

La competencia de gestión de redes relacionales y sus estándares

Proyecto capital social reticular:
empleo, autoempleo y emprendimiento
(en egresados de la educación superior
de Medellín)

Agenda de Investigación, Ciudad de Medellín

La competencia de gestión de redes relacionales y sus estándares

Proyecto capital social reticular
empleo autoempleo y emprendimiento
(en egresados de la educación superior
de Medellín)

Agenda de Investigación, Ciudad de Medellín

Julio Puig Farrás

© ESCUELA NACIONAL SINDICAL, 2008

Calle 51 N° 55-78

Tel: 513 31 00 - Fax: 512 23 30

E-mail: fondoeditorial@ens.org.co

www.ens.org.co

Apartado Aéreo 12 175

Medellín, Colombia

2008

ISSN: 1794-9270

Julio Puig Farrás

Para esta publicación la ENS recibe el apoyo de FNV

Propiedad intelectual del Municipio de Medellín,
Instituto para el Desarrollo de Antioquia y Colciencias.
La ENS tiene derecho a reproducción para fines académicos

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
UNA BUENA RED RELACIONAL.....	7
1. ¿Con quiénes se forma?	7
2. ¿Cuál es su estructura?.....	8
3. ¿Para qué sirve?	8
4. ¿Qué proporciona?	9
5. Un modelo de red.....	10
6. Los supuestos de la práctica de red	10
7. En síntesis, una buena red, como instrumento de éxito profesional:	11
LA GESTIÓN DE LA RED RELACIONAL	13
1. ¿Qué es la gestión de una red?	13
2. Un proyecto profesional y su gestión	14
3. La gestión de la red relacional.....	16
4. La representación gráfica de la articulación de las dos gestiones	18
5. Buenas y malas prácticas.....	19

LA COMPETENCIA DE GESTIÓN DE LA RED Y SUS ESTÁNDARES .	21
1. Definición de la competencia de gestión	21
2. Los estándares de una competencia general	22
3. Los elementos de la competencia de gestión.	23
4. Los criterios de desempeño de la competencia	24
5. Los saberes esenciales y habilidades específicas de la competencia de gestión	26
6. Rangos de aplicación de la competencia de gestión	28
7. Evidencias requeridas de la competencia de gestión . . .	32
8. El aprendizaje de la competencia de gestión de red	34
BIBLIOGRAFÍA	38
Páginas Web	39

PRESENTACIÓN

Una red de contactos personales, o red relacional es un conjunto de personas con las cuales se cultivan relaciones que pueden ayudar a alcanzar metas profesionales.

Estas redes han adquirido gran importancia y reconocimiento en las nuevas condiciones de los mercados de trabajo o en la inserción productiva de los jóvenes. Por su naturaleza, papel y legitimidad social, difieren de las prácticas tradicionales de padrinazgo, pero su mayor novedad estriba en que sus beneficiarios las deben crear y utilizar racional y activamente.

Es una herramienta de éxito profesional que adquiere su plena eficiencia cuando, amén de gestionarse racionalmente, está al servicio de un proyecto profesional o de carrera, construido y llevado a la práctica racional y activamente.

El contenido esencial de este folleto son los estándares de una competencia de gestión de redes relacionales, y se forma en los resultados de la investigación “Capital social reticular: empleo, autoempleo y emprendimiento”, realizada sobre recién egresados de la educación superior de Medellín, y que por lo tanto se encontraban en su primera, o

una de sus primerísimas ocupaciones. Éstas eran de tres tipos: empleo en una empresa mediana o grande; gerencia de una empresa creada por ellos mismos y, autoempleo o free lance.

La red relacional y la competencia de gestión a las que se refiere este folleto son aquellas que necesitan jóvenes graduados de la educación superior en búsqueda de su primera situación profesional.

Sus contenidos son: 1) la descripción de una red relacional eficiente y su gestión articulada con la de un proyecto profesional; 2) los estándares de la competencia de gestión de redes relacionales, desarrollados de acuerdo con un modelo clásico utilizado por el SENA para la normalización de competencias laborales específicas.

Este folleto puede llegar a ser, como todos los estándares de competencia, un instrumento de evaluación y certificación, así como de planeación de acciones de aprendizaje. Pero como tal no es un documento didáctico, sino una base para que especialistas elaboren eventualmente materiales de esta índole.

UNA BUENA RED RELACIONAL

1. ¿Con quiénes se forma?

Se tienen muchos contactos personales, pero sólo con parte de ellos se mantienen relaciones deliberadas y con fines profesionales. Las personas con las que se cultiva este último tipo de relaciones constituyen una red instrumental, y las demás una red expresiva.

Una red instrumental está formada por familiares, amigos y otras personas (conocidos) con quienes las relaciones no se fundamentan en lazos afectivos especiales.

Esta red la integran dos tipos de miembros: los contactos primarios o directos, que son aquellas personas con las que se mantiene una relación continua y, los contactos secundarios, terciarios, etc. o indirectos, que son aquellas que se contactan eventualmente, a través de —y gracias a— los contactos directos y pertenecen a las redes instrumentales o expresivas de dichos contactos primarios.

