La investigación ha demostrado la importancia de participar en comportamientos de redes para el éxito profesional de los empleados. Los comportamientos en red pueden verse como una forma proactiva de crear acceso a recursos sociales relacionados con la carrera y argumentamos que este tipo de comportamientos profesionales proactivos podrían ser particularmente relevantes para los trabajadores independientes que no pueden depender de un sistema de carrera organizacional que respalde su desarrollo futuro, pero cuyas carreras se caracterizan por altos niveles de incertidumbre e imprevisibilidad. Hasta la fecha, sin embargo, nuestra comprensión de cómo los trabajadores independientes, al ser una categoría de trabajadores privados de un contexto organizacional de apoyo para el desarrollo profesional, puede salvaguardar su empleabilidad, es limitada. Por lo tanto, este estudio aborda esta brecha e investiga si los comportamientos de trabajo en red de los trabajadores independientes se asocian positivamente con los resultados profesionales, a través del papel mediador de la necesidad de cumplimiento de la relación y las competencias que mejoran la empleabilidad. Las hipótesis se prueban a través de Structural Modelado de ecuaciones utilizando una muestra de 1.874 autónomos de Bélgica, Francia, Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido. Los resultados generalmente respaldan nuestras hipótesis, proporcionando evidencia de una asociación significativa entre los comportamientos de redes y la necesidad de cumplimiento de la relación, y entre los comportamientos de redes y las competencias que mejoran la empleabilidad. Además, encontramos una asociación significativa entre la necesidad de cumplimiento de la relación y las competencias para mejorar la empleabilidad, siendo los mediadores en nuestro modelo de investigación y los resultados de la satisfacción y las oportunidades profesionales futuras percibidas. Se discuten las implicaciones para el desarrollo profesional en el lugar de trabajo contemporáneo, con especial atención a la necesidad de cumplimiento de relaciones, competencias para mejorar la empleabilidad y carreras sostenibles de los trabajadores independientes.

