**El Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria y la planificación de entrevistas**

Consulte el Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria [aquí](https://alliancecpha.org/en/child-protection-online-library/guidance-child-protection-humanitarian-action-competency-framework).

**Índice**

**Cómo se relaciona el Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria con la planificación de entrevistas** 2

**Posibles preguntas y evaluación combinadas para una entrevista** 3

Ejemplo de tabla de calificación para una entrevista 3

Preguntas sobre la motivación 5

Preguntas técnicas 6

Preguntas sobre las fortalezas 6

Preguntas contextualizadas 6

Preguntas sobre un caso o una situación hipotética 7

A blue background with white text

Description automatically generated

1. **Cómo se relaciona el Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria con la planificación de entrevistas**

El propósito de este documento guía es servir de ayuda para adoptar un enfoque de evaluación en las entrevistas basado en las competencias que se adapte a las competencias seleccionadas para la descripción del puesto/el mandato (tal como se indicó en la plantilla general de competencias para la descripción del puesto).

Este documento no contiene unas directrices generales de recursos humanos sobre cómo preparar, realizar y evaluar entrevistas. Todos los profesionales de recursos humanos y de protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria deben consultar las directrices para entrevistas del departamento de recursos humanos de su organización.

Con el fin de presentar un ejemplo concreto, este documento utilizará la escala de calificación descrita a continuación. Su organización tendrá sus propias directrices sobre escalas de calificación a las que deberá remitirse.

**Escala de calificación:**

|  |  |
| --- | --- |
| Muy competente | La persona entrevistada ha demostrado tener un alto nivel de competencia de acuerdo con la/s competencia/s y los indicadores de protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria y la capacidad de superar continuamente las expectativas sobre su desempeño de acuerdo con la/s competencia/s identificada/s. |
| Competente | La persona entrevistada cumple con el nivel de competencias esperado de acuerdo con la/s competencia/s y los indicadores de protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria y ha demostrado tener la capacidad de proporcionar y poner en práctica ideas y perspectivas pertinentes de manera coherente de acuerdo con la/s competencia/s identificada/s. |
| Competencia en desarrollo | La persona entrevistada muestra potencial de acuerdo con la/s competencia/s de protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria y los indicadores de desempeño pertinentes, pero necesita un mayor desarrollo y orientación para tener un desempeño satisfactorio. |
| No competente | La persona entrevistada no ha demostrado tener el nivel de competencia esperado o su desempeño es muy deficiente en lo relativo a las competencias de protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria seleccionadas y los indicadores de desempeño correspondientes. Harían falta una supervisión y apoyo constantes y considerables para aumentar su grado de competencia. |

1. **Posibles preguntas y evaluación combinadas para una entrevista**

Todas las preguntas para la entrevista deben basarse en las competencias técnicas y en las competencias humanitarias básicas identificadas en la descripción del puesto concreto, que derivan del [Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria](https://alliancecpha.org/en/child-protection-online-library/guidance-child-protection-humanitarian-action-competency-framework). Las competencias sobre la aplicación de los principios rectores deben incorporarse a las preguntas de la entrevista según el nivel adecuado para el puesto.

En la tabla ilustrativa a continuación, los indicadores se han adaptado a la descripción del puesto y al ámbito de la protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria sobre los menores no acompañados y separados de sus familias y las modalidades alternativas de cuidado según el ejemplo utilizado en la plantilla general de competencias para la descripción del puesto.

El nombre del puesto es «Especialista en protección de la niñez y la adolescencia (menores no acompañados y separados de sus familias y modalidades alternativas de cuidado)», nivel intermedio, nivel P3. Puede comprobar que la evaluación se basa en las competencias identificadas y que, por consiguiente, cada uno de los documentos sirve de apoyo para el siguiente, desde la descripción del puesto (herramienta 1) hasta la tabla de calificación de la entrevista (herramienta 2) y la herramienta de evaluación del desempeño (herramienta 3).

* 1. **Ejemplo de tabla de calificación para una entrevista**

*Todos los extractos provienen del* [*Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria*](https://alliancecpha.org/en/child-protection-online-library/guidance-child-protection-humanitarian-action-competency-framework).

El formato más básico de la tabla de calificación de la entrevista contiene una serie de preguntas vinculadas a los indicadores con los que se evalúan las competencias técnicas y las competencias humanitarias básicas y a la capacidad de aplicar los principios rectores. La tabla cuenta con un espacio para tomar apuntes y para la posterior calificación del dominio de las competencias.

