



PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

DE LA

ASOCIACIÓN GRUPO DE DESARROLLO RURAL SIERRA DE ARACENA Y PICOS DE AROCHE

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Fecha: 11/03/2026	Fecha: 11/03/2026	Fecha: 11/03/2026
Equipo técnico	Gerencia	Junta Directiva
Fdo.: Dulcenombre González Ortega	Fdo.: M ^a Elvira Porres Santamaría	Fdo.: Manuel Guerra González

1. OBJETO

Es objeto del presente documento actualizar y mejorar el sistema objetivo de contratación de personal de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche.

2. PRINCIPIOS QUE REGIRÁN EL PROCESO SELECTIVO

El sistema objetivo para la contratación del personal estará basado en el mérito y la capacitación técnica, debiendo respetar los principios de publicidad, mérito, capacidad, libre concurrencia, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación, garantizando, en todo momento, la transparencia de los procesos de selección que serán informados por la Junta Directiva de la Asociación.

2.1. Definiciones

2.1.1. Mérito: Aportaciones que pueden ser valoradas en un proceso selectivo.

2.1.2. Capacitación Técnica: Formación que faculta a una persona para que realice una cosa.

2.1.3. Libre Concurrencia: Libre Competencia.

2.1.4. No discriminación: No diferenciar, no dar un trato inferior a una persona por su condición nacional, racial, sexual, económica, profesional o de salud.

2.1.5. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Principio de Igualdad de derechos y de trato entre mujeres y hombres.

2.2. Categorías profesionales

Se verán sometidas a lo establecido en el presente procedimiento las nuevas contrataciones realizadas por la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche para las siguientes categorías profesionales:

2.2.1. Dirección/Gerencia.

2.2.2. Personal técnico.

2.2.3. Personal administrativo.

2.2.4. Personal de limpieza

2.3. Tipo de contrato

El tipo de contrato se ajustará a las necesidades específicas que requiera el puesto de trabajo a cubrir.

2.4. Convocatorias

Se realizará una convocatoria siempre que se requiera personal para un determinado puesto de trabajo. Las convocatorias se ajustarán al proceso detallado en el apartado 6 de este documento.

2.5. Lugar de presentación de solicitudes

Las solicitudes se presentarán en la sede de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche.

2.6. Documentación a presentar para participar en un proceso de selección

Las personas aspirantes deberán presentar la siguiente documentación:

- 2.6.1. Curriculum vitae actualizado.
- 2.6.2. Acreditación de los requisitos generales establecidos para cada puesto de trabajo.
- 2.6.3. Acreditación de la Titulación académica.
- 2.6.4. Acreditación de los méritos alegados.
- 2.6.5. Acreditación de la experiencia laboral.

3. BASE LEGAL

La normativa de aplicación en los procesos de contratación de personal será la normativa autonómica, estatal y comunitaria que sea de aplicación para el establecimiento de relaciones laborales entre una organización y una persona trabajadora.

4. COMISIÓN DE SELECCIÓN

La comisión de selección será la encargada de valorar y seleccionar a las personas candidatas al puesto de trabajo que se convoque.

Estará compuesta por tres personas:

- 1º. Presidente/a de la Asociación o persona en quien delegue.
- 2º. Gerencia de la asociación.
- 3º. Una persona miembro del equipo técnico de la asociación, nombrada por la gerencia.

Se nombrará a una de estas personas como presidente/a de la comisión y a otra como secretario/a.

En caso de que el puesto de trabajo que se convoque sea el de dirección/gerencia, la comisión estará compuesta por:

- 1º. Presidente/a de la asociación o persona en quien delegue.
- 2º. Dos miembros de la Junta Directiva de la Asociación o dos personas designadas por ésta.

En los casos en que las características del puesto de trabajo a cubrir lo requieran, previo informe de la gerencia, la comisión podrá contar con la colaboración de personas expertas, ajenas o no a la organización, que participarán en el proceso selectivo.

En todo caso la comisión de selección deberá tener siempre un número impar de miembros.

Todas las valoraciones realizadas por la comisión de selección quedarán registradas documentalmente y con la debida pista de auditoría.