Una buena red debe contar con relativamente muchos contactos directos (6 ó 7 sobre un total de 10 a 15) representados por conocidos, porque su elección permite mejorar la eficiencia de la red.

Una definición de contacto directo:

“Un contacto es una persona con quien se siente uno cómodo al entrar en contacto y hablando con él; que lo conoce a uno suficientemente bien como para estar pendiente de las oportunidades que surjan y puedan interesarle”.

P. Fiske (internet)

2. ¿Cuál es su estructura?

Ni los contactos directos, ni las propias redes personales de los mismos, deben relacionarse normalmente entre sí, a fin de que la información o ayuda que puedan prestar no sea la misma o similar, y facilitar el aprovechamiento y mantenimiento de la red. Claro que relaciones expresivas pueden mantenerse entre familiares y amigos.

Con el propósito de ampliar la cobertura de oportunidades profesionales, los contactos directos deben desenvolverse en esferas sociales y profesionales distintas y diversas.

3. ¿Para qué sirve?

Según la opción profesional, la red relacional es útil para:

Empleo tradicional: conseguir un empleo en consonancia con las aspiraciones profesionales.

Emprendimiento: hallar una idea de negocio, estructurar el correspondiente plan y arrancarlo en las mejores condiciones. Conseguir clientes y proveedores clave.

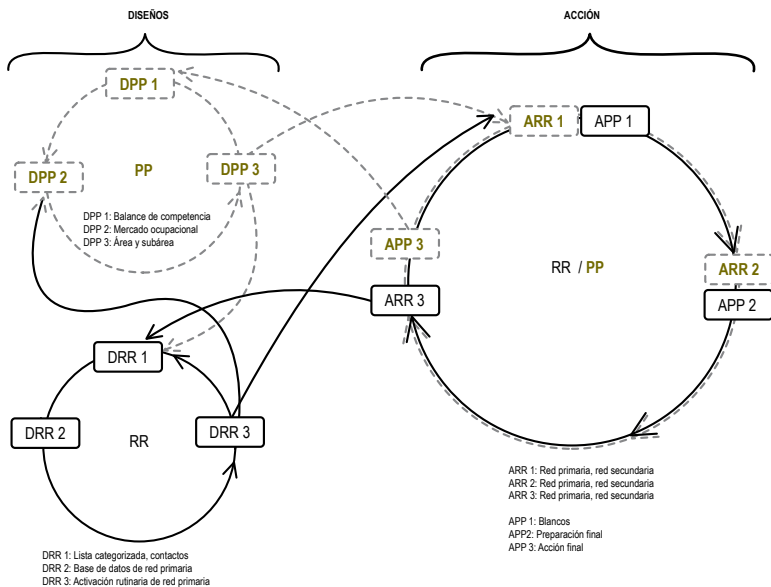
Free lance: organizarse como trabajador independiente y conseguir clientes clave y estables.

4. ¿Qué proporciona?

Los contactos directos facilitan este tipo de recursos: información, apoyo moral, influencia o poder; o hacen conocer a personas capaces de proporcionar estos últimos. En otros términos más concretos, estos recursos consisten en información sobre personas, entidades y mercados; consejos y orientación; asesoría; referencias, presentaciones e intercesiones.

Pero la estructura de la red con sus contactos directos que no se conocen entre sí, al permitir redistribuir información de unos a otros, un clúster de relaciones a otro, confiere influencia y poder al titular de la red.

Gráfica 1. Modelo de red relacional instrumental/expresiva



Además, la red informa mejor y más rápidamente sobre las oportunidades, a la vez que brinda los medios de aprovecharlas más seguramente.

5. Un modelo de red

Una red con las características que se han venido señalando, se llama *del Emprendedor*¹ y se representa gráficamente como antecede (Gráfica 1). Es el tipo de red de contactos personales considerada como la más eficiente para la consecución de metas profesionales.

6. Los supuestos de la práctica de red

El uso efectivo en la actualidad de redes relacionales tiene dos tipos de supuestos:

Contextuales:

- En los mercados, los procedimientos informales constituidos por las redes relacionales, son menos utilizados y efectivos que los formales (avisos de prensa, bolsa de empleo, revistas especializada, internet, etc). Sin embargo, recurrir a unos no excluye hacerlo con los otros.
- Se mantiene permanentemente la empleabilidad o las competencias requeridas en las alternativas profesionales elegidas.
- La red relacional se articula y subordina a un proyecto profesional o plan de carrera sistemático.

1. Modelo sistematizado y expresión propuesta por Ronald Burt.

Intrínsecos:

- Todo el mundo dispone de una red de relaciones, y puede ampliarla y racionalizarla para que sirva como herramienta eficiente de éxito profesional.
- Se puede llegar a cualquier persona desconocida, mediante la cadena de contactos sucesivos que arranca de un contacto directo de la red personal.
- La práctica de red no sólo permite aprovechar oportunidades profesionales, sino igualmente suscitar o construir las latentes.
- La planeación en la práctica de red es necesaria, pero la acción es lo primordial.
- Cultivar y desarrollar una red relacional es un arte exigente que cuesta tiempo, rigor y energía.

