



Entramado

ISSN: 1900-3803

ISSN: 2539-0279

Universidad Libre de Cali

Ocampo Restrepo, Javier; Castillo-Valencia, María; Jiménez-Restrepo, Diana Marcela

¡Ey parece! Estoy buscando camello: Cómo las redes de los contactos sociales definen la situación laboral de jóvenes en sectores populares y marginados de Cali*

Entramado, vol. 19, núm. 2, e3, 2023, Julio-Diciembre

Universidad Libre de Cali

DOI: <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.9418>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265476046003>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

UNIVERSIDAD LIBRE DE CALI
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

¡Ey parce! Estoy buscando camello: Cómo las redes de los contactos sociales definen la situación laboral de jóvenes en sectores populares y marginados de Cali *

Javier Ocampo Restrepo

Universidad del Valle, Cali - Colombia
jaoestone@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-9439-3217>

María Castillo-Valencia

Profesora Titular de la Universidad del Valle, Cali - Colombia
maria.d.castillo@correounivalle.edu.co

 <https://orcid.org/0000-0003-4228-3902>

Diana Marcela Jiménez-Restrepo

Profesora Titular de la Universidad del Valle, Cali - Colombia
diana.marcela.jimenez@correounivalle.edu.co

 <https://orcid.org/0000-0002-9639-036X>

RESUMEN

PALABRAS CLAVE

Redes de contactos sociales; jóvenes; empleo; desempleo; vínculos fuertes; vínculos débiles

La búsqueda de empleo usando los contactos sociales a pesar de ser una práctica común, en ocasiones no genera los resultados esperados. Con el objetivo de comprobar lo anterior, en este documento se configuran las redes de contactos sociales de un grupo de jóvenes que viven en contextos de marginalidad y violencia de las comunas 1, 14, 16, 18 y 20 de Cali que participaron en el programa denominado Tratamiento Integral a Pandillas - Jóvenes Sin Fronteras (TIP-JSF), un proceso de intervención psicosocial desde una perspectiva integral que promovía la inclusión social. Las redes de contactos sociales halladas a través de una encuesta se caracterizan por ser pequeñas y cerradas, aumentando la probabilidad de que quienes las conforman, presenten el mismo estado laboral: desempleo o informalidad laboral. Es clave, entonces, que las/os jóvenes amplíen sus contactos para que los vinculen con otros que les puedan brindar información de mejores vacantes laborales.

Recibido: 04/11/2022. Evaluado: 28/01/2023. Aceptado: 01/04/2023

* Este es un artículo Open Access bajo la licencia BY-NC-SA (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Cómo citar este artículo: OCAMPO RESTREPO, Javier; CASTILLO-VALENCIA, María; JIMÉNEZ-RESTREPO, Diana Marcela. ¡Ey parce! Estoy buscando camello: Cómo las redes de los contactos sociales definen la situación laboral de jóvenes en sectores populares y marginados de Cali. *En*: Entramado. Julio-Diciembre, 2023 vol. 19, no. 2 e-9418 p. 1-17 <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.29418>



Hey bro! I'm looking for a job: How networks of social contacts define the employment status of young people in popular and marginalized sectors of Cali

ABSTRACT

KEYWORDS

Social networks;
youth; employment;
unemployment; strong ties;
weak ties

The search for employment using social contacts, despite being a common practice, sometimes does not generate the expected results. In order to verify the above, this paper describes the social contact networks of a group of young people living in contexts of marginality and violence in Cali's communes 1, 14, 16, 18 and 20 who participated in the program called Integral Treatment for Gangs - Youth Without Borders (TIP-JSF), a process of psychosocial intervention from an integral perspective that promoted social inclusion. The social networks found through a survey are characterized by being small and closed, increasing the likelihood that those who make up these networks have the same employment status: unemployment or informal employment. It is essential for young people to expand their contacts and link them with other contacts that can provide them with information on better job vacancies.

Ei, cara! Estou procurando um trabalho: Como as redes de contatos sociais definem a situação de emprego dos jovens em setores populares e marginalizados de Cali

RESUMO

PALAVRAS-CHAVE

Redes sociais; jovens;
emprego; desemprego;
laços fortes; laços fracos

A busca de emprego usando contatos sociais, apesar de ser uma prática comum, às vezes não gera os resultados esperados. Para verificar isso, este artigo descreve as redes de contatos sociais de um grupo de jovens que vivem em contextos de marginalidade e violência nas comunas 1, 14, 16, 18 e 20 de Cali e que participaram do programa chamado Tratamento Integral para Gangues - Jovens Sem Fronteiras (TIP-JSF), um processo de intervenção psicossocial de uma perspectiva holística que promoveu a inclusão social. As redes sociais encontradas por meio de uma pesquisa são caracterizadas por serem pequenas e fechadas, aumentando a probabilidade de que aqueles que as formam tenham a mesma situação de emprego: desemprego ou emprego informal. É fundamental, portanto, que os jovens ampliem seus contatos para conectá-los a outras pessoas que possam lhes fornecer informações sobre melhores vagas de emprego.

I. Introducción

El problema del desempleo en Colombia es dramático. Y peor el que enfrenta la población juvenil en Colombia, con una tasa de desempleo que se ubica 6 u 8 puntos porcentuales por encima de la tasa nacional. Para el primer trimestre de 2022, la tasa nacional de desempleo fue de 13,2% mientras que la de los jóvenes de 21,3% y la de las mujeres jóvenes se registró en 27,5% ([DANE, 2022](#); [OIT, 2021](#); [Pedraza, 2008](#)). Las y los jóvenes llegan al mercado laboral cargando el lastre de la inexperiencia por no haber trabajado antes; paradójicamente, afecta sus posibilidades de emplearse y los pocos que lo logran, lo hacen después de una larga y obstaculizada carrera, terminando en muchos casos, en la informalidad laboral ([Flórez Nieto, 2002](#)).

Pero, no sólo es la condición de jóvenes la que les impide emplearse, también existe otra serie de barreras propias, coyunturales y estructurales, que se refuerzan entre sí y que desde el enfoque interseccional amplían las explicaciones a las inequidades sociales y económicas ([Pineda Duque y Luna Ruiz, 2018](#); [Lázaro Castellanos y Jubany Baucells, 2017](#)). A las mujeres, por ser mujeres, que viven en zonas con mayor concentración de condiciones de pobreza, vulnerabilidad y violencia, con escasa educación y cualificación, no les queda fácil encontrar un empleo de buena calidad ([Wang y Degol,](#)

[2017](#); [Arango, 1997](#); [Padavic y Reskin 2002](#)). Tampoco es sencillo para los hombres que también habitan en estas mismas zonas vulnerables, estigmatizados y discriminados por las mismas condiciones de pobreza y violencia; las oportunidades les son escasas y la precariedad de su capital social, entre otras, son barreras adicionales que dificultan su entrada al mercado laboral.

De hecho, el proceso para conseguir un empleo supone el uso de una o varias alternativas. Están las que se consideran formales: enviar una hoja de vida a los anuncios clasificados, convocatorias, agencias de empleo públicas o privadas. O las informales: acudir a sus contactos sociales (familia, amistades, conocidos) que las y los conectan con una vacante laboral. Estas opciones se distinguen por el nivel y el tipo de información laboral que permiten circular. En las primeras, hay menos incertidumbre en cuanto a la calidad del empleo y a las características del candidato, mientras que, en las segundas, la información se maneja de manera privilegiada, donde algunas personas pueden tener más y mejor información tanto de empleadores como de potenciales empleados ([Méndez, Castro Lugo y Sánchez Mena, 2018](#); [Reid, 1972](#); [Rees, 1966](#)).

La estrategia que cada persona diseñe para buscar empleo comprende el uso de varias de las alternativas de búsqueda mencionadas en el párrafo anterior. Sin embargo, su elección está mediada por las características de los mismos buscadores de empleo: el género, la edad, la experiencia, el estado laboral, el nivel educativo o, en resumidas cuentas, de su capital social. Lo que se observa en realidad es que el canal informal más usado para conseguir un empleo es acudir a sus contactos o redes sociales ([Quiñones, 2010](#); [Mouw 2003](#); [Holzer, 1988](#); [Corcoran, Datcher y Duncan, 1980](#); [Granovetter, 1973](#)) mientras que, desde las alternativas formales, la búsqueda de empleo a través de anuncios clasificados en internet es la que lleva la delantera ([Pedulla y Mueller-Gastell, 2019](#)).

Según Hozler (1987) para el caso particular de las/os jóvenes, la primera alternativa para buscar empleo es acudir a los contactos sociales, luego a las agencias públicas de empleo y, en tercer lugar, a los anuncios clasificados, tendencia que se mantiene aún con los nativos digitales ([Pérez, 2008](#); [Neffa et al., 2006](#)). [Wanberg, Abdifatah y Csillag \(2020\)](#) encuentran que el porcentaje de personas que buscan empleo usando redes de contactos sociales depende del país. Por ejemplo, en Filipinas en 83% usó esta estrategia mientras en Finlandia y Austria fue tan solo un 26% y en Estados Unidos fue del 44%. Pese a lo anterior, al revisar la naturaleza de sus redes de contactos sociales, sus conexiones son con otros jóvenes muy similares entre sí, que muy probablemente estén compitiendo por la primera vacante laboral de sus vidas, llevando directamente las hojas de vida a las empresas, a las agencias públicas o privadas de empleo e, incluso, presentándose a convocatorias ([Calderón y Frasser, 2012](#); [Uribe y Gómez, 2004](#)) y dejando de lado el uso de sus contactos sociales ya que también están buscando trabajo.

