

“VIVIENDA Y SUELO DE EUSKADI, S.A./EUSKADIKO ETXEBIZITZA ETA LURRA, E.A.” (VISESA) SOZIETATE PUBLIKOENTZAT INFORMAZIO-SISTEMETAKO TEKNIKARIAKO LANPOSTU HUTS BAT BETETZEKO PROZESUA ARAUTZEN DUTEN OINARRIAK.

BASES QUE REGULAN EL PROCESO PARA LA COBERTURA DE UNA VACANTE DE TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA SOCIEDAD PÚBLICA “VIVIENDA Y SUELO DE EUSKADI, S.A./EUSKADIKO ETXEBIZITZA ETA LURRA, EA” (VISESA)

LEHENENGO OINARRIA.- DEIALDIAREN XEDEA

Oinarri hauen xedea da informazio-sistemetako teknikariaren profileko lanpostu huts finko bat betetzeko prozedura arautzea Visesan, Eusko Jaurlaritzako Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailari atxikitako sozietate publikoan, Gasteizko Gamarrako atariko 1. zenbakian dauden bulego nagusietan zerbitzuak emateko.

Deialdi honi aplikatuko zaio Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 52., 53., 54., 55. eta 59. artikulak.

Deialdi hau Lanbiden argitaratuko da, EHAAn, Visesa webgunea (<https://apps.visesa.eus/lana>), Eusko Jaurlaritzaren enpleguaren webgunean (<http://www.euskadi.eus>), baita aholkularitza-enpresaren web-orrian (<https://www.lksnext.com/es/haz-carrera-en-lks-next/ofertas-de-trabajo-de-nuestros-clientes/>) oinarriak eskuragarri ere azken web honetan.

BASE PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

Es objeto de estas bases la regulación del procedimiento para la cobertura de una vacante fija de perfil de técnico/a de sistemas de información en Visesa, Sociedad Pública adscrita al Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes del Gobierno Vasco, para el desempeño de servicios en las oficinas centrales ubicadas en Vitoria – Gasteiz, Portal de Gamarra nº 1 – A.

A la presente convocatoria le es de aplicación lo dispuesto en los arts. 52, 53, 54, 55 y 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La presente convocatoria se publicará en Lanbide, en el BOPV, en la web de Visesa, (<https://apps.visesa.eus/empleo>), en la página web de empleo del Gobierno Vasco en (<http://www.euskadi.eus>), así como en la página web de la empresa consultora (<https://www.lksnext.com/es/haz-carrera-en-lks-next/ofertas-de-trabajo-de-nuestros-clientes/>) donde estarán disponibles las bases.

LANPOSTUAREN HELBURU OROKORRA

Erakundearen informazio-sistemen plana behar bezala ezartzeko euskarria ematen du:

- azpiegitura kudeatzen eta optimizatzen laguntzea eta hobekuntzak proposatzea
- aplikazio korporatiboen mantentzea eta hobekuntza kudeatuz
- sistema-proiektuen analisi funtzionala egiten, diseinua eta inplementazioa barne, Visesaren prozesuen eskakizunei erantzuteko, hobekuntzak ere proposatuz.
- kontratatutako zerbitzuen jarraipena eta ikuskapena egitea

Hori guztia Informazio Sistemen arduradunaren jarraibideei jarraituz eta informazioaren segurtasunaren kudeaketan euskarria emanaz (Zibersegurtasuna, Datuen Babesa...).

OBJETO GENERAL DEL PUESTO

Dar soporte para la adecuada implantación del Plan del Sistemas de Información de la organización:

- apoyando y proponiendo mejoras en la gestión y optimización de la infraestructura
- gestionando el mantenimiento y mejora de las aplicaciones corporativas
- realizando el análisis funcional, diseño e implementación de proyectos de sistemas para dar respuesta a los requerimientos de los procesos de Visesa, proponiendo también mejoras
- realizando el seguimiento y supervisión de los servicios contratados

Todo ello siguiendo las pautas del Responsable de Sistemas de Información y dándole soporte en la gestión de la seguridad de la información (Ciberseguridad, Protección de Datos...).

FUNTZIO OROKORRAK

Funtzioen xehetasunak I. eranskinean daude jasota.

FUNCIONES GENERALES

El detalle de las funciones se recoge en el Anexo I.

LANPOSTUEN BALDINTZA OROKORRAK

Lanpostuari dagokion kategoria TEKNIKARI II, Visesarren kategorien eta lanpostuen egungo sailkapenaren arabera.

Kontratazioa lanaldi osokoa izango da, kontratu mugagabearen modalitatekoa, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan xedatutakoaren arabera, eta urteko soldata gordina V. mailakoa da Visesarren sailkapenaren eta ordainsari-sistemaren arabera, urtean 55.744,78 euro gordinekoa.

Lantokia Gasteizko bulegoa izango da, baina bulego batera edo bestera joango dira (Bilbo, Gasteiz edo Donostia), zerbitzuaren beharren arabera.

CONDICIONES GENERALES DEL PUESTO

La categoría correspondiente al puesto es de TECNICO/A II según la clasificación actual de categorías y puestos de Visesa.

La contratación se realizará a jornada completa, bajo la modalidad de contrato indefinido, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores y un sueldo bruto anual correspondiente al nivel V según la clasificación y sistema de retribución de Visesa y que asciende a 55.744,78 euros brutos anuales.

El centro de trabajo será la oficina ubicada en Vitoria-Gasteiz, si bien se deberá desplazar a unas u otras oficinas (Bilbao, Vitoria-Gasteiz o Donostia) en función de las necesidades del servicio.

BIGARREN OINARRIA.- IZANGAIEN BETEKIZUNAK

A) Betekizun orokorrak

- Nazionalitatea: Europar Batasuneko estaturen bateko nazionalitatea izatea, edo Europar Batasunak sinatu eta Espainiako Estatuak berretsitako nazioarteko itunen arabera langileen joan-etorri askea aplikatzen zaion estaturen batekoa izatea.
- Adina: hamasei urte beteta izatea eta nahitaezko erretiroa hartzeko gehieneko adina ez gainditzea.
- Gaitasun funtzionala: dagozkion eginkizunak betetzearekin bateraezina den gaixotasunik edo muga fisiko edo psikikorik ez izatea.
- Gaikuntza: diziplina-espediente bidez edozein administrazio publikotatik edo autonomia-erkidegoetako konstituzio- edo estatutu-organoetatik bereizita ez egotea, eta ebazpen judizial bidez enplegu edo kargu publikoetarako desgaikuntza absolutu edo berezirik ez izatea. Beste estatu bateko herritarra izanez gero, gaitasungabetuta edo egoera baliokidean ez egotea, eta bere estatuan, baldintza berberetan, enplegu publikora iristea

BASE SEGUNDA.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES

A) Requisitos generales

- Nacionalidad: Tener la nacionalidad de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o ser nacional de algún Estado al que, en virtud de la aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por el Estado español, le sea de aplicación la libre circulación de trabajadores/as.
- Edad: Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder la edad máxima de jubilación forzosa.
- Capacidad funcional: No padecer enfermedad ni estar afectado/a por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.
- Habilitación: No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni estar en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el supuesto de ser nacional de otro Estado, no estar inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o

eragozten duen diziplina-zehapenik edo baliokiderik ez izatea.

- e) Zigor-aurrekariak: ondarearen aurkako eta ordena sozioekonomikoaren aurkako dolozko delituengatik, Ogasun Publikoaren eta Gizarte Segurantzaren aurkako delituengatik, Administrazio Publikoaren aurkako delituengatik eta faltsutzeengatik ezereztu gabeko edo ezereztu daitezkeen zigor-aurrekaririk ez izatea, eta apirilaren 28ko 10/2010 Legea hausteagatik kargutik kentzea edo kargutik kentzea administrazio-ebazpen irmo bidez zehatua ez izatea. (304/2014 Errege Dekretua, maiatzaren 5koa, kapital-zuriketa eta terrorismoaren finantzaketa prebenitzeko apirilaren 28ko 10/2010 Legearen Erregelamendua onartzen duena.

equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

- e) Antecedentes penales: no contar con antecedentes penales no cancelados ni susceptibles de cancelación por delitos dolosos contra el patrimonio, y contra el orden socioeconómico, contra la Hacienda Pública y Seguridad Social, delitos contra la Administración Pública y falsedades, ni ha sido sancionado mediante resolución administrativa firme con la suspensión o separación del cargo por infracción de la Ley 10/2010, de 28 de abril. (Art. 40 del Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo).

Baldintza orokorrak, nolani ere, baztertzailak dira.

Los requisitos generales, son en todo caso excluyentes.

B) Betekizun espezifikoak

- a) Titulazioa: Informatikako Ingeniaritza edo Lizentziatura/Ingeniaritza gehi Informatikako Masterra edo Informatikako Gradua gehi Informatikako Masterra
 b) Esperientzia: Hiru urteko esperientzia sistemetako eta/edo aplikazioak garatzeko eta mantentzeko lantaldeak koordinatzaile-lanetan. Gutxienez koordinatzaile batek eta laui laguntzailek osatzen dutena da lantaldea.
 c) Eusker: B2
 d) Gidabaimena: B

Betekizun espezifiko horiek, nolani ere, baztertzailak dira.

B) Requisitos Especificos

- a) Titulación: Ingeniería en Informática o Licenciatura/Ingeniería más Máster en Informática o Grado en Informática más Máster en Informática.
 b) Experiencia: tres años de experiencia gestionando como coordinador/a equipos de sistemas y/o de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones entendiéndose como equipo aquel que mínimamente está formado por un coordinador/a y cuatro colaboradores/as.
 c) Euskera: B2
 d) Carnet de conducir: B.

Estos requisitos específicos, son en todo caso excluyentes.

