

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Términos de referencia para actividades sobre el terreno y misiones

Código y país asociado: SOCIEUX+ 2024-08 Guatemala

Título de la acción: Reforzar las capacidades para el análisis y evaluación de acciones institucionales para el acceso a empleo de personas en situación de vulnerabilidad

Institución asociada: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

Código de actividad y título: Actividad # 2 - Establecer conjuntamente con los actores relevantes el sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad

Fechas de implementación:

Preparación a distancia: del 06 al 24 de enero de 2025

Implementación presencial en Ciudad de Guatemala: del 27 de enero al 07 de febrero de 2025

Presentación y revisión de informes a distancia: del 10 al 21 de febrero de 2025

Retroalimentación y validación de los entregables por el socio: del 24 al 28 de febrero de 2025

Perfil de los expertos/os por actividad:

Actividad #2: Experta/o #1 (principal) – Especialista en Trabajo, Empleo (políticas de discapacidad)

Actividad #2: Experta/o #2 - Especialista en igualdad de género (en políticas de empleo)

Volumen de trabajo:

Actividad #2 - Experta/o #1: 17 días

Actividad #2 - Experta/o #2: 16 días

Referencia de la convocatoria de expertos/os: 24-08/GTM/2

Versión - #: ___ Proyecto preliminar Versión definitiva Fecha: 27/09/2024

SOCIEUX+ está implementado por

Partenariado liderado por



Cofinanciado por la Unión Europea



1 CONTEXTO

1.1 Información socioeconómica general

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 de intervención

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 Desarrollo¹: 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

¹ [Prioridades Nacionales de Desarrollo \(pnd.gt\)](#)

5.Estado garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo

Trabajo y empleo

De acuerdo con la Política Nacional de Empleo Digno de Guatemala (2022-2032)², 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. Paradójicamente, 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 de grupos vulnerables y acceso al empleo

La [Política Nacional de Empleo Digno \(PNED\)](#) procura lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para todas las personas, identificando acciones específicas para atender las necesidades particulares de todos los sectores de la población, priorizando a jóvenes, indígenas, mujeres, migrantes y personas con discapacidad. Así mismo se busca garantizar que todas las personas tengan libertad para escoger el empleo y que cada trabajador tenga las posibilidades de utilizar para el empleo las facultades que posea, sin que se tenga en cuenta su raza, sexo, edad, religión, opinión política u origen social.

1.3 Papel de la institución

El **Instituto Nacional de Administración Pública (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

² Política Nacional de Empleo Digno de Guatemala (2022-2032): [PNED_2017_2032.pdf \(mintrabajo.gob.gt\)](#)

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.

2 DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

La solicitud del INAP se justifica en la falta de un sistema integrado de evaluación de las políticas de empleo inclusivo entre las instituciones públicas pertinentes en Guatemala, y especialmente la falta de evaluación de la implementación de políticas clave como la Política Nacional de Empleo Decente (bajo el mandato del Ministerio de Trabajo), la Política Nacional de Discapacidad (bajo el mandato de CONADI), entre otros.

El sistema de indicadores que la institución solicitante (INAP) establecería a través de la Acción tendría como objetivo medir el nivel de inclusividad de las políticas de empleo entre los grupos vulnerables (incluyendo personas con discapacidad, pueblos indígenas, mujeres, ...). El proceso se haría de forma conjunta con instituciones clave a cargo de las políticas de empleo y con un enfoque de fortalecimiento institucional y de apropiación de los resultados.

El sistema de indicadores se construiría con un enfoque coherente y consensuado con los actores clave que desempeñan un papel directo en la definición de políticas públicas enfocadas en la promoción de la empleabilidad de personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, CONADI, SEPREM, Instituto Nacional de Estadísticas...), mientras que la institución solicitante INAP -en línea con su mandato de fortalecimiento institucional de las administraciones públicas- lideraría/facilitaría dicho proceso.