Así las cosas, la tendencia a usar los contactos o redes de contactos sociales, en la búsqueda de empleo, es lo que motiva este artículo. Partiendo de la premisa de que los jóvenes buscan engancharse en el mercado laboral a través de sus contactos, se analiza el caso de las personas entre los 18 y 28 años de edad, que viven en contextos de mayor vulnerabilidad social, económica y de violencia en la ciudad de Cali, para entender cómo opera en ellas, este mecanismo informal de búsqueda de trabajo, aclarando que el concepto de red que aquí se usa, es el asociado a la teoría matemática de los grafos y no a las redes sociales virtuales del tipo Facebook, Twitter, WhatsApp, entre otras.

En lo que sigue en este documento, se amplía la discusión frente al uso de la teoría de las redes sociales en la búsqueda de empleo, con la información de las/os jóvenes de las comunas 1, 18 y 20 (ladera), 14 y 16 (oriente) que participaron en el programa Tratamiento Integral a Pandillas - Jóvenes Sin Frontera, en adelante TIP-JSF, de la Alcaldía de Cali, Policía Metropolitana de Cali y el Instituto Cisarva, en el marco del proyecto de investigación "Oportunidades laborales para los jóvenes en zonas marginales de Cali" financiado por el International Development Research Centre - IDRC, quienes respondieron una encuesta para construir y configurar sus redes de contactos sociales. A través de dicha encuesta se indagó por las conexiones con otras personas, el tipo de relación con ellas y las características socioeconómicas de los vínculos. En concreto, se les preguntó por los 10 contactos (amigos) más cercanos, por sus familiares más cercanos que no vivieran en la misma casa, por sus contactos fallecidos y por los privados de la libertad, también por las enemistades y/o personas con las que tuvieran una relación conflictiva. No obstante, en las estructuras de redes construidas para este documento sólo se consideraron a los amigos y familiares vivos, al ser quienes podrían compartir información laboral con mayor probabilidad. Al final, se contó con información de 110 encuestados y un total de 2023 contactos. Además, se presenta el marco metodológico usado para la construcción de las redes y parte del contexto de las/os encuestados, así como para la interpretación de las redes obtenidas; por último, las conclusiones de este ejercicio.

2. Marco teórico

[Bourdieu \(1980\)](#) define el capital social como un conjunto de recursos disponibles tanto en el presente como en el futuro, que está vinculado con el pertenecer a una red de relaciones que perduren en el tiempo y en las que se motive el reconocimiento mutuo entre sus participantes. Dicho conjunto de recursos no es por sí solo personas (familiares, amigos, conocidos), de hecho, son las características que éstas tienen: nivel educativo, estatus laboral (capital cultural), bienes materiales/financieros (capital económico) y estatus social, contactos influyentes (capital simbólico). En este sentido, el capital social es propio de la interacción con los otros capitales y tiene como función el permitir la movilidad de los recursos que y entre quienes lo componen ([Jiménez y Rincón, 2016](#)). De ahí, que las personas busquen el pertenecer o contar con redes en las que tengan cabida y aceptación, para que la interacción entre quienes las conforman genere resultados positivos, tanto a nivel individual como colectivo. Y de allí, que la teoría de las redes sociales con su componente matemático, la teoría de los grafos, sea un recurso para representar el capital social y entender cómo este contribuye en alguna situación específica ([Andersson, 2021](#)).

Las redes de contactos sociales es uno de los canales que más usa la población joven para buscar empleo, porque es a través de él, donde consigue ser recomendada de forma directa, disminuyendo el riesgo que implica, al menos para el posible empleador, contratar a alguien que no conoce y que tiene poca experiencia laboral. No obstante, aunque con una efectividad del 60% o más es posible conseguir empleo a través de las redes, esta efectividad depende de los contactos y de la información que circula entre ellos. Como es el caso de las personas que viven en las zonas marginales de Cali, que también usan sus contactos sociales para conseguir empleo y cuyas características socioeconómicas condicionan sus trayectorias laborales. A saber, en la literatura se encuentra que, la consecución de un empleo está afectada cuando se cuenta con contactos sociales con bajos niveles educativos ([Chua, 2011](#); [Mouw, 2003](#)), escasa experiencia laboral ([Marsden y Hurlbert, 1988](#)), estar en situación de pobreza ([Falcon, 1995](#)) o como lo plantea [Lin \(1999a\)](#), menos favorecidos: mujeres, menos educados y menos calificados; y aunque puede ser un recurso al alcance de todos, de bajo costo tanto para buscadores como empleadores ([Falcon, 1995](#); [Rees, 1966](#)), no siempre resultan eficaces para encontrar un empleo o llenar una vacante si los contactos están en la misma situación laboral, es decir, desempleados.

A su vez, las redes de los contactos sociales de las/os jóvenes tampoco resultan eficaces porque enfrentan su misma situación de vulnerabilidad y precariedad. ¿Qué posibilidades o información laboral pueden ofrecer a otros quienes están en las mismas condiciones de escasez y violencia? ¿Qué tanto pueden ayudarles a conseguir empleo quienes están en igual o similar situación? En este sentido, el limitado capital social que poseen estas redes de contactos sociales, poco o nada les favorecerá en la búsqueda de empleo. El problema está en que estos canales informales para buscar información laboral se vuelven importantes e incluso, a veces únicos, cuando el acceso a otro tipo de alternativas es limitado, a pesar de saber que sus conexiones no van más allá de su entorno social inmediato, pues poseen redes de contactos pequeñas y poco diversificadas ([Doré, 2008](#); [Vacquant, 2003](#)).

Vale la pena aclarar, que el uso de las redes de contactos sociales en la búsqueda de empleo, como lo muestra la amplia literatura sobre el tema, no es exclusivo de quienes están en situaciones sociales y económicas específicas. [Rees \(1966\)](#) señala la importancia de las alternativas informales, sobre todo, de los vínculos débiles, con quienes se tiene un contacto esporádico y que actúan como puentes para que la información laboral llegue a más personas; argumento que lo refuerza [Granovetter \(1973\)](#) al plantear que este tipo de vínculos son los que permiten que la información llegue de o a otros círculos sociales más allá del propio, de manera que los vínculos débiles poseen información laboral no redundante ([Yakubovich, 2005](#)) convirtiéndose en un capital social muy importante cuando se está en la búsqueda de empleo ([Vacchiano, Martí, Yebes-Cayuela y Verd, 2018](#); [Bachmann y Baumgarten, 2012](#); [Montgomery, 1991](#)).

Así, hay tres hipótesis en el análisis de las redes sociales y la transferencia de información laboral; la primera, la hipótesis de los recursos sociales; la segunda, la hipótesis de la posición social y la tercera, la fuerza de los vínculos ([Lin 2017, 2002](#)). Todas reúnen información que puede facilitar o no un emparejamiento laboral. Se cree que cuanto más extensas sean las redes de contactos sociales, se accederá a y se movilizarán mejores recursos sociales ([Lin, 2017](#)); y que quienes obtienen mejores resultados son aquellos que están mejor conectados ([Burt, 2000](#)). No obstante, como bien lo proponen [Krug y Rebien \(2012\)](#), hay que separar el proceso de búsqueda de empleo con el resultado de este, ya que, no necesariamente, obtener más información sobre empleo implica lograr un emparejamiento laboral, por tanto, la extensión de los recursos sociales no es garantía para encontrar trabajo ([Jiménez y Salazar, 2022](#); [Calvo-Armengol y Jackson, 2004](#)).

Lo que sí es factible, es que los individuos que usan de manera eficiente sus contactos, además de la forma en que intercambian información, pueden llevarlos a tener más y mejores oportunidades para emplearse. Por lo tanto, las redes de contactos sociales se entienden como un capital social, del tipo estructura reticular (Burt, 2000), cuyos vínculos se pueden extender de manera horizontal, entre los mismos, como bien se explica desde la homofilia donde las personas tienden a vincularse con quienes comparten las mismas características (Jackson, 2021), o vertical, es decir, hacia otras comunidades (Jiménez, 2016).

Por defecto, las redes de las que aquí se hablan, están formadas por personas ubicadas en algún espacio geográfico, con un estado laboral específico (Calvo-Armengol y Jackson, 2004) que determinan, la mayoría de veces, la estructura y capital social de quienes hacen parte de la red (Bourdieu y Wacquant, 1992) y que terminan representando una ventaja competitiva para los fines de estos (Burt, 1992). Plantear que en las redes sociales hay capital social, es entender que los recursos que están integrados en ellas "(...) información, influencia, creencias sociales y refuerzo, pueden explicar por qué el capital social funciona en acciones instrumentales y expresivas que no se explican por formas de capital personal como el capital económico o el humano." (Lin, 1999b, p. 31). Para Requena (2003) el capital social es determinante del bienestar mediante la confianza, las relaciones sociales, el compromiso, la comunicación e influencia entre personas.

