

## TÉRMINOS DE REFERENCIA DE MISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Términos de referencia para las misiones de investigación in situ o a distancia

### Código y título de la acción y país socio:

- 2024-06 GUATEMALA: Apoyo en la identificación regional de experiencias de ampliación de cobertura de seguridad social y la definición de una estrategia para su implementación gradual.
- 2024-08 GUATEMALA: Reforzar las capacidades para el análisis y evaluación de acciones institucionales para el acceso a empleo de personas en situación de vulnerabilidad
- 2024-09 GUATEMALA: Formulación de Plan de Acción de Empleo Inclusivo para Personas con Discapacidad en Guatemala.

*Nota. Los presentes TDR/misión de investigación también cubrirán nuevas solicitudes en proceso de ser presentadas por instituciones socias en Guatemala*

### Instituciones socias:

- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
- Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)
- Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI)
- Otras instituciones que pueden presentar una solicitud de cooperación antes de la misión

### Fechas de implementación de la misión:

- Preparación a distancia: del 17 al 28 de junio de 2024
- Implementación presencial en Ciudad de Guatemala del 1 al 5 de julio de 2024
- Presentación y revisión de informes a distancia hasta el 26 de julio de 2024

### Posiciones y responsabilidades de los expertos (por actividad):

- Experto/a #1 - Especialista en Protección social, Administración de la Seguridad Social
- Experto/a #2 - Especialista en Trabajo, Empleo

### Volumen de trabajo:

- Experto/a # 1: 13 días
- Experto/a # 2: 13 días

Referencia de la convocatoria de expertos: **24-06/GTM/FFM**

Versión - #: 1  Borrador  Final Fecha : 3 de junio de 2024

SOCIEUX+ está implementado por

Partenariado liderado por



Cofinanciado por la Unión Europea

## 1 ANTECEDENTES

### 1.1 Perfil del país

Guatemala es la mayor economía de América Central, con un PIB de US\$92,7 mil millones en 2022 y un crecimiento estable del 3,5% en promedio durante 2010-2019. A pesar de este sólido desempeño económico, las tasas de pobreza y desigualdad se encuentran entre las más altas de la región, con un 55,1% de la población viviendo en pobreza en 2023, principalmente en áreas rurales e indígenas. La economía informal representa el 49% del PIB y emplea al 71,1% de la población ocupada.

Un Estado con bajos ingresos fiscales y gastos, deficiencias en el acceso a servicios básicos, limitadas oportunidades laborales y productivas, y frecuentes desastres naturales son algunos de los factores clave que han contribuido a la pobreza y las altas tasas de emigración. Las remesas equivalen al 19% del PIB en 2022, reflejando la dependencia de la economía y los hogares.

El Índice de Capital Humano de 0,46 en 2020 está muy por debajo del promedio regional, con indicadores particularmente bajos entre los pueblos indígenas y afrodescendientes. La tasa de desnutrición crónica infantil del 47% se encuentra entre las diez más altas del mundo. Los desastres naturales también han revertido avances en capital humano e infraestructura.

No obstante, Guatemala tiene un enorme potencial gracias a sus recursos naturales, biodiversidad, riqueza cultural y ubicación estratégica cerca de Estados Unidos, ofreciendo oportunidades de turismo y "nearshoring". El nuevo presidente Arévalo se ha comprometido a aumentar la rendición de cuentas, promover el comercio y la inversión, y abordar brechas significativas en desarrollo humano, infraestructura e inclusión económica.

### 1.2 Situación del sector

La Política General de Gobierno 2020-2024 (PGG), define los lineamientos y acciones públicas estratégicas a seguir por las instituciones del sector público durante el período 2020-2024, y se encuentra en sinergia con el K'atun 2032 y la Agenda 2030. Dado que la mejora sustancial de las condiciones de vida de la población guatemalteca, incluyendo el entorno social, político y económico, requiere de una transformación estructural, el PGG propone cinco pilares estratégicos: 1) Economía, Competitividad y Prosperidad orientado a un mayor crecimiento económico y un aumento significativo del empleo sostenible; 2) Desarrollo Social orientado a atender directa y efectivamente a los más pobres, promoviendo redes de protección social efectivas y focalizadas; 3) Gobernabilidad y Seguridad en el Desarrollo orientado a mejorar la gobernabilidad del país para una convivencia pacífica y armónica, que permita condiciones adecuadas de inversión; 4) Estado Responsable, Transparente y Eficaz para administrar con eficacia y transparencia las instituciones públicas y ponerlas al servicio de los ciudadanos; 5) Relaciones con el Mundo, mejorando la inversión extranjera y el trato a los migrantes guatemaltecos además de las buenas relaciones diplomáticas, el comercio internacional y el turismo. El PGG incluye el aspecto ambiental como elemento transversal, configurado para abordar el reto de la gestión sostenible y la protección del medio ambiente, los recursos naturales, la preparación ante desastres, la planificación territorial y el cambio climático.

El Plan Nacional de Desarrollo<sup>1</sup>: K'atun, Nuestra Guatemala 2032 establece cinco ejes prioritarios:

1. Guatemala urbana y rural
2. Bienestar para la gente
3. Riquezas para todos y para todas
4. Recursos naturales para hoy y para el futuro
5. Estado garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo

---

<sup>1</sup> [Prioridades Nacionales de Desarrollo \(pnd.gt\)](#)

## **Protección social, cobertura de seguridad social y asistencia social**

En Guatemala no existe una normativa o política integral que defina un Sistema de Protección Social y establezca su arreglo institucional. Sin embargo, existen programas y políticas desarticuladas que buscan brindar protección social a la población guatemalteca y se han consolidado a lo largo del tiempo. Desde mediados del siglo XX, el gobierno ha realizado esfuerzos para incluir la política social y la protección social en la agenda pública. En 1949, se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), y en la década de los ochenta, la Constitución Política de 1985, en su artículo 45, establece que "El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia" y define aspectos clave relacionados con el desarrollo y apoyo a grupos vulnerables (PNUD, 2019).

En 2002, la Política de Desarrollo Social y Población, coordinada por la SEGEPLAN, tiene por objetivo hacer operativos algunos de los compromisos contenidos en los Acuerdos de Paz, contribuir al desarrollo de la Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP), aprobada en 2001, y promover las condiciones que faciliten el acceso de toda la población a los beneficios del desarrollo en condiciones de igualdad y equidad. Aunque esta política, en su conjunto persigue objetivos relativos a la protección social, a esta solo se hace referencia en el tema de riesgos a desastres por fenómenos naturales y socio-naturales dentro de la Estrategia de protección social para la población en caso de desastre y calamidad pública (SEGEPLAN, 2002).

