

## **El papel de las recomendaciones y contactos en la inserción laboral de los jóvenes**

**Paul Antonio Córdoba Mendoza**  
Investigador del IDEN

Hace ya más de 15 años Jurgen Weller (2006) en su trabajo: *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, analizó desde la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), las circunstancias, orígenes y consecuencias de los problemas en la inserción laboral de los jóvenes e identificó una serie de tensiones que surgen entre la subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado de trabajo.

Por el lado de la oferta, evidenció desigualdades en la inserción laboral de la juventud que vienen dadas por cuestiones de género, nivel educativo, ingresos, cultural y étnico, como las principales causas que pueden llevar a esa inserción laboral diferenciada. Ahora bien, al estudiarlas por el lado de la demanda, señala que esta puede provenir por el “enfriamiento económico” el cual se objetiva con las crisis económicas propias del mercado globalizado y las reformas en el plano laboral que ha provoca una reducción de personal en aras de la competitividad, afectando sobre todo a los más jóvenes cuya situación laboral se ha visto más comprometida tras la pandemia por Covid19.

Una de las denominadas tensiones que puede generar una desigual inserción laboral en los jóvenes (contradicción entre oferta y demanda) son las asimétricas redes de contactos personales o recomendaciones (capital social) que tienen, y que frecuentemente juegan un papel mayor para la obtención de empleos atractivos. Esto puede sugerir que los jóvenes provenientes de los hogares más pobres se encuentren alejados de redes sociales que brinden canales diversos para acceder a empleos que les empoderen lo cual choca con “...un discurso meritocrático –al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral– y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos (Weller, 2006: 6).

El discurso meritocrático se ha convertido en narrativa política que intenta entrever como la juventud, si quiere ocupar en un futuro posiciones de alta jerarquía,

debe esforzarse por educarse al máximo. Empero, en los últimos años, la evidencia ha arrojado que las recomendaciones, las conexiones y el amiguismo, son mecanismos de inserción laboral que muchas veces tienen un mayor peso que los mejores esfuerzos en el aula (Weller, 2006) (Calvo-Armengol, 2006) y (Córdoba Mendoza, 2014), son trabajos de investigación que evidencian esta situación.

Lo anterior no quiere decir que altos niveles educativos no es un indicador deseable a la hora de lograr mejores posiciones sociales. Lo que está en cuestionamiento es que la meritocracia, como vehículo fundamental para el transitar de la excelencia académica a las mejores ofertas de trabajo, cada día se hace más cuestionable en la sociedad, debido a la existencia de otros canales, donde confluyen oferentes y demandantes de trabajo y en la cual no media la preparación académica como única opción de ingreso al mercado de trabajo.

Estos otros canales han sido estudiados desde las ciencias sociales mediante el concepto de capital social, desarrollado por Pierre Bourdieu (1986) y Coleman (1990). En el caso de Bourdieu, el mismo plantea que el capital social hace referencia “al conjunto de los recursos reales o potenciales vinculados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizada de conocimiento y reconocimiento que le brinda a cada uno de los miembros el respaldo del capital socialmente adquirido, una credencial que les permite acreditarse, en los diversos sentidos de la palabra” (Bourdieu, 1986:249).

Para Bourdieu, las redes de relaciones duraderas son parte de las estrategias que llevan adelante los sujetos con el objetivo de sacar ventaja, ya sea consciente o inconscientemente sobre un bien. En este caso, puede conjeturarse que, por medio de esa red de relaciones se les puede facilitar a los sujetos la búsqueda de un empleo. Por su parte, Coleman (1990) desarrolla el concepto de capital social, y en él hace referencia a ciertos elementos de las relaciones sociales que se convierten en recursos no materiales y que pueden ser apropiados por los individuos en su beneficio, por lo que el mismo “...facilita el logro de metas que no podrían haberse obtenido en su ausencia o que podrían haberse logrado solo a un costo mayor” (Coleman 1990: 304).

El desarrollo de capital social desde los campos en los cuales se mueven Bourdieu y Coleman muestran de manera interesante, como los sujetos tienden a acu-

mular ciertos tipos de atributos o capital social que les permite potenciarse y desarrollarse con miras a lograr ascender socialmente, incluyéndose aquí el acceso al mercado de trabajo. Hoy es común acceder a empleos a través de una recomendación hecha por un familiar o un amigo, convirtiéndose en un canal de búsqueda muy productivo, "... Esto se debe a la combinación de dos factores distintos. Primero, los contactos sociales proporcionan muchas oportunidades de trabajo por un coste de búsqueda bajo. Segundo, las ofertas de empleo obtenidas a través de contactos sociales se caracterizan por una tasa de aceptación superior a la de otros canales de búsqueda." (Calvo-Armengol, 2006, pág. 2). Lo expuesto permite identificar que el canal de búsqueda inicial utilizado por oferentes y demandantes de trabajo es en su gran mayoría las redes de contactos<sup>1</sup>. Por el lado de la empresa, esta opción se hace viable toda vez que supone dos tipos de costes para ellas: costes de búsqueda y costes de selección reduciendo con ello, gastos en tiempo y recursos. Por el lado de los candidatos recomendados, estos encajan mejor en el puesto de trabajo, si se parte del supuesto que los individuos tienden a socializar con individuos de su mismo perfil.