5. PUBLICIDAD Y PLAZOS

Toda la información relativa a cada proceso selectivo será publicada en el tablón de anuncios y en la página web de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche: www.gdrsaypa.es

Cada oferta de empleo será enviada, además, a los ayuntamientos del ámbito de actuación de la Asociación, para que sea publicada en sus tabloneros de anuncios y sus páginas web.

En cada proceso de contratación deberán publicarse los requisitos exigidos y los criterios de valoración a que serán sometidas las personas candidatas.

El plazo desde la publicación de la oferta de empleo hasta su resolución no se demorará en más de 25 días hábiles, los cuales, se ajustarán a la siguiente secuencia y temporalización:

- 1º. **Publicación de la oferta de empleo.**
- 2º. **Entrega de la documentación por parte de las personas solicitantes: 10 días hábiles** a partir del día siguiente a la fecha de publicación de la oferta de empleo.

- 3º. **Selección y valoración de currículos y Publicación del listado de personas admitidas y excluidas:** 4 días hábiles a partir del día siguiente a de la fecha de fin de entrega de la documentación.
- 4º. **Presentación de alegaciones:** 2 días hábiles a partir del día siguiente a la publicación del listado de personas admitidas y excluidas.
- 5º. **Resolución de alegaciones y Publicación del listado de personas admitidas y excluidas rectificado, con indicación de la fecha y hora de cada una de las entrevistas personales y pruebas prácticas:** 2 días hábiles a partir del día siguiente de la fecha de fin del plazo de presentación de las alegaciones.
- 6º. **Realización de entrevistas personales, pruebas prácticas y Publicación del listado de las personas seleccionada y suplentes:** 3 días hábiles a partir del día siguiente de la publicación del listado de personas admitidas y excluidas rectificado.
- 7º. **Presentación de alegaciones:** 2 días hábiles a partir del día siguiente de la publicación del listado de personas seleccionada y suplentes.
- 8º. **Resolución de alegaciones y Publicación del resultado final del proceso:** 2 días hábiles a partir del día siguiente de la fecha de fin del plazo de presentación de las alegaciones.

6. PROCESO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

6.1. Convocatoria del puesto de trabajo.

En la convocatoria se establecerá:

- 1º. La capacitación técnica requerida para garantizar en todo momento el óptimo desarrollo del trabajo a realizar. Dicha capacitación será definida por la gerencia, con el visto bueno de la presidencia de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche.
- 2º. Requisitos adicionales que se consideren necesarios para cada puesto de trabajo.
- 3º. Criterios valorables.

6.2. Admisión de aspirantes

No se admitirán aspirantes que hayan presentado sus solicitudes fuera de plazo.

Solo se valorarán los currículos de las personas que cumplan los requisitos exigidos en la convocatoria.

Solo se tendrán en cuenta los requisitos y criterios debidamente acreditados en el plazo de presentación de solicitudes.

La comisión de selección valorará los currículos y méritos alegados conforme a los criterios establecidos en cada convocatoria y hará una preselección de personas candidatas, publicando una lista de personas admitidas y excluidas y los motivos de exclusión.

6.3. Alegaciones

En caso de que una persona candidata se viera agraviada por alguna causa a lo largo del proceso de selección podrá interponer una reclamación dirigida a la presidencia de la comisión de selección, conforme a los plazos establecidos en el apartado 5 de este documento.

6.4. Fases del proceso selectivo

6.4.1. Fase de acreditación de requisitos y de selección.

Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- 1º. Nacionalidad. Se acreditará mediante documento de identificación personal.
- 2º. Dominio del idioma español. En caso de nacionalidad distinta de la española, se acreditará mediante certificado oficial.
- 3º. Carnet de conducir. Se acreditará mediante documento oficial.
- 4º. Disponibilidad de vehículo. Se acreditará mediante declaración responsable.
- 5º. Titulación académica. Se acreditará mediante un documento oficial, en el que se certifica que la persona titular ha superado el nivel requerido para cada convocatoria y que tiene validez en todo el territorio del Estado Español.
- 6º. Formación complementaria. Se acreditará mediante un documento oficial con validez en todo el territorio del Estado Español
- 7º. Experiencia laboral. Se acreditará con la vida laboral y demás documentación que justifique la experiencia a acreditar.