De la misma manera como los vínculos débiles permiten que la información laboral circule hacia otras comunidades o hacia otras redes de contactos, incluso por fuera de la vecindad geográfica y simbólica, los vínculos fuertes también son importantes cuando se consigue un empleo (Jiménez, 2016) pues son estos últimos los que, bajo criterios de confianza y credibilidad (White, Boorman y Breiger, 1976), ofrecen la recomendación que permite concretar el emparejamiento laboral entre un buscador de empleo y un empleador. Kramarz y Skans (2014) indican que, para los jóvenes aspirantes a su primer empleo, se aumenta la probabilidad de lograr una buena plaza laboral, si tienen un vínculo fuerte que los contacte directamente con el empleador, a pesar de que el aspirante no sea el mejor candidato en términos de cualificación. Bachmann y Baumgarten (2012) y Vacchiano et al. (2018) afirman que las redes sociales son uno de los principales mecanismos para la búsqueda de empleo respecto a otras alternativas y uno de los motivos es que, tener redes sociales fuertes, puede disminuir los costos de la búsqueda de empleo (Falcon, 1995). Calvo-Armengol y Jackson (2004) y Topa (2001) muestran que cuanto mejor sea el estado laboral de los contactos inmediatos de una persona desempleada, es más probable que llegue información de una vacante laboral.

La concentración de problemáticas sociales, económicas y de violencia en zonas marginales se traduce en carencia de oportunidades, poca o nula conectividad con personas o grupos que se encuentran en mejores condiciones, de los cuales se pueda recibir información laboral, entre otras. Y es en este sentido que la homofilia actúa, reforzando los vínculos fuertes en círculos pequeños y mostrando la existencia de agujeros estructurales (Granovetter, 1973) que actúan como un hueco o bache en estas redes, impidiendo su conexión con otras y el flujo de información, entre ellas, la de tipo laboral. Por tanto, para que en las redes sociales funcione la transferencia de información se requieren de los vínculos fuertes y de las conexiones más débiles, como los puentes que cubren los agujeros estructurales y facilitan la interacción con otros grupos; permitiendo así el flujo de información no redundante y, al mismo tiempo, la extensión del capital social en el entorno de la red de las personas.

3. Metodología

Una red, es una estructura que se compone de dos conjuntos. Uno de ellos, el de nodos, en el que se cuentan las unidades transversales que interactúan; en nuestro caso, jóvenes de Cali que residen en zonas marginadas. El otro conjunto es el de vínculos, en el que se coleccionan los enlaces que existen entre los nodos; estos vínculos se tratarán como fuertes o débiles, dependiendo de la frecuencia con la que se ponen en contacto, la cantidad de tiempo que interactúan, la intensidad emocional del vínculo, los servicios recíprocos que se dan, la distancia social y homofilia entre quienes se conectan (Granovetter, 1973; Marsden y Campbell, 1984). En otras palabras, una relación próxima configura un vínculo fuerte ya que las personas comparten mucho tiempo, con alta frecuencia y existe una confianza alta y/o intensidad afectiva. Por el contrario, el lazo débil está caracterizado por un contacto esporádico, propio de una relación superficial.

Para analizar la fuerza de los vínculos de las redes de las/os participantes de TIP-JSF, se construyó el índice FV, (1), en el que se incluyeron variables con la cuales se definen el tipo de vínculo y el nivel de interacción entre quienes lo componen.

$$FV = \frac{1}{3} [I_v + I_{fc} + I_f] \quad (1)$$

Donde:

I_v : Es un indicador de vecindad geográfica que toma el valor de 1 cuando se vive en el mismo barrio y de 0.5 en barrios diferentes.

I_{fc} : Es el indicador para la frecuencia del contacto que mide la cantidad de veces que hablan por semana. Cuando se comunican 3 o más veces a la semana, el indicador toma valor de 1; si sólo hablan una vez a la semana, el indicador toma valor de 0.75; si la comunicación se da cada 15 días, el valor será de 0.5 y cuando se hablan una vez al mes, el indicador toma el valor de 0.25.

I_f : Es el indicador de favores que toma el valor de 1 si a los contactos se les pide entre 5 y 6 favores; 0.66 para entre 3 y 4 favores; 0.33 si les pide entre 1 y 2 favores.

La lógica del FV es sencilla: en la medida que se acerque a 1, reflejará una mayor intensidad en el vínculo.

Para analizar la estructura de la red, además de calcular las medidas básicas de centralidad (grado, diámetro, densidad) se calcula la modularidad que mide la fuerza de división de una red en grupos, detectando la estructura comunitaria de ésta y posibles características estructurales inesperadas. Para dicha modularidad se utilizó el algoritmo de Lovaina en el software Gephi, según el cual, para valores menores que 1, se pueden obtener más comunidades, más pequeñas, desde la red inicial. Por el contrario, cuando los valores de la modularidad están por encima de 1, se obtienen menos comunidades, pero más grandes.

Con el coeficiente de clustering (2) se mide qué tanto, un nodo, está conectado con sus vecinos (k_i) y con el diámetro (3), se identifica la mayor distancia que existe entre cualquier par de nodos (i, j) de una red, entendiéndose como el número de vínculos que deben recorrerse para que estas dos personas se conecten. El estadístico de la densidad (4) muestra qué tan conectados están entre sí todos los nodos de la red; valores de densidad cercanos a 1, muestran una gran cantidad de conexiones.

$$C_i = \frac{2|E(i,j)|}{k_i(k_i - 1)} \quad (2)$$

$$\text{diam}(G) = \max\{d(i,j) | i, j \in N(G)\} \quad (3)$$

$$\text{densidad} = \frac{2|E|}{|N|(|N| - 1)} \quad (4)$$

También se cuenta con la distribución de grado, (5), de las redes que indica la probabilidad de que un nodo cualquiera de la red, cuente con k vínculos.

$$P(k) = \frac{n_k}{|N|} \quad (5)$$

Donde n_k es la cantidad de nodos con grado k y $|N|$ el número total de nodos red.

4. Resultados

Las redes configuradas pertenecen a las/os jóvenes que participaron en el programa TIP-JSF que viven en las comunas 1, 18, 20, 14 y 16 caracterizadas por ser zonas marginadas de Cali. La información para generar las redes se obtuvo mediante dos instrumentos. Uno de caracterización socioeconómica aplicado al ingreso del programa y otro, el formulario de redes con el que se indaga por las conexiones con otras personas, el tipo de relación con ellas y algunas de sus características socioeconómicas. En concreto, se les preguntó a 110 jóvenes por los 10 amigos más cercanos, por sus familiares más cercanos que no vivieran en la misma casa, por sus contactos fallecidos, por los privados de la libertad, por las enemistades y/o personas con las que tuvieran una relación conflictiva. No obstante, en las redes sólo se consideraron a los amigos y familiares. Al final, se contó con información de los 110 encuestados y de 2023 contactos en total.

Para ofrecer una idea de las condiciones socioeconómicas de las/os jóvenes para los cuales se construyeron las redes, es pertinente señalar que viven en comunas bastante similares, dos de estas, ubicadas en el oriente de la ciudad (14 y 16) que hacen parte del Distrito de Aguablanca y las otras tres comunas de la ladera (1, 18 y 20). Según los datos censales de 2018, en estas comunas se concentra el 18% de la población total de la ciudad, con una alta proporción de jóvenes (26%, 25,7% y 27% para las comunas 1, 16 y 18, respectivamente) y sólo en un par de estas comunas existe una leve tendencia a la reducción de la base poblacional o “envejecimiento” (comunas 14 y 20). La distribución de la población por género es mayoritariamente femenina en todas las comunas. Para 3 de las 5 comunas, el estrato socioeconómico moda es el más bajo mientras para 4 de 5 comunas, sus habitantes reportan los niveles más bajos de Sisbén ([Alcaldía de Cali, 2022](#)), información que permite conjeturar bajos niveles de ingresos y precariedades en la calidad de vida de las/os jóvenes encuestados y, muy probablemente, en la de sus contactos sociales ([Alonso, Arcos, Gallego, Llanos y Solano, 2007](#)).

La actividad económica que prevalece en las comunas estudiadas es la del comercio, que es, precisamente, el sector donde las/os jóvenes participantes de TIP-JSF, encuentran empleo, muchos de ellos bajo la informalidad laboral, con extensas jornadas laborales, bajos salarios, empleados como vendedores o meseros ([Castillo-Valencia, Caicedo y Salazar, 2019](#)). Además, su situación laboral tiende a no mejorar, dado el bajo porcentaje de personas matriculadas en educación secundaria o media que les impide pasar al nivel de educación superior y así aspirar a un mejor empleo o lograr movilidad social.

Fueron en total 1334 personas, 665 en la zona de La Ladera y 669 en la zona del Oriente, quienes participaron en el programa TIP-JSF y que vivían en las comunas focalizadas. Del total, el 67% son hombres, la mayoría de estos (52%) viven en La Ladera mientras son más las mujeres en las comunas referentes al Distrito de Aguablanca, al oriente de la ciudad. En ambas zonas, los participantes, en su mayoría, estaban entre los 15 y 24 años de edad.

