



Términos de referencia para la contratación de los servicios técnicos profesionales para la elaboración de la evaluación final externa de los planes de acción de las contribuciones voluntarias 2020 y 2021 de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (AECID- OISS)

CONVOCATORIA 2025

Con el apoyo:



Contenido

1.	Convocante	1
2.	Objeto de la convocatoria	1
3.	Objeto de la contratación	1
4.	Propósito de la Evaluación	1
4.1.	Por qué se evalúa (propósito de la evaluación)	1
4.2.	Para qué se evalúa (motivación para evaluar)	2
4.3.	Qué se quiere evaluar (objeto de la evaluación)	2
5.	Antecedentes y contexto	3
5.1.	Antecedentes de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) 3	
4.1.1.	Marco legal de la OISS.....	3
4.1.2.	Antecedentes de cooperación entre la AECID y la OISS	4
5.2.	Resumen de la intervención y contexto	5
6.	Objetivos de la evaluación:	10
7.	Preguntas de la evaluación.....	11
7.1.	Dimensiones y criterios de evaluación	11
7.2.	Preguntas de evaluación	12
7.3.	Matriz de evaluación	13
8.	Metodología	13
9.	Gobernanza y gestión de la evaluación	14
10.	Cronograma y productos por entregar.....	14

11. Premisas de evaluación y normativa aplicable.....	18
12. Transversalidad y enfoque	18
13. Duración y proceso de selección	18
14. Proceso de contratación	19
15. Presentaciones de propuestas	19
15.1. Perfil de las personas físicas o jurídicas proponentes	20
15.2. Contenido de las propuestas	20
16. Criterios de evaluación de las propuestas	21
17. Presupuesto y forma de pago	22
18. Responsabilidades	23

1. Convocante

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), organismo internacional de carácter técnico y especializado constituido en 1954 para la promoción de la seguridad protección social en Iberoamérica, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Para más información, visite la página web de la OISS (www.oiss.org).

2. Objeto de la convocatoria

El objeto de esta convocatoria es recibir propuestas para contratar los servicios técnicos profesionales de una persona física o jurídica para la elaboración de una **“Evaluación final externa de los planes de acción de las contribuciones voluntarias 2020 y 2021 de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (AECID- OISS)”**. Este documento constituye la base para la preparación de las propuestas.

3. Objeto de la contratación

Se pretende la contratación de los servicios técnicos profesionales para elaboración de una **“Evaluación final externa de los planes de acción de las contribuciones voluntarias 2020 y 2021 de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (AECID- OISS)”**

La contratación se realizará mediante la firma de un acuerdo de colaboración y la aceptación de las condiciones técnicas y económicas remitidas por la entidad (instituto, fundación, organización, etc.) o persona física experta, seleccionada. Esta contratación en ningún caso supondrá una vinculación laboral con la OISS.

4. Propósito de la Evaluación

4.1. Por qué se evalúa (propósito de la evaluación)

En el plan de acción de desarrollo de la Contribución Voluntaria 2023 entre la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) se incluyó una actividad definida como Evaluación Externa con una partida presupuestaria de 50.000 € (impuestos y cualquier otro gasto, incluidos).

La Política de Evaluación de la Cooperación Española (2013) incide en que la evaluación ha de ser un elemento de primer orden en cualquier política pública, ya que resulta fundamental para promover el aprendizaje y la mejora continua e impulsar el cambio y la rendición de cuentas. En este sentido:

La evaluación es un medio para generar aprendizajes que permitan mejorar la eficacia y la calidad de nuestro sistema de cooperación. También contribuye a la transformación de la realidad y proporciona

elementos para la transparencia y la rendición de cuentas. En este sentido, la función de evaluación comparte la finalidad última de la Cooperación Española: contribuir al desarrollo humano, la disminución de la pobreza y el pleno ejercicio de los derechos.

El Plan Director de la AECID (2018-2021) refuerza la idea de fomentar la toma de decisiones basada en la evidencia, entre otras, por las siguientes vías: maximizando la relevancia de las evaluaciones, avanzando en la calidad de las evaluaciones, mejorando la retroalimentación de las decisiones de cooperación multilateral con la información de las evaluaciones propias o de otros donantes o de redes.

La nueva Ley de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global (2023) establece la responsabilidad de la evaluación de la política de cooperación dentro del mandato del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, a través de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional. Asimismo, la citada Ley indica que la AECID establecerá mecanismos de gestión del conocimiento, seguimiento y evaluación en el ámbito de sus funciones.

El nuevo Plan de Director de la Cooperación Española para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global (2024-2027) refuerza la idea de la evaluación no solo como herramienta de rendición de cuentas, sino también como fuente indispensable de aprendizaje y generación de conocimiento.

En línea con las prioridades de la Cooperación Española, esta evaluación forma parte de los esfuerzos de la AECID para realizar evaluaciones formativas y sumativas de los planes de acción ejecutados por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Estos esfuerzos serán coordinados y supervisados por la Secretaría General de la OISS. Estas evaluaciones, además de sistematizar y documentar los resultados y evidencias de las intervenciones, tienen el objetivo de capitalizar estas experiencias para mejorar la formulación y el diseño de futuros planes de acción, e institucionalizar las mejores prácticas de monitoreo y evaluación dentro del Organismo Iberoamericano.

4.2. Para qué se evalúa (motivación para evaluar)

- I. Poder tomar decisiones con criterios objetivos para nuevas planificaciones.
- II. Realizar rendición de cuentas y transparencia al conjunto de los actores implicados.
- III. Mejorar la gestión: desarrollar capacidades y mejorar la eficacia y calidad de la intervención.
- IV. Promover la coordinación y participación de todos los actores.
- V. Obtener aprendizajes, buenas prácticas y lecciones aprendidas para ser difundidas en forma de mensajes hacia la ciudadanía iberoamericana.

4.3. Qué se quiere evaluar (objeto de la evaluación)

En la búsqueda de estos objetivos, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), por indicación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el

Desarrollo (AECID), está coordinando una evaluación final externa de los Planes de Acción financiados por las contribuciones voluntarias de la AECID de los siguientes años:

- Contribución voluntaria 2020.
- Contribución voluntaria 2021.

Para lograr el objetivo, el/la consultor(a) deberá consultar la siguiente documentación de referencia:

- Informes de seguimiento de las contribuciones voluntarias AECID-OISS de 2020 y 2021.
- Informes de justificación de las contribuciones voluntarias AECID-OISS de 2020 y 2021.
- Matriz de marco lógico y matriz de M&E: Indicadores de desempeño utilizados para monitorear el progreso de la implementación del Plan Estratégico 2020-2023 de la OISS.
- Presupuestos.
- Productos derivados de la ejecución de las actuaciones y medios de verificación.
- Plan Estratégico 2020-2023 de la OISS.
- Resoluciones y Memorandos de Entendimientos AECID/OISS de las contribuciones voluntarias correspondientes a los años 2020 y 2021.
- Planes de acción de las contribuciones voluntarias AECID/OISS correspondientes a los años 2020 y 2021.
- Cualquier otro documento que se considere relevante para la realización del trabajo.

5. Antecedentes y contexto

5.1. Antecedentes de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

4.1.1 . Marco legal de la OISS

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social.

