

La intervención social desde un enfoque relacional

Joaquín Castillo de Mesa
(Universidad de Málaga)

1. Introducción

La actual era de la conectividad, como la denomina Watts (2004), ha permitido que a través de las tecnologías y fundamentalmente mediante Internet se hayan acortado las distancias y se hayan impuesto sistemas de interacción hasta entonces desconocidos. El germen de la conectividad, potenciado fundamentalmente por Internet y su posterior consecuencia, las redes sociales virtuales, ha generado una concepción de un sistema social mucho más pequeño, y a la vez, global y sistémico (Castells, 1996). Diferentes personas de distintos lugares, de niveles sociales y estatus distintos, así como organizaciones, están envueltas en estas dinámicas interactivas. Conviene acentuar que las redes sociales, entendidas como serie de vínculos entre un conjunto definido de actores sociales, aparecen mucho antes que Internet, pero hay que reconocer que alrededor de las redes tecnológicas se están generando acciones y comportamientos particularmente interesantes en muchos ámbitos de la sociedad.

Estas transformaciones sociales están dando lugar a que, especialmente desde las instituciones públicas, se vengán acometiendo actuaciones para procurar que los territorios, ejes vertebradores de las relaciones sociales, en el marco de esta mayor complejidad, tengan unas condiciones adecuadas para su mayor progreso. En particular, la forma en que los distintos ámbitos utilizan sus recursos patrimoniales es determinante para poder considerarlos o no territorios inteligentes o innovadores, entendiendo como tales aquellos que son capaces de crear unas condiciones favorables a la innovación y el aprendizaje colectivo (Florida 1995) que les permite poner en valor de una forma racional sus propios bienes, contribuyendo con ello a potenciar los procesos de desarrollo territorial. En este contexto es muy importante el desarrollo del capital social que, desde una perspectiva particularista, puede ser concebido como la suma de los recursos, actuales o virtuales, que tiene un individuo o un grupo en virtud de su posesión de una red duradera de relaciones de conocimiento y reconocimiento más o menos institucionalizada (Bourdieu, 1986). Para que se pueda hablar de territorios inteligentes hace falta concebir a las organizaciones del sector público desde un enfoque relacional (Cottam, 2011) que sea capaz de superar la visión de reformas y mejoras de instituciones en clave de ahorro de costes, de tiempos o de eficiencia. Fukuyama (2011) acentúa que cuando el entorno

cambia y aparecen nuevos retos, surgen con frecuencia incoherencias entre las instituciones existentes y las necesidades emergentes. Estas instituciones están apoyadas por legiones de intereses atrincherados que se oponen a cualquier cambio fundamental. El declive aparece cuando los sistemas políticos no consiguen ajustarse a las nuevas circunstancias.

Sin duda, las organizaciones tienen que adaptarse a estos nuevos escenarios, e incorporar nuevas técnicas de gestión y nuevas estrategias de actuación para superar "la limitada escala de las organizaciones de ayer y eliminar capas de burocracia" (Burt 2005: 2). En forma de redes sociales virtuales como Facebook emergen ecosistemas interorganizacionales que cruzan las limitaciones intraorganizacionales. Desgraciadamente "existe cierta ceguera de sistemas" y salir de esta ceguera en cualquiera de sus manifestaciones no siempre es fácil: "Requiere cierto grado de consciencia de la incompetencia y de cierta voluntad para ver más allá" (Oshry 1998:19).

La plataforma "Mesa por el Empleo" ha mostrado que las organizaciones públicas no solamente deben ser capaces de percibir los cambios y de comprender e interpretar su significado¹, sino que de hecho son capaces de entender que "la información se ha convertido en la materia prima fundamental que se almacena, procesa, se interpreta, se representa, se intercambia y transfiere convirtiéndose en conocimiento" (Choo / Díaz 1999: 3). Como afirma Drucker (1994) el conocimiento, antes que el capital o la fuerza de trabajo, es el único recurso económico significativo de la sociedad del conocimiento. La creación de conocimiento se logra a través del descubrimiento de la relación sinérgica entre conocimiento tácito y explícito, y mediante el diseño de procesos sociales que crean nuevo conocimiento tácito en explícito. Es por ello que, debido a la necesidad de buscar nuevas soluciones, hay una tendencia innovadora a diseñar procesos basados en la combinación, en la complementariedad de disciplinas, que es proclive a convertir el conocimiento tácito y personal en conocimiento explícito, diverso e interdisciplinar, que puede impulsar la innovación para el desarrollo de nuevos servicios y productos².

Fue Florida (2002), quien tras estudiar varias regiones de Estados Unidos, concluyó que la tolerancia hacia la heterogeneidad (étnica, cultural, formas de vida etc.) es un componente fundamental para el crecimiento económico al permitir una mayor circulación de información valiosa y lubricar la cooperación de todos los elementos implicados en la producción, es decir, al crear ecosistemas creativos en una economía donde la innovación científica pasa a ocupar un lugar central.

¹ Véase Choo / Díaz (1999: 3).

² Véase Nonaka / Takeuchi (1995: 61).

Esta idea me llevó a examinar el papel de las redes informales, que han estado subordinadas a las redes formales, casi sobreviviendo de forma paralela ante la manera formal de relación. Lo que se propone aquí es pensar en ellas y alentar las actividades que en su seno se dan y que importan porque crean ventajas. Aunque mi caso de estudio es una red de empleo constreñida a un ámbito local, es posible transferir los resultados a un gran número de otras redes de empleo y especialmente a redes en México, que muestra un desarrollo económico regional muy diferente.³ Precisamente por esto hace falta "una estrategia integral de desarrollo" que va mucho más allá del presente foco de atención en el Tratado de Libre Comercio (Rubio 2014: 21). En este contexto hay que buscar conceptos de desarrollo que facilitan la inversión en el capital social, la innovación y el intercambio de ideas a nivel local y regional.⁴ La examinación detallada de intercambios en una red de empleo informal en el presente estudio quiere contribuir a dar un paso en este nuevo camino.