Al establecer este sistema de indicadores, se ha de contribuir al mandato de las diferentes instituciones y los diferentes programas involucrados en la expansión del acceso a las políticas de empleo,

- en el monitoreo y evaluación del Programa "Empléate Inclusivo" impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)
- en el monitoreo y evaluación del "Programa de apoyo al Empleo Digno (PED)" financiado por la UE y en colaboración con MINTRAB y el Ministerio de Economía (MINECO)
- el mandato de la CONADI en la evaluación de la implementación de la Política Nacional de Discapacidad
- en la evaluación de resultados del Programa Conjunto de Inclusión Laboral financiado con el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).

2.1 Objetivo principal

Las capacidades institucionales de las instituciones de empleo, trabajo y protección social se fortalecen y consolidan.

2.2 Objetivos específicos

Instituciones públicas con mandato en políticas de empleo (MINTRAB, MINECO, CONADI, ...), acompañadas por el INAP, formulan e implementan un sistema de recogida de datos sobre la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad

2.3 Resultados esperados

R.1: Las funciones de análisis y evaluación de políticas públicas de empleo inclusivas del INAP se basa en un sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad

R.2: Se establecen alianzas interministeriales para favorecer/impulsar un sistema de indicadores

2.4 Entregables finales esperados

D.1 Informe de diagnóstico y mapeo de los actores políticos, institucionales y sociales estratégicos con responsabilidad en políticas de empleo inclusivas, y de sus políticas y herramientas (Act.1)

D.2: Compendio de prácticas europeas/regionales en el marco del evento/encuentro (presencial / on-line) de intercambio prácticas europeas y regionales sobre herramientas, estrategias y acciones institucionales existentes de evaluación de políticas de empleo inclusivas (Act.1)

D.3: Sistema de indicadores y manuales/guías de elaboración de indicadores sociales para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad (Act.2)

D.4: Materiales de formación de formadores sobre el sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad (Act.3)

3 METODOLOGÍA

3.1 Metodología general (de la acción)

La solicitud del INAP se justifica en la falta de un sistema integrado de evaluación de las políticas de empleo inclusivo entre las instituciones públicas pertinentes en Guatemala, y especialmente la falta de evaluación de la implementación de políticas clave como la Política Nacional de Empleo Decente (bajo el mandato del Ministerio de Trabajo), la Política Nacional de Discapacidad (bajo el mandato de CONADI), entre otros.

El sistema de indicadores que la institución solicitante (INAP) establecería a través de la Acción tendría como objetivo medir el nivel de inclusividad de las políticas de empleo entre los grupos vulnerables (incluyendo personas con discapacidad, pueblos indígenas, mujeres, ...). El proceso se haría de forma conjunta con instituciones clave a cargo de las políticas de empleo y con un enfoque de fortalecimiento institucional y de apropiación de los resultados.

El sistema de indicadores se construiría con un enfoque coherente y consensuado con los actores clave que desempeñan un papel directo en la definición de políticas públicas enfocadas en la promoción de la empleabilidad de personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, CONADI, SEPREM, Instituto Nacional de Estadísticas...), mientras que la institución solicitante INAP -en línea con su mandato de fortalecimiento institucional de las administraciones públicas- lideraría/facilitaría dicho proceso.

Al establecer este sistema de indicadores, se ha de contribuir al mandato de las diferentes instituciones y los diferentes programas involucrados en la expansión del acceso a las políticas de empleo,

- en el monitoreo y evaluación del Programa "Empléate Inclusivo" impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

- en el monitoreo y evaluación del "Programa de apoyo al Empleo Digno (PED)" financiado por la UE y en colaboración con MINTRAB y el Ministerio de Economía (MINECO)

- el mandato de la CONADI en la evaluación de la implementación de la Política Nacional de Discapacidad

- en la evaluación de resultados del Programa Conjunto de Inclusión Laboral financiado con el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).

