejos y experiencias (H1a). Compartir dicho conocimiento, a tenor de los coeficientes estandarizados (ver valores en cada una de las líneas de regresión de la gráfica), supone la misma influencia en la satisfacción en el trabajo que los factores “compartir una visión conjunta del hospital” y “confiar en las enfermeras” juntos.

Por otro lado, aquellas enfermeras que tienen capacidades y voluntades para la investigación presentan un mayor compromiso con la organización. Sin embargo, esa influencia supone la mitad de lo que supone la satisfacción en el trabajo en su conjunto. Ambas dimensiones, satisfacción e involucración con la investigación, explican el 66% de la varianza del compromiso organizacional. Tras una observación detallada de los residuos presentes en los índices de modificación, encontramos una relación de influencia entre aquellas profesionales que demandan pasar más tiempo con los pacientes (dimensión task_req) y un mayor compromiso también con la investigación.

Modelo 2.

Con el modelo 2 mantuvimos las hipótesis H1 y H2 para descomponer la influencia del factor Satisfacción en el trabajo (SATISF) y ver qué dimensiones de la satisfacción influenciaban más en el compromiso organizacional o en algunas de sus sub-dimensiones. Tras realizar varios modelos, se comprobó como la satisfacción con la calidad de la interacción social entre las enfermeras (interac) y la satisfacción con el salario (pay) no influencia en un mayor o menor compromiso organizacional (ORG_COM). No obstante, se comprobó una influencia significativa entre la satisfacción con el salario y el “compromiso de permanencia” (reten_com), una

subdimensión del compromiso organizacional. El compromiso con los pacientes (tasq_req) es también un factor de influencia sobre el compromiso organizacional y, por encima de este, aparece el reconocimiento profesional como factor más importante. Al igual que hicimos con el anterior modelo, al comprobar los residuos de los índices de modificación, se mantuvo la influencia de la investigación y también se incluyó la influencia que supone tener una mayor visión compartida sobre el compromiso organizacional.

Al comprobar la diferencia en el ajuste de este segundo modelo, se observa una mejora estadísticamente significativa de todos los estadísticos de contraste (Tabla 6).

Tabla 1. Características socio-demográficas del personal de enfermería

Características		
	<i>f</i>	%
Sexo		
Masculino	192	17.9
Femenino	879	81.8
No Contestó	3	0.3
Estado civil		
Soltera (o)	447	41.6
Casada (o)	512	47.7
Divorciada (o) o separada (o)	71	6.6
Viuda (o)	13	1.2
Unión libre	29	2.7
No Contestó	2	0.2

Tabla 2. Características laborales del personal de enfermería

Características	<i>f</i>	%
Nivel educativo máximo		
Enfermera (o) General	440	41.0
Posbásico de Especialidad	140	13.0
Licenciada (o) en Enfermería	321	29.9
Licenciada (o) en Enfermería con Especialidad	132	12.3
Posgrado (Maestría)	41	3.8
Categoría		
Técnico (a) en Enfermería	51	4.7
Enfermera (o) General	643	59.9
Enfermera Especialista	119	11.1
Licenciada (o) en Enfermería	139	12.9
Jefe de Piso	64	6.0
Supervisor (a)	34	3.2
Jefe de Enseñanza	6	0.6
Coordinadora	11	1.0
Director (a) o Gerente de Enfermería	6	0.6
No Contestó	1	0.1
Ámbito en el que se desempeña		
Asistencial	933	86.9
Docencia	10	0.9
Gestión – Dirección	115	10.7
Asistencial y Docencia	4	0.4
Asistencial y Gestión – Dirección	10	0.9
Docencia y Gestión – Dirección	2	0.2

Tabla 3. Experiencia profesional del personal de enfermería

Experiencia Profesional	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>IC 95%</i>	
				Límite inferior	Límite superior
Años de experiencia profesional (<i>n</i> = 1070)	12.94	10.00	9.74	12.35	13.52
Años de trabajo en el hospital (<i>n</i> = 1070)	8.90	4.00	9.20	8.35	9.45
Años de trabajo en el servicio actual (<i>n</i> = 1065)	6.02	3.00	6.92	5.61	6.44

Tabla 4. Atención directa proporcionada por el personal de enfermería

Atención Directa	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>IC 95%</i>	
				Límite inferior	Límite superior
Promedio de Pacientes en Hospitalización (<i>n</i> = 844)	7.19	6.00	5.04	6.85	7.53
Promedio de Pacientes en Consulta (<i>n</i> = 56)	22.39	20.00	14.38	18.54	26.24
Número de horas de trabajo por semana (<i>n</i> =1074)	40.62	40.00	5.95	40.26	40.98
Número de horas dedicadas a la atención directa (<i>n</i> = 956)	8.56	8.00	2.53	8.40	8.73

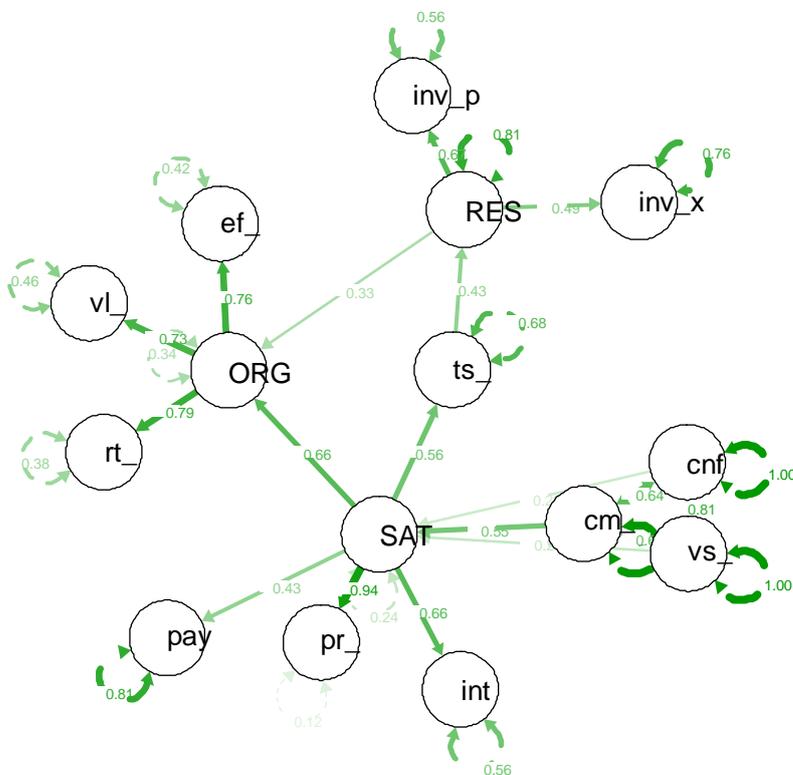
Tabla 5. Ítems y dimensiones y sub-dimensiones del cuestionario.

Dimensiones y Sub-dimensiones		<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	α de Cronbach
D1. Involucramiento en la investigación (RESEARCH)					0.658
D1.1 Experiencia en investigación (inv_exp)					0.682
Poseo habilidades y competencias para la lectura de artículos de investigación.	v1	4,23	4,00	1,50	
He participado en el entrenamiento para el desarrollo de investigación.	v2	3,27	3,00	1,90	
Con frecuencia busco nuevo conocimiento de investigación en internet.	v4	4,07	4,00	1,62	
D1.2 Necesidades en investigación (inv_perc)					--
Considero necesario recibir entrenamiento para el desarrollo de investigación.	v3	4,83	6,00	1,53	
D2. Compromiso Organizacional (ORG_COM)					0.843
D2.1 Compromiso con el esfuerzo (effort_com)					0.905
Estoy dispuesta (o) a poner un esfuerzo extra por mi hospital.	v7	4,93	6,00	1,37	
Estoy dispuesta (o) a hacer un esfuerzo superior para mantener el desarrollo de este hospital.	v8	5,02	6,00	1,30	
D2.2 Identificación con los valores (value_com)					--
Estoy orgulloso(a) de hacer mi trabajo en este hospital.	v9	5,52	6,00	1,04	
D2.1 Capacidad de retención del talento (reten_com)					0.781
Mi actual ambiente de trabajo es el ideal y espero trabajar aquí siempre.	v10	4,70	5,00	1,51	
Tengo un fuerte compromiso de continuar proporcionando mis servicios en este hospital hasta jubilarme.	v12	4,47	5,00	1,76	
D3. Satisfacción en el Trabajo (SATISF)					0.746
D3.1 Requerimientos de tareas asistenciales (tasq_req)					0.627
Me gustaría pasar más tiempo en el cuidado directo de mis pacientes.	v13	4,55	5,00	1,50	
Podría proporcionar mejores cuidados si tuviera más tiempo para cada paciente.	v14	5,03	6,00	1,44	
D3.2 Interacción social (interac)					0.905
Las enfermeras (os) se ayudan mutuamente cuando se ven apuradas en su trabajo.	v15	4,75	5,00	1,50	
Las enfermeras en nuestra unidad se apoyan unas a otras.	v16	4,67	5,00	1,47	
D3.3 Reconocimiento Profesional (prof_sta)					0.625
Los médicos respetan las habilidades y el conocimiento del personal de enfermería.	v17	3,92	4,00	1,61	
Existe una amplia oportunidad para el personal de enfermería de participar en el proceso de toma de decisiones administrativas.	v19	3,52	3,00	1,70	
No tengo duda de que el trabajo que hago es muy importante.	v24	5,61	6,00	,95	
Los familiares de los pacientes reconocen la contribución de enfermería en el cuidado de sus pacientes.	v25	4,65	5,00	1,44	
D3.4 Satisfacción con el salario (pay)					--
Estoy satisfecha con mi salario actual.	v26	3,32	3,00	1,84	
D4. Compartir Conocimiento (comp_conoc)					0.881

Las enfermeras comparten de forma voluntaria sus conocimientos y sus experiencias con otros.	v27	4,61	5,00	1,36	
En la discusión de problemas, las enfermeras(os) comparten sus ideas y opiniones en la medida de sus posibilidades.	v28	4,49	5,00	1,35	
Las enfermeras responden de forma voluntaria las preguntas de sus colegas en la medida de sus posibilidades.	v29	4,68	5,00	1,27	
D5 Confianza (conf)					0.875
Puedo confiar en las enfermeras con las que trabajo en este hospital.	v36	4,37	5,00	1,48	
Las enfermeras en el hospital muestran una gran integridad.	v38	4,44	5,00	1,36	
Las enfermeras de este hospital son dignas de confianza.	v39	4,57	5,00	1,34	
D6 Visión Compartida (vis_comp)					0.892
Las enfermeras persiguen las mismas metas y misión que el hospital.	v41	4,37	5,00	1,48	
Hay un propósito común entre las enfermeras de este hospital.	v42	4,48	5,00	1,42	
Todo el personal está en total acuerdo con la visión del hospital.	v43	4,31	5,00	1,52	

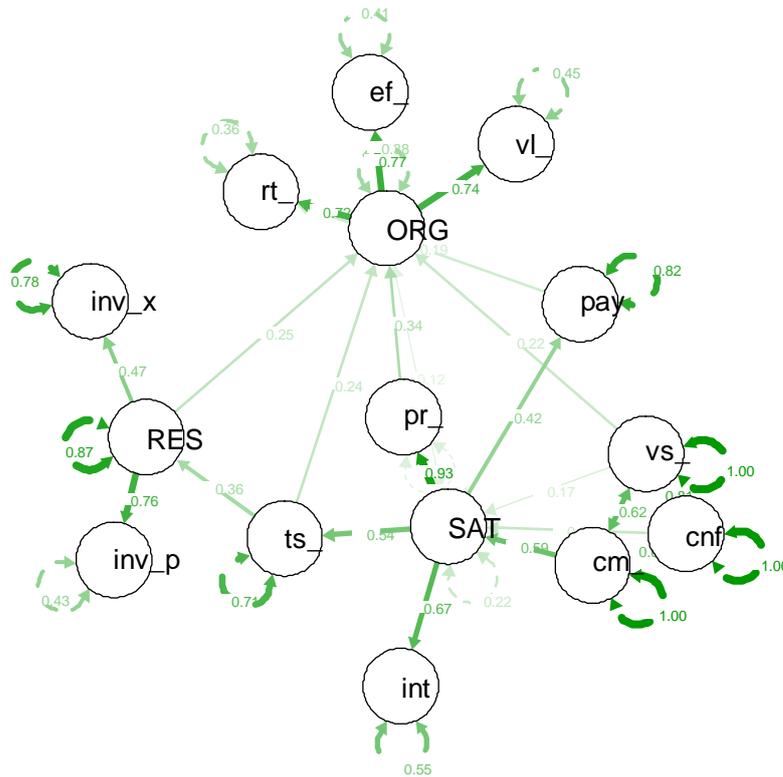
MODELOS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES

Gráfica-Modelo 1. Comprobación de las hipótesis H1, H2 y H3



Valores de ajuste del modelo 1: ($X^2=1095,144$; $df=308$; $p\text{-value} < 0,01$; $CFI=0,947$; $TLI=0,939$; $NFI=0,928$; $RMSEA=0,049$ (0.046-0.052); $SRMR=0,052$; $AIC=89997,614$; Sample-size adjusted $BIC=90123,755$)