2. Diseño de Investigación

Se propone analizar un caso concreto de red interorganizacional, la "Mesa por el Empleo", cuya función es trabajar por la mejora de los servicios para el empleo en el contexto geográfico local de la ciudad de Málaga. Las organizaciones que en el momento de la investigación trabajan de forma activa en la ciudad de Málaga son: ARRABAL, FAFPE, FAMF, IMFE, DON BOSCO, INCIDE, CRUZ ROJA, CÁRITAS, FORJA XXI, MÁLAGA ACOGE, MERIDIANOS, PRODIVERSA, SECRETARIADO GITANO, RADIO ECCA Y ACCEM. Los objetivos de esta conformación en red están relacionados con la mejora de la coordinación y la cooperación entre las distintas organizaciones. Se trata de un trabajo en red desde el que se puedan evitar duplicidades y aprovechar sinergias para una mayor eficacia y eficiencia, así como pertinencia e impacto de las actuaciones. Por tanto, entendemos que es un marco aproximativo adecuado para estudiar el alcance del capital social a nivel local, que se podría fácilmente transferir a la gestión del empleo en otras ciudades —españolas y mexicanas— para facilitar la búsqueda de trabajo con el fin de mejor conectar la demanda y la oferta, y de reducir el paro.

Conviene aclarar que todas las organizaciones mencionadas arriba ejecutan programas de empleo a nivel local diseñados en otros niveles de gobierno (comunitario, estatal, regional). Las directrices para el diseño de los programas de acción e intervención se determinan a partir de estrategias consensuadas a nivel comunitario y estatal que luego se conforman en programas de acción que, con escaso margen, se adaptan a la realidad local. En 2011 se estableció la

³ Véase Merchand Rojas (2014: 169).

⁴ Véase *ibíd.*: 30.

Estrategia Europa 2020: para un Crecimiento Inteligente, Sostenible e Integrador (European Commission, 2010), que fue adaptada al nivel estatal con la Estrategia Española para el Empleo 2012-2014. Esta Estrategia se adecuaba perfectamente con el marco teórico desde el que se está analizando, contemplando sobre todo la premisa de que la cooperación institucional entre administraciones públicas es un elemento indispensable para la puesta en marcha de medidas eficaces en materia de políticas activas de empleo. La colaboración público-privada en materia de estas políticas implica contar con que las sinergias que pueden aportar distintos interlocutores actúan desde distintas perspectivas. Implica, también, contar con la corresponsabilización de todos ellos.

Estas estrategias determinan un marco de actuación que comprenden cuatro ejes (Orientación, Formación, Intermediación, Emprendimiento), a través de los cuales se articulan las acciones a desarrollar y que han orientado nuestro análisis. De estos cuatro ejes, dos de ellos (Orientación y Formación) están más relacionados con la demanda de empleo, es decir, con las personas desempleadas, mientras que los otros dos ejes (Intermediación y Emprendimiento) están más vinculados a la oferta de empleo, es decir, con las personas empleadoras. Desde el modelo analítico planteado, se parte de las siguientes hipótesis:

- 1) Los profesionales de las organizaciones tienen relaciones frecuentes con profesionales de otros ejes distintos.
- 2) A mayor densidad de las relaciones entre profesionales de ejes distintos, mayor conocimiento plural y diverso.
- 3) A mayor grado de diversidad socioestructural de los profesionales, mayor capacidad de innovación disruptiva.
- 4) Las relaciones entre profesionales de organizaciones que trabajan en los mismos ejes de las políticas activas de empleo son densas, con acceso a un conocimiento monolítico.
- 5) A mayor conectividad entre profesionales, mayor capital social.

Por tanto, se analizarán las siguientes variables:

- 1) Las características socioestructurales de los profesionales.
- 2) Las redes de interacción de profesionales en el marco de los mismos ejes y entre ejes distintos.
- 3) Las secuencias de las frecuencias de interacciones en estas redes.
- 4) Los medios que se utilizan para interaccionar.

Para conocer la posible diversidad socioestructural se analizan atributos de los profesionales como la nacionalidad, edad, sexo, la formación reglada, años de experiencia, organizaciones en las que han trabajado anteriormente y el número de años que llevan en la organización actual.

Se ha elegido la metodología de análisis de redes sociales para examinar las conexiones entre las organizaciones a partir de las interacciones de sus profesionales en el marco del esquema conceptual de la matriz de los cuatro ejes Orientación, Formación, Intermediación y Emprendimiento.

Para conocer la estructura de red se han observado propiedades de las estructuras reticulares distinguiéndose entre:

1) Niveles de posiciones: centrales y periféricas, determinando quiénes aparecen en el núcleo de la red.

2) La densidad, que indica la proporción de relaciones posibles sobre el total posible, tanto en la red completa como en cada uno de los ejes.

3) Los cliques, que son los subgrafos máximos de relaciones entre tres o más nodos así como los puntos de corte, es decir, aquellos nodos que si desaparecen dejan componentes desconectados entre sí.

Las posiciones de los actores en la red determinan la estructura de oportunidad de un actor con respecto a la facilidad de acceder a los recursos de otros actores de la red. Para analizar la posición de los profesionales se han considerado dos tipos de variables:

1) Medidas de cohesión como las distancias, que indican el número de pasos para que un actor alcance a otro, y la alcanzabilidad, que indica si un actor es alcanzable por otro. Esto determina si existe un conjunto de conexiones mediante las que podamos trazar un camino desde la fuente al destino.

2) Medidas que indican oportunidades de los profesionales, la cercanía, delimitan distancias entre nodos (profesionales) y la centralidad de intermediación. Se obtiene al contar las veces que este nodo aparece en los caminos (geodésicos) que conectan a todos los pares de nodos de la red; a estos actores se les llama actores puentes.

A partir del marco teórico desde el que se diseñó la investigación y mediante la técnica de la encuesta se procede a la recogida de información para el posterior análisis, el cual se ha realizado con el soporte de UCINET.⁵ Para ello, se procede a determinar una muestra estratégica en la que cada entidad determina los profesionales clave que debían representar a éstas en cada uno de los cuatro ejes de trabajo. Se analizan 15 entidades que trabajan en el mismo ámbito de actuación, la ciudad de Málaga, y a partir de ellas se determina un agente por eje y entidad, configurando una muestra total de 60 personas.

El generador de nombres que se diseñó pedía a estos profesionales que nombraran a su vez a otros 16 profesionales como máximo (4 como máximo de cada eje) según el mayor nivel de

⁵ Véase Borgatti / Everett / Freeman (2002).

contactación. Se recogieron 51 cuestionarios sobre un total de 60, con una tasa de respuesta del 85%.

3. Resultados

3.1. Características socioestructurales de los profesionales entrevistados

En el presente estudio se ha considerado la diversidad en función a variables estructurales como edad, sexo, nacionalidad, formación reglada, rotación en organizaciones y experiencia media acumulada. Resulta muy ilustrativo saber cuáles son las características socioestructurales de los profesionales que trabajan en estos servicios para el empleo, los cuales han sido elegidos desde las distintas organizaciones para ser consultados. Con ello se pretende una aproximación al conocimiento de la diversidad.