C) Honako hauek baloratuko dira, proba eta/edo egiaztatpenen bidez:

- a) Lanpostuak eskatzen dituen kudeaketarako trebetasun eta gaitasun teknikoak

GAITASUN KRITIKOAK ETA FUNTSEZKOAK

- Pentsamendu analitikoa
- Komunikatzeko gaitasuna eta asertibitatea
- Emozioen kudeaketa/heldutasuna
- Sormenezko pentsamendua
- Itxaropena
- Ikuspegi orokorra

C) Se valorarán, mediante pruebas y/o acreditaciones:

- a) Habilidades y competencias técnicas de gestión que el puesto requiere:

COMPETENCIAS CRÍTICAS Y ESENCIALES

- Pensamiento analítico
- Capacidad de comunicación y asertividad
- Gestión de las emociones/madurez
- Pensamiento creativo
- Expectativa
- Visión global

- Diziplina anitzeko taldeen lanerako eta koordinaziorako gaitasuna
- Barneko/kanpoko bezeroarentzako orientazioa

- Capacidad de trabajo y coordinación de equipos multidisciplinares
- Orientación a la clientela interna/externa: resolución de problemas y propuestas de mejoras

BESTE ESKUMEN GARRANTZITSU BATZUK

- Antolatzeke gaitasuna (ordena, plangintza, antolaketa)
 - Pragmatismoa/atazarako ikuspegia
 - Emaizetara eta lorpenera orientatzea
 - Kalitatera orientatzea
 - Ekimena eta proaktibitatea
 - Autonomia
 - Ikasteko gaitasuna
- b) Lanpostuaren eginkizun orokorrekin lotutako esperientzia. Egiaztagirien bidez baloratzen da.
- c) Prestakuntza osagarria eta esperientzia sistema-ekipoen kudeaketan eta/edo aplikazioak garatzeko eta mantentzeko ekipoen kudeaketan koordinatzaile gisa.
- d) Lanpostuaren eginkizunekin lotutako beste ezagutza batzuk.

OTRAS COMPETENCIAS

- Capacidad de organización (orden, planificación, organización)
 - Pragmatismo/enfoque a la tarea
 - Orientación a resultados y al logro
 - Orientación a la calidad
 - Iniciativa y proactividad
 - Autonomía
 - Capacidad de aprendizaje
- b) Experiencia vinculada con las funciones generales del puesto. Se valora mediante acreditaciones.
- c) Formación complementaria y experiencia en gestión de equipos de sistemas y/o gestión de equipos de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones como coordinador/a
- d) Otros conocimientos relacionados con las funciones del puesto.

HIRUGARREN OINARRIA.- ESKABIDEAK AURKEZTEA

Lan-eskaintzari **TSI2805** erreferentzia-zenbakiarekin erantzun ondoren entregatuko da dokumentazioa 0 FASEAN, helbide honetara posta elektronikoz bidalita: visesa@lksnext.com

- **I. EREDUA: eskaera**, non jasoko baitira bigarren oinarriko A) atal osoan eskatzen diren baldintza guztiak betetzen dituztela adierazten duten pertsonen datuak (eredua LKS **TSI2805** erreferentzia, lan-eskaintzen atalean. www.lksnext.com).
- Bigarren oinarriko B) atalean **eskatzen diren titulazioak** betetzen direla bermatzen duen **egiaztagiria**. Onartuko da jatorrizkoa edo kopia konpulsatua bidaltzea, bai eta zentro ofizialek emandako ziurtagiria ere. Jatorrizkoaren kopiak ere eman/bidali ahal izango dira, eta, kasu horretan, jatorrizko kopiak hurrengo faseetan aurkezteko eskatuko da.

BASE TERCERA.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

FASE 0: La entrega de la documentación en esta fase se realizará una vez se haya contestado a la oferta de empleo con el número de referencia **TSI2805** enviando la siguiente documentación por correo electrónico a la dirección visesa@lksnext.com:

- **MODELO I: solicitud** en la que se recogerán los datos de las personas manifestando que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la Base Segunda - apartado A) completo (este modelo se encuentra disponible en el apartado ofertas de empleo LKS Ref. **TSI2805** www.lksnext.com).
- **Acreditación de las titulaciones requeridas** en la que se garantice el cumplimiento de las titulaciones requeridas en Base Segunda - apartado B) – Requisitos específicos. Se admitirá el envío de original o copia compulsada, así como certificado emitido por centros oficiales. También se podrán entregar/enviar copias de original y en este caso se requerirá la presentación en siguientes fases de las copias originales.

- Eskatutako gutxieneko esperientzia egiaztatzea, **II. EREDUAREN arabera**. (eredua LKS **TSI2805** Erref lan-eskaintzen atalean. www.lksnext.com) (II. eredua)
- **Curriculuma- (CV)** – formatu estandarra
- **NANaren, AIZren edo pasaportearen** fotokopia (lan-baimenarekin batera).
- **B gidabaimena** fotokopia

Ezinbestekoa da hautagai guztiek helbide elektronikoa bat izatea, aholkularitza-enpresak prozesuarekin lotutako argitalpen berrien jakinarazpenak egin ditzan.

Eskabideak aurkezteko epea **10 egun naturalekoa** izango da, argitalpenaren biharamunetik kontatzen hasita.

Eskabidea aurkezteak esan nahi du hautagaiak deialdi honetako oinarriak onartzen dituela.

Hautaketa-prozesuan edozein gorabehera edo kontsultatarako, honako kontsulta-kanal honetara jo dezakezu: visesa@lksnext.com

LAUGARREN OINARRIA.- ESKABIDEAK EGIATZATZEA

Eskabideak aurkezteko epea amaitutakoan, zuzendu daitezkeen akatsak zuzentzeko izapidea egingo da, eta **hiru eguneko** epea emango da horretarako, behin-behineko zerrendak argitaratzen diren egunetik hasita.

Sartzeko baldintzak ez betetzeagatik behin betiko baztertutako pertsonen zerrenda eta zergatik baztertutako pertsonen zerrenda interesdunei jakinaraziko zaie, Visésaren eta aholkularitza-enpresaren web-orrian argitaratutako zerrenden bidez jakinaraziko da.

Eskabide osatugabeak edo beste edozein bidetatik jasotakoak baztertuko dira. Era berean, baztertu egingo dira oinarrietan eskatzen diren baldintzak betetzen ez dituzten hautagaitzak.

BOSGARREN OINARRIA.- HAUTAKETA PROZEDURA

Hautaketa-prozedurak fase hauek izango ditu:

0 FASEA (hirugarren oinarria begiratu)

- **MODELO II Acreditación** de la Experiencia mínima exigida, según MODELO II (este modelo se encuentra disponible en el apartado ofertas de empleo LKS Ref. **TSI2805** www.lksnext.com).
- **Currículo – (CV)** en formato estándar.
- Fotocopia del **D.N.I., N.I.E, o Pasaporte** (junto con el permiso de trabajo).
- Fotocopia del **carnet de conducir B**.

Es imprescindible que todas las personas candidatas cuenten con una dirección de correo electrónico para que la empresa consultora realice las notificaciones de nuevas publicaciones relacionadas con el proceso.

El plazo de presentación de solicitudes será de **10 días naturales** contados a partir del siguiente al de la publicación.

La presentación de la solicitud supone la aceptación de la persona candidata de las bases de la presente convocatoria.

Para cualquier incidencia, consulta, alegación o subsanación durante el proceso selectivo pueden dirigirse al siguiente canal de consultas visesa@lksnext.com

BASE CUARTA.- COMPROBACIÓN DE SOLICITUDES

Expirado el plazo de presentación de solicitudes se procederá al trámite de subsanación de defectos corregibles, concediendo plazo de **tres días naturales** a tal efecto desde la fecha de publicación de los listados provisionales.

La relación de las personas excluidas definitivamente por incumplimiento de los requisitos de acceso y su motivo será comunicada a través de los listados publicados en la página Web de Visesa y de la empresa consultora.

Serán excluidas las solicitudes incompletas o las recibidas por cualquier otra vía. Serán igualmente rechazadas aquellas candidaturas que no cumplan los requisitos exigidos en las bases.

BASE QUINTA.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El procedimiento de selección seguirá las siguientes fases:

FASE 0 (Ver Base Tercera)

Honako hauek izango dira:

- a) Eskabideak entregatzea: eskabidea, aitorpena, egiaztagiriak, betekizun baztertzaileen tituluak, esperientzia baztertzailearen egiaztapena, CV, NAN, gidabaimena.

Amaitutzat eman da 0-a) FASEA, onartutako eta baztertutako behin betiko hautagaiak argitaratuz, eta VISESaren web-orrian eta aholkularitza-enpresaren web-orrian argitaratuko da.

Consistirá en:

- a) Entrega de solicitudes: solicitud, declaración, acreditaciones de títulos de los requisitos excluyentes, acreditación de la experiencia excluyente, CV en formulario estándar, DNI, carné de conducir.

Se da por concluida la FASE 0-a), con la publicación del listado definitivo de personas candidatas admitidas y excluidas, que será publicada tanto en la página web de Visesa, así como en la de la página web de la empresa consultora.

1. FASEA

- a) Gaitasun-nortasunaren proba: lanpostuari dagozkion kudeaketa-trebetasun eta gaitasun teknikoekin lotutako proba bat. Gaitasun-proba hori 2. fasean egingo den elkarrizketa batekin osatu eta neurtuko da.
- b) Proba psikoteknikoak: gaitasun-testa egitea. Hainbat gaitasun-proba psikotekniko izango ditu, eta horiek zuzentzeko, lanpostuen prestakuntza-mailari eta ezaugarriei egokitutako baremoak aplikatuko dira.
- c) Ezagutza-proba: Gai-zerrendan jasotako gaiei buruzko test mota 3. eranskinetako gai-zerrendan jasotako gaiei buruzko test moduko proba bat eta gai-zerrendan jasotako gaiei eta proiektuen kudeaketari buruzko proba praktikoa bat izango dira.