En 2002, la Política de Desarrollo Social y Población coordinada por SEGEPLAN buscó hacer operativos los Acuerdos de Paz y contribuir a la Estrategia de Reducción de la Pobreza. Más recientemente, en 2014, el Plan Nacional de Desarrollo K'atun: Nuestra Guatemala 2032 abordó la protección social como una prioridad para el desarrollo individual y social.

En Guatemala, existe una baja cobertura de programas sociales, especialmente aquellos que buscan reducir las privaciones de los hogares y por ende la pobreza del país. Los grupos con mayores niveles de vulnerabilidad, como son trabajadores informales, son aquellos en donde se presentan menores tasas de cobertura de estos programas en el país.

Adicionalmente, se observan amplias desigualdades poblacionales. Las mujeres y las poblaciones indígenas suelen tener menor acceso a los beneficios de programas sociales y enfrentan brechas salariales que los hacen más vulnerables a la pobreza y a ser excluido de los beneficios sociales. La cobertura de seguridad social casi tres veces más alta para hombres que para mujeres, debido a la baja participación laboral femenina, no solo en comparación con la de los hombres sino en comparación con otros países de la región.

El financiamiento de los programas sociales es insuficiente, por lo cual las tasas de cobertura son bajas y no es posible brindar acceso a servicios sociales básicos para toda la población que lo necesita. Esto también se relaciona con la baja capacidad de recaudo fiscal que tiene el país y las altas tasas de informalidad en el empleo. El número de beneficiarios atendidos por los programas que se clasifican dentro de la protección social no contributiva (asistencia social) es bastante bajo y, en general, desde los últimos 9 años viene disminuyendo.

El pilar de seguridad social (protección social contributiva), incluye los programas diseñados para proteger a los trabajadores y sus familias contra riesgos específicos como la enfermedad, discapacidad, vejez, desempleo, accidentes laborales y maternidad. Las dos entidades involucradas en este pilar son el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), encargado de proveer los servicios de salud y previsión social a sus afiliados, y el MINTRAB que planifica, orienta y ejecuta la política laboral del país. Por su parte, el porcentaje de población cubierta por la seguridad social (protección social contributiva) es también bajo, y se ha mantenido constante alrededor de 19%. Esto puede contribuir a explicar por qué son tan persistentes las altas tasas de pobreza en el país, tanto si se mide por carencia de ingresos como por carencia en distintas dimensiones del bienestar a través del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM-Gt). La baja cobertura de la seguridad social está fuertemente relacionada con los altos niveles de informalidad que caracterizan el mercado laboral en Guatemala. Esto trae como consecuencia que un bajo porcentaje de adultos mayores cuente con pensión en la vejez.

## **Trabajo y empleo**

De acuerdo con la Política Nacional de Empleo Digno de Guatemala (2022-2032)<sup>2</sup>, el libre acceso a las oportunidades, al mundo del trabajo digno y de calidad, donde cada persona se sienta feliz constituye uno de los pilares más importantes para alcanzar el bienestar de la población; sin embargo, el empleo digno en los últimos años en Guatemala apenas ha presentado avances favorables y, en consecuencia, millones de guatemaltecos se han visto obligados a ocuparse en trabajos de baja calidad o a optar por el camino de la migración.

Los grupos poblacionales que más han visto desplazado su derecho a un trabajo digno son los conformados por las mujeres y los jóvenes, aún en mayor grado en el área rural y en las comunidades indígenas. De cada 4 jóvenes, 1 no está estudiando ni trabajando y su proyecto de vida se vuelve cada vez más incierto. En este sentido, cada vez se pierde más oportunidad de aprovechamiento del bono demográfico del país.

Diversas son las causas que conllevan a tener uno de los niveles de informalidad laboral más altos de América Latina. El país tiene un gran reto por resolver vinculado con la formación de su capital humano. Según la ENEI del tercer cuatrimestre de 2016, del total de personas ocupadas, el 74% tenía a lo sumo el diversificado incompleto y tan solo el 3.6% completó sus estudios de educación superior. Sin duda, esta es una de las principales causas que afectan la productividad laboral del país.

Otro gran reto se relaciona con la necesidad de diversificar las oportunidades laborales en el país, dada la mayor concentración del empleo en actividades económicas tradicionales. Del total de guatemaltecos que laboran en el país, casi el 60% lo hace en las actividades de muy baja productividad vinculadas con el campo, el comercio y los servicios. Paradójica- mente, solo el 19% de la población se ocupa en actividades económicas que exigen una mayor formación de capital humano, con mayor presencia en centros urbanos.

El país necesita evolucionar hacia una nueva cohorte de empresas y de negocios para responder al reto de generar más y mejores empleos a lo largo del territorio. Según el Directorio Nacional de Empresas y sus Locales –DINEL– 2013, en Guatemala existían en ese año alrededor de 80 mil empresas urbanas, lo cual conlleva a establecer que la densidad empresarial del país se encuentra cerca de las 10 empresas urbanas por cada 1,000 habitantes, siendo de las más bajas de América Latina.

### **Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad**

La inclusión laboral de personas con discapacidad en Guatemala enfrenta numerosos desafíos debido a la falta de políticas integrales, barreras estructurales y culturales, y una limitada conciencia social sobre los derechos y capacidades de estas personas. A pesar de algunos avances legislativos y programas específicos, las oportunidades laborales para este grupo siguen siendo escasas y desiguales.

Guatemala ha ratificado varios instrumentos internacionales, como el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Sin embargo, la implementación de estas normativas ha sido insuficiente. La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad (Decreto 135-96) y el Código de Trabajo incluyen disposiciones sobre la no discriminación, pero carecen de mecanismos efectivos de supervisión y sanción. La legislación nacional continúa limitando los derechos de las personas con discapacidad debido a un enfoque médico-rehabilitador de la discapacidad<sup>3</sup>.

De acuerdo con el censo de 2018, 10% de los hogares en Guatemala tienen al menos una persona con discapacidad. Al analizar sus niveles de pobreza, se identifica que la población con discapacidad y sus hogares presenta una incidencia de pobreza multidimensional cinco puntos porcentuales más alta que la población sin discapacidad. Adicionalmente, esta población enfrenta un mayor porcentaje privaciones relacionadas con empleo, educación y acceso internet y tecnología<sup>4</sup>. Los adultos con discapacidad tienen menos oportunidades de contar con un ingreso estable o con empleo fijo. En el

---

<sup>2</sup> Política Nacional de Empleo Digno de Guatemala (2022-2032): [PNED\\_2017\\_2032.pdf \(mintrabajo.gob.gt\)](#)

<sup>3</sup> UNPRPD. (2021). Análisis de la Situación de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Guatemala.