Se llega a un perfil promedio bastante homogéneo que responde al de una mujer (más del 80% de los profesionales), con una edad media aproximada de 34 años, de nacionalidad española en su amplia mayoría (más del 95%), con una formación reglada perteneciente a disciplinas relacionadas con las Ciencias Sociales (en su mayoría procedentes de Psicología, 22%). Estas personas cuentan con una experiencia media acumulada de 6 años aproximadamente y la mayoría solo ha trabajado anteriormente en un mismo eje de trabajo, excepto una minoría que ha rotado entre diversos ejes. Un 54% de los profesionales consultados permanecen en sus organizaciones desde hace más de 3 años.

Considerando que Burt (2005) destaca la diversidad como un factor determinante para alcanzar innovaciones, no ayuda que en este sector haya solamente 10% de hombres, y a la primera vista tampoco ayuda que la formación que tienen los profesionales consultados sea bastante homogénea.

3.2. Relaciones entre profesionales de distintos ejes

En el siguiente gráfico se exponen todas las relaciones que se dan. Los profesionales han sido ordenados según la matriz de los cuatro ejes de trabajo desde el que se ha concebido este estudio. Se considera el índice de centralización, tanto de entrada y de salida, pero también la densidad de las relaciones en la red completa. La centralidad de grado y la centralidad de intermediación se ha destacado según tamaño de los nodos, es decir a mayor tamaño, mayor grado. También se ha considerado el análisis de las posiciones desde la cercanía de los nodos (profesionales) a otros nodos (ver anexo 1). Para conocer a qué eje corresponde cada nodo se ha utilizado una gama de colores que los identifica (especificado en gráficos del 1-8).

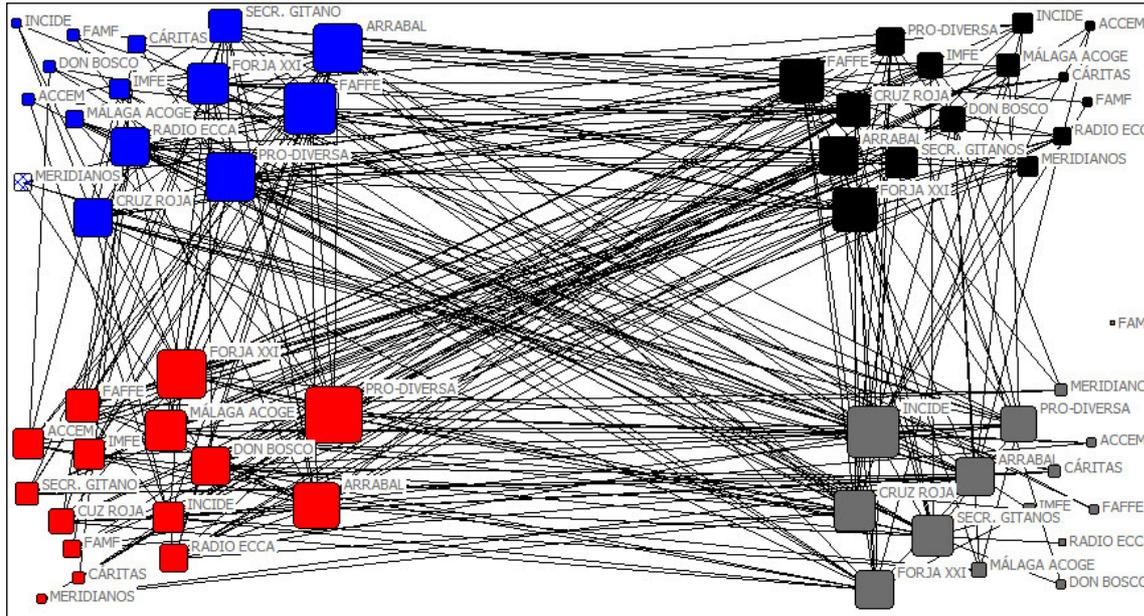


Gráfico 1: Relaciones entre profesionales por ejes y centralidad de grado

Cuadro 1. Medidas de cohesión y centralidad			
	Densidad	N° de lazos	Media grado
Total Matriz (4 ejes)	0,1048	371.0000	6.1833
Centralidad de grado de salida=	22.091 %		
Centralidad de grado de entrada=	16.920 %		

EJES	ORIENTACIÓN	FORMACIÓN	INTERMEDIACIÓN	EMPRENDIMIENTO

La densidad de la red global es bastante baja, siendo la densidad media 0,1048. Asimismo destaca la función de los profesionales de las organizaciones, que por su centralidad de grado (los nodos de mayor tamaño del gráfico 1) se exponen más a la circulación de información y son potenciales transmisores de información e ideas. Conocer la cercanía media de entrada y de salida, 4 y 12 respectivamente, la media de centralidad de grado 6, tanto de entrada como de salida, y de intermediación 44, nos permite contrastar las medidas del resto de profesionales.

En cuanto a la cercanía de los actores, cabe destacar a profesionales de las organizaciones relacionadas con la demanda de empleo, PRODIVERSA, FORJA XXI, DON BOSCO (orientación) y FAFPE (formación) frente a los profesionales más cercanos del lado de la oferta, siendo SECRETARIADO GITANO (intermediación) y ARRABAL (emprendimiento).