Proben data, tokia eta ordutegia kanpoko aholkularitza-enpresaren orrian argitaratuko dira. 1. faseko proba teorikoak eta/edo praktikokoak eta psikoteknikoak egun berean egingo dira, deialdi honen oinarriak argitaratzen direnetik bost aste inguruko epean.

Hautagaitzen identifikazio pertsonaleko datuak ez dira ezagutuko proben prozesuan zehar eta 3. fasera arte. Horretarako, probetan kode bidezko identifikazio-sistema bat erabiliko da, hautagaien esleituko zaiena.

Edoskitzaroan dauden eta edoskitze naturala duten emakumeek, bularreko haurra zaintzeko etenaldi bat edo batzuk behar badituzte, aldeztuak dira jakinarazi beharko dute, probak behar bezala antolatzeko.

FASE 1

- a) Prueba de personalidad competencial: prueba relacionada con las habilidades y competencias técnicas de gestión propias del puesto. Esta prueba de capacidad se complementará y valorará con una entrevista que se realizará en Fase 2.
- b) Pruebas psicotécnicas: consistirán en la realización de test de aptitud. Constará de varias pruebas psicotécnicas aptitudinales en cuya corrección se aplicará los baremos adaptados al nivel formativo y característica de los puestos.
- c) Pruebas de conocimiento: consistirá en una prueba tipo test sobre las cuestiones recogidas en el temario del Anexo 3 y una prueba práctica sobre cuestiones recogidas en el temario y la gestión de proyectos.

La fecha, el lugar y horario de las pruebas se publicarán en la página web de la empresa consultora externa. Las pruebas teóricas y/o prácticas y psicotécnicas de la FASE 1, se realizarán en un mismo día y en un plazo previsto aproximado de cinco semanas desde la publicación de las bases de la presente convocatoria.

Los datos de identificación personal de las candidaturas no se conocerán durante el proceso de pruebas y hasta la Fase 3. Para ello en las pruebas se llevará un sistema de identificación por código que se asignará a las candidaturas.

Las mujeres que se encuentren en periodo de lactancia y ésta sea natural, y requieran una o varias pausas para atender al bebé lactante, deberán de comunicarlo previamente al objeto de organizar el normal desarrollo de las pruebas.

1. fasea gainditzen duten izangaiak 40 baino gehiago badira, puntuazio handieneko lehenengo 40 izangaiak bakarrik igaroko dira 2. fasera. Puntuazio handieneko 40 puntuazioen artean berdinketa-egoerak badaude, proba praktikoan puntuazio onena lortu dutenak igaroko dira.

En el caso de que el número de aspirantes que superen la FASE 1 sea superior a 40, únicamente pasarán a la FASE 2 las 40 primeras candidaturas de mayor puntuación. En el caso de que entre las 40 de mayor puntuación haya situaciones de empate, pasarán quienes mejor puntuación hayan obtenido en la prueba práctica.

2. FASEA

FASE 2

- a) Gaitasun-elkarrizketa: curriculum-elkarrizketa bat izango da, eta bertan baloratuko dira lanpostua kudeatzeko gaitasun teknikoak eta, nolana ere, 4. FASEAN baloratutakoez bestelakoak.

Elkarrizketa hori kanpoko aholkularitza-enpresak egingo du 1. FASEKO probak zuzendu ondoren. Fase hau baloratzeko, 1. fasean egindako gaitasun-nortasunaren proba hartuko da kontuan.

- a) Entrevista competencial: consistirá en una entrevista curricular en la que se valorarán las competencias técnicas de gestión del puesto y en todo caso, distintas a las valoradas en FASE 4.

Esta entrevista la realizará la empresa consultora externa una vez corregidas las pruebas de la FASE 1. Para la valoración de esta fase se considerará la prueba de personalidad competencial realizada en Fase 1.

- b) Merezimenduak egiaztatzea: gainerako merezimenduen esperientzia eta ziurtagiriak egiaztatzeko epea 2. FASEKO elkarrizketa egiteko proposatutako eguna izango da, eta emailaz bidali daiteke proba aurretik edo eskura emango da probaren egunean bertan edo, **lan-bizitzaren txostenarekin batera**.

- b) Entrega de acreditaciones de méritos: el momento para acreditación de la experiencia y entrega de certificados de los méritos pendientes de acreditar será la fecha propuesta para la realización de la entrevista de la FASE 2, y se enviarán vía email antes de realizar la prueba o entregará en mano el mismo día de la prueba **junto con el informe de la vida laboral**.

Bigarren FASEA egiteko datak, 1. faseko behin betiko zerrendak argitaratu ondoren jakinaraziko da.

Las fechas de la FASE 2 se notificarán una vez publicados los listados definitivos de la FASE 1.

Ematen diren kopiek aurrealdea eta errefusa izango dituzte, eta **III. EREDUA** modu mekanografikoan beteta.

Las copias que se faciliten llevarán en su caso, anverso y reverso y **el MODELO III** debe de estar cumplimentado de forma mecanográfica.

Egiaztapenen jaulkipen-datak, nolana ere, eskabideak aurkezteko azken eguna baino lehenagokoa izan beharko du.

La fecha de emisión de las acreditaciones deberá de ser en todo caso, anterior a la fecha límite para la presentación de solicitudes.

3. FASERA igaroko dira 2. FASERAKO ezarritako gutxieneko puntuazioa gainditu duten pertsonak.

Pasarán a FASE 3 las personas que hayan superado la mínima puntuación establecida para la FASE 2.

3. FASEA

Merezimenduak eta esperientzia baloratzea izango da.

Kanpoko aholkularitza-enpresak txosten bat egingo du emaitzekin, eta izendatutako epaimahaiak onartu ondoren, akta egingo da eta bertan jasoko da behin betiko zerrenda.

4. FASEA

Visesak izendatutako epaimahaiak egindako elkarrizketa, elkarrizketa horretan, izangai finalisten enpresara egokitzeko gaitasuna ebaluatuko da, 2. FASEAN baloratutakoez bestelako gaitasunen balorazioaren bidez.

Epaimahaiak horretarako onartutako jarraibidearen arabera egingo da elkarrizketa, eta gaitasunen balorazio objektiboa bermatuko duen metodo egituratu bati jarraituz.

4. FASERA igaroko dira aurreko faseetan metatutako puntuaziorik handiena lortu duten gehienez 5 pertsona.

Proben datak, tokia eta ordutegia kanpoko aholkularitza-enpresaren eta Visesarren webgunean argitaratuko dira, edo posta elektronikoz jakinaraziko dira.

1., 2. 3. eta 3. FASE atalak epaimahaiak ezarritako irizpideen arabera baloratuko dira. Irizpide horiek **2. eranskinean** jaso dira.

Fase bakoitzeko behin-behineko zerrendak argitaratu ondoren, 3 eguneko epea ezartzen da alegazioak aurkezteko.

Zerrenda horiek pertsonen NANaren laugarren, bosgarren, seigarren eta zazpigarren posizioetan dauden digituak gehi NANaren letra eta VISESaren web-orrian eta kanpoko aholkularitza-enpresaren web-orrian argitaratuko da.

SEIGARREN OINARRIA.- EPAIMAHAIAREN OSAERA

Lan-kontratazioko espediente oro bere epaimahaia eratuz hasiko da, lan-kontratazioko politika eta prozeduran ezarritakoaren arabera. Epaimahai horretan parte hartzera gonbidatuta egongo dira zuzendari nagusia, arloko zuzendaria, pertsonen zuzendaria eta enpresa-batzordeko ordezkari bat:

FASE 3

Consistirá en la valoración de méritos y experiencia.

La empresa consultora externa, emitirá un informe con los resultados y una vez aprobados por el Tribunal designado, se levantará acta y en ella, se recogerá el listado definitivo.

FASE 4

Entrevista realizada por el Tribunal nombrado por Visesa en la que se evaluará la adaptabilidad a la organización y al puesto de las personas candidatas finalistas mediante la valoración de competencias técnicas de gestión, en todo caso distintas a las valoradas en la FASE 2.

La entrevista se realizará según instrucción aprobada por el Tribunal para tal efecto y siguiendo un método estructurado que garantice la valoración objetiva de las competencias.

Pasarán a FASE 4, máximo 5 personas, siendo aquellas que hayan obtenido la mayor puntuación acumulada de las fases anteriores.

Las fechas, el lugar y horario de las pruebas se publicarán en la web empresa consultora externa o se comunicarán también vía correo electrónico.

Los apartados de la FASE 1, 2, 3 y 4 serán valorados en función de los criterios establecidos por el Tribunal y que se acompañan como **Anexo 2**.

Publicados los listados provisionales de cada fase, se establece un periodo de 3 días naturales para la presentación de alegaciones.

Los listados que contendrán los dígitos que ocupen las posiciones cuarta, quinta, sexta y séptima del DNI más la letra del DNI de las personas candidatas y se publicarán tanto en la página web de Visesa, como en la de la empresa consultora externa.

BASE SEXTA.- COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL

Todo expediente de Contratación Laboral se iniciará constituyendo su Tribunal, conforme a lo establecido en la Política y Procedimiento de Contratación Laboral, el cual está formado por el Director General, el Director/a de Área, la Directora de Personas y SSGG y una persona integrante del Comité de Empresa:

- Kide: Prozesuen, Kanpo Komunikazioaren eta Sistemen arloko zuzendaria
- Kide eta idazkaria: pertsona eta Zerbitzu Orokorretako zuzendaria
- Kidea: enpresa Batzordearen ordezkaria
- Presidentea: zuzendari Nagusia

Epaimahaia osatzen dutenek parte hartu ezin badute, epaimahaiak ordezkioak izendatu ahal izango ditu.

- Kide: dagokion arloko teknikaria
- Kide eta idazkaria: arloko zuzendaria
- Kidea: enpresa Batzordeko kidea
- Presidentea: arloko zuzendaria

Nolanahi ere, kalifikazio-taldea gutxienez hiru pertsonak osatu beharko dute.

