

BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE TÉCNICO/A DE ORGANIZACIÓN, CALIDAD Y SEGURIDAD– REFERENCIA JN -062026-280605

Buscamos profesional para trabajar en Vitoria-Gasteiz para ocupar la siguiente vacante:

- 1 perfil profesional de Técnico/a de organización, calidad y seguridad y nivel retributivo 4X en el Área de Gestión Avanzada, Subdirección Sistemas de Gestión, centro de coste Calidad

La retribución bruta anual asociada al puesto asciende a 45.307,35 € brutos anuales.

Requisitos de las solicitudes

Deberán presentarse las candidaturas antes del día 5 de julio de 2026, en www.lhh.com (<https://www.lhh.com/es/es/>)

Todas las candidaturas deberán aportar la siguiente documentación:

- Curriculum vitae
- Certificado de vida laboral
- Anexo de Declaración Jurada de Experiencia (Anexar documento con el contenido exacto solicitado y firma de la Tabla “Declaración Jurada de Experiencia” que se encuentra al final de este documento)
- Copia de la titulación requerida
- Copia de certificaciones o diplomas de cursos de cada uno de los conocimientos requeridos y/o valorables
- Copia de titulación de idiomas (inglés y euskera)

En su caso, documentación oficial acreditativa del reconocimiento de un grado de minusvalía igual o superior al 33% en aplicación de los baremos establecidos por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

En los procesos de selección cuyo objeto sea la cobertura de más de una vacante, la presentación de la solicitud implicará la presentación a la totalidad de las vacantes ofertadas.

Una vez expirado el plazo de presentación de candidaturas se procederá al trámite de subsanación de defectos concediendo un plazo de un día laborable para ello.

Requisitos de competencia técnica y experiencia

Los criterios de competencia técnica y experiencia objeto de valoración para este proceso de selección son los siguientes:

Competencia/ criterio	Requisito	Características y acreditación
Titulación	Licenciatura o Grado en las ramas de conocimiento de estudios universitarios de “Ingeniería y Arquitectura” o “Ciencias” o “Ciencias sociales y jurídicas”	Requisito obligatorio (máximo 15 puntos) Acreditación mediante aportación de título.
Experiencia	Soporte técnico en la gestión de sistemas de calidad ISO9001: mínimo de 3 años en la gestión de un sistema de gestión de calidad ISO9001. Soporte técnico en la gestión de servicios ISO20000-1: mínimo de 2 años en la gestión de un plan de gestión de servicios ISO20000-1. Soporte técnico en el mantenimiento de la información documentada según los requisitos de los sistemas de gestión de calidad: mínimo de 2 años manteniendo la información documentada de un sistema de gestión de calidad. Soporte técnico en el mantenimiento de indicadores y cuadros de mando para los sistemas de gestión de calidad: mínimo de 1 año manteniendo los indicadores y cuadros de mando de un sistema de gestión de calidad.	Requisito obligatorio. (5 puntos) Acreditación mediante curriculum, declaración jurada de experiencia y certificado de vida laboral

Idiomas	Euskera	Requisito Obligatorio Acreditación mediante aportación de título Perfil B2 o superior de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas y el Decreto 297/2010 (BOPV nº 219 de 15 de noviembre de 2010) (12 puntos) Será eliminatorio y por tanto las candidaturas que no alcancen la puntuación de 12 puntos no pasarán a la siguiente fase.
	Inglés	Requisito valorable. Acreditación mediante aportación de título. La valoración se realizará en base a la siguiente escala: C1 o superior = 3 puntos B2 = 2 puntos B1 = 1 punto
Experiencia y/o conocimiento valorable	Experiencia: En relación con la experiencia en los ámbitos que se detallan a continuación se valorará el grado de experiencia acreditada en los mismos mediante el curriculum aportado y la información aportada en la entrevista, con la finalidad de garantizar el eficaz y eficiente desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura. Experiencia como auditor/a según la norma ISO9001 (número de auditorías en los tres últimos años). Experiencia como soporte técnico, auditor/a o evaluador/a de cartas de servicio (rol y número	Requisito valorable Acreditación de la experiencia mediante curriculum y certificado de vida laboral. Acreditación de conocimientos mediante certificación oficial o diploma de curso de duración igual o superior a 25 horas, en cada uno de los conocimientos requeridos. La valoración se realizará por personal de EJIE, concretamente la Dirección Area y la Subdirección o la persona responsable del grupo al que vaya a quedar adscrito el puesto (estas personas podrán designar a otras como sustitutas, en caso necesario) y se asignará una puntuación en base al procedimiento que se describe más adelante correspondiente a la fase 5, con arreglo a la siguiente escala:

de participaciones en soporte técnico, número de auditorías/evaluaciones en los tres últimos años). Experiencia como auditor/a según la norma ISO2000-1 (número de auditorías en los tres últimos años). Experiencia como evaluador/a en modelos de gestión avanzada como el MGA de Euskalit, Aurrerabide, EQA, QIA, 5S, 5S digitales o EFQM (número de evaluaciones en los tres últimos años). Experiencia como responsable de implantación de sistemas de gestión de calidad, gestión de servicios, cartas de servicio... (número de proyectos en los tres últimos años). Experiencia en soporte técnico en proyectos de diseño y desarrollo de software (rol, descripción del proyecto y número de proyectos) Experiencia en el diseño y construcción de BBDD, y en el análisis de la información. Conocimiento: En relación con el conocimiento en los ámbitos que se detallan a continuación se valorará el nivel de conocimiento acreditado en los mismos mediante el curriculum, la documentación de acreditativa de formación y la información aportada en la entrevista, con la finalidad de garantizar el eficaz y eficiente desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura. Capacidad de desenvolverse en euskera e inglés. Conocimiento del funcionamiento del sector público.	Calificación	Puntuación
	Deficiente	1,5
	Insuficiente	3
	Muy baja	4,5
	Reducida	6
	Básica	7,5
	Media	9
	Buena	10,5
	Notable	12
	Sobresaliente	13,5
	Excelente	15

	Formación en auditoría y evaluación: • Auditor/a ISO9001 • Evaluador/a MGA • Auditor/a ISO20000-1 • Auditor/a UNE93200 • Evaluador de cartas de servicios • Evaluador/a 5S (físicas y digitales) • Auditor/a o evaluador/a en otras normas aplicables al sector TIC Formación en calidad: • LEAN • 6SIGMA • TQM • Otros modelos de mejora continua. Formación en gestión de proyectos: • PMI • PRINCE • Otros modelos de gestión de proyectos Formación en modelos de procesos TIC: • ITIL • CMMI • COBIT	
--	--	--

	- Otros modelos de procesos TIC Conocimiento tecnológico: - Office 365 (conocimientos avanzados en Word, Excel, Access, Power BI) Otras herramientas de soporte a los sistemas de gestión de calidad	
--	--	--

Fases del proceso de selección, puntuaciones máximas por fase y medios de evaluación

Las fases del proceso de selección, las puntuaciones máximas de cada fase y los medios de evaluación aplicables serán los siguientes:

Criterio	Fase	Medio de evaluación
Titulación, experiencia y euskera	Fase 1	Puntuación máxima 32 puntos. Para alcanzar la puntuación máxima deberán cumplirse todos los criterios de titulación y experiencia establecidos como obligatorios. La valoración de los criterios de titulación, experiencia y euskera serán eliminatorios y únicamente las candidaturas que los acrediten pasarán a la siguiente fase. Acreditación de titulación y euskera mediante aportación de título. Acreditación de experiencia mediante curriculum, declaración jurada de experiencia y certificado de vida laboral.
Idioma (inglés)	Fase 2	Puntuación máxima 3 puntos A las candidaturas que hayan superado la fase 1 se les valorará el conocimiento de idioma inglés, de acuerdo a la siguiente escala C1 o superior = 3 puntos B2 = 2 puntos B1 = 1 punto