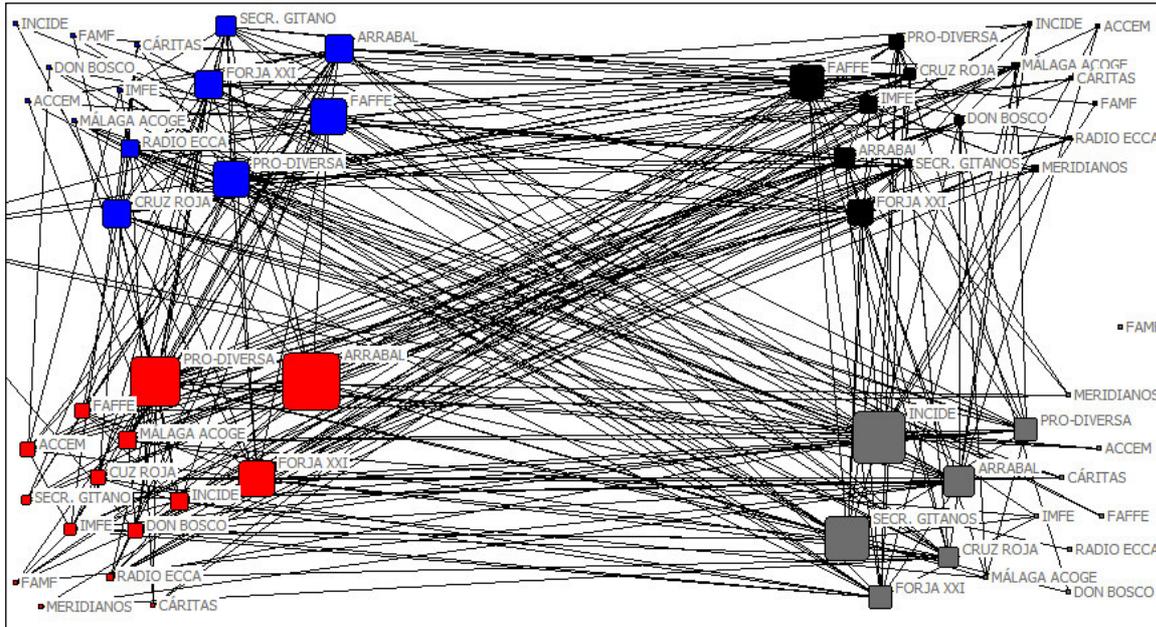


Gráfico 2: Relaciones entre profesionales por ejes y centralidad de intermediación

EJES	ORIENTACIÓN	FORMACIÓN	INTERMEDIACIÓN	EMPENDIMIENTO

A continuación, se puede observar cómo se distribuyen los nodos en función a la posición más o menos central que ocupan. Se han coloreado según ejes los nodos y se detecta una mayoría de nodos relacionados con la demanda posicionados en el núcleo. No importa tanto quiénes, sino en qué ejes trabajan estos profesionales, ya que estar posicionado en el núcleo hace controlar más información a un eje que a otro eje cuyos profesionales estén en su mayoría en la periferia. Se constata que los profesionales más centrales son los relacionados con la demanda de empleo (Orientación y Formación), con un 66% del total de los nucleares.

NÚCLEO: IMFE, RADIO ECCA, PRODIVERSA, ARRABAL, FORJA XXI, DON BOSCO, ACCEM, INCIDE, MÁLAGA ACOGE; FAFFE, ARRABAL, SEC. GITANO; FAFFE, ARRABAL, CRUZ ROJA, CRUZ ROJA; CRUZ ROJA, SEC. GITANO, INCIDE (el color en los nombres identifica a cada eje).

PERIFERIA: EL RESTO DE ACTORES.

CLIQUEES: (Talla mínima: 3) (11 cliques encontrados)

Cuadro 2. Cliques	
1: PRODIVERSA-FORJA XXI-SECR. GITANO	6: FORJA XXI-PRO-DIVERSA-SECR. GITANO
2: PRODIVERSA-FORJA XXI-SECR. GITANO	7: RADIO ECCA-ARRABAL-FAFFE
3: PRODIVERSA-FORJA XXI-INCIDE	8: ARRABAL-FAFFE-SECR. GITANO
4: FORJA XXI-FAFFE-SECR. GITANO	9: MÁLAGA ACOGE-FAFFE-CRUZ ROJA
5: FORJA XXI-FAFFE-INCIDE	10: FAFFE-ARRABAL-CRUZ ROJA
	11: PRODIVERSA-ARRABAL-CRUZ ROJA

Se puede comprobar que los miembros de las cliques son en su mayoría de los ejes relacionados con la demanda (Orientación=90% ejes; Formación=80% ejes) frente a los que están vinculados con la oferta (Intermediación=30% ejes; Emprendimiento=30% ejes).

3.3. Frecuencia de interacción de los profesionales

En el siguientes gráfico se puede observar como las relaciones no se dan con frecuencia.

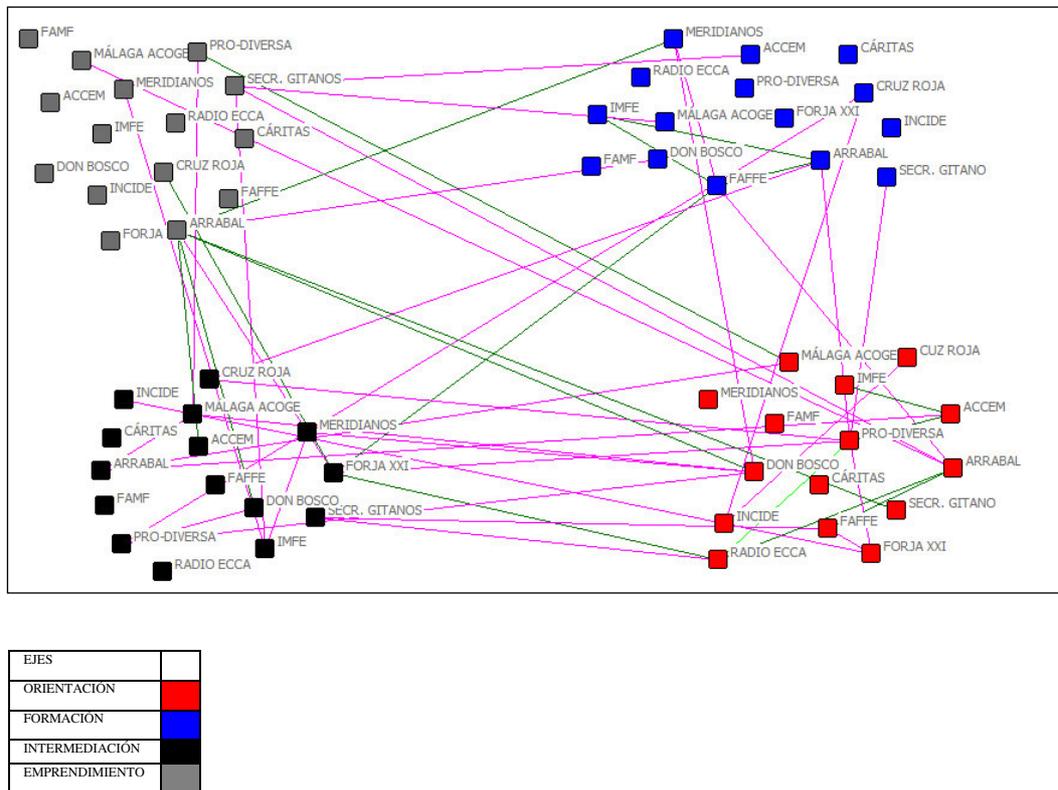
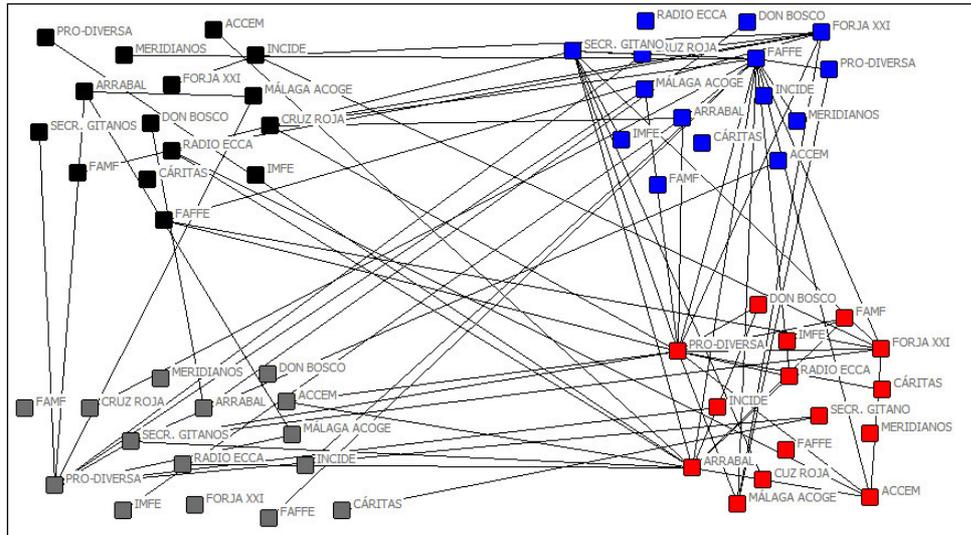