<sup>4</sup> PNUD. (2023). Análisis de Pobreza Multidimensional y Protección Social en Guatemala.

caso de las mujeres con discapacidad, la Encuesta Nacional de Discapacidad 2016 (ENDIS) señala que son uno de los grupos con menores probabilidades de acceder a un empleo. En 2016, tan solo el 28% de las mujeres con discapacidad se encontraba trabajando en relación al 44% de hombres con discapacidad y del 33% mujeres y 77% de hombres sin discapacidad.

La mayoría de los empleadores desconocen los ajustes razonables y tecnologías de apoyo que permitirían a una persona con discapacidad desempeñarse en un puesto en condiciones similares al resto de los trabajadores, lo cual limita aún más las oportunidades. Además, las personas con discapacidad aún se encuentran estigmatizadas por su capacidad para trabajar, especialmente en la empresa privada.

En 2016, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) recomendó que Guatemala realice una revisión integral e intersectorial de su legislación y políticas para alinearlas con la Convención. El Comité expresó su preocupación por el aumento del empleo informal entre las personas con discapacidad y recomendó la aprobación de una ley sobre la inclusión laboral para este grupo, garantizando ajustes razonables para los trabajadores y adoptando medidas afirmativas.

### 1.3 Función de la institución socia en el sector

#### **Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:**

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) fue creado en 1949 como la institución autónoma encargada de brindar servicios de seguridad social en Guatemala. Su objetivo principal es proteger a la población asegurada contra contingencias como accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, invalidez, vejez y muerte. La importancia del IGSS y su rol en la protección social se destaca en la Constitución Política de 1985, que establece que el Estado debe garantizar la protección social, económica y jurídica de la familia. En su Plan Estratégico Institucional 2023-2027, el IGSS contempla como una de sus prioridades la ampliación de la cobertura para disminuir la brecha de desigualdad social. Esto se lograría mediante la extensión de la atención en salud y la prestación de servicios pecuniarios a grupos vulnerables como trabajadoras domésticas, trabajadores por cuenta propia y el sector informal.

Sin embargo, a pesar de sus esfuerzos, el IGSS enfrenta desafíos significativos para ampliar la cobertura de sus servicios:

- **Baja cobertura poblacional:** El IGSS sólo cubre a los trabajadores asalariados formales y sus familias, excluyendo a una gran parte de la población, especialmente en áreas rurales y el sector informal.
- **Recursos financieros limitados:** El Estado ha incumplido su obligación de aportar al régimen, acumulando una deuda millonaria con el IGSS, lo que limita su capacidad para expandir sus servicios.
- **Infraestructura y recursos humanos insuficientes:** Existe una escasez de hospitales, clínicas y personal médico, especialmente en áreas rurales, dificultando el acceso a los servicios de salud.

Según el informe de indicadores de SEGEPLAN de 2022, cerca del 19% de la población guatemalteca cuenta con seguridad social, un porcentaje que se ha mantenido estable en los últimos 10 años. De este porcentaje, solo el 8.1% son trabajadores afiliados cotizantes, otro tanto son familiares beneficiarios, y solo el 1% son pensionados del programa de Invalidez, Vejez o Sobrevivencia (IVS).

Para abordar estas necesidades y deficiencias, el IGSS ha contado con el apoyo de diversos socios de cooperación internacional como el PNUD, la OIT, el BID o la OPS. En 2018, el IGSS y la OIT realizaron un foro para discutir sobre «Una Ruta para la Ampliación de la Cobertura de la Seguridad Social» en Guatemala. Recientemente, el PNUD elaboró un análisis de Pobreza Multidimensional y Protección Social en Guatemala. Estas iniciativas buscan apoyar al IGSS en la ampliación de cobertura, el fortalecimiento financiero e institucional, y la mejora de la calidad y acceso a los servicios de salud y seguridad social.

#### **Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)**

El INAP es el órgano técnico de la Administración Pública de Guatemala, responsable de generar y lograr que se ejecute un proceso permanente de desarrollo administrativo, con el fin de incrementar

la capacidad de las instituciones y dependencias públicas, para que éstas sean eficientes y eficaces en su administración y servicios. Creado en 1,980, con la finalidad de ser el brazo estratégico para el fortalecimiento y modernización de la administración pública, que propicie el desarrollo institucional.

- El INAP tiene como objetivo incrementar la capacidad de las instituciones y dependencias públicas para que sean eficientes y eficaces en sus funciones, según el artículo 5 de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Administración Pública. En este sentido, impulsa y promueve modernización Y transformación de la administración pública guatemalteca generando y transfiriendo procesos de innovación.
- En países como Guatemala no se fortalecen los marcos normativos existentes ni se crean programas de atención a personas en estados de vulnerabilidad, lo que generó una urgente necesidad de invertir y fortalecer las instituciones en este tema.
- La falta de acceso a las comunidades, para el fortalecimiento y la retroalimentación directa afectan y dificultan la implementación efectiva de programas y proyectos gubernamentales. La dificultad para mantenerse al tanto de las necesidades y demandas cambiantes, y la limitación en la colaboración y el intercambio de conocimientos.
- La barrera del idioma puede dificultar la comunicación efectiva y la comprensión mutua entre el INAP y las comunidades. Esto puede llevar a malentendidos, falta de participación y falta de acceso a información crucial.

### **Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI)**

El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) es la entidad rectora de las políticas públicas en materia de discapacidad en Guatemala. Su función principal es velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad y promover su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el laboral. El CONADI es una entidad autónoma con personería jurídica y patrimonio propio, creada en 1997 para promover el acceso de la población con discapacidad a diversos ámbitos de la vida. Está integrado por delegados del sector público y de la sociedad civil, y ha impulsado la Política Nacional de Discapacidad, leyes y la ratificación de tratados internacionales en materia de discapacidad. En un análisis llevado a cabo en 2021 por UNPRPD, se identifican desafíos importantes debido al bajo presupuesto y amplio mandato del CONADI.

A nivel de gobierno central existen puntos focales de discapacidad en las instancias de gobierno. El Congreso de la República también tiene una Comisión de Asuntos sobre Discapacidad creada en el 2014. Fragmentaciones legales e institucionales también son visibles a nivel subnacional. A nivel local existen las Oficinas Municipales de Discapacidad, las cuales no figuran en el Código Municipal y cuyo establecimiento es producto de la incidencia del CONADI a nivel territorial.

A pesar de los esfuerzos realizados, persisten importantes desafíos y lagunas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Guatemala, como la falta de legislación específica, barreras actitudinales y físicas, baja formación técnica y profesional, informalidad laboral, falta de datos e información, y recursos limitados en las instituciones encargadas.

Existen diversas iniciativas y socios de cooperación que trabajan en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como el Programa Empleate Inclusivo del Ministerio de Trabajo, el Programa de Inclusión Laboral y Emprendimiento del Comité Pro Ciegos y Sordos, el Programa Conjunto de Inclusión Laboral del PNUD, la cooperación de organismos como la OIT, UNICEF y ACNUR, las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD) y las iniciativas de responsabilidad social de empresas.