A continuación, encontrará la tabla de calificación de la entrevista que hemos creado para el ejemplo de descripción del puesto de la plantilla general de competencias para la descripción del puesto (herramienta 1).

**Nombre del puesto:** Especialista en protección de la niñez y la adolescencia (menores no acompañados y separados de sus familias y modalidades alternativas de cuidado)

**Nivel del puesto:** Intermedio o similar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Preguntas** | **Indicadores** | **Apuntes y ejemplos** | **Calificación total** |
| ¿Qué le motiva a trabajar en el seguimiento y la reunificación familiar en situaciones de emergencia? |  |  | ☐ Muy competente  ☐ Competente  ☐ Competencia en desarrollo  ☐ No competente |
| Háblenos de una ocasión en la que haya tenido que recabar, gestionar y utilizar datos relacionados con menores no acompañados y separados de sus familias. ¿Cómo utilizó esta información de manera segura y en consonancia con los procedimientos?  ¿Cómo utilizó los datos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de separación? | Colabora con socios y partes interesadas que trabajan con la protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria y menores no acompañados y separados de sus familias para que se respeten los procedimientos y protocolos normalizados de protección de datos.      Mitiga el riesgo de separación mediante actividades de prevención y preparación nacionales y comunitarias. |  | ☐ Muy competente  ☐ Competente  ☐ Competencia en desarrollo  ☐ No competente |
| ¿Cómo garantizaría un enfoque sistemático para la identificación, el seguimiento y la reunificación respetando el interés superior de la niñez y la adolescencia? | Desarrolla y se adhiere a las normas interinstitucionales armonizadas para que la niñez y la adolescencia en tránsito tenga acceso a una asistencia y vigilancia de calidad.    Implanta un programa de seguimiento, verificación, reunificación y reintegración familiar para menores no acompañados y separados de sus familias adecuado y adaptado en pro de su interés superior. |  | ☐ Muy competente  ☐ Competente  ☐ Competencia en desarrollo  ☐ No competente |
| Acaba de recibir una llamada de unos trabajadores sociales del gobierno: un grupo de 10 menores no acompañados y separados de sus familias acaba de llegar al campamento de refugiados más cercano y no hay suficientes familias de acogida para asistirlos. ¿Qué medidas consideraría tomar? | Implanta un programa de seguimiento, verificación, reunificación y reintegración familiar  para menores no acompañados y separados de sus familias adecuado y personalizado en pro de su interés superior.  Vigila los riesgos para el personal, los socios, las partes interesadas y las comunidades y se asegura de que el personal se adhiera a los protocolos culturales y organizativos.    Toma decisiones en base a las perspectivas recabadas mediante consultas proactivas, respetuosas y  sensibles a la cultura. |  | ☐ Muy competente  ☐ Competente  ☐ Competencia en desarrollo  ☐ No competente |
| ¿Cuáles considera que son sus principales fortalezas en la implantación y el seguimiento de las políticas de salvaguarda y del código de conducta? | Usa las normas y principios interinstitucionales para desarrollar, implantar y hacer un seguimiento de la salvaguarda, las políticas de protección de la niñez y la adolescencia y los códigos de conducta.  Crea canales de comunicación y vigilancia seguros, éticos, confidenciales y accesibles para que la programación de protección de la niñez y la adolescencia sea colaborativa e inclusiva. |  | ☐ Muy competente  ☐ Competente  ☐ Competencia en desarrollo  ☐ No competente |
| ¿Puede hablarnos de su experiencia con las iniciativas de fomento de la capacidad? | Respalda y refuerza la capacidad de los profesionales locales de planificar, supervisar, gestionar e implantar las modalidades alternativas de cuidado de acuerdo con las orientaciones interinstitucionales y las Normas Mínimas. |  | ☐ Muy competente  ☐ Competente  ☐ Competencia en desarrollo  ☐ No competente |

Cada organización tendrá su propia tabla y protocolo de entrevistas. Sin embargo, la tabla que proponemos describe cómo hacer una evaluación basada en las competencias. Cada pregunta se relaciona con los indicadores correspondientes, a excepción de la primera, que podría relacionarse con diferentes indicadores. Las preguntas pueden estar vinculadas a uno o más indicadores de las competencias técnicas y las competencias humanitarias básicas, así como a indicadores de los principios rectores.