Gráfico 3: Frecuencia de interacción (más de una vez al mes)

3.4. Medios de interacción

"El modo de producción del conocimiento afecta no sólo a qué tipo de conocimiento se produce, sino también a cómo se produce, el contexto en el que se persigue, la forma en la que se organiza [...]" (Nowotny, 1997: 7). A continuación se constata a través de qué medios se relacionan. Se ha diferenciado entre medios físicos (acciones formativas y reuniones de trabajo), medios no físicos (correo electrónico, telefonía, redes sociales virtuales) y ambos tipos de contacto.



EJES	
ORIENTACIÓN	Red
FORMACIÓN	Azul
INTERMEDIACIÓN	Negro
EMPRENDIMIENTO	Gris

Gráfico 4: Medios de interacción (no físicos)

En las dinámicas interactivas predominan los medios no físicos (telefonía y correo electrónico, redes sociales virtuales) frente a los medios físicos (reuniones de trabajo y acciones formativas).

4. Análisis por ejes

Se ha probado que la densidad de relaciones es mayor en los ejes de la demanda (Orientación y Formación) que en los ejes de oferta (Intermediación y Emprendimiento).

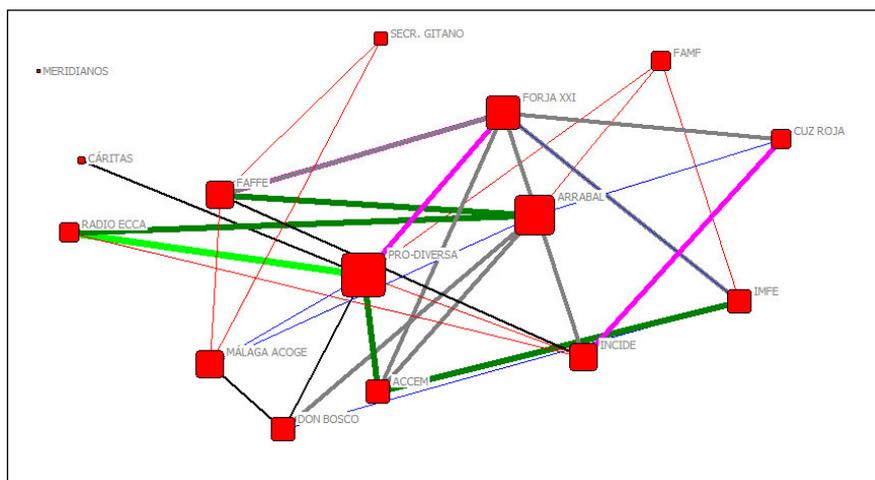


Gráfico 5: Eje orientación por grado de centralidad y frecuencia de interacción

Cuadro 3. Medidas de centralización eje orientación			
	Densidad	Nº de lazos	Media grado
Eje Orientación	0.1762	37.0000	2.4667
Centralidad de grado de salida= 11.735%			
Centralidad de grado de entrada= 27.041%			

FRECUENCIA INTERACCIÓN	A DIARIO	MÁS DE 1 VEZ SEMANA	CADA 15 DÍAS	UNA VEZ AL MES	1 VEZ CADA 2 MESES	UNA VEZ TRIMESTRES	3 O MENOS VECES AÑO
INTENSIDAD							

Este eje de Orientación es el que muestra mayor densidad de relación. Los profesionales de las organizaciones de PRODIVERSA, FORJA XXI Y ARRABAL aparecen como los que mayor interacciones tienen. Observando el tamaño interacción y color de los lazos (ver cuadro 3) se puede comprobar que las relaciones intraeje son muy numerosas, especialmente entre FAFFE-ARRABAL-PRODIVERSA.