La OISS encuentra sus primeros antecedentes en el I Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en Barcelona en 1950, en cuyo seno se creó una Secretaría de apoyo a ulteriores congresos que recibiría el nombre de Comisión Iberoamericana de Seguridad Social; pero fue en el II Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en Lima (Perú) en 1954 en el que, con la presencia de la mayoría de los países integrantes de la región junto con representantes de la OIT, OEA y AISS, quedó aprobada la “Carta Constitucional de la OISS”.

Para llevar a cabo estos objetivos, sus Estatutos le asignan las siguientes funciones:

- Promover cuantas acciones sirvan al objetivo de lograr progresivamente la universalización de la Seguridad Social en su ámbito de acción.
- Colaborar en el desarrollo de los sistemas de Seguridad Social, prestando el asesoramiento y ayuda técnica necesaria a sus miembros.
- Actuar como órgano permanente de información y coordinación de experiencias.
- Desarrollar y promover el estudio, investigación y perfeccionamiento de los sistemas de Seguridad Social.
- Capacitar al personal que desempeña funciones en las instituciones de Seguridad Social.
- Intercambiar experiencias entre las instituciones miembros.
- Impulsar la adopción de acuerdos sobre Seguridad Social entre los países miembros.
- Proponer los medios adecuados para que los países de la Organización se presten asistencia técnico-social recíprocamente, efectúen estudios y ejecuten planes de acción común que beneficien y mejoren la Seguridad Social de las colectividades nacionales de los países miembros.
- Facilitar la ejecución de los programas de cooperación y desarrollo en el área de la protección social, que otros países, organizaciones internacionales u otras instituciones pretendan llevar a cabo en su ámbito de acción.
- Mantener relaciones con otros organismos internacionales y entidades que se ocupen de la Seguridad Social, suscribiendo, en su caso, los oportunos convenios de cooperación.
- Promover la adopción de normas internacionales de Seguridad Social que faciliten la coordinación entre los sistemas y favorezcan la internacionalización del Derecho de la Seguridad Social.

Estas funciones permiten a la OISS contribuir a los resultados de la cooperación iberoamericana, en desarrollo de alianzas estratégicas, Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 17, tal y como se recoge en el V Plan Director de la Cooperación Española.

La OISS está formada por más de 150 miembros, entre gobiernos de los países iberoamericanos e instituciones que gestionen regímenes obligatorios o complementarios de seguridad social y servicios sociales.

Según el Acuerdo de Sede firmado con el Gobierno Español en 1971, la OISS establece su Secretaría General en España. Además, cuenta con tres centros regionales (Argentina, Colombia y Costa Rica) y cuatro delegaciones nacionales (Bolivia, Brasil, Chile y República Dominicana) en América Latina y el Caribe.

La Secretaría General de la OISS se encuentra acreditada como Organismo Internacional en España y está habilitada para la recepción de fondos por entidades públicas.

4.1.2. Antecedentes de cooperación entre la AECID y la OISS

Si bien la colaboración entre la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) se remonta a la propia creación de la AECID -incluso previamente con el Instituto de Cooperación Iberoamericana (ICI) que llegó a acoger las oficinas de la Secretaría General de la OISS en sus instalaciones-, la elaboración de los planes de acción acordados entre ambas entidades y financiados por AECID se inicia en noviembre de 2014.

Desde esa fecha se han firmado once planes de acción de los cuales ocho ya han finalizado su ejecución.

Las acciones contempladas en estos planes de acción están alineadas con los planes estratégicos de la organización, con base a mandatos internacionales, y se refieren al pleno ejercicio de derechos fundamentales como son el derecho a seguridad social, el derecho al empleo y el trabajo decente, el derecho a la salud y el derecho a la protección social, y buena parte de estas van dirigidas a colectivos en mayor riesgo de vulnerabilidad.

5.2. Resumen de la intervención y contexto

Las aportaciones anuales de la AECID a la OISS contribuyen directamente a los planes estratégicos de la OISS que son aprobados por sus órganos estatutarios. Así es el caso de parte del Plan de Acción 2019, del Plan de Acción 2020, del Plan de Acción 2021 y parte del Plan de Acción 2022 que están alineados con el Plan Estratégico 2020-2023 de la OISS:

Tabla 1- Contribución de la AECID al Plan Estratégico 2020-2023 de la OISS

Plan de Acción 2019 AECID-OISS	55,5 % contribución al Plan Estratégico 2020-2023 de la OISS
Plan de Acción 2020 AECID-OISS	100 % contribución al Plan Estratégico 2020-2023 de la OISS
Plan de Acción 2021 AECID-OISS	100 % contribución al Plan Estratégico 2020-2023 de la OISS
Plan de Acción 2022 AECID-OISS	53,7 % contribución al Plan Estratégico 2020-2023 de la OISS

Como se puede comprobar en el cuadro, tanto el Plan de Acción 2020 como el 2021, contribuyen al 100% al Plan Estratégico 2020-2023 de la OISS, que son las dos contribuciones objeto de esta evaluación.

Cabe mencionar que este Plan Estratégico 2020-2023 (PE 20/23) evolucionó, por un lado, para adaptarse al contexto de la pandemia y dar respuesta a las necesidades de ese momento de las instituciones de seguridad y protección social iberoamericanas; y, por otro lado, en el desarrollo del enfoque de gestión orientada a resultados de desarrollo, es decir, la apropiación del enfoque GORD dentro de la OISS promovió un mayor compromiso con la elaboración de indicadores y su seguimiento año tras año.

Sobre el contexto expuesto, el Plan Estratégico 2020-2023 de la OISS fue adaptado a cuatro orientaciones estratégicas:

- Orientación Estratégica 1 (OE1): Promover la extensión y mejora de las prestaciones de los sistemas de Seguridad Social y Protección Social en los países iberoamericanos, considerando especialmente a las personas que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible nº 1 “Erradicar la pobreza en todas sus formas y en todas partes”, nº 3 “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”, nº 5 “ Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas” y nº 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

- Orientación Estratégica 2 (OE2): Fomentar la internacionalización de la Seguridad Social, promoviendo la cooperación internacional y el intercambio de experiencias en la región, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible nº 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” y nº17 “Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible”.
- Orientación Estratégica 3 (OE3): Contribuir al fortalecimiento de los sistemas nacionales de Seguridad Social mejorando los mecanismos de gobernanza, incluyendo la equidad de género, la prevención y lucha contra el fraude y la disminución de la judicialización de la Seguridad Social, en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 10 “Reducir la desigualdad en y entre los países” y del nº 5 “Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas”.
- Orientación Estratégica 4 (OE4): Apoyar el fortalecimiento de los sistemas nacionales de salud y protección social en el contexto de la pandemia de COVID-19 y de la crisis económica y social derivada de esta.

Cada orientación estratégica tiene una serie de resultados y de líneas de acción como se puede ver en el documento del [PE 20/23](#).

Contribución voluntaria 2020:

La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el marco de sus relaciones de cooperación con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), otorgó al organismo una contribución voluntaria, autorizada por Acuerdo del Consejo de ministros con fecha 02 de junio de 2020, por un importe de 630.000 € para el desarrollo de las actuaciones contenidas en el Plan de Acción 2020, a ser desarrolladas en un período de 24 meses desde la recepción de los fondos.