## **2 OBJETIVOS DE LA MISIÓN**

SOCIEUX+ ha recibido 3 solicitudes de apoyo en materia de cooperación técnica del:

- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
- Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)
- Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI)
- Otras instituciones guatemaltecas que pueden presentar una solicitud de cooperación antes de la misión

En lo sucesivo, las Instituciones Socias. El equipo de SOCIEUX+ ha considerado las solicitudes como elegibles. Los objetivos de la solicitud podrían aclararse con las instituciones solicitantes (véase más adelante). Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de SOCIEUX+ y de las Instituciones Socias no fue posible definir resultados previstos viables que se ajustaran al mandato y al tipo de asistencia que puede prestar SOCIEUX+, es decir, cooperación técnica a corto plazo mediante intercambios entre pares de expertos públicos. Por consiguiente, se acordó con las instituciones solicitantes organizar una misión de "investigación" para evaluar la pertinencia y viabilidad de las acciones de cooperación técnica y elaborar, de manera positiva, un plan de trabajo realista que se ajuste a las necesidades de cada institución solicitante.

## 2.1 Objetivos específicos de las solicitudes originales

2024-06 GUATEMALA: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

1. Identificación de las experiencias de otros países en la ampliación de la cobertura de la seguridad social para grupos de difícil acceso, con el fin de tomar de referencia las lecciones aprendidas.
2. Definir una estrategia con las adaptaciones acordes con la realidad nacional, para su implementación gradual en Guatemala.

2024-08 GUATEMALA: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

1. Fortalecimiento de las capacidades institucionales para el diseño de indicadores y asistencia técnica en materia de inclusión y acceso al empleo de personas en situación de vulnerabilidad

2024-09 GUATEMALA: Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI)

1. Implementar acciones y estrategias para la promoción del acceso al empleo inclusivo decente y remunerado para personas con discapacidad en Guatemala, tanto en la institución pública como en la empresa privada.
2. Fortalecer las capacidades institucionales para la implementación de políticas públicas en materia de capacitación profesional, técnica y empleo para personas con discapacidad.

Los objetivos específicos de las solicitudes podrían ajustarse con las instituciones solicitantes durante la misión de investigación.

## 2.2 Resultados previstos de la misión de investigación

Los resultados esperados de la misión de investigación son:

- De ser necesario, los objetivos específicos de la acción para responder a las necesidades y deficiencias en la solicitud original de la institución socia son revisados;
- El equipo de la Misión de Investigación (FFM, por sus siglas en inglés) ha evaluado la pertinencia y viabilidad de un apoyo de SOCIEUX+ para responder a los objetivos específicos de la solicitud; y
- De ser factible, un plan de trabajo, en consonancia con el mandato, el tipo de asistencia, las intervenciones y el plazo estándar de 10 meses de implementación para un apoyo SOCIEUX+ ha sido realizado. En caso negativo, se han documentado las razones de la no viabilidad de una acción.

## 2.3 Entregables finales

El principal producto final de la misión de investigación será el plan de trabajo (WPFc, por sus siglas en inglés). El WPFc se basa en el modelo de marco lógico para la planificación de proyectos utilizado por la Comisión Europea en su cooperación internacional. Incluirá los objetivos, resultados y entregables.

Además, se espera un Informe de la Misión de Investigación (FcMR, por sus siglas en inglés) al final de la misión. En él se resumirán las conclusiones y recomendaciones del equipo de la Misión de Investigación sobre la viabilidad y la implementación de la acción propuesta, si procede.

### **3 METODOLOGÍA DE APLICACIÓN**

#### **3.1 Resumen**

El equipo de la FFM se encargará de desarrollar la metodología de la misión. La preparación se centrará en asegurar que el equipo pueda evaluar las necesidades, lagunas y desafíos identificados por cada Institución Socia y otros actores pertinentes. La misión también incluirá un intercambio entre pares entre el equipo de la misión y la persona de contacto designada por cada Institución Socia. El equipo garantizará una consulta estrecha y regular sobre sus conclusiones y el desarrollo de sus propuestas con la Institución Socia. Los interesados locales, como los socios de cooperación internacional, serán informados de la misión y de sus conclusiones y recomendaciones preliminares si el equipo SOCIEUX+ y la Institución Socia lo consideran oportuno. En todos los casos, se propondrán sesiones informativas al personal pertinente de la Delegación de la UE en el país de la Institución Socia al inicio y al final de la misión.

El equipo de la misión no representará formal ni implícitamente a SOCIEUX+, a su Consorcio de Implementación, a la Unión Europea, a sus Estados Miembros ni a la Comisión Europea. El equipo de la FFM examinará la documentación disponible proporcionada por SOCIEUX+ y cada institución socia antes de planificar y preparar el programa de la misión. En particular, los expertos se familiarizarán con el mandato, el tipo de asistencia, las intervenciones y el apoyo proporcionados por SOCIEUX+. Para ello, los miembros del equipo se referirán a la última versión de:

- Guía de SOCIEUX+ para instituciones e interlocutores sociales en países socios
- Guía de SOCIEUX+ para expertos e instituciones colaboradoras

Ambas guías describen el apoyo y las condiciones de movilización de los expertos a través de SOCIEUX+. Como recordatorio, las acciones de SOCIEUX+ son de corto plazo y se llevan a cabo a través de 2-4 actividades de un máximo de 3 semanas, realizadas por un equipo de expertos públicos de los Estados miembros de la UE, ya sea in situ o a distancia. El plazo para la implementación completa de una acción es de 10 meses. SOCIEUX+ no proporciona apoyo financiero o en especie a sus instituciones socias, incluida la financiación de lugares o materiales para talleres.

Además, el equipo de la misión se referirá a las plantillas proporcionadas para elaborar los principales productos finales de la misión, en particular la plantilla del plan de trabajo de formulación (WPFc). Esta plantilla proporciona un esquema claro de una acción apoyada por SOCIEUX+ y listas de verificación con las principales preguntas que los expertos deben responder al final de su misión. Estas preguntas cubren todos los criterios que el equipo SOCIEUX+ debe considerar en su recomendación de una acción a la Comisión Europea. La Comisión Europea puede oponerse a una acción propuesta independientemente de las recomendaciones del equipo de la misión o SOCIEUX+.

Las conclusiones y propuestas del equipo de FFM se formularán en las plantillas de SOCIEUX+. Todas las propuestas discutidas o desarrolladas por el equipo FFM con la Institución Socia no son formalmente vinculantes para SOCIEUX+, su Consorcio de Implementación, la Unión Europea, sus Estados Miembros ni la Comisión Europea. La aprobación formal de una parte o de la totalidad de un plan de trabajo de acción será únicamente del equipo SOCIEUX+, que formulará sus recomendaciones de no objeción para la implementación de una acción a los servicios de la Comisión Europea en Bruselas.