La diáspora en Colombia, debida en su gran mayoría por el conflicto armado, ha llevado a que la población indígena del Cauca, principalmente, prefiriera localizarse en la zona de La Ladera de Cali, que conserva, como similitud a las regiones de origen, por el hecho de estar en zona montañosa. Mientras que las comunidades afrodescendientes del pacífico colombiano, que llegan a la ciudad, suelen ubicarse en comunas cercanas al río Cauca siendo uno de los límites del Distrito de Aguablanca, al oriente de la ciudad.

Del universo de las 1334 personas adscritas al programa TIP-JSF y que habitaban las comunas aquí analizadas, se eligió una muestra de 110 jóvenes, a quienes se les aplicó la encuesta para el levantamiento de sus redes de ego, es decir, sus redes individuales, registrando un total de 2023 contactos. La información obtenida es que el 62% afirman que sus contactos estaban empleados al momento de realizar la encuesta – en el 2018 –, la mayoría con empleos formales; otro 14% eran estudiantes, 9% no estudiaban ni trabajaban, 3% se dedicaban a las labores del hogar y 0,5% de los contactos estaban en alguna actividad relacionada con la ilegalidad, teniendo en cuenta el posible sesgo al reconocer este tipo de actividad. Es importante mencionar que para este análisis se excluyeron los contactos víctimas de homicidio y quienes estaban privados de la libertad que, al incluirlos, incrementaron la participación en las actividades ilegales a 5%, ésto muestra del contexto violento y de las dinámicas conflictivas en las que se encuentran la población juvenil encuestada ([Ver Tabla 1](#)).

Tabla 1.
Distribución porcentual de las ocupaciones en las/os jóvenes

| | Empleado | | Estudiante | NINI* | Buscando empleo | Ama de casa | Actividad ilegal | |
|------------------|------------------|----------|------------|-------|-----------------|-------------|------------------|-----|
| | Formal | Informal | | | | | | |
| Red total | 41 | 21 | 14 | 9 | 7 | 3 | 0,5 | |
| Oriente | Comuna 14 | 39 | 11 | 15 | 8 | 11 | 5 | 0,2 |
| | Comuna 16 | 45 | 19 | 13 | 7 | 6 | 0 | 1 |
| Ladera | Comuna 1 | 35 | 23 | 12 | 5 | 8 | 10 | 2 |
| | Comuna 18 | 44 | 18 | 19 | 10 | 2 | 2 | 0 |
| | Comuna 20 | 30 | 32 | 10 | 12 | 4 | 2 | 0,3 |

Nota: *NINI hace referencia a las/os jóvenes que no estudian, no trabajan ni están interesados en buscar algún empleo.

Fuente: Proyecto de investigación “Oportunidades laborales para las/os jóvenes en zonas marginales de Cali” IDRC – Universidad del Valle (2019).

Dado que se intuía que la situación de desempleo sería mayor; así como la de la informalidad laboral, el reporte de contactos con trabajo que salió de la encuesta causó sorpresa. Por tanto, para verificar esa información se evaluaron las características (salario, estabilidad) de los trabajos reportados. De hecho, en el trabajo posterior de verificación de las redes, la proporción de los jóvenes que hacían parte de TIP-JSF, que estaban como contactos en las redes de ego de otros, al quedarse sin el empleo que le proveía el programa, aumentó el porcentaje de los desempleados y de NINI; mostrando la situación laboral compleja de la población juvenil en La Ladera y el oriente de Cali.

Las redes de ego que analizamos se construyeron a partir de los vínculos fuertes de los participantes de nuestra muestra, es decir, con los contactos ubicados a la mínima distancia social posible: en el mismo entorno geográfico, compartiendo características similares asociadas a la homofilia por pertenecer al mismo grupo (parche/pandilla) que entró al programa TIP-JSF. En otras palabras, ya estaban en un escenario con vínculos estrechos, con alta frecuencia de contacto, de marcada intensidad emocional, entre los que había relaciones familiares y de amistad.

Análisis de las redes configuradas con la información de las/os participantes de TIP-JSF

En la [Figura 1](#) se visualiza la red total para todas las personas encuestadas. En el centro se ubican las/os encuestados y de cada uno de ellos se desprende un ramillete de puntos que corresponde a sus contactos más cercanos, identificando, con colores, sus estados laborales y la intensidad del vínculo con el encuestado. Así, predominan los contactos con empleos formales (puntos rojos). Aunque se pueden identificar algunos vínculos con poca fuerza, con líneas en tonalidades azules y verdes, con la mayoría de los contactos existe una conexión fuerte, propia de las redes egocéntricas, determinadas por las relaciones entre familiares y/o amigos. Nótese que, en los nodos del centro, que corresponden a los encuestados, predominan los colores azul claro para quienes estudiaban, azul oscuro etiquetando a quienes estaban trabajando tutelados por el programa TIP-JSF y el morado para quienes no trabajaban ni estudiaban. En la [Figura 2](#) se muestran las redes resultantes por comunas.



Nota: Redes construidas en Gephi bajo el algoritmo Fruchterman Reingold.

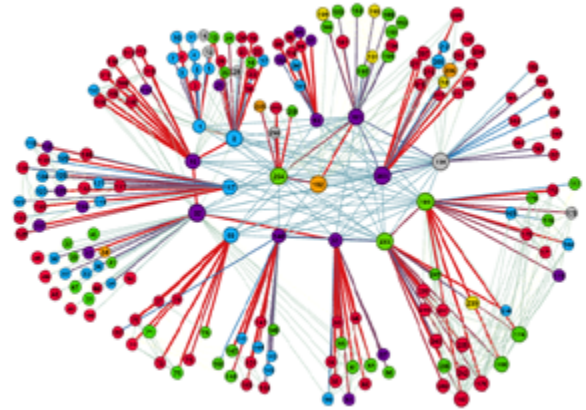
Figura 1. Red total de las/os jóvenes del programa TIP-JSF en la ladera y el oriente de Cali

Fuente: Proyecto de investigación "Oportunidades laborales para los jóvenes en zonas marginales de Cali" IDRC – Universidad del Valle (2019).

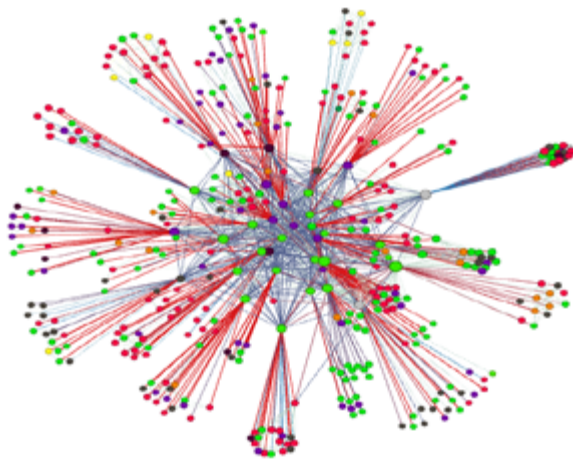
Comuna 1



Comuna 18



Comuna 20



Comuna 14



Comuna 16



Convenciones

| | |
|--------------------------|----------|
| ■ empleo formal | (10,83%) |
| ■ empleo informal | (21,53%) |
| ■ estudio | (13,71%) |
| ■ NINI | (9,41%) |
| ■ buscando empleo | (7,11%) |
| ■ trabaja-sin determinar | (3,45%) |
| ■ ama de casa | (3,39%) |
| ■ empleo ilegal | (0,54%) |

Nota: Redes construidas en Gephi bajo el algoritmo Fruchterman Reingold.

Figura 2. Redes por comuna, estado laboral e intensidad de los vínculos

Fuente: Proyecto de investigación "Oportunidades laborales para los jóvenes en zonas marginales de Cali" IDRC – Universidad del Valle (2019)

Cuando se visualizan las redes por comunas, se disipan los contactos con empleo. Para el caso de la comuna 1, parecieran ser menos los empleados que para las otras comunas. Incluso, los contactos en verde, que son aquellos con empleos informales, resaltan más en la comuna 20. En estas redes se puede notar que los vínculos fuertes están por fuera del centro de la red, es decir, con los contactos que no hacían parte del programa TIP-JSF. De paso, entre la población joven encuestada de la comuna 18, es donde menos vínculos fuertes hay.

Entre otras generalidades de las redes tenemos que la de la comuna 14 cuenta con la mayor cantidad de nodos, sin embargo, es la de la comuna 20 en la que existe más vínculos mientras que la de la comuna 18 es la que tiene mayor densidad, es decir, para la cual hay más conexiones entre quienes están en la red. Para la comuna 1, se encuentra que las personas, en promedio, están conectadas con otras 13, según el estadístico del grado promedio ([Ver Tabla 2](#))

Tabla 2.
Algunas características de las redes por comuna

| | | | | Coef. Clustering | Diámetro | Densidad | Modularidad |
|------------------|------|-------|------|------------------|----------|----------|-------------|
| Red total | 1477 | 11395 | 15,4 | 0,89 | 5 | 0,01 | 0,5 |
| Ladera | | | | | | | |
| Comuna 1 | 148 | 956 | 13 | 0,9 | 3 | 0,09 | 0,7 |
| Comuna 18 | 203 | 838 | 8,2 | 0,8 | 4 | 0,041 | 0,7 |
| Comuna 20 | 424 | 2048 | 9,7 | 0,7 | 5 | 0,023 | 0,6 |
| Oriente | | | | | | | |
| Comuna 14 | 435 | 1715 | 7,9 | 0,9 | 4 | 0,018 | 0,6 |
| Comuna 16 | 301 | 1520 | 10,1 | 0,9 | 4 | 0,034 | 0,7 |

Fuente: Proyecto de investigación "Oportunidades laborales para los jóvenes en zonas marginales de Cali" IDRC – Universidad del Valle (2019).

