

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Términos de referencia para actividades sobre el terreno y misiones

Código y país asociado: SOCIEUX+ 2024-06 GUATEMALA

Título de la acción: Extensión de la cobertura de la Seguridad Social a la población trabajadora formal actualmente no incluida en la Seguridad Social gestionada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Institución asociada: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

Código de actividad y título: *Actividad 4* - Formulación conjunta con la institución socia de las reformas administrativas para la extensión de la cobertura a la población trabajadora formal actualmente no cubierta

Fechas de implementación:

Preparación a distancia: 12 de mayo - 30 de mayo, 2025

Implementación presencial: 2 de junio - 13 de junio, 2025

Finalización de entregables: 16 de junio - 4 de julio, 2025

Perfil de los expertos/os por actividad:

Actividad 4: Experta/o 1: Gestión Administrativa y Operativa de Sistemas de Seguridad Social

Actividad 4: Experta/o 2: Ordenación Jurídica y Normativa de la Seguridad Social

Volumen de trabajo:

Actividad 4 - Experta/o 1: 18 días

Actividad 4 - Experta/o 2: 17 días

Referencia de la convocatoria de expertos/os: **24-06/GTM/4**

Versión - #: 1 Proyecto preliminar Versión definitiva **Fecha:** 29 de noviembre de 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

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 1946, se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), y en la década de los ochenta, la Constitución Política de 1985, en su artículo 47, 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).

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.

La Política General de Gobierno 2024-2028 (PGG), define los lineamientos y acciones públicas estratégicas a seguir por las instituciones del sector público durante el periodo 2024-2028, y se encuentra en sinergia con el Plan Nacional de Desarrollo K'atún 2032 y la Agenda 2030. La PGG propone 10 ejes estratégicos por un país para vivir, siendo su tercer eje la "Protección, Asistencia y Seguridad Social" y mencionando la importancia de "promover espacios formales de trabajo para que se amplíe la cobertura de la seguridad social (...) en observancia de los principios de eficiencia, universalidad, unidad y obligación". A su vez, la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED), actualmente en proceso de revisión y actualización por parte del Gobierno, tiene como cuarto eje el "Tránsito a la formalidad" y como resultado 4.2 "Se ha incrementado la cobertura por el régimen de seguridad social de los trabajadores asalariados.

1.3 Papel de la institución

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.

Como una entidad autónoma, el IGSS tiene personalidad jurídica propia y una estructura organizativa que incluye la Junta Directiva, la Gerencia y el Consejo Técnico. La Junta Directiva es responsable de la dirección general, mientras que la Gerencia se encarga de la administración y la ejecución de las decisiones. El Consejo Técnico, por su parte, ofrece asesoría especializada.

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). 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.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) enfrenta una serie de necesidades sectoriales e institucionales en un contexto de cambios demográficos y evolución del mercado laboral en Guatemala. Las proyecciones indican que el país está en medio de una transición demográfica significativa que afectará profundamente los servicios de seguridad social. El envejecimiento de la población, con un aumento en el porcentaje de personas mayores de 65 años, implica desafíos en la sostenibilidad del sistema de pensiones y la prestación de servicios de salud.

Necesidades Sectoriales:

- Ampliación y sostenibilidad de la cobertura:** La cobertura de seguridad social sigue siendo limitada, con solo un 20% de la población económicamente activa protegida. Aumentar la cobertura, especialmente en sectores vulnerables como el sector informal y las trabajadoras domésticas, es crucial. Esta expansión requiere no solo un mayor número de afiliados, sino también la integración de nuevas modalidades de empleo que no están actualmente cubiertas por el régimen.
- Atención al envejecimiento poblacional:** El creciente porcentaje de personas mayores de 65 años exige una mayor inversión en servicios de salud y pensiones. El IGSS necesita adaptar sus servicios para atender a una población que envejece, lo que incluye el desarrollo de infraestructuras y programas específicos para el cuidado de personas mayores.

3. **Fortalecimiento de la cohesión social e inclusión:** La evolución del mercado laboral y la necesidad de fomentar el crecimiento inclusivo requieren que el IGSS se enfoque en reducir las brechas de desigualdad, proporcionando acceso a la seguridad social a todos los grupos de la sociedad, incluidos aquellos que tradicionalmente han sido excluidos.