3.2 Actividades programadas (plan de trabajo de la acción)

Se han programado las siguientes actividades para la acción:

- **Actividad 1** - Realizar informe de diagnóstico y mapear los actores políticos, institucionales y sociales estratégicos con responsabilidad en políticas de empleo inclusivas, y de sus políticas y herramientas, y organizar evento/encuentro de intercambio prácticas europeas y regionales sobre herramientas, estrategias y acciones institucionales existentes de evaluación de políticas de empleo inclusivas
- **Actividad 2** - Establecer conjuntamente con los actores relevantes el sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad
- **Actividad 3** - Realizar formación de formadores sobre el sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad.

Estos términos de referencia abarcan los servicios esperados para la o las actividades del plan de trabajo descrito anteriormente:

- Actividad#2.

3.3 Inclusión de temas transversales

SOCIEUX+ reconoce la importancia de incluir cuestiones transversales en las políticas y los sistemas de protección social, laboral y de empleo. Los siguientes temas transversales deben tenerse debidamente en cuenta en la planificación e implementación de la o las actividades:

- Igualdad de género;
- Buena gobernanza;
- Derechos humanos (incluidos los derechos de los niños, los discapacitados, los grupos vulnerables y las minorías); y,
- Inclusión social y económica de los grupos vulnerables.

4 DESCRIPCIÓN DE LA O LAS ACTIVIDADES

4.1 Tareas programadas

Metodología:

El sistema de indicadores tendrá como objetivo medir el nivel de inclusividad de las políticas de empleo entre los grupos vulnerables (incluyendo personas con discapacidad, pueblos indígenas, mujeres, ...).

El sistema de indicadores se ha de construir con un enfoque coherente y consensuado con los actores clave (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, CONADI, SEPREM, Instituto Nacional de Estadísticas...), mientras que la institución solicitante INAP - en línea con su mandato de fortalecimiento institucional de las administraciones públicas - lideraría/facilitaría dicho proceso.

- Un indicador es una característica específica, observable y medible que puede ser usada para mostrar los cambios y progresos que está haciendo un programa hacia el logro de un resultado específico.
- Los indicadores sociales nos facultan para medir niveles, distribución y cambios en el bienestar social, así como identificar, describir y explicar relaciones relevantes entre distintas variables referidas al bienestar de las personas
- Los indicadores aseguran el alineamiento entre las personas y los procesos ya que dan una señal de dirección hacia la cual se deben orientar e integrar los esfuerzos para mostrar así mejores resultados.
- los indicadores sociales son instrumentos fundamentales para las políticas sociales, dado que permiten el seguimiento y la evaluación de los programas y proyectos de desarrollo y reducción de la pobreza.
- Gracias a la información que proporcionan, los indicadores sociales ayudan a dar respuestas a problemas sociales y a tomar decisiones de políticas públicas sustentadas en la evidencia empírica.

El sistema de indicadores se construiría con un enfoque coherente y consensuado con los actores clave (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, CONADI, SEPREM, Instituto Nacional de Estadísticas...), mientras que la institución solicitante INAP -en línea con su mandato de fortalecimiento institucional de las administraciones públicas- lideraría/facilitaría dicho proceso.

Al establecer este sistema de indicadores, se ha de contribuir al mandato del INAP dando apoyo estratégico a las diferentes instituciones y los diferentes programas involucrados en la expansión del acceso a las políticas de empleo,

- en el monitoreo y evaluación del Programa Empléate Inclusivo impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)
- en el monitoreo y evaluación del Programa de apoyo al Empleo Digno financiado por la UE (PED) en colaboración con MINTRAB y el Ministerio de Economía (MINECO)
- el mandato de la CONADI en la evaluación de la implementación de la Política Nacional de Discapacidad
- en la evaluación de resultados del Programa Conjunto de Inclusión Laboral financiado con el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).