Gráfica-Modelo 2. Comprobación de las hipótesis H1, H2 y H4



Valores de ajuste del modelo 2: ($X^2= 1019,288$; $df=304$; $p\text{-value} < 0,01$; $CFI=0,952$; $TLI=0,944$; $NFI=0,933$; $RMSEA=0,047$ (0,044-0,050); $SRMR=0,051$; $AIC= 89929,687$; Sample-size adjusted $BIC= 90063,036$)

Tabla 6. ANOVA sobre la mejora del ajuste de los modelos

	Df	AIC	BIC	Chisq	Dif. Chisq	Dif. Df	Pr(>Chisq)
Modelo 2	304	89930	90298	1019,3			
Modelo 1	308	89998	90346	1095,1	76	4	0,000

CONCLUSIONES

Las enfermeras son consideradas como el recurso humano más importante del sistema médico (Huang, You, & Tsai, 2012, p. 513). La calidad en el desempeño de sus funciones, el conocimiento que generan y su capacidad para influir en aspectos claves del funcionamiento de las organizaciones sanitarias supone un campo de análisis científico muy fructífero. En este sentido, la satisfacción en el trabajo es uno de los aspectos más trabajados por la literatura (Bjørk, Samdal, Hansen, Tørstad, & Hamilton, 2007; Bjørk et al., 2007; Cowin et al., 2008; Daehlen, 2008; Fielden & Gallagher, 2008; Görgens-Ekermans & Brand, 2012; Lu, Barriball, Zhang, & While, 2012) dado que, como en cualquier otra organización compleja, la satisfacción condiciona el correcto desempeño de las funciones. De hecho, son numerosos los trabajos que han comprobado cómo la satisfacción de las enfermeras funciona como factor de influencia clave para predecir otros aspectos relacionados con el desempeño global del hospital, entre ellos el compromiso organizacional y la mejora del clima ético (Deshpande, 1996; Goldman & Tabak, 2010; Tsai & Huang, 2008). Tal y como señalaban Williams y Anderson (1991) el compromiso organizacional no es un tema baladí. Se considera un buen catalizador de lo que viene conociéndose en la literatura sobre gestión de recursos humanos como Comportamiento Cívico Organizacional (*Organizational Citizenship Behavior*), es decir, aquellos comportamientos individuales que no están reconocidos ni implícita ni explícitamente por los sistemas de recompensas establecidos, pero que, de modo agregado, contribuyen al funcionamiento efectivo de las organizaciones (Organ, 1988, p. 4). Dado el importante rol que tiene la enfermería en el correcto funcionamiento de la atención sanitaria, atender a los factores que mejor predicen el compromiso organizacional, se presenta como una cuestión crucial. Cuatro son las conclusiones más importantes que hemos obtenido de nuestro estudio:

- 1) Nuestro estudio ha comprobado que el reconocimiento profesional de las enfermeras es el factor más importante para fomentar el compromiso organizacional en su conjunto, mientras que la satisfacción con el salario sólo impacta en la capacidad de retención de las enfermeras. Estos resultados difieren con los obtenidos por Cowin et al. (2008) en los que comprobaron cómo la satisfacción con el salario no era un predictor del “compromiso de permanencia” con la organización por parte de las enfermeras, pero sí coinciden en sus resultados cuando afirman que cuanto mayor es el reconocimiento de las enfermeras mayor es su compromiso con la organización.
- 2) Aquellas enfermeras que demandan una reducción de la carga de trabajo no asistencial también tiene un considerable impacto sobre su compromiso organizacional, lo cual es congruente con la revisión sistemática sobre la materia realizada por Lu et al. (2012).

- 3) Por otro lado, la literatura ha insistido en la idea de cómo el intercambio de conocimiento no sólo es un medio de mejorar el capital social de las enfermeras sino también su capital humano, la seguridad de los pacientes y, en definitiva, una mejor práctica enfermera (Gopee, 2002; Hofmeyer & Marck, 2008; Hsu, Chang, Huang, & Chiang, 2011). El presente trabajo ha evidenciado cómo aquellas organizaciones donde tienen: en primer lugar, un capital social rico en intercambio de conocimientos; y, en segundo lugar, una visión compartida de la organización, así como un conjunto de relaciones interpersonales de confianza, aumentan la satisfacción con la que las enfermeras desempeñan su importante función.
- 4) Finalmente debemos de considerar la importancia que tiene el compromiso con la investigación por parte de las enfermeras. Hutchinson y Johnston (2004; 2006) ya pusieron de manifiesto las barreras y facilitadores con los que las enfermeras australianas se encontraban a la hora de investigar. Entre las barreras se encontraban las constricciones de tiempo, la falta de acceso a la literatura, la falta de apoyo para implementar los resultados de investigación o la ausencia de habilidades técnicas. Por el contrario, entre los facilitadores se encontraban la disponibilidad de más tiempo para revisar la literatura existente y el apoyo entre las colegas con experiencia en investigación, lo que supone un refuerzo del capital social a través de la tarea investigadora. Estos resultados fueron apoyados por otros estudios anteriores en Estados Unidos, Reino Unido e Irlanda del Norte.

A tenor de las evidencias, se hace cada vez más necesario el impulso de las capacidades y habilidades de investigación de las enfermeras. Éste impulso supondría, no sólo una mejora de su práctica basada en la evidencia, sino también una mejora de su compromiso organizacional que, teniendo en cuenta la importancia del rol que juega dicho colectivo, acabará influyendo de manera inexorable sobre el eficaz funcionamiento de toda la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Bjørk, I. T., Samdal, G. B., Hansen, B. S., Tørstad, S., & Hamilton, G. A. (2007). Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, *44*(5), 747–757. doi:10.1016/j.ijnurstu.2006.01.002
- Cowin, L. S., Johnson, M., Craven, R. G., & Marsh, H. W. (2008). Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, *45*(10), 1449–1459. doi:10.1016/j.ijnurstu.2007.10.009

- Daehlen, M. (2008). Job satisfaction and job values among beginning nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(12), 1789–1799. doi:10.1016/j.ijnurstu.2008.06.005
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655–660. doi:10.1007/BF00411800
- Epskamp, S. (2013). semPlot. Path diagrams and visual analysis of various SEM packages' output (Version 0.3.1). R package. Retrieved from <http://cran.r-project.org/web/packages/semPlot/semPlot.pdf>
- Fielden, J. M., & Gallagher, L. M. (2008). Building social capital in first-time parents through a group-parenting program: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(3), 406–417. doi:10.1016/j.ijnurstu.2006.09.008
- Fruchterman, T. M. J., & Reingold, E. M. (1991). Graph drawing by force-directed placement. *Software: Practice and Experience*, 21(11), 1129–1164. doi:10.1002/spe.4380211102
- Goldman, A., & Tabak, N. (2010). Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. *Nursing Ethics*, 17(2), 233–246. doi:10.1177/0969733009352048
- Gopee, N. (2002). Human and social capital as facilitators of lifelong learning in nursing. *Nurse Education Today*, 22(8), 608–616. doi:10.1016/S0260-6917(02)00139-9
- Görgens-Ekermans, G., & Brand, T. (2012). Emotional intelligence as a moderator in the stress-burnout relationship: a questionnaire study on nurses: Emotional Intelligence as a moderator in the stress-burnout relationship. *Journal of Clinical Nursing*, 21(15-16), 2275–2285. doi:10.1111/j.1365-2702.2012.04171.x
- Hofmeyer, A., & Marck, P. B. (2008). Building social capital in healthcare organizations: Thinking ecologically for safer care. *Nursing Outlook*, 56(4), 145.e1–145.e9. doi:10.1016/j.outlook.2008.01.001
- Hsu, C.-P., Chang, C.-W., Huang, H.-C., & Chiang, C.-Y. (2011). The relationships among social capital, organisational commitment and customer-oriented prosocial behaviour of hospital nurses: Prosocial behaviour of hospital nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 20(9-10), 1383–1392. doi:10.1111/j.1365-2702.2010.03672.x
- Huang, C.-C., You, C.-S., & Tsai, M.-T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513–529. doi:10.1177/0969733011433923
- Hutchinson, A. M., & Johnston, L. (2004). Bridging the divide: a survey of nurses' opinions regarding barriers to, and facilitators of, research utilization in the practice setting. *Journal of Clinical Nursing*, 13(3), 304–315.
- Hutchinson, A. M., & Johnston, L. (2006). Beyond the BARRIERS Scale: commonly reported barriers to research use. *Journal of Nursing Administration*, 36(4), 189–199.

- Koh, T. Y., & Rowlinson, S. (2012). Relational approach in managing construction project safety: A social capital perspective. *Accident Analysis & Prevention*, 48, 134–144. doi:10.1016/j.aap.2011.03.020
- Kuuppelomäki, M., & Tuomi, J. (2003). Finnish nurses' views on their research activities. *Journal of Clinical Nursing*, 12(4), 589–600.
- Looman, W. S., & Lindeke, L. L. (2005). Health and social context: Social capital's utility as a construct for nursing and health promotion. *Journal of Pediatric Health Care*, 19(2), 90–94. doi:10.1016/j.pedhc.2004.09.006
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017–1038. doi:10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Rolfe, G. (1998). The theory-practice gap in nursing: from research-based practice to practitioner-based research. *Journal of Advanced Nursing*, 28(3), 672–679.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36.
- Royal, J. (2012). Evaluating human, social and cultural capital in nurse education. *Nurse Education Today*, 32(5), e19–e22. doi:10.1016/j.nedt.2011.10.018
- Tsai, M.-T., & Huang, C.-C. (2008). The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565–581. doi:10.1007/s10551-007-9455-8
- Tzeng, H.-M., Ketefian, S., & Redman, R. W. (2002). Relationship of nurses' assessment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. *International Journal of Nursing Studies*, 39(1), 79–84.
- Williams, L. J., & Anderson, S. A. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. doi:10.1177/014920639101700305

Trabajo, género y orden social. Significado y valor del trabajo en el contexto de su (conflictiva) articulación con los cuidados y el tiempo libre

Sofía Pérez de Guzmán Padrón (sofia.perez@uca.es)

Universidad de Cádiz

Ester Ulloa Unanue (ester.ulloa@uca.es)

Universidad de Cádiz

RESUMEN

El objeto de esta comunicación es presentar los primeros resultados del proyecto de investigación titulado “Trabajo, cuidados, vida personal y orden social en el mundo de la vida de la sociedad española”, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y llevado a cabo entre enero de 2011 y diciembre de 2013¹. Este proyecto tenía como objetivo investigar desde una perspectiva de género las distintas formas de concebir, entre la población española, la definición y el valor atribuidos al trabajo (profesional), a los cuidados (como expresión condensada del conjunto de actividades domésticas) y al ocio (entendido como el conjunto de actividades individuales orientadas al desarrollo y disfrute personal), así como su articulación. Cada una de esas actividades se ejerce en un medio institucional particular (relación salarial, relación doméstica, relación consigo mismo) y a cada una de ellas se le asigna un orden de preferencia de clases de individuos, en el que juegan un papel clave las relaciones de género. Para ello, se partía de que la historia reciente de la sociedad española podía interpretarse como un largo y conflictivo proceso de construcción e institucionalización de un orden social en el que se articulan, de un modo particular y específico, estas tres clases de actividad. La metodología utilizada ha sido principalmente cualitativa. Concretamente, se han llevado a cabo 16 grupos de discusión y 70 entrevistas.

Aquí presentaremos los primeros análisis referidos a uno de los ámbitos de actividad en los que se ha centrado la investigación, el trabajo, aunque sin perder de vista su necesaria articulación con las otras dos clases de actividad, los cuidados y el tiempo libre. Concretamente nos referiremos al valor y el significado que varones y mujeres atribuyen al trabajo remunerado.

Palabras clave: trabajo, género, orden social, valor del trabajo, conciliación.

¹ La referencia del proyecto es CSO2010-19450. Su investigador principal es Carlos Prieto.

1. INTRODUCCIÓN

Una comunicación sobre el sentido y el valor que la población atribuye al trabajo debe comenzar, necesariamente, precisando a qué trabajo nos referimos. Porque, como sostiene Prieto (2011: 455), “hoy en día no es ya tan evidente saber de qué trabajo hablamos cuando hablamos de trabajo”. El trabajo no es un hecho universal –o una categoría antropológica (Meda, 1998: 27)- que signifique lo mismo en cualquier sociedad y en cualquier tiempo. Es una construcción social (Alonso, 1999; Prieto, 2011) y, como tal, su significado y su valor están referidos a un contexto histórico o a una cultura determinados, y son el resultado –discutido, batallado, negociado- de la manera en que se van configurando y resolviendo en el tiempo las relaciones sociales en una sociedad concreta.