A continuación, encontrará una explicación detallada sobre cómo se formularon las preguntas.

* 1. **Preguntas sobre la motivación**

Uno de los beneficios de las preguntas sobre la motivación es que permiten a la persona entrevistada compartir su pasión, motivación, habilidades, experiencia y conocimientos pertinentes para el puesto y hablar sobre un ámbito que le apasiona y en el que disfruta trabajando. De esta manera, la entrevista tendrá un comienzo positivo y sencillo.

Posible pregunta: «¿Qué le motiva a trabajar en el seguimiento y la reunificación familiar en situaciones de emergencia?»

Se podrían analizar y plasmar en una pregunta sobre la motivación diferentes competencias técnicas según las competencias necesarias identificadas en la descripción del puesto.

También se puede hacer con los principios rectores, que pueden abordarse y evaluarse mediante una pregunta sobre la motivación a la vez que se evalúan las competencias técnicas.

* 1. **Preguntas técnicas**

Las preguntas técnicas va directas al grano. Inquieren sobre los conocimientos técnicos, las habilidades y la experiencia de la persona entrevistada de forma muy específica y detallada para evaluar el grado de conocimiento del tema en cuestión. Estas preguntas hacen especial hincapié en los conocimientos técnicos y las competencias necesarias para el puesto, además de en el contexto específico al que se enfrentará la persona entrevistada.

Indicador evaluado: Implanta un programa de seguimiento, verificación, reunificación y reintegración familiar para menores no acompañados y separados de sus familias adecuado y adaptado en pro de su interés superior *(Competencia técnica: prevenir y dar respuesta a los riesgos de los menores no acompañados y separados de sus familias).*

Posible pregunta: «¿Cómo garantizaría un enfoque sistemático para la identificación, el seguimiento y la reunificación respetando el interés superior de la niñez y la adolescencia?»

Mediante este tipo de preguntas, también se pueden evaluar aspectos de las competencias relacionadas con los principios rectores. Por ejemplo, la pregunta anterior podría utilizarse para evaluar si la persona entrevistada comprende y aplica los siguientes principios rectores:

* Favorecer la supervivencia y el desarrollo de la niñez y la adolescencia
* Promover la participación ética, segura y significativa de la niñez y la adolescencia en los programas humanitarios
* Priorizar el interés superior de la niñez y la adolescencia en todas las acciones y decisiones que las afectan
* Promover la seguridad, la dignidad y los derechos de la niñez y la adolescencia y evitar exponerlas a mayores daños
  1. **Preguntas sobre las fortalezas**

Las preguntas sobre las fortalezas se centran en los puntos fuertes de la persona entrevistada. Le permiten mostrar sus fortalezas y mencionar cualquier pericia sobre ámbitos concretos, conductas positivas, impactos y logros que la convierten en la persona ideal para el puesto.

Indicador evaluado: Usa las normas y principios interinstitucionales para desarrollar, implantar y hacer un seguimiento de la salvaguarda, las políticas de protección de la niñez y la adolescencia y los códigos de conducta *(Competencia humanitaria básica: trabajo con la niñez y la adolescencia)*

Posible pregunta: «¿Cuáles considera que son sus principales fortalezas en la implantación y el seguimiento de las políticas de protección de la niñez y la adolescencia y los códigos de conducta?»

Este tipo de pregunta también se puede utilizar para evaluar la capacidad de aplicar los principios rectores. Por ejemplo, la pregunta anterior invita a la persona entrevistada a hablar sobre el principio de «Promover la seguridad, la dignidad y los derechos de la niñez y la adolescencia y evitar exponerlas a mayores daños».

* 1. **Preguntas contextualizadas**

Las preguntas contextualizadas sirven para conocer mejor a la persona entrevistada, saber más sobre su estilo de trabajo, su manera de pensar, su comportamiento, sus habilidades para resolver problemas, cómo afronta los desafíos, dilemas o limitaciones y su grado de reflexión y capacidad de cambiar, mejorar y aprender de situaciones anteriores.

Este tipo de preguntas se basan en la creencia de que las conductas y el desempeño en situaciones pasadas son los mejores indicadores de las conductas y el desempeño futuros.

