**Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria: elaboración de la descripción de un puesto**

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**

**Selección de competencias** 2

Orientaciones generales 2

Selección de las competencias técnicas 2

Selección de las competencias humanitarias básicas 3

**Plantilla general de competencias para la descripción del puesto** 4

**Ejemplo de una plantilla general de competencias para la descripción del puesto** 5

**Ejemplo de la descripción de un puesto** 6

A blue background with white text

Description automatically generated

1. **Selección de competencias**

**1.0 Orientaciones generales**

La descripción de un puesto establece el trabajo que realizarán los profesionales de protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria y en base a ella se valoran y evalúan sus competencias para realizarlo. La identificación de las competencias necesarias, la preparación de entrevistas, la selección de candidaturas, la evaluación del desempeño y el desarrollo o la selección de iniciativas de aprendizaje de protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria deben basarse en el Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria. Para ello, el primer paso es crear la descripción de un puesto basada en las competencias necesarias. Mientras más exhaustiva y específica sea esta descripción, más fácil resultará el resto del proceso de selección, evaluación y aprendizaje.

Las plantillas de descripción de puestos pueden variar según la organización para la que trabaje. En general, se hace referencia a las competencias necesarias como «responsabilidades del cargo», «requisitos del puesto» y «cualificaciones».

Para elaborar una descripción de un puesto para profesionales de protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria, le sugerimos que siga los siguientes pasos:

1. Defina la finalidad y la función del puesto.
2. Establezca el grado de experiencia y la relación jerárquica.
3. Adapte las competencias de los principios rectores pertinentes al puesto siguiendo el Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria.
4. Seleccione y adapte las competencias técnicas necesarias para un desempeño eficaz en el puesto siguiendo el Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria.
5. Seleccione y adapte las competencias humanitarias básicas necesarias para un desempeño eficaz en el puesto siguiendo el Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria.
6. Determine los requisitos especiales, como el idioma, la formación, la experiencia concreta, los conocimientos de herramientas técnicas, etc.
7. A partir de esta información, establezca las actividades concretas, las entregas y los resultados esperados.

Se pueden considerar otros aspectos al redactar la descripción de un puesto, pero este documento se centra en exclusiva en el uso del Marco de Competencias para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria para este fin.

**1.1 Adaptación de las competencias de los principios rectores**

Todas las competencias de los principios rectores son aplicables a los puestos de los profesionales de protección de la niñez y la adolescencia que trabajan en contextos de crisis humanitarias. A la hora de seleccionar y adaptar las competencias técnicas y las competencias humanitarias básicas tal y como se recomienda en los siguientes pasos, reflexione sobre cómo incorporará los elementos de los principios rectores del nivel correcto al puesto o los puestos para los que redacta las descripciones.

**1.2 Selección de las competencias técnicas**

Una vez se hayan establecido y descrito la finalidad y la función del puesto y el grado de experiencia y la relación jerárquica, tenga en mente las siguientes preguntas, que le serán útiles para identificar y seleccionar las competencias técnicas pertinentes:

1. ¿Qué habilidades, experiencia específica o conocimientos técnicos son necesarios para el puesto?
2. ¿Qué grado de conocimiento técnico es necesario para realizar el trabajo diario de esta persona?
3. ¿Qué ámbitos de competencias técnicas son pertinentes para el puesto? ¿Y cuáles de la/s competencia/s técnica/s incluidas en los ámbitos de competencias seleccionados?
4. ¿Qué grado de experiencia de cada una de las competencias seleccionadas es necesario para desempeñar el cargo (nivel 1, 2 o 3)? (Esto puede variar según las competencias individuales)
5. ¿Se necesitan conocimientos técnicos intersectoriales?
6. ¿Con quién trabajará esta persona (ya sea con personal interno o externo)? ¿Con qué tipo de partes interesadas (del sector de la diplomacia, gubernamentales, ONG, Naciones Unidas, donantes, contratistas, personas beneficiarias, etc.)? ¿Hay algún requisito técnico específico vinculado con el trabajo con estas partes interesadas?
7. ¿La persona que ostente el cargo estará en contacto con la niñez y la adolescencia o con las personas beneficiarias con asiduidad?
8. ¿Qué grado de confidencialidad, integridad, inclusión, etc. se necesita para el puesto (es decir, para los mecanismos de supervisión y presentación de informes, la violencia de género, la gestión de casos, etc.)?
   1. **Selección de las competencias humanitarias básicas**