De hecho, hace solo unas décadas, esta precisión hubiera sido innecesaria: hasta los años setenta del siglo pasado todo el mundo atribuía un mismo significado a esta actividad. Tanto para los científicos sociales como para la gente común “trabajo” eran sólo las actividades productivas remuneradas (Prieto, 2003), de forma que la valoración del mismo por parte de los trabajadores, sus comportamientos y las relaciones en que éstos se concretaban encontraban toda su explicación en la dinámica interna del espacio social de la producción y sólo en este espacio. Hoy en día, al menos en el plano de la investigación científico-social, la situación es diferente. La incorporación masiva de las mujeres al empleo, unida a la movilización política y las presiones del movimiento feminista han terminado por transformar este modo dominante de entender y de abordar el análisis del mundo del trabajo. Este profundo cambio, que ha sido calificado por algunas investigadoras como “ruptura conceptual” (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994), se concreta en la introducción del género como variable explicativa fundamental de la situación social de hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

La principal aportación de la entrada del género en las ciencias sociales del trabajo ha sido el propiciar la redefinición a) del concepto de trabajo, que se hace más amplio y más complejo, y que ahora incluye también las “labores del hogar” y los cuidados; y b) de las relaciones entre aquel y éstos. Es así como la configuración social del orden productivo –el trabajo- empieza ser considerada inseparable de la del orden reproductivo –los cuidados y las labores del hogar- (Prieto, 2011), rompiendo con una tradición dominante dentro de la teoría y la práctica sociológicas que tendía a abordar separadamente ambas instancias (Garner, Meda y Senik, 2009), a confundir el significado que trabajo y empleo tienen para los varones con su significado universal (Prieto y Poveda, 2005) y a tratar el género como una variable “secundaria, subalterna y facultativa” (Laufer, Marry y Maruani, 2005:19).

Con esta perspectiva teórica como telón de fondo, en esta comunicación nos centraremos en el análisis del trabajo remunerado². Más concretamente y de acuerdo con los objetivos de esta investigación, abordaremos la forma en que la población española define y valora esta actividad en tanto que componente esencial del orden social³ y concibe su articulación con los otros dos componentes básicos de este orden, los cuidados y el tiempo libre.

El significado y el valor del trabajo remunerado en el orden social de las sociedades occidentales actuales y su evolución han sido objeto de un intenso debate teórico en las últimas décadas. Desde distintas perspectivas y con distintos argumentos se sostiene la pérdida de su centralidad social en nuestras sociedades (Offe, 1992; Gorz, 1995) o de la capacidad definir, en posición única, la identidad social de los individuos que el trabajo tuvo en el pasado (Bauman, 2000). Estos cambios no implican que el trabajo haya perdido todo su valor social. Al contrario, el trabajo remunerado sigue siendo una actividad fundamental en la configuración del orden social y una dimensión clave en la definición de la identidad social: es el medio principal para la obtención de recursos económicos, es fuente de reconocimiento social, es la llave para el acceso a los derechos sociales y a las políticas de protección social, constituye el referente clave en la experiencia del espacio y del tiempo en la vida cotidiana y proporciona bienestar subjetivo. Lo que ocurre es que estamos asistiendo a una “complejización creciente de las formas de comprender y enfrentarse ante el trabajo” (Serrano, 1998) que se manifiesta principalmente, de acuerdo con Garner, Meda y Senik (2009), en una cierta *relativización* de esta actividad, en tanto que elemento constitutivo de la identidad, en relación con otras actividades, otros valores, u otros ámbitos de la vida.

Estas investigadoras señalan dos elementos que parecen incidir de manera decisiva en el hecho de que el trabajo remunerado entre en competencia con otras actividades. El primero está ligado al trabajo y a sus condiciones de ejercicio, y permite explicar, entre otras cosas, el distanciamiento de algunos trabajadores respecto de éste o la ambivalencia que suscita el trabajo, que hace de éste “tanto fuente de explotación como de emancipación humanas” (Serrano, 2008). El segundo elemento es exterior al trabajo, y pone de manifiesto la competencia objetiva entre la vida profesional y la vida familiar. Como lo ha expresado Prieto (2009), el trabajo es evaluado también en función de la valoración que hacen los trabajadores de las actividades a las que suelen referirse como “vida personal” (actividades y relaciones que

² En adelante, y a lo largo de todo el capítulo, debe entenderse que cuando hagamos alusión al trabajo nos estaremos refiriendo siempre al trabajo remunerado.

³ El proyecto TRACUVI parte de una interpretación del orden social según la cual éste es el resultado de la articulación de tres clases de actividad: el trabajo profesional, los cuidados y el ocio. Dado que el orden social se presenta como un orden justo, el significado y el valor atribuidos a cada una de estas actividades así como a su articulación tienen, además, un carácter normativo.

no son laborales y que tienen que ver con la familia, el ocio, el estudio, el descanso...) y que el tiempo dedicado al trabajo les permite o impide desarrollar. Y, respecto a la valoración de la "vida personal", este investigador sostiene que el género es la condición social que marca la pauta. Es evidente, por tanto, que estos cambios en la concepción y en la representación simbólicas del trabajo en si mismo y en su relación con la "vida personal" tienen mucho que ver con la presencia masiva de las mujeres en el ámbito del trabajo productivo.

Actualmente en España el trabajo remunerado forma parte de la experiencia cotidiana de 22.975.900 personas, de las que 12.373.100 son varones y 10.602.800 son mujeres. Precisamente, uno de los principales cambios sociales ocurridos en nuestro país en el siglo XX ha sido esta incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo. Todavía en 1987 sólo el 38,6% de las mujeres en edad de trabajar se habían incorporado a la actividad laboral. Actualmente esta cifra supone el 69,8%, 31 puntos porcentuales más. Esta incorporación generalizada de las mujeres al espacio social del mercado ha sido interpretada no sólo como una modificación de sus pautas de comportamiento respecto al empleo sino también, y especialmente, de su forma de definirse: "si anteriormente las mujeres españolas se definían (y eran definidas), sobre todo, como amas de casa, ahora se definirán, sobre todo o también, como trabajadoras" (Gómez y Prieto, 1998). El incremento de la actividad de las mujeres ha modificado profundamente la configuración social del mundo laboral: todavía en 1980 el mundo laboral era un mundo predominantemente masculino (sólo 3 de cada 10 activos eran mujeres). En la actualidad, las mujeres prácticamente llegan a la paridad: el 46,1% de los activos son mujeres.

Esta casi paridad de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo coexiste, como han puesto en evidencia numerosas investigaciones, con la persistencia de relaciones asimétricas de género en el ámbito doméstico. El fuerte incremento de la actividad laboral de las mujeres españolas ha dado lugar a un modelo mayoritario de familia que no es estrictamente el de "doble proveedor" (mujeres y hombres trabajando en el mercado y en la familia en igualdad de condiciones), como sucede en algunos países europeos, sino el de proveedor masculino y "doble presencia" femenina: hombres centrados en su actividad de trabajo remunerado que "ayudan" en el hogar y mujeres que trabajan en el mercado, pero que se ocupan además de las actividades del hogar y de los cuidados (Prieto y Pérez de Guzmán, 2013). Este reparto desigual de tareas tanto en el ámbito del mercado como en el ámbito doméstico queda reflejado en todas las fuentes de información estadística que tratan estos aspectos. Aquí nos centraremos en las dos principales, la EPA y la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), ambas llevadas a cabo por el Instituto Nacional de Estadística. Sus resultados muestran, en primer lugar, una menor dedicación temporal de las mujeres al trabajo remunerado en comparación

con la de los varones: 6 horas y 43 minutos frente a 7 horas 55 minutos, es decir, una hora y 12 minutos a favor de los hombres. Y, en segundo lugar, que esta menor dedicación de las mujeres al trabajo profesional aparece relacionada con su mayor implicación en el trabajo doméstico. Dos indicadores a modo de ejemplo: a) el comportamiento respecto a la dedicación laboral de hombres y mujeres en las transiciones a situaciones de mayor compromiso doméstico: cuando pasan de vivir solos a convivir en pareja o cuando tienen hijos pequeños, los hombres tienden a aumentar sustancialmente su compromiso laboral en tiempo (45 y 12 minutos más, respectivamente); a las mujeres, por el contrario, ambas situaciones les conducen a reducir su tiempo de trabajo (39 y 25 minutos menos); y b) el porcentaje de mujeres con jornada parcial triplica al de los varones (26,1% frente a 8,2%) y las razones para optar por este tipo de jornada laboral son distintas para ambos sexos: el cuidado y las obligaciones familiares explican la jornada parcial de una de cada cinco mujeres, y sólo la de 1,7 de cada 100 hombres.

En las páginas siguientes indagaremos, a partir del análisis cualitativo de las entrevistas y los grupos de discusión llevados a cabo en el marco de esta investigación, cómo se define y se valora el trabajo remunerado desde las distintas posiciones sociales que ocupan los individuos. En este análisis el género desempeñará un papel clave. Más concretamente, intentaremos responder a tres preguntas: ¿qué se entiende por trabajo? ¿quién o quienes deben realizar el trabajo remunerado y qué circunstancias condicionan esta apreciación? y ¿qué valor se atribuye a esta actividad?

2. EL VALOR Y EL SENTIDO DEL TRABAJO

Nuestros análisis muestran, en primer lugar, que la redefinición del trabajo que ha tenido lugar en el ámbito de la reflexión e investigación académicas no se ha producido en el terreno de la conceptualización y del lenguaje “profanos”. Cuando se refieren al trabajo nuestros entrevistados lo hacen en el sentido tradicional, restrictivo, del término: por trabajo se entiende trabajo remunerado, es decir, la actividad productiva realizada en el mercado a cambio de una remuneración económica. Es decir, la única actividad designada expresamente como trabajo es el empleo. No hay duda al respecto, y este significado es compartido por varones y mujeres. No solo no se consideran trabajo las actividades doméstico-reproductivas, sino que con frecuencia en el discurso se delimitan de forma clara e inequívoca las fronteras que separan ambos tipos de actividades. Así lo muestran numerosos casos en los que la referencia al trabajo remunerado se realiza en oposición a las actividades que conforman el trabajo doméstico y de cuidados: *“yo hago las tareas de casa, ella trabaja” (GD parados larga duración)*

“...mi mujer, ahora mismo no trabaja, con lo cual está más tiempo en casa para hacer las labores domésticas” (GD hiper-ocupados).

“Mi padre trabajaba, mi madre no trabajaba. Pues mi madre era ama de casa, y se encargaba de todo” (GD estables).

Sólo aquellos que se dedican de forma más o menos intensiva a las tareas del hogar, las amas y “amos” de casa, se refieren a las tareas domésticas como trabajo. Pero este significado tiene un contenido más reivindicativo que sustantivo. Así, al sostener que *“Ser ama de casa es un trabajo. Tú te levantas por la mañana y estás trabajando, y te acuestas y está terminado. Es que no paras nunca de trabajar”* están reivindicando el reconocimiento de la multiplicidad de actividades interminables e invisibles que conlleva el “oficio” de ama de casa. Esta reivindicación encuentra eco entre los parados reconvertidos a “amos de casa” debido a que sus parejas desempeñan un trabajo remunerado. La necesidad de llevar a cabo estas tareas les lleva a resaltar la magnitud de un trabajo que en condiciones normales les pasa desapercibido:

“Lo que sí estoy observando es que esta situación nos ha llevado a entender a muchos hombres el trabajo que las mujeres realizan, y que nosotros nunca hemos valorado [...] No sé, ahora podremos decir de aquí a unos años: ¡cuidado! Lo que hace la mujer en casa no hay dinero que lo pague” (GD parados larga duración).

En segundo lugar, observamos que tanto los varones como las mujeres consideran que el trabajo ocupa un lugar central en sus vidas. Esta valoración otorgada al trabajo adquiere, sin embargo, sentidos particulares y específicos según el género.

2.1. “El trabajo marca el ritmo”: la centralidad del trabajo para los varones.

Para los varones, el trabajo es una actividad central, fundamental. Es un medio para obtener recursos económicos, para *“tener un nivel de vida correcto”, “para mantener a mi familia”, “necesario para comer”, “para llegar a fin de mes”*. Al trabajo le asignan, pues, un valor principalmente instrumental. Pero también, aunque secundariamente, los varones resaltan aspectos que tienen que ver con una concepción más expresiva del trabajo: un buen trabajo es un trabajo que les guste, que les motive, con buen horario, buen ambiente de trabajo y reconocimiento por parte de la empresa.

El trabajo es, además el “tiempo-pivote” (Prieto y Ramos, 1999), es decir, el tiempo alrededor del cual se organizan los demás tiempos sociales. La relevancia del trabajo como actividad que estructura la vida cotidiana de los varones se aprecia de manera incuestionable en el discurso

de los parados: la pérdida del empleo provoca *“una sensación de vacío, de no saber qué hacer, de desorientación, de estar a la deriva”*. Pero también, para los que están en la situación que podemos considerar opuesta, los varones ocupados con cualificación media, *“la vida gira en torno a las obligaciones laborales”, “el tiempo del trabajo, muchas veces es lo que te da de base para luego, tú mismo, poder crearte lo que ya es otro tipo de tiempos, el tiempo de ocio, etcétera”*. En otras palabras, *“el trabajo marca el ritmo”* y el resto de las actividades *“las colocas en lo poco que te queda”*. En definitiva, el tiempo de trabajo marca la pauta de la organización de la vida cotidiana de los varones.

Pero el sentido y el valor que los varones atribuyen al trabajo va más allá. Que el trabajo es mucho más que una fuente de ingresos lo prueba el que al perderlo se pierdan tantas cosas, tal como refleja el discurso de aquellos que, por distintos motivos, no ejercen esta actividad. Es el caso de los que experimentan biografías laborales intermitentes marcadas por la precariedad, quienes tienden a resaltar el valor del trabajo en sus vidas: *“yo cuando no estoy trabajando, estoy angustiado. Soy un enfermo buscando trabajo. Es importante para mí”* (GD precarios). Es también el caso de los prejubilados y los parados, cuyo discurso muestra cómo el trabajo constituye la actividad esencial en la construcción de la identidad masculina: *“eras una cosa antes cuando trabajabas y te conviertes en otro cuando dejas de trabajar”* (GD prejubilados). Los prejubilados resaltan con desconcierto y frustración las consecuencias de la ruptura del orden doméstico establecido y del cambio de status dentro de la familia que provoca su nueva situación:

“Yo me consideraba muy profesional...o me han considerado así y sin embargo ahora la mujer me ve como un patán...” (GD prejubilados).