El objetivo de la contribución era “la realización de actuaciones en el ámbito de la seguridad social y la protección social, prestando especial atención a la igualdad de género, la protección de los adultos mayores, las personas con discapacidad y las personas migrantes, entre otros”.

Las líneas de acción de la contribución eran las siguientes:

- “Fomentar el acceso de las personas en situación de vulnerabilidad a los sistemas de protección social en los países iberoamericanos”, de acuerdo con el plan de acción acordado con la OISS.
- “Contribuir a la mejora de la calidad y la sostenibilidad de los sistemas de salud en Iberoamérica”, de acuerdo con el plan de acción acordado con la OISS.
- “Fomentar la transversalización de la perspectiva de género en los sistemas de protección social en la región”, de acuerdo con el plan de acción acordado con la OISS.
- “Dar a conocer los derechos relativos a la protección social de la ciudadanía iberoamericana”, de acuerdo con el plan de acción acordado con la OISS.
- “Mejorar la calidad en la gestión de los sistemas de protección social”, de acuerdo con el plan de acción acordado con la OISS.
- “Capacitar al personal de las instituciones de protección social acerca de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, de acuerdo con el plan de acción acordado con la OISS.

El Plan de Acción 2020 de la AECID se basó en la contribución al Plan Estratégico de la OISS para el periodo 2020-2023 que se construyó bajo la lógica del enfoque de gestión basado en resultados de desarrollo (GORD) y que implicó una adaptación de la planificación y el seguimiento de la OISS a estos nuevos parámetros. Para ello se trabajó con todas las áreas de la organización para adaptar los procedimientos internos a esta nueva metodología.

En el marco de este Plan de Acción se analizaron las implicaciones que la crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia del Covid-19 tuvieron en el avance de los compromisos signados en la Agenda 2030 en especial al relativo a la protección social.

- ODS 17.24 - Formación sobre “La Agenda 2030 y la Protección Social en Iberoamérica”.

En el ámbito de las personas adultas mayores, si bien deberían disfrutar de los mismos derechos que todos los seres humanos, existe evidencia sobre los problemas y las limitaciones que enfrentan para llevar a la práctica sus derechos, así como de la discriminación por cuestiones de edad. Aunque se habían dado avances importantes en el reconocimiento de derechos en los últimos años, la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 puso de manifiesto la urgencia de consolidar el enfoque de derechos humanos en las políticas nacionales del ámbito de las personas mayores.

Bajo este contexto se llevó a cabo:

- ODS 1.1 - Curso de Formación sobre Derechos de las Personas Adultas Mayores en Iberoamérica.

En el ámbito de la población migrante, los países de América Latina y el Caribe presentan importantes diferencias internas según perfiles migratorios, pero si bien la pandemia fue un elemento disruptivo por el cierre de fronteras, la región presentó saldos migratorios negativos en 2020 y 2021. La evidencia señala a la población migrante trabajadora como un grupo poblacional vulnerable, especialmente ante perfiles de bajo nivel de escolaridad o cuando el país de origen tiene niveles de pobreza superior al país de destino. Por tanto, son susceptibles de ser discriminados en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, si se comparan con la población trabajadora autóctona o de otros. Esta situación de discriminación se asocia con mayor probabilidad de participación en empleos informales. Asimismo, la falta de protección social tiende a aumentar la vulnerabilidad y puede poner a los migrantes en mayor riesgo de pobreza y marginación.

Siguiendo con las orientaciones estratégicas de la OISS en apoyo a la población migrante se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- ODS 8.13 - Difusión del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.
- ODS 8.14 - Curso sobre el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.
- ODS 10.21 - Puesta en Producción y Mantenimiento del Sistema SIBERO.
- ODS 8.16 - Estudio sobre Migraciones y Seguridad Social.
- ODS 8.15 - Encuentro Unión Europea-América Latina en Materia de Seguridad Social.

En el ámbito de la atención en salud, la respuesta sanitaria fue fundamental en la gestión de la pandemia. La OISS tenía entre sus prioridades contribuir a la Meta: 3.8 del ODS 3 que insta a lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

Es por ello por lo que se priorizaron las siguientes acciones:

- ODS 3.6 - Curso sobre Calidad y Humanización de la Asistencia Sanitaria.
- ODS 3.8 - III Curso sobre Atención Primaria en Salud.
- ODS 3.7 - Curso sobre Economía de la Salud.
- ODS 3.9 - II Seminario Iberoamericano sobre Farmacovigilancia y Farmacoepidemiología.

Relativos a (B) la cobertura de los sistemas de seguridad social de los colectivos más afectados por la pandemia, así como a la necesidad de reforzar el trabajo formal, se priorizaron las siguientes acciones:

- ODS 8.20 - Informe del Observatorio Iberoamericano de Seguridad y Salud Laboral: “El impacto de la pandemia sobre la Salud Mental del personal en primer nivel de atención sanitaria frente al Covid-19 en los países de Iberoamérica”.
- ODS 8.19 - Preparación de la III Estrategia Iberoamericana sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Apoyo a Prevención.
- ODS 8.17 - Estudio “Seguridad Social de Profesionales de las Artes”.
- ODS 1.4 - I Foro sobre Retos de la Formalización Laboral en Iberoamérica.
- ODS 10.23 - IV Seminario Iberoamericano sobre Constitucionalización de la Seguridad Social.
- ODS 1.2 - Curso Formación de Educadores/Divulgadores en Seguridad Social.
- ODS 10.22 - II Seminario Iberoamericano sobre la Aplicación de las TICs en la Mejora de la Gestión de las Instituciones de Seguridad Social.
- ODS 8.18 - Análisis “Apuntes sobre Sistemas de Renta Básica en los Países Iberoamericanos”.

En el ámbito de la promoción del empleo de las personas con discapacidad, se observó que el escenario mundial de recuperación tras los efectos provocados por la pandemia de la COVID-19, junto con eventos como la inflación y el conflicto de Ucrania, hicieron necesario prestar especial atención a las personas en situación de mayor vulnerabilidad como son las personas con discapacidad. Tener una discapacidad implica un sobre coste en la vida que aumenta en contextos de hiper inflación; además, las personas con discapacidad acceden a mercados laborales en peores condiciones que las personas sin discapacidad porque se encuentran con mayores limitaciones de acceso al mercado laboral formal, así como al trabajo cualificado y a mejores salarios. La falta de medidas adecuadas que garanticen la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad conlleva pérdidas en el PIB por su exclusión y aumenta la desigualdad y la pobreza. Este contexto nos alerta de la urgencia de promover el empleo digno de las personas con discapacidad, combinando medidas coercitivas e incentivos a la contratación y medidas que transversalicen la discapacidad en las políticas de empleo.

Por ello se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- ODS 1.3 - VIII Seminario Iberoamericano sobre Empleo de Personas con Discapacidad.
- ODS 1.5 - Foro de Empresas “Iberoamérica Incluye”.

Por último, caben destacar las acciones que se realizaron como contribución a la promoción de medidas de equidad de género mediante las siguientes acciones transversales a las orientaciones estratégicas de la OISS :

- ODS 5.11 Boletines Periódicos sobre Equidad de Género y Seguridad Social.
- ODS 5.10 - Curso sobre Medidas para la Equidad de Género en Instituciones de Seguridad Social.