ZAZPIGARREN OINARRIA.- HAUTAGAIA HAUTATZEA

Hautaketa-probak amaitutakoan, epaimahaiak guztizko puntuazio handiena lortzen duen izangaiaren aldeko kontratazio-proposamena egingo du, fase bakoitzean lortutako puntuazioak batu ondoren.

Berdinketarik badago eta trebakuntza-berdintasuna badago, emakumeei emango zaie lehentasuna emakumeen ordezkartza% 40tik beherakoa den maila eta kategorietan, salbu eta beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak baditu, sexuan oinarritutako bereizkeriarik izan ez arren, hala nola enpleguan sartzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea "Legearen IV. kapituluko 19, 4a) artikulua". 4/2005, otsailaren 18koa, Emakumeen Berdintasunerako.

Beharrezkoa izanez gero, epaimahaiak erabakiko du, 1., 2., 3. eta 4. FASEETAN berdinketa gertatuz gero, beste probaren bat egitea, hautagaitzarik onena aukeratzeko.

Lanpostu honetarako probaldia honako hau izango da: 6 hilabete. Epaimahaiak probaldi horren ebaluazio-batzordea izendatu beharko du, eta haiek egin beharko dute gizarteratze-prozesuaren jarraipena eta prozesua itxi. Egokia bada, txostena egitea.

- Vocal: Directora del área de Procesos, Comunicación Externa y Sistemas
- Vocal y Secretaria: Directora de Personas y Servicios Generales
- Vocal: Persona Integrante del Comité de Empresa
- Presidente: Director General

En caso de imposibilidad de asistencia de quienes conforman el Tribunal, éste podrá proceder a la designación de las personas sustitutas.

- Vocal: Técnico/a del área correspondiente
- Vocal y Secretaria: Director/a de área
- Vocal: Persona Integrante del Comité de Empresa
- Presidente: Director/a de área

En todo caso el Equipo Calificador deberá de estar compuesto por al menos tres personas.

BASE SEPTIMA.- SELECCIÓN DE LA PERSONA CANDIDATA

Concluidas las pruebas selectivas, el Tribunal formulará propuesta de contratación a favor de la persona aspirante que obtuviese mayor puntuación total, una vez sumadas las puntuaciones obtenidas en cada una de las fases.

En caso de empate y existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos niveles y categorías en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo" Art 19, 4a), del Cap. IV de la LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El Tribunal acordará si fuera necesario y en caso de empate tanto en FASE 1 como en FASE 2, 3 y 4, la realización de alguna nueva prueba adicional a fin de seleccionar la mejor candidatura.

Se establece que el periodo de prueba para este puesto sea de 6 meses, debiendo el Tribunal nombrar a la comisión evaluadora de ese periodo de prueba, siendo ésta quien deberá realizar el seguimiento del proceso de inserción y cerrarlo en el caso de que sea satisfactorio, y en caso contrario, emitir un informe justificativo.

Hautaketa-prozesuaren amaiera eta aurkaratzeak.

Epaimahaiaren proposamena ikusita, zuzendari nagusiak prozesuan puntuazio handiena lortu duen pertsona hautatuko du.

Interesdunek lan-arloko jurisdikzioan aurkaratu ahal izango dute erabakia.

Interesdunek lan-arloko jurisdikzioan aurkaratu ahal izango dituzte oinarri hauek edo Epaimahaiaren erabakiak hautaketa-prozesua izapidetzen ari den bitartean, baldin eta prozesuan parte-hartzaile bat baztertea badakarte.

Jakinarazpenak

Hautagaiaren hautaketa interesdunari jakinaraziko zaio, eta horrek **hamar egun naturaleko** epean aurkeztu beharko ditu VISESAn hautaketa-prozesu honetan parte hartzeko eskatzen diren baldintzen egiaztagiriak, eskatutako oinarrian:

- Lanean normaltasunez aritzea eragozten duen gaixotasunik edo akats fisikorik ez duela egiaztatzen duen ziurtagiria.
- Curriculum vitaean aitortutako prestakuntza akademikoa egiaztatzen duten titulazioen eta ziurtagiriaren edo diplomaren kopia kautotua.
- Egiaztagiriaren kopia kautotua edo fotokopia (hizkuntzak).
- Herri-administrazioen zerbitzura diharduten langileen bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legean aurreikusitako ezgaitasun eta bateraezintasuneko legezko kausaren batean sartuta ez egotearen adierazpena.
- Deklarazio honek ez du ezereztu gabeko aurrekari penalik, ezta ezereztu daitekeenik ere, ondarearen aurkako eta ordena sozioekonomikoaren aurkako delituengatik, Ogasun Publikoaren eta Gizarte Segurantzaren aurkako delituengatik, Administrazio Publikoaren aurkako delituengatik eta faltsutzeengatik, eta ez da administrazio-ebazpen irmoaren bidez zehatu apirilaren 28ko 10/2010 Legea hausteagatik kargutik kentzea edo kargutik kentzea. (304/2014 Errege Dekretua, maiatzaren 5ekoa, kapital-zuriketa eta terrorismoaren finantzaketa prebenitzeko apirilaren 28ko 10/2010 Legearen Erregelamendua onartzen duena.

Finalización del proceso de selección e impugnaciones.

A la vista de la propuesta del Tribunal, el Director General seleccionará a la persona que haya obtenido la mayor puntuación en el proceso.

Las personas interesadas podrán impugnar la decisión ante la jurisdicción social.

Las personas interesadas podrán también impugnar ante la jurisdicción social las presentes Bases o las decisiones del Tribunal durante la tramitación del proceso de selección que impliquen la exclusión de una persona participante en el proceso.

Notificaciones

La selección de la persona candidata será notificada a la persona interesada, quien deberá presentar en Visesa dentro del plazo de **diez días naturales** los documentos acreditativos de las condiciones que para participar en este proceso selectivo se exigen en la base requerida:

- Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función para desempeñar.
- Copia autenticada de las titulaciones y de los certificados o diplomas acreditativos de la formación académica declarada en el currículum vitae.
- Copia autenticada o fotocopia del certificado de idiomas.
- Acreditación de la experiencia de los órganos competentes.
- Declaración de no hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas o incursas en alguna de las causas legales de incapacidad e incompatibilidad previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Declaración que no cuenta con antecedentes penales no cancelados ni susceptibles de cancelación por delitos dolosos contra el patrimonio, y contra el orden socioeconómico, contra la Hacienda Pública y Seguridad Social, delitos contra la Administración Pública y falsedades, ni ha sido sancionado mediante resolución administrativa firme con la suspensión o separación del cargo por infracción de la Ley 10/2010, de 28 de abril. (Art. 40 del Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento

de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo).

Proposatutako hautagairen batek ez badu eskatutako dokumentazioa aurkezten, Visesak gai deklaraturako hurrengo hautagaia kontratatu ahal izango du, prozeduraren azken puntuazioaren hurrenkerari jarraituz.

Faseak gainditu dituzten gainerako hautagaiek aldi baterako kontratazioetarako lan-poltsa osatuko dute. Izangai bakoitzaren puntuazio-ordenak zehaztuko du deialdi-ordena.

Poltsan 10 pertsona baino gehiago ez badaude, Epaimahaiak poltsa handitzea proposatuko du, gutxienezko puntuazio berriak ezarri. Nolanahi ere, ezarritako gehieneko puntuazio partzialen % 50 izan beharko dute gutxienez.

Poltsak 7 urteko indarraldia izango du, argitaratzen den egunetik aurrera. Profil bereko poltsa bat argitaratuta eta indarrean badago, prozesu honetatik sortuko litzatekeen poltsaren gainetik lehentasuna izango luke.

En el supuesto de que alguna de las personas candidatas propuestas no presentase la documentación requerida o se detecte alguna infracción, Visesa podrá contratar a la siguiente persona candidata declarada apta siguiendo el orden de puntuación final del procedimiento.

El resto de las candidaturas que hayan superado las fases, pasarán a conformar una bolsa de trabajo para contrataciones de carácter temporal. El orden de puntuación de cada aspirante determinará el orden de llamamiento a la misma.

En el caso de que el número de personas de la bolsa no supere las 10 personas, el Tribunal propondrá la ampliación de la misma estableciendo nuevas puntuaciones mínimas. En todo caso, éstas deberán de ser de al menos el 50% de las puntuaciones parciales máximas establecidas.

La vigencia de la bolsa será de 7 años desde la fecha de su publicación. En caso de que exista una bolsa publicada y en vigor del mismo perfil, ésta tendría prioridad sobre la bolsa que surgiera del presente proceso.

ZORTZIGARREN OINARRIA.- DATUEN BABESA

Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorrean eta Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoan xedatutakoaren arabera, hautagaiei beren datu pertsonalei buruz egiten ditugun tratamenduei buruzko gai hauen berri ematen zaie:

Tratamenduaren arduraduna: EUSKADIKO ETXEBIZITZA ETA LURZORUA, S.A. (IFK: A20306775; helbidea: Gamarrako Atea, 1a - 2. solairua, 01013 PK, Vitoria-Gasteiz, (Araba); posta elektronikoa: VISESA@visesa.eus.

Datuak babesteko ordezkararen harremanetarako datuak: Gamarrako ataria, 1a - 2. solairua. P.K. 01013 Vitoria-Gasteiz (Araba). Posta elektronikoa: dpo@visesa.eus.

Tratamenduaren helburua: hautagaien datu pertsonalak erabiliko dira langileak hautatzeko prozesuan haien parte-hartzea kudeatzeko, bai eta, kontratatutako langile gisa sartzeko ez badira, lan-poltsan duten partaidetza kudeatzeko ere.

BASE OCTAVA.- PROTECCIÓN DE DATOS

De acuerdo con lo dispuesto por el Reglamento General de Protección de Datos y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se informa a las personas candidatas de las siguientes cuestiones relativas a los tratamientos que hacemos de sus datos de carácter personal:

Responsable del tratamiento: VIVIENDA Y SUELO DE EUSKADI, S.A./EUSKADIKO ETXEBIZITZA ETA LURRA, EA (Visesa), con CIF nº A20306775, y domicilio en Calle Portal de Gamarra, 1A - 2ª Planta, C.P. 01013 de Vitoria-Gasteiz (Álava); correo electrónico: visesa@visesa.eus.

