**Proceso de selección para la contratación de un ADL en la Comarca de Sangüesa-Zangoza.**

El proceso contempla tres etapas, con el siguiente porcentaje de valoración:

1.- Curriculum Vitae: 15%

2.- Prueba técnica: 65%

3.- Entrevista: 20%

**1.- Varolación de Curriculum Vitae.**

Se valorará:

* Formación relacionada con el puesto:
	+ Formación académica complementaria a la mínima exigida.
	+ Idiomas
	+ Conocimientos de ofimática y NTIC
* Experiencia
	+ Experiencia previa en puestos similares, años trabajados
	+ Experiencia en otros puestos de trabajo, años trabajados

Accederán a la prueba técnica todos aquellos presentados que superen los requisitos mínimos exigidos,

El curriculum quedará valorado y se asignará a cada presentado la obtención obtenida en el mismo con anterioridad a la prueba técnica que será publicado en la web de Cederna Garalur

**2.- Pruebas técnicas.**

Serán pruebas eliminatorias.

Se plantea una primera prueba escrita consistente en una serie de preguntas relacionadas con el puesto de trabajo a desarrollar. Concretamente las temáticas serán:

* La Asociación Cederna Garalur
* La Montaña de Navarra y la Comarca de Sangüesa
* Conocimientos de desarrollo rural: políticas, programas
* Planificación comarcal
* Conceptos y labores de un Agente de Desarrollo Local.

Accederán a la siguiente fase aquellas personas que obtengan como mínimo un 50% de los puntos. Deben aprobar esta prueba.

En caso de que la prueba sea superada por un mínimo de 10 personas se planteará una dinámica de grupo. De esta dinámica se asignará también una puntuación a cada uno de los participantes.

En el cómputo total de esta prueba, el 80% de la puntuación corresponderá a la prueba escrita y un 20% a la dinámica de grupo.

**3.- Entrevista**

Se constituirá un tribunal en el que tomarán parte:

* Isabel Elizalde: Directora gerente de Cederna Garalur
* Técnico especializado del SNE
* Representantes del sector privado de Cederna Garalur ( Sindicatos Agrarios y/oCámara de Comercio)

En la entrevista se valorará:

* Capacidad para coordinar y dinamizar equipos de trabajo
* Responsabilidad
* Autonomía, capacidad de decisión
* Capacidad de organización y planificación
* Iniciativa
* Motivación por el puesto

La entrevista tendrá carácter selectivo, siendo necesario superar la misma para acceder al puesto.

La puntuación final del proceso de selección se obtendrá del sumatorio obtenido en la obtención de las diferentes pruebas, considerando que no podrán optar al mismo los que no hayan superado las pruebas selectivas y que concretamente son el curriculum vitae (mínimo formación) prueba escrita (aprobar) y la entrevista (aprobar).

Las puntuaciones de cada prueba se valorarán sobre un 100% y se reasignará la puntuación siguiendo los porcentajes establecidos para cada una de las pruebas en el cómputo general y que hemos recogido en el primer apartado.

En Ansoain a 26 de noviembre de 2013.