¿Por qué durante los años de tu vida laboral has estado ahí, has sido un ejemplo para tu mujer y para tus hijas, llevas el peso de la casa, no ha faltado nada en casa, esto y lo otro, y ya al poquito tiempo de jubilarte ya pasas a un segundo plano? Ya no te ven igual...” (GD prejubilados).

Esta misma sensación de des-ubicación la transmiten los parados, y en particular aquellos que deben ocuparse de las tareas domésticas porque su pareja conserva el empleo. Se sienten fuera de lugar, atrapados en la familia. Consideran que el lugar de los hombres no es el hogar, *“que un hombre necesita algo más, salir más del ámbito familiar”* (GD parados larga duración). Pero los parados van más allá. Su discurso transmite la pérdida que han sufrido, que les lleva a definir su situación como *“fuera de juego”, “un espacio vacío”, “a la deriva”, “de desorientación”, “impotencia”, “ansiedad”, “aislamiento” y “estrés tremendo”*. O, como lo expresa un parado de corta duración: *“se te cae arriba lo que no está escrito”*. El trabajo ordena la vida, conecta con

el mundo, llena el día, da sentido al tiempo y ubica a las personas. Debido a ello, sin trabajo “*te sientes un trasto inútil*”, “*es mejor no existir*”.

En general, el significado y el valor central que los varones atribuyen al trabajo se entienden y adquieren sentido en el contexto de una determinada “cultura familiar” (Pfau-Effinger, 2007), del referente simbólico mayoritario acerca de cómo deben ser las relaciones de género, la organización familiar y las relaciones de ésta con el trabajo remunerado. Como hemos señalado en la introducción, actualmente en España el modelo mayoritario de familia es el de proveedor masculino doble presencia femenina. Sin embargo, el discurso de los grupos revela que el contraste entre el peso que sigue teniendo en el imaginario la familia tradicional en la que la responsabilidad principal del varón (y, en algunos casos, idealmente la única) es obtener ingresos para sostener a la familia, y las prácticas cotidianas que rompen con ese modelo sigue generando cierta frustración. Un parado de larga duración lo expresa claramente:

“También socialmente tenemos que reconocer que tenemos la losa de la estirpe anterior. El hombre trabajaba, la mujer no, desde hace...los tiempos de los tiempos y hasta hace cuatro días (...) Pero la losa de la tradición está ahí, y eso pesa también. Yo preferiría que estuviera ella en paro” (GD parados larga duración).

Y es desde esta concepción del deber ser del orden familiar desde la que, por una parte, atribuyen al trabajo remunerado de las mujeres un sentido puramente instrumental, el de aportar recursos complementarios (a los del varón) para cubrir las necesidades de la familia en aquellos casos/momentos en los que resulte necesario: “*hoy en día con un sueldo es difícil llevar la casa, prácticamente tienes que tener dos sueldos*” (GD hiperocupados). Pero dejando entrever que el lugar de las mujeres está prioritariamente en el hogar:

Entonces le dije: “Mira, no necesitamos tu trabajo para sobrevivir. Yo puedo hacer dos guardias más.” Y lo dejó [...] Entonces ella asume su rol que consiste en sacar la familia adelante ella de una forma, y yo de otra. Yo apporto la pasta, y ella aporta la infraestructura, que es fundamental. Entonces es una cosa decidida y asumida (varón hiperocupado, 41 años).

Porque aquí hemos hecho el mismo papel: yo trabajo, y ella se encarga de cuidar a la niña. Es cuestión de valorar. Y muchas veces es, lo que te he dicho antes, de economía y tiempo. Y si vas a estar trabajando y no te va a permitir cuidar al niño o estar menos horas o menos tiempo, yo prefiero que por esa diferencia de trescientos euros se quede en casa (varón hiperocupado, 40 años).

Y, por otra, valoran la disolución de la distribución de tareas entre varones y mujeres que ha propiciado la incorporación de éstas a la actividad laboral remunerada. Sin cuestionar esta incorporación, consideran que ha supuesto para los varones la obligación de entrar en un espacio que no consideran propio, el doméstico-familiar:

Vimos, aprendimos, que yo, toda mi labor, o toda mi función entre comillas, iba a ser ir al trabajo, llegar a casa y decir: "Toma, las pesetas". Y de repente nos hemos encontrado que eso no es así, porque la situación de nuestros padres dista mucho de la nuestra, y miedo me da de la de nuestros hijos. Y de repente el jornal lo llevas tú, y lo lleva tu mujer. Lo que tienes que... de repente, mil cosas que no pensabas que ibas a tener que hacer en esta vida (GD estables).

2.2. "Me gusta lo que hago": la concepción expresiva del trabajo de las mujeres.

En contraste con el sentido básicamente instrumental que los varones atribuyen al trabajo de las mujeres (pero con una concepción de la familia similar, aunque con matices, como trasfondo), éstas, al hablar sobre su relación con el trabajo, destacan sobre todo los valores expresivos del mismo. En general, muestran una actitud positiva, incluso entusiasta, hacia el trabajo: el trabajo les *gusta*, les hace *sentir bien*, les hace *crecer personalmente y profesionalmente*. En definitiva, más que una obligación relacionada con el sustento de la familia (como en el caso de los varones), el trabajo se percibe como una elección personal y un ámbito de realización:

"Mi trabajo me gusta y esto también me aporta, a veces incluso me llevo trabajo a casa, que nunca acabo haciendo. Pero me gusta lo que hago" (GD hiperocupadas).

"Luego el tema del trabajo también tengo la suerte de que me gusta lo que hago, estoy con unos buenos compañeros que esto también hace mucho" (GD hiperocupadas).

"Pero para mí el trabajo también es muy importante porque me gusta, porque me siento muy bien, porque hace crecer personalmente y profesionalmente y porque me permite aportar a mi familia lo que me gusta" (GD hiperocupadas).

"Mi trabajo me gusta mucho, la verdad es que no me supone un peso trabajar y si me tengo que quedar un día o dos o tres al mes no es que me suponga una carga, la verdad" (GD doble presencia).

Este mismo entusiasmo se manifiesta cuando se refieren a su trabajo en particular: es *precioso, es enriquecedor, bonito, estimulante, variado, me da mucha satisfacción, es un estímulo intelectual cada día*. Y este énfasis en los valores expresivos del trabajo hace aparecer su sentido instrumental en un segundo plano.

"El trabajo para mí es, aparte de vocacional, es precioso, es enriquecedor y la suerte de que el horario es muy flexible. Se cobra poquito, porque es social pero feliz del trabajo..." (GD doble presencia)

"Me faltan horas y remuneración. Eso lo cambiaría pero si me fijo en las horas que sí que trabajo, me da mucha satisfacción, me encanta el contacto con las personas, poderles ayudar y una cosa que me gusta mucho es que doy, pero siento que también recibo..." (GD doble presencia)

“Me sobran horas y me falta sueldo. Pero aparte de esto, para mí eso es un estímulo intelectual cada día. Y de momento esto me compensa” (GD doble presencia)

“Es un trabajo muy bonito, estimulante, variado, espectacular, social, muchos viajes, contacto humano... todo lo bueno y positivo que te puedes imaginar pero muy mal pagado...” (GD doble presencia)

Esta actitud tan positiva hacia el trabajo se ve matizada, sin ser abandonada, en aquellos grupos de mujeres cuyas circunstancias familiares (monoparentales) o laborales (ejecutivas) les conducen a una implicación laboral más parecida a la de los varones. Las mujeres solas con hijos, para quienes el trabajo remunerado es ineludible (si no cuentan con otros ingresos), resaltan más en sus discursos el sentido instrumental del trabajo:

“...porque tú eres, lo que decía ella también, el sustento de tu casa y tú tienes que buscar la vida como sea, entonces yo tengo este trabajo y tengo que llenar la olla todos los días y tirar para adelante...” (GD monoparentales).

En el caso de las madres ejecutivas, el elevado número de horas que generalmente dedican al trabajo (*mi vida no tiene horario, que soy un poco...que nunca termina mi trabajo*) les conduce a expresar un sentimiento ambivalente en su relación con la actividad laboral. Por una parte, su proyecto profesional ocupa un lugar central en sus vidas: *“a mí me encanta y para mí mi trabajo es parte de mi vida, no es solamente un trabajo con el que yo me alimente”*. Por otra, sienten que se están perdiendo algo (*“es como una parte de la vida que yo esa vida no la tengo pero...y algunas veces me gustaría tenerla”*), o reivindican la conveniencia de hacer una pausa para *“darte cuenta de que hay cosas más importantes en la vida que solamente el trabajo”*.

De aquí se desprende que para las mujeres el trabajo remunerado es una parte fundamental de su proyecto vital, pero no constituye el eje central de su identidad. No es la única actividad que da sentido a sus vidas. Sus ámbitos de referencia identitaria son más variados que los de los varones, y esto condiciona el valor que otorgan al trabajo remunerado:

“... el sueño de mi vida era ser madre, soy madre pero quiero ser trabajadora y quiero ser mujer y quiero ser amiga...” (GD monoparentales).

La manera en que las mujeres afrontan la situación de paro o precariedad (lo que supone paro intermitente) y la reorganización de la vida que ésta conlleva refleja claramente esta diversidad identitaria:

“...yo no concibo la vida sin trabajar porque para mí es un escenario que me complementa como persona, entonces cuando me vi en casa con un bebé y las cosas de la casa dije: ‘Dios mío, yo aquí me muero’. Entonces, digámoslo, me reinventé, todas

aquellas cosas personales que no había podido hacer por el trabajo, porque al final como me apasionaba me absorbía mucho, pues estoy un poco retomando...” (GD paradas).

“...yo creo que estamos muy contentas de tener esta oportunidad de disfrutar de la maternidad, pero eso no quiere decir que no queramos trabajar” (GD precarias).

3. LA ARTICULACIÓN DEL TRABAJO CON LOS CUIDADOS Y EL TIEMPO LIBRE: EL TRABAJO INVADE LA VIDA.

Tanto para los varones como para las mujeres el trabajo y, más concretamente el tiempo de trabajo, regula y limita las distintas actividades que conforman sus vidas cotidianas. El resto de las actividades (los cuidados y el ocio) se encajan alrededor (o se ven condicionadas por) del tiempo de trabajo. La metáfora propuesta por una de las participantes en un grupo refleja muy bien esta situación:

“Yo para mí el trabajo, estabais hablando de ello y me venía a la memoria una comparación que corre que el otro día me llevo y me la leí con mucho detenimiento porque hablaba de si en una garrafa de agua de 10 litros vacía llenábamos de pelotas de ping-pong y ya la tendríamos llena. ¿Y la tendríamos llena realmente? No, aún caben canicas. ¿Ahora la tendríamos llena? No, faltaría que le podamos meter arena y finalmente si metemos un liquido también cabria ¿no? Ahora sí que la tendríamos llena del todo entonces eso me dio mucho de pensar de cómo realmente estructuro mis planes, de mis cosas, del trabajo, mi familia, mis amigos, mi tiempo y mi todo. Y creo que las pelotas es el trabajo y a veces el café con el amigo queda allí como la semana que viene y ya pondremos hora” (GD hiperocupadas)

En este aspecto la percepción generalizada es que actualmente el trabajo demanda un tiempo de dedicación excesivo, por lo que se considera la fuente de los problemas para la articulación de las actividades/tiempos cotidiana. En general, lo que transmite el discurso de los grupos es que *cada vez hay más carga de trabajo y menos tiempo*. Cada vez más, el tiempo de trabajo invade la vida, le roba tiempo a la familia, a los cuidados, al tiempo libre, al descanso. Como lo expresa uno de los participantes en el grupo de trabajadores hiperocupados, *“de alguna forma, todos somos un poco esclavos, por desgracia, del mundo laboral en que vivimos”*.

La llegada de los hijos se percibe como el *punto de inflexión* en cuanto a la organización de los tiempos sociales: la organización de las actividades cotidianas pasa a girar en torno a ellos, condiciona la dedicación al trabajo (en el caso de las mujeres) y, en casos extremos, obliga a hacer *encaje de bolillos*.

Las tensiones que produce la compaginación entre ambas actividades y sus concreciones temporales siguen afectando de manera especial a las mujeres. La mayor implicación de los varones en el cuidado no supone necesariamente una responsabilidad compartida (que

asuman como propias estas tareas). El reparto se realiza *teniendo en cuenta el tiempo de cada uno (grupo superocupados)*, es decir, siempre que no suponga ninguna alteración o cuestionamiento de su dedicación de trabajo (aunque con excepciones). En este contexto, el peso de la compatibilización entre trabajo y cuidados sigue recayendo en las mujeres.