Datos de contacto del Delegado de Protección de Datos: Portal de Gamarra, 1A - 2ª Planta – C.P. 01013 Vitoria-Gasteiz (Álava). Correo electrónico: dpo@visesa.eus.

Finalidad del tratamiento: los datos personales de las personas candidatas se utilizarán para gestionar su participación en el proceso de selección de personal así como, en caso de que no se incorpore como personal

Tratamenduaren legitimazioa: hautagaien datu pertsonalen tratamendua legitimatzen duen oinarria curriculum vitae ematean eta langileak hautatzeko prozesuan parte hartzean ematen dituzten baimena da.

Datuen hartzaileak: hautagaien datu pertsonalak ez zaizkie hirugarrenei jakinaraziko, legezko betebeharrak betetzeko beharrezkoa denean izan ezik. Nolanahi ere, VISESAREN webgunean argitaratuko da enplegu-poltsa.

Era berean, jakinarazten dizugu hautaketa-prozesua egiteko kanpoko enpresa bat kontratatu dela, tratamenduaren arduradun gisa jarduten duena, eta harekin sinatu dela datuak tratatzeko kontratua, DBEOren 28.3 artikuluan xedatutakoaren arabera.

Gordetzeko epea: hautaketa-prozesuaren esparruan emandako hautagaien datu pertsonalak prozesu horretan gordeko ditugu, eta, hala badagokio, lan-poltsaren indarra dian. Ondoren, legezko betebeharrak betetzeko behar diren epeetan gordeko dira.

Interesdunen eskubideak: hautagaiek beren datu pertsonalak eskuratzeko, zuzentzeko, ezabatze, tratamendua mugatzeko, aurka egiteko edo transferitzeko eska dezakete. Horretarako, idatzizko eskaera bat bidali beharko dute Euskadiko etxebizitza eta lurzorua SARA (Gamarrako Atea, 1a - 2. solairua), edo posta elektronikoz bidali dpo@visesa.eus helbidera.

Erreklamazioa kontrol-agintaritzan: hautagaiek erreklamazioa aurkez dezakete Datuak Babesteko Espainiako Bulegoan, egoitza elektronikoaren bidez edo haien helbidean (Jorge Juan kalea 6, 28001 PK, Madril).

contratado, para gestionar su participación en la bolsa de empleo.

Legitimación del tratamiento: la base que legitima el tratamiento de los datos personales de las personas candidatas es el consentimiento que prestan al facilitarnos su currículum vitae y participar en el proceso de selección de personal.

Destinatarios de los datos: los datos personales de las personas candidatas no se comunicarán a terceros, salvo que sea necesario para el cumplimiento de obligaciones legales. Ello sin perjuicio de la publicación de la bolsa de empleo en la página web de Visesa.

Asimismo, le informamos de que para realizar el proceso de selección se ha contratado a una empresa externa, que actúa como encargado del tratamiento, habiéndose firmado con ella el correspondiente contrato de tratamiento de datos de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 28.3 del RGPD.

Plazo de conservación: los datos personales de las personas candidatas proporcionados en el marco del proceso de selección los conservaremos durante el mismo y, en su caso, durante la vigencia de la bolsa de empleo. Posteriormente se conservarán durante los plazos necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Derechos de los interesados: las personas candidatas pueden solicitar el acceso a sus datos personales, la rectificación, supresión, la limitación del tratamiento, oposición o la portabilidad de los mismos enviando una solicitud por escrito dirigida a Visesa en calle Portal de Gamarra, 1A - 2ª Planta – C.P. 01013 Vitoria-Gasteiz (Álava), o bien enviando un correo electrónico a dpo@visesa.eus, acompañando en todo caso fotocopia de su DNI.

Reclamación ante la autoridad de control: las personas candidatas pueden presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos, bien a través de su sede electrónica o en su domicilio, en calle Jorge Juan, nº 6, C.P. 28001 de Madrid.

I.ERANSKINA -- Eginkizunen fitxa zehatua



Xehetasun fitxa

ANEXO I -- Ficha de Funciones detallada



Ficha de Funciones

II.ERANSKINA – ESTALDURAKO PUNTUAZIO-IRIZPIDEA

1.- HELBURUA

Eranskin honen helburua lanpostua betetzeko hautaketa-prozesuaren 1. FASEKO, 2. FASEKO 4. eta 3. FASEKO puntuaziorako irizpide orokorrak ezartzea da.

2.- FASEAK ETA PUNTUAZIOAK, FASEKA

Hautagaien balorazioa honako fase hauetan egiten da:

1. FASEA: Gehieneko puntuazioa: 55 puntu
2. FASE: Gehieneko puntuazioa: 17 puntu
3. FASEA: Gehieneko puntuazioa: 13 puntu
4. FASEA: Gehieneko puntuazioa: 15 puntu

3.- BALORAZIO-IRIZPIDEAK

1. FASEA (probak)

Fase honetako gehieneko puntuazioa **55 puntu** da.

- a) Gaitasun-nortasunaren proba: kudeaketarako konpetentzia teknikoak neurtuko dira.

Proba hau berariaz diseinatu da lanpostuaren hainbat lan-alderditan adierazgarriak diren portaerekin zerikusia duten lanbide-esparruko gaitasunak neurtzeko.

2. FASEAN egindako elkarrizketaren osagarri, gaitasun-nortasunaren proba honetatik lortutako informazioa emango da, eta, beraz, 2. FASEAN behin betiko baloratuko da, 17 punturekin. Jokabide-elkarrizketa egituratuaren ereduaren bidez baloratuko da elkarrizketa.

- b) Ezagutza-probak:

- **Test erako proba**: deialdi honetan aurrez definitutako gai-zerrendako ezagutzak baloratuko dira, gehienez ere 20 punturekin.

ANEXO II – CRITERIOS DE PUNTUACION PARA LA COBERTURA

1.- OBJETIVO

El objetivo del presente anexo es establecer los criterios generales para la puntuación de las fases FASE 1, FASE 2, y FASE 3 y FASE 4 del proceso de selección para la cobertura del puesto.

2.- FASES Y PUNTUACIONES POR FASE

La valoración de los candidatos se realiza en las siguientes fases:

- | | |
|---------|------------------------------|
| FASE 1: | Puntuación máxima: 55 puntos |
| FASE 2: | Puntuación máxima: 17 puntos |
| FASE 3: | Puntuación máxima: 13 puntos |
| FASE 4: | Puntuación máxima: 15 puntos |

3.- CRITERIOS DE VALORACION

FASE 1 (pruebas)

La puntuación máxima de esta fase es de **55 puntos**

- a) Prueba de personalidad competencial. Se medirán competencias técnicas de gestión.

Esta prueba está específicamente diseñada para la medición de competencias en el ámbito profesional relacionadas con comportamientos representativos en diferentes aspectos laborales del puesto.

La entrevista realizada en la FASE 2, se complementará con la información obtenida de la prueba de esta prueba de personalidad competencial y se valora de forma definitiva por lo tanto en la FASE 2 y con 17 puntos. La entrevista se valorará mediante el modelo de entrevista conductual estructurada.

- b) Pruebas de Conocimientos:

- **Prueba tipo test**: en la que se valoran los conocimientos del temario correspondiente y previamente definido en la presente

- **Proba praktikoa:** enpresa bateko informazio-sistemen barne-kudeaketaren ezagutza baloratuko da, eta gehienez 30 puntu emango dira.

c) **Gaitasun-test psikoteknikoa:** gaitasun-proba psikotekniko bat baino gehiago izango ditu, eta proba horiek zuzentzeko, hautagaien prestakuntza-mailari eta ezaugarriei egokitutako baremoak aplikatuko dira. Test erako galderak dira, eta gehienez 5 puntu lor daitezke.

2. FASERA igaroko dira 1. FASEA gainditzen dutenak. Horretarako, gainditu egin beharko da

- Puntuazio osoaren % 50 test motarako
- Proba praktikoa puntuazio osoaren % 70
- Psikoteknikoarentzat eskatutako puntuazioaren % 30.

1. FASEA gainditzen duten izangaiak 40 baino gehiago badira, puntuazio handieneko lehenengo 40 izangaiak bakarrik igaroko dira 2. fasera. Puntuazio handieneko 40 puntuazioen artean berdinketa-egoerak badaude, proba praktikoa puntuazio onena lortu dutenak igaroko dira.

2. FASEA (elkarrizketa)

Fase honetako gehieneko puntuazioa **17 puntu da**.

Eskumen-elkarrizketa egituratua: elkarrizketa bakarra egiten da hainbat blokerekin, eta horretarako kontratatutako hautaketa-enpresak egiten du. Jarraitu beharreko eredu eskumen-elkarrizketa egituratua izango da.

Elkarrizketa-fase honetan, gaitasun-proba osatuko da.

Proba horretan, gaitasunak baloratuko dira, eta gehienez 17 puntu emango dira. Horretarako kontratatutako hautaketa-enpresak egindako elkarrizketa. Modu zehatzean ebaluatu eta diskriminatuko da elkarrizketatutako hautagai-zerrendek lanpostua betetzeko ezaugarriak, trebetasunak eta portaerak behar bezala betetzen dituzten.

Elkarrizketa horietan honako gaitasun eta faktore hauek neurtzen dira 3 maila (oinarrizkoa, ertaina eta altua) dituen eskala batean, 1etik 9ra bitarteko 9 maila puntuatutan banatuta. Puntuazio osoa 17 puntukoa da.

convocatoria, y con una puntuación máxima de 20 puntos.