Una de las evoluciones más desafiantes relacionadas con las carreras contemporáneas es el cambio en la distribución del riesgo con respecto al desarrollo profesional de la organización al individuo (Guan et al., 2019). Mientras que, en las relaciones laborales tradicionales, la gestión profesional era típicamente una preocupación organizacional, los cambios en el entorno socioeconómico han puesto al individuo más en primer plano. Esto implica que, hoy en día, se percibe que el empleado es el actor principal en el desarrollo profesional que es responsable de lograr el éxito profesional de acuerdo con sus criterios de éxito personal (ibid.). En las últimas dos décadas, esto ha llevado a una gran cantidad de investigaciones que abordan la gestión profesional individual, introduciendo así nuevos paradigmas profesionales como la carrera proteica (Hall, 2004) y la carrera sin límites (Arthur et al., 2005). Sin embargo, la mayor parte de esta investigación se ha centrado en diferentes categorías de trabajadores empleados dentro de una organización (Arthur et al., 2005; Tams y Arthur, 2010). Obviamente, este enfoque ya no es una representación válida de cómo está evolucionando actualmente el mundo del trabajo, ya que las relaciones tradicionales entre empleadores y empleados están cambiando fundamentalmente para un grupo significativo de trabajadores en el mercado laboral (Lo Presti et al., 2018). De hecho, los mercados laborales contemporáneos se enfrentan a la volatilidad económica y los cambios tecnológicos que lo han hecho más importante y, al mismo tiempo, también un gran desafío para las organizaciones para mantener y mejorar aún más una fuerza de trabajo flexible y altamente empleable que es capaz de hacer frente a la historia -Aumenta la velocidad de las demandas cambiantes en el mundo del trabajo. En particular, para los trabajadores independientes, los cambios mencionados anteriormente implican que una carrera se ha vuelto menos incrustada en un entorno organizacional (ibid.), Lo que significa que las carreras deben ser administradas más intensamente por la persona misma, especialmente cuando los trabajadores obtener menos o ningún apoyo de gestión de carrera organizacional tradicional debido a su tipo de contrato atípico. Además, los trabajadores independientes, como categoría de trabajadores independientes, se han convertido en un motor clave para el desempeño económico (Burke y Cowling, 2015), ya que pueden habilitar o facilitar las empresas en una economía impulsada por la innovación (Burke, 2011). Como tal, hoy en día, el trabajo en proyectos y el trabajo digital se está volviendo más importante (por ejemplo, Jiménez et al., 2017), lo que también ha dado lugar a formas de empleo en las que los trabajadores independientes podrían ser clave en el desempeño exitoso de los equipos. Si bien la gestión profesional se ha considerado típicamente desde la perspectiva de la interacción entre la organización y el individuo, el 'campo de juego profesional' para los trabajadores independientes es, por lo tanto, sustancialmente diferente (Lo Presti et al., 2018), y sostenemos que, especialmente para En esta categoría de trabajadores, la agencia profesional individual es la clave del éxito (Van der Heijden y De Vos, 2015). En consecuencia, este artículo se centra en la integración social de las carreras de los trabajadores independientes, utilizando una perspectiva de carrera sostenible (ibid.) Y, a través de esto, haciendo justicia a la complejidad de las conexiones entre los individuos y sus contextos relacionados con la carrera. Una premisa básica de la teoría de la carrera sostenible es que, para tener una carrera sostenible, una interacción sólida del individuo con las partes interesadas que lo rodean es de suma importancia dada la creciente complejidad, tanto en el trabajo como en la vida privada, y la necesidad de integrar ambos dominios teniendo una perspectiva a más largo plazo (De Vos et al., 2019). Después de todo, todas las partes interesadas involucradas pueden formar importantes recursos sociales para el desarrollo profesional sostenible de una persona, sin embargo, para los trabajadores independientes, el acceso a estos recursos puede ser menos evidente ya que trabajan independientemente del contexto organizacional. Por lo tanto, participar activamente en comportamientos de redes puede ser una manera importante de desarrollar y mantener los recursos sociales para esta categoría de trabajadores. En este documento, abordamos cómo los comportamientos de trabajo en red de los trabajadores independientes, vistos como una forma de agencia personal, generan carrera recursos que a su vez explican su éxito profesional subjetivo. En particular, aplicamos una perspectiva de gestión de recursos (Hobfoll et al., 2018; Spurk et al., 2019) e investigamos el papel de dos recursos potencialmente importantes que esperamos que operen como mediadores en este proceso, es decir, la necesidad de cumplimiento de la relación. y competencias para mejorar la empleabilidad. Los recursos generalmente se conciben como un medio importante para ayudar a las personas a obtener objetos o estados valorados personalmente (Hobfoll et al., 2018) y el éxito profesional puede considerarse como un estado tan valioso (Spurk et al., 2019). Nos centramos en los recursos profesionales, que se refieren a los recursos individuales que residen en la intersección de la persona en el medio ambiente (Savickas y Porfeli, 2012). Primero, a través de inversiones en redes relacionadas con la carrera, los trabajadores independientes generan recursos sociales que podrían satisfacer su necesidad de relación (Ryan y Deci, 2000), siendo una necesidad psicológica básica que se ha encontrado que es un antecedente importante de actitudes y comportamientos relacionados con el trabajo, como satisfacción laboral, compromiso afectivo, agotamiento, compromiso e intenciones de rotación (Van den Broeck et al., 2016). Como el cumplimiento de la necesidad de relación puede ser particularmente desafiante para los trabajadores independientes, debido a la falta de una red de colegas, argumentamos que asumir la responsabilidad de uno mismo o la agencia de carrera es importante a la luz de la sostenibilidad de su carrera (Van der Heijden y De Vos, 2015; De Vos et al., 2019). En segundo lugar, la creación de redes relacionadas con la carrera también puede mejorar la empleabilidad de los trabajadores independientes, que se ha convertido en un recurso crítico para carreras sostenibles en los mercados laborales de hoy (van der Heijde y van der Heijden, 2006; Van der Heijden y De Vos, 2015). El contexto impredecible y rápidamente cambiante ha hecho que sea importante para todos los trabajadores salvaguardar su potencial profesional al participar en actividades que mejoren la empleabilidad (De Vos et al., 2011). Dado que una carrera es inherentemente un fenómeno relacional (Hall, 2004), postulamos que las competencias para mejorar la empleabilidad deben generarse a través de comportamientos de redes que permitan a los trabajadores pedir comentarios y consejos, y aprender de otros, por nombrar solo algunos. Este estudio contribuye a la literatura y la práctica profesional en este campo de varias maneras. Primero, agregamos nuevas ideas sobre el papel de la necesidad de relación, una necesidad psicológica básica (Deci y Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2016), al explicar el éxito subjetivo de la carrera. En particular, nuestro estudio aborda cómo las personas que carecen de integración en un contexto organizacional pueden hacerse cargo de satisfacer sus necesidades de relación mediante la participación en comportamientos de redes. Al hacerlo, relacionamos las percepciones recientes de la llamada literatura de nuevas carreras, que enfatiza el papel de la agencia en la gestión de la carrera (Hall, 2004; Arthur et al., 2005; De Vos y Soens, 2008) con literatura sobre psicología básica. necesidades. Segundo, basándose en investigaciones empíricas anteriores sobre el valor agregado de empleabilidad a la luz del éxito profesional (van der Heijde y van der Heijden, 2006; Van der Heijden et al., 2009b, 2018; Olson y Shultz, 2013), que se ha centrado principalmente en los empleados integrados en entornos organizativos, Su objetivo es ayudar a cerrar la brecha en el conocimiento académico de los trabajadores independientes. Al hacerlo, proporcionamos nuevas ideas importantes sobre las carreras de un grupo de trabajadores cada vez más importante en los mercados laborales de hoy. Para los freelancers, falta un entorno organizacional que pueda crear oportunidades para el apoyo para mejorar la empleabilidad y, por lo tanto, dependen más de sus propias iniciativas y agencia de carrera para asegurarse de que desarrollen aún más sus competencias para proteger la sostenibilidad de su carrera. En tercer lugar, según nuestro conocimiento, este es el primer trabajo empírico que examina un modelo de mediación entre los comportamientos de redes y los resultados profesionales, adoptando una perspectiva de gestión de recursos (Spurk et al., 2019) y, como tal, responde a la solicitud de mayor desarrollo de la teoría y estudios empíricos sólidos que promueven nuestra comprensión de carreras sostenibles (Savickas y Porfeli, 2012; De Vos et al., 2019). Específicamente, en este documento, estudiamos el papel mediador de la necesidad de cumplimiento de la relación y las competencias para mejorar la empleabilidad, siendo los mediadores, en la relación entre los comportamientos de redes y los resultados profesionales. El resto de este trabajo se estructura de la siguiente manera. En la siguiente sección, comenzamos con una visión general resumida de la literatura sobre el papel de los comportamientos de redes a la luz del éxito profesional (futuro), aplicando así una gestión de recursos (Spurk et al., 2019) y una perspectiva profesional sostenible (De Vos et al., 2019) y discutimos el papel mediador de la necesidad de cumplimiento de relaciones y competencias que mejoren la empleabilidad. A continuación, se describe la metodología de este estudio, seguida de sus resultados empíricos. Finalmente, implicaciones teóricas y prácticas para (investigación sobre) el desarrollo profesional en el Se discute el lugar de trabajo contemporáneo, con especial atención a las carreras sostenibles de los trabajadores independientes.