6.4.2. Fase de valoración de currículos y selección.

Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- 1º. Titulación académica. Se acreditará mediante un documento oficial, en el que se certifica que la persona titular ha superado el nivel requerido para cada convocatoria y que tiene validez en todo el territorio del Estado Español.

2º. Formación complementaria. Se acreditará mediante un documento oficial con validez en todo el territorio del Estado Español. Solo se valorará la formación complementaria relacionada con el puesto de trabajo a cubrir.

3º. Experiencia laboral. Se acreditará con la vida laboral y demás documentación que justifique la experiencia a acreditar. Se valorará de acuerdo con su grado de relación con las funciones del puesto de trabajo al que se aspira.

La comisión de selección elaborará un listado de aspirantes, ordenado de mayor a menor puntuación obtenida por cada uno en los criterios debidamente acreditados.

Las diez personas aspirantes que hayan obtenido mayor puntuación pasarán a la fase de entrevista personal.

6.4.3. Fase de entrevista personal

La valoración de la entrevista personal se llevará a cabo de acuerdo con los criterios de valoración establecidos en cada convocatoria.

Aquellas personas candidatas que no se presenten el día y a la hora citada, sin causa justificada, perderán la opción a ser seleccionadas.

6.4.4. Fase de prueba práctica.

Cuando así se establezca en la convocatoria, podrá realizarse una prueba práctica para verificar el desempeño de las tareas del puesto convocado.

Aquellas personas candidatas que no se presenten el día y a la hora citada, sin causa justificada, perderán la opción a ser seleccionadas.

6.5. Resultados del proceso de selección

La puntuación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada una de las fases del proceso de selección.

La comisión de selección elaborará un Acta con los resultados del proceso de selección seguido.

La persona seleccionada será la que obtenga mayor puntuación final.

Se designarán cuatro personas suplentes que serán las que hayan obtenido las cuatro siguientes mejores puntuaciones.

En caso de empate entre dos o más personas candidatas, la gerencia tendrá voto de calidad. Cuando el puesto a cubrir sea el de gerencia, el voto de calidad lo ostentará la presidencia de la comisión de selección.

La persona seleccionada dispondrá de un plazo de veinticuatro horas para aceptar o rechazar el puesto, a contar desde la publicación del Acta.

En caso de rechazo, se contactará telefónicamente con la primera persona suplente, que dispondrá de un plazo de veinticuatro horas para aceptar o rechazar el puesto.

Si fuera rechazado nuevamente, se contactará telefónicamente con la segunda persona suplente, que dispondrá de un plazo de veinticuatro horas para aceptar o rechazar el puesto.

La comisión de selección se reserva el derecho a declarar la plaza desierta.

Los resultados del proceso serán comunicados a la Junta Directiva de la Asociación.

7. CONTRATACIÓN

El contrato se formalizará con posterioridad a la finalización del proceso de selección, en función del puesto de trabajo a cubrir y la disponibilidad presupuestaria de la Asociación.

8. ANEXOS

- Ficha del puesto que se convoca (C.P. 1)
- Ficha de verificación de requisitos (C.P. 2)
- Ficha de valoración de currículos (C.P. 3)
- Ficha de valoración de entrevista personal (C.P.4)
- Ficha de valoración de a prueba práctica (C.P.5)
- Modelo de Informe de selección (C.P.6)
- Anexo I Criterios de selección. Tabla de valoración de formación, méritos y entrevista. Dirección/Gerencia.
- Anexo II Criterios de selección. Tabla de valoración de formación, méritos y entrevista. Personal técnico.
- Anexo III Criterios de selección. Tabla de valoración de formación, méritos y entrevista. Personal administrativo.

- Anexo IV Criterios de selección. Tabla de valoración de formación, méritos y entrevista. Personal de limpieza.