– ODS 5.12 - V Encuentro Iberoamericano sobre Equidad de Género y Seguridad Social.

Por tipo de actividad se realizaron: 15 formaciones (5 presenciales y 10 virtuales); 5 eventos de intercambios de buenas prácticas (4 presenciales y 1 virtual) y 10 productos (entre los que cabe destacar 4 estudios y 3 boletines sobre medidas de equidad de género en los sistemas de seguridad social).

De estas actividades se han beneficiado directamente en torno a 18.170 personas, presencial y virtualmente, de las cuales el 64% son mujeres, y la mayoría se desempeñan en instituciones de los sistemas de seguridad social, protección social y personal sanitario.

El 100% de las formaciones tuvieron los máximos resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado, indicando como aspectos de mejora principalmente la duración (solicitan más tiempo), la presencialidad (en las encuestas de las formaciones virtuales) y la ampliación de los casos prácticos (en las formaciones presenciales). Se valoró muy positivamente la virtualidad con relación a la conciliación, si bien se observó un mayor grado de deserción en este tipo de formaciones. En la formación presencial se valoró especialmente la creación de redes informales y el intercambio de experiencias que se produce entre participantes de distintos países (con sistemas de seguridad y protección social más o menos avanzados), lo que contribuye en último término a la generación de cambios y a la sostenibilidad de las iniciativas.

En la selección tanto del alumnado, como de los equipos docentes, ponentes etc. se establecieron criterios de paridad de género; asimismo se han priorizado a representantes de instituciones procedentes de países con índices de desarrollo humano menos avanzados.

En el contenido de las formaciones se avanzó en la transversalización del enfoque de género incorporando materias para promover medidas de equidad de género en los sistemas de seguridad social, y en el uso del lenguaje inclusivo.

En cuanto a la mirada interseccional, se elaboraron los boletines de sobre equidad de género y seguridad social en formato de lectura fácil para las personas con dificultades de comprensión lectora y en los eventos presenciales se han observado las medidas de accesibilidad solicitadas.

Contribución voluntaria 2021:

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) recibió financiamiento por parte de la AECID por 630.000 € a ser ejecutado en un periodo de 24 meses. El objetivo de la contribución era la realización de actuaciones en el ámbito de la protección social, ampliación de las coberturas en seguridad social y mejora de su gobernanza, prestando especial atención a la igualdad de género, la protección de los adultos mayores, las personas con discapacidad y las personas migrantes, entre otros.

Las líneas de acción de la contribución son las que se mencionan en el Plan de Acción 2021.

En este Plan se incluyeron nuevas ediciones de actividades que se venían realizando ya en años anteriores -como los cursos de formación virtual, junto a acciones novedosas que daban respuesta a las nuevas demandas de las instituciones -como las acciones en digitalización- y un mayor peso a las actividades de investigación y generación de conocimiento -nuevos observatorios y estudios- que nos permitieran conocer mejor la realidad para apoyar en el diseño de políticas públicas más ajustadas a las demandas.

Las actividades que se ejecutaron con mayor celeridad fueron las nuevas ediciones de actividades que venían celebrándose anteriormente, por ser más sencilla su realización. Entre estas, las actividades formativas virtuales, como viene siendo habitual, tuvieron una excelente acogida entre las instituciones y las personas expertas en la región. Asimismo, la edición anual del Congreso de Prevención de Riesgos Laborales PREVENIA también fue valorada muy positivamente, ya que abordó temas novedosos para el sector, como la digitalización, la salud mental o la igualdad de género.

Las actividades que requirieron de mayores esfuerzos son aquellas que se incluyeron por primera vez y que exigían una fase más larga de preparación. Se trata de temas innovadores, en los que las instituciones del sector no tienen tanta experiencia, y que implican de la coordinación de varios actores (instituciones, personas expertas, etc.) para su diseño y ejecución. Estas acciones presentaron un mayor desfase con respecto a las fechas previstas.

Si bien los contenidos previstos han seguido siendo de gran actualidad, debido a los cambios en el contexto regional, el foco de atención se trasladó desde la necesidad de reforzar los sistemas de protección social y de mayores inversiones, hacia la importancia de comprender mejor las necesidades de la ciudadanía, a través de estudios e investigaciones.

El diseño de este plan se realizó con incertidumbre acerca de los posibles niveles de participación en las actividades presenciales tras las restricciones de la pandemia, y la continuidad de los altos índices de seguimiento de las actividades virtuales. En el desarrollo de las actividades se ha comprobado que la vuelta a la presencialidad tuvo algunas limitaciones, debido al encarecimiento de los costes de viajes. En cuanto a las actividades virtuales, se mantuvieron altos niveles de participación, pero el alumnado demanda cada vez la interactividad y el uso de elementos audiovisuales.

Los presupuestos estimados para la realización de las actividades incluidas en este Plan de Acción también supusieron un reto, dado que los elevados niveles de inflación encarecieron los costes entre el 10% y el 15%, afectando especialmente al coste de los desplazamientos en avión, los servicios digitales -retransmisiones en streaming, por ejemplo- y las publicaciones. Esto llevó a una revisión de las acciones realizadas para abaratar costes, siempre manteniendo todos los elementos comprometidos en las actividades. No obstante, los sobrecostes restantes fueron asumidos por la OISS.

Finalmente, este Plan de Acción incluía una línea de trabajo relativa al fomento de la digitalización en las instituciones de seguridad social, tanto hacia su gestión interna como a la virtualización de trámites con la ciudadanía.

6. Objetivos de la evaluación:

El objetivo general de esta evaluación es evaluar el desempeño, pertinencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad de los planes de acción de las contribuciones voluntarias 2020 y 2021. La evaluación será realizada por un/a experto/a evaluador/a externa e independiente y se centrará específicamente en la evaluación de la obtención de los principales productos y los resultados inmediatos e intermedios de las actuaciones financiadas con los fondos de la AECID, previstos y no previstos.

Para lograr el objetivo, el/la consultor/a deberá:

- i. Realizar una evaluación formativa y sumativa, según corresponda, para estimar los resultados alcanzados.
- ii. Analizar de forma crítica y constructiva la implementación y gestión.
- iii. Determinar la **pertinencia** (referida a la adecuación del diseño, objetivos y resultados al contexto en el que se ha llevado a cabo su implementación); la **coherencia o compatibilidad interna y externa** de la intervención con otras intervenciones similares; la **eficacia** (cumplimiento de los objetivos y resultados inicialmente formulados, y otros no previstos) de las acciones financiadas; la **eficiencia** (análisis de la gestión de los planes de acción en el período de análisis, incluida la evaluación de la relación entre los resultados obtenidos y los recursos de todo tipo utilizados para ello); el **impacto** (grado en que la intervención ha generado efectos significativos en el nivel más alto); y la **sostenibilidad institucional y financiera** de los beneficios generados por las actuaciones. En el análisis se deberá aplicar el enfoque en derechos humanos e igualdad de género en todos los criterios de evaluación, así como los enfoques transversales priorizados por los países iberoamericanos para el documento estratégico aplicable a los fondos evaluados.
- iv. Realizar, de la mejor manera posible, un sólido Análisis Costo-Beneficio.
- v. Identificar los principales resultados a nivel de efectos directos y productos a los que han contribuido las actuaciones, distinguiendo entre planificados e imprevistos, explícitos e implícitos.
- vi. Documentar las lecciones aprendidas y las mejores prácticas relacionadas con su formulación, diseño, implementación, gestión y sostenibilidad.
- vii. Formular recomendaciones e identificar y documentar las lecciones aprendidas relacionadas con la formulación, diseño, implementación, gestión y sostenibilidad de las actuaciones, para mejorar la implementación y futuras formulaciones y diseños de programas similares.

