

PRUEBAS DE SELECCIÓN CONVOCATORIAS NIVELES A y B

Lo que vais a leer a continuación es el relato y las impresiones personales de un opositor a la pasada Convocatoria de 70 plazas fijas de niveles A y B que se celebró en el año 2005.

Las Bases de la Convocatoria eran las mismas, solo había dos cosas distintas: la primera una prueba mas, consistente en una prueba de inglés hablado, en esta convocatoria se ha suprimido esa prueba, por lo que ha sido suprimida esa parte del relato para no confundir a los opositores de esta convocatoria. Y la segunda diferencia es que en la convocatoria de 2005 los candidatos se podían presentar a todas las pruebas de varias Ocupaciones, en la actual convocatoria, si bien se puede presentar varias ocupaciones en la solicitud, para la prueba de la Fase 2 habrá que seleccionar una Ocupación para presentarse ya que esta prueba se realizará el mismo día y a la misma hora en todos los centros de examen.

Bien, pues este es el relato:

A continuación detallo el proceso que se siguió para la Convocatoria de 70 plazas fijas de niveles A y B en el año 2005.

FASE 1: Valoración curricular

Tan solo revisan si tienes la titulación adecuada a las ocupaciones a cubrir, en caso contrario te excluyen del proceso de selección. Es un mero trámite en el sentido de que no exigen que se demuestre documentalmente (hasta finalizado el proceso de selección).

FASE 2: Test de aptitudes y de inglés.

Test de aptitudes:

El test de Aptitudes no es más que un test psicotécnico, no se evalúan en ningún momento los conocimientos técnicos específicos de cada ocupación ni ningún conocimiento relativo a Aena.

Recuerdo que el test estaba dividido en varias fases (creo que eran 5 diferentes), cada una con un formulario y un tiempo de respuesta específico (en general cada fase no más de 30-40 minutos).

Además del típico test de psicólogo (p.ej. con frecuencia te encuentras desanimado,... tienes problemas para conciliar el sueño,...), el resto eran pruebas de agilidad mental. Cabe destacar que no había ninguna prueba sobre temas de cultura general, lingüístico (sinónimos-antónimos, semántico, ortográfico), todos ellos eran de carácter matemático. Había varios de continuar la serie (bien series de figuras, bien series de números).

Mi recomendación para esta fase: Ejercitar con test psicotécnicos como los que se usan para oposiciones de administrativo o similar. El problema fundamental es el tiempo, siempre los cuestionarios tienen más preguntas que las que eres capaz de responder en ese tiempo, por lo que si te bloqueas con una hay que seguir con la siguiente, rara vez te da tiempo a repasar.

Test de inglés:

El test de inglés escrito es bastante sencillo, contiene estructuras gramaticales, expresiones, tiempos verbales y vocabulario general, aunque no hay que dejarlo de lado ya que aunque tenga pocos puntos, es excluyente, es decir que si no superas este test no pasas a la siguiente fase aunque el test de aptitudes sea superado.

FASE 3: Entrevista profesional y por competencias.

Esta fase tuvo lugar tan solo para aquellos que habían superado tanto el Test de aptitudes como la prueba de inglés.

La entrevista profesional:

A) Dónde y quién la hace: fue realizada por una empresa externa a Aena en sus propias instalaciones.

B) Aspectos que se evaluaban:

B.1) Adecuación al perfil de los tipos de ocupación a cubrir: Se evaluaba a qué tipos de ocupación optaba el candidato (se podían optar a varias tal como se indicaba en la solicitud) y en qué orden de preferencia se deseaban (p.ej. nivel A frente a B, perfil más técnico o no,...).

B.2) Evaluación de las competencias técnicas: Se evaluaba cómo el candidato se adecuaba a las competencias técnicas de los tipos de ocupación seleccionados tomando como base los valores de competencias técnicas indicados en las fichas de ocupación correspondientes (p.ej para IIA02 preguntaban qué experiencia se tenía en la gestión/implantación de proyectos,...).

B.3) Evaluación de las competencias conductuales: Se evaluaba cómo el candidato se adecuaba a las competencias conductuales de los tipos de ocupación seleccionados tomando como base los valores de competencias conductuales indicados en las fichas de ocupación correspondientes (p.ej preguntaban qué experiencia se tenía sobre trabajo en equipo o sobre algún tipo de iniciativa medioambiental,...).