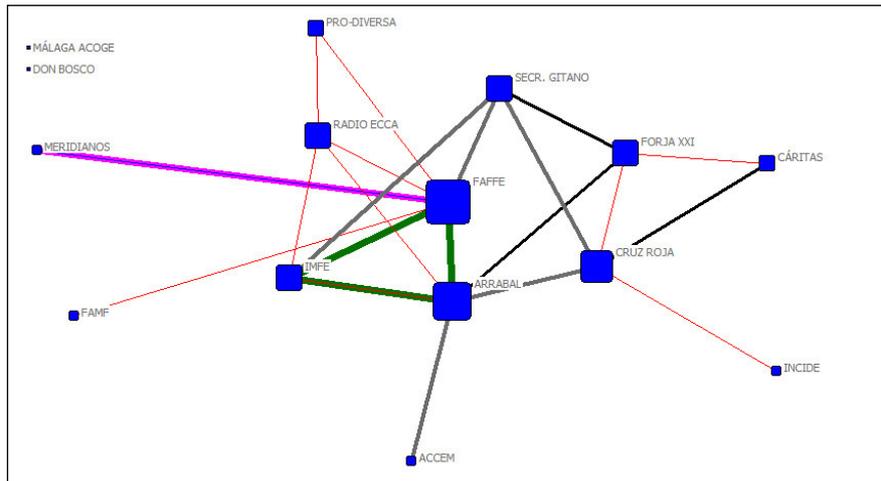


Gráfico 6: Eje formación por grado de centralidad y frecuencia de interacción

Cuadro 4. Medidas de centralización eje formación			
	Densidad	Nº de lazos	Media grado
Eje Formación	0.0762	16.0000	1.0667
Centralidad de grado de salida= 22.449%			
Centralidad de grado de entrada= 22.449%			

FRECUENCIA INTERACCIÓN	A DIARIO	MÁS DE 1 VEZ SEMANA	CADA 15 DÍAS	UNA VEZ AL MES	1 VEZ CADA 2 MESES	UNA VEZ TRIMESTRES	3 O MENOS VECES AÑO
INTENSIDAD							

Se puede observar que los profesionales del eje de formación aparecen menos interrelacionados entre sí que en el anterior eje de orientación, pero bastante más que los profesionales de los ejes relacionados con la oferta de empleo. Si bien se puede destacar que la entidad FAFFE y ARRABAL son muy centrales, es decir, otros muchos profesionales la nombran como contacto. Asimismo, destaca el triángulo de relación ARRABAL-IMFE-FAFFE.

Como veremos otra vez a continuación, los ejes relacionados con la oferta demuestran menor nivel de interacción, especialmente en el eje de emprendimiento donde los lazos indican una frecuencia menor.

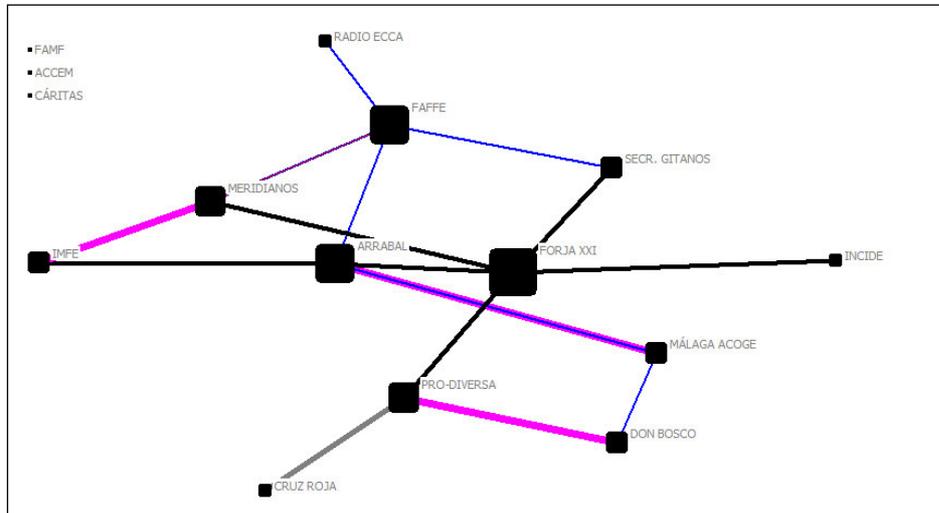


Gráfico 7: Eje intermediación por grado de centralidad y frecuencia de interacción

Cuadro 5. Medidas de centralización eje intermediación			
	Densidad	Nº de lazos	Media grado
Eje Intermediación	0.0604	11.0000	0.7857
Centralidad de grado de salida=	26.627%		
Centralidad de grado de entrada=	18.343%		

FRECUENCIA INTERACCIÓN	A DIARIO	MÁS DE 1 VEZ SEMANA	CADA 15 DÍAS	UNA VEZ AL MES	1 VEZ CADA 2 MESES	UNA VEZ TRIMESTRES	3 O MENOS VECES AÑO
INTENSIDAD							

En intermediación aparecen algunas díadas con más frecuencia en sus relaciones (MERIDIANOS-IMFE, ARRABAL-MÁLAGA ACOGE, PRO-DIVERSA-DON BOSCO. Se puede comprobar que los profesionales con una centralidad de grado muy alto (tamaño nodo) muestran unas relaciones menos frecuentes (según tamaño nodos y color lazos).

Finalmente, en el eje de emprendimiento, se puede observar como la red se hace más pequeña, puesto que aparecen más nodos aislados. Por tanto, la red de emprendimiento es menos densa que ninguna otra.

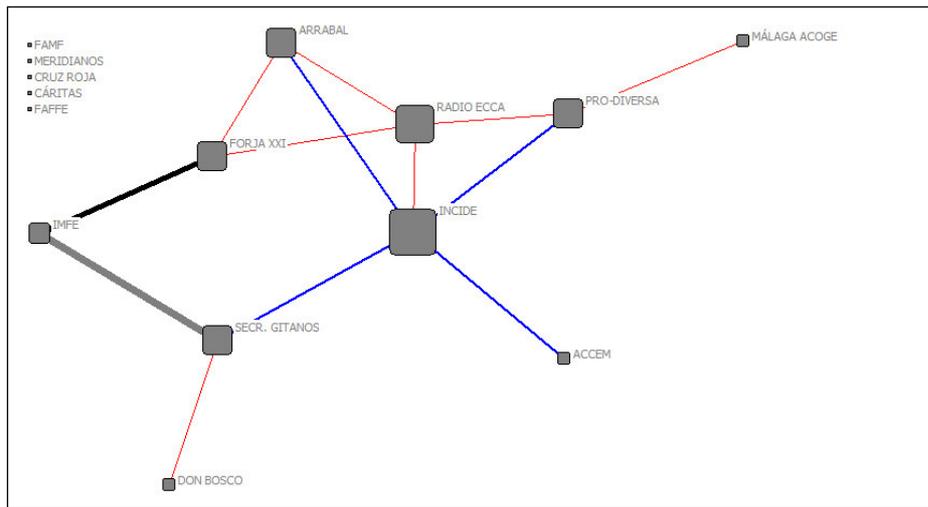


Gráfico 8: Eje emprendimiento por grado de centralidad y frecuencia interacción

Cuadro 6. Medidas de centralización eje emprendimiento			
	Densidad	Nº de lazos	Media grado
Eje Emprendimiento	0.0458	11.0000	0.6875
Centralidad de grado de salida=	23.556%		
Centralidad de grado de entrada=	9.333%		

EJES	A DIARIO	MÁS DE 1 VEZ SEMANA	CADA 15 DÍAS	UNA VEZ AL MES	1 VEZ CADA 2 MESES	UNA VEZ TRIMESTRES	3 O MENOS VECES AÑO
INTENSIDAD							

En este eje la densidad de relaciones aún desciende más que en el resto. Asimismo, las relaciones son de baja frecuencia. Estos profesionales están en contacto con emprendedores y con empresas. Parece coherente que, existiendo recursos similares en las distintas organizaciones, fluyera más la comunicación.