Para definir las competencias humanitarias básicas para el puesto, reflexione sobre las siguientes preguntas:

1. ¿La persona que ostente el cargo estará en contacto con la niñez y la adolescencia o con las personas beneficiarias con asiduidad?
2. ¿Qué grado de experiencia de cada una de las competencias seleccionadas es necesario para desempeñar el cargo (nivel 1, 2 o 3)? (Esto puede variar según las competencias individuales)
3. ¿Se trata de un puesto directivo que requiere de competencias adicionales para dirigir un equipo de forma satisfactoria?
4. ¿Con quién trabajará esta persona (ya sea con personal interno o externo)? ¿Con qué tipo de partes interesadas (del sector de la diplomacia, gubernamentales, ONG, Naciones Unidas, donantes, contratistas, personas beneficiarias, etc.)? ¿Hay algún requisito específico vinculado con el trabajo con estas partes interesadas (como requisitos de confidencialidad concretos, gestionar de la seguridad propia y ajena, etc.)?
5. ¿La persona necesitará alguna competencia humanitaria básica concreta debido a las partes interesadas con las que trabajará?
6. ¿Qué actitudes y características conductuales son importantes para el desempeño satisfactorio de este cargo?

1. **Plantilla general de competencias para la descripción del puesto**

**La plantilla general de competencias *no* apareceen la descripción de un puesto,** sino que es **la estructura** a partir de la que se seleccionan los ámbitos de competencias, las competencias y los indicadores. Las competencias y los indicadores seleccionados deben adaptarse para que se ajusten a las funciones principales del puesto. Los organismos contarán con indicaciones sobre cuáles deben ser estas funciones (como la gestión de programas, la supervisión, el fomento de la capacidad, la consolidación de las evidencias, etc.).

Puede usar la siguiente **plantilla**. En la sección 3, encontrará un ejemplo completado y verá cómo se ha usado para elaborar la descripción completa de un puesto.

La plantilla también puede usarse **para la preparación de entrevistas. Puede elegir cuál de las competencias enumeradas desea evaluar en la entrevista y formular las preguntas en consecuencia.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Competencias técnicas** | | | |
| **Ámbito de competencias** | **Competencia** | **Indicador** | **Nivel** |
|  | | | |
| Ámbito de competencias | Competencia 1 | Indicador 1 | 1 |
|  |  | Indicador 2 | 2 |
|  |  | Indicador 3 | 2 |
|  |  | Indicador 4 | 2 |
|  | Competencia 2 | Indicador 1 | 3 |
|  |  | Indicador 2 | 3 |
|  |  | Indicador 3 | 3 |
|  |  | Indicador 4 | 3 |
|  |  | Indicador 5 | 3 |
|  | Competencia 3 | Indicador 1 | 1 |
|  |  | Indicador 2 | 1 |
|  |  | Indicador 3 | 1 |
| **Competencias humanitarias básicas** | | | |
| **Ámbito de competencias** | **Competencia** | **Indicador** | **Nivel** |
|  | | | |
|  | Competencia 1 | Indicador 1 | 2 |
|  |  | Indicador 2 | 2 |
|  |  | Indicador 3 | 2 |
|  |  | Indicador 4 | 2 |
|  | Competencia 2 | Indicador 1 | 3 |
|  |  | Indicador 2 | 3 |
|  |  | Indicador 3 | 3 |
|  |  | Indicador 4 | 3 |
|  |  | Indicador 5 | 3 |

1. **Ejemplo de una plantilla general de competencias para la descripción del puesto**