- **Prueba práctica:** en la que se valora el conocimiento en la gestión interna de los sistemas de información de una empresa y con una puntuación máxima de 30 puntos.

c) **Test psicotécnico de aptitud:** constará de varias pruebas psicotécnicas aptitudinales en cuya corrección se aplicará los baremos adaptados al nivel formativo y características de los candidatos. Se trata de preguntas tipo test con una puntuación máxima de 5 puntos.

Pasarán a FASE 2 quienes superen la FASE 1. Para ello será necesario superar:

- 50% de la puntuación total para el tipo test
- 70% prueba práctica
- 30% de la puntuación requerida para el psicotécnico.

En el caso de que el número de aspirantes que superen la FASE 1 sea superior a 40, únicamente pasarán a la FASE 2 las 40 primeras de mayor puntuación. En el caso de que entre las 40 de mayor puntuación haya situaciones de empate, en ese caso, pasarán quienes mejor puntuación hayan obtenido en la prueba práctica.

FASE 2 (entrevista)

La puntuación máxima de esta fase es **de 17 puntos**.

Entrevista competencial estructurada: se realiza una única entrevista con varios bloques y es realizada por la empresa de selección contratada a tal efecto. El modelo que seguir será el de entrevista competencial estructurada

En esta fase de entrevista se complementa la prueba de personalidad competencial en la que se valorarán las distintas competencias y con una puntuación máxima de 17 puntos. La entrevista realizada por la empresa de selección contratada a tal efecto. Se evaluará y discriminará de forma matizada si las candidaturas entrevistadas reúnen de forma suficiente los rasgos, habilidades y comportamientos para desempeñar el puesto, su nivel de desarrollo actual, así como su capacidad de desarrollo a futuro.

En estas entrevistas se miden las siguientes competencias y factores en una escala que comprende 3 niveles (básico, medio y alto) divididos en 9 niveles puntuados del 1 al 9. El total de la puntuación se traslada a 17 puntos.

GAITASUN KRITIKOAK ETA FUNTZESKOAK

- Pentsamendu analitikoa
- Komunikatzeko gaitasuna eta asertibitatea
- Emozioen kudeaketa/heldutasuna
- Sormenezko pentsamendua
- Kalitatera orientatzea
- Ekimena eta proaktibitatea

BESTE ESKUMEN BATZUK

- Antolatzeko gaitasuna (ordena, plangintza, antolaketa)
- Pragmatismoa/atazarako ikuspegia
- Emaitzetara eta lorpenera orientatzea
- Autonomia
- Ikasteko gaitasuna

Elkarrizketa osatzeko, azterketa pertsonaleko eta gaitasunen azterketako test batean lortutako informazioa erabiliko da.

Proba gainditzeko, proba osoa gainditu beharko da, probaren balioaren% 60ekin. Aldi berean, beharrezkoa izango da kritikotzat eta funtsezkotzat jotzen diren gaitasun guztiak esleitutako balioaren% 60arekin gainditzea.

Eskumen kritikoen kopuruak ezin izango du inola ere gainditu eskumen guztien% 60.

3.FASEA (Merezimenduak eta hizkuntzak)

Fase honetako gehieneko puntuazioa **13 puntukoa** da.

MEREZIMENDUAK

- Lanpostuari buruzko ezagutzak eta esperientzia baloratuko dira, hautagaiek metatu ahal izan dituztenak eta egiaztatu ahal izan dituztenak eta eskabideak aurkezteko datak baino lehenagoko data dutenak, jarraian jasotzen diren ataletan. Atal horiek baztertzailak izango dira kasu guztietan (egiaztapen bat faktore bakar batean baloratuko da (puntuaziorik handiena duena).

Berariaz emandako **III. EREDUAN – ZINPEKO ADIERAZPENA** jasotako esperientzia baino ez da berrikusiko eta

COMPETENCIAS CRÍTICAS Y ESENCIALES

- Pensamiento analítico
- Capacidad de comunicación y asertividad
- Gestión de las emociones/madurez
- Pensamiento creativo
- Orientación a la calidad
- Iniciativa y proactividad

OTRAS COMPETENCIAS

- Capacidad de organización (orden, planificación, organización)
- Pragmatismo/enfoque a la tarea
- Orientación a resultados y al logro
- Autonomía
- Capacidad de aprendizaje

La entrevista se complementará con la información obtenida de la prueba de un test de análisis personal y de competencias.

Para superar la prueba, será necesario aprobar el conjunto de la prueba con un 60% de su máximo. Al mismo tiempo, será necesario que todas aquellas competencias que se determinen como críticas y esenciales determinadas para la FASE 2, se superen con el 60% del valor asignado.

El número de competencias críticas de la FASE 2, en ningún caso podrán superar el 60% del total de las competencias.

FASE 3 (Méritos e Idiomas)

La puntuación máxima de esta fase es de **13 puntos**.

MÉRITOS

- Se valorarán los conocimientos y experiencia que sea relativa al puesto de trabajo y que las personas candidatas hayan podido acumular y puedan acreditar y cuya fecha sea anterior a la fecha de presentación de solicitudes, en los apartados que se recogen seguidamente, los cuales serán en todos los casos excluyentes (una acreditación será valorada únicamente en un factor: el de mayor puntuación).

Se revisará y en todo caso computará, exclusivamente la experiencia recogida en el **MODELO III - DECLARACIÓN JURADA**

zenbatuko. Merezimenduen fasea zenbatzeko, ezinbestekoa da III. EREDUA epearen barruan behar bezala beteta aurkeztea. Aurkeztutako informazioa lanbizitzaren, enpresa-ziurtagiriaren, erakunde jaulkitzaileen ziurtagiriak eta titulu ofizialen bidez egiaztatu beharko da. Entregatzeko epea 2. faseko probak egiteko eguna izango da.

Ematen diren kopiek aurrealdea eta errefusa izango dituzte, eta III. ereduaren modu mekanografikoan beteta. Aurkeztutako egiaztagiriek zenbakituta egon beharko dute.

Esperientzia egiaztatzeko eskumena duen organoak emandako ziurtagiririk aurkezten ez bada, zinpeko aitortpenean jasotakoari jarraituko zaio. Hala ere, kontratazioa formalizatzen, akreditazio guztiak aurkeztu beharko dira.

○ **Lanbide-esperientzia berdina edo antzekoa: (6 puntu)**

- Hautagaiak deialdi honen xede den lanpostuaren pareko edo antzeko gisa justifikatu dezakeen azken 10 urteetako esperientzia profesionala baloratuko da. Antzekoak izango dira sistema-taldeko koordinazioarekin edo aplikazioen mantentze- eta garapen-taldeko koordinazioarekin lotura zuzena duten lanak (taldea gutxienez bost pertsonak osatzen dutena da, horietako bat koordinatzailea eta lau gutxienez laguntzaileak), bai eta sistemen jardueretan edo aplikazioen mantentze- eta garapen-jardueretan kolaboratzaile lanetan izandako esperientzia ere.

Hori justifikatzeko, hautagaiak lan bakoitzean izandako esperientziaren zerrenda aurkeztu beharko du, eginkizun nagusiak eta epea adierazita, III. EREDUAN.

facilitado para tal efecto. Para computar la fase de méritos es imprescindible la presentación cumplimentada en plazo del MODELO III cumplimentado adecuadamente. La información presentada deberá ser acreditada a través de vida laboral, certificado de empresa, certificados de entidades emisoras, títulos oficiales. El plazo de entrega será la fecha para la realización de las pruebas de la FASE 2.

Las copias que se faciliten llevarán en su caso, anverso y reverso y el modelo III cumplimentado de forma mecanográfica. Los documentos acreditativos aportados deberán estar correctamente identificados y numerados.

En el caso de no presentar certificado emitido por el órgano competente para la acreditación de la experiencia, se atenderá a lo recogido en la declaración jurada. No obstante, para la formalización de la contratación, será necesario la presentación de la totalidad de las acreditaciones.

○ **Experiencia Profesional igual o similar: (6 puntos)**

- Se valorará la experiencia profesional que la persona candidata pueda justificar como igual o similar a la del puesto que es objeto de la presente convocatoria a estos efectos y correspondiente a los últimos 10 años. Se considerarán similares los trabajos que tengan relación directa con la coordinación de equipos de sistemas o la coordinación de equipos de mantenimiento y desarrollo de aplicaciones (se entiende como equipo el formado por al menos cinco personas siendo una de ellas la coordinadora y al menos cuatro colaboradoras).

Al objeto de su justificación, la persona candidata deberá presentar el desglose de experiencia en los distintos trabajos, con indicación de las principales funciones y su plazo, en MODELO III.

Egiaztapena administrazio-organoak, erakunde profesional korporatiboa edo jarduera egin den enpresa eskuduneko langileek egin beharko dute, lanpostua, egindako eginkizunak, kategoria eta lan-harreman juridikoa zehaztuta.

Organo eskudunak emandako ziurtagiririk aurkezten ez bada, zinpeko aitortpenean jasotakoa hartuko da kontuan. Hala ere, kontratazioa formalizatzeko, beharrezkoa izango da egiaztatutako horiek aurkeztea.

Gizarte Segurantzaren lan-bizitzari buruzko txostena entregatu beharko da. Txosten honetako datuak aurkeztutako gainerako dokumentazioaren gainetik egongo dira.

Horri kalterik egin gabe, epaimahaiak xehetasun eta justifikazio handiagoa eskatu ahal izango du atal honetan antzeko esperientzia gisa zenbatutako lanei buruz. Denbora hori lan egindako hilabeteko unitate osoen gainean zenbatuko da, egiaztatutako urteak betekizun baztertzaitzat hartu gabe.

III. EREDUAN emandako eta behar bezala egiaztatutako informazioa bakarrik baloratuko da hurrengo zehaztapena jarraituz:

Esperientzia sistema-taldean koordinazioan edo aplikazioak garatzeko eta mantentzeko taldeen koordinazioan (talde gisa ulertzen da gutxienez bost pertsonak osatzen dutena, horietako bat koordinatzailea eta lau gutxienez laguntzaileak izanik), 0,07 puntu lan egindako hilabete bakoitzeko, gehienez 6 puntu.