En cuanto a la cercanía, observando la cercanía de entrada, hay que destacar que casi la totalidad de profesionales se muestra a una distancia que oscila entre 4 y 5, excepto una minoría que aparece a una distancia mayor (ver anexo 1).

5. Conclusiones

Durante el presente caso de estudio se ha comprobado cómo la metodología de análisis de redes sociales es una importante herramienta para el análisis de coaliciones organizacionales, ya que proporciona interesante información sobre cómo es la estructura social analizada. Esto puede ser usado de forma estratégica, especialmente en el ámbito de las relaciones informales entre organizaciones, que es fundamentalmente donde se maneja información relevante.

Para que se alcance la innovación disruptiva, debe ser posible contemplar las situaciones desde distintos puntos de vista, y para ello se requiere una heterogeneidad en los equipos de

trabajo que desgraciadamente no se da en el sistema social analizado. Los ejes de trabajo son muy densos y cerrados, con escasa y distante interacción entre profesionales de distintos ejes, por lo que es difícil conectar la información de la demanda con la oferta. La actuación de los distintos ejes se ordena como compartimentos estancos, con la demanda (Orientación, Formación) desconectada de la oferta (Intermediación, Emprendimiento). Esto significa que los profesionales que se dedican a captar ofertas y, por ende, concedores del mercado de trabajo, no pueden contactar asiduamente con los profesionales que están en contacto con la demanda de empleo, es decir, con los usuarios-clientes y con el conocimiento del grado de empleabilidad de éstos. Por tanto, la capacidad de adecuación de la demanda a la oferta, y viceversa, queda reducida al voluntarismo. En este sentido, hay un importante margen de mejora para un sistema concebido para acercar la demanda de empleo a la oferta de empleo. No obstante, ha sido posible averiguar qué profesionales de qué organizaciones ejercen el papel de puentes clave (ver gráfico 2), siendo capaces de llegar de forma temprana a las ofertas de empleo, a los recursos de empleo y trasvasar los vacíos estructurales, haciendo posible conectar la oferta y demanda de empleo.

Por tanto, en los escenarios que existen de mayor oportunidad de conectividad social, se dan condiciones que proponen posibilidades que pudieran dar lugar al alcance de mayor capital social en ciudades españolas y mexicanas, siempre tomando en cuenta la hipótesis clave de Merchand Rojas de que – por la desigualdad local y regional enorme – en México incluso más que en España hace falta "una articulación sistémica entre diversos grupos y cosmovisiones espacio-temporales" (2014: 71). En este contexto puede ser de gran beneficio aprovecharse de la metodología de análisis de redes sociales para conectar estratégicamente los diferentes servicios profesionales de empleo con el objetivo de facilitar la búsqueda de trabajo y reducir el paro.

Bibliografía

- BORGATTI, Stephen. P. / Martin. G. EVERETT / Linton. C. FREEMAN (2002): *Ucinet for Windows: Software for social network analysis*. Harvard, MA: Analytic Technologies.
- BOURDIEU, Pierre. (1986): 'The forms of capital'. En: John G. Richardson (ed.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, 241–258. <https://doi.org/10.1002/9780470755679.ch15> [06.04.2017].

- BURT, Ronald. S. (2005): *Brokerage and Closure. An introduction to social capital*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2> [06.04.2017].
- CASTELLS, Manuel. (1996): *The network society* (Vol. 469). Oxford: Blackwell.
- CHOO, Chun. W. / D. R. DÍAZ (1999): *La organización inteligente: el empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones*. México DF: Oxford University Press.
- COTTAM, Hillary. (2011): 'Relational welfare'. En: *Soundings*, 48(1), 134–144. <https://doi.org/10.3898/136266211797146855> [06.04.2017].
- DRUCKER, Peter. F. (1994): *The Age of Social Transformation*. Atlantic Monthly, 274(5).
- European Commission (2010): *Europe 2020: A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Working paper*. Brussels: EC.
- FLORIDA, Richard. L. (2002): *The rise of the creative class: and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. Basic books.
- FLORIDA, Richard. (1995): 'Toward the learning region'. En: *Futures*, 27(5), 527–536. [https://doi.org/10.1016/0016-3287\(95\)00021-N](https://doi.org/10.1016/0016-3287(95)00021-N) [06.04.2017].
- FUKUYAMA, Francys. (2011): *The origins of political order: From prehuman times to the French Revolution*. London: Macmillan.
- NONAKA, Ikujiro. / Hirotaka TAKEUCHI (1995): *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- NOWOTNY, Helga. (1997): *La nueva producción de conocimiento*. Barcelona: Pomares.
- OSHRY, Barry. (1998): *Seeing systems: Unlocking the mysteries of organizational life*. Berrett-Koehler Publishers.
- Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. (Consejo europeo de Niza 7-10 de diciembre de 2000) y Social, C. E. (2001). *La estrategia europea de empleo*. Consejo Económico y Social.
- REQUENA, Felix. (1989): 'El concepto de red social'. En: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 48, 137–152. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_048_08.pdf [06.04.2017].
- RUBIO, LUIS. (2014): *Veinte años del TLC: Su dimensión política y estratégica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- MERCHAND ROJAS, Marco A. (2014): *El inalcanzable desarrollo regional y sustentable en México*. Editorial Universitaria Libros UDG.
- SANTOS, Felix. R. (1996): *Redes sociales y cuestionarios*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- WATTS, Duncan. J. (2004): *Six degrees: The science of a connected age*. WW Norton & Company.

Anexo 1.