7. En síntesis, una buena red, como instrumento de éxito profesional:

- Facilita rápidamente información pertinente y no repetida.
- Brinda los apoyos morales, de asesoría e influencia necesarios y justo a tiempo.
- Tiene una relación costo de mantenimiento (tiempo y energía)/efectividad óptima.

LA GESTIÓN DE LA RED RELACIONAL

1. ¿Qué es la gestión de una red?

Es la ejecución de todas las acciones necesarias para crear, desarrollar, utilizar y mantener vigente y eficiente una red relacional.

Esta gestión consta de dos grandes fases: 1ª creación/desarrollo/mantenimiento, 2ª aplicación o uso. En cierta forma el “mantenimiento” es la reiteración del proceso de creación/desarrollo, por lo que se puede incorporar a una misma fase general. Pero, más adelante, y para efectos de elaboración de los estándares de competencia, se considera como una función aparte.

La primera de estas fases se descompone en tres acciones, y la segunda en cuatro. Pero, como la gestión de una red se articula, e incluso en su fase operativa se acopla estrechamente, con la gestión de un proyecto profesional, antes de describir estas acciones conviene definir el proyecto profesional y describir su gestión.

2. Un proyecto profesional y su gestión

Según el folleto de la SEM, “educación pertinente: toma de decisiones para la educación postsecundaria” (2006) que presenta una metodología y técnicas de diseño de un plan de carrera, concepto sinónimo de proyecto profesional, éste se define así:

“Un plan de carrera (proyecto profesional) es una ruta, una propuesta de cómo conducir las distintas acciones para lograr un resultado. El plan implica tomar elecciones sobre las actividades productivas que nos gustaría realizar... La construcción del plan de carrera es un proceso de decisión racional que parte del autoconocimiento, de la valoración de sus potencialidades y restricciones, así como de las condiciones del entorno.”

La gestión del proyecto profesional consta de las dos mismas fases generales que la de una red relacional: 1ª diseño y ajustes reiterativos, 2ª acción o materialización; y cada una de ella se expresa en tres acciones principales que a continuación se presentan y describen.

Gestión de un proyecto profesional

Diseño y ajuste

1. Balance de competencias

Llegar al conocimiento o consciencia de las propias competencias, generales y específicas profesionales; y de sus intereses, valores y preferencias profundas.

2. Estudio de mercado

Estudio del mercado de trabajo y de las oportunidades de creación de empresas y auto-empleo.

3. Elección de áreas profesionales

Definición del área general y otra específica de trabajo asalariado, actividad empresarial o trabajo independiente.

Acción o materialización del proyecto

1. Focalización

Identificación de blancos clave: empresa donde se quiere trabajar y personas clave en ella; desarrollo de un plan de negocio específico e identificación de entidades y personas clave para montar y consolidar el negocio; especificación de los servicios a ofrecer y los potenciales contratantes, y de personas clave que pueden ayudar en el despegue de la actividad.

2. Preparación de entrevista clave

Obtención de la información sobre personas clave y sus entidades; planear la entrevista clave; reunir referencias, presentaciones y recomendaciones para la misma.

3. Realización de entrevista clave

Llevada a cabo de la entrevista clave y alcance de la meta perseguida: un empleo, una financiación, un contrato, etc.

3. La gestión de la red relacional

La gestión de una red relacional consta pues de dos fases generales, integrada la primera por tres acciones principales, y la segunda por cuatro, las que a continuación se describen en su articulación con la gestión del proyecto profesional.

Gestión de una red relacional

Creación/desarrollo/ mantenimiento

1. Selección de contactos primarios

Inicialmente se escogen candidatos a contacto directo entre los miembros de la familia, los amigos que ya se tienen, y todos los tipos de gente que ya se conocen. Luego se va conformando el gupo más adecuado por depuración y agregación de nuevos contactos que resulten de una búsqueda deliberada.

Articulación, sentido: PP → RR: Los contactos seleccionados deben poder facilitar información y demás recursos reticulares en las áreas profesionales, general y específica, determinadas en el proyecto profesional.

2. Organización de una base de datos

La base puede ser manejada en “formato papel” o un programa general o específico de computador, o una herramienta de networking en Internet. Se disponen formatos individuales para los contactos directos, destinados a recibir una información social y profesional, así como el registro de los eventos relacionales que se tienen con cada uno de ellos.

Articulación, sentido: PP → RR: Los tipos de datos consignados varían según la opción profesional; luego, según los contenidos del proyecto profesional. De acuerdo a lo mismo, el diseño de los formatos difiere también.

3. Activación/mantenimiento/reajustes de la red.

Comunicación y entrevistas con los contactos primarios para asegurar su cooperación, e iniciar un intercambio habitual con ellos. Evaluación y reajustes de la red.

Articulación, sentido: **RR → RR y PP → RR**: La información y demás recursos proporcionados a los contactos directos para mantener los vínculos y la cooperación con ellos, procede en parte de otros contactos. La materialización y cambios en el PP realimentan.

Aplicación o uso

1. En diseño de proyecto profesional

En el diseño del proyecto profesional y su reajuste (en particular, en la segunda y tercera acción) se usa información y otros recursos procedentes de la red relacional, en proceso de creación o ya consolidada.

Articulación, sentido: RR → PP

2. En focalización

En la identificación de objetivos blanco del proyecto profesional, se usa información y otros recursos de la red relacional.