Necesidades Institucionales:

1. **Mejora de la gestión administrativa y tecnológica:** La modernización de los procesos administrativos y la adopción de tecnologías de la información son esenciales para mejorar la eficiencia y eficacia de los servicios del IGSS. La institución necesita evolucionar hacia prácticas de gestión más ágiles y transparentes, lo que incluye la digitalización de servicios y una mejor gestión de datos.
2. **Sostenibilidad financiera:** Garantizar la estabilidad financiera a largo plazo es una prioridad. El IGSS enfrenta desafíos significativos debido a la insuficiencia de recursos y la deuda del Estado con la institución. La solidez financiera es fundamental para mantener la autonomía del IGSS y asegurar que pueda cumplir con sus obligaciones hacia los afiliados y beneficiarios.
3. **Fortalecimiento de la infraestructura:** La infraestructura actual del IGSS es insuficiente, especialmente en áreas rurales. Es necesario invertir en la construcción y mejora de hospitales, clínicas y otros centros de atención para garantizar un acceso adecuado a los servicios de salud en todo el país.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) ha desarrollado diversas iniciativas y colabora con varios socios de cooperación internacional para abordar las necesidades y lagunas identificadas en su Plan Estratégico Institucional 2023-2027. A continuación, se describen algunas de las iniciativas existentes y los socios involucrados:

1. **Convenio con la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Este acuerdo marco, firmado en junio de 2024, busca apoyar la extensión de la cobertura de seguridad social, la modernización de la gestión institucional, la sostenibilidad financiera, y la gobernanza del IGSS. Incluye diagnósticos, estudios técnicos, trabajo actuarial, y el diseño de políticas e intervenciones conforme a los estándares internacionales.
2. **Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD):** El PNUD ha colaborado con el IGSS mediante un análisis de pobreza multidimensional y protección social en Guatemala. Este trabajo es fundamental para identificar áreas clave donde la seguridad social puede expandirse y mejorar la inclusión social.
3. **Encuentro Regional de Instituciones de Seguridad Social (2024):** "Experiencias de la ampliación de cobertura para grupos de difícil acceso", organizado y presidido por el IGSS, que se llevo a cabo en la ciudad de La Antigua del 12 al 14 de junio y cuyo objetivo fue conocer las experiencias de otros países con las condiciones económicas y sociales similares a las de Guatemala, 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 y buenas practicas implementadas.
4. **Reformas Internas del IGSS:** El IGSS ha implementado cambios normativos para ampliar la cobertura, incluyendo la reducción del requisito mínimo de trabajadores para la obligatoriedad de cotizar y la inclusión de migrantes en el sistema de seguridad social, independientemente de su estatus legal en el extranjero. Enfocado inicialmente en el trabajo doméstico, el **Programa PRECAPI** busca ampliar la cobertura más allá de la asistencia sanitaria, incluyendo prestaciones económicas y actualmente se evalúa la modificación para mejorar su éxito y sostenibilidad financiera.

2 DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

2.1 Objetivo principal

El acceso al empleo y a la protección social se amplía a los grupos pobres y vulnerables..

2.2 Objetivos específicos

Asegurar la incorporación de la población trabajadora formal actualmente no incluida a la Seguridad Social gestionada por el IGSS.

2.3 Resultados esperados

R. 1: Se ha fijado el marco normativo regulador necesario para incluir en el ámbito subjetivo del sistema de Seguridad Social gestionado por el IGSS a la población trabajadora formal actualmente no incluida.

R. 2: Se han fortalecido las capacidades organizacionales para incluir en el ámbito subjetivo del sistema de Seguridad Social gestionado por el IGSS a la población trabajadora formal actualmente no incluida.

2.4 Entregables finales esperados

E1.1: Análisis comparativo y recomendaciones estratégicas para la integración de colectivos formales no cubiertos en el sistema de Seguridad Social del IGSS

E1.2: Hoja de Ruta consensuada para la implementación de las recomendaciones de extensión de cobertura del IGSS

E.2: Propuesta de bases para las reformas legales, normativas y administrativas e inversiones orientadas a la extensión de cobertura del IGSS a trabajadores formales actualmente excluidos

E.3: Propuesta de reforma del marco legal y normativo que permita la ampliación del ámbito subjetivo del sistema de Seguridad Social gestionado por el IGSS a la población trabajadora formal no cubierta

E.4: Propuesta de reforma administrativa que permita ampliar el ámbito subjetivo del sistema de Seguridad Social gestionado por el IGSS a la población trabajadora formal no cubierta

3 METODOLOGÍA

3.1 Metodología general (de la acción)

El IGSS ha elaborado un Plan Estratégico (2023-2027) en el que se establece como objetivo ampliar la cobertura de su ámbito de protección consiguiendo nuevos afiliados y cotizantes al objeto de conseguir una mayor solidez y estabilidad económica al sistema.