Resto de criterios de competencia profesional recogidos en la ficha de perfil profesional y nivel correspondiente	Fase 3	Puntuación máxima 45 puntos A las candidaturas que hayan superado la fase 1 se les realizará una entrevista técnica (contraste de la documentación aportada y ampliación de la experiencia) y competencial para valorar la adecuación de la candidatura a los niveles exigidos. Máximo 45 puntos, en las 10 siguientes competencias: aprendizaje, análisis y síntesis, innovación, planificación y organización, habilidades comunicativas, trabajo en equipo-liderazgo, responsabilidad, iniciativa y decisión, motivación, flexibilidad. Cada competencia tiene por tanto una puntuación máxima de 4,5 puntos. La puntuación de esta fase se establecerá mediante la media de la puntuación obtenida en todas las competencias analizadas en el cuestionario, en base a la siguiente escala de puntuación establecida para cada una de ellas: Nivel 1, ausencia de competencia: 1 punto Nivel 2, área de mejora: 2 puntos Nivel 3, en desarrollo: 3 puntos Nivel 4, avanzado: 4 puntos Nivel 5, excelente: 5 puntos Será necesario obtener una puntuación media igual o superior al 80% de la puntuación máxima de esta fase, esto es obtener al menos 36 puntos de 45, para pasar a la fase 5.
Prueba psicotécnica	Fase 4	Puntuación máxima 5 puntos Cuestionario de competencias laborales En los procesos que tengan por objeto la cobertura de una única vacante, en el caso de que más de 14 candidaturas superaran la fase 1, se adelantaría la realización de la prueba psicotécnica y se utilizaría a los efectos de determinar las 14 candidaturas con mayor puntuación para pasar a la fase 3, mediante la suma de la puntuación obtenida en la fase 1, más la resultante de la prueba psicotécnica. En los procesos que tengan por objeto la cobertura de más de una vacante, en el caso de que más de 14 candidaturas por vacante superaran la fase 1, se adelantaría la realización de la prueba psicotécnica y se utilizaría a los efectos de determinar las candidaturas con mayor puntuación en número equivalente al resultado de multiplicar 14 candidaturas por el número de vacantes a cubrir para pasar a la fase 3, hasta un máximo de 70 candidaturas, mediante la suma de la puntuación obtenida en la fase 1, más la resultante de la prueba psicotécnica. La puntuación de esta fase se establecerá conforme a la media de puntuaciones obtenidas en las diferentes competencias laborales de la prueba, en base a la siguiente escala Decatipo 1: 1 punto Decatipos 2 y 3: 2 puntos Decatipos 4,5 y 6: 3 puntos

		Decatipos 7 y 8: 4 puntos Decatipos 9 y 10: 5 puntos																										
Valoración técnica de los aspectos determinados como valorables	Fase 5	Puntuación máxima 15 puntos. Las candidaturas que hayan superado las fases anteriores serán objeto de una valoración técnica de los aspectos determinados como valorables, a realizar por la Dirección de Area y la Subdirección o la persona responsable del Grupo al que vaya a quedar adscrito el puesto (estas personas podrán designar a otras como sustitutas, en caso necesario), tomando como referencia el curriculum presentado. La puntuación de esta fase se establecerá en la base a la siguiente escala: <table><tr><th>Calificación</th><th>Puntuación</th></tr><tr><td>Deficiente</td><td>1,5</td></tr><tr><td>Insuficiente</td><td>3</td></tr><tr><td>Muy baja</td><td>4,5</td></tr><tr><td>Reducida</td><td>6</td></tr><tr><td>Básica</td><td>7,5</td></tr><tr><td>Media</td><td>9</td></tr><tr><td>Buena</td><td>10,5</td></tr><tr><td>Notable</td><td>12</td></tr><tr><td>Sobresaliente</td><td>13,5</td></tr><tr><td>Excelente</td><td>15</td></tr></table> La valoración se realizará de conformidad con los siguientes criterios: <table><tr><th>Calificación</th><th>Descripción</th></tr><tr><td>Deficiente</td><td>Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura no acredita ninguna de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada no aparece ninguno los criterios valorables recogidos en las bases, sin ninguna evidencia del cumplimiento de los mismos, de tal manera que no se puede garantizar en ningún caso un mínimo nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.</td></tr></table>	Calificación	Puntuación	Deficiente	1,5	Insuficiente	3	Muy baja	4,5	Reducida	6	Básica	7,5	Media	9	Buena	10,5	Notable	12	Sobresaliente	13,5	Excelente	15	Calificación	Descripción	Deficiente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura no acredita ninguna de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada no aparece ninguno los criterios valorables recogidos en las bases, sin ninguna evidencia del cumplimiento de los mismos, de tal manera que no se puede garantizar en ningún caso un mínimo nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
Calificación	Puntuación																											
Deficiente	1,5																											
Insuficiente	3																											
Muy baja	4,5																											
Reducida	6																											
Básica	7,5																											
Media	9																											
Buena	10,5																											
Notable	12																											
Sobresaliente	13,5																											
Excelente	15																											
Calificación	Descripción																											
Deficiente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura no acredita ninguna de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada no aparece ninguno los criterios valorables recogidos en las bases, sin ninguna evidencia del cumplimiento de los mismos, de tal manera que no se puede garantizar en ningún caso un mínimo nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.																											