○ **Erlazionatutako prestakuntza (6 puntu)**

Lanpostuari buruzko ezagutza espezifikoak garatzera bideratutako prestakuntza espezifikoak baloratzen dugu, hala nola

La acreditación deberá de ser emitida por órgano de la administración, entidad profesional corporativa y/o personal de empresa competente en el que se hubiera realizado la actividad con el detalle del puesto, las funciones realizadas, categoría y relación jurídica laboral. En el caso de no presentar certificado emitido por el órgano competente, se atenderá a lo recogido en la declaración jurada. No obstante, para la formalización de la contratación, será necesario la presentación de tales acreditaciones.

Será necesaria la entrega del Informe de vida laboral de la Seguridad Social. Los datos de este informe prevalecerán sobre el resto de documentación aportada.

Sin perjuicio de ello, el Tribunal podrá solicitar mayor detalle y justificación de los trabajos computados como experiencias similares en este apartado. El tiempo será computado en todo caso sobre unidades enteras de año trabajado y sin considerar los años acreditados como requisito excluyente.

Se valorará exclusivamente la información aportada en el MODELO III y que esté debidamente acreditada y según el siguiente detalle:

Experiencia en coordinación de equipos de sistemas o coordinación de equipos de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones (se entiende como equipo el formado por al menos cinco personas siendo una de ellas la coordinadora y al menos cuatro colaboradoras) a razón de 0,07 puntos por mes trabajado hasta un máximo de 6 puntos.

○ **Formación Relacionada (6 puntos)**

Valoramos la Formación Específica orientada al desarrollo de conocimientos específicos del puesto tales como titulaciones (grado/diplomatura/licenciatura/máster) en

titulazioak
(gradua/diplomatura/lizentziatura/masterra)
Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzan
(ADE), Ekonomia eta Enpresa Zientzietan
edo Software Ingeniaritza, Zibersegurtasuna,
Datu Baseak, Sare informatikoak, Sistema
eragileak, Enpresa Baliabideen Planifikazio
Sistemak-ERP, Lantaldeentzako Tresnak eta
Lankidetzak Sistemak (Sharepoint, Office 365,
Bim 360) eta finantzak eta kontabilitatea.

Administración y Dirección de Empresas
(ADE), Ciencias económicas y Empresariales
o cursos sobre Ingeniería de Software,
Ciberseguridad, Bases de datos, Redes
informáticas, Sistemas operativos, Sistemas
de Planificación de Recursos Empresariales-
ERP, Herramientas y Sistemas de
Colaboración para equipos de trabajo
(Sharepoint, Office 365, BIM 360) y
contabilidad y finanzas.

2010 baino lehen egindako ikastaroak ez dira
baloratuko, 250 ordu edo gehiagokoak izan ezik.
Akreditazioek ordu-kopurua jaso behar dute.

No se valoran aquellos cursos realizados con
anterioridad a 2010, salvo aquellos que sean de 250
horas o más. **Es necesario que las acreditaciones
recojan el número de horas.**

ADE, Ekonomia eta/edo Enpresa Zientzietako gradu,
diplomatura, lizentziatura edo masterreko titulazioak
honela baloratuko dira: 1,5 puntu diplomatura edo
gradua eta 3 puntu lizentziatura edo masterra.

Las titulaciones de grado, diplomatura, licenciatura o
máster en ADE, Ciencias económicas y/o
Empresariales se valorarán de la siguiente manera: con
1,5 puntos la diplomatura o grado y 3 puntos la
licenciatura o máster.

Ikastaroak, mintegiak edo hitzaldiak, lanpostuari
buruzko berariazko ezagutzan: egiaztatutako jarduera
bakoitzerako, orduko 0,035 puntu emango dira,
gehienez 3 puntu.

Cursos, seminarios o charlas, en conocimiento
específico del puesto: se valorarán a razón de 0´035
puntos por hora para cada actividad acreditada, hasta
el máximo de 3 puntos.

Epaimahaiak modu espezifikagoan zehaztu ahal
izango du oinarrietan jaso ez den intereseko beste
prestakuntza edo master bat, eta aurreko
paragrafoetan ezarritako mugen arabera baloratuko
da.

El Tribunal podrá determinar de forma más específica
alguna otra formación de interés o máster que no se
haya recogido en las bases y se valorará según los
límites establecidos en los apartados anteriores.

Aurkeztutako egiaztapenak baloratu gabe geratuko
balira, dagokion ikastaro-tipologian maximora
iristeagatik (ordu-bolumenaren arabera), beheagoko
hurrengo ikastaro-tipologiaren arabera (ordu-
bolumenaren) edo hurrengoaren arabera baloratu ahal
izango da.

En el caso de que acreditaciones presentadas
quedaran sin ser valoradas por llegar al máximo en la
tipología de curso que le corresponde (por volumen de
horas), podrá ser valorado según la tipología de curso
inmediatamente inferior (en volumen de horas) o
siguientes.

Era berean, eta Epaimahaiaren irizpidearen arabera,
baliteke ikastaroren bat ez baloratzea, baldin eta
ikastaro hori denboran behin eta berriz egin bada eta
errepikapen horrek ez badakar kualifikazio
handiagorik.

Igualmente y a criterio del Tribunal puede no valorarse
algún curso, si este se ha realizado de forma repetida
en el tiempo y esta repetición no aporta mayor
cualificación.

HIZKUNTZAK (1 puntu)

IDIOMAS (1 puntos)

o Ingelesa

- Titulazio ofiziala egiaztatu behar da.
- Faktore hori gehienez puntu 0,5ekin baloratzen da egiaztatutako gehieneko maila.

o Inglés

- Es necesario acreditar titulación oficial.
- Este factor se valora con 0,5 puntos máximo valorándose el nivel máximo acreditado por el candidato/a según los siguientes criterios.
 - o B1 0,3 puntos

o B1 0,3 puntu



- B2 0,4 puntu
- C1 0,5 puntu

- B2 0,4 puntos
- C1 0,5 puntos

○ **Euskara**

- Titulazio ofiziala egiaztatu behar da.
- Faktore horretan, gehienez 0,5 puntu emango dira, eta hautagaiak egiaztatutako gehieneko maila baloratuko da, irizpide hauen arabera:
 - C1 0,5 puntu

○ **Euskera**

- Es necesario acreditar titulación oficial.
- En este factor se valorará con un máximo de 0,5 puntos y se valora el nivel máximo acreditado por la persona candidata según los siguientes criterios:
 - C1 0,5 puntos

FASE 4

Visesak izendatutako epaimahaiak egindako elkarrizketa. Erakundearekiko eta lanpostuarekiko egokitzapena ebaluatuko da, eskumen-elkarrizketa egituratu baten bidez.

FASE 4

Entrevista realizada por el Tribunal nombrado por Visesa en la que se evaluará la adaptabilidad a la organización y al puesto mediante la realización de una entrevista competencial estructurada.

Fase honetan, aurreko faseen baturan puntuazio handiena lortu duten 5 pertsona elkarrizketatuko dira gehienez.

En esta fase se entrevistará a máximo 5 personas que hayan obtenido la mayor puntuación de la suma de las fases anteriores.

Funtsezko gaitasun kritiko hauek baloratuz egingo da:

Se realizará mediante la valoración de las siguientes competencias críticas esenciales:

- Ikuspegi Global
- Diziplina anitzeko taldeetan lan egiteko eta koordinatzeko gaitasuna
- Barneko/kanpoko bezeroarenganako orientazioa: arazoak konpontzea eta konponbideak proposatzea
- Itxaropena

- Visión Global
- Capacidad de trabajo y coordinación en equipos multidisciplinares
- Orientación a la clientela interno/externo: resolución de problemas y propuesta de mejoras.
- Expectativa

Gaitasunak 3 maila (oinarrizkoa, ertaina eta altua) dituen eskala batean neurtzen dira. Fase honetako puntuazioa, guztira, **15 puntukoa da**.

Se miden las competencias en una escala que comprende 3 niveles (básico, medio y alto) divididos en 9 niveles puntuados del 1 al 9. El total de la puntuación de esta fase es de **15 puntos**.

Proba gairiditzeko gutxieneko puntuazioa guztizko puntuazioaren% 60 da.

La mínima puntuación requerida para pasar la prueba es del 60% de la puntuación total,

PUNTUAZIOEN LABURPENA

RESUMEN DE PUNTUACIONES

BALORAZIOEN LABURPENA / RESUMEN DE VALORACIONES		PUNTUAZIOAK / PUNTUACIONES		
FASEA/FASE	PROBA/PRUEBA	GEHINEZKO PUNTUAZIOA /PUNTUACIÓN MÁXIMA	GUTXIENENKO PUNTUAZIOA /PUNTUACIÓN MÍNIMA	Gutxieneko % Mínimos
1. FASEA PROBAK FASE 1- PRUEBAS	a) Ezagutza-proba/Prueba de conocimiento:			
	1. Gai-zerrendan jasotako gaiet buruzko test mota/Tipo test sobre cuestiones recogidas en el temario	20	10	50%
	2. Praktikak/Prácticas	30	21	70%
	b) Eskumen-nortasunaren test-proba/Test de personalidad competencial			--
	c) Proba psikoteknikoak/pruebas psicotécnicas	5	1,5	30%
	1. FASE GUZTIRA/TOTAL FASE 1	55	32,5	
2. FASEA - ELKARRIZKETA FASE 2- ENTREVISTA	Elkarrizketa (Jokabide egituratua) + Gaitasunen azterketa pertsonala / Entrevista (conductual Estructurada)+ Análisis test personal competencial	17	10,2	60%
	2. FASE GUZTIRA/TOTAL FASE 2	17	10,2	
3. FASEA MEREZIMENDUAK FASE 3- MERITOS	Esperientzia/Experiencia	6		
	Prestakuntza egiaztatzea/Acreditación formación	6		--
	Ingelesa/Inglés	0,5		--
	Euskara/Euskera	0,5		--
	3. FASE GUZTIRA/TOTAL FASE 3	13	--	
4. FASEA - ELKARRIZKETA FASE 4- ENTREVISTA	Elkarrizketa (Jokabide egituratua) / Entrevista (conductual Estructurada)	15	9	60%
	4. FASE GUZTIRA/TOTAL FASE 4	15	9	
	GUZTIZKO BALORAZIOA/VALORACION TOTAL	100	51,7	