El IGSS ha decidido escalonar la ampliación de la extensión, priorizando en un primer momento la extensión a los trabajadores formales actualmente no cubiertos. Así, esta acción apoyará al IGSS para asegurar la incorporación de la población trabajadora formal actualmente no incluida a la Seguridad Social gestionada por el IGSS (Objetivo Específico 1).

Los grupos prioritarios para la ampliación de la cobertura, identificados por el IGSS en actividades anteriores, son:

- Trabajadores electos.
- Trabajadores temporales de la Administración.
- Trabajadores autónomos e independientes.
- Trabajadores de plataformas digitales.

Para alcanzar este objetivo, se espera tras la implementación de la acción, que:

- 1) Se haya fijado el marco normativo regulador necesario para incluir en el ámbito subjetivo del sistema de Seguridad Social gestionado por el IGSS a la población trabajadora formal actualmente no incluida.
- 2) Se hayan fortalecido las capacidades organizacionales para incluir en el ámbito subjetivo del sistema de Seguridad Social gestionado por el IGSS a la población trabajadora formal actualmente no incluida.

Se han identificado buenas prácticas regionales para complementar la experiencia y expertise europea a través de una cooperación triangular con instituciones latinoamericanas en el ámbito de esta acción, por lo que se dirigirán esfuerzos en movilizar expertos regionales en estas actividades.

3.2 Actividades programadas (plan de trabajo de la acción)

Se han programado las siguientes actividades para la acción:

- Actividad 1 - Elaboración de un análisis comparativo para la identificación de estrategias de integración de la población trabajadora formal actualmente excluida del sistema de Seguridad Social del IGSS
- Actividad 2 - Identificación de las bases de las reformas legales, normativas y administrativas e inversiones necesarias para la extensión de cobertura del IGSS a la población trabajadora formal actualmente no cubierta
- Actividad 3 - Formulación conjunta con la institución socia de las reformas legales y normativas para la extensión de la cobertura a la población trabajadora formal actualmente no cubierta
- Actividad 4 - Formulación conjunta con la institución socia de las reformas administrativas para la extensión de la cobertura a la población trabajadora formal actualmente no cubierta.

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

- Actividad 4.

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;
- Sostenibilidad medioambiental;
- 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

La metodología para la **Actividad 4** se construirá a partir de las recomendaciones estratégicas obtenidas de la **Actividad 2** (sobre reformas e inversiones) y las propuestas de reformas legales de la **Actividad 3**. El propósito es garantizar que las reformas organizativas que se propongan estén alineadas con las necesidades estructurales del IGSS y con el marco normativo adecuado para la extensión de cobertura definido en la actividad 3.

La actividad combinará un **enfoque participativo**, con un trabajo conjunto entre expertos, la institución socia (IGSS) y el equipo de SOCIEUX+, utilizando un proceso **iterativo** de análisis y ajuste en función de las necesidades reales del IGSS, de modo que el entregable final sea una propuesta viable, coherente y operativa.

- **Fase 1: Revisión Analítica y Diagnóstico Inicial**

El **primer paso** consistirá en una revisión profunda de las actividades previas (2 y 3), centrándose en los diagnósticos y bases establecidas en cada una de ellas:

- **Análisis de la extensión de cobertura:** La información obtenida de la **Actividad 2** se utilizará para identificar los puntos clave en los cuales el IGSS enfrenta barreras organizativas y administrativas que dificultan la inclusión de trabajadores formales excluidos.
- **Identificación de las reformas legales necesarias:** A partir de la **Actividad 3**, se extraerán los aspectos legales propuestos, los cuales guiarán las reformas organizativas, especialmente en cuanto a los sistemas de afiliación, recaudación y control.

Este diagnóstico permitirá identificar áreas clave que requieren **transformación organizativa**, incluyendo procesos, sistemas y estructuras administrativas.