		Insuficiente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura no acredita ninguna de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece un número muy reducido de los criterios valorables recogidos en las bases, sin ninguna evidencia de cumplimiento de los mismos, de tal manera que no se puede garantizar en ningún caso un mínimo nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Muy Baja	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel de cumplimiento muy bajo de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparecen muy pocos de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia muy baja de cumplimiento de alguno de ellos, de tal manera que se puede garantizar un nivel muy bajo de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Reducida	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel de cumplimiento reducido de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece un número reducido de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia reducida de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar un nivel reducido de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Básica	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel básico de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparecen menos de la mitad de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia básica de los mismos, de tal manera que se puede garantizar nivel básico de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Media	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel medio de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece aproximadamente la mitad de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia media de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar nivel medio de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Buena	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel bueno de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece más de la mitad de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia buena de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar nivel bueno de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Notable	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel notable de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece la totalidad de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia notable de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar nivel notable de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Sobresaliente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel sobresaliente de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece la totalidad de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia sobresaliente de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar nivel sobresaliente de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Excelente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel excelente de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece la totalidad criterios valorables recogidos en las bases y alguno más, con una evidencia excelente de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar un nivel excelente de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.

		Únicamente superarán esta fase las candidaturas que con arreglo a la anterior escala alcancen o superen la puntuación mínima correspondiente a la calificación de 7,5 puntos. Las candidaturas que no alcancen dicha puntuación quedarán descartadas del proceso en esta fase.
--	--	--

Las puntuaciones obtenidas en las pruebas realizadas en las fases 3 y 4 del presente proceso de selección, tendrán una validez de 6 meses, en el caso de que en dicho plazo se publique nuevo o nuevos procesos de selección con la misma denominación de perfil profesional, siempre y cuando la persona se inscriba debidamente en el nuevo o en los nuevos procesos y haya acreditado el cumplimiento de los criterios de cumplimiento obligatorio establecidos en el nuevo proceso, siendo por tanto utilizadas en los siguientes procesos en los que se den las circunstancias indicadas, sin realizar nuevas pruebas de las fases 3 y 4.

Las candidaturas que acrediten reconocimiento de un grado de minusvalía igual o superior al 33% en aplicación de los baremos establecidos por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, obtendrán 5 puntos adicionales que se sumarán a la puntuación total obtenida como resultado de las 5 fases descritas anteriormente, conformando de esta manera la puntuación final en el proceso de selección.

Las candidaturas que no acrediten los requisitos obligatorios establecidos en la fase 1 recibirán una comunicación informándoles de esta circunstancia, en el momento que se finalice dicha fase.

De las fechas de realización de entrevistas y pruebas psicotécnicas se informará oportunamente a las candidaturas que hayan superado la fase 1.

Las candidaturas que no superen la fase 3 y/o la fase 4 recibirán una comunicación informándoles de tal circunstancia, en el momento que finalicen dichas fases.