Tareas:

Entre las tareas mínimas que se esperan de los expertos se incluyen:

Fase preparatoria y de documentación:

- **Tarea 1:** estudio y análisis del contexto y de la documentación relevante, que consiste en la documentación proporcionada por SOCIEUX+, la transmitida por el Socio y la recopilación autónoma de los expertos
- **Tarea 2:** Contactos preliminares con el Socio para definir la metodología, el alcance y la agenda del diagnóstico, que se transmitirán por lo menos una semana antes de la misión al equipo de SOCIEUX+.
- **Tarea 3:** Identificar con la Dirección la/s persona/s referentes principal/es para la actividad.
- **Tarea 4:** Participar en reuniones de briefing con el equipo de SOCIEUX+ antes de la actividad;
- **Tarea 5:** Contacto con la Delegación de la Unión Europea en Guatemala para una videoconferencia de briefing/o una reunión in situ.
- **Tarea 6:** Acordar los arreglos logísticos con la Dirección para la implementación de las técnicas de investigación (entrevistas, grupos focales, etc.)

Fase de intervención (in situ):

- **Tarea 1:** Realizar los últimos ajustes de la agenda y el material de recogida y de sistematización de la información.
- **Tarea 2:** Realizar la recogida de información y sistematizarla de manera a establecer un sistema de indicadores de forma inclusiva y coherente;
- **Tarea 3:** Organizar sesiones de retroalimentación y de validación de los resultados del proceso de realización del sistema de indicadores con los distintos actores movilizados, en coordinación con la Dirección, así como de las recomendaciones;
- **Tarea 4:** Canalizar a la técnica de comunicación de SOCIEUX+ todo el material que pueda ser útil para informar al público sobre la actividad (fotografías, entrevistas, notas breves o artículos).

Fase de redacción de los documentos:

- **Tarea 1:** Análisis de toda la información recogida y sistematizada, así como finalización de los entregables de la actividad. Se puede invitar a los/las expertos/as a realizar cambios a los entregables, teniendo en cuenta la retroalimentación del Socio;

- **Tarea 2:** Uso de formatos de texto (plantillas) proporcionados por SOCIEUX+ en la preparación de presentaciones e informes, incluidos cuestionarios digitales para expertos y participantes en actividades de capacitación.

- **Tarea 3:** Participar a una reunión de debriefing con el equipo de SOCIEUX+ después de la actividad.

4.2 Entregables esperados

4.2.1 Entregables previos a la misión

- P1: **Nota metodológica**, que detalle el enfoque de trabajo, las herramientas y métodos que deben usarse, análisis de riesgos, etc.
- P2: **Agenda** de la actividad/misión, que detalle las reuniones y sesiones de trabajo que se realizarán, las personas que se reunirán, etc.

4.2.2 Entregables finales

- **Informe individual de misión de experta/o (ExMR)** en formato SOCIEUX+ (modelo proporcionado). Este informe es un producto confidencial destinado exclusivamente a uso interno por SOCIEUX+. El equipo de misión también puede presentar un informe conjunto ExMR si los miembros lo desean (ver las instrucciones en el modelo).
- **Formulario individual de comentarios de experta/o (ExF)** cumplimentado en línea (consulte las instrucciones y el enlace en el modelo ExMR)
- **Informe de actividad colectiva (AcR)** en formato SOCIEUX+ (modelo proporcionado). Este AcR debe ser producido conjuntamente por el equipo de misión. Está destinado a la institución asociada y muy probablemente se compartirá con los principales intervinientes en la acción. El informe debe reflejar las tareas realizadas durante la actividad. Supondrá una contribución significativa a los entregables finales de la acción. *Vea también las instrucciones en el modelo.*
- **D3: El sistema de indicadores global/genérico, aplicable a las instituciones públicas a cargo de políticas de empleo, que incluirá una lista de indicadores. El sistema de indicadores contará con/se acompañará de las siguientes herramientas metodológicas:**
 - **D.3.1 Una ficha técnica de recogida de datos**
 - **D.3.2 Un manual/guía para la elaboración de un sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad.**
 - **D.3.3 Un manual/guía para la implantación de un sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad.**

5 INFORMES Y PRESENTACIÓN DE ENTREGABLES

5.1 Formatos

Todos los entregables y productos *de la actividad* (notas, informes, presentaciones, etc.) deben ser conformes a los formatos y modelos proporcionados por el equipo de SOCIEUX+.