El objetivo de la misión de investigación es evaluar de la mejor manera posible las necesidades de asistencia técnica de las instituciones solicitantes, tras la recepción de las tres solicitudes de asistencia técnica del INAP, el CONADI y el IGSS, mediante una serie de sesiones de trabajo bilaterales con cada institución solicitante. Se espera que dicho ejercicio resulte en la elaboración de un borrador de plan de trabajo con objetivos, resultados y actividades identificados en respuesta a las solicitudes de asistencia técnica presentadas a SOCIEUX+. Pueden preverse reuniones

adicionales con las instituciones nacionales pertinentes y las partes interesadas activas en el ámbito de la protección social, el trabajo y el empleo para comprender mejor el marco institucional y apoyar la creación de las sinergias necesarias.

**La misión de investigación también cubrirá nuevas solicitudes en proceso de ser presentadas por otras instituciones socias en Guatemala. Asimismo, el equipo de SOCIEUX+ evaluará la relevancia y viabilidad de cada solicitud de asistencia técnica en el marco de reuniones bilaterales y en el ámbito de su mandato.**

El equipo de la misión de investigación puede estar compuesto por dos miembros del equipo SOCIEUX+ y, idealmente, por dos expertos movilizados por SOCIEUX+ (especialistas en protección social y/o trabajo y empleo). El equipo de SOCIEUX+ asegurará la coordinación con los actores de desarrollo relevantes y organizará reuniones informativas y/o debriefing con la Delegación de la UE en Guatemala.

### 3.2 Inclusión de cuestiones transversales

SOCIEUX+ reconoce la importancia de las "cuestiones transversales" en las políticas y sistemas de protección social, trabajo y empleo. A este respecto, una acción indicará en qué medida se relaciona e incorpora en su diseño las siguientes cuestiones transversales: igualdad de género, buena gobernanza, sostenibilidad medioambiental, derechos humanos e inclusión (socioeconómica) de los grupos vulnerables. Una acción se marca como 0, 1 o 2 dependiendo de si la dimensión relevante (transversal) es:

- *No contemplado* (marcado con 0/NO) significa que la acción no se dirige a la dimensión (transversal) pertinente.
- *Significativo* (marcado con 1/SÍ) significa que la dimensión pertinente (transversal) es un objetivo importante y deliberado, pero no la razón principal para emprender la acción.
- *Principal* (marcado con 2/SÍ) significa que la dimensión pertinente (transversal) es el objetivo principal de la acción y es fundamental en su diseño y resultados esperados; el proyecto/programa no se habría llevado a cabo sin este objetivo.

El equipo de la FFM debería garantizar la consideración de las cuestiones transversales durante la formulación de la acción. Siempre que sea posible, deberían integrar proactivamente un enfoque basado en los derechos humanos y una perspectiva de género en sus recomendaciones. En la plantilla del plan de trabajo que ha de completar el equipo de la FFM se incluye una sección específica y una lista de verificación para cubrir las cuestiones transversales.

## 4 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

### 4.1 Tareas

El Equipo de la misión de investigación (confirmado por dos miembros del Equipo de SOCIEUX+ y dos expertos movilizados por SOCIEUX+) examinarán la documentación para la preparación de la misión. Esto incluye, entre otros, la documentación sobre las solicitudes originales presentadas por las instituciones socias y la documentación de antecedentes compilada por las instituciones socias. Esta última se considerará confidencial, a menos que la Institución Socia confirme lo contrario por escrito.

Una vez revisada la documentación inicial, el Equipo de la misión de investigación solicitará una (o varias) sesión informativa con cada institución socia. La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN) será la institución coordinadora de la misión en Guatemala.

Como mencionado anteriormente, la misión de investigación también cubrirá nuevas solicitudes en proceso de ser presentadas por otras instituciones guatemaltecas. Asimismo, el equipo de SOCIEUX+ evaluará la elegibilidad, relevancia y viabilidad de dichas nuevas solicitudes de asistencia técnica en el marco de reuniones bilaterales y en el ámbito de su mandato.

Para asegurar la finalización de los entregables, se espera que el equipo de la misión implemente al menos las siguientes tareas:

#### Preparación de la misión:

- El equipo de la misión establece, en estrecha consulta con las Instituciones Socias, la metodología y el programa de la misión;
- Participar en la sesión informativa con la institución socia (ente coordinadora SEGEPLAN), previa al viaje; y,
- Antes de la misión, obtener un conocimiento sustancial del contexto local; revisar cualquier documento de antecedentes pertinente proporcionado por el Equipo SOCIEUX+ y/o la institución socia (ente coordinadora SEGEPLAN).

#### **Implementación de la misión de investigación:**

- Revisar y finalizar la agenda de la misión y la lista de interesados que se consultará con la institución socia (ente coordinadora SEGEPLAN) a su llegada;
- Organizar, según sea necesario, una breve presentación de los objetivos y la metodología de la misión para las instituciones socias y las partes interesadas pertinentes;
- Según sea necesario, realizar al principio de la misión una presentación de SOCIEUX+ (objetivos, principios, áreas de trabajo/tipos de intervención, modalidades de trabajo, ciclo de implementación de una acción, ...) de forma conjunta con todas las instituciones solicitantes, y otras partes interesadas pertinentes;
- De acuerdo con la agenda, realizar consultas bilaterales con los dirigentes y el personal de cada una de las instituciones socias que requieren apoyo por parte de SOCIEUX+, con el objetivo de evaluar las necesidades;
- De acuerdo con la agenda, realizar consultas bilaterales con instituciones nacionales clave con mandato en protección social, trabajo y empleo; así como con actores de desarrollo clave (y conforme a la nota metodológica realizada en el curso de la fase de preparación de la misión);
- Compilar y documentar [en el informe de la misión de la FFM] la documentación y conclusiones pertinentes para la evaluación de las solicitudes y la propuesta de acción;
- Recopilar las conclusiones iniciales y la principal recomendación de una posible acción en una breve presentación que se utilizará para la consulta y la sesión informativa final in situ;
- Proporcionar a la Delegación de la UE, si procede, una sesión informativa sobre los antecedentes de la solicitud y los objetivos de la misión;
- Canalizar a la persona Responsable de Comunicación de SOCIEUX+ todo el material que pueda ser útil para informar al público sobre la misión de investigación (fotos, entrevistas, notas breves o artículos); y
- En todas las etapas de la implementación, se debe mantener una estrecha relación con el Equipo SOCIEUX+ en caso de dudas sobre la elegibilidad de las propuestas planteadas por la Institución Socia, acontecimientos políticamente delicados o cualquier otra cuestión pertinente que pueda requerir una posición formal de SOCIEUX+.