Para éstas, la compaginación de ambas actividades, con las que se sienten igualmente identificadas, exige una estricta planificación de la vida diaria y jornadas tensas, largas y agotadoras. Los relatos que hacen de su vida cotidiana las mujeres solas (monoparentales), quizá el caso más extremo, permiten captar la organización, la disciplina y la constancia que requiere compaginar trabajo y cuidados. Tal como lo verbaliza una de ellas, es *organización pura y dura*:

“...mis semanas son a veces muy caóticas sobre todo las que entro a las 7 de la mañana porque en el colegio hasta las 7 y media no te ofrecen plan de apertura.....y luego es: sal del trabajo corre a la puerta del cole porque a las 4 sale del comedor, no hay actividades extraescolares.... el día que terminas a las 4 de trabajar llamas a un vecino o un primo, porque además yo no tengo familia en Sevilla que me pueda echar una mano” (GD monoparentales).

“...yo por la mañana muchas veces ya voy haciéndome el planning, tipo: entrego la presentación, me hago la inspección, paso el reporte, a las 3 y 30 hoy recojo al niño del cole, vamos a baloncesto... mientras él está en baloncesto yo le doy dos vueltas al campo de la feria, recojo rápido nos duchamos, mientras él se ducha pongo el horno y pongo el pescado y cuando el salga que ponga la mesa que yo me ducho... y esta acostado el niño a las 9 y a las 9 y 15 estoy ya tumbada, no puedo más...” (GD monoparentales).

Y, ante esta situación, es el tiempo libre la actividad que sale perdiendo. A las madres trabajadoras les falta tiempo para todo, incluso para ellas mismas. El tiempo libre, cuando se tiene, es el resultado de una planificación muy rígida de la vida diaria, sobre todo de los cuidados.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, Luis Enrique (1999). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.

Bauman, Zygmunt (2000). *Trabajo, consumo y nuevos pobres*. Barcelona, Gedisa.

Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Alemany, Carmen, comps. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria/Fuhem.

Garner, Hélène; Meda, Dominique y Senik, Claudia (2009). "El lugar del trabajo en las identidades". En: E. Crespo, C. Prieto y A. Serrano (coords.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: UCM/CIS.

Gómez, Concepción y Prieto, Carlos (1998). "Testigas de cargo: mujeres y relación salarial hoy". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 12: 147-167.

Gorz, Andre (1995). *La metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.

Laufer, Jacqueline; Marry, Catherine y Maruani, Margaret (2005). "Introducción". En J. Laufer, C. Marry y M. Maruani (eds.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*. Valencia: Germanía.

Meda, Dominique (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.

Offe, Claus (1992): *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.

Pfau-Effinger, Birgit (2007). 'The relationships between family and employment and the well-being of children'. Wellchi Working Paper Series No. 3/2007. Barcelona: Children's Well-being International Documentation Centre.

Prieto, Carlos (2003). "Teoría Social del Trabajo". En: S. Giner (coord.), *Teoría Sociológica Moderna*. Barcelona: Ariel.

Prieto, Carlos (2007). "Trabajo" (voz). En: A. Barañano, J.L. García, M. Cátedra y M.J. Devillard, *Diccionario de relaciones interculturales*. Madrid, Editorial Complutense.

Prieto, Carlos (2009). "El valor del trabajo y de la `vida personal`: lógica universal y lógica de género". En: E. Crespo, C. Prieto y A. Serrano (coords.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: UCM/CIS.

Prieto, Carlos (2011). "Teoría Social del Trabajo". En: S. Giner (coord.), *Teoría Sociológica Moderna. 2ª edición*. Barcelona: Ariel.

Prieto, Carlos y Pérez de Guzmán, S. (2013). "Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141: 113-132.

Serrano, Amparo (1998). "Representaciones del trabajo y socialización laboral". *Sociología del Trabajo*, 33: 51-70.

La aplicación del código laboral marroquí: un estudio de caso en la industria de exportación de la frontera norte⁴

Antonio Trinidad Requena

atrinida@ugr.es

Universidad de Granada

Rosa M. Soriano Miras

Universidad de Granada

Francisco Barros Rodríguez

Universidad de Granada

Resumen

El reciente proceso de relocalización industrial de la región de Tánger-Tetuán, impulsado por la gobernanza pública marroquí, ha supuesto un profundo cambio en la vida socioeconómica, política y laboral de los habitantes del norte de Marruecos. Una de sus principales transformaciones refiere a la aparición de numerosas empresas de exportación, caracterizadas por el empleo de mano de obra intensiva, poco cualificada, de origen rural, joven y con un alto grado de feminización. En estas fábricas se opera siguiendo un sistema fordista en el que la alta presión, la supervisión directa o la ausencia de derechos laborales son algunas de las propiedades que las definen. Para conocer el discurso de los sujetos que conviven y comparten intereses se han llevado a cabo una serie de entrevistas en profundidad a trabajadores y trabajadoras de la industria exportadora, así como a otros agentes sociales. Los resultados muestran como la reforma del código laboral de 2004, que adaptó la normativa a los convenios internacionales, lejos de mejorar la situación de los trabajadores ha servido para flexibilizar aun más las condiciones de trabajo en beneficio de los intereses del inversor extranjero. Especial atención se prestará a las existentes diferencias por género. Por último, expondremos como en significativos casos la salida a la dureza y precariedad de tales condiciones pasa por el recurso de la emigración.

Palabras clave: Condiciones laborales, Industria de Exportación, Marruecos, Género, Empresas transnacionales

⁴ El presente artículo es un avance de los resultados que se expondrán en el VII Congreso Andaluz de Sociología de Noviembre de 2014. Actualmente el equipo de trabajo se encuentra concluyendo la fase analítica-interpretativa de la investigación.

1. Introducción

A lo largo de las últimas décadas los habitantes de la región de Tánger-Tetuán han observado como su modo de vida tradicional, eminentemente ligado a la agricultura y la artesanía, se ha deteriorado a favor del desarrollo industrial. Este cambio socioeconómico ha supuesto la instalación de cientos de empresas, principalmente francesas y españolas, de las cuales 500 se hallan dentro de las 500 hectáreas de la *Tanger Free Zone* (2013). ¿Qué factores han favorecido la localización industrial en la región? Según la *Nueva Geografía Económica* (NGE) de Paul Krugman (1991) son necesarios tres elementos, a saber: 1) rendimientos crecientes a nivel de escala (influidos mayoritariamente por los cambios en la tecnología de la empresa), 2) costes del transporte y 3) movilidad de los factores de producción (tierra, trabajo y capital). Detengámonos en el caso concreto de Marruecos.

Los primeros procesos de relocalización industrial⁵ en el país se sitúan en los años ochenta cuando Marruecos aceptó el Programa de Ajuste Estructural (en adelante PAE) propuesto por los organismos del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional con el fin de liberalizar y privatizar su economía. Ese momento supuso la incorporación definitiva de Marruecos en el actual sistema económico global. Las siguientes décadas se han caracterizado por la formación de una situación propicia para la Inversión Extranjera Directa (e.a. IED) y, por tanto, para el desarrollo y asentamiento de la industria de exportación (e.a. IE). Entre otros factores, destaca la proximidad geográfica entre la UE y Marruecos, la mejora de la infraestructura del transporte de mercancías, la política nacional de creación de organismos e iniciativas para la incentivación de la IED, las sucesivas alianzas y acuerdos internacionales con el fin de aumentar los intercambios comerciales entre las partes y la atracción de IED, o los cambios en la legislación nacional en materia comercial e inversora.

Mención aparte merecen las características de la regulación laboral y el coste de mano de obra marroquí, temática que concentra nuestro interés en el presente artículo. Después de varias décadas sin alcanzarse un acuerdo en materia laboral, sería finalmente el 8 de junio de 2004 cuando entraría en vigor un nuevo Código de Trabajo (e.a. CT) (Alarcón, Gómez, Rodríguez, & López, 2008; Royaume du Maroc, 2004), marco legislativo que regula, entre otros, a los trabajadores que realizan su labor en la IE (muchos procedentes de regiones menos prósperas

⁵ Relocalización industrial es aquel proceso “consistente en trasladar, total o parcialmente, la producción y suministro de bienes (*Offshoring*) y servicios (*Outsourcing*) de empresas extranjeras hacia los distintos focos industriales de la región [en este caso Tánger-Tetuán] para su posterior exportación al extranjero” (Barros, Trinidad, & Soriano, 2013: 27).

del país) y que, por tanto, permite a los inversores conocer los derechos y obligaciones de cara a su labor empresarial. Este código se propone flexibilizar la mano de obra marroquí, aspecto muy interesante de cara a la inversión, sin dejar de lado el objetivo de mejora de la situación laboral de los trabajadores, todo ello mediante la aplicación de una legislación similar a las existentes en Europa. El artículo propone indagar si el CT ha conseguido alcanzar tales fines para el caso concreto de la IE, para lo cual se han desarrollado una serie de entrevistas en profundidad a trabajadores de la industria (79), empresarios (6), responsables de organizaciones sindicales (3) y asociaciones que dan apoyo a los trabajadores de la región (3). El procedimiento analítico utilizado ha sido la Teoría Fundamentada⁶.

2. Condiciones laborales en la industria de exportación

2.1. El proceso de producción

La mayoría de ramas industriales siguen un método de producción de bienes en serie, es decir, una forma de organización de la producción basada en una cadena de montaje: las tareas son divididas sistemáticamente entre los trabajadores, los cuales, organizados en varias series y turnos, operan repetitivamente una función específica y se especializan en el manejo de una determinada máquina. De esta forma se logra alcanzar una mejora en el tiempo transcurrido por unidad producida: *“Tenemos una cadena compuesta de treinta personas. Suele haber como cuatro, cinco, hasta seis cadenas... y [el supervisor] suele estar al cargo de todas”* (E77). Por ejemplo, en la confección destaca el trazado en tela, el corte, la *recta* (coser) a máquina, el bordado, el *remate* (limpiar) del hilo y el trabajo de *especial* (colocar botones, velcros, etc.). Estas funciones, que los trabajadores repiten constantemente a lo largo de su jornada laboral, se caracterizan por una escasa necesidad de formación, limitada al manejo de las máquinas. En el cableado, concerniente a la rama de la automoción, aparece la figura del *polivalente*, *“un asistente [...] [que] tiene que saber todo sobre el cable. Voy sustituyendo los puestos vacíos”* en la cadena, al mecánico o al responsable (E34).

La cadena, a su vez, está controlada por un supervisor: *“Soy el responsable de un grupo, [...] me responsabilizo de esa zona. Cómo aumentar el ritmo de la producción, organizar el trabajo, controlar a los trabajadores, revisar que todo va bien [...] si hay algún problema debería ser yo el primero que lo resuelve”* (E81). Al contrario que en los puestos básicos donde *“la mayoría*

⁶ La Teoría Fundamentada es un proceso cíclico de retroalimentación continua entre recogida y análisis de datos en el cual se interconectan seis acciones y tres procesos de codificación. El resultado es la emergencia de una categoría central sobre la que giran los diferentes temas de la investigación (Carrero, Soriano, & Trinidad, 2012).

tienen a mujeres trabajando” (E30), las tareas de supervisión o control de calidad, así como otros puestos no directamente relacionados con la producción, como los técnicos especializados (mecánicos) en reparación de maquinaria o el empaquetado, almacenaje y distribución, son desarrollados principalmente por hombres⁷. Estos cargos intermedios poseen unas mejores condiciones laborales y salariales, lo que repercute en un mayor prestigio social.

Pasamos a centrarnos en los principales problemas detectados en el quehacer diario de los obreros. En el trabajo en cadena destaca la inexistencia de controles de seguridad y prevención de riesgos laborales: *“En general no hay equipos de protección”* como guantes, cascos de insonorización, mascarillas o gafas (E24) y, en caso de haberlos, *“los guantes con los cables se rompen muy rápido [...] No te dan los guantes una vez se rompen, te los dan de vez en cuando”* (E34). Esta desprotección desencadena que haya *“productos que causan alergias, inflamación en las manos y enfermedades en los ojos”* (E27) o *“gente [que] se rajaba las manos, se dañan con los cables porque tienen esas terminaciones peligrosas”* (E73). Las *“formaciones sobre prevención de riesgos, sobre higiene [...], medidas de protección y seguridad”* (E27) únicamente hacen su aparición en los puestos intermedios o en las fábricas de primera línea: *“Te traen otros cuando rompes tus guantes, cuando ven que los tienes rotos”* (E34).

Al hecho de que *“no hay nada de prevención”* (E26) se unen otros factores que repercuten en la salud de los trabajadores. Primero, la propia disposición del trabajo en cadena origina que haya que *“estar de pie ocho horas”* (E34), a sumar los turnos de noche y las horas extras que se alargan y ocasionan que *“tu salud se vea afectada”* (E72) como, por ejemplo, la aparición de *“anemia y varices en las piernas”* (E34). Segundo, la frecuente presión en el ritmo de trabajo lleva a que *“el trabajador padece ansiedad, diabetes y dolores de pecho [...] y ataques de nervios”* (E28). Como sistema de producción fordista, en escenarios de alta demanda y, en consecuencia, mayor necesidad de producción, la dureza de trabajo se torna aún más marcada: *“Hay muchas personas en la empresa que sufren de una enfermedad crónica de tanto trabajo repetitivo y de tanta producción que hay que hacer”* (E76). Tercero, las precarias condiciones del entorno de trabajo como, por ejemplo, alta temperatura, mala ventilación, elevado ruido o escasa iluminación: *“tenemos mucho calor y no tenemos aire acondicionado. Me quedo trabajando y, te lo juro por Dios, ves mi pantalón todo mojado de sudor, la camiseta mojada y no hay agua fría”* (E28). O cuarto, la extensión de los elevados ritmos de trabajo al espacio de descanso, en los cuales *“unos 20 minutos no son suficiente”* para ir al aseo, donde

⁷ De las 36 mujeres entrevistadas, sólo una de cada cinco (19,4%) tenía un nivel ocupacional intermedio-alto, ninguna de ellas en la rama de la confección. De los 43 hombres, más de la mitad (55,8%) tenían un nivel intermedio-alto.

hay que *“hacer una cola muy larga, hay mucha gente”*, e ir a la comida, donde *“nos hemos acostumbrado a comer con mucha prisa”*. *“Si tardas solo un minuto, te regañan”* (E34).