We expect that networking, as a form of proactive behavior focused on generating and maintaining career resources, will be positively related to freelancers’ subjective career success (operationalized in terms of career satisfaction and positive career outlook), through the mediating role of need for relatedness fulfillment and employability-enhancing competencies (see Figure 1). This general notion will be unraveled by means of different hypotheses that we will ground theoretically in the following section.

Materiales y métodos

Se realizó una encuesta de investigación entre una muestra de 1,874 autónomos en Bélgica, Francia, Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido. Los participantes fueron contactados a través de una agencia especializada en la realización de encuestas de panel. La participación fue voluntaria y las respuestas fueron completamente anónimas. Se obtuvo un consentimiento informado por escrito de los participantes antes de completar la encuesta. Para esta investigación, solo incluimos aquellos freelancers que indicaban que estaban trabajando a tiempo completo como independientes, lo que resultó en una muestra final de 1,463 freelancers. Esta muestra final contenía 196 respuestas de Bélgica, 395 de Francia, 246 de Inglaterra, 334 de Alemania y finalmente 293 de los Países Bajos. Además, el 26,18% de los encuestados formaban parte de una red de autónomos. En promedio, estos individuos estuvieron activos como independientes durante 16.34 años (DE = 12.56) y tuvieron una duración media de carrera de 25.40 años (DE = 14.24). Además, el 47,3% de nuestra muestra eran hombres.