Articulación, sentido: RR → PP

3. En preparación entrevista clave.

Uso de información y demás recursos reticulares.

Articulación, sentido: RR → PP

4. En realización entrevista clave

Uso de información y demás recursos reticulares.

Articulación, sentido: RR → PP

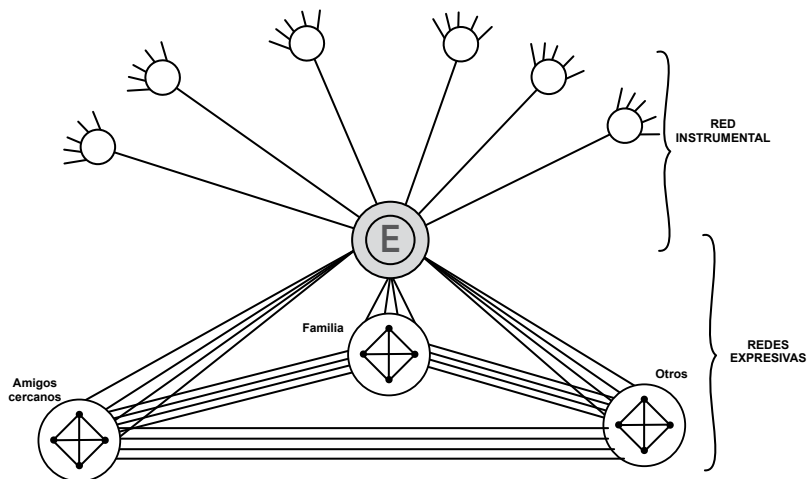
Pauta general de uso de la base de datos para conseguir recursos

1. Se busca en la base de datos el contacto directo con mayor probabilidad de tener los recursos buscados. Si los tiene y facilita, termina el proceso.
2. Si no, se le pide a este contacto directo el nombre y la introducción acerca de un contacto propio que los puede tener. Si hay éxito con esta nueva persona, termina el proceso.
3. Si no, se vuelva a la base de datos para probar suerte con otro contacto directo.

4. La representación gráfica de la articulación de las dos gestiones

Gráfica 2

Modelo de red relacional instrumental expresiva



5. Buenas y malas prácticas

Hay unas malas prácticas, o prácticas contraproducentes o inoperantes, a veces nada evidentes, que suelen señalarse. Se presentan algunas, con las conductas alternas recomendadas.

Malas prácticas buenas prácticas

Malas prácticas	Buenas prácticas
1. Buscar relaciones sólo con gente que le simpatizan.	1. Las relaciones se establecen con personas que abren nuevos espacios de información y oportunidades profesionales.
2. Intentar entrar a formar parte del grupo de amigos de los contactos directos.	2. Uno se comunica con amigos y conocidos de los contactos directos sólo ocasionalmente, y a efectos de obtener un favor específico.
3. Entrometerse en los círculos sociales de los contactos directos, a espaldas de ellos.	3. En cualquier momento, incluso en el de diseño de la red, hay que estar atento a toda oportunidad profesional y agarrarla de inmediato.
4. Requerir ayuda con insistencia, adular, o abrumar a los contactos con información y favores intrascendentes o que no interesan.	4. Si hay interés profesional en hacerlo, se entra en los medios sociales de los contactos directos de la mano de ellos, o con su anuencia.
5. Encerrarse en un perfeccionismo planificador.	5. La relación con los contactos directos y relaciones con demás personas es profesional, racional y digna.
6. Posicionarse como mendigante de empleo o favor, o mostrar sus apuros profesionales; y esto último, menos cuando se solicita una entrevista por teléfono o e-mail.	6. Suele convenir abordar o conseguir una entrevista como solicitante de información y consejos. Y no se ofrecen sólo competencias y experiencia, sino un proyecto profesional ajustado a las necesidades del interlocutor.
7. Regar indiscriminadamente por todas partes una misma hoja de vida o plan de negocio.	7. Se elabora una hoja de vida ajustada a cada destinatario, y se entrega con ocasión de la entrevista clave, o incluso después.

LA COMPETENCIA DE GESTIÓN DE LA RED Y SUS ESTÁNDARES

1. Definición de la competencia de gestión

La competencia de gestión de redes relacionales es comparable a una competencia laboral general. Se aplica la primera, tal como la concebimos aquí, en cualquier circunstancia de búsqueda de una situación profesional, y la segunda en cualquier contexto de realización de un trabajo. Habitualmente, los modelos de competencias laborales generales se refieren exclusivamente al desempeño laboral o profesional, pero por lógica tendrían que incluir la capacidad para hacerse con la oportunidad de realizar este desempeño.

La competencia de gestión de una red relacional es:

la capacidad manifiesta para gestionarla eficientemente; esto es, para crearla y desarrollarla, usarla, y mantenerla.

Esta competencia puede diferenciarse en distintas componentes, de acuerdo con los distintos momentos de la gestión, y los tipos de habilidades fundamentales que más directamente soportan esta última.

2. Los estándares de una competencia general

Los estándares de una competencia son unas especificaciones que permiten asegurarse de que la competencia puede efectivamente manifestarse y es realmente poseída.