Los trabajadores aseveran que todo *“esto ya es conocido”* (E36) por los supervisores y gerentes de las fábricas, y *“a nadie le importa. Ni siquiera el médico viene a visitarnos a la empresa”* (E28).

2.2. El contrato de trabajo y su extinción

A pesar de no aparecer de forma expresa en el CT, el contrato de trabajo puede darse de forma verbal o por escrito. Esta coyuntura es aprovechada por las empresas para frecuentemente no realizar contrato alguno: *“No teníamos los papeles, trabajábamos «en negro»”* (E68). La necesidad de mano de obra en las fábricas de exportación es dependiente de la demanda de producción ejercida desde el extranjero, de esta forma *“cuando no hay trabajo, te dicen que no vengas y ya no cobras”* (E13) sin llegar a adquirir compromiso alguno con los empleados: *“Uno trabaja una semana o quince días, y un mes no trabaja”* dependiendo si *“suele haber pedidos”* (E28). En otras empresas, donde sí se realiza contrato, en caso de *“paro técnico te pagan”* (E34) un porcentaje del salario. Los contratos pueden ser por tiempo indefinido, tiempo determinado o trabajo determinado, siendo estos dos últimos sólo para supuestos excepcionales. Sin embargo, su leve desarrollo normativo los mantiene accesibles a los empresarios en gran medida: *“Trabajas con un contrato por ejemplo de diez meses, cuando se te acaban, te quedas parado”* (E70).

Existen otras peculiaridades de la legislación laboral. El CT contempla la posibilidad de establecer un periodo de prueba en el contrato por el cual cualquiera de las partes, empleado y empleador, puede romper voluntariamente su vinculación con el otro sin necesidad de indemnización y, en muchas ocasiones, sin preaviso. Esta circunstancia es empleada asiduamente por las empresas en su propio beneficio. Otra modalidad muy recurrente es el contrato de formación: *“Te hacen una formación para el puesto que desempeñas durante un mes, aunque en realidad sólo necesitas unas horas para aprenderlo. Así ellos se [...] habrán aprovechado un mes de trabajo sin pagarles”* (E2). El contrato en prácticas a menores de edad también beneficia a las empresas gracias a sus menores costes. Una entrevistada comentaba que en la fábrica textil donde ella trabaja *“el 50% son de prácticas. [...] y todas éstas no cobran el salario mínimo. A veces suele haber diez personas en una cadena que no llegan al sueldo mínimo”* (E24). Otra irónicamente exponía como *“¡a ver si en estos dos años [de prácticas] te*

quedas en la empresa o no!" (E36), debido a que para las empresas es más rentable reclutar nuevamente a menores de edad.

La extinción del contrato indefinido puede producirse en cualquier momento, bien por voluntad del trabajador (*dimisión* -no exige causa-), bien por voluntad del empresario (*despido* -exige causa-). Tendrá derecho a una indemnización todo trabajador con contrato indefinido y una antigüedad de seis meses que, salvo por falta grave, haya sido despedido. La cuantía variará desde las 96 hasta las 240 horas/año según los años efectivos de trabajo en la empresa. En caso de despido injustificado, a la indemnización se sumará otra por daños y falta de preaviso. Sin embargo, rara vez un trabajador despedido, justificada o injustificadamente, tiene posibilidad de reclamar sus derechos debido a un sistema laboral construido en pos de la inversión extranjera más que en defensa de los trabajadores: *"Una vez no trabaje una semana, estuve enferma. Fui a verlo [al jefe] y me pidió que trabajara tres días gratuitamente. Le dije «no puedes descontármelos», y me dijo «o añades las horas o la puerta»*" (E41).

2.3. Sindicalización y defensa de los derechos laborales

Aunque tanto el CT como el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, ratificado por Marruecos en 1957, prohíben la injerencia, ya sea directa o indirecta, entre las organizaciones de empleadores (patronales) y las de los trabajadores (sindicales), la libertad de constitución y afiliación sindical actualmente se mantiene en entredicho ante la no ratificación del Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización. No es de extrañar, por tanto, la escasa presencia de trabajadores sindicados en la IE. El principal motivo esgrimido por los entrevistados para afirmar constantemente que *"no pertenezco a ningún sindicato"* (E2) es *"por miedo al despido"* (E24): *"Si la empresa se enterase de que estamos afiliadas nos echan"* (E82) puesto que *"muchas gente que se afilia, luego las empresas les echan y se quedan parados"* (E41).

La flexibilidad de la legislación en materia de contratación y despido favorece el recurso de la amenaza a represalias por parte de las empresas, con tal de apremiar a sus trabajadores a trabajar con más esfuerzo, y soportando durísimas condiciones de trabajo sin posibilidad de defensa alguna: *"En las fábricas de textil es muy difícil que alguien denuncie un maltrato"* (E13) ya que *"la que defiende su derecho le buscan un motivo sencillo y [...] le dicen «ya no te queremos, adiós»"* (E41). El discurso de algunos entrevistados afirmando *"hay sindicatos aquí en Tánger"* (E28) o *"conozco el sindicato de Ben Saleh, y Unión Marroquí de Trabajadores. Hay bastantes sindicatos"* (E24), rechaza la idea del desconocimiento como clave en la pobre

sindicalización. Incluso en los casos en los que se ignora la existencia de actividad sindical, el miedo aparece como la principal explicación hacia el desinterés: *“jamás hablé de sindicato. Tenía miedo [...] porque necesitaba trabajar, necesito vivir. ¡Mis hijos, mi marido y yo!”* (E76). Por otra parte, la obligada figura de los delegados de los trabajadores (a partir de 10 trabajadores habituales en la empresa) y los representantes sindicales (a partir de 100) es en ocasiones cubierta mediante empleados afines a la dirección de la empresa: *“En la práctica no hay [presencia sindical] [...] solo palabras, para practicarlas no hay”* (E41). De esta forma las empresas cumplen con este requisito sin poner en riesgo sus condiciones: *“Lo tenemos y no lo tenemos. Lo tenemos pero no pertenecemos a él, [...] no somos miembros”* (E76).

El CT también recoge la figura de las inspecciones de trabajo, las cuales muestran la cara más oscura de la gobernanza pública. Son diversos los casos en los que los entrevistados relatan como administraciones públicas y autoridades laborales se hallan implicados en casos de corrupción y soborno. *“Cuando vas a la oficina de empleo para poner la denuncia de que te habían echado sin ningún motivo, ¡hasta las oficinas de empleo están sobornadas por los jefes!”* (E13). Algunas organizaciones sindicales tampoco se libran de tales acusaciones puesto que *“hay sindicatos que se venden a cambio de dinero. Los compran [...] para que se callen”* (E53); *“tenemos tres sindicatos, pero siempre apoyan a la dirección”* (E20). En otras ocasiones, no es ni siquiera necesario llegar hasta esos extremos, únicamente cierta picaresca por parte de las empresas: *“Cuando viene la inspección los dueños de la empresa aíslan a las chicas. «Ven tú, tú y tú» y «esto lo que tienes que decir, decir y decir». No dices que estas sufriendo, dices «gracias a dios estoy trabajado y me gusta», «gracias a dios la mejor empresa es ésta». No puedes decir no. Si dices no, tratan contigo un mes o dos y te echan”* (E41).

La constitución de un sindicato profesional es una tarea quimérica debido a, principalmente, dos factores. Primero, la personalidad jurídica asignada por el CT a los sindicatos profesionales por la cual se condena a todo aquel que actúe al margen de los procedimientos administrativos. Y segundo, *“los trabajadores entre ellos no se solidarizan, y cada uno piensa por sí mismo”* (E44); *“falta de unión”* (E44) influenciada por el miedo a posibles represalias: *“Como no había trabajo y no nos pagaban ni nada, intentamos crear un sindicato en la fábrica [...] Los chivatos del jefe se enteraron los que fuimos y a los dos días siguientes nos echaron del trabajo a todos”* (E13). Todas estas situaciones derivan hacia una desconfianza de los trabajadores hacia las organizaciones sindicales: *“No creo que el sindicato defienda nuestros intereses [...]. En el caso que los defiendan, todos los trabajadores ya tendrían sus derechos”* (E26).

2.4. El salario y la jornada laboral

La legislación laboral dispone que el salario sea determinado libremente dentro de la lógica del sistema de relaciones laborales, siempre que dicha retribución no sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional Garantizado (e.a. SMIG) establecido por el Ministerio de Empleo y Formación Profesional⁸. El salario “*se cobra por horas, y a finales de mes se juntan todas y cobramos a 10,64 Dh/hora, [...] queda en unos 2.200 Dh/mes*” (E1). La mayoría de obreros afirman recibir el SMIG, mientras que el salario de cargos ocupacionales superiores se sitúa a partir de los 3.500 dírham. No obstante, son considerables los casos en los que el salario no alcanza el SMIG, máxime en mujeres jóvenes o menores de edad⁹, con escaso nivel educativo y de procedencia rural: “*Las chicas de dieciséis y diecisiete años las dejan trabajar porque no pasa nada si no cobran el salario mínimo [...] les hacen un contrato de prácticas y les dan sólo cinco dírham la hora*” (E24). Las peores condiciones laborales, como la carencia de contrato, suelen ser frecuentes en obreras con este perfil laboral: “*ganas una miseria*” (E20). Además de los contratos de prácticas, los contratos de formación y los periodos de prueba también contribuyen a salarios por debajo del SMIG, los cuales suponen unos “*1.500, 1.600, 1.700 dírham*” (E10) en el afortunado caso de tener trabajo cada día. Una entrevistada afirmaba que “*trabajo siempre*” porque “*cuando no trabajamos, no nos pagan*” (E10).

En otros puestos, como las obreras de la gamba o “*gente que trabaja con máquinas*” (E19) en la confección, en lugar de cobrar en base al número de horas se hace según los kilogramos de gamba pelada diaria, a “*10 Dírham el kilo*” (E15), o “*unidad [textil] que sacan*” (E19). Afirmaciones como “*cobras lo que trabajas*” (E15) o “*cobras lo que cosas*” (E18) provocan que “*no hay horario [...], trabajando lo que uno quiere [o necesita]*” (E15) y fomentándose la explotación laboral.

La jornada laboral está regulada en 44 horas semanales (2.288 horas anuales) para las actividades no agrícolas. Su distribución es libre de realizarse de manera irregular entre los días laborables, si bien existe un límite de 10 horas por día de trabajo. Las entrevistas muestran como lo habitual son jornadas de 8 horas de lunes a sábado (48 horas) o, en caso de no trabajar los sábados, de aproximadamente 9 horas y media (47,5 horas). Sin embargo, también lo es la realización de horas extraordinarias al final de la jornada (aquellas que

⁸ En 2009 era 10,64 Dh/hora. Con la revisión de 2012, actualmente está establecido en 12,24 Dh/hora (Ministère de L'Emploi et de la Formation Professionnelle, 2013).

⁹ La edad mínima para acceder a un empleo está fijada en los 15 años cumplidos.

exceden de la décima hora) “según la producción a la que quieren llegar, [...] según los encargos de productos que se hacen desde Europa” (E4). “Cuando tienes mucho trabajo pues trabajas 15 horas, [...] me acuerdo que un día o dos días trabajé 24 horas seguidas (E13) puesto que “con la exportación [...] tenemos que respetar los plazos” (E16). No obstante, “no te pagan si te quedas sin trabajo por culpa de la escasez de pedidos” (E21).

Las horas extraordinarias aparecen como uno de los asuntos de mayor controversia entre los trabajadores, afirmando que suelen ser “un poco excesivas”, de “obligatorio cumplimiento” (E25) y sin suficiente antelación a las mismas: “A la hora de salir viene el jefe y nos obliga a trabajar horas extras” (E24), “te lo comunica justo cuando estas saliendo del trabajo” (E3). No obstante, los obreros son receptivos a su realización por dos motivos. Primero, constituyen un considerable aumento en sus ingresos: puesto que “el salario del mes depende de las horas trabajadas” (E14), “añadimos horas extras hasta que consigamos un buen sueldo” lo que supone que “algunas veces trabajamos hasta el domingo” (E28). Y segundo, el miedo a la pérdida del trabajo: “Si quieres trabajar bienvenido, y si no quieres hasta luego” (E26), ya que “hay otros que te pueden sustituir” (E25). Sobre una entrevista de trabajo, un obrero comentaba como “si te preguntan si puedes trabajar en los días festivos y tú contestas con un no, no trabajas” (E73).