Índice de gráficos:

	<u><i>Página</i></u>
<u>Gráfico 1:</u> Relaciones entre profesionales por ejes y centralidad de grado.....	69
<u>Gráfico 2:</u> Relaciones entre profesionales por ejes y centralidad de intermediación.....	70
<u>Gráfico 3:</u> Frecuencia de interacción (más de una vez al mes).....	71
<u>Gráfico 4:</u> Interacción entre profesionales a través de medios no físicos.....	72
<u>Gráfico 5:</u> Eje orientación por grado de centralidad y frecuencia de interacción.....	72
<u>Gráfico 6:</u> Eje formación por grado de centralidad y frecuencia de interacción.....	73
<u>Gráfico 7:</u> Eje intermediación por grado centralidad y frecuencia interacción.....	74
<u>Gráfico 8:</u> Eje emprendimiento por grado centralidad y frecuencia interacción.....	75

Índice de cuadros:

Cuadro 1. Medidas de cohesión y centralidad.....	69
Cuadro 2. Cliques.....	70
Cuadro 3. Medidas de centralización eje orientación.....	73
Cuadro 4. Medidas de centralización eje formación.....	73
Cuadro 5. Medidas de centralización eje intermediación.....	74
Cuadro 6. Medidas de centralización eje emprendimiento.....	75

Anexo 2:

ENTIDAD-EJE	CERCANÍA				CENTRALIDAD DE GRADO				INTERMEDIACIÓN	
	InFarn	outF	inCloses	outClos	OutD	InD	NrmOutDg	NrmInDR	Betw	nBetw
FAMF-ORIENTA	1323	358	4	16	6	1	10	2	6	0
IMFE-ORIENTA	1277	371	5	16	6	8	10	14	25	1
RADIO ECCA-ORIENTA	1276	352	5	17	8	7	14	12	54	2
CÁRITAS-ORIENTA	1231	3540	5	2	0	4	0	7	0	0
PRODIVERSA-ORIENTA	1262	342	5	17	16	18	27	31	229	7
ARRABAL-ORIENTA	1279	339	5	17	16	9	27	15	185	5
FORJA XXI-ORIENTA	1262	341	5	17	15	17	25	29	281	8
DON BOSCO-ORIENTA	1207	3540	5	2	0	16	0	27	0	0
ACCEM-ORIENTA	3540	291	2	20	12	0	20	0	0	0
FAFFE-ORIENTA	1281	361	5	16	8	7	14	12	42	1
INCIDE-ORIENTA	1274	365	5	16	7	9	12	15	60	2
SECR. GITANO-ORIENTA	1285	372	5	16	4	6	7	10	44	1
MÁLAGA ACOGE-ORIE	1279	349	5	17	15	7	25	12	67	2
CRUZ ROJA- ORIENTA	1299	368	5	16	7	3	12	5	14	0
MERIDIANOS-ORIENTA	1240	3540	5	2	0	3	0	5	0	0
MÁLAGA ACOGE-FORM	1224	3540	5	2	0	6	0	10	0	0
FAMF-FORMA	3540	256	2	23	4	0	7	0	0	0
MERIDIANOS-FORMA	1288	366	5	16	4	3	7	5	30	1
FAFFE-FORMA	1261	342	5	17	14	19	24	32	264	8
ARRABAL-FORMA	1268	357	5	17	9	16	15	27	87	3
FORJA XXI-FORMA	1296	340	5	17	15	3	25	5	53	2
ACCEM-FORMA	1227	3540	5	2	0	4	0	7	0	0
IMFE-FORMA	1288	387	5	15	2	6	3	10	3	0
RADIO ECCA-FORMA	1317	336	4	18	16	1	27	2	15	0
CRUZ ROJA- FORMA	1278	368	5	16	7	9	12	15	112	3
INCIDE-FORMA	1293	387	5	15	2	2	3	3	1	0
SECR.GITANO-FORMA	1273	350	5	17	9	9	15	15	72	2
PRODIVERSA-FORMA	1275	347	5	17	16	8	27	14	82	2
CÁRITAS -FORMA	1225	3540	5	2	0	6	0	10	0	0
DON BOSCO-FORMA	1256	3540	5	2	0	4	0	7	0	0
MÁLAGA ACOGE-INTER	1284	370	5	16	7	5	12	8	32	1
FAMF-INTER	1244	3540	5	2	0	2	0	3	0	0
IMFE-INTER	3481	303	2	19	9	1	15	2	8	0
FAFFE-INTER	1285	341	5	17	16	6	27	10	135	4
ARRABAL-INTER	1270	370	5	16	7	13	12	22	66	2
FORJA XXI- INTER	1313	337	4	18	16	3	27	5	50	1
MERIDIANOS-INTER	1285	366	5	16	4	6	7	10	17	0
RADIO ECCA-INTER	1223	3540	5	2	0	6	0	10	0	0
ACCEM-INTER	1237	3540	5	2	0	3	0	5	0	0
CRUZ ROJA-INTER	1279	355	5	17	10	9	17	15	41	1
INCIDE-INTER	1284	383	5	16	2	6	3	10	41	1
SECR. GITANO-INTER	1278	381	5	17	4	8	7	14	20	1
PRODIVERSA-INTER	1280	414	5	14	4	7	7	12	19	1
CÁRITAS- INTER	1238	3540	5	2	0	3	0	5	0	0
DON BOSCO-INTER	1214	3540	5	2	0	10	0	17	0	0
MÁLAGA ACOGE-EMPRE	1287	396	5	15	3	4	5	7	4	0
FAMF-EMPRENDE	3540	3540	2	2	0	0	0	0	0	0
IMFE-EMPRENDE	1232	3540	5	2	0	4	0	7	0	0
FORJA XXI-EMPRENDE	1319	357	4	17	14	2	24	3	13	0
ARRABAL-EMPRENDE	1283	388	5	15	8	8	14	14	84	2
MERIDIANOS-EMPRENDE	1230	3540	5	2	0	4	0	7	0	0
RADIO ECCA-EMPRENDE	1259	3540	5	2	0	1	0	2	0	0
ACCEM-EMPRENDE	1233	3540	5	2	0	3	0	5	0	0
CRUZ ROJA-EMPRENDE	1274	358	5	16	10	9	17	15	53	2
SECR. GITANOS- EMPREN	1269	353	5	17	10	12	17	20	109	3
PRODIVERSA-EMPRENDE	1282	357	5	17	388	5	15	12	94	3
CÁRITAS-EMPRENDE	1232	3540	5	2	0	4	0	7	0	0
INCIEDE-EMPRENDE	1272	341	5	17	16	10	27	17	132	4
FAFFE-EMPRENDE	1237	3540	5	2	0	2	0	3	0	0
DON BOSCO-EMPRENDE	1244	3540	5	2	0	2	0	3	0	0