Medidas

Los comportamientos de las redes se midieron utilizando la subescala "creación de redes" del instrumento de comportamiento profesional proactivo desarrollado por Strauss et al. (2012) y constaba de cinco ítems. Un elemento de muestra dice: "Estoy creando una red de contactos o amistades para proporcionarme ayuda o asesoramiento que aumenten mis posibilidades de trabajo". Algunos términos del elemento se ajustaron ligeramente para reflejar el contexto laboral de un profesional independiente en lugar de un empleado. La fiabilidad fue excelente (α de Cronbach = 0,91). La necesidad de cumplimiento de la relación se midió mediante los cinco ítems de la subdimensión "relación" de la escala de satisfacción de necesidades básicas relacionadas con el trabajo desarrollada por Van den Broeck et al. (2010) Un elemento de muestra dice "En el trabajo, me siento parte de un grupo". La confiabilidad fue adecuada (α de Cronbach = 0,66). Las competencias para mejorar la empleabilidad se midieron utilizando los 22 ítems del instrumento de empleabilidad de formato corto validado (Van der Heijden et al., 2018; desarrollado originalmente por van der Heijde y van der Heijden, 2006). Cuando fue necesario, se realizó una ligera adaptación de la redacción del elemento de manera que todos los elementos se refirieran al contexto de trabajo de un profesional independiente en lugar de un trabajo realizado por un empleado. Este instrumento de medición consta de cinco dimensiones basadas en la competencia (es decir, experiencia ocupacional: por ejemplo, durante el año pasado, fui, en general, competente para realizar mi trabajo con precisión y con pocos errores; anticipación y optimización: por ejemplo, asumo la responsabilidad de mantener mi valor en el mercado laboral; sentido corporativo: por ejemplo, apoyo los procesos operativos dentro de las organizaciones para las que trabajo; flexibilidad personal: por ejemplo, me adapto a los desarrollos dentro de las organizaciones para las que trabajo; y equilibro: por ejemplo, Se utilizó mi trabajo y mi vida privada de manera uniforme). Se ha encontrado que estas escalas son válidas en términos de validez predictiva y discriminante (también Van der Heijden et al., 2009b; van der Heijden y Bakker, 2011; Veld et al., 2016). Los alfa de Cronbach de las subescalas variaron de bueno (α de Cronbach = 0,81, flexibilidad personal) a excelente (α de Cronbach = 0,92, experiencia profesional). Estos resultados están muy en línea con los coeficientes de confiabilidad encontrados en otras investigaciones que usaron estas escalas (Van der Heijden et al., 2009b). Para nuestro modelo, usamos estos subdimensiones como variables observadas que se cargan en la dimensión latente superior de las competencias para mejorar la empleabilidad. Con este enfoque, la confiabilidad para las competencias que mejoran la empleabilidad es buena (α de Cronbach = 0,81). La satisfacción profesional se evaluó utilizando tres ítems de Parasuraman et al. (1992) Los encuestados indicaron su nivel de satisfacción con el progreso y el éxito de su carrera. Un elemento de ejemplo es "¿Qué tan satisfecho está con el progreso que ha logrado en su carrera hasta ahora?". Las respuestas se dieron en una escala de cinco puntos que van desde 1 (insatisfecho) a 5 (muy satisfecho). La confiabilidad para esta escala fue excelente (α de Cronbach = 0,92). Las futuras oportunidades profesionales percibidas fueron medido utilizando tres ítems que evaluaron las creencias de los encuestados sobre sus posibilidades de obtener nuevas asignaciones con clientes actuales y futuros en el futuro. Esta escala se basó en la escala de empleabilidad percibida desarrollada originalmente por De Cuyper y De Witte (2008). Un elemento de muestra dice: "Soy optimista de que obtendré nuevas asignaciones o proyectos de mis clientes actuales en el futuro". La confiabilidad de la escala fue buena (α de Cronbach = 0,83).

**DISCUSIONES**

En este estudio, examinamos la importancia de las redes para carreras de autónomos. Específicamente, probamos si las redes los comportamientos están positivamente asociados con la satisfacción profesional y percibió futuras oportunidades profesionales. Curiosamente y en contraste con nuestra primera hipótesis encontramos un negativo asociación directa entre comportamientos de redes y carrera satisfacción, mientras que la asociación directa entre redes comportamientos y oportunidades profesionales percibidas en el futuro era insignificante. Usando una perspectiva de carrera sostenible (Van der Heijden y De Vos, 2015; De Vos et al., 2019) y perspectiva de gestión de recursos (Spurk et al., 2019), investigamos si los comportamientos de redes pueden facilitar el éxito profesional subjetivo de los trabajadores independientes a través del papel mediador de necesidad de cumplimiento de relaciones y mejora de la empleabilidad competencias Nuestros hallazgos apoyan en gran medida nuestras hipótesis: los comportamientos de redes están positivamente relacionados con la necesidad de los trabajadores independientes para cumplimiento de relación (H2) y mejora de la empleabilidad competencias (H3) y estas variables median la relación entre los comportamientos de trabajo en red de los trabajadores independientes y la carrera subjetiva éxito, operacionalizado en términos de satisfacción profesional (H4) y percibidas futuras oportunidades profesionales (H5).