B.4) Repaso curricular y revisión de la experiencia profesional (sobre todo para ver si se había trabajado previamente en un puesto similar al que se optaba)

B.5) Interés/motivación en los puestos a cubrir: Qué tipo de motivación había tras la solicitud (p.ej. si predominaba el deseo de mejora de conciliación de vida personal/laboral frente a la remuneración económica,...).

C) Fases de la entrevista: Casi la totalidad de la entrevista consiste en rellenar un cuestionario que tiene el evaluador, claramente es un psicólogo con bajo/medio conocimiento de Aena, que dura aproximadamente unos 45-50 minutos.

Resumiendo, creo que la entrevista profesional era un simple filtro para ver qué perfiles se adecuaban al tipo de trabajo en Aena, pero nunca desde el punto de vista de los conocimientos técnicos específicos de cada candidato.

La entrevista por competencias:

A) Dónde y quién la hace: fue realizada por los propios directores de departamento de las plazas a cubrir y en las propias instalaciones de Aena.

B) Aspectos que se evaluaban:

B.1) Conocimiento técnico del candidato sobre cada tipo de ocupación a cubrir y posible experiencia laboral previa en un puesto similar.

B.2) Interés/motivación en los puestos a cubrir: Qué preferencias tenía el candidato (p.ej. si prefería trabajar en el campo de radares o en del sistema de SACTA,...).

C) Fases de la entrevista: Consiste en contar libremente sobre tu titulación y la experiencia profesional previa del candidato; los evaluadores interrumpen el "discurso" cuando hay algún tema que les llame la atención o en el que quieran profundizar.

Resumiendo, si no tienes una idea bastante aproximada de lo que se hace en Aena y qué tipo de tareas se realiza en un tipo de ocupación concreta, aunque seas muy brillante, tengas un expediente espectacular y un grandísimo interés en la plaza, debido a que hay muchos candidatos optando a la misma plaza, las posibilidades son bajas. Esta prueba favorece claramente a los que hayan colaborado anteriormente con Aena (p.ej. con plazas eventuales, en empresas de asistencias técnicas,...). Mi recomendación para esta entrevista: mirar en la web de Aena para indagar sobre la actividad que se desarrolla en Aena y documentarse bien sobre aeronáutica y navegación aérea.

Espero que todo esto sirva a los que optan al nuevo proceso de selección, aunque supongo que no habrá dos procesos de selección iguales, pero al menos la idea básica debería ser la misma.

Un saludo

Tengo que agradecer al opositor autor de este relato su colaboración desinteresada en hacerlo y permitir su publicación aquí, decir que cuando realizó estas pruebas nunca había trabajado ni en Aena, ni para Aena, y a fecha de hoy este opositor está trabajando para Aena con contrato fijo, por lo cual le felicito desde aquí y le deseo muchos éxitos en su carrera profesional como trabajador de Aena.

Espero que este relato sirva como orientación, nunca como fiel reflejo de lo que pueden ser las pruebas de selección en esta convocatoria, ya que dentro de lo reflejado en las Bases de la Convocatoria, puede variar su contenido o forma de realización.

Bien, pues por mi parte y después de unas cuantas gestiones, decir que tengo información de fuentes fiables y bien informadas referente a la Fase 1 (Valoración curricular).

Al parecer, en esa fase a parte de comprobar que la titulación sea la referenciada como requisito, se valoran las titulaciones que más se ajustan a la Ocupación y que están referidas en el Anexo IV: Titulaciones Preferentes. Es por ello que la puntuación de esta fase es de 0 a 30 puntos y en esta convocatoria se ha publicado como Anexo IV el listado de Requisitos y Titulaciones preferentes.

Decir también que desde esta página hace ya mucho tiempo que explicamos que en Aena, es MUY DIFÍCIL conseguir una plaza fija directamente, la causa es que hay muchos eventuales que en los procesos de selección se les valora su experiencia laboral en Aena.

En cualquier caso es muy recomendable presentarse a las pruebas de selección ya que no hay que realizar un gran esfuerzo de estudio en la preparación, y las Bolsas de Empleo resultantes tienen una vigencia de 5 años para todas las contrataciones fijas o eventuales que surjan en los centros de Aena.

Espero y deseo que toda esta información sirva de orientación para las pruebas de selección de esta convocatoria, y os deseo mucha suerte a todos.

Un saludo
Alberto



AEROPUERTO DE BARCELONA
www.aerpuertodebarcelona.net