En los procesos que tengan por objeto la cobertura de una única vacante, la empresa de selección presentará a EJIE en primera instancia las tres candidaturas que habiendo superado la fase 3 y la fase 4 tengan mayor puntuación, con la finalidad de dar cumplimiento a la fase 5. En el supuesto que ninguna de las candidaturas presentadas en primera instancia alcanzase la puntuación mínima establecida para esta fase, la empresa de selección presentará a EJIE en segunda instancia las siguientes tres candidaturas con mayor puntuación. Así sucesivamente hasta que una candidatura alcance la puntuación mínima establecida o hasta que se agoten las candidaturas que hubieran superado las fases anteriores, en cuyo caso se declarará desierto el proceso, en relación con la vacante o las vacantes que no resultaran dotadas.

En los procesos que tengan por objeto la cobertura de más de una vacante, la empresa de selección presentará a EJIE en primera instancia el número de candidaturas con mayor puntuación que habiendo superado la fase 3 y la fase 4 corresponda según la siguiente tabla, en función del número de vacantes a cubrir.

Número de vacantes a cubrir	Número de candidaturas a presentar en primera instancia
2	4
3	6
4	8
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
19	38

En el supuesto que el número de candidaturas presentadas en primera instancia que alcanzaran la puntuación mínima establecida para esta fase fuese inferior al número de vacantes a cubrir, la empresa de selección presentará a EJE en segunda instancia las siguientes candidaturas con mayor puntuación en el número equivalente al resultado de multiplicar por dos el número de vacantes que no hubieran resultado cubiertas en primera instancia y en caso de no haber candidaturas suficientes para aplicar este criterio, presentará las candidaturas con mayor puntuación. Así sucesivamente hasta que todas las vacantes resulten cubiertas o hasta que se agoten las candidaturas que hubieran superado las fases anteriores, en cuyo caso se declarará desierto el proceso, en relación con la vacante o las vacantes que no resultaran dotadas.

En los procesos que tengan por objeto la cobertura de una única vacante, una vez concluidas todas las fases, la empresa de selección de personal formulará una propuesta de contratación a la candidatura con la mayor puntuación total, una vez sumadas las puntuaciones obtenidas en cada una de las fases, o en su caso comunicará la declaración de desierto del proceso en el supuesto de que ninguna candidatura hubiera superado las fases establecidas.

En los procesos que tengan por objeto la cobertura de más de una vacante, una vez concluidas todas las fases, la empresa de selección de personal formulará una propuesta de contratación a las candidaturas con la mayor puntuación total hasta cubrir el total de las vacantes objeto del proceso, o en su caso comunicará la declaración de total o parcial del proceso en el supuesto de que ninguna candidatura o alguna candidatura, según proceda hubiera superado las fases establecidas.

En los procesos que tengan por objeto la cobertura de más de una vacante la Dirección de Área y la Subdirección o la persona Responsable de Grupo que hubieran participado en la fase 5, indicarán en el informe correspondiente a dicha fase la concreta asignación de las vacantes a las personas seleccionadas, indicando en cada caso el motivo de dicha asignación.

Las candidaturas que no hayan superado la fase 5 y las candidaturas que no resulten finalmente seleccionadas recibirán una comunicación informándoles de tal circunstancia, en el momento que se finalice la fase 5.

En caso de empate en puntuaciones, se dará prioridad al sexo menos representado en el perfil profesional y nivel retributivo del puesto cuando este sexo infrarrepresentado sea el femenino, entendiendo que esta infrarrepresentación se da cuando la presencia de mujeres en esa tipología de puesto sea inferior al 40%.

En los procesos de selección que tengan por objeto la cobertura de una sola vacante, en el supuesto de que no se pudiera materializar la contratación de la persona propuesta en primer lugar, bien por renuncia de esta o por otra causa justificada, se procederá contratar a la siguiente persona candidata que habiendo alcanzado la puntuación mínima establecida en la fase 5 hubiera obtenido la siguiente mejor puntuación. En el supuesto de que no hubiera ninguna candidatura que cumpliera estos requisitos y siempre que hubiera más candidaturas que hubieran superado las fases 3 y 4, se procederá a realizar de nuevo la fase 5 con la siguiente candidatura con mejor puntuación en las fases anteriores. En caso contrario el proceso quedará desierto.