Nuestros hallazgos contribuyen a la literatura y la práctica profesional. en este campo de varias maneras. Una primera contribución de este estudio. se puede encontrar en el papel de la necesidad de cumplimiento de la relación y competencias para mejorar la empleabilidad como mediadores en el relación entre comportamientos de redes y resultados profesionales. Al estudiar estos mediadores, añadimos a estudios previos trabajar en el posible papel de los comportamientos de gestión de recursos en Comprender el éxito profesional (Spurk et al., 2019). En particular, nuestros hallazgos arrojan más luz sobre la importancia de la necesidad de cumplimiento de la relación para un funcionamiento óptimo. El cumplimiento de esta necesidad podría ser particularmente desafiante para los trabajadores independientes que carecen de la integración dentro de una organización contexto y un equipo de colegas "reales" que podrían contribuir a satisfaciendo su necesidad de relación en el trabajo. Nuestros hallazgos sugieren que a través de redes relacionadas con la carrera, los freelancers generan recursos sociales que pueden compensar esto y por lo tanto satisfacer sus necesidades socioemocionales (Bozionelos, 2015), que a su vez tiene una asociación positiva con el éxito profesional subjetivo. Nuestra estudio también señala el valor de las redes relacionadas con la carrera comportamientos como una estrategia específica para desarrollar la mejora de la empleabilidad competencias que son vitales a la luz de la sostenibilidad profesional, una perspectiva que se ha descuidado en gran medida hasta ahora en trabajos académicos anteriores (Bozionelos, 2015). En general, nuestro estudio confirma estudios previos (Akkermans y Tims, 2017; Hirschi et al., 2018) sugiriendo que la forma en que las personas utilizar sus recursos es crítico para el éxito profesional y que el potencial profesional del individuo parece influir en su Oportunidades profesionales y resultados posteriores (Van der Heijden et al., 2009b). Juntos, estos resultados proporcionan más información empírica. validación de la idea de que el desarrollo profesional es inherentemente relacional (Hall, 1996, 2004).

