



Preguntas y respuestas – Webinar OIT/WAPES
El Convenio 88 y la colaboración con los empleadores como
palancas para potenciar los mercados laborales: Una visión
general de la situación mundial
26 de septiembre 2023

- 1) Como ya se ha mencionado, los SPE constatan que los empleos asalariados son cada vez más escasos. Esto es especialmente cierto en países africanos como la RDC. Se está haciendo un gran esfuerzo para fomentar el autoempleo, pero los SPE se están enfrentando a grandes dificultades para encontrar créditos financieros para las personas que desean desarrollar su propio negocio.

¿Qué acciones pueden emprender WAPES y la OIT para promover el autoempleo, en particular en África, donde el problema está adquiriendo una dimensión casi trágica, provocando flujos de inmigración clandestina y movimientos insurreccionales como los que estamos presenciando en el Sahel y en el este de la RDC? (por el Sr. Patrick KUTELAMA / República Democrática del Congo RDC)

Por lo que respecta a la OIT en particular, su página web ofrece mucha información sobre el tema, en términos de servicios y de [promoción del empleo](#). Como Usted menciona, se trata de un tema complejo, sobre todo en las circunstancias extremas que describe. El trabajo por cuenta propia en el transcurso de una carrera profesional tiende a generalizarse a medida que la economía digital y la economía de los trabajos ocasionales siguen expandiéndose. Esto plantea grandes retos, en la medida en que puede provocar condiciones de trabajo precarias debido a la falta de una reglamentación suficiente, pero también puede ofrecer grandes oportunidades a las personas al permitirles acceder a empleos que antes les resultaban inaccesibles.

Desde el punto de vista operativo, en un contexto nacional, la forma más eficaz de que un Servicio Público de Empleo (SPE) promueva y apoye el autoempleo es crear una estructura de tutoría y orientación. Varios países, sea cual sea su nivel de ingresos, han optado por formar a algunos asesores de empleo/empleados de los SPE para que se especialicen en apoyar a los solicitantes de empleo hacia el autoempleo. El objetivo es que este personal se familiarice con las normas, las leyes y los reglamentos, que les oriente en la elaboración de planes empresariales, que sepa dónde buscar ayuda financiera, etc. Para que funcione correctamente, este plan debería combinarse con un programa de tutoría. Se trataría de contratar a personas que hayan adquirido o tengan ya el estatus de autónomos para que



actúen como mentores de los solicitantes de empleo deseosos de seguir este camino. Quizá ya existan colaboraciones/grupos/organizaciones de autónomos en el país que permitan establecer este sistema de tutoría, y luego contratar a los solicitantes de empleo que reciban ayuda de este sistema como futuros mentores. De este modo, se aligeraría la carga de trabajo de un mentor y el sistema podría ser coordinado y sostenido por el SPE. El programa podría comenzar a pequeña escala y su coste no debería superar el de los salarios del personal del SPE, ya que los mentores trabajarían de forma voluntaria. De hecho, muchos propietarios de pequeñas empresas y trabajadores autónomos han acogido con satisfacción estas iniciativas como una forma de hablar de su negocio y de su trabajo. Debería establecerse un marco para los SPE que garantice que los mentores no se sientan abrumados. Este marco también debería ir acompañado de un calendario y de responsabilidades claras para el solicitante de empleo y el mentor. En términos generales, el mentor proporcionaría asesoramiento sobre el plan de empresa, el conocimiento del mercado, los puntos a tener en cuenta a la hora de poner en marcha el negocio, etc.; en resumen, todo aquello que los propios mentores ya han experimentado. El SPE, por su parte, podría proporcionar apoyo sobre la evolución del mercado laboral, presentar otras oportunidades existentes y acompañarles durante todo el proceso.

En lo que respecta concretamente a las acciones que WAPES puede emprender para promover el autoempleo, en particular en África, la Asociación puede:

- Contribuir al desarrollo de capacidades: WAPES puede proponer programas y talleres de formación para sus miembros de los SPE en los países africanos. Estos programas deberían centrarse en el desarrollo de la experiencia del personal de los SPE en el apoyo a las iniciativas de autoempleo, incluidos los conocimientos financieros, los planes de desarrollo empresarial y las habilidades de tutoría.
- Organizar el intercambio de conocimientos: WAPES puede fomentar el intercambio de buenas prácticas y experiencias exitosas entre los SPE miembros. Este intercambio de conocimientos puede permitir a los SPE de los países africanos beneficiarse de la experiencia de sus homólogos de otras regiones, con el fin de ayudar mejor a las personas que buscan un empleo por cuenta propia.
- Creación de redes y asociaciones: WAPES puede estimular la colaboración y las asociaciones entre los SPE de los países africanos y otras partes interesadas como las instituciones financieras, las ONG y las organizaciones del sector privado. Estas asociaciones pueden ayudar a los SPE a acceder a los recursos y la experiencia necesarios para promover eficazmente el autoempleo.
- Investigación y recopilación de datos: WAPES puede apoyar iniciativas de investigación centradas en el autoempleo en contextos africanos. Mediante la recopilación de datos y la realización de estudios, WAPES puede proporcionar información valiosa para las políticas y estrategias de fomento del autoempleo.