C.P.1.		FICHA DEL PUESTO QUE SE CONVOCA
Identificación para instancias de solicitud:		
Grupo Profesional:		
Funciones:		
Tipo de Contratación:		
Retribución:		
Número de puestos:		
Condiciones especiales, en su caso:		
REQUISITOS		
Nacionalidad española, ciudadanía europea o residente de terceros países con situación legal acreditada en España.		
Dominio del idioma español.		
Permiso de conducir tipo B y disponibilidad de vehículo.		
Titulación académica requerida.		
Formación complementaria relacionada con el puesto. (Siempre que se haya establecido como requisito)		
Experiencia laboral relacionada con el puesto. (Siempre que se haya establecido como requisito).		
MÉRITOS		
Formación complementaria relacionada con el puesto.		
Experiencia laboral relacionada con el puesto.		
Los requisitos de titulación, méritos y experiencia mínima requeridos deberán acreditarse documentalmente en la fase de presentación de solicitudes.		

C.P.2.		FICHA DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS	
Nombre de la persona valorada:			
Fecha:			
Puesto de trabajo:			
INDICADORES	FAVORABLE/ NO FAVORABLE	OBSERVACIONES	
Nacionalidad española, ciudadanía europea o residente de terceros países con situación legal acreditada en España.			
Dominio del idioma español.			
Permiso de conducir tipo B y disponibilidad de vehículo.			
Titulación académica requerida.			
Formación complementaria relacionada con el puesto.			
Experiencia laboral relacionada con el puesto.			
Los requisitos de titulación, méritos y experiencia mínima requeridos deberán acreditarse documentalmente en la fase de presentación de solicitudes.			

C.P.3.		FICHA DE VALORACIÓN DE CURRÍCULOS	
Nombre de la persona valorada:			
Fecha:			
Puesto de trabajo:			
INDICADORES	PUNTUACIÓN	OBSERVACIONES	
Formación complementaria relacionada con el puesto			
Experiencia laboral relacionada con el puesto			
TOTAL			

C.P.4.		FICHA DE VALORACIÓN DE ENTREVISTA PERSONAL			
INDICADORES	OBSERVACIONES	PUNTUACIÓN			
		Insuficiente 0	Aceptable 0,5	Satisfactorio 1	Muy satisfactorio 2
Actitud, comportamiento, expresión, comunicación y preparación de la candidatura					
Motivación para el puesto					
Conocimientos de la realidad socio-económica de la comarca Sierra de Aracena y Picos de Aroche					
Conocimientos técnicos relacionados con el puesto					
Posesión de habilidades específicas que se requieren para la realización de todas las fases del trabajo.					
TOTALES					
SUMA TOTAL					

C.P.5.		FICHA DE VALORACIÓN DE PRUEBA PRÁCTICA	
Nombre de la persona valorada:			
Fecha:			
Puesto de trabajo:			
INDICADORES	OBSERVACIONES	PUNTUACIÓN	
Capacidad de razonamiento			
Resolución de problemas			
Manejo de herramientas relacionadas con el puesto			
Toma de decisiones			
Gestión de conflictos o imprevistos			
Priorización de acciones			
TOTAL			

Anexo I: Criterios de selección. Tabla de valoración de formación, méritos y entrevista.			Dirección/ Gerencia	
REQUISITOS				
Nacionalidad española, ciudadanía europea o residente de terceros países con situación legal acreditada en España.				
Dominio del idioma español.				
Permiso de conducir tipo B y disponibilidad de vehículo.				
Grado universitario o titulación equivalente relacionada con el puesto de trabajo.				
CRITERIOS DE VALORACIÓN				
CRITERIO	CONCEPTO		PUNTUACIÓN MÁXIMA	
Formación complementaria	Máster Universitario en Desarrollo Rural		1	3
	Máster Universitario		1	
	Otra Titulación Universitaria		1	
Experiencia profesional	0,20 puntos por cada mes trabajado en la dirección de programas de desarrollo rural en un Grupo de Desarrollo Rural		5	7
	0,10 puntos por cada mes trabajado en dirección de programas de desarrollo rural		2	
Entrevista	Actitud, comportamiento, expresión, comunicación y preparación de la candidatura.	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	10
	Motivación para el puesto	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
	Conocimientos de la realidad socio-económica de la comarca Sierra de Aracena y Picos de Aroche	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
	Conocimientos técnicos relacionados con el puesto	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
	Posesión de habilidades específicas que se requieren para la realización de todas las fases del trabajo.	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
Prueba práctica			5	5
Suma total de puntos			25	25