**Resultados**

**Análisis factorial confirmatorio**

Primero, se construyó un modelo de medición general. El modelo de medición general se definió cargando las variables observadas en sus respectivas variables latentes. Esto dio como resultado un modelo con 5 factores latentes y 21 variables observadas. Cinco ítems cargados sobre el comportamiento de la red, cinco ítems sobre la necesidad de cumplimiento de la relación, los cinco puntajes de subfactores cargados sobre competencias para mejorar la empleabilidad, tres ítems sobre satisfacción profesional y finalmente tres ítems cargados sobre futuras oportunidades profesionales percibidas. Comparamos esto con un modelo de factor único para evaluar el sesgo de fuente común (Podsakoff et al., 2003). El ajuste para el modelo de factor único se consideró inadecuado [χ2 (189) = 7662.517, p <0.001, CFI = 0.53, TLI = 0.47, RMSEA = 0.170], lo que sugiere que el sesgo de fuente común es una explicación insuficiente para los resultados encontrados. El ajuste del modelo mejoró sustancialmente respecto al modelo de factor único para el modelo general, pero no del todo adecuado [χ2 (179) = 2218.289, p < 0.001, CFI = 0.87, TLI = 0.85, RMSEA = 0.091]. Luego, evaluamos los indicadores de ajuste local para explorar si el ajuste podría mejorarse especificando parámetros adicionales. Para hacer esto, utilizamos una combinación de razonamiento teórico e índices de modificación para volver a especificar nuestro modelo, como es apropiado en SEM (Kline, 2015). En consecuencia, descartamos dos variables observadas debido a sus bajas cargas (λ <0.3). Las variables descartadas fueron dos elementos de la escala de autodeterminación, a saber: "Realmente no me siento conectado con otras personas en mi trabajo" (λ = −0.17) y "A menudo me siento solo cuando estoy con mis colegas / clientes ”(Λ = −0.16). Como consecuencia, la fiabilidad de la escala aumentó sustancialmente (α de Cronbach = 0,79). Parece que estos elementos no capturan adecuadamente la experiencia de pertenencia según los freelancers. Finalmente, después de covariar tres pares de ítems, el ajuste se consideró adecuado para el modelo de medición, ya que tanto CFI como TLI estaban por encima de 0.90 y RMSEA era inferior a 0.08 [χ2 (139) = 850.83, p <0.001, CFI = 0.95, TLI = 0.94, RMSEA = 0.061]. La primera pareja de covariados fue: "Busco el consejo de otros dentro de mi campo de trabajo sobre capacitación adicional o experiencia que necesito para mejorar mis perspectivas profesionales" y "Me involucro en conversaciones con otros dentro de mi campo de trabajo sobre la capacitación o el trabajo necesito desarrollar las habilidades que mejorarán mis futuras oportunidades laborales ". Estos elementos se refieren a conversar activamente con otros, mientras que otras variables de esta dimensión se refieren a la construcción de una red (" Estoy construyendo una red de contactos con otros dentro de mi campo " de trabajo en el que puedo confiar ") proporcionando así una explicación probable para la correlación positiva residual. El segundo par que fue covariado fueron las construcciones de "Experiencia ocupacional" y "Flexibilidad personal", que tenían una correlación positiva residual. Estos dos se parecen más entre sí que las otras construcciones en términos de competencias para mejorar la empleabilidad, explicando el correlación residual El último par covariado fue entre "Balance" y "Sentido corporativo", que tenía una correlación residual negativa. Esto probablemente representa el hecho de que parte de la dimensión de competencias para mejorar la empleabilidad también se refiere a la gestión de paradojas. Hasta cierto punto, estos dos también pueden interpretarse como objetivos opuestos, y esto se hace evidente cuando se tiene en cuenta el constructo latente superordinado de las competencias para mejorar la empleabilidad. Como nuestra muestra fue tomada de varios países, también verificamos la invariancia métrica de las escalas. La invariancia métrica parcial es una suposición mínima que debe cumplirse para construir un modelo estadístico adecuado (Kline, 2015). Antes de verificar la invariancia métrica, verificamos la invariancia de configuración, que resultó ser adecuada [χ2 (695) = 1858.85, CFI = 0.93, TLI = 0.91, RMSEA = 0.078]. En consecuencia, se probó la invariancia métrica y también encontramos que el ajuste del modelo era adecuado [χ2 (751) = 1973.25, CFI = 0,92, TLI = 0,91, RMSEA = 0,077]. En este punto, extrajimos una matriz de correlación para proporcionar una exploración preliminar de nuestras hipótesis y también incluimos estadísticas descriptivas básicas de nuestras variables (Tabla 1). En línea con la Hipótesis 1, existe una alta correlación positiva entre los comportamientos de red y la satisfacción profesional. También encontramos algún apoyo preliminar para las Hipótesis 2 y 3, como lo indican las correlaciones positivas entre los comportamientos de redes y la necesidad de cumplimiento de la relación por un lado, y los comportamientos de redes y las competencias para mejorar la empleabilidad. Además, también encontramos relaciones positivas entre la necesidad de relación y las competencias para mejorar la empleabilidad y ambos indicadores de éxito profesional, a saber, las oportunidades futuras y la satisfacción profesional, lo que proporciona una pequeña indicación de que las hipótesis 4 y 5 retienen el agua.

En conclusión, en este estudio encontramos que las redes de trabajadores independientes los comportamientos no se asociaron directa y positivamente con Éxito profesional: una asociación directa negativa entre las redes se encontraron comportamientos y satisfacción profesional y hubo sin asociación significativa directa entre comportamientos de redes y percibió futuras oportunidades profesionales. Curiosamente y en línea con nuestras expectativas, ambos necesitan relación cumplimiento y competencias de mejora de empleabilidad mediadas la relación entre los comportamientos de redes y subjetivos exito profesional. Los trabajadores y los responsables políticos deberían enfocarse principalmente en el cumplimiento de la necesidad de relación y competencias para mejorar la empleabilidad. Nuestros hallazgos sugieren que, en lugar del comportamiento de la red en sí, los recursos que se construyen a través de la red parecen ser decisivos para Éxito profesional de los autónomos.