Existe suficiente evidencia que muestra cómo en muchos casos el aprovechamiento escolar contaba menos que el origen social, tal como lo muestra Luis Reygadas (2008), cuando plantea, en un estudio en Chile, que siguió la trayectoria profesional de 400 ingenieros egresados durante los últimos 15 años, se encontró que, teniendo las mismas calificaciones escolares, los que venían de barrios pobres, estudiaron en colegios municipales y tenían pocas redes sociales ganaban menos, incluso un 50% menos, que los educados en las mejores escuelas de Santiago y que tenían apellidos identificados con la elite" (Reygadas, 2008, pág. 141). Si bien, los menos favorecidos en lo económico poseen una gran variedad de redes o capital social que les ayudan a la sobrevivencia como ya fue investigado por Larissa Lomnitz (1975) en la barriada de Cerrada del Cóndor en la ciudad de México, donde muestra que los habitantes de las zonas marginadas sobreviven debido a que logran entablar lazos de reciprocidad y de ayuda mutua con sus semejantes. Pero no es la cantidad de capital social que se tenga lo que va empoderar a los sujetos, sino el problema radica en las distancias de las redes de las elites con relación a las del resto de la población.

---

1. En este caso, las redes de contactos se identifican como el conjunto de actores sociales vinculados por una serie de relaciones diversas, siendo ellas el medio para colocarse en posiciones favorables (obtener empleo, prestigio, status...)

Los grandes constructos sociales: familia, parentesco, amistad, patronazgo, clientelismo político, y las articulaciones que de ellas surgen, se han perpetuado históricamente y lo siguen haciendo. Aún en un mundo tan globalizado y especializado como el de hoy, dichos vínculos llegan a ser en algunos casos, más importantes que el esfuerzo académico, que por sí solos no son suficiente para lograr una adecuada inserción laboral.

Sí hay otros factores más allá de los niveles de educación y su relación con la demanda laboral. Entonces es importante analizar el mercado laboral desde la sociología como un “campo de poder”, donde los sujetos, así como los grupos y las clases sociales, tienen asimetrías. Es decir, poseen diferentes tipos de atributos que le permiten mercantilizarse, y en donde la tenencia de ciertas propiedades, en este caso recomendaciones y contactos sociales, da una serie de ventajas, ya sea al individuo o grupos de ellos, con relación a otros. De esto se desprende que mayoritariamente se excluye del mercado laboral a jóvenes que no poseen redes sociales capaces de empoderarlos laboralmente con relación a aquellos que tienen un capital social más fuerte.

Esto muestra que en el mercado existe una falta de transparencia, toda vez que, la contratación laboral no se configura en torno a principios de carácter meritocrático (méritos académicos, de competencias, etc.). En tanto que pensar en otros condicionantes remitiría a hipotétizar que las relaciones de contratación se rigen por prácticas clientelistas, afectivas, de relacionamiento social, amiguismos, compadrazgos. Considerar esto es importante ya que, pudiera demostrar que, la contratación pasa antes que nada por una serie de recomendaciones, al punto que al momento de intentar acceder a un empleo se objetivizan distintos tipos de dinámicas de desigualdad, donde unos jóvenes con relación a otros, pueden tener mejores redes sociales para acceder a un empleo que otros.

Los jóvenes, al no ser un grupo homogéneo, tienen diferentes condicionantes o limitaciones. Muchos de ellos, al tener bajo capital social (falta de redes de contactos y recomendaciones que le empoderen), quedan excluidos. Por ello, se destaca el papel cardinal que juega este ámbito para la obtención de un empleo, en este caso, si se considera que, el trabajo es el mayor articulador entre economía y sociedad, dado que el mismo se encarga de retribuir mediante ingresos al individuo; el no poseer este bien, dificulta la participación en muchas y diversas actividades sociales.

---

**Bibliografía:**

- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*”, Richardson, John, editor; *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press.
- Calvo Armengol, A. (2006). *Redes sociales y mercado laboral*. Barcelona: Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI).
- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Belknap Press.
- Córdoba Mendoza, P. (2014). *Todo lo aprendi solo, por mi padre o a punta de pulmón. El proceso de socialización laboral en Panamá*. *Societas*, 5-45.
- Lomnitz, Adler de Larissa. 1989. *Cómo sobreviven los marginados*. México: Editores Siglo XXI.
- Reygadas, Luis. (2008). *La apropiación. Destejiendo las redes de la desigualdad*. Ciudad de México. Anthropos/UAM-Iztapalapa.
- Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Bogotá: CEPAL-GTZ.