#### **Tarea 3 - Consulta y sesión informativa final**

- Presentar los resultados iniciales y la principal recomendación del equipo de la FFM a la Institución Socia, a las partes interesadas pertinentes y a la Delegación de la UE; y
- Recopilar el feedback (comentarios) de la Institución Socia, las partes interesadas pertinentes y la Delegación de la UE para incluirlo, en la medida de lo posible, en el borrador final del WPFc y el informe de la misión de investigación.

#### **Tarea 4 - Finalización y presentación de los entregables**

- Elaborar los borradores finales de los entregables para que sean examinados y comentados por SOCIEUX+, y por las instituciones socias.

## **4.2 Entregables/productos**

### **4.2.1 Entregables previos a la misión**

- P1: Una **nota metodológica y agenda de actividades (MeN)**, detallando el enfoque de trabajo, las herramientas y métodos a emplear, un análisis de riesgos, las reuniones y sesiones de trabajo que se van a realizar, las personas que se van a reunir, etc. Se redacta en un solo documento siguiendo el modelo pertinente: *Nota metodológica y agenda (MeN)*. La MeN describe la comprensión de los expertos movilizados sobre cómo se espera que su intervención contribuya a los resultados de la acción y cómo se producirán y estructurarán los entregables; a tal fin, la MeN incluirá una breve descripción del informe o informes técnicos encargados. También describirá claramente la contribución de la institución social al éxito de la misión, no solo con vistas a la preparación del programa de la misión, sino también a la movilización del personal para participar en el intercambio entre pares, y el examen y la validación de los resultados finales de la actividad. La MeN debe garantizar un entendimiento mutuo entre el equipo de expertos en cuanto a las funciones, la división del trabajo y las tareas individuales.
- La MeN también puede describir el enfoque en la inclusión de cuestiones transversales cuando sea pertinente (por ejemplo, la incorporación de la perspectiva de género, la discapacidad, etc.); en particular, la MeN puede incluir un análisis de la legislación y los mandatos institucionales relacionados con el objetivo de la igualdad de género en el país socio.

#### 4.2.2 Entregables finales

- D1: Un Informe colectivo de la Misión de Investigación (FcMR) en formato SOCIEUX+ (se proporcionará la plantilla). Este FcMR debe ser producido conjuntamente por el equipo de la FFM.
- D2: Tres borradores de plan de trabajo (WPFc) en formato SOCIEUX+ (se proporcionará la plantilla), relacionados con cada institución solicitante. Se podrán desarrollar borradores de plan de trabajo adicionales en función del número de solicitudes de asistencia técnica recibidas por SOCIEUX+ y consideradas elegibles. Se pretende que cada borrador de plan de trabajo sea compartido con la institución socia y los principales interesados en la acción propuesta.

## 5 PRESENTACIÓN DE INFORMES Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

### 5.1 Formatos

*Todos los entregables y productos de la actividad* (notas, informes, presentaciones, etc.) se ajustarán a los formatos y plantillas proporcionados por el Equipo SOCIEUX+.

Todos los productos se presentarán en formato electrónico en *versiones electrónicas editables* [Microsoft Word 97-2003 [doc], PowerPoint 97-2003 [ppt] y Excel 97-2003 [xls]; o en el formato equivalente de OpenDocument). No se aceptarán documentos electrónicos no editables como, por ejemplo, en formato PDF.

*Las plantillas para las presentaciones electrónicas* durante la actividad/misión son proporcionadas por el Equipo SOCIEUX+. Estas plantillas están en formato Microsoft PowerPoint y cumplen con los estándares de imagen corporativa de SOCIEUX+. Estas plantillas deben ser utilizadas como un formato único por todos los miembros del equipo de expertos de la misión. Deben ser utilizadas *para todas las presentaciones de los expertos* durante y para la actividad/misión. No se permite el uso por parte de los expertos de sus propias plantillas o formatos, o de su(s) organización(es), a menos que el equipo SOCIEUX+ indique lo contrario por escrito [por correo electrónico] a los expertos.

Todas las versiones de los entregables u otros productos utilizados o producidos durante la actividad/misión de los expertos incluirán el siguiente descargo de responsabilidad:

*"Descargo de responsabilidad:*

*La responsabilidad de esta publicación recae exclusivamente en sus autores. La Unión Europea, la Comisión Europea, los socios de implementación de SOCIEUX+ y el personal de SOCIEUX+ no son responsables del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella".*

*Por favor, consulte el paquete de información para expertos para obtener más orientación sobre la comunicación y las plantillas.*

Todos los entregables/productos se entregarán en inglés.

## 5.2 Presentación y aprobación

Todas las versiones entregables (borradores, finales u otros) se presentarán directamente y sólo al Equipo SOCIEUX+, a menos que se indique lo contrario por escrito [por correo electrónico] a los expertos por parte del Equipo SOCIEUX+.

### 5.2.1 Entregables previos a la misión

- Las entregables previos a la misión se presentarán a más tardar 5 días hábiles antes del comienzo de la actividad o la salida de la misión de expertos, lo que ocurra primero.
- Los entregables previos a la misión serán compartidos y revisados por SOCIEUX+ y la Institución Socia. La información sobre los entregables deberá facilitarse al Experto Principal a más tardar dos días antes del comienzo de la actividad o de la salida de la misión de expertos, lo que ocurra primero. Las observaciones y recomendaciones de esta retroalimentación se tendrán en cuenta para la implementación de la actividad/misión por parte de los expertos. Sólo se volverá a presentar la agenda de la misión revisada si así lo solicita el Equipo SOCIEUX+.

### 5.2.2 Entregables finales

- Los primeros borradores de los productos finales se presentarán a más tardar 10 días hábiles después de la finalización de la actividad o del regreso de los expertos.
- La retroalimentación de la primera versión del proyecto de informe se debe proporcionar 10 días hábiles después de su presentación.
- Se espera que la inclusión de las observaciones sobre las versiones preliminares se realice en 5 días laborables a partir de la recepción de las observaciones del experto principal. (En general, no se requiere más de una ronda de retroalimentación y revisión, a menos que la calidad de los resultados sea considerada insatisfactoria por el equipo de SOCIEUX+ o/y la institución socia).
- Las versiones finales de los entregables deben ser aprobadas o rechazadas a más tardar 10 días hábiles después de su presentación al Equipo SOCIEUX+.
- Los pagos finales y el reembolso de los gastos de viaje a los expertos sólo pueden ser autorizados tras la aprobación de la versión final de los entregables por parte de SOCIEUX+.