Estas preguntas pueden ser exclusivamente técnicas o una combinación de competencias técnicas y competencias humanitarias básicas, que incluyen los conocimientos y habilidades técnicos (pericia adquirida) y las actitudes y destrezas conductuales (rasgos de la personalidad y algunos aspectos relativos a su capacidad), como conseguir de resultados, gestionar las relaciones de colaboración o trabajar bajo presión en entornos cambiantes.

Indicador evaluado: Colabora con socios y partes interesadas que trabajan con la protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria y con menores no acompañados y separados de sus familias para que se respeten los procedimientos y protocolos de protección de datos normalizados *(Competencia técnica: prevenir y dar respuesta a los riesgos de menores no acompañados y separados de sus familias)*

*Indicador evaluado:* Mitiga el riesgo de separación mediante actividades de prevención y preparación nacionales y comunitarias *(Competencia técnica: prevenir y dar respuesta a los riesgos de los menores no acompañados y separados de sus familias)*

Posible pregunta: «Háblenos de una ocasión en la que haya tenido que recabar, gestionar y utilizar datos relacionados con menores no acompañados y separados de sus familias. ¿Cómo utilizó esta información de manera segura y en consonancia con los procedimientos? ¿Cómo utilizó los datos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de separación?» *(Competencia técnica)*

Una vez más, la pregunta permite evaluar la capacidad de aplicar los principios rectores. En el ejemplo se evalúa el principio «Promover la seguridad, la dignidad y los derechos de la niñez y la adolescencia y evitar exponerlas a mayores daños».

Misma competencia técnica que la anterior junto con el siguiente indicador de competencias humanitarias básicas:

Indicador evaluado: Forma parte de las redes de protección de la niñez y la adolescencia para acceder y contribuir a las buenas prácticas y comparte información útil para los socios *(Competencia humanitaria básica: colaborar con otras personas)*

Posible pregunta: «Háblenos de una ocasión en la que haya tenido que recabar, gestionar y utilizar datos relacionados con menores no acompañados y separados de sus familias. ¿Cómo utilizó esta información de manera segura y en consonancia con los procedimientos? ¿Cómo compartió información con los socios y qué desafíos y oportunidades surgieron? ¿Cómo utilizó los datos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de separación?»

(Competencia combinada: *competencia técnica y competencia humanitaria básica)*

* 1. **Preguntas sobre un caso o una situación hipotética**

Las preguntas sobre un caso o una situación hipotética tienen por objetivo conocer las habilidades de resolución de problemas de la persona entrevistada ante cuestiones y desafíos propios del contexto del puesto de trabajo.

Este tipo de pregunta suele intentar desentrañar y evaluar la capacidad de la persona entrevistada de hacer frente a una situación o problemática concreta, su creatividad para usar sus conocimientos, habilidades y experiencia en lo relativo a conceptos, estrategias, modelos, normas, reglamentos, políticas, métodos, planes (de emergencia o contingencia) o acciones inmediatas en un contexto complejo y su capacidad de tomar decisiones y actuar bajo presión.

Indicador evaluado: Implanta un programa de seguimiento, verificación, reunificación y reintegración familiar para menores no acompañados y separados de sus familias adecuado y adaptado en pro de su interés superior *(Competencia técnica: prevenir y dar respuesta a los riesgos de los menores no acompañados y separados de sus familias).*

Indicador evaluado: Vigila los riesgos para el personal, los socios, las partes interesadas y las comunidades y se asegura de que el personal se adhiera a los protocolos culturales y organizativos *(Competencia humanitaria básica: gestionar la seguridad y la protección propias y ajenas)*

Indicador evaluado: Toma decisiones en base a las perspectivas recabadas mediante consultas proactivas, respetuosas y sensibles a la cultura *(Competencia humanitaria básica: colaborar con otras personas)*

Posible pregunta: «Acaba de recibir una llamada de unos trabajadores sociales del gobierno: un grupo de 10 menores no acompañados y separados de sus familias acaba de llegar al campamento de refugiados más cercano y no hay suficientes familias de acogida para asistirlos. ¿Qué medidas consideraría tomar?»

Al elaborar este tipo de preguntas, considere qué principios rectores son más aplicables a la situación hipotética y cuáles espera que se mencionen en la respuesta. Cuando proceda, puede hacer una pregunta de seguimiento para pedirle a la persona entrevistada que reflexione sobre los principios rectores para la protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria relacionados con la situación hipotética.