Aquí se sigue esencialmente el modelo clásico de estándares propio del llamado análisis funcional, y que es el adoptado por el SENA para la normalización de competencias laborales específicas. Pero se hace una distinción entre competencia propiamente dicha y su habilidades de fundamentación que se inspira del modelo de competencias laborales generales de la SCANS norteamericana (Secretary, Commission on Achieving Necessary Skills). Este modelo adoptado descompone las competencias en varios ELEMENTOS, o sub-competencia que corresponden a momentos distintos de su aplicación. Cada elemento consta de cuatro componentes tal como aparece en el recuadro siguiente.

Modelo de estándares

Criterios de desempeño

Son enunciados sobre comportamiento que se dan, de dos o tres líneas, y que reflejan la posesión de la sub-competencia o “elemento” en un determinado nivel. El número de criterios de desempeño varía de una competencia a otra, y un modelo a otro.

Conocimientos esenciales

Son breves enunciados sobre conocimientos o comprensiones necesarias para la adquisición de la competencia. Sirven para también demostrarla.

Rango de aplicación

Son situaciones o “condiciones donde demostrar la competencia”. Se enuncian igualmente en forma breve.

Evidencias requeridas

Son las “pruebas de la competencia”. Son hechos, productos, acciones, conductas, resultados de evaluaciones que demuestran la posesión de las competencias.

3. Los elementos de la competencia de gestión

Se consideran tres elementos de competencia propiamente dicha, y dos elementos de su fundamentación.

Los primeros corresponden a fases funcionales del proceso de gestión y han sido descritos más arriba. Los elementos de fundamentación son el uno de carácter cognitivo y el otro atinente a aspectos de personalidad y conducta general.

Elementos

De competencia	De fundamentación
1. Creación y desarrollo de red	1. Habilidades cognitivas
2. Uso de red	2. Cualidades personales
3. Mantenimiento de red	

4. Los criterios de desempeño de la competencia

Existen varias formas gramaticales para enunciar los criterios de desempeño. Se adopta aquí la del modelo del MEN, que presenta los verbos en un presente narrativo.

1. Creación y desarrollo de la red

- 1º Los objetivos, metas, capacidades e intereses profesionales son definidas y mantenidos presentes.
- 2º Se seleccionan entre todas las personas conocidas, incluyendo a los familiares, aquellas que se pueden contactar directamente.
- 3º Se organiza una base de datos, manual o por computador, con fichas para cada contacto directo, en las cuales se registran una información básica.
- 4º Se depura y completa la base de datos, procurando cubrir nuevas áreas sociales y de información y oportunidades profesionales.
- 5º Se entra, directamente o con intercesión, en relación con personas desconocidas para mejorar la red.
- 6º Se ajusta la red a los cambios en el proyecto profesional.

2. Uso de la red

- 1º Antes de entrar en contacto con un miembro de la red, o su referido, se clarifican las razones y la forma de hacerlo.
- 2º Se identifican los contactos directos que en cada caso pueden con la mayor probabilidad prestar la ayuda, o remitir a quien puede prestarla.
- 3º Se establece relación con conocidos y familiares de los contactos directos, y se intermedia entre ellos, con la anuencia y conocimiento de dichos contactos.
- 4º Las entrevistas son solicitadas minimizando el riesgo de un rechazo.
- 5º En una solicitud de recurso, presencial o por un medio, siempre se obtiene algo. Por lo menos algún dato sobre personas y entidades, nombre, presentación, etc.
- 6º Las entrevistas se planean, preparan y conducen profesionalmente de acuerdo a lo planeado.
- 7º Se consiguen, cuando es necesario, entrevistas de información o finales sin uso de la red.

3. Mantenimiento de la red

- 1º Se ofrecen a los contactos directos información, recursos o ideas profesionales que les interesan.
- 2º Se presentan a los contactos directos personas con quienes éstos quieren mantener relaciones.
- 3º Comunicaciones periódicas son realizadas con los contactos directos incluso cuando no hay intercambio de recursos específicos.
- 4º Los eventos relacionales con cada contacto directo se registran y resumen en la base de dato, y se les hace un seguimiento.
- 5º Después de cada entrevista o ayuda se manda una carta o mensaje electrónico de recordación y agradecimiento.
- 6º Se mantiene informado a quien ayudó en un trámite, del curso y suerte del mismo.

4. Habilidades cognitivas

- 1º Se construye y cuida un perfil personal y una reputación profesional y personal.
- 2º Se muestra impulso emprendedor: iniciativa, decisión, proactividad, etc.
- 3º Los objetivos estratégicos e inmediatos profesionales se presentan con claridad y concisión.
- 4º Se evidencia habilidad para relacionarse e inducir interés y cooperación.

5. Cualidades personales

- 1º Se muestra empoderamiento, responsabilidad y motivación.
- 2º Se controlan las emociones negativas producidas por la incertidumbre, el riesgo, y el cambio permanente.
- 3º Se tratan con profesionalismo, responsabilidad y respeto a los contactos y se conducen de la misma manera las entrevistas.

5. Los saberes esenciales y habilidades específicas de la competencia de gestión

En este componente, se le agregan al modelo del MEN las habilidades específicas, que no son centrales para el manejo de una red, aunque sí indispensables. Hay otros modelos de estándares, como el de la NSS (National Skill Standard) de Estados Unidos que proponen este aditivo.