A pesar de la cantidad de nodos y vínculos en las redes, de acuerdo con el grado promedio, las redes de ego, a lo sumo, cuentan con 13 contactos, que es precisamente el caso de la comuna 1. Mientras que para la comuna 14 es de aproximadamente 8 contactos. Estas diferencias entre comunas, obedecen a las características de cada red individual; cada joven cuenta con sus contactos más cercanos y no necesariamente, en cantidad, es igual a la de otra persona.

Con el coeficiente de clustering se mide qué tanto, un nodo, está conectado con sus vecinos y con el diámetro, se identifica la mayor distancia que existe entre cualquier par de nodos de una red, entendiéndose como el número de vínculos que deben recorrerse para que estas dos personas se conecten. Por los valores que toman estos estadísticos en la mayoría de las redes configuradas, tienen estructuras de red para mundos pequeños como lo definen [Watts y Strogatz \(1998\)](#), dados los altos valores en el coeficiente de clustering y las pequeñas "máximas" distancias en las redes por comuna.

Para las redes en estudio, los resultados en los valores de modularidad cercanos a 1 indican que las redes se caracterizan en que, al interior de sus comunidades, las personas están muy conectadas pero que no hay muchos vínculos entre comunidades. Es decir, son escasas las conexiones entre nodos de diferentes grupos, lo que va de la mano con las bajas densidades, la detección de estructuras de mundos pequeños y la existencia de agujeros estructurales que se subsanarían con al menos un puente, un nodo, una persona que en este caso, conecte a, al menos, dos comunidades o dos redes. De hecho, el cálculo de la distribución de grado de estas redes que indica la probabilidad de que un nodo cualquiera de la red tenga vínculos, muestra que los nodos tienen probabilidades muy pequeñas de conectarse con más de 10 personas.

En la [Figura 3](#) se presentan las distribuciones de grado para las comunas. Para la comuna 1, esta medida tiene forma escalonada mostrando que existen posibilidades pequeñas de encontrar nodos con grados 10, 20 y 30. En esta red, particularmente, un joven encuestado está altamente conectado con sus propios contactos, con otros jóvenes encuestados y con los contactos de estos últimos, lo que puede explicar el comportamiento de la distribución.

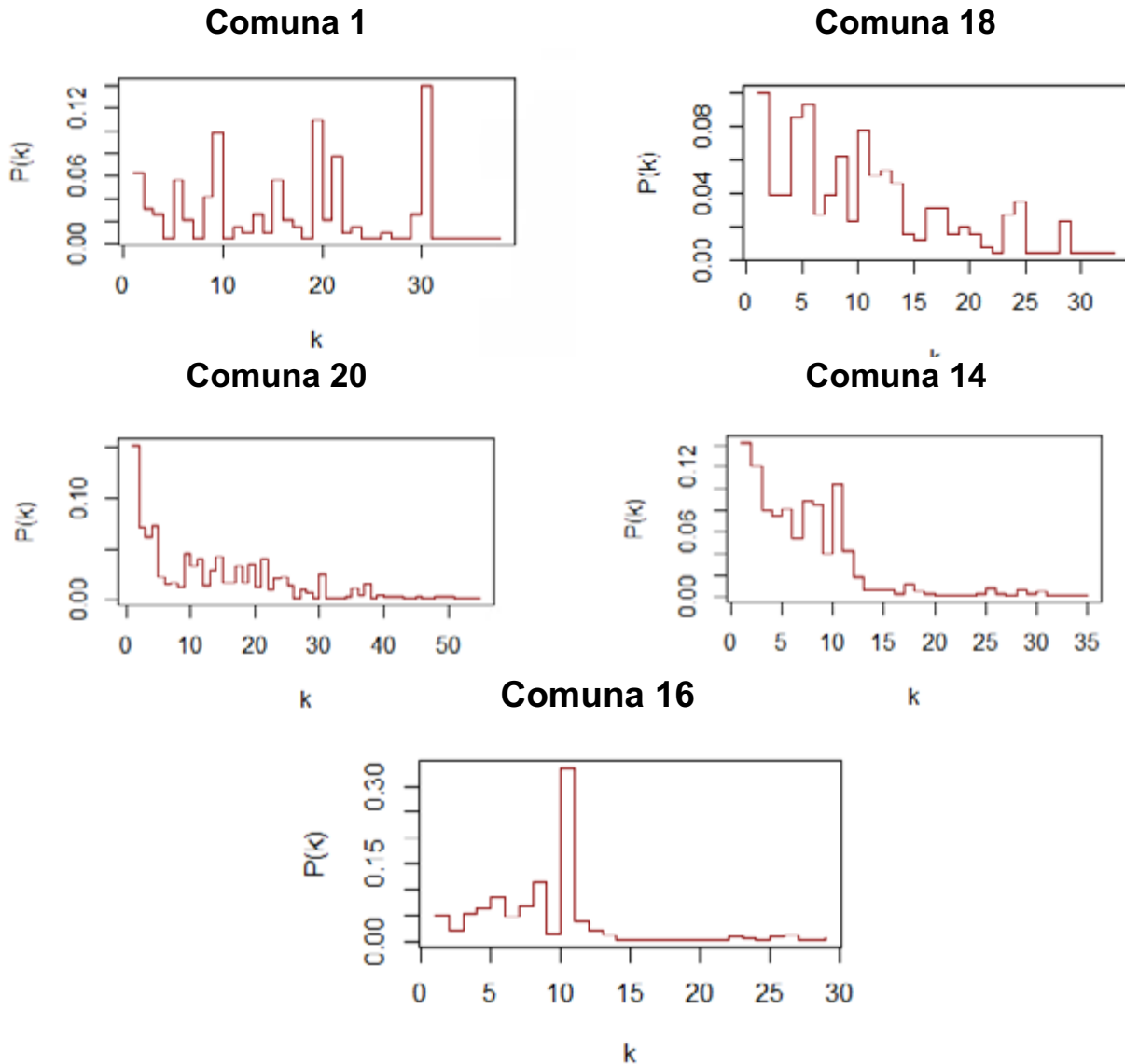


Figura 3. Distribución de grado para las redes según comuna

Fuente: Proyecto de investigación "Oportunidades laborales para los jóvenes en zonas marginales de Cali" IDRC – Universidad del Valle (2019).

Para las otras comunas de la ladera, 18 y 20, las distribuciones de grado se comportan de manera similar a una ley de potencia, propias de las redes libres de escala, donde hay pocos nodos con grados muy altos y de ahí, el decaimiento en la probabilidad de grado. En la comuna 14 la distribución de grado va cayendo a medida que el grado aumenta, aunque hay un pico cuando el grado es 10, es decir, existe al menos una posibilidad de que una persona de la red, elegida al azar, esté conectada con 10 personas. Luego, sigue decayendo hasta que las probabilidades llegan a ser casi nulas. En la red de los jóvenes de la comuna 16, por el contrario, se ve una distribución de grado del tipo red aleatoria, pues es más o menos homogénea con un pico cercano al valor del grado promedio (\bar{k}) a partir del cual, cae exponencialmente.

Serán más las oportunidades de que una persona pase la información laboral cuando esta tiene empleo; si no lo tiene, lo más seguro es que aproveche las noticias que le lleguen de vacantes laborales para cambiar su estado laboral (Calvó-Armengol y Jackson, 2004). En ese sentido, si los amigos de una persona están desempleados, lo más seguro es que ella también lo esté; de lo contrario, todos tendrían empleo. Esto, precisamente, sucede con la población de jóvenes encuestada. De acuerdo con la Figura 4, la probabilidad de estar empleado cae a menos de la mitad cuando 2 de 3 amigos (cercanos) no tienen trabajo.

