

## **PRUEBAS DE SELECCIÓN CONVOCATORIAS NIVELES A y B**

Lo que vais a leer a continuación es el relato y las impresiones personales de dos opositores a las últimas convocatorias de plazas fijas de niveles A y B que se celebraron en el año 2005 y 2007.

Las Bases de la Convocatoria eran similares, la diferencia en el proceso selectivo con respecto a esta última convocatoria de selección externa de niveles A y B de 01/02/2009 está en la eliminación de la fase correspondiente a la valoración curricular que se ha sustituido por una prueba de conocimientos con un Temario. También con respecto a la última convocatoria se incluye puntuación en concepto de méritos.

Han sido refundidos ambos relatos y suprimida la parte del relato que ha sido modificada en esta convocatoria.

Bien, pues este es el relato:

---

### **FASE 1: Test de conocimientos e Inglés**

El test de conocimientos es la primera vez que se realizará, por tanto la única información sobre la prueba es la que recogen las Bases de la convocatoria en la página 7.

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 2: Test de aptitudes y competencias**

#### **Test de aptitudes:**

El test de Aptitudes para los que han superado la Fase 1, 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.

### **FASE 4: Entrevista profesional y por competencias.**

Esta fase es solo para aquellos que han superado la Fase 1 y 2.

En la entrevista está presente: Un psicólogo, un responsable de RR.HH. de Aena y el director de departamento o persona delegada de las plazas a cubrir.

## Parte entrevista profesional:

### A) Aspectos que se evalúan:

A.1) Adecuación al perfil de los tipos de ocupación a cubrir: Se evalúa a qué tipos de ocupación opta 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,...).

A.2) Evaluación de las competencias técnicas: Se evalúa 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,...).

A.3) Evaluación de las competencias conductuales: Se evalúa 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,...).

A.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)

A.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,...).

Esta parte de la entrevista la realiza, un psicólogo con bajo/medio conocimiento de Aena.

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

## Parte entrevista por competencias:

### A) Aspectos que se evalúan:

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

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

**B) Fases de la entrevista:** Consiste en contar libremente sobre tu titulación y la experiencia profesional previa del candidato; los evaluadores y especialmente el jefe del departamento, 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.

Tengo que agradecer a los opositores autores de este relato su colaboración desinteresada en hacerlo y permitir su publicación aquí, decir que cuando realizaron estas pruebas nunca habían trabajado ni en Aena, ni para Aena, y a fecha de hoy uno de ellos está trabajando para Aena con contrato fijo, y otro con un contrato de 5 años por lo cual les felicito desde aquí y les deseo muchos éxitos en su carrera profesional como trabajadores 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.

Decir también que desde esta página hace ya mucho tiempo que explicamos que en Aena, es DIFÍCIL conseguir una plaza fija directamente.

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](http://www.aerpuertodebarcelona.net)