**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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Competencias técnicas** | | | |
| **Ámbito de competencias** | **Competencia** | **Indicador** | **Nivel** |
|  | | | |
| **Prevenir y gestionar los riesgos de protección de la niñez y la adolescencia** | **Prevenir y dar respuesta a los riesgos de los menores no acompañados y separados de sus familias** | Mitiga el riesgo de separación mediante actividades de prevención y preparación nacionales y comunitarias (como la inscripción de nacimientos o los procesos de evacuación). | 2 |
| 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. | 2 |
| 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 de protección de datos normalizados. | 2 |
| 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. | 2 |
| **Desarrollar estrategias adecuadas para la protección de la niñez y la adolescencia** | **Crear estrategias para las modalidades alternativas de cuidado** | Adapta y contextualiza las modalidades alternativas de cuidado inclusivas y no discriminatorias. | 2 |
| 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. | 2 |
| Planifica, diseña e implanta mecanismos de vigilancia, retroalimentación y presentación de informes, inclusive las visitas de seguimiento, para ayudar a todas las partes interesadas a hacer un seguimiento de la protección y el bienestar de la niñez y la adolescencia. | 2 |
| **Competencias humanitarias básicas** | | | |
| **Ámbito de competencias** | **Competencia** | **Indicador** | **Nivel** |
|  | | | |
| **Gestionar las relaciones de colaboración** | **Trabajar con la niñez y la adolescencia** | 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. | 2 |
| 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. | 2 |
| **Gestionar las relaciones de colaboración** | **Colaborar con otras personas** | Genera confianza y permite que fluya la información hacia la niñez y la adolescencia, las poblaciones damnificadas y otras partes interesadas. | 2 |
| Toma decisiones en base a las perspectivas recabadas mediante consultas proactivas, respetuosas y sensibles a la cultura. | 2 |
| Se preocupa del bienestar de otras personas y las ayuda a superar momentos difíciles. | 2 |
| **Operar con seguridad y protección en todo momento** | **Gestionar la seguridad y la protección propias y ajenas** | 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. | 3 |
|  |  |
| Aborda las crisis de forma adecuada, ya que actúa correctamente y ofrece orientación y apoyo al equipo. | 3 |

1. **Ejemplo de la descripción de un puesto**

**Nombre del puesto:** Especialista en protección de la niñez y la adolescencia (gestión de casos)

**Nivel del puesto:** Intermedio, P3 o similar

**Ubicación:** Takenda

**Contexto:**

El Gobierno de Takenda tiene el firme compromiso de garantizar que toda la niñez y la adolescencia desarrolle todo su potencial en un entorno seguro y protector. Sin embargo, el nivel de violencia, abusos, explotación y abandono que experimentan en Takenda sigue siendo motivo de preocupación. A pesar de que no suelen denunciarse los casos de violencia, las cifras que arrojó el Estudio nacional sobre violencia contra la niñez, la adolescencia y la juventud (2019/2020) muestran que el 48 % de los niños y el 29 % de las niñas de entre 12 y 17 años han sido víctimas de la violencia física, mientras que el 15 % de las niñas y el 7 % de los niños de entre 12 y 17 años denunciaron haber estado expuestos a la violencia sexual. En 2020, la Evaluación inicial del desarrollo en la primera infancia y de las familias también indicó que alrededor del 53 % de los niños, niñas y adolescentes fueron disciplinados con violencia durante el mes anterior al estudio.

El Gobierno reconoce desde hace tiempo la importancia de garantizar que la niñez y la adolescencia crezcan seguras y protegidas en el seno de familias con un buen respaldo económico y de reemplazar el cuidado institucional por el familiar. Este reconocimiento se refleja en la constitución del país, en leyes como la Ley 32/2019 relativa a la protección de la niñez y la adolescencia, en políticas como la Política y estrategia armonizadas sobre los derechos de la niñez y la adolescencia y en la Estrategia para la reforma nacional sobre el cuidado de la niñez y la adolescencia. Las políticas gubernamentales sobre los cuidados reflejan las directrices globales al respecto, que instan a la introducción de alternativas al cuidado institucional y la priorización del apoyo a las familias.

Tanto nuestra organización como el Gobierno de Takenda reconocen la importancia de desarrollar un sistema más amplio de protección de la niñez y la adolescencia que aborde todas las formas de abuso, abandono, explotación y violencia en el país. Un sistema así precisa de leyes y políticas, un personal eficaz que vele por el bienestar de la niñez y la adolescencia, estructuras comunitarias sólidas y normas sociales y actitudes que lo respalden. También se incluyen los vínculos estrechos con los sectores sociales, inclusive con los servicios sociales esenciales como la educación, la salud y la protección social.

La crisis actual ha empeorado aún más la situación de la niñez y la adolescencia, sobre todo la de los más vulnerables, y de las estructuras de servicio existentes.