¡Ey parece! Estoy buscando camello: Cómo las redes de los contactos sociales definen la situación laboral de jóvenes en sectores populares y marginados de Cali

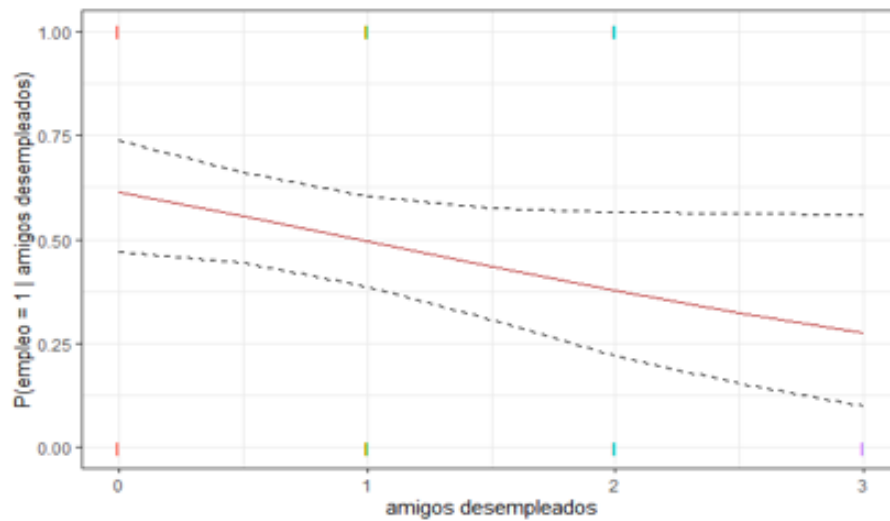
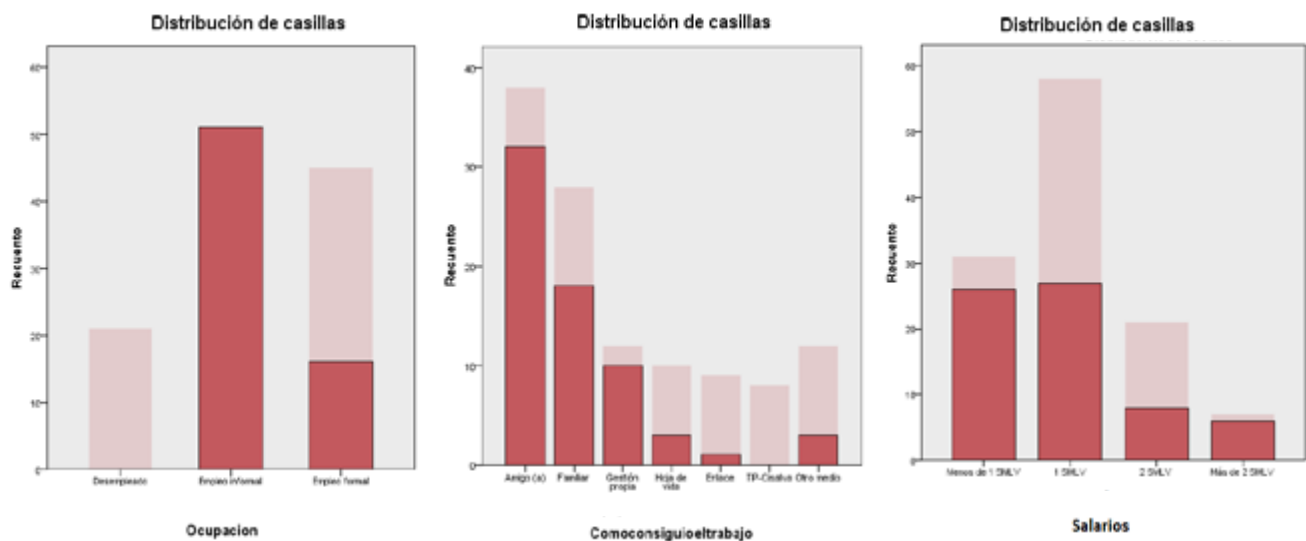


Figura 4. Probabilidad de estar empleado cuando los contactos más cercanos no lo están
Fuente: Proyecto de investigación "Oportunidades laborales para los jóvenes en zonas marginales de Cali" IDRC – Universidad del Valle (2019).

Así como se comparten los estados laborales, también hay analogías entre los empleados. Mediante un análisis de clúster entre la población de jóvenes empleada y sus contactos con trabajo, considerando tres variables categóricas (tipo de ocupación, salarios, medio por el cual consiguió el empleo), se hallaron dos conglomerados, en los que la ocupación fue la variable más importante en su formación, seguida por la alternativa usada para conseguir empleo y de último, el nivel salarial. En el clúster de mayor tamaño (57,3%) predominan los empleos informales en los que, por mucho, pagan hasta un salario mínimo y el conseguir trabajo gracias a la información que dieron amigos y familiares (Figura 5).

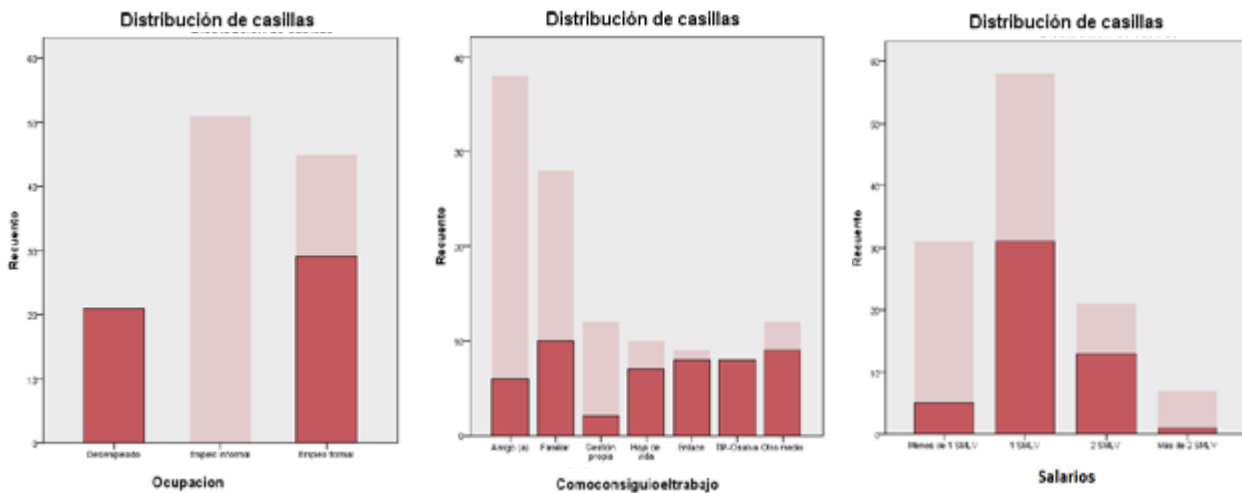
Para el clúster 2 (Figura 6), de menor tamaño (42,7%), se agrupan los desempleados y quienes están en empleos formales, devengando un salario mínimo y con un uso más variado de las diversas alternativas para conseguir trabajo, no tan enfocado en los familiares y amigos. Para aclarar: los que en este conglomerado aparecen como desempleados fueron quienes, una vez terminado el programa TIP-JSF perdieron el empleo formal que el mismo programa les ofrecía ganando un salario mínimo.



Nota: Método de agrupación bietápico. El color claro corresponde al valor global mientras el oscuro el correspondiente al Clúster I.

Figura 5. Conglomerado para el conjunto con más similitudes

Fuente: Proyecto de investigación "Oportunidades laborales para los jóvenes en zonas marginales de Cali" IDRC – Universidad del Valle (2019).



Nota: Método de agrupación bietápico. El color claro corresponde al valor global mientras el oscuro el correspondiente al Clúster 2.

Figura 6. Segundo conglomerado c con más similitudes

Fuente: Proyecto de investigación "Oportunidades laborales para los jóvenes en zonas marginales de Cali" IDRC – Universidad del Valle (2019).

5. Discusión de los resultados

Por los valores obtenidos con el estadístico del grado promedio en las redes, las/os jóvenes a lo sumo, se conectan en su vecindad más inmediata con ocho personas, resultado que los ubica por fuera de la concepción de los mundos pequeños de [Watts y Strogatz \(1998\)](#). Sin embargo, por los valores hallados para el coeficiente de clustering y de diámetro, la mayoría de las redes configuradas, sí tienen estructuras de mundos pequeños dados los altos valores en el coeficiente de clustering y las pequeñas "máximas" distancias en las redes por comuna. Lo anterior, más las bajas densidades de las redes por comuna, así como de la red total, permiten reafirmar la hipótesis de los mundos pequeños para la población joven de la muestra; señal de que su círculo inmediato está conformado por unos cuantos familiares y amigos que, por lo general, no hacen parte del grupo con el que ingresaron al programa TIP-JSF, es decir, son dos comunidades separadas.

La teoría de los mundos pequeños, según la cual el promedio de contactos que tiene una persona para formar su red está entre cinco o seis, implica que, a su vez, estos tendrán otros seis, en los que empiezan a repetirse personas. Por tanto, las redes se cierran y suelen quedarse con pocas comunidades, entre ellas, la familia cercana y el grupo de amistades, con quienes se comparte características comunes, por ejemplo, el estado laboral, el tipo de ocupación, entre otras.

En ese sentido, si los amigos de una persona están desempleados, lo más seguro es que ella también lo esté; de lo contrario, todos deberían tener un empleo. Esto, precisamente, sucede con la población encuestada: la probabilidad de que un joven esté empleado disminuye conforme sus tres amigos más cercanos no lo están, confirmando la influencia de los estados laborales de las amistades en los estados laborales de los otros, sobre todo, cuando sus redes a menudo son cerradas, con una intensidad alta de sus relaciones y cuando uno de los mecanismos principales para buscar y conseguir empleo son los vínculos fuertes.