Algunos de estos saberes y habilidades específicas tienen que ver con dos o tres elementos.

1. Creación y desarrollo de la red uso de la red mantenimiento de la red

Las nuevas condiciones de inserción productiva

Conocimiento y comprensión de las características y modos de funcionamiento actuales de los mercados de trabajo y las otras alternativas profesionales de los jóvenes.

Conocimiento y comprensión de las condiciones para abrirse camino y hacer una carrera profesional exitosa.

Conocimiento de las políticas de reclutamiento, gestión del personal y outsourcing de la empresas, y las públicas de fomento del emprendimiento.

Las redes relacionales

Conocimiento y comprensión de la nueva importancia de las redes relacionales en los mercados de trabajo y los procesos informales de las prácticas profesionales.

Conocimiento y comprensión de la relación de la gestión de las redes relacionales con los proyectos profesionales.

Conocimiento y comprensión de los conceptos referentes a las mismas redes y su gestión.

Las bases de datos

Saber manejar una red relacional en una base de datos manual en "formato papel".

Saber manejarla también con programas generales (Base de Datos, Hoja de Cálculo) y algún específico (ACT de Symantec, CV Tracker de Semantis) de computador.

Saber igualmente utilizar con el mismo fin alguna herramienta de Internet (networking) como LinkedIn, MySpace o Facebook.

2. Uso de la red mantenimiento de la red

Técnicas de comunicación y entrevista

Saber aplicar las técnicas de mantenimiento de una comunicación telefónica, y solicitar a través de la misma una entrevista.

Saber redactar cartas o mensajes electrónicos apropiados a cada circunstancia.

Saber conducir una entrevista de información y clave o final.

Saber elaborar hojas de vida específicas en función del destinatario y la circunstancia.

3. Habilidades cognitivas

Comprensión de los conceptos y planteamientos relacionados con las nociones de reputación profesional, espíritu emprendedor, pensamiento sintético, motivación, estrategias de cooperación, etc.

4. Cualidades personales

Comprensión de los conceptos y planteamientos relacionados con las nociones de responsabilidad, control emocional, profesionalismos, etc.

6. Rangos de aplicación de la competencia de gestión

Son los objetos, situaciones y momentos sobre los cuales o dentro de los cuales se aplica y demuestra la posesión de los elementos de competencia y de fundamentación.

Para los elementos de competencia, la descripción de estos rangos se

hace primero en términos generales para todas las opciones profesionales, y luego específica para cada una de ellas. En el caso de los elementos de fundamentación, la descripción es sólo general.

1. Creación y desarrollo de red

General

Es la construcción de la misma red relacional, con sus contactos directos o primarios y su organización como base de datos. Es consistente esta construcción con las áreas y objetivos profesionales elegidos, y se realimenta con la información generada por el uso de la red con fines profesionales.

Especificada

Empleo tradicional

Construcción consistente en personas vinculadas laboralmente o con alguna relación con distintas empresas o entidades y sectores económicos, y susceptible de ayudar a conseguir un empleo del tipo proyectado. Se realimenta con la nueva información que resulta del proceso de búsqueda de empleo, o el reajuste de metas que se va dando.

Emprendimiento

Construcción realizada por personas que pueden ayudar en razón de sus conocimientos tecnológicos, administrativos, comerciales, etc y sus relaciones, en la materialización de una idea de negocio y su despegue. Su elaboración parte de una intuición e idea general de negocio y se realimenta del mismo proceso de su implementación.

Free lancer

Construcción integrada por gente que puede aconsejar en la organización como auto-empleado, y ayudar a conseguir clientes clave o iniciales. Su elaboración parte de la elección de esta modalidad profesional, y se realimenta de la experiencia que se va adquiriendo.

2. Uso de red

General

Es el diseño de dos parámetros generales del proyecto profesional (estudio de mercado y objetivos); la obtención de los recursos (información, referencias, presentaciones, recomendaciones); la concreción de blancos (personas y entidades), preparación y realización de las entrevistas clave o finales.

Especificada

Empleado tradicional

Es el estudio del mercado laboral y la elección del área ocupacional principal y de las adyacentes; la identificación de la empresa oferente de empleo o que podría interesarse por las competencias poseídas, y los directivos dentro de la misma con poder de decisión en materia de contratación de personal; la obtención de información acerca de ella y ellos, y de una referencia, presentación o recomendación para una entrevista con estos directivos.

Emprendedor

La búsqueda de una ocasión de negocio innovativo, estructuración de una idea de negocio y su desarrollo en un plan fundamentado; la identificación de personas jurídicas o físicas clave que permiten el avance del negocio (asesor, socio potencial, entidad financiera, empresa padrina, cliente y proveedor clave, red de distribución, asociación y gremio, etc); la obtención de información acerca de ellas, y una referencia, presentación recomendación para una entrevista con las mismas.

Free lancer

El análisis de la posibilidad de ganarse la vida como auto-empleado ofreciendo servicios profesionales a empresas y particulares; la organización e identificación de posible clientes clave que aseguren un flujo suficiente de contratos e ingresos; para obtener información acerca de los mismas personas; y referencias, presentaciones o recomendaciones para una entrevista con ellas.