- **Fase 2: Talleres Participativos de Diseño de Reformas**

Una vez realizado el diagnóstico inicial, se organizarán **talleres participativos** con los actores clave del IGSS, incluyendo a su personal técnico y administrativo, así como a expertos de SOCIEUX+. Estos talleres estarán enfocados en:

- **Revisión de procesos existentes:** Se mapearán los procesos organizativos actuales (afiliación, recaudación, control contributivo, etc.) y se identificarán ineficiencias o áreas de mejora, utilizando como base las barreras detectadas en el análisis previo.
- **Propuestas de cambio:** Durante los talleres, se generarán propuestas de reformas organizativas que resuelvan problemas específicos identificados en las fases anteriores. Esto incluirá cambios en la estructura organizativa, en la capacitación del personal y en la implementación de tecnologías.

La **metodología de trabajo colaborativo** permitirá generar soluciones a medida para los desafíos encontrados, garantizando que los cambios sean prácticos y viables. El **feedback constante** del personal del IGSS será clave en este proceso, asegurando que las soluciones propuestas estén alineadas con la realidad institucional.

- **Fase 3: Diseño y Redacción de la Propuesta Final**

Con base en los resultados obtenidos de los talleres, se procederá a la **redacción de la propuesta de reformas organizativas**, que incluirá:

- **Rediseño de procesos:** Se propondrá una nueva estructura organizativa y procedimientos operativos que faciliten la inclusión de nuevos grupos en el sistema de seguridad social. Esto abarcará desde la digitalización de registros hasta la mejora en los sistemas de recaudación y control.
- **Integración de las reformas legales:** Se asegurará que las reformas organizativas estén alineadas con los principios y propuestas legales de la Actividad 3, de modo que los cambios administrativos y organizativos puedan ser implementados en paralelo con las reformas legislativas.
- **Plan de implementación:** Se desarrollará una hoja de ruta detallada, que especificará cómo y cuándo se implementarán las reformas organizativas, identificando los recursos necesarios y las posibles resistencias que podrían surgir durante el proceso.

La **metodología del ciclo de retroalimentación** será esencial, ya que las propuestas iniciales serán presentadas y ajustadas según las observaciones del equipo del IGSS y los expertos, hasta llegar a una versión final consensuada.

- **Fase 4: Validación y Ajuste de la Propuesta**

Una vez redactada la propuesta, se llevará a cabo un proceso de **validación con los actores clave**, tanto dentro del IGSS como con los expertos de SOCIEUX+, para:

- **Revisar la viabilidad** de las reformas organizativas propuestas en función de los recursos y capacidades del IGSS.

- **Validar la consistencia** de las reformas con los objetivos de la extensión de cobertura y con las reformas legales y normativas.
- **Ajustar según las necesidades:** Se harán ajustes finales según las observaciones del equipo del IGSS y expertos en el terreno, asegurando que las propuestas sean aplicables y sostenibles a largo plazo.

Propuesta de estructura del entregable final : Propuesta de reforma administrativa que permita ampliar el ámbito subjetivo del sistema de Seguridad Social gestionado por el IGSS a la población trabajadora formal no cubierta

1. Introducción

1.1 Contexto general y antecedentes

- **Objetivos generales del proyecto y de la reforma administrativa**
- **Resultados de la actividad 2:** Principios rectores, barreras organizativas detectadas (ej. procesos de afiliación, recaudación y control contributivo) y áreas prioritarias de reforma.
- **Marco legal de la actividad 3:** Breve descripción de cómo las reformas legales y normativas planteadas inciden en el diseño organizativo.

2. Diagnóstico del marco administrativo actual

2.1 Barreras administrativas identificadas

- **Procesos críticos:** Ineficiencias específicas en los sistemas de afiliación, recaudación y registro contributivo.
- **Limitaciones estructurales:** Falta de flexibilidad en la estructura organizativa y escasez de personal especializado.
- **Deficiencias tecnológicas:** Sistemas desactualizados y falta de integración entre plataformas.
- **Capacidades humanas:** Brechas de formación y recursos insuficientes para atender la ampliación de cobertura.

2.2 Ineficiencias y oportunidades de mejora

- Análisis de procesos que generan costos operativos elevados y baja eficiencia.
- Áreas donde la innovación tecnológica podría resolver cuellos de botella.
- Estrategias para optimizar recursos existentes.

2.3 Interrelación con reformas legales y normativas.

- **Condicionantes normativos:** Identificación de cambios organizativos dependientes de reformas legales específicas.
- **Sinergias propuestas:** Áreas donde la implementación simultánea de reformas legales y administrativas puede generar resultados más sólidos.