En las redes de las comunas 1 y 16, hay personas que, con probabilidades relativamente altas, pueden estar conectadas con otras 10, 20 o 30 personas, por las que se podría difundir información laboral, señal de que, en estos casos, nodos centrales que concentren la información, pasan a jugar un rol importante en el paso de la información laboral. Pero, lo anterior dependería de que la información laboral se pasará si los contactos actúan como intermediarios y no se quedan con ella. Esto implica que serán más las oportunidades de que una persona pase la información laboral cuando esta tiene empleo; si no lo tiene, lo más seguro es que aproveche las noticias que le lleguen de vacantes laborales para cambiar su estado laboral ([Calvo-Armengol y Jackson, 2004](#)). En las redes con distribución de grado muy pequeñas, se podría decir que en ellas habría más información fluyendo entre los nodos. Sin embargo, habría que evaluar el tipo de información y qué tan de buena calidad es para mejorar la situación laboral de las personas.

Así, el tener más contactos en la red puede ser una ventaja si estos están empleados, porque habría más información sobre vacantes laborales circulando. Lo contrario sucedería si están desempleados porque cualquier dato sobre una vacante será

disputado y terminaría no siendo transmitida a otras personas. Es decir, la información de una vacante puede circular a una persona desempleada si las demás están empleadas. En redes de personas desempleadas la información puede quedarse en los primeros nodos y en caso de que no haya matching entre empleado y potencial empleador, puede perderse y no alcanzar a otro posible empleado dentro de la misma red.

En resumidas cuentas, se identificaron estructuras de redes pequeñas que tendrán implicaciones en la transferencia de información laboral y en los estados laborales de población joven analizada.

6. Conclusiones

El análisis de las redes de contactos sociales permite comprender, desde la perspectiva de la teoría de las redes sociales, la situación laboral de las personas, por lo menos en lo que concierne al estado laboral (por fuera de la fuerza laboral, ocupación o desempleo). El capital social representado como estructura reticular, es decir, como una red de contactos sociales, posibilita conocer los medios, los recursos y las oportunidades reales de las personas, en este caso jóvenes de zonas marginadas de Cali. Y entender cuándo toman decisiones relacionadas con su empleo o incluso en las trayectorias que, en general, puedan seguir con sus vidas.

El uso de contactos sociales es una práctica generalizada por la población joven para entrar al mercado laboral, más en tiempos de crisis ([Vacchiano et al., 2018](#)) ya que con ellos tratan de ampliar y mejorar las conexiones en la búsqueda de empleo. Estos contactos comienzan en la vecindad inmediata, con familiares y amigos, trascendiendo a otras comunidades mediante la conexión de un vínculo débil o de alguna persona que llene el hueco estructural de la red y, que impide el que se tenga alcance a otras comunidades para poder acceder a más información. El alcanzar otras comunidades es posible siempre y cuando se aumenten los vínculos bajo heterofilia ([Cepić y Tonković, 2020](#)), por ejemplo, relacionándose con personas en diversidad de ocupaciones, que tengan acceso a otros escenarios, más allá del familiar y del que se tiene con los amigos más íntimos.

Los resultados obtenidos muestran que existe un efecto de las interacciones sociales en las trayectorias y estados laborales de los jóvenes, medido por los vínculos fuertes con familiares y amigos. Es tan determinante, que el estado laboral de los amigos más cercanos, incide directamente: si estos tienen empleo, lo más seguro es que la o el joven también tenga; si están desempleados, éste será el estado laboral de todo el grupo ([Cappellari y Tatsiramos, 2010](#); [Calvo-Armengol y Jackson, 2004](#)).

De acuerdo con el análisis de agrupación, la consecución de empleo por medio de amigos y familiares se asocia a trabajos informales; mientras que, por otras alternativas de búsqueda, a la consecución de empleos formales. Este es un resultado que difiere de lo planteado por [Kramarz y Skans \(2014\)](#) en el cual los vínculos fuertes son muy importantes para la consecución de buenos empleos, pero para el caso de la población analizada, vínculos fuertes como sus progenitores, que no tienen trabajos formales, no serán éstos los contactos mediante los cuales puedan conseguir buenas condiciones laborales ([Zenklusen, 2019](#)). Así las cosas, la hipótesis de los vínculos débiles de Granovetter sigue siendo principal en el análisis de redes sociales, pero los resultados dependerán de los contextos de análisis.

En general, los nodos de las redes de la población joven de este estudio son de baja calidad y sus relaciones a partir de la homofilia influyen en que tengan trayectorias muy estables ([Cepić y Tonković, 2020](#)) en el sentido de que son poco diversas por los vínculos que sostienen, manteniéndolos en la misma situación de desempleo y vulnerabilidad, sin dejar de lado, los efectos que el contexto de sus barrios y la estructura de sus redes, aportan a la transmisión de información laboral ([Watts y Strogatz, 1998](#)).

Estos hallazgos muestran la necesidad de facilitar a los jóvenes, los mecanismos para ampliar su capital social, que conozcan personas de otras zonas de la ciudad, en otros entornos y que den a conocer sus capacidades y aptitudes para el mercado laboral; puede que ellos no sean los que les den empleo, pero sí quienes les envíen ofertas laborales que no les llegarían por sus actuales contactos inmediatos. La apuesta es la de romper con la dinámica de sus mundos pequeños para poder tomar trayectorias distintas a las de sus familiares y amigos, con miras hacia la movilidad social.

Finalmente, como el objeto de este estudio fue el papel que juegan los contactos sociales en la búsqueda de empleo para jóvenes que enfrentan condiciones de vulnerabilidad y pobreza, otras formas alternativas de búsqueda de empleo no fueron abordadas, porque son menos comunes en esta población. Sin embargo, no deja de ser un limitante y podría ser relevante incluirlas en estudios futuros. ≡

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias bibliográficas

1. ALCALDÍA DE CALI. Estadísticas por barrios. 2022. <https://www.cali.gov.co/participacion/publicaciones/135127/estadisticas-por-barrios/>
2. ALONSO, Julio César; ARCOS, Mauricio Alejandro; GALLEGU, Ana Isabel; LLANOS, Rocío; SOLANO, Julieta Alejandra. Una mirada descriptiva a las comunas de Cali. Centro de investigación en economía y finanzas. Universidad ICESI. 2007. https://www.icesi.edu.co/centros-academicos/imagenes/Centros/cienfi/libros/mirada_descriptiva_comunas_Cali.pdf
3. ANDERSSON, Anton B. Social capital and self-efficacy in the process of youth entry into the labour market: Evidence from a longitudinal study in Sweden. In: Research in Social Stratification and Mobility. 2021. vol. 71, p. 100580. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0276562420301165?via%3Dihub>
4. ARANGO, Luz Gabriela. La clase obrera tiene dos sexos. Avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo. En: Nómadas (Col). Marzo 1997. No. 6. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105118999007>
5. BACHMANN, Ronald; BAUMGARTEN, Daniel. How do the unemployed search for a job? – Evidence from the EU Labour Force Survey. En: ZA Discussion Paper Series. July 2012. No. 6753 <https://docs.iza.org/dp6753.pdf>
6. BOURDIEU, Pierre; WACQUANT, Loïc JD. An invitation to reflexive sociology. Cambridge: Polity, 1992.
7. BOURDIEU, Pierre. Le capital social. En: Actes de la recherche en sciences sociales. 1980. vol. 31, no. 1, p. 2-3. https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069
8. BURT, Ronald S. The Network Structure of Social Capital. In: Research in Organizational Behavior. 2000. vol. 22. p. 345-423 [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22009-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22009-1)
9. BURT, Ronald S. Structural holes. The social structure of competition. In: The Theory of Structural holes. USA: Harvard University Press, 1992.
10. CALDERÓN P, Mónica; FRASSER L, Cristian Camilo. Canales de búsqueda de empleo en Ibagué: una aproximación a su estudio. En: Perfil de Coyuntura Económica. 2013. No. 19, p. 39–60. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/coyuntura/article/view/15558>
11. CALVÓ-ARMENGOL, Antoni; JACKSON, Matthew O. The effects of social networks on employment and inequality. In: American economic review. 2004. vol. 94, no. 3, p. 426-454. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/0002828041464542>
12. CAPPELLARI, Lorenzo; TATSIRAMOS, Konstantinos. Friends' networks and job finding rates. 2010. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1709278
13. CASTILLO-VALENCIA, María; CAICEDO, María Isabel; SALAZAR, Boris. "Exclusión laboral de jóvenes, pandillas y crimen organizado: reflexiones desde Cali". En: PÉREZ-SÁINZ, Juan Pablo. (ed.), A golpes de presente, a gritos de futuro. San José, Costa Rica: Flasco, 2019. p. 59. <https://idb-bnc-idrc.dspace.org/bitstream/handle/10625/60698/IDL-60698.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
14. CEPIĆ, Dražen; TONKOVIĆ, Željka. How social ties transcend class boundaries? Network variability as tool for exploring occupational homophily. In: Social Networks. 2020. vol. 62, p. 33 - 42. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2020.02.003>
15. CHUA, Vincent. Social networks and labour market outcomes in a meritocracy. In: Social networks. 2011. vol. 33, no. 1, p. 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2010.08.001>
16. CORCORAN, Mary; DATCHER, Linda; DUNCAN, Greg. Information and influence networks in labor markets. In: Five thousand American families: Patterns of economic progress. 1980. vol. 8, no. 5, p. 37.
17. DANE. Indicadores del Mercado Laboral en 23 ciudades y áreas metropolitanas. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. 2022. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_ene_22.pdf
18. DORÉ, Emilie. La marginalidad urbana en su contexto: modernización truncada y conductas de los marginales. En: Sociológica (México). 2008. vol. 23, no. 67, p. 81-105. <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v23n67/v23n67a5.pdf>
19. FALCON, Luis M. Social networks and employment for Latinos, Blacks, and Whites. In: New England Journal of Public Policy. 1995. vol. 11, no. 1, p. 4. <https://scholarworks.umb.edu/nejpp/vol11/iss1/4>
20. FLÓREZ NIETO, Carmen Elisa. The function of the urban informal sector in employment : evidence from Colombia 1984-2000. CEDE, Universidad de los Andes, Bogotá, 2002. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/8025>
21. GRANOVETTER, Mark S. The strength of weak ties. In: American journal of sociology. 1973. vol. 78, no. 6, p. 1360-1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
22. HOLZER, Harry J. Job search by employed and unemployed youth. In: ILR Review. 1987. vol. 40, no. 4, p. 601-611. <https://doi.org/10.1177/001979398704000>
23. JACKSON, Matthew O. Inequality's Economic and Social Roots: The Role of Social Networks and Homophily. 2021. SSRN 3795626
24. JIMÉNEZ, Diana Marcela. De redes, comunidades y trayectorias: la transferencia de información laboral. En: Revista de Economía del Caribe. 2016. no. 18, p. 36-59. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062016000200002&lng=en&tlng=es.
25. JIMÉNEZ, Manuel Fernando; RINCÓN, Claudia Liliana. Capital social estructural y educación, un estudio desde la perspectiva de Pierre Bourdieu: Estudio de caso Universidad ECCL. En: Academia y Virtualidad. 2016. vol. 9, no. 1, p. 105-122. <https://doi.org/10.18359/ravi.1704>
26. JIMÉNEZ, Diana Marcela; SALAZAR, Boris. Conexiones y capital social o por qué la información de vacantes no llega a quienes la necesitan. En: Revista de economía institucional. 2022. vol. 24, no. 47, p. 89-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8648663>
27. KRAMARZ, Francis; SKANS, Oskar Nordström. When strong ties are strong: Networks and youth labour market entry. In: Review of Economic Studies. 2014. vol. 81, no. 3, p. 1164-1200. <https://doi.org/10.1093/restud/rdt049>
28. KRUG, Gerhard; REBIEN, Martina. Network-based job search. In: Zeitschrift für Soziologie. 2012. vol. 41, no. 4, p. 316-333. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2012-0405>
29. LÁZARO CASTELLANOS, Rosa; JUBANY BAUCCELLS, Olga. Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista. En: La ventana, Guadalajara. Diciembre 2017. v. 5, no. 46, p. 202-243. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000200202&lng=es&nr=iso.