Según el CT, éstas deben ser mejor remuneradas que las ordinarias (entre el 25% y el 100% en función del horario/día de trabajo, incluyéndose la décima hora), así si trabajas “el domingo cobramos el 50% más, de día, y el 100% más, de noche” (E40). Sin embargo, aunque la empresa diga que “si haces horas extras te tienen que pagar el doble” (E13), lo habitual es que “te mientan” (E41) y cobres “el mismo precio que una hora normal” (E26), es decir, “no hay ninguna prima sobre esas horas extras” (E1). En otras situaciones la realidad es aún peor, puesto que “a veces cuando cobras, encuentras que es menos” (E15) o directamente “no se te cuentan esas horas [porque] te comen las horas que has trabajado extra” (E2). Y es que “los responsables son los que están robando [...] restándote las horas trabajadas” (E28).

Por último, a pesar de los problemas existentes en relación al salario, éste es habitualmente superior al que recibirían en sus regiones de origen: “¡Si pagasen en Fez diez dírhams la hora en vez de cuatro dírhams!” (E26). Esta circunstancia fomenta la emigración hacia Tánger y Tetuán y apremia a que los trabajadores soporten unas duras condiciones laborales: “En los anteriores trabajos no nos pagaban bien, trabajas por un sueldo inferior al SMI. Hasta que llegué a Tánger donde pagan el SMI” (E24).

2.5. Vacaciones y días festivos

Cualquier trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas tras seis meses de trabajo continuo y efectivo en la empresa. Su cálculo se realizará sobre la base de “*un día y medio libre por mes*” (E83) de servicio¹⁰. Además, por cada 5 años trabajados se sumará un día y medio adicional (con un límite de 30 días efectivos de vacaciones). Aunque el periodo de disfrute de las vacaciones está determinado por el empresario teniendo en cuenta la opinión de los empleados, “*la mayoría de empresas dan las vacaciones en el mes de agosto*” (E26), “*me lo dan ellos, no tenemos derecho [a elegir las]*” (E40). Únicamente los mejores puestos afirman que “*las vacaciones las puedo coger en cualquier momento [...] elegir si quiero tomar mis vacaciones enteras o repartidas*” (E27).

Pese a la legislación, “*hay quienes no reciben nada de vacaciones*” (E28) o, en caso de “*que te den vacaciones, no te las pagan*” (E13), es decir, que en lugar de vacaciones sucede que “*no hay trabajo y te dicen «vete, tómate unas vacaciones»*” (E53). Un entrevistado explicaba como “*la empresa donde trabajo no hay un respeto para los días vacacionales*” (E2). “*En caso que te las den*” (E26), los obreros disfrutaban de “*dos semanas al año pagadas*” (E11), es decir, 12 días laborables (de lunes a sábado) en lugar de los 18 (tres semanas) que marca la ley. Los trabajadores de los Call Centers, empresas de primera línea y los puestos intermedios sí afirman beneficiarse de lo estipulado por ley.

En cuanto a la figura del día festivo debe diferenciarse entre una *fête payée*, retribuida (como su nombre indica), y un *jour férié*, retribuido o no según lo pactado: “*Si es una fiesta religiosa, cobras aunque no trabajes. Si es una fiesta nacional, no cobras*” (E73). En el caso excepcional de que se trabaje, el empleado tendrá derecho a cobrar el doble de su salario habitual por ese día. No obstante, hay situaciones que hacen que un *jour férié* pueda ser recuperado. Igualmente a lo ocurrido con los vacaciones anuales, mientras que los trabajadores con puestos intermedios y de los Call Centers afirman que “*nos dan una semana en la fiesta del cordero*” (E14), el resto de obreros de la exportación varían entre los “*tres días en la fiesta del Cordero y un día en la fiesta fin de Ramadán*” (E32) y los que afirman que “*raramente nos dan vacaciones*” (E24).

¹⁰ Dos días para los menores de 18 años.

2.6. Prestaciones y alta a la seguridad social

El CT estipula que los trabajadores tienen derecho a beneficiarse de una serie de prestaciones por el desarrollo de su actividad laboral, sin embargo lo usual es que *“no hay ninguna prestación, cobras tu salario y punto”* (E1). A continuación se analizan cada una de las prestaciones e incentivos que han aparecido a lo largo del discurso de los trabajadores.

Primas por antigüedad. El marco laboral recoge el derecho a un incremento salarial en función de los años de antigüedad en la empresa, que varía desde el 5% del salario a los dos años hasta el 25% a los veinticinco años: *“Por menos de un año te dan 200 dirhams, y quien ya lleva con ellos dos, tres o cuatro años le dan 500 dirhams”* (E35). Entre los trabajadores de la industria exportadora, en especial aquellos con un nivel ocupacional intermedio, se descubren testimonios en los que se afirma que *“tengo la antigüedad. Consiste en una bonificación del 10% de mi sueldo cada mes”* (E7). Sin embargo, la alta inestabilidad y rotación de personal en los niveles de ocupación básicos ofrece un escenario que se torna incompatible con esta prestación.

Primas y regalos. Las empresas de primera línea ofrecen gratificaciones a sus empleados de rango intermedio como recompensa al logro de determinados objetivos o ante la celebración de fiestas de carácter religioso: *“Cuando llega la fiesta del Aid nos dan regalos [...] [y] una vez al año hacen la circuncisión a los niños de los empleados que la quieren hacer”* (E3). En otras ocasiones *“te sale un salario doble. Esto depende si haces bien con tu jefe”* (E6). También es frecuente en los Call Centers, rama de exportación que mejores condiciones ofrece a sus empleados: *“Hay primas de calidad, primas de transporte, primas de no ausentismo”* (E12). En el caso de los obreros es menos habitual, a excepción de las festividades islámicas que marcan el quehacer diario de los ciudadanos marroquíes: *“El jefe en la fiesta nos suele dar un poquito de dinero más”* (E19), es decir, *“una paga extra para comprar el cordero para la fiesta, [o] regalos en fin de año a todos los trabajadores”* (E27). Asimismo, *“en la fiesta del cordero”* ciertas empresas llevan a cabo *“un sorteo entre toda la gente de la empresa”* con regalos como *“una cámara de fotos, a veces un frigorífico, una lavadora, una tele”* (E33). En otras ocasiones los agraciados *“ganan corderos. Les toca uno a veinte personas”* (E40).

Promoción laboral. Al igual que las primas anteriores, la promoción dentro de la empresa es inhabitual entre los obreros de la exportación: *“Cuando entras en una fábrica [...] te dan un solo puesto donde pasas toda la vida”* (E26). Su exigua formación educativa hace que sean escasas las oportunidades de promocionar internamente: *“El que está trabajando en la máquina, siempre se queda en la máquina”* (E42); detectándose únicamente ascensos hacia puestos

inmediatamente superiores, los cuales, aún con mayor prestigio y mejores condiciones, no dejan de ser funciones altamente vinculadas con el trabajo en cadena y que no precisan de gran preparación: *“Dentro de nuestra empresa hay responsables y jefes de línea que empezaron en su momento como simples trabajadores”* (E23). En estos casos los méritos que los trabajadores deben reunir son *“ser chivatos”* (E41) y *“tener enchufe”* (E40): *“¿Sabes quiénes son los responsables ahora? Son solamente los chivatos de los jefes [...] si te vas a chivar de los demás entonces podrás ascender”* (E28). Para alcanzar un puesto de mayor categoría es necesario *“tener un nivel de estudios”*, perfil laboral poco corriente entre los obreros: *“Entré en la cadena [con estudios] y poco a poco hasta que te dan un puesto en la administración”* (E26). En definitiva, *“conseguir ascender dentro de la empresa”* está mediado a *“tener experiencia”* (E58), *“tener estudios, y ser inteligente y un poco chivato”* (E24).

Seguridad Social y seguro médico. Una de las ventajas de trabajar en la IE es *“que tenemos la mutua y la seguridad social”* (E3). La primera es *“el AMO, la empresa que se encarga de la cobertura médica”* (E55) y la segunda *“la llamamos Caja Nacional de la Seguridad Social”* (E20). A pesar de ello, un método al que con frecuencia recurren las empresas para ahorrar en gastos de personal es retener a los empleados el porcentaje de salario correspondiente a la *“CNSS y el AMO”* (E59) sin llegar a darlos realmente nunca de alta: *“En el trabajo de la confección te quitan ochenta dírham de la seguridad social (E28), pero “cuando fui a verificarlo en la seguridad social, descubrí que no estaba dada de alta” (E54). “Te dan de alta y de baja cuando les da la gana” (E24). La ausencia de cobertura médica provoca que, aunque “necesito que me paguen para ir al médico, sé que lo que voy a hacer: pagarlo de mi bolsillo, [puesto que] no me van a recompensar” (E17). En las mejores empresas, como los Call Centers, “pagas todo y compras el medicamento, y después rellenas una hoja [...] y te devuelven un porcentaje de lo que has gastado (E8). Por tanto, la realidad es “que es muy poco frecuente encontrar una empresa que reconoce la seguridad social y la mutua” (E41), puesto que aunque “se nos cobra, no disfrutamos de ella” (E7).*

Servicio médico propio. Las empresas industriales tienen la obligación de crear un servicio médico propio cuando ocupen a 50 o más trabajadores o cuando exista riesgo de enfermedades profesionales, el cual deberá estar disponible durante toda la jornada laboral. Algunos entrevistados afirman que *“hay un médico dentro de la empresa”* (E1) y *“nos hacen controles médicos”* (E27), sin embargo son frecuentes los casos en los que *“no hace nada. Tiene un despacho y solamente sabe escribir y dar recetas”* (E24) y *“no hay material médico”* (E28). En otras empresas, especialmente los talleres clandestinos de la confección, la presencia médica se halla completamente ausente.

Formación. El aprendizaje en los puestos básicos de la confección y la alimentación es inexistente a lo largo de la vida laboral del trabajador, limitándose a “*cuando entras*” (E16) que “*te lo enseñan sobre la marcha*” (E13). En la rama de la automoción “*te hacen la formación cuando hay un nuevo cable o un nuevo proyecto*” (E34) debido a que “*cada cable tiene su manera de trabajarlo, no todos los cables son iguales*” (E33). Sin embargo esta formación se limita a saber realizar las tareas en la cadena de montaje. El resto de cursos se mantiene reservado “*sólo para puestos medianos*” (E57) como “*los jefes de los equipos, los agente de calidad. No a los trabajadores*” (E36). Como comenta un obrero de la confección, “*la gente con estudios son quienes reciben formación. Nosotros somos artesanos desde la infancia*” (E53).

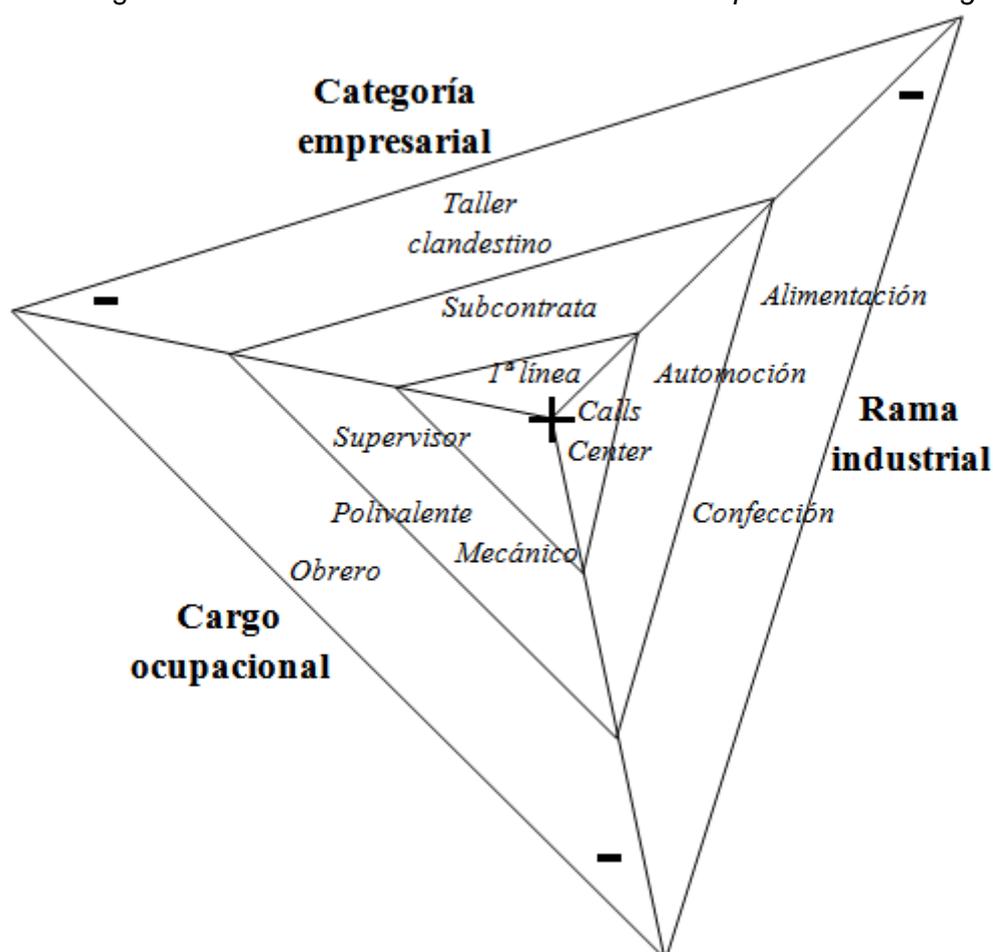
Transporte. Mientras que las empresas más pequeñas suelen estar situadas dentro de los núcleos urbanos, las grandes fábricas lo hacen en la “*zona franca [que] está un poco lejos de la ciudad*” (E57). La solución que algunas empresas han adoptado ha sido la de ofrecer a sus trabajadores un servicio de transporte que los traslade hasta las fábricas: “*Siempre pasa por el mismo sitio [...] a las cinco de la mañana*” (E10). Aunque “*hay algunas empresas que no descuentan el transporte*”, éstas “*son pocas*” puesto que este servicio habitualmente “*no es gratuito [...] Nosotros pagamos unos cien dirhams al mes*” (E26). Al igual que sucede con la CNSS, “*a final de mes nos lo restan del salario*”. Pese a “*que nosotros pagamos el transporte y no la empresa*” (E23), “*ni siquiera es un transporte en condiciones. A veces llegamos y otras no. O tenemos que esperar más de una hora para que nos lleve*” (E26).