3. Mantenimiento de la red

General

Es la conservación de la estructura de eficiencia de la red relacional y la disposición de sus miembros para colaborar.

Especificada

Empleado tradicional

Conservación de una red de contactos directos desconectados entre sí, relacionados con sectores empresariales y empresas diversas y propensa a intercambiar información y otros recursos de interés para uno y ellos sobre oportunidades de empleo.

Emprendedor

Conservación de una red de contactos directos, efectivamente cooperativos, que puedan proporcionarle a la empresa naciente fuentes de recursos (información, influencia, etc.) en sus distintas áreas funcionales (tecnología, administración, proveedores, clientes, finanzas etc).

Free lancer

Conservación de una red de contactos directos que mantienen su disposición a ayudar en la consecución de contratos y barren con sus propias relaciones sociales un amplio espectro de sectores y empresas.

4. Habilidades cognitivas

Son para las tres opciones profesionales y todos los momentos de gestión de la red relacional, así como del proyecto profesional.

5. Cualidades personales

Son para las tres opciones profesionales todos los momentos de gestión de la red relacional. así como del proyecto profesional.

7. Evidencias requeridas de la competencia de gestión

Se establecen evidencias respecto a: 1º la competencia central diferenciada en elementos y las habilidades específicas; y 2º los saberes esenciales. En el primer caso, el punto de partir del proceso son los Criterios de desempeño, y la descripción de las Habilidades específicas, y en el segundo, la descripción de dichos Saberes.

Para saber si se poseen la competencia, las habilidades específicas y los saberes en el nivel adecuado se aplican diversos métodos de evaluación. Pero se puede siempre utilizar como instrumento para consignar la calificación final una Matriz de valoración. (ver definiciones más adelante).

1. Creación y desarrollo de la red

Desempeño de competencia y habilidades específicas

Ejercicio escrito con enfoque de problema o simulación.

Desarrollo de un proyecto de creación de red.

Juego de rol en relación con entrevistas espontáneas y activación de la red.

Entrevista situada o de “casos pequeños”.

Otros métodos situados como el “historial de logro” (accomplishment record).

Saberes esenciales

Prueba de conocimiento sobre las nuevas condiciones de inserción productiva, las redes relacionales, y las bases de datos y el software correspondiente.

2. Uso de la red

Desempeño competencia y habilidades específicas

Ejercicio escrito con enfoque de solución de problema.

Juego de rol para obtener información y entrevista por teléfono, y la realización de entrevistas de información y entrevistas clave.

Métodos de “casos pequeños” e “historial de logro”.

Saberes esenciales

Prueba de conocimiento sobre las nuevas condiciones de la inserción productiva, las redes relacionales, y las bases de datos y el software correspondiente.

3. Mantenimiento de la red

Desempeño competencia y habilidades específicas

Ejercicio escrito con enfoque de solución de problema.

Juego de rol de comunicación telefónica para el mantimimiento de una relación.

Métodos de “casos pequeños” e “historial de logro”.

Saberes esenciales

Prueba de conocimiento sobre las nuevas condiciones de la inserción productiva, las redes relacionales, y las bases de datos y el software correspondiente.

4. Habilidad cognitiva

Desempeño de competencia

Dinámicas de grupo.

Historial de logro.

Test de motivación.

Conocimientos

Pueba sobre conceptos e ideas relacionadas

5. Cualidades personales

Desempeño de competencia

Dinámicas de grupo

Historial de logro

Test de personalidad

Conocimientos

Prueba sobre conceptos e ideas relacionadas.

8. El aprendizaje de la competencia de gestión de red

A modo de cierre de este folleto, se hacen unas consideraciones sobre el aprendizaje de la competencia de gestión de redes relacionales.

Para esta competencia, como para todas las competencias laborales generales, existen muchas estrategias y métodos de aprendizaje. Por lo demás, varios de los métodos señalados de evaluación distintos a los tests clásicos de conocimiento y personalidad, pueden utilizarse también para los efectos de aprendizaje.

La programación y evaluación de acciones de aprendizaje pueden partir de los Criterios de desempeño y tener en cuenta los Saberes y habilidades específicas, los Rangos de aplicación y las Evidencias Requeridas.

En las recomendaciones de política pública respaldadas en la investigación, se sugirió incorporar este aprendizaje en el Seminario de Estudio y Trabajo y el de Proyecto de Empresa Innovadora, cuya creación el Acuerdo del Consejo Municipal 025 de 2005 estipuló para la educación media. Igualmente, se recomendó suscitar un debate en la educación superior para que eventualmente en estas instituciones, a los estudiantes antes de graduarse, se les facilite un aprendizaje y exija un ejercicio en materia de proyecto profesional y de redes relacionales.

Los estándares propuestos más arriba se diseñaron pensando en un nivel de complejidad correspondiente a este segundo momento posible de aprendizaje. Sin embargo, en ambos casos dichos estándares pueden servir para programar las acciones de adquisición de esta competencia de gestión. Sólo que tienen que ser traducidos a niveles de complejidad inferiores cuando se trate de estudiantes de bachillerato, tanto en relación con las actividades de aprendizaje como a la evaluación.