3. Propuesta de reforma administrativa

3.1 Visión y objetivos estratégicos

- **Visión general:** Hacer del IGSS una institución ágil, eficiente y preparada para la ampliación de cobertura.
- **Objetivos específicos:**
 - Fortalecer procesos internos clave (afiliación, recaudación y control contributivo).

- Asegurar la alineación de la estructura organizativa con los nuevos colectivos incluidos.
- Implementar tecnología moderna y optimizar recursos humanos.

3.2 Componentes clave de la reforma administrativa

- 1. Estructura organizativa:**
 - Reorganización interna basada en funciones clave.
 - Creación de unidades especializadas para la gestión de nuevos colectivos.
- 2. Procesos administrativos:**
 - Diseño de flujos de trabajo simplificados y automatizados.
 - Integración de herramientas digitales para la gestión operativa.
- 3. Capacidades humanas y técnicas:**
 - Plan de capacitación adaptado a las nuevas responsabilidades.
 - Optimización de roles y funciones existentes.
- 4. Infraestructura y tecnología:**
 - Implementación de plataformas digitales interoperables.
 - Mejora de infraestructuras físicas para la atención al público.
- 5. Mecanismos de coordinación:**
 - Establecimiento de mesas de trabajo interinstitucionales.
 - Protocolos de comunicación entre áreas clave del IGSS y socios estratégicos.

4. Plan de Implementación

4.1 Secuenciación de reformas administrativas

- **Fases temporales:** p. ej.
 - Corto plazo: Acciones inmediatas de bajo costo (revisión de roles, capacitación inicial).
 - Mediano plazo: Implementación de tecnología y rediseño de procesos.
 - Largo plazo: Cambios estructurales y evaluación del impacto.

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

- **Indicadores de éxito:** p. ej. tiempo promedio para nuevos procesos de afiliación y recaudación, porcentaje de reducción en errores operativos, nivel de satisfacción de los usuarios internos y externos, etc.
- **Herramientas de evaluación:** p. ej. encuestas de percepción, auditorías internas periódicas, etc.

4.3 Necesidades de inversión

- **Actualización del Plan de Inversiones** elaborado en la actividad 2 con los recursos financieros, tecnológicos y humanos requeridos para la implementación de la reforma.

5. Conclusiones y recomendaciones estratégicas

- Resumen de los componentes propuestos.
- Recomendaciones clave para mitigar riesgos (resistencias internas, limitaciones presupuestarias).
- Estrategias para asegurar sostenibilidad a largo plazo.

6. Anexos

- Matrices de barreras y soluciones identificadas.
- Diagramas de flujo para procesos actuales y propuestos.

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 la institución socia y la recopilación autónoma de los expertos, incluyendo los entregables de actividades previas, especialmente las bases para reformas administrativas establecidas en la Actividad 2 y las reformas legales y normativas de la Actividad 3.
- **Tarea 2:** Contactos preliminares con la institución socia para definir una metodología que permita desarrollar propuestas concretas de reformas organizativas, considerando las áreas prioritarias identificadas previamente. La metodología y agenda de trabajo se transmitirán por lo menos una semana antes de la misión al equipo de SOCIEUX+ y debe considerar el enfoque de género y discapacidad como ejes transversales.
- **Tarea 3:** Identificar con la institución socia la/s persona/s referentes principal/es para la actividad.
- **Tarea 4:** Elaborar un esquema preliminar de las reformas administrativas a redactar, considerando las áreas prioritarias señaladas en la Actividad 2.
- **Tarea 5:** Participar en reuniones de briefing con el equipo de SOCIEUX+ antes de la actividad;
- **Tarea 6:** Contacto con la Delegación de la Unión Europea en Guatemala para una videoconferencia de briefing.
- **Tarea 7:** Acordar los arreglos logísticos con la institución socia para la implementación.

Fase de implementación (in situ):

- **Tarea 1:** Realizar los últimos ajustes de la agenda de trabajo para las sesiones de diseño y validación de las propuestas organizativas.
- **Tarea 2:** Realizar sesiones de trabajo con el equipo técnico del IGSS para redactar las propuestas administrativas detalladas, y facilitar talleres colaborativos con otros actores relevantes para revisar y validar las propuestas.
- **Tarea 3:** Organizar con el IGSS una reunión final para validar las propuestas, asegurando su alineación con los objetivos de extensión de cobertura.
- **Tarea 4:** Lo/as experto/as estarán disponibles para una reunión a solicitud de la Delegación de la Unión europea en el país para un debriefing;
- **Tarea 5:** 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:** Finalización de todos 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.
- **Tarea 3:** Participar a una reunión de debriefing con el equipo de SOCIEUX+ después de la actividad.