Todos los entregables y productos deben enviarse en *versión electrónica editable* [Microsoft Word 97-2003 [doc], PowerPoint 97-2003 [ppt] y Excel 97-2003 [xls], o en formato equivalente OpenDocument). No se aceptarán documentos electrónicos no editables como "formato de documento portátil" (PDF).

El equipo de SOCIEUX+ proporcionará *los modelos de presentación electrónica* que deberán utilizarse durante la actividad/misión. Estos modelos están en formato PowerPoint Microsoft y cumplen con la carta gráfica de SOCIEUX+. Estos modelos deberán ser utilizados como único formato por todos los miembros del equipo de misión. Deberán ser usados *para todas las presentaciones realizadas por el equipo de misión* durante la actividad. No está autorizado el uso por parte de los expertas/os de sus propios modelos o formatos de su organización de origen a menos que el equipo de SOCIEUX+ indique lo contrario por escrito [por correo electrónico].

Todas las versiones de los entregables u otros productos utilizados o producidos durante la actividad/misión deben incluir la siguiente cláusula de no-responsabilidad:

"Cláusula de no-responsabilidad:

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

Las personas contratados podrán consultar el dossier de información que se les proporcionará después de su contractualización.

Todos los entregables deberán suministrarse en francés.

5.2 Presentación y aprobación

Todas las versiones de entregables (borrador, finales u otras) deberán enviarse directa y únicamente al equipo de SOCIEUX+, a menos que el equipo SOCIEUX + indique lo contrario por escrito [por correo electrónico].

5.2.1 Entregables previos a la misión

- Los entregables previos a la misión deberán enviarse como máximo 5 días hábiles antes del inicio de la actividad o el inicio de la misión de expertas/os, lo que ocurra primero.
- Los entregables previos a la misión serán examinados por el equipo de SOCIEUX+ y la institución asociada. Los comentarios sobre los entregables deberán comunicarse al experta/o principal como máximo 2 días antes del inicio de la actividad o la partida de los expertas/os hacia la misión. Los comentarios y recomendaciones deberán tenerse en cuenta para la implementación de la actividad/misión. Puede requerirse la agenda revisada de la misión por el experta/o principal antes de la partida del equipo de misión.

5.2.2 Entregables finales

- Las primeras versiones provisionales de los entregables deberán presentarse como máximo 10 días hábiles después del final de la actividad o los comentarios de los expertas/os.
- Los comentarios del equipo SOCIEUX+ sobre las versiones preliminares deberán enviarse 10 días hábiles después de su envío.
- La integración de los comentarios deberá realizarse en los 5 días hábiles posteriores a la recepción de los comentarios por parte del experta/o principal. (En general, no es necesario llevar a cabo más de una serie de comentarios y revisiones, a menos que el equipo de SOCIEUX+ y/o la institución asociada consideren que la calidad de los resultados no es satisfactoria.)
- Las versiones finales de los entregables deberán ser aprobadas o rechazadas como máximo 10 días hábiles después de su envío al equipo de SOCIEUX+.
- Los pagos definitivos y el reembolso de los gastos de desplazamiento a los expertas/os solo estarán autorizados después de la aprobación de los entregables finales por el equipo de SOCIEUX+.