## 6 EXPERIENCIA REQUERIDA

### 6.1 Perfil del experto/a

#### **Experto/a principal (Experto/a #1):**

**Área(s) de especialización:** *Especialista en Protección social, Administración de la Seguridad Social*

**Competencias específicas de los expertos:** 1.2. Elaboración y desarrollo de Política y Estrategia, 3.5. Gestión de programas/proyectos

#### **Requisitos (esenciales/requeridos):**

- a) Tipo de educación y nivel requerido:
  - "Título de máster (o título o diploma académico superior equivalente que requiera 4 años de educación formal) en los ámbitos de especialización (véase más arriba), o en otra disciplina directamente relacionada. En su ausencia, el título de máster puede sustituirse por una combinación de título(s) académico(s) con años pertinentes de experiencia

laboral/profesional que combinen el ámbito de especialización y las competencias específicas solicitadas:

- Un título académico de grado medio (título o diploma equivalente que requiera tres (3) años de educación formal) con tres (3) años adicionales de experiencia laboral/profesional; o,
  - Un título académico de primer nivel (título o diploma equivalente que requiera dos (2) años de educación formal) con cinco (5) años adicionales de experiencia laboral/profesional.
- b) La experiencia laboral adicional utilizada en el cálculo de la equivalencia académica no contará para la experiencia profesional general mínima.
- b) Número de años de experiencia laboral/profesional pertinente que combine el área o áreas de especialización y la(s) habilidad(es) y competencia(s) específica(s) demostrada(s):
- Diez (10) años.
- c) Experiencia en el análisis, diseño y la implementación de políticas públicas en el ámbito de la protección social. Esto incluye la capacidad de identificar y evaluar las lecciones aprendidas y las mejores prácticas de diferentes países en la ampliación de la cobertura de seguridad social para grupos de difícil acceso.
- d) Conocimientos lingüísticos requeridos: español
- e) Sentido agudo de la diplomacia y las relaciones institucionales.

**Calificaciones adicionales (ventaja en la selección):**

- Experiencia previa en la conducción de misiones de cooperación técnica a corto plazo en América Latina
- Conocimiento del modelo de marco lógico para la planificación de proyectos
- Experiencia en la realización de mapeos institucionales, evaluación de capacidades, políticas y procesos
- Comprensión de las estructuras gubernamentales, las políticas existentes, y las dinámicas sociales y económicas de Guatemala.

**Experto/a #2**

**Area(s) de especialización:** A. Trabajo /A.45 – Mercado del trabajo /A.20 - Empleo, A.25 – Políticas de empleo /N.00 – Gobierno y administración pública

**Competencias específicas de los expertos/as:** 1. Política y estrategia / 3. Gestión organizativa y administración / 9.3. Modelos y enfoques teóricos

**Requisitos (esenciales/requeridos):**

- f) Tipo de educación y nivel requerido:
- "Título de máster (o título o diploma académico superior equivalente que requiera 4 años de educación formal) en los ámbitos de especialización (véase más arriba), o en otra disciplina directamente relacionada. En su ausencia, el título de máster puede sustituirse por una combinación de título(s) académico(s) con años pertinentes de experiencia laboral/profesional que combinen el ámbito de especialización y las competencias específicas solicitadas:
    - Un título académico de grado medio (título o diploma equivalente que requiera tres (3) años de educación formal) con tres (3) años adicionales de experiencia laboral/profesional; o,
    - Un título académico de primer nivel (título o diploma equivalente que requiera dos (2) años de educación formal) con cinco (5) años adicionales de experiencia laboral/profesional.

- La experiencia laboral adicional utilizada en el cálculo de la equivalencia académica no contará para la experiencia profesional general mínima.
- g) Número de años de experiencia laboral/profesional pertinente que combine el área o áreas de especialización y la(s) habilidad(es) y competencia(s) específica(s) demostrada(s):
- Diez (10) años.
- h) Experiencia en el análisis, diseño y la implementación de políticas públicas en el ámbito del trabajo y/o el empleo.
- i) Conocimientos lingüísticos requeridos: español
- j) Sentido agudo de la diplomacia y las relaciones institucionales.
- Experiencia previa en la conducción de misiones de cooperación técnica a corto plazo en América Latina
  - Conocimiento del modelo de marco lógico para la planificación de proyectos
  - Comprensión de las estructuras gubernamentales, las políticas existentes, y las dinámicas sociales y económicas de Guatemala.
  - Experiencia en la realización de mapeos institucionales, evaluación de capacidades, políticas y procesos (para la inclusión laboral de las personas con discapacidad)

## 6.2 Volumen de trabajo estimado

	Preparación	Trabajo presencial	Informes y entregas	Total Días de trabajo
Experto/a principal (#1)	4	5	4	13
Experto/a (#2)	4	5	4	13
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>26</b>

## 7 APLICACIONES

### 7.1 Convocatoria de expertos

Todas las convocatorias de expertos para las actividades de SOCIEUX+ se publican en línea en el sitio web de SOCIEUX+. Los expertos/as interesados deberán presentar su solicitud en la base de datos de expertos en línea del SOCIEUX+: <https://pmt.socieux.eu> (actualmente sólo disponible en inglés). El proceso de solicitud es:

1. Si aún no lo han hecho, los expertos crean su cuenta SOCIEUX+ haciendo clic en " Create an account" con una dirección de correo electrónico.
2. Los detalles de acceso a su cuenta serán enviados a los expertos por correo electrónico, los expertos deben crear y enviar su perfil para su revisión proporcionando<sup>5</sup>:
  - a. los datos de contacto
  - b. información sobre las competencias, habilidades e historia laboral del experto. Los expertos sólo deben proporcionar información limitada a través de los campos marcados con un asterisco. Sin embargo, se *alienta a los expertos a que completen con el mayor detalle posible las secciones sobre habilidades y competencias, ya que*

<sup>5</sup> La base de datos de expertos SOCIEUX+ y otras herramientas de gestión cumplen con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) -Reglamento (UE) 2016/679.

*el Equipo SOCIEUX+ también revisa periódicamente los perfiles de la lista para identificar y contactar con posibles expertos para futuras misiones.*

- c. un currículum vitae, preferiblemente en formato Europass<sup>6</sup>.
3. Una vez que su perfil sea aprobado por el Equipo SOCIEUX+, puede solicitar cualquier convocatoria de expertos disponible en la pestaña "Call for experts" haciendo clic en "Apply".

Si necesita más información, por favor contacte con SOCIEUX+ a través del correo electrónico [experts@socieux.eu](mailto:experts@socieux.eu) con el número de referencia de la solicitud.

Las instituciones colaboradoras o interesadas que deseen poner a disposición sus conocimientos especializados para una convocatoria específica pueden ponerse en contacto directamente con el equipo de SOCIEUX+ escribiendo a <mailto:experts@socieux.eu> [experts@socieux.eu](mailto:experts@socieux.eu).