En los procesos de selección que tengan por objeto la cobertura de más de una vacante, en el supuesto de que no se pudiera materializar la cobertura de alguna vacante por la persona propuesta, bien por renuncia de ésta o por otra causa justificada, y siempre que hubiera más candidaturas que hubieran superado las fases 3 y 4, se procederá contratar a la siguiente persona candidata que habiendo alcanzado la puntuación mínima establecida en la fase 5 hubiera obtenido la siguiente mejor puntuación. En el supuesto de que no hubiera ninguna candidatura que cumpliera estos requisitos y siempre que hubiera más candidaturas que hubieran superado las fases 3 y 4, se procederá a realizar de nuevo la fase 5 con la siguiente candidatura con mejor puntuación en las fases anteriores. En caso contrario el proceso quedará desierto.

Se garantiza que el principio de objetividad e igualdad de mujeres y hombres será tenido en cuenta a lo largo de todo el proceso de selección.

Se ofrece modalidad de contrato de relevo de duración indefinida e incorporación a sólido proyecto de empresa inmersa en un plan de rejuvenecimiento de plantilla, con proyectos tecnológicos de primera línea en el entorno de la administración pública, con procesos consolidados de gestión de personas y desarrollo profesional, así como un amplio conjunto de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, además de una competitiva retribución ajustada al convenio colectivo de la misma.

Los datos aportados serán tratados con la debida confidencialidad con los criterios establecidos en el marco de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Las candidaturas deberán facilitar los datos personales que se le soliciten ya que en caso contrario no podrán ser valoradas.

Responsable del tratamiento: EJIE, S.A. Finalidad del tratamiento: Gestión de la información personal relativa a personas candidatas para fines de selección de personal y provisión de puestos de trabajo. Derechos: Puede solicitar el acceso, la rectificación, supresión, portabilidad, limitación del tratamiento de los datos personales o a oponerse al tratamiento enviando un escrito a lopd-ejie@ejie.eus.. Puede consultar el resto de información relativa al tratamiento de sus datos personales en el Portal de Transparencia de la web www.ejie.eus.

Declaración Jurada de Experiencia TÉCNICO/A DE ORGANIZACIÓN, CALIDAD Y SEGURIDAD– REFERENCIA JN -062026-280605

Nombre y apellidos..... DNI nº....., ante el proceso de selección referencia TÉCNICO/A DE ORGANIZACIÓN, CALIDAD Y SEGURIDAD– REFERENCIA JN -062026-280605.

Mediante este documento manifiesto que mi candidatura cumple la totalidad de los requisitos fijados en las bases del proceso de selección referido, en el apartado de experiencia acumulada en los trabajos cuya realización detallo a continuación:

Tipo de experiencia	Fecha inicio dd/mm/aa	Fecha fin dd/mm/aa	Denominación social de la empresa en la que he estado de alta en el período	Puesto que he ostentado en el período	Indicar entidades destinatarias de los proyectos y/o servicios y descripción de los mismos (5 como máximo)
Soporte técnico en la gestión de sistemas de calidad ISO9001: mínimo de 3 años en la gestión de un sistema de gestión de calidad ISO9001.					
Soporte técnico en la gestión de servicios ISO20000-1: mínimo de 2 años en la gestión de un plan de gestión de servicios ISO20000-1.					
Soporte técnico en el mantenimiento de la información documentada según los requisitos de los sistemas de gestión de calidad: mínimo de 2 años manteniendo la información documentada de un sistema de gestión de calidad.					
Soporte técnico en el mantenimiento de indicadores y cuadros de mando para los sistemas de gestión de calidad: mínimo de 1 año manteniendo los indicadores y cuadros de mando de un sistema de gestión de calidad.					

Nota: En caso de poder acreditar el mismo tipo de experiencia en distintas empresas se deben crear nuevas de filas en la plantilla para el mismo tipo de experiencia.

Faltar a la verdad en los hechos descritos en la presente declaración, puede llegar a ser constitutivo de delito de falsedad documental.

En....., a de..... de

(firma y DNI)