6 EXPERIENCIA NECESARIA

6.1 Perfil de experiencia

Experta/o principal [#1]: Especialista en Trabajo, Empleo (políticas de discapacidad)

Área(s) de especialización: Trabajo – Mercado del trabajo / Empleo – Políticas de empleo / Gobierno y administración pública

Competencias específicas de los expertos/as: Política y estrategia / Gestión organizativa y administración / Modelos y enfoques teóricos / M&E, información y estadísticas

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.
 - 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 del **trabajo y/o el empleo**.
- d) **Experiencia en políticas de empleo inclusivas, con especial énfasis en la inclusión de personas con discapacidad**
- e) Conocimientos lingüísticos requeridos: español
- f) 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**
- Comprensión de las estructuras gubernamentales, las políticas existentes, y las dinámicas sociales y económicas de Guatemala
- **Experiencia relevante en modelos y enfoques teóricos / herramientas de M&E, información y estadísticas**

Experta/o # 2: Especialista en igualdad de género (en políticas de empleo)

Área(s) de especialización: Trabajo – Mercado del trabajo / **Empleo** – Políticas de empleo / Gobierno y administración pública - Derechos Humanos (Derechos Humanos, **Igualdad de género**)

Competencias específicas de los expertos/as: Política y estrategia / Gestión organizativa y administración / Modelos y enfoques teóricos / M&E, información y estadísticas

Requisitos (esenciales/requeridos):

- g) 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.
- h) 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.
- i) Experiencia en **igualdad de género** – idealmente aplicado al:
- j) [Experiencia en el] análisis, diseño y la implementación de **políticas públicas de empleo**.
- k) Conocimientos lingüísticos requeridos: español
- l) 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**
- Comprensión de las estructuras gubernamentales, las políticas existentes, y las dinámicas sociales y económicas de Guatemala
- **Experiencia relevante en modelos y enfoques teóricos / herramientas de M&E, información y estadísticas**

6.2 Carga de trabajo³

	Preparación	Trabajo sobre el terreno	Informes y entregables	Total
Experto principal (#1)	4	10	3	17
Experta/o (#2)	3	10	3	16
Total	7	20	6	33

7 CANDIDATOS

³ Tenga en cuenta que los días de viaje no se consideran días laborables.

7.1 Convocatoria de expertas/os

Todas las convocatorias de expertas/os para las actividades de SOCIEUX+ se publican en línea en el sitio web de SOCIEUX+. Los expertas/os interesados deberán presentar sus solicitudes en el sitio web SOCIEUX+: <https://pmt.socieux.eu> (actualmente solo disponible en inglés). El procedimiento de solicitud es el siguiente:

1. Si aún no lo han hecho, los expertas/os deben crear su cuenta personal SOCIEUX+ haciendo clic en "Create an account (Crear una cuenta)" con una dirección de correo electrónico. La información de conexión de su cuenta se enviará por correo electrónico.
2. Para crear y enviar su perfil, los expertas/os deberán:
 - a. Proporcionar los datos de contacto⁴
 - b. Proporcionar información sobre sus áreas de especialización, competencias e historial de empleo. Los expertas/os solo deberán completar un número limitado de campos marcados con un asterisco. *Sin embargo, se anima a los expertas/os a que cumplimenten con detalle las secciones sobre sus áreas de especialización y competencias, porque el equipo SOCIEUX+ revisa regularmente los perfiles en la base de datos para identificar y contactar con potenciales expertas/os para futuras misiones.*
 - c. Cargue un *curriculum vitae*, preferiblemente en formato Europass⁵.
3. Cuando el perfil haya sido aprobado por el equipo de SOCIEUX+, los expertas/os pueden presentarse a todas las convocatorias de expertas/os a las que puede accederse en la pestaña "Call for experts (Convocatoria de expertas/os)", haciendo clic en "Apply (Postular)".

Si necesita más información, contacte con SOCIEUX+ por correo electrónico escribiendo a experts@socieux.eu indicando el número de referencia de la solicitud o el código de acción que figura en la portada de los términos de referencia.

Las instituciones colaboradoras o interesadas que deseen compartir su experiencia para una convocatoria de expertas/os específica pueden contactar directamente con el equipo de SOCIEUX+ escribiendo a expert@socieux.eu.