7. Preguntas de la evaluación

7.1. Dimensiones y criterios de evaluación

Pertinencia. Se analizará el grado en que los objetivos y el diseño de la intervención responden a las necesidades, las políticas y las prioridades de las personas afectadas, organizaciones e instituciones socias de los países iberoamericanos, así como a las prioridades globales, y lo siguen haciendo aun cuando cambien las circunstancias.

Coherencia. Se analizará la compatibilidad de la intervención con otras intervenciones en Iberoamérica. En qué medida otras intervenciones o políticas (internas o externas) apoyan o contravienen a los planes de acción 2020 y 2021 y viceversa. Debe incluir coherencia interna y externa.

Eficacia. Debe determinarse: el cumplimiento de los objetivos inicialmente formulados, si ha habido otros objetivos latentes que hayan tenido un impacto en la implementación; el logro de los resultados esperados; la contribución al logro de otros resultados imprevistos; los factores que contribuyeron al logro de los resultados, a nivel de productos y efectos directos, incluyendo tanto las acciones planificadas como las imprevistas; cuáles de las estrategias implementadas fueron más exitosas en el logro de los resultados; quiénes han sido los grupos que más se han beneficiado de la implementación de los planes de acción 2020 y 2021 y en qué medida se puede observar algún cambio en los actores beneficiarios del mismo; y la

gestión de los riesgos políticos, financieros y administrativos relacionados con la ejecución del plan estratégico.

Eficiencia. Se evaluará la relación entre los resultados obtenidos y los recursos humanos, financieros y físicos utilizados para este fin. La evaluación de la eficiencia deberá: i) cuantificar los recursos y su relación con los resultados obtenidos; ii) analizar la evolución de la gestión durante el período evaluado; iii) analizar si la asignación de tiempo, presupuesto, actividades y gestores de los planes de acción 2020 y 2021 fue adecuada para contribuir al alcance de los resultados definidos; iv) determinar si el sistema de monitoreo que se ha implementado fue adecuado para contribuir al alcance de los resultados; v) analizar las capacidades institucionales para implementar los planes y la capacidad de reacción ante demandas imprevistas; y vi) analizar en qué medida el diálogo de los planes de acción 2020 y 2021 con los representantes de las instituciones de los sistemas de seguridad y protección sociales contribuye al logro de los resultados.

Relevancia. Se analizará la adecuación del diseño y gestión de los planes de acción 2020 y 2021 al contexto en el que se ha llevado a cabo su ejecución. En la evaluación es fundamental verificar si hubo cambios sustanciales en el contexto entre el momento en que se comenzó a implementar la intervención y el momento en que se realiza la evaluación.

En el caso de que los objetivos no estén bien formulados, deben ser enunciados por el/la evaluador/a y deben ser reconstruidos a partir de la información recogida durante el análisis. Además, si no se han alcanzado en su totalidad los resultados esperados, el/la evaluador/a debe explicar las causas, indicando si responden a la formulación, ejecución o factores externos imprevistos.

Impacto. Se analizará el grado en el que la intervención ha generado, o se espera que genere, efectos significativos (positivos o negativos, previstos o no previstos) en el nivel más alto. Este criterio busca determinar los efectos sociales, económicos y medioambientales de la intervención a más largo plazo o con un mayor alcance que los contemplados en el criterio de eficacia.

Sostenibilidad. Se analizará la probabilidad de que los resultados obtenidos continúen incluso sin el apoyo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y de donantes, en particular:

- i. los logros alcanzados en relación con las personas beneficiarias identificadas;
- ii. la medida en que los avances logrados (resultados y productos) de los planes de acción 2020 y 2021 son sostenibles desde el punto de vista institucional y financiero una vez finalizado;
- iii. el grado de apropiación de las acciones de los planes de acción 2020 y 2021 por parte de las instituciones de los sistemas de seguridad y protección sociales; y
- iv. qué intervenciones tienen el mayor potencial de sostenibilidad.

El/la evaluador/a deberá aplicar el enfoque en derechos humanos e igualdad de género en todos los criterios de evaluación.

7.2. Preguntas de evaluación

Entre otras, la evaluación debería responder a las siguientes preguntas, que deberán ser revisadas y, en su caso, ampliadas por el/a evaluador/a en la primera etapa de formulación metodológica:

- a) ¿Fue efectiva la Teoría del Cambio de los Planes de Acción 2020 y 2021?
- b) ¿Se lograron los objetivos de los Planes de Acción 2020 y 2021?
- c) ¿Identificaron los indicadores de resultados la medida apropiada del éxito?
- d) ¿Son sostenibles los logros de los Planes de Acción 2020 y 2021, institucional y financieramente?
- e) ¿Son los indicadores de los de los Planes de Acción 2020 y 2021 S.M.A.R.T.?
- f) ¿Aplicó el equipo executor los principios de la gestión basada en los resultados desde su inicio hasta su conclusión? ¿cuáles?
- g) ¿Realizó el equipo executor análisis de brecha y de necesidades sólidos para la formulación de las iniciativas y en la selección de las personas beneficiarias?
- h) ¿Incluyen las iniciativas requisitos específicos para llevar a cabo el seguimiento de las actividades de capacitación a fin de medir: el aumento de la capacidad, el aumento de las aptitudes, la sensibilización y los cambios en prácticas de las personas beneficiarias? y el fortalecimiento de las instituciones donde trabajan estas personas, entre otros, con el fin de fortalecer las capacidades para promover su acceso y permanencia en cargos gubernamentales, entre otros.
- i) ¿El proceso de selección de las personas beneficiarias se realizó con base en criterios preestablecidos? ¿Y los criterios eran adecuados?
- j) ¿Se tuvieron en cuenta las mejores prácticas durante el diseño y se aplicaron durante la implementación?
- k) ¿Se tuvieron en cuenta las lecciones aprendidas de subvenciones/contribuciones anteriores durante el diseño y se aplicaron durante la implementación?
- l) ¿Se utilizó el mecanismo de monitoreo como una herramienta eficiente y eficaz para dar seguimiento al progreso de las acciones de las iniciativas?
- m) ¿Se han compartido e intercambiado las mejores prácticas y las lecciones aprendidas entre las partes interesadas participantes?

7.3. Matriz de evaluación

Para estructurar de manera sistematizada y lógica las preguntas de evaluación el/la evaluador/a deberá elaborar en su propuesta técnica una matriz de evaluación que incluya las dimensiones del análisis y los criterios de evaluación, las preguntas y sub-preguntas, los indicadores y las distintas fuentes y técnicas. Es preciso tener en cuenta que los indicadores de evaluación no tienen por qué corresponderse necesariamente con los indicadores que se establecieron en la planificación, pues su finalidad es distinta.