3.ERANSKINA – GAI-ZERREDA

ANEXO 3 - TEMARIO

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Proiektuen kudeaketa: proiektu baten definizioa eta ezaugarriak. Proiektuaren bizi-zikloa. Proiektua zuzentzeko prozesuak. Proiektuen zuzendaritzaren ezagutza-arloak. 2. Software-ingeniaritza: eskakizunen ingeniaritza-prozesuak, sistemaren modelatzea, arkitekturaren diseinua, diseinua eta ezarpena, softwarearen kalitatea, probak eta bilakaera. 3. Datu-basea: harreman-eredua. E/R eredua. Datu-base erlazionalen diseinua. Datu-baseen sistemen arkitektura. 4. Internet sarea: jatorria, bilakaera eta ezaugarriak. Interneten oinarritutako zerbitzuak. Interneten | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de Proyectos: Definición y características de un proyecto. Ciclo de vida del proyecto. Procesos de dirección de proyecto. Áreas de conocimiento de la dirección de proyectos. 2. Ingeniería de Software: Procesos de Ingeniería de requerimientos, modelado del sistema, diseño de arquitectura, diseño e Implementación, calidad del software, pruebas y evolución. 3. Base de datos: Modelo relacional. Modelo E/R. Diseño de base de datos relacionales. Arquitectura de los sistemas de base de datos. 4. La red Internet: Orígenes, evolución y características. Servicios basados en Internet. |
|--|--|

- erabiltzen diren lengoaiak: HTML, CSS, XML, JavaScript.
- Lenguajes utilizados en Internet: HTML, CSS, XML, JavaScript.
5. Kriptografia: definizioa eta sistema kriptografikoen motak. Sinadura digitala eta ziurtagiriak.
 5. Criptografía: Definición y tipos de sistemas criptográficos. Firma digital y certificados.
 6. Metodo arinak: metodo arinei buruzko ikuspegi orokorra, SCRUM: ikuspegi eskematikoa. Definizioa: rolak, prozesuak, kontzeptuak eta Scrum entitateak.
 6. Métodos ágiles: Visión general de métodos ágiles, SCRUM: Visión esquemática. Definición de: roles, procesos, conceptos y entidades Scrum.
 7. Sareak. Erreferentzia-ereduen oinarriak: ESI, TCP/IP. Lan eta WLAN sareak. Arkitektura. Sartzeko metodoak. Sare-interkonezioa: kontzeptuak. Konmutazio-teknikak.
 7. Redes. Fundamentos de los modelos de referencia: OSI, TCP/IP. Redes LAN y WLAN. Arquitectura. Métodos de acceso. Interconexión de red: Conceptos. Técnicas de conmutación.
 8. Birtualizazioa. Azpiegitura birtuala. Ezaugarri nagusiak. Erremintak. Administrazioa.
 8. Virtualización. Infraestructura virtual. Características principales. Herramientas. Administración.
 9. ITIL: oinarriak, kontzeptu orokorrak, ITIL prozesuak: xedea eta helburuak.
 9. ITIL: Fundamentos, conceptos generales, procesos ITIL: Misión y objetivos.
 10. Cloud Computing: definizioa, onurak eta arriskuak, zerbitzu- eta hedapen-ereduak, hodeiko segurtasun-printzipioak.
 10. Cloud Computing: Definición, beneficios y riesgos, modelos de servicio y despliegue, principios de seguridad en la nube.
 11. Enpresa-baliabideak planifikatzeko sistemak, ERP: kontzeptu orokorrak, ezaugarriak, produktu nagusiak.
 11. Sistemas de Planificación de Recursos Empresariales, ERP: Conceptos Generales, características, principales productos.
 12. Eraikuntzaren Informazioaren Modelaketa, BIM: definizioa, BIM proiektu baten bizi-zikloa, tresna informatikoak, sistemen estandarrak.
 12. Modelado de Información de la Construcción, BIM: Definición, ciclo de vida de un proyecto BIM, características, componentes, dimensiones, herramientas informáticas, estándares de sistemas.
 13. Informazio Geografikoko Sistemak, GIS: estandarrak, datuen irudikapena, datu raster eta bektorialen ereduak, SIG softwarea, SIG plataformak, kartografia digitala.
 13. Sistemas de Información Geográfica, GIS: estándares, representación de datos, modelos de datos raster y vectorial, software SIG, plataformas SIG, cartografía digital.
 14. Business Intelligence: oinarriak, bi proiektuak ezartzeko metodologia, ETL prozesuak, Data Warehouse, garbiketa eta eraldaketa, data mining, interpretazioa eta ebaluazioa.
 14. Business Intelligence: Fundamentos, metodología de implantación de proyectos BI, procesos ETL, Data Warehouse, limpieza y transformación, data mining, interpretación y evaluación.
 15. Lan-taldeetarako tresnak eta lankidetzeta-sistemak (Sharepoint, Office 365, Bim 360)
 15. Herramientas y Sistemas de Colaboración para equipos de trabajo (Sharepoint, Office 365, BIM 360)
 16. Big Data: sarrera, osagaiak, kontzeptu nagusiak.
 16. Big Data: Introducción, componentes, conceptos principales.
 17. 2016/679 (EB) Erregelamendua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2016ko
 17. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en

- apirilaren 27koa, datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez pertsona fisikoak babesteari buruzkoa.
- 18.3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5ekoa, Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzkoa. III. Titulua. Pertsonen eskubideak. V. titulua. Tratamenduari buruzkoa eta eragilea.
19. Segurtasuna: eraso motak eta erasotzaileak. Intrusio-teknikak. Segurtasun fisikoa. Partxeak kudeatzea. Lanpostuko segurtasuna: politikak, profilak, baimenak, erabiltzaileen kudeaketa. Segurtasun perimetrala: suebakiak: motak eta teknologiak. Gailu mugikorren parkearen segurtasuna: emm, MDM, MAM.
- 20.3/2010 Errege Dekretua, urtarrilaren 8koa, Administrazio Elektronikoaren (ENS) esparruko segurtasun-eskema nazionala arautzen duena. Oinarriko printzipioak. Gutxienezko baldintzak. (4.etik 30.era bitarteko artikulua, biak barne).
- 21.4/2010 Errege Dekretua, urtarrilaren 8koa, administrazio elektronikoaren eremuan elkarreragingarritasunaren eskema nazionala (ENI) arautzen duena (ii), azpiegitura eta zerbitzu komunei dagokienez. Administrazio publikoen komunikazioak. Teknologia berrerabiltzea eta transferitzea. Sinadura elektronikoa eta ziurtagiriak. Dokumentu elektronikoa berreskuratzea eta kontserbatzea. Adostasun-arauak. (12-28 artikulua, biak barne).
- 22.37/2007 Legea, azaroaren 16koa, sektore publikoko informazioa berrerabiltzeari buruzkoa. Xedapen orokorrak. Erabiltzeko araubide juridikoa. Zehapen-prozedura eta -arabidea
23. Sistema eragileak: instalazioa, konfigurazioa, erabiltzaileen administrazioa eta kudeaketa, artxibo-sistema.
24. ERP MS Dynamics NAV: Arkitektura, eskema funtzionalak, taulen diseinua, analisia, orrialdeen eta formularioen diseinua, txostenen diseinua, esportazioak eta inportazioak, Web Services.
25. Merkataritza-sozietate baten oinarriko magnitude ekonomikoak, kontabilitate-plan orokorra eta kontabilitate-kontuen erabilera arrunta ezagutzea.
26. Bideragarritasun-azterketen eta inbertsioen eta higiezinaren sustapenen azterketen egitura eta kontzeptu orokorrak ulertzea.
- lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
18. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Título III. Derechos de las personas. Título V. Responsable y encargado del tratamiento.
19. Seguridad: Tipos de ataques y atacantes. Técnicas de Intrusión. Seguridad física. Gestión de Parches. Seguridad en el puesto de trabajo: políticas, perfiles, permisos, gestión de usuarios. Seguridad perimetral: Cortafuegos: tipos y tecnologías. Seguridad del parque de dispositivos móviles: EMM, MDM, MAM.
20. Real decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el esquema nacional de seguridad en el ámbito de la administración electrónica (ENS). Principios básicos. Requisitos mínimos. (Artículos del 4 al 30 ambos incluidos).
21. Real decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el esquema nacional de interoperabilidad en el ámbito de la administración electrónica (ENI) (ii) infraestructuras y servicios comunes. Comunicaciones de las administraciones públicas. Reutilización y transferencia de tecnología. Firma electrónica y certificados. Recuperación y conservación del documento electrónico. Normas de conformidad. (Artículos del 12 al 28 ambos incluidos).
22. Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público. Disposiciones generales. Régimen jurídico de utilización. Procedimiento y régimen sancionador.
23. Sistemas operativos: Instalación, configuración, administración y gestión de usuarios, sistema de archivos.
24. ERP MS Dynamics NAV: Arquitectura, esquemas funcionales, diseño de tablas, análisis, diseño de páginas y formularios, diseño de informes, exportaciones e importaciones, Web Services.
25. Conocimiento de las magnitudes económicas básicas de una sociedad Mercantil, Plan general Contable y uso ordinario de las cuentas de Contabilidad.
26. Comprensión de la estructura y conceptos generales de Estudios de Viabilidad y Análisis de Inversiones y Promociones inmobiliarias.