**Finalidad del puesto:**

*Gestión y supervisión de programas*

* Gestionar la respuesta programática de protección de la niñez y la adolescencia con un énfasis en cuestiones relacionadas con los menores no acompañados y separados de sus familias y con el seguimiento y la reunificación familiar en colaboración con partes interesadas pertinentes de protección de la niñez y la adolescencia nacionales o internacionales.
* Realizar visitas de campo para supervisar los programas y recabar información. Realizar revisiones periódicas del programa con homólogos gubernamentales y otros socios.
* Garantizar la recopilación, la gestión y el uso de los datos con seguridad y protección mediante el fomento del uso de protocolos y procedimientos de protección de datos normalizados dentro de la organización y entre los socios y las partes interesadas que trabajan con la protección de la niñez y la adolescencia en la acción humanitaria y los menores no acompañados y separados de sus familias.
* Fomentar las medidas de mitigación a través de actividades de prevención para reducir los riesgos, sobre todo el de separación.
* Planificar, diseñar e implantar mecanismos de vigilancia, retroalimentación y presentación de informes, inclusive las visitas de seguimiento, para ayudar a todas las partes interesadas a hacer un seguimiento de la protección y el bienestar de la niñez y la adolescencia.
* Fomentar los programas de protección de la niñez y la adolescencia de calidad y participar en la definición de metas, estrategias y enfoques programáticos.

Análisis

* Analizar en profundidad los marcos legislativos y políticos y los arreglos institucionales para la administración de las disposiciones en materia de protección de la niñez y la adolescencia para identificar brechas institucionales y estructurales y fortalezas y oportunidades para la prestación de servicios de cuidado alternativos.
* Elaborar una serie de recomendaciones prácticas para el desarrollo y el fortalecimiento del sistema de protección de la niñez y la adolescencia y de un seguimiento y una reunificación familiar adecuados al contexto, además de para la prestación de modalidades alternativas de cuidado.

*Coordinación*

* Garantizar el intercambio de información y experiencia, identificar nuevas estrategias y procedimientos para acelerar y mejorar la ejecución del seguimiento y la reunificación familiar, tanto nacional como intersectorial, y alcanzar los objetivos y cumplir con los requisitos del programa general de protección de la niñez y la adolescencia.
* Colaborar con el gobierno y otros socios, ONG, Naciones Unidas y organismos bilaterales en las diferentes etapas de la respuesta e implantación del proyecto de protección de la niñez y la adolescencia.
* Adaptar las normas interinstitucionales al contexto y garantizar su uso en el cuidado y el seguimiento de calidad de los niños, niñas y adolescentes en tránsito.

*Fomento de las capacidades*

* Contribuir a las iniciativas de fomento de las capacidades de organismos asociados sobre menores no acompañados y separados de sus familias, seguimiento y reunificación familiar y la programación general de protección de la niñez y la adolescencia.

**Formación:**

* Titulación superior en Ciencias Sociales, preferentemente en Trabajo Social, Psicología o Sociología, Derecho u otro campo pertinente.

**Experiencia laboral:**

* Más de 5 años de experiencia demostrada en el desarrollo de sistemas de protección de la niñez y la adolescencia.
* Más de 3 años de experiencia demostrada en seguimiento y reunificación familiar o programas de modalidades alternativas de cuidado.
* Habilidades analíticas sólidas para incorporar los protocolos de salvaguarda a los programas de protección de la niñez y la adolescencia, lo que incluye consideraciones sobre el consentimiento, el intercambio de información y la vigilancia.
* Experiencia en el fortalecimiento de la protección de la niñez y la adolescencia o la prestación de servicios sociales, preferentemente en contextos de emergencia o humanitarios.
* Experiencia demostrada en procesos relacionados con las políticas, como investigaciones, revisiones y su formulación en base a evidencias de misiones similares en otros países.
* Experiencia demostrada en la representación de su organización en foros interinstitucionales.
* Conocimientos y comprensión demostrados sobre el desarrollo y la planificación del personal de servicios sociales.
* Experiencia consolidada en la gestión segura de la información en el marco de los programas de protección de la niñez y la adolescencia.
* Excelentes habilidades de escritura y redacción de informes.
* Buenas facultades de presentación y moderación.
* Capaz de trabajar con el funcionariado gubernamental nacional y subnacional y con socios de protección de la niñez y la adolescencia internacionales y nacionales.

**Idiomas:**

* Es imprescindible el dominio del inglés. Se valorarán los conocimientos de árabe y de cualquier otra lengua local.