8. Metodología

El/la evaluador/a se reunirá, en persona o por videoconferencia, con representantes calificados y relevantes de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Entre otros:

- i. Secretaría General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y, si procede, sus oficinas regionales/nacionales.
- ii. Representantes de instituciones del ámbito de la seguridad y la protección sociales que sean identificados por la OISS por su grado de implicación con las actuaciones.

- iii. Personas beneficiarias: participantes en las actividades (tanto ponentes, como equipos docentes y/o alumnado, público etc.).
- iv. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- v. Cualquier parte que se considere relevante en el diseño y/o ejecución de los planes de acción 2020 y 2021.

9. Gobernanza y gestión de la evaluación

Esta evaluación será administrada y supervisada por la Secretaría General de la OISS que, en consulta con la AECID, se encargará de:

- i. Asegurar la comunicación permanente entre la OISS, el donante y el/la consultor(a).
- ii. Apoyar al/a la consultor(a) en la recolección de información y la realización de entrevistas.
- iii. Asegurar la calidad del proceso de evaluación, lo que incluye: a) retroalimentación constante al/la evaluador(a) durante el diseño metodológico, la recolección y análisis de datos y la elaboración del informe final; y b) la supervisión de los productos por parte del/la evaluador/a (el informe inicial o informe inicial, y el borrador del informe final), haciendo contribuciones para mejorar la sustancia de su contenido.
- iv. Velar por el seguimiento de la aplicación de las recomendaciones.
- v. Llevar a cabo la supervisión general de los procesos de monitoreo y evaluación de todos los planes de acción ejecutados y/o financiados por la SG/ Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), asegurando que los informes entregados por el equipo del proyecto o el evaluador estén a la par con los estándares internacionales y de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).
- vi. Liderar la elaboración de Términos de Referencia para la selección de evaluadores/as externos/as con el apoyo de las áreas encargadas de la ejecución de los planes de acción.
- vii. Gestionar el proceso de selección de los/las evaluadores/as y revisar las propuestas de evaluación recibidas. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) seguirá un proceso competitivo y transparente como se describe en varias políticas y reglamentos de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), con el objetivo final de adjudicar el contrato a la persona con más méritos.
- viii. Revisar y aprobar el plan marco de evaluación, los informes intermedios y los informes finales presentados por el/la evaluador/a.
- ix. Presentar los resultados de la evaluación a todos los interesados relevantes, incluyendo las áreas de la SG/ Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) a cargo de la ejecución de los Planes de Acción 2020 y 2021, el (los) donante(s), el personal de la SG/ Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y los Estados Miembros.
- x. Establecer un plan de mejora con base en las conclusiones y recomendaciones del informe final de la evaluación, así como dar seguimiento a la implementación de las acciones del plan de mejora.

10. Cronograma y productos por entregar

La evaluación se llevará a cabo en tres etapas:

1. **Etapa I.** Actividades preparatorias y preparación del informe inicial de la evaluación.
2. **Etapa II.** Recopilación y análisis de información y preparación del borrador preliminar del informe de final.
3. **Etapa III.** Revisión del borrador del informe final y presentación de este.

Etapa I. Actividades preparatorias y preparación del informe inicial de la evaluación.

Después de la firma del contrato, el/la evaluador/a tendrá un período de dos semanas para llevar a cabo una reunión/misión inicial con el personal de la sede y presentar el Plan de Trabajo y el Marco de Evaluación. Para ello, el/la evaluador(a) realizará un análisis inicial del objeto de la evaluación (revisión documental y conversaciones preparatorias).

Durante este período, el/la evaluador/a se reunirá con el punto focal del Organismo y el equipo responsable de la implementación de las actuaciones evaluadas, con el objetivo de evaluar con mayor precisión el alcance del trabajo y la disponibilidad de información, solicitando los documentos y la información necesarios para llevar a cabo el estudio de manera eficiente y eficaz; y poder reconstruir, si procede, la Teoría del Cambio de la intervención.

Esta fase concluirá con la presentación a la Secretaría General de la OISS de la evaluación de un informe inicial de un máximo de 30 páginas (Calibri 11 a 1,5 espacios), que deberá incluir:

- i. La propuesta metodológica (participativa, reflexiva y crítica) para la recolección de información y para el análisis de datos, especificando el alcance y límites de esta en relación con el objeto de evaluación, la disponibilidad de información, y la factibilidad de su implementación en el plazo y en el contexto de la evaluación.
- ii. La metodología debe abarcar una variedad de técnicas suficientes para recopilar y analizar datos cualitativos y cuantitativos, e incorporar la perspectiva de género, y contemplar una muestra representativa de los actores clave que se van a entrevistar.
- iii. La metodología que se utilizará para llevar a cabo el análisis costo-beneficio.
- iv. Un plan para la recopilación y análisis de la información generada.
- v. El plan de trabajo detallado de la evaluación.
- vi. La reconstrucción de la teoría del cambio de los planes de acción 2020 y 2021.
- vii. El examen de los indicadores de las iniciativas, identificados originalmente para medir el logro de los resultados esperados. Si no se considera apropiado, proponer indicadores alternativos para los que sea posible obtener líneas de base.
- viii. Un índice tentativo del informe final de evaluación.
- ix. Una matriz de evaluación. La matriz es una herramienta para la operacionalización de las preguntas de evaluación, pero no sustituye el enfoque teórico-metodológico que guiará la evaluación, el cual debe reflejarse de manera clara y diferenciada en la propuesta. Es importante señalar que la metodología no es una mera enumeración de técnicas, sino que: i) implica una posición teórica y cognitiva; ii) orienta la forma en que se abordará la evaluación para cumplir con los objetivos establecidos; y iii) avanza en la forma (técnicas específicas) en que se recolectarán, clasificarán, analizarán y presentarán los datos, con el objetivo de asegurar que los hallazgos sean sólidos y que los productos de la evaluación cumplan con los estándares de calidad.

En su propuesta, el/la evaluador/a debe garantizar la complementariedad y el contraste de métodos y fuentes de información y destacará las limitaciones existentes.

- x. Las técnicas deben ser coherentes con el enfoque metodológico y adecuadas a la naturaleza de la información que se espera disponer para responder a las diferentes preguntas y subpreguntas de evaluación. La propuesta debe justificar de manera específica y concreta el aporte y necesidad de cada técnica para esta evaluación, evitando párrafos genéricos sobre la técnica y sus características.
- xi. En el plazo de tres semanas a partir de la presentación del informe, la Secretaría General de la OISS proporcionará información al/la evaluador/a sobre la propuesta de evaluación.

Etapa II. Recopilación y análisis de información y preparación del borrador preliminar del informe de final.

El/la consultor/a debe desarrollar y probar las hipótesis correspondientes y elaborar una propuesta de modelos conceptuales en la que se identifiquen las variables que explican el modelo propuesto.

El marco de evaluación contribuirá a la operacionalización de los procesos de recolección y análisis de información con el fin de determinar si los planes de acción 2020 y 2021 se han implementado de manera eficiente y eficaz, y si ha generado los cambios esperados en las instituciones públicas y en las personas beneficiarias, entre otros. La evaluación debe incluir metodologías cualitativas y cuantitativas y las opiniones de los/las principales agentes.