Anexo II: Criterios de selección. Tabla de valoración de formación, méritos y entrevista.			Personal Técnico	
REQUISITOS				
Nacionalidad española, ciudadanía europea o residente de terceros países con situación legal acreditada en España.				
Dominio del idioma español.				
Permiso de conducir tipo B y disponibilidad de vehículo.				
Grado universitario o titulación equivalente relacionada con el puesto de trabajo.				
CRITERIOS DE VALORACIÓN				
CRITERIO	CONCEPTO		PUNTUACIÓN MÁXIMA	
Formación complementaria	Master Universitario en Desarrollo Rural		1	3
	Master Universitario		1	
	Otra Titulación Universitaria		1	
Experiencia profesional	0,20 puntos por cada mes trabajado en la gestión de programas de desarrollo rural en un Grupo de Desarrollo Rural		5	7
	0,10 puntos por cada mes trabajado en gestión de programas de desarrollo rural		2	
Entrevista	Actitud, comportamiento, expresión, comunicación y preparación de la candidatura.	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	10
	Motivación para el puesto	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
	Conocimientos de la realidad socio-económica de la comarca Sierra de Aracena y Picos de Aroche	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
	Conocimientos técnicos relacionados con el puesto	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
	Posesión de habilidades específicas que se requieren para la realización de todas las fases del trabajo.	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
Prueba práctica			5	5
Suma total de puntos			25	25

Anexo III: Criterios de selección. Tabla de valoración de formación, méritos y entrevista.			Personal Administrativo	
REQUISITOS				
Nacionalidad española, ciudadanía europea o residente de terceros países con situación legal acreditada en España.				
Dominio del idioma español.				
Permiso de conducir tipo B y disponibilidad de vehículo.				
Ciclo Formativo de Grado Medio en gestión administrativa o titulación equivalente.				
CRITERIOS DE VALORACIÓN				
CRITERIO	CONCEPTO		PUNTUACIÓN MÁXIMA	
Formación complementaria	Ciclo Formativo de Grado Superior en gestión administrativa o titulación equivalente.		2	2
Experiencia profesional	0,20 puntos por cada mes trabajado como personal administrativo en programas de Desarrollo Rural en un Grupo de Desarrollo Rural		4	8
	0,15 puntos por cada mes trabajado como personal administrativo en programas de Desarrollo Rural		3	
	0,10 puntos por cada mes trabajado como personal administrativo		1	
Entrevista	Actitud, comportamiento, expresión, comunicación y preparación de la candidatura.	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	10
	Motivación para el puesto	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
	Conocimientos de la realidad socio-económica de la comarca Sierra de Aracena y Picos de Aroche	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
	Conocimientos técnicos relacionados con el puesto	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
	Posesión de habilidades específicas que se requieren para la realización de todas las fases del trabajo.	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección	2	
Prueba práctica			5	5
Suma total de puntos			25	25

Anexo IV: Criterios de selección. Tabla de valoración de formación, méritos y entrevista.			Personal de Limpieza		
REQUISITOS					
Nacionalidad española, ciudadanía europea o residente de terceros países con situación legal acreditada en España.					
Dominio del idioma español.					
Educación Primaria o equivalente.					
CRITERIOS DE VALORACIÓN					
CRITERIO	CONCEPTO			PUNTUACIÓN MÁXIMA	
Experiencia profesional	0,20 puntos por cada mes trabajado desarrollando las funciones del puesto convocado			5	5
Entrevista	Conocimientos técnicos relacionados con el puesto	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección		2	5
	Motivación para el puesto	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección		1,5	
	Posesión de habilidades específicas que se requieren para la realización de todas las fases del trabajo.	Media aritmética de las puntuaciones otorgadas por las personas componentes de la comisión de selección		1,5	
Prueba práctica				5	5
Suma total de puntos				15	15