- Desarrollo de capacidades para el personal de los SPE: WAPES puede ofrecer programas de formación especializados y cursos de certificación para que el personal de los SPE de los países africanos se convierta en experto en el apoyo al autoempleo. Estos programas incluirían formación sobre el acceso a la financiación, el desarrollo del espíritu empresarial y la tutoría.
- Organizar talleres y conferencias regionales: WAPES puede organizar eventos, talleres y conferencias regionales centrados en la promoción del autoempleo en África. Estos encuentros pueden consituir una plataforma para el intercambio de conocimientos y la creación de redes para los profesionales y las partes interesadas de los SPE.

A través de estas iniciativas proactivas, WAPES podrá contribuir de forma significativa a la promoción del autoempleo en los países africanos, abordando los retos que plantea la escasez de mano de obra y fomentando al mismo tiempo la capacitación económica y la estabilidad sostenible en la región.

2) ¿Cómo se puede afianzar más la confianza entre los SPE y los empleadores? ¿En particular entre los SPE y el sector privado (respuesta parcial obtenida durante la reunión)? ¿Cómo fidelizar a los empleadores que recurren regularmente a las agencias de contratación privadas?

(por el Sr. Issoufou Boubacar / Níger)

Gracias por esta excelente pregunta. Los SPE han de ofrecer un valor añadido cualitativo diferente por lo que respecta a la diversidad de sus expedientes así como explotar plenamente los correspondientes beneficios. Se trata de las ventajas en materia de recursos humanos y de responsabilidad social de las empresas (RSE), pero también y sobre todo de la oportunidad que tienen los empleadores de acceder a una reserva de talentos invisibles trabajando con un intermediario competente que puede ayudarles a cambiar sus prácticas de contratación y de adquisición de talentos y a mejorar sus métodos de gestión de los recursos humanos.

El personal de los SPE que está en contacto con los empresarios necesita conocer a los reclutadores, comprender su negocio y sus necesidades (inmediatas y futuras) en materia de mano de obra y ser capaz de diagnosticar sus requisitos. A veces los empresarios creen saber lo que necesitan, pero estas necesidades no se corresponden con la realidad del mercado laboral. También puede ser necesario ajustar sus necesidades a la carga de trabajo de los SPE. La honestidad con los empleadores es primordial, al igual que no prometer más de lo que se puede cumplir. Dado que la relación entre el SPE y los empleadores no se basa en una transacción financiera contractual, debe basarse en la confianza y el intercambio mutuo. De este modo, el SPE proporciona mano de obra y servicios y el empresario ofertas de empleo. Existen muchos ejemplos de relaciones duraderas y de confianza entre los proveedores de servicios, los SPE y los empleadores. Los SPE también necesitan desarrollar las capacidades de su personal para trabajar eficazmente con los empleadores. Los SPE también están en condiciones de ofrecer a las pequeñas y



medianas empresas una propuesta de servicios diferenciada y deberían dirigirse a este segmento del mercado.

El SPE también puede colaborar con las agencias de empleo (es el caso del Reino Unido y Australia, por ejemplo); este podcast de REC trata este tema con más detalle: <https://podcasts.apple.com/au/podcast/talking-recruitment/id968703734?i=1000497095780>.

No dude en ponerse en contacto conmigo si desea más información. - jo.ingold@acu.edu.au

2) ¿Cómo conseguirá el SPE imponerse en el mercado laboral, dada la autonomía de gestión de la que gozan las agencias de empleo?
(por el Sr. Mahamane Moctar ALI LALI IBRAHIM, Níger)

Gracias por esta excelente pregunta. Los SPE tienen que ofrecer un valor añadido cualitativamente diferente en relación con la diversidad de su casuística y explotar sus ventajas. Entre ellos se incluyen los beneficios en materia de recursos humanos y responsabilidad social corporativa (RSC), pero lo que es más importante, la oportunidad de que los empleadores accedan a una reserva de talento no visibles trabajando con un intermediario cualificado que pueda ayudarles a cambiar sus prácticas de contratación y adquisición de talento y a mejorar sus prácticas de gestión de los RRHH, por ejemplo, cambiando el diseño de los puestos de trabajo para ofrecer oportunidades más inclusivas y flexibles, mejorando las competencias de los supervisores y jefes de línea.

El personal de los SPE que está en contacto con los empleadores debe llegar a los reclutadores, comprender su negocio y sus necesidades de mano de obra (inmediatas y futuras) y ser capaz de diagnosticar sus requisitos. A veces los empresarios creen saber lo que necesitan, pero estas necesidades no se corresponden con la realidad del mercado laboral. También puede ser necesario ajustar sus necesidades a la carga de trabajo de los SPE. La honestidad con los empleadores es primordial, al igual que no prometer más de lo que se puede cumplir. Dado que la relación entre el SPE y los empleadores no se basa en una transacción financiera contractual, debe basarse en la confianza y el intercambio mutuo. De este modo, el SPE proporciona mano de obra y servicios y el empresario ofertas de empleo. Existen muchos ejemplos de relaciones duraderas y de confianza entre los proveedores de servicios, los SPE y los empleadores. Los SPE también necesitan desarrollar las capacidades de su personal para trabajar eficazmente con los empleadores. Los SPE también están en condiciones de ofrecer a las pequeñas y medianas empresas una propuesta de servicios diferenciada y deberían dirigirse a este segmento del mercado.

El SPE también puede trabajar con las agencias de empleo (es el caso del Reino Unido y Australia, por ejemplo); este podcast de REC trata el tema con más detalle: <https://podcasts.apple.com/au/podcast/talking-recruitment/id968703734?i=1000497095780>.



Si tiene más preguntas, no dude en ponerse en contacto conmigo:
jo.ingold@acu.edu.au