Validar el modelo lógico/teoría del cambio de los proyectos, indicando para cada nivel de objetivo si es apropiado, inapropiado y por qué. También debe sugerir cambios que reflejen la naturaleza de los planes de acción 2020 y 2021.

El/la consultor/a debe medir el desempeño los planes de acción 2020 y 2021 en términos de eficiencia y eficacia. Los mecanismos de recolección y análisis de información deben favorecer las técnicas cuantitativas y cualitativas en el estudio de las variables y la comprobación de hipótesis. Entre otros, el/la consultor/a debe i) recolectar información utilizando técnicas para evitar sesgos, ii) verificar la validez interna y externa de las variables, asegurando que la relación entre el efecto directo y las intervenciones, controlando los factores asociados, sea causal y que las conclusiones sean generalizables, y iii) verificar la veracidad de la información. Esta evaluación también debe incluir un sólido análisis de costo-beneficio de la operación (CBA, por sus siglas en inglés), mediante la identificación y, si es posible, la cuantificación de los costos y beneficios sociales y económicos de los planes de acción 2020 y 2021; llevar a cabo una revisión de la literatura para respaldar teóricamente los costos y beneficios sociales y económicos y monetizarlos; y estimar los rendimientos de la inversión.

El/la consultor/a presentará un borrador preliminar del informe final a la Secretaría General de la OISS. El informe debe ir acompañado de una presentación en Power Point.

Etapa III. Revisión del borrador del informe final y presentación de este

Elaboración y entrega de un borrador de informe final. La Secretaría General de la OISS, en coordinación con los actores involucrados en la evaluación, revisará el borrador de informe final y presentará sus comentarios al/la evaluador/a. El/la evaluador/a tendrá un plazo máximo de (1) semana para incorporar los cambios necesarios y entregar el informe final.

La Secretaría General de la OISS coordinará las presentaciones del informe final a los diferentes grupos de interés.

El informe final de evaluación no excederá de 70 páginas (tamaño carta y letra Calibri 11, 1,5 espacios), e irá acompañado de un resumen ejecutivo, de un máximo de 5 páginas. El informe podrá incluir, sin limitación de extensión, los anexos que el/la evaluador/a estime oportunos. También se debe presentar un resumen de la hoja de evaluación siguiendo el formato establecido por el CAD de la OCDE.

El informe final deberá presentarse en formato electrónico. Una vez presentado el informe final, el/la evaluador/a presentará utilizando una presentación Power Point las conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas de la evaluación, en coordinación con la Secretaría General de la OISS, a la gerencia de la SG de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y a los donantes. Los materiales utilizados en la presentación serán considerados como un producto más de la evaluación y serán propiedad y estarán a disposición de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y de los donantes.

El idioma utilizado en toda la documentación presentada, así como en la presentación final, será el español.

El/la consultor/a debe generar los siguientes productos:

- I. Un informe inicial.
- II. Un informe de evaluación de mitad de período/progreso, acompañado de una presentación en Power Point.
- III. Un informe final de evaluación de los resultados de la consultoría, acompañado de una presentación final en Power Point de los resultados de la consultoría.

Este informe final de evaluación deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Índice
- Glosario de términos
- Resumen ejecutivo
- Alcance y enfoque metodológico
- Análisis de la información e interpretación
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Propuesta de plan de mejora
- Anexos con las herramientas utilizadas y otros documentos de interés relevantes para validar la calidad de las conclusiones y recomendaciones.

11. Premisas de evaluación y normativa aplicable

Además de las cláusulas contenidas en el contrato, el equipo evaluador deberá cumplir con las normas y estándares de evaluación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y proteger los datos personales, para mantener y promover:

- a) Anonimato y confidencialidad. - La evaluación respetará el derecho de las personas a facilitar información, asegurando su anonimato y confidencialidad y garantizando la seguridad de los datos personales que puedan recogerse durante la evaluación.
- b) Integridad. - El/la evaluador/a tendrá la responsabilidad de resaltar los temas no mencionados específicamente en los términos de referencia si esto es necesario para obtener un análisis más completo del Programa.
- c) Independencia. - El/la evaluador/a garantizará su independencia de las intervenciones evaluadas. Para evitar posibles conflictos de interés, el/la evaluador/a no deberá haber estado vinculado en ningún momento a la implementación del Programa ni haber participado en la implementación de otros proyectos o programas relacionados con el programa evaluado.
- d) Incidentes. - En caso de problemas que surjan durante el trabajo de campo o en cualquier otra fase de la evaluación, se comunicarán inmediatamente al Departamento de Planificación y Evaluación. De no ser así, en ningún caso la existencia de tales problemas podrá ser utilizada para justificar la no obtención de los resultados establecidos en estos términos de referencia.
- e) Validación de la información. - Es responsabilidad del/la evaluador/a garantizar la veracidad de la información recabada para la elaboración de los informes, y en última instancia, será responsable de la fiabilidad de la información presentada en la evaluación

12. Transversalidad y enfoque

Los contenidos de los productos entregables deberán estar redactados con lenguaje inclusivo y velarán por la transversalidad del enfoque intersectorial, la equidad de género, racial, de personas con discapacidad, de orígenes étnicos, etc.

13. Duración y proceso de selección

Se estima que la consultoría tendrá una duración aproximada de 5 meses. El proceso de adjudicación del contrato será competitivo, siguiendo las regulaciones de la SG/ Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y se tendrá en cuenta la calidad de la propuesta. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) calificará y seleccionará al/la mejor candidato/a.

La evaluación será contratada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y se regirá por los procedimientos y normas de la SG/ Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). El contrato contemplará la cesión a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) de todos los derechos patrimoniales de autoría sobre la evaluación y sus productos que pudieran corresponder al/la evaluador/a.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) se reserva el derecho de publicar y difundir la evaluación.

La contratación se ajustará al proceso de contratación y/o licitación enmarcado en las diversas normas y políticas de la SG/ Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), asegurando así la aplicación de los principios de competitividad y transparencia con el fin último de adjudicar el contrato a la persona con mayor mérito.

14. Proceso de contratación

La contratación se ajustará a los procesos de contratación establecidos en el reglamento de licitaciones de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), asegurando la aplicación de los principios de competitividad y transparencia.

El/la Consultor/a deberá presentar una propuesta narrativa y presupuestaria a la OISS y una descripción de cada miembro del equipo de evaluación.

El/la Consultor/a y cualquiera de sus integrantes y/o empleados/as asignados/as a la Evaluación Externa, no deberán, durante la Evaluación Externa y dentro de un período de un año inmediatamente después de la terminación de la Evaluación Externa, negociar a sabiendas un empleo, aceptar empleo, buscar o recibir un contrato de desempeño, o recibir compensación u honorarios por servicios o asignaciones de la dependencia de la SG/ Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) responsable de la administración y ejecución de los planes de acción 2020 y 2021 en evaluación. Esta prohibición se aplica al personal empleado por el Contratista que participó personal y sustancialmente en la Evaluación Externa en la que puede haber tenido una responsabilidad importante por la gestión general y el contenido de la evaluación y al personal empleado por el/la Contratista que supervisó a cualquier persona que pueda haber participado en las actividades mencionadas anteriormente.