Maternidad. El CT ampara el derecho de toda mujer a obtener el permiso de maternidad, el cual será de catorce semanas. Sin embargo, únicamente las mejores empresas cumplen con la normativa: “*Si da a luz le dan 3 meses de baja pagados, y puede prolongar una baja hasta un año pero sin paga*” (E13). La alta inestabilidad laboral, anteriormente expuesta, brinda a las empresas la oportunidad de prescindir de las trabajadoras durante este periodo, constituyendo el embarazo en un periodo de cese de la actividad laboral sin remuneración alguna: “*Cuando yo estaba embarazada, les he dicho que tenía [derecho a] esto que te dan. Pero me dijeron que no*” (E15). Tampoco se cumple el derecho que toda trabajadora reincorporada posee a un descanso especial para la lactancia. Igualmente, únicamente entre los entrevistados de la rama de los Call Centers aparece la asignación por hijo a cargo, prestación a recibir por todos los trabajadores sujetos a la CNSS y financiada por el empleador: “*Nos pagan 200 Dirhams al mes por el niño*” (E20).

3. Conclusiones

El análisis de las entrevistas ha demostrado como, aún siendo conscientes del avance que supuso el CT de 2004 en materia laboral (por ejemplo, el SMIG), la presencia de condiciones laborales contrarias a la legislación continúa siendo habitual entre los obreros de la IE. Diversos estudios, como los desarrollados por Intermon Oxfam (2004) y la Campaña *Clean Clothes* (Sales & Piñeiro, 2011; Sales, 2011) ya habían mostrado que la inaplicabilidad de la legislación laboral es algo usual entre las empresas de confección, especialmente los “*talleres pequeños que están en garajes escondidos*” (E13). Los mismos resultados son arrojados por Nadia Naïr (2014) en el caso de las mujeres trabajadoras de la rama de alimentación, en concreto, en las fábricas de gambas. No obstante, las entrevistas también han puesto de manifiesto la existencia de matices en base al tipo de empresa, la rama industrial o el puesto laboral en el que nos ubiquemos.

Figura 1. Condiciones laborales en la industria exportadora de Tánger-Tetuán



Fuente: Elaboración propia.

Las firmas europeas de primera línea son las que ofrecen mejores condiciones frente a empresas subcontratadas y talleres clandestinos: *“Hay fábricas muy buenas, y cualquiera que entra a trabajar ahí no sale. Son fábricas que dan derechos a todos los trabajadores. Pero en las demás no hay nada. Solamente explotan a la gente como quieren”* (E27). Igualmente las ocupaciones básicas en los Call Centers, los teleoperadores (atención al cliente y comercial telefónico), disfrutaban de unas mejores condiciones respecto a los obreros del resto de ramas industriales. También lo hacen los puestos intermedios (polivalentes, mecánicos, supervisores, etc.) frente a los obreros, los cuales conforman el grueso mayoritario de los trabajadores de la exportación: *“Los puestos que te pueden brindar una comodidad económica en la empresa son escasos”* (E63).

A la inaplicabilidad del CT han contribuido especialmente dos factores. Primero, la presencia de lo que en su día Karl Marx (2008) definió como «ejército industrial de reserva», una gran fuerza de trabajo excedente y permanentemente desempleada: *“¡Hay mucha gente que quiere tu puesto! Tú has entrado pero diez más están fuera buscando un trabajo. Si tú no trabajas hay otro que quiere trabajar”* (E53). La precariedad estructural de estos trabajadores, surgidos fundamentalmente a través de la masiva llegada de población rural hacia los grandes centros industriales del país, hace que estén dispuestos a trabajar en un escenario laboral incluso por debajo de la legalidad: *“O trabajas, o ya sabes dónde está la puerta”* (E43).

Segundo, la presión para que los costes laborales sigan situándose por debajo de lo que supondría emplazar una empresa en, por ejemplo, países europeos como Francia o España. La instalación de compañías en Marruecos es contemplada por los inversores como una oportunidad de negocio. Según la dirección del parque industrial *Atlantic Free Zone* (2014), los costes laborales en su plataforma son de media un 73% más bajos que en España, subiendo hasta el 88% en el caso de los trabajadores sin cualificación.

Esta situación se ha visto a su vez agravada por la realidad económica en Europa y que está teniendo un importante reflejo en Marruecos. Se observa en una menor demanda de trabajo que, por tanto, afecta en el empeoramiento de las condiciones laborales: *“Aproximadamente [trabajan] 1.000 personas, pero últimamente han quitado casi 200 personas de golpe”* (E3). Un entrevistado afirmaba que *“antes habías primas, pero desde que empezó la crisis ya nos la han quitado”* (E4). Igualmente ocurre con el resto de prestaciones en general: *“Antes te pagaban la formación [...] ahora por la crisis las oportunidades son escasas”* (E3).

En el transcurso del artículo han hecho su aparición dos elementos que afectan al ciclo de vida personal y familiar de los obreros, el *miedo* y la *frustración*, los cuales conforman la Categoría Central que guía la investigación. La responsabilidad de manutención familiar, ejemplificada en las remesas, hace que frente a la fragilidad y constante amenaza de pérdida del desempeño

laboral aparezca el miedo: “Estamos trabajando y esperando qué hoy, mañana o pasado nos van a echar” (E43). Sin embargo, las pésimas condiciones laborales, incompatibles con las aspiraciones vitales presentes y futuras de los trabajadores, generan frustración: “Nos sangran” (E43) y “explotan y luego te echan” (E28). Una cita extraída de una entrevistada de la confección explica brillantemente esta sensación a caballo entre el deseo y el deber: “[Estoy] gastando mi juventud en esa empresa. Es decir, ya estoy perdida. [...] Somos la juventud desperdiciada. Te meten a trabajar una temporada en concreto. Puedes trabajar, pero ten cuidado, no hagas eso, eso o eso, que si lo haces, ya está, te despedimos. Te entra miedo solo por esas condiciones que te dan, pero piensas que debes trabajar. [...] Éste es el problema que tenemos ahora en Marruecos: la explotación. No hay nada fijo, no hay trabajo estable” (E76).

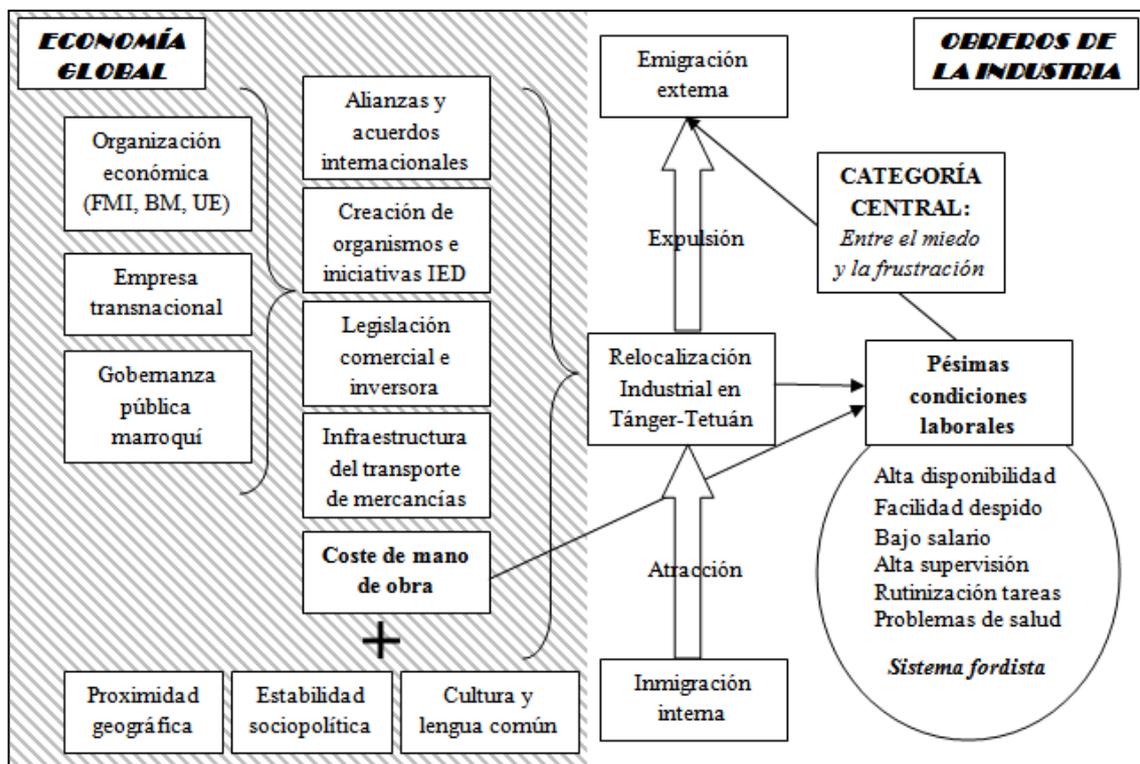


Figura 2. “Entre el miedo y la frustración” como categoría central

Fuente: Elaboración propia

Las salidas que los obreros y obreras de la IE parecen encontrar son escasas. Ciertas chicas “prefieren prostituirse y no trabajar en la confección [...] prefieren esto a su humillación. Esto [las condiciones en la IE] es lo que les deja coger el mal camino, la chica no se desvía así sola si no mira lo que le viene por detrás” (E41). Algunas prefieren vivir eternamente junto a la frustración de saber que están arrojando su vida y sueños a cambio de trabajar en la

exportación: “Me veo ya con 28 años, y mi madre me está diciendo que por qué no me caso, y yo la verdad no puedo casarme, porque estoy trabajando en este trabajo” (E28). Para otras obreras y obreros de la industria la emigración hace de nuevo su aparición.

Bibliografía

- Alarcón, M. R., Gómez, J. M., Rodríguez, P., & López, R. (2008). Comentarios al Código de Trabajo de Marruecos. (Comisiones Obreras de Andalucía, Ed.). Comisiones Obreras de Andalucía.
- Atlantic Free Zone. (2014). Ventajas. Costes laborales. Recuperado el 16 de Marzo de 2014 de <http://www.atlanticfreezone.com/es/ventajas/Posts/listing/costes-laborales-8/1>
- Barros, F., Trinidad, A., & Soriano, R. M. (2013). Offshoring, outsourcing y frontera: la construcción de una nueva realidad sociolaboral en la región de Tánger-Tetuán. En CENTROEHM (Ed.), *Encuentros de investigación transfronteriza España-Marruecos. Sistematización 2012-2013* (pp. 27–30). Málaga: Ayuntamiento de Málaga.
- Carrero, V., Soriano, R. M., & Trinidad, A. (2012). *Teoría fundamentada «Grounded Theory». El desarrollo de la teoría desde la generalización conceptual* (Vol. 37). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Intermon Oxfam. (2004). *Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas*. Madrid: Intermon Oxfam.
- Krugman, P. R. (1991). Increasing returns and economic geography. *Journal of Political Economy*, 99 (3), 483–499.
- Marx, K. (2008). *El Capital*. Toledo: Público.
- Ministère de L'Emploi et de la Formation Professionnelle. (2013). Travail. Relation professionnelle. Salaire minimum. *Royaume du Maroc*. Recuperado el 16 de Marzo de 2013 de <http://www.emploi.gov.ma/def.asp?codelangue=23&info=805&mere=801>
- Naïr, N. (2014). Deslocalización industrial y condiciones de trabajo de las mujeres en el norte de Marruecos. En *I Seminario del Observatorio de Análisis de la Realidad Socio-fronteriza del Mediterráneo*. Granada: Universidad de Granada.

Royaume du Maroc. Le nouveau Code de Travail (2004). Marruecos. Recuperado de <http://www.maroc.ma/NR/rdonlyres/9A951844-BCA6-4468-9EFD-7460E229E00F/0/codedetravail.pdf>

Sales, A. (2011). *Moda: industria y derechos laborales. Guía para un consumo crítico de ropa*. Barcelona: Federación SETEM.

Sales, A., & Piñeiro, E. (2011). *La moda española en Tánger: trabajo y supervivencia de las obreras de la confección*. Barcelona: Federación SETEM.

Tanger Free Zone. (2013). Tanger Free Zone. Grande Plateforme Industrielle. Recuperado el 16 de Marzo de 2014 de <http://www.tangerfreezone.com/>