Responsabilidades de la institución socia:

Trabjará en colaboración con los/as expertos/as en la preparación y ejecución de la actividad. Facilitará la organización de la actividad en los siguientes aspectos:

- nombrar a uno o más recursos internos para apoyar a los/as expertos/as en la organización técnica y logística.
- contribuir a la organización técnica de la actividad, lo que incluye compartir con los/as expertos/as los documentos e información de referencia, los contactos y las aportaciones técnicas pertinentes.

- seleccionar y convocar con anticipación a los participantes a las reuniones/talleres y garantizar su participación, incluida la de las partes interesadas externas.

La/el experta/o principal dirigirá la misión sobre el terreno. Será responsable de la producción de todos los entregables finales de la actividad. También será responsable de la preparación, coordinación, implementación y producción y/o coordinación de los informes de toda la actividad.

4.2 Entregables esperados

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

- **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.*
 - **E3: Propuesta de reforma administrativa que permita ampliar el ámbito subjetivo del sistema de Seguridad Social gestionado por el IGSS a la población trabajadora formal no cubierta**

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 expertos/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 español.

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 expertos/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 experto/o principal como máximo 2 días antes del inicio de la actividad o la partida de los expertos/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 experto/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 expertos/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 experto/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 expertos/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]:

Área de especialización: Gestión Administrativa y Operativa de Sistemas de Seguridad Social

Competencias/habilidades específicas de los/as expertos/as:

- 3. Gestión y administración organizativa
- 4.2. Gestión financiera, control y auditoría
- 5.1 Seguimiento y Evaluación (SYE)

Criterios (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.
- b. **Experiencia en análisis organizativo avanzado para la optimización operativa**, identificando duplicidades, vacíos funcionales y oportunidades para simplificar y modernizar la estructura administrativa y los procesos en áreas clave como afiliación, cotización, recaudación, prestaciones y financiación del sistema de Seguridad Social, y en el diseño de sistemas de control administrativo para la prevención del fraude.
- c. Capacidad demostrada en la implementación de reformas organizativas y la **introducción de soluciones tecnológicas** para mejorar la eficiencia en áreas clave, como la gestión de afiliaciones, cotizaciones, prestaciones y recaudación dentro del sistema de Seguridad Social.
- d. **Habilidad en el diseño y documentación de flujogramas y diagramas de procesos administrativos complejos**, utilizando herramientas digitales (p. ej., Visio, Lucidchart, u otros) para facilitar la reingeniería de procesos y la gestión del cambio institucional.
- e. Conocimientos lingüísticos requeridos: español
- f. Sentido agudo de la diplomacia y las relaciones institucionales.

Calificaciones adicionales (ventaja en la selección):

- Experiencia en el diseño de indicadores específicos para medir el éxito de las reformas administrativas implementadas.
- 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.

Experta/o # 2:

Área de especialización: Ordenación Jurídica y Normativa de la Seguridad Social

Competencias/habilidades específicas de los/as expertos/as:

2. Marco de legislación y regulación
3. Gestión y administración organizativa

Criterios (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.
- g. Experiencia en la realización de funciones de ordenación jurídica del sistema de la Seguridad Social, elaborando e interpretando normas y disposiciones, dictando criterios normativos para su efectividad y asegurando la coherencia de las reformas normativas con la operativa del sistema.
- h. Experiencia en la propuesta de reformas normativas que optimicen la cobertura y procesos internos del sistema de Seguridad Social, y que favorezcan su sostenibilidad financiera.
- i. Experiencia en la identificación de reformas estructurales desde un enfoque legal, evaluando las disposiciones normativas que afectan la operativa del sistema y asegurando su compatibilidad con el marco jurídico vigente
- j. Conocimientos lingüísticos requeridos: español
- k. Sentido agudo de la diplomacia y las relaciones institucionales.

Calificaciones adicionales (ventaja en la selección):

- Diseño y documentación de procesos normativos y administrativos mediante flujogramas de trabajo, asegurando claridad en la integración de reformas legales con operativas.
- 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.