El/la consultor/a deberá firmar una Declaración de Conflicto de Intereses (COI) antes de firmar el contrato.

El/la consultor/a deberá firmar un Acuerdo de Confidencialidad antes de firmar el contrato.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) no discrimina a ninguna persona por motivos de raza, color, estado civil, religión, edad, género, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o condición de padre.

15. Presentaciones de propuestas

Todas las propuestas se presentarán a la Secretaría General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), por medio del correo electrónico a sec.general@oiss.org, indicando en el asunto de la referencia de la presente convocatoria: **Propuesta - "Evaluación AECID-OISS"**.

El **plazo de presentación de propuestas** es desde la fecha de publicación de la presente convocatoria hasta el **7 de septiembre de 2025 a las 23:59 hrs de Madrid, España**.

La presentación de propuestas en la presente convocatoria implica pleno conocimiento, aceptación y sometimiento por este, por sus miembros, ejecutivos, y representante Legal, a los procedimientos, condiciones, estipulaciones y normativas, sin excepción alguna, establecidos en los presentes términos de referencia, los cual tienen carácter jurídicamente obligatorio y vinculante.

En cuanto a la descripción de la propuesta el proyecto tendrá que presentarse en un documento Word o PDF de máximo 10 páginas.

15.1. Perfil de las personas físicas o jurídicas proponentes

Solo las personas físicas o jurídicas que acrediten técnicamente poder prestar los servicios como se indican en los apartados de este documento serán consideradas en la evaluación.

Adicionalmente, las propuestas presentadas deberán incluir documentación acreditativa del cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de la persona o equipo asignado al proyecto:

- Contar con un mínimo de 5 años de experiencia acreditada en trabajos de evaluación al solicitado en este documento.
- Ser nacional o estar constituido en alguno de los 22 países iberoamericanos que se describen en la cláusula 11 del pliego de cláusulas administrativas, de esta licitación.
- Dominio de uno de los idiomas de la Conferencia Iberoamericana (portugués o español).

En relación con la formación, conocimiento y experiencia del personal que participará en la elaboración de la evaluación objeto de la presente convocatoria, la OISS podrá, en cualquier momento del procedimiento, solicitar al adjudicatario la acreditación de los criterios establecidos en el presente documento. Se podrá solicitar la acreditación de los títulos académicos y referencias de terceros respecto a la experiencia profesional.

Si la propuesta seleccionada estuviera a cargo de un equipo de personas, la composición de este incluida en la propuesta deberá ser la misma en el momento de la contratación y durante la ejecución del contrato, no pudiéndose modificar la integración del equipo de trabajo propuesto sin el consentimiento expreso por escrito de la OISS. El personal propuesto sólo podrá ser sustituido por personal de perfil profesional similar, con la aprobación de la OISS.

15.2. Contenido de las propuestas

Para considerar una propuesta válida, esta debe contener:

1. Apartado sobre el perfil de las y/o los proponentes

- 1.1. Información acerca de la persona física o jurídica que presenta la propuesta.
- 1.2. Currículo vitae del personal propuesto para el proyecto.

1.3. Experiencia: documentación que demuestre la experiencia requerida en los criterios de evaluación técnica.

2. Apartado de propuesta técnica

2.1. Plan de trabajo.

2.2. Cronograma tentativo de ejecución.

2.3. Metodología de elaboración de la evaluación.

3. Apartado Presupuesto

3.1. Desglose del presupuesto, impuestos y gastos derivados transparentados.

16. Criterios de evaluación de las propuestas

En concordancia a la propuesta, esta deberá ser clara, de calidad y con una adecuación del plan de trabajo sugerido en relación con los objetivos y requisitos.

Para la evaluación técnica de la propuesta se tomará en cuenta el aporte de evidencia que demuestre el ajuste de perfil de las personas físicas o jurídicas proponentes conforme lo requerido en los criterios de evaluación técnica indicados.

Para la evaluación económica se tomará en cuenta el ajuste del presupuesto presentado al presupuesto de la contratación indicado en este documento.

Las propuestas presentadas serán evaluadas tomando en consideración los siguientes criterios:

CRITERIOS	METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN	MÁXIMA PUNTUACIÓN
ASPECTOS TÉCNICOS		85 puntos
Experiencia profesional	Experiencia demostrada de al menos 5 años en evaluación: <ul style="list-style-type: none"> Experiencia de 5 a 9 años: 10 puntos Experiencia de 10 a 15 años: 20 puntos Experiencia de 15 o más años: 30 puntos 	30 puntos
	Relevancia de los trabajos de evaluación realizados con organismos iberoamericanos, organizaciones internacionales/ regionales, entidades gubernamentales, actores de cooperación etc.	20 puntos

	Formación superior en evaluación en el ámbito de la cooperación internacional y/o políticas públicas.	10 puntos
	Capacidad para incorporar y valorar los enfoques transversales.	10 puntos
Calidad de la propuesta	Claridad y calidad de la metodología propuesta y adecuación del plan de trabajo sugerido en relación con los objetivos y requisitos del servicio requerido.	15 puntos
ASPECTO FINANCIERO		15 puntos
Propuesta financiera	Tarifas y gastos competitivos en relación con el precio de mercado y demostración de la relación calidad-precio.	15 puntos
Total		100 puntos

17. Presupuesto y forma de pago

El presupuesto máximo total de todos los conceptos detallados en el presente documento es de CUARENTA Y CINCO MIL EUROS (45.000,00€), todos los costes derivados e IMPUESTOS INCLUIDOS.

Cada proponente presentará libremente la propuesta económica que considere adecuada, siempre por debajo o igual al presupuesto máximo. La presentación de propuestas con presupuestos superiores al máximo establecido determinará la exclusión de la propuesta.

El pago se realizará en tres desembolsos. El primero del 30% a la firma del contrato; el 20% tras la entrega de un borrador preliminar del informe final acompañado de una presentación en Power Point en formato editable y la presentación de la correspondiente factura y, e el tercero, del 50 % a la entrega del informe final de evaluación acompañado de una presentación en Power Point. y contra presentación de la factura correspondiente.

Cronograma de pagos:

- 30% a la firma del contrato.
- 20% a la entrega de un borrador preliminar del informe final acompañado de una presentación en Power Point.
- 50% a la entrega del informe final de evaluación acompañado de una presentación en Power Point.

18. Responsabilidades

Una vez firmado el acuerdo de colaboración, la persona física o jurídica deberá remitir a las OISS en un plazo inferior a **10 días** la propuesta final de los contenidos, los cuales serán consensuados con la OISS.

La persona física o jurídica contratada, tendrá entre otras responsabilidades, las siguientes:

- Mantener un contacto directo y fluido con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social e informar el progreso de la evaluación, para lo cual se fijarán reuniones periódicas para evaluar los avances.
- Entregar en el tiempo y forma establecido los productos objeto de la presente contratación.
- Incluir modificaciones solicitadas tras previas revisiones de la OISS.
- El respeto a los derechos de propiedad intelectual de los insumos del estudio será responsabilidad de la entidad/persona contratada.