7.2 Selección de expertas/os

En principio, SOCIEUX+ moviliza a expertas/os de las administraciones públicas y organismos autorizados de los Estados miembro de la UE, así como a profesionales que trabajan para los interlocutores sociales, en particular:

1. Técnicos, funcionarios públicos y empleados de organismos con autorización estatal;
2. Colaboradores y empleados de instituciones que representan a los interlocutores sociales, como sindicatos y asociaciones de empresarios, y,
3. Académicos (investigadores o docentes) de instituciones públicas o parapúblicas.

Los expertas/os públicos en servicio activo tienen prioridad en la selección. También pueden tenerse en cuenta a consultores privados durante la selección si no se puede identificar a un candidato público.

Solo se contactará a los candidatos preseleccionados. El proceso de selección puede incluir entrevistas por teléfono o por otros medios de comunicación.

Los candidatos interesados pueden descargar la **Guía SOCIEUX+ para expertas/os movilizados e instituciones colaboradoras** disponible en www.socieux.eu.

7.3 Contratación de expertas/os públicos

⁴ La base de datos de expertas/os y otras herramientas de gestión de SOCIEUX+ cumplen con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) - Reglamento (UE) 2016/679.

⁵ Los modelos Europass para CV están disponibles aquí: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

Los expertos/as públicos pueden estar en activo o jubilados. También pueden ser movilizados los empleados jubilados de agencias internacionales especializadas o de agencias de cooperación, independientemente de que su antiguo empleador colabore con SOCIEUX+ en una acción concreta. Los expertos jubilados son considerados como expertos públicos a todos los efectos, prestaciones y compensaciones económicas previstas por SOCIEUX+.

Se podrá exigir a los candidatos preseleccionados que faciliten el contacto del empleador o la prueba de su capacidad para ser contratados directamente en virtud de su condición de funcionario o empleado público.

Varias opciones de contratación:

- Experto público francés en activo (Contratado por Expertise France)

Carta de contratación (+ Formulario de acumulación de actividades firmado por su superior jerárquico)

- Experto Público Español en activo

El experto público español será contratado por FIIAPP según sus normas internas.

- Experto Público UE (incluidos los expertos jubilados o privados franceses y españoles)

- Contrato de servicios directamente con el experto (+ Documento de autorización del empleador indicando las fechas de la actividad + un número de identificación fiscal (NIF) para poder emitir una factura; o

- Empresa intermediaria (umbrella company): destinado a aquellos expertos que no dispongan de un número de identificación fiscal que les permita facturar por los servicios prestados en su país, pero están autorizados a firmar contratos de trabajo temporales de acuerdo con la legislación local, o bien

- Contrato de servicios con la institución: expertos que no disponen de un número de identificación fiscal que les permita trabajar en su país y no pueden firmar un contrato de trabajo según la legislación local.

7.4 Compensación financiera

Los funcionarios contractuales o empleados en servicio activo o jubilados tienen derecho a una remuneración fija estándar de 350 euros por día hábil trabajado. Los honorarios de los consultores privados se negociarán de acuerdo con el número de años de experiencia pertinente y la escala estándar de SOCIEUX+.

Los expertos/as y expertas/os jubilados se asimilarán a los empleados públicos para todos los fines, ventajas sociales y compensaciones financieras proporcionados por SOCIEUX+.

Las regulaciones nacionales relativas a la remuneración e indemnización de los agentes públicos y funcionarios son aplicables y pueden limitar el pago de las indemnizaciones por parte de SOCIEUX+. La responsabilidad de la conformidad y la verificación recaerá en las personas y su institución de origen. El pago de impuestos sobre la renta u otros impuestos será responsabilidad exclusiva de los expertos/as movilizados y/o de su organización.

7.5 Gastos de viaje

Todos los costes de viaje para los expertos/as movilizados (públicos, privados o de instituciones internacionales) estarán cubiertos por SOCIEUX+ de acuerdo con la **Guía SOCIEUX+ para expertos/as movilizados e instituciones colaboradoras** (versión en la fecha de firma del contrato de experta/o).