Definiciones:

Matriz de evaluación:

“Una Matriz de Valoración (Rúbrica - Rubric en inglés) facilita la calificación del desempeño del estudiante en las áreas del currículo (materias o temas) que son complejas, imprecisas y subjetivas. Esta Matriz podría explicarse como un listado del conjunto de criterios específicos y fundamentales que permiten valorar el aprendizaje, los conocimientos y/o las competencias, logrados por el estudiante en un trabajo o materia particular.

Con ese fin establece una gradación (niveles) de la calidad de los diferentes criterios con los que se puede desarrollar un objetivo, una competencia, un contenido o cualquier otro tipo de tarea que se lleve a cabo en el proceso de aprendizaje”.

(www.eduteka.org/matrizVasloración.php3).

Juego de rol

“Un juego de rol es un juego interpretativo-narrativo en el cual los jugadores asumen “el rol” de los personajes a lo largo de una historia o trama, para lo cual interpretan sus diálogos y describen sus acciones. No hay un guión a seguir, ya que el desarrollo de la historia queda por completo sujeto a las decisiones y acciones de los jugadores. Destaca el hecho de que la imaginación, la narrativa, la originalidad y el ingenio son primordiales para el adecuado desarrollo de este juego dramaturgico”.

(http://es.wikipedia.org/wiki/Juego_de_rol)

Método de casos pequeños

“Se trata de situaciones escogidas previamente con los expertos y que son descritas por el entrevistador. El candidato debe analizar la situación y precisar qué comportamiento adoptaría, por qué y qué se espera de él... Los posibles comportamientos deben ser analizados y valorados por un grupo de expertos y se debe elaborar en común una ficha de calificación, afín de que los resultados sean lo más objetivos posibles”.

(Claude Levy-Leboyer, 1996)

Método del historial de logro

Consiste en darles “a los candidatos una lista de las competencias requeridas con definiciones, y se les pide que describan, siempre que sea posible, uno de los logros pasados que pruebe que poseen la competencia considerada. A continuación sus respuestas son objeto de un análisis de contenido y de una valoración precisa”.

(Claude Levy-Leboyer, 1996)

BIBLIOGRAFÍA

- Alberta, Human Resource and Employment (2002). *Career Planner. Choosing an Occupation*.
- Burt, Ronald (2000). The Network Structure of Social Capital. Pre-Print para un capítulo en *Research in Organizational Behavioral*, Volume 22, editado por Robert I. Sutton y Barry M. Staw. Greenwich, CT:JAI Press.
- Burt, Ronald (2006). *Secondhand Brokerage. Evidence on the Importance of local Structure for manager, bankers, and Analysts*.
- Granovetter, Mark (1982). The Strong o Weak Ties: a Network Theory Revisited. En Peter V. Marsden and Nan Lin (eds) *Social Structure and Network Analysis*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Granovetter, Mark (2005). *The Impact of Social Structure on Economic Outcomes*. Journal of Economic Perspectives, Volume 19, Number 1 - Winter 2005- Páginas 33/50.
- Lévy-Leboyer, Claude (1996). *Gestión de las Competencias*. Ediciones Gestión 2000, S.A. Barcelona (1997).

Secretaría de Educación, Alcaldía de Medellín (2006). *Educación pertinente. Toma de decisiones para la educación postsecundaria*. Guía de Trabajo 3.

Secretaría de Educación, Alcaldía Mayor de Bogotá/Corpoeducación (2004). *Competencias Laborales Generales. Ruta metodológica para su Incorporación al Currículo de la Educación Media*. Bogotá.

Puig Farrás, Julio (2008). *Capital social reticular: empleo, autoempleo y emprendimiento, en egresados de la educación superior de Medellín*. Por publicarse, ENS.

Páginas Web

<http://www.abg.asso.fr> (entidad académica mixta que promueve la incorporación del proyecto profesional como “nuevo capítulo de la tesis de doctorado”. En francés).

<http://www.cnam.fr> (curso en una institución académica de un curso sobre proyecto profesional. En francés).

<http://www.conseil-carriere.com/recherche/projet.html> (material normativo sobre proyecto profesional, en una página de una entidad de consultoría. En francés).

www.eduteka.org (Materiales sobre Matrices de Valoración, en español).

<http://www.em-lyon.com/> (material normativo sobre red relacional. En francés).

www.fabienmedina.free.fr (material normativo sobre red relacional y su articulación con las redes relacionales. En francés).

<http://www.success-and-career.ch/> (materiales normativos sobre proyecto profesional y redes relacionales y los nexos entre ellos. En francés).

www.universia.es (material normativo de P. Fiske, D. Bomzer y D. Jensen sobre redes relacionales. En español).

El contenido esencial de este folleto son los estándares de una competencia de gestión de redes relacionales, y se basa en los resultados de la investigación “Capital social reticular: empleo, autoempleo y emprendimiento”, realizada sobre recién egresados de la educación superior de Medellín, y que por lo tanto se encontraban en su primera, o una de sus primerísimas ocupaciones. Éstas eran de tres tipos: empleo en una empresa mediana o grande; gerencia de una empresa creada por ellos mismos y, autoempleo o free lance.