30. LIN, Nan. Social capital: A theory of social structure and action. Cambridge university press, 2002.
31. LIN, Nan. Social networks and status attainment. In: Annual Review of Sociology. 1999a. vol. 25, no. 1, p. 467-487. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.467>
32. LIN, Nan. Building a Network Theory of Social Capital. In: Connections Review. Duke University. 1999b. vol 22, p. 28-51. <https://faculty.washington.edu/matsueda/courses/590/Readings/Lin%20Network%20Theory%201999.pdf>
33. MARSDEN, Peter V.; CAMPBELL, Karen E. Measuring tie strength. In: Social forces. 1984. vol. 63, no. 2, p. 482-501. <https://doi.org/10.1093/sf/63.2.482>
34. MARSDEN, Peter V.; HURLBERT, Jeanne S. Social resources and mobility outcomes: A replication and extension. In: Social Forces. 1988. vol. 66, no. 4, p. 1038-1059. <https://doi.org/10.1093/sf/66.4.1038>
35. MÉNDEZ DELGADO, Alba Verónica; SÁNCHEZ MENA, Edgar Eduardo; CASTRO LUGO, David. Efectividad de los mecanismos de búsqueda de empleo en el mercado laboral mexicano. En: Ens. Econ. 2018. vol. 28, no. 52 pp.77-100. <https://doi.org/10.15446/ede.v28n52.72369>.
36. MONTGOMERY, James D. Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis. In: The American Economic Review. 1991. vol. 81, no. 5, p. 1408-1418. <https://www.jstor.org/stable/2006929>.
37. MOUW, Ted. Social capital and finding a job: do contacts matter? In: American Sociological Review. 2003. p. 868-898. <https://doi.org/10.2307/1519749> <https://www.jstor.org/stable/1519749>
38. NEFFA, Julio César; KORINFELD, Silvia Marta; MONTAUTI, Elsa Elena; GINER, Valeria; ZELASCHI, María Constanza; ALBANO, Julieta. Los intermediarios del mercado de trabajo. 2006. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/99137/CONICET_Digital_Nro.f9aab74f-7711-45ca-b46e-11a9c5b095a0_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
39. OIT. Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
40. PEDRAZA AVELLA, Aura Cecilia. El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: realidades y respuestas políticas actuales. En: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. 2008. vol. 6, no. 2, p. 853-884.
41. PEDULLA, David S.; MUELLER-GASTELL, Katariina. Nonstandard work and the job search process: Application pools, search methods, and perceived job quality. In: RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. 2019. vol. 5, no. 4, p. 130-158. <https://doi.org/10.7758/RSF.2019.5.4.05>
42. PÉREZ, Pablo Ernesto. La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo: El caso argentino entre 1995 y 2003. Buenos Aires: CEIL-PIETTE ; Miño y Dávila, 2008.
43. PINEDA DUQUE, Javier Armando; LUNA RUIZ, Andrea. Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. En: Soc. Econ., Cali. 2018. n. 35, p. 158-177. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>.
44. QUIÑONES D, Mauricio. Canales de búsqueda de empleo y duración del desempleo en Colombia. En: Perfil de Coyuntura Económica. 2010. no. 16, p. 133-154. <http://www.scielo.org.co/pdf/pece/n16/n16a07.pdf>
45. REES, Albert. Information networks in labor markets. In: American Economic Review. 1966. vol. 56, no. 1/2, p. 559-566. <https://www.jstor.org/stable/1821319>
46. REID, Graham L. Job search and the effectiveness of job-finding methods. In: ILR Review. 1972. vol. 25, no. 4, p. 479-495. <https://doi.org/10.1177/001979397202500401>
47. REQUENA, Felix. Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. In: Social Indicators Research. 2003. vol. 61, p. 331-360. <https://doi.org/10.1023/A:1021923520951>
48. PADAVIC, Irene; RESKIN, Barbara F. Women and men at work. Pine Forge Press. 2002.
49. TOPA, Giorgio. Social interactions, local spillovers and unemployment. In: The Review of Economic Studies. 2001. vol. 68, no. 2, p. 261-295. <https://doi.org/10.1111/1467-937X.00169>
50. URIBE, José Ignacio; GÓMEZ, Lina. Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. Documento de Trabajo. 2004, no. 77.
51. VACCHIANO, Mattia; MARTÍ, Joel; YEPES-CAYUELA, Lidia; VERD, Joan Miquel. Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Un análisis en Barcelona/Personal Networks in Job Insertion among Young Adults in Times of Crisis: An Analysis in Barcelona. Reis. 2018, p. 121-139. <https://www.jstor.org/stable/44841760>
52. WACQUANT, Loïc. Parias urbanos. Marginalidad en la ciudad a comienzos del milenio. Manantial. Buenos Aires. 2003. <https://link.gale.com/apps/doc/A114783701/IFME?u=anon~feb6026b&sid=googleScholar&xid=fe970d36>
53. WANBERG, Connie R.; ABDIFATAH A. Ali; CSILLAG, Borbala. Job Seeking: The Process and Experience of Looking for a Job. In: Annu. Rev. Organ. Behav., no. 7, p. 315-337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>
54. WANG, Ming-Te; DEGOL, Jessica L. Gender gap in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): Current knowledge, implications for practice, policy, and future directions. In: Educational psychology review. 2017. vol. 29, p. 119-140. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9355-x>
55. WATTS, Duncan J.; STROGATZ, Steven H. Collective dynamics of 'small-world' networks. In: Nature. 1998. vol. 393, no. 6684, p. 440-442. <https://doi.org/10.1038/30918>
56. WHITE, Harrison C.; BOORMAN, Scott A.; BREIGER, Ronald L. Social structure from multiple networks. I. Blockmodels of roles and positions. In: American journal of sociology. 1976. vol. 81, no. 4, p. 730-780. <https://doi.org/10.1086/226141>
57. YAKUBOVICH, Valery. Weak ties, information, and influence: How workers find jobs in a local Russian labor market. In: American sociological review. 2005. vol. 70, no. 3, p. 408-421. <https://doi.org/10.1177/000312240507000303>
58. ZENKLUSEN, Denise. (Des) herederos/as del trabajo. Transiciones laborales de los/as jóvenes peruanos/as en Córdoba, Argentina. En: Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo. 2019. vol. 3, no. 6, p. 1-25. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/522>