O/Y

Institución colaboradora:**Área de especialización:** Seguridad Social**Zona geográfica y tipo de institución:** América Latina**6.2 Carga de trabajo¹**

	Preparación	Trabajo sobre el terreno	Informes y entregables	Total
Experto principal (#1)	4	10	4	18
Experta/o (#2)	3	10	4	17
Total	7	20	8	35

7 CANDIDATOS**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 contacto²
 - 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*

¹ Tenga en cuenta que los días de viaje no se consideran días laborables.

² 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.

base de datos para identificar y contactar con potenciales expertas/os para futuras misiones.

- c. Cargue un *curriculum vitae*, preferiblemente en formato Europass³.
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

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)

³ Los modelos Europass para CV están disponibles aquí:
<http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

- 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/os 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/os movilizados y/o de su organización.

7.5 Gastos de viaje

Todos los costes de viaje para los expertos/os movilizados (públicos, privados o de instituciones internacionales) estarán cubiertos por SOCIEUX+ de acuerdo con la **Guía SOCIEUX+ para expertos/os 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/os 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 expertas/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 expertas/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 expertas/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)	5
3.3	Inclusión de temas transversales	5
4	descripción de la o las actividades.....	5
4.1	Tareas programadas.....	5
4.2	Entregables esperados.....	10
4.2.1	Entregables previos a la misión	10
4.2.2	Entregables finales.....	10
5	Informes y presentación de entregables	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 necesaria.....	12
6.1	Perfil de experiencia	12
6.2	Carga de trabajo.....	14
7	Candidatos	14
7.1	Convocatoria de expertas/os	14
7.2	Selección de expertas/os.....	15
7.3	Contratación de expertas/os públicos.....	15
7.4	Compensación financiera.....	16
7.5	Gastos de viaje.....	16
8	Comunicación y visibilidad	16
9	Código de conducta	17
	Sobre SOCIEUX+	19

SOBRE SOCIEUX+

La Unión Europea (UE) fomenta y mantiene el diálogo sobre protección social y políticas de empleo inclusivas con la mayoría de países asociados. Este esfuerzo ha sido confirmado por la Comunicación de la Comisión Europea (CE) COM (2016) 740 final - "Propuesta para un nuevo consenso europeo en materia de desarrollo, titulado Nuestro mundo, nuestra dignidad, nuestro futuro". Muchas iniciativas importantes de cooperación en estas áreas están financiadas por instrumentos geográficos o temáticos de la UE en diferentes países. Estas iniciativas están muy estructuradas y responden a las necesidades a medio y largo plazo de los países asociados. Sin embargo, se necesitan medidas a corto plazo y cooperación entre pares para promover el desarrollo de sistemas de protección social y complementar la cooperación de la UE con países terceros.

SOCIEUX+ fue creado y financiado por la UE a través de la cofinanciación de Francia, España y Bélgica, así como los recursos gestionados por la Dirección General de Desarrollo y Cooperación de la Comisión Europea (EuropeAid). Este mecanismo de cooperación técnica lo implementa una asociación compuesta por agencias de cooperación al desarrollo de los Estados miembros: Expertise France (socio principal), la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), la Belgian International Cooperation on Social Protection (Cooperación Belga Internacional en Protección Social) (BELINCOSOC) y la Agencia Belga de Desarrollo (Enabel).

El objetivo general de SOCIEUX+ es ayudar a ampliar y mejorar el acceso a mejores oportunidades de empleo y a sistemas de protección social inclusivos en los países asociados. Su objetivo específico es aumentar las capacidades de los países asociados para mejorar el diseño, la gestión y la vigilancia de estrategias de empleo duraderas y eficaces, y sistemas de protección social, gracias al desarrollo de los conocimientos y asistencia técnica a corto plazo entre iguales.

SOCIEUX+ reconoce el impacto de la protección social y del empleo en la reducción de la pobreza y la vulnerabilidad. Apoya los esfuerzos de los Gobiernos asociados para promover los sistemas de empleo y protección social duraderos e inclusivos.

Este instrumento es una extensión de SOCIEUX (Social Protection EU Expertise in Development Cooperation), establecida en 2013.

Síguenos:

www.socieux.eu



www.twitter.com/socieuxplus



www.linkedin.com/in/socieux-plus



www.flickr.com/people/socieux



<http://goo.gl/qSByFu>