## 7.2 Selección de expertos

En principio, SOCIEUX+ moviliza a expertos de las administraciones públicas y los órganos con mandato de los Estados miembros de la UE, así como a profesionales que trabajan para los interlocutores sociales, entre otros:

- Profesionales, funcionarios y empleados de organismos públicos;
- Colaboradores y empleados de las instituciones de los interlocutores sociales, como los sindicatos y las asociaciones de empresarios; y
- Instituciones académicas y de investigación.

En la selección se da prioridad a los expertos públicos activos de instituciones colaboradoras. Los consultores privados también pueden enviar su solicitud. Su solicitud será considerada en caso de que no se pueda identificar un experto público apropiado. La movilización de expertos actualmente empleados en organismos especializados internacionales se limita a actividades y/o acciones que se ejecutan conjuntamente con el organismo de origen de ese experto.

Sólo se contactará con los solicitantes preseleccionados. El proceso de selección puede incluir entrevistas por teléfono u otros medios de comunicación.

- Los candidatos interesados pueden descargar **Guía de SOCIEUX+ para expertas, expertos e instituciones colaboradoras** con información detallada sobre la contratación por SOCIEUX+ en [www.socieux.eu](http://www.socieux.eu)

## 7.3 Contratación de expertos públicos

Los expertos públicos pueden estar en servicio activo o jubilados. Los empleados jubilados de agencias especializadas internacionales o de agencias de cooperación también pueden ser movilizados, independientemente de la colaboración de su antiguo empleador con SOCIEUX+ en una acción específica. Los expertos jubilados son considerados como expertos públicos a todos los efectos, prestaciones y compensaciones financieras proporcionadas por la SOCIEUX+.

A los candidatos preseleccionados se les puede exigir que proporcionen el contacto del empleador o pruebas de su capacidad para ser contratados directamente en virtud de su condición de funcionarios o empleados públicos.

## 7.4 Compensaciones financieras

Los funcionarios contratados o en servicio activo o los empleados jubilados tienen derecho a un subsidio fijo estándar de 350 euros por día de trabajo. Los honorarios de los consultores privados se negocian de acuerdo con su número de años de experiencia relevante y la escala estándar de SOCIEUX+.

No se concede ninguna compensación financiera a los expertos que actualmente trabajan en organismos internacionales especializados.

---

<sup>6</sup> Las plantillas Europass para los CV están disponibles aquí:  
<http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

Los expertos jubilados se asimilan a los empleados públicos a todos los efectos, prestaciones y compensaciones financieras proporcionadas por la SOCIEUX+.

Se aplican las normas nacionales sobre remuneración y compensación de los empleados públicos y funcionarios, pudiendo limitar el pago de remuneraciones por parte de SOCIEUX+. La responsabilidad del cumplimiento y verificación recae en los expertos individuales y sus instituciones de origen. El pago de los impuestos sobre la renta u otros impuestos es responsabilidad exclusiva de los expertos movilizados y/o sus organizaciones.

## 7.5 Los gastos de viaje

Todos los gastos de viaje de los expertos movilizados (instituciones públicas, privadas o internacionales) están cubiertos por SOCIEUX+ de conformidad con la **Guía para expertas, expertos e instituciones colaboradoras** con información detallada sobre la contratación por SOCIEUX+ (versión a la fecha de la firma del contrato).

## 8 COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD

SOCIEUX + puede utilizar sus canales de comunicación, como la web, el boletín informativo y otros medios, para compartir información sobre la implementación y los resultados de las actividades. Para ello, se esperan las contribuciones de los expertos movilizados. Se podrá pedir a los expertos que aporten contribuciones en el ámbito de la comunicación, como fotografías, textos breves y entrevistas.

Breves sesiones informativas, antes y después de la misión, con la persona Responsable de Comunicación de SOCIEUX+. Estas sesiones informativas darán la oportunidad de identificar oportunidades y estrategias de comunicación.

Para actividades específicas, los productos de visibilidad, como folletos, dispositivos USB, cuadernos y bolígrafos, pueden ponerse a disposición de los expertos para su distribución in situ.

## 9 CÓDIGO DE CONDUCTA

Los expertos movilizados por SOCIEUX+ prestarán asistencia técnica desde las etapas preparatorias de cada actividad hasta la entrega de los productos. El equipo de SOCIEUX+ ayudará a los expertos a cumplir sus misiones apoyando y asesorando en la preparación de los materiales de base antes de las reuniones. El equipo SOCIEUX+ reunirá información de las instituciones socias y de los interesados pertinentes para garantizar que los informes y recomendaciones de las misiones se entreguen a las autoridades nacionales, a las delegaciones de la UE en los países asociados y a EuropeAid.

Los expertos movilizados no representan a SOCIEUX+ ni a la UE. Las opiniones y recomendaciones técnicas expresadas son suyas. No expresarán opiniones negativas sobre la implementación de las acciones apoyadas por SOCIEUX+ a terceros. No obstante, serán conscientes de los objetivos y el funcionamiento de SOCIEUX+ y promoverán sus servicios en la medida de sus conocimientos, siempre que sea posible y factible.

Los expertos desempeñarán sus funciones en el País Socio de manera plenamente conforme y respetuosa con las instituciones, políticas y comportamientos culturales locales. En particular, adoptarán un comportamiento culturalmente sensible en su forma de tratar con los homólogos locales.

## ÍNDICE

1	ANTECEDENTES .....	1
1.1	Perfil del país.....	1
1.2	Situación del sector .....	1
1.3	Función de la institución socia en el sector .....	4
2	Objetivos de la Misión .....	5
2.1	Objetivos específicos de las solicitudes originales .....	6
2.2	Resultados previstos de la misión de investigación .....	6
2.3	Entregables finales .....	6
3	Metodología de aplicación .....	7
3.1	Resumen .....	7
3.2	Inclusión de cuestiones transversales .....	8
4	Descripción de las actividades .....	8
4.1	Tareas .....	8
4.2	Entregables/productos .....	9
4.2.1	Entregables previos a la misión .....	9
4.2.2	Entregables finales.....	10
5	Presentación de informes y presentación de los resultados.....	10
5.1	Formatos .....	10
5.2	Presentación y aprobación.....	11
5.2.1	Entregables previos a la misión .....	11
5.2.2	Entregables finales.....	11
6	Experiencia requerida.....	11
6.1	Perfil del experto/a .....	11
6.2	Volumen de trabajo estimado .....	13
7	Aplicaciones.....	13
7.1	Convocatoria de expertos.....	13
7.2	Selección de expertos .....	14
7.3	Contratación de expertos públicos .....	14
7.4	Compensaciones financieras .....	14
7.5	Los gastos de viaje.....	15
8	Comunicación y visibilidad .....	15
9	Código de conducta .....	15
	Acerca de SOCIEUX+ .....	1