8 COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD

SOCIEUX+ utilizará sus propios canales de comunicación, como el web, el boletín y otros medios para difundir información sobre la implementación y los resultados de las actividades. Para este fin, se esperan contribuciones de los expertos/as movilizados. También se solicitarán a los miembros del equipo de la misión pequeñas contribuciones, como la toma de fotografías, material gráfico o resúmenes breves.

Se organizará una breve conversación entre los expertos/os movilizados por SOCIEUX+ y el responsable de comunicación de SOCIEUX+ antes y después de la misión para identificar oportunidades y concretar estrategias de comunicación.

Para garantizar la visibilidad de SOCIEUX+ y la Unión Europea durante la acción, se utilizarán obligatoriamente los modelos de presentación (archivos de Microsoft Power Point) y el logotipo de SOCIEUX+.

En el marco de actividades específicas, podrán ponerse a disposición de los expertos/os algunos productos para aumentar la visibilidad, como folletos, memorias USB, cuadernos y bolígrafos, para su distribución sobre el terreno.

9 CÓDIGO DE CONDUCTA

Los expertos/os movilizados por SOCIEUX+ participarán en las actividades de cooperación técnica desde las etapas preparatorias hasta la producción de entregables. El equipo de SOCIEUX+ ayudará a los miembros del equipo de la misión apoyándolos y asesorándolos en la preparación de la documentación de información. El equipo de SOCIEUX+ recopilará comentarios de las instituciones asociadas y partes interesadas relevantes para garantizar que los informes de misión y sus recomendaciones se entreguen a las autoridades nacionales, las delegaciones de la UE en los países asociados y a DG INTPA.

Los expertos/os movilizados no representan a SOCIEUX+ ni a la UE. Las opiniones técnicas y recomendaciones expresadas son suyas. No expresarán opiniones negativas sobre la implementación o las acciones respaldadas por SOCIEUX+ a terceros. Sin embargo, deberán ser conscientes de los objetivos y el funcionamiento de SOCIEUX+, y promover sus servicios lo mejor que puedan y en la medida de lo posible.

Los expertos/os deberán llevar a cabo sus funciones en el país asociado de una manera que sea totalmente conforme y respetuosa con las instituciones locales, las políticas y los comportamientos culturales. Adoptarán un comportamiento apropiado respecto a sus homólogos locales.

10 ÍNDICE

1	Contexto	1
1.1	Información socioeconómica general.....	1
1.2	Situación del sector de intervención.....	1
1.3	Papel de la institución	2
2	Descripción de la acción	3
2.1	Objetivo principal	3
2.2	Objetivos específicos.....	3
2.3	Resultados esperados	4
2.4	Entregables finales esperados	4
3	Metodología	4
3.1	Metodología general (de la acción)	4
3.2	Actividades programadas (plan de trabajo de la acción)	4
3.3	Inclusión de temas transversales.....	5
4	descripción de la o las actividades	5
4.1	Tareas programadas	5
4.2	Entregables esperados	7
4.2.1	Entregables previos a la misión.....	7
4.2.2	Entregables finales	7
5	Informes y presentación de entregables	7
5.1	Formatos.....	7
5.2	Presentación y aprobación	8
5.2.1	Entregables previos a la misión.....	8
5.2.2	Entregables finales	8
6	Experiencia necesaria	8
6.1	Perfil de experiencia	8
6.2	Carga de trabajo	10
7	Candidatos	10
7.1	Convocatoria de expertas/os.....	11
7.2	Selección de expertas/os.....	11
7.3	Contratación de expertas/os públicos.....	11
7.4	Compensación financiera	12
7.5	Gastos de viaje	12
8	Comunicación y visibilidad	12
9	Código de conducta	13
10	Otros	Erreur ! Signet non défini.
11	Anexos.....	Erreur ! Signet non défini.
	Sobre SOCIEUX+	15

