Convocatoria aprobada por Resolución 2775/2006, de 13 de noviembre, del Director General de Función Pública, para la provisión, mediante oposición, de **5 plazas del puesto de trabajo de Psicólogo** al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.
Publicada en el **Boletín Oficial de Navarra** nº 147 de fecha 08 de diciembre de 2006.

2º EJERCICIO DE LA OPOSICIÓN

SUPUESTO PRÁCTICO Nº 1

El responsable de una unidad de gestión de una Administración Autonómica ha presentado al Director de Formación de esa misma Administración una solicitud de **formación específica para su unidad**.

La unidad solicitante tiene rango de negociado (Negociado de Nóminas) y entre sus funciones se señalan las siguientes:

- La gestión y control de la nómina del personal cuya competencia recaiga en la Dirección General de Función Pública.
- La elaboración de informes económicos relativos a los datos de dicha nómina.
- La coordinación de la gestión de nóminas de los distintos ámbitos de la Administración Autonómica y sus organismos autónomos y el mantenimiento de las informaciones comunes necesarias para dicha gestión.
- El ajuste de la nómina gestionada en los distintos ámbitos de la Administración Autonómica y sus organismos autónomos, con carácter previo a la ordenación de su pago por la Dirección General de Función Pública.

Esta unidad depende jerárquicamente de una jefatura de Sección adscrita a un Servicio de Control de Gasto de Personal y Nóminas, que a su vez forma parte de la estructura orgánica de servicios de la Dirección General de Función Pública (dirección que es la máxima responsable en asuntos de personal).

El Negociado de Nóminas gestiona, controla y coordina la nómina de 24.000 empleados públicos de esta Administración Autonómica.

A su frente se encuentra el jefe de negociado con una antigüedad de 14 años en el puesto y acceso a la jefatura mediante nombramiento de interinidad. Su desempeño profesional y de mando ha sido bien valorado por sus superiores inmediatos a lo largo de todo este periodo de tiempo.

El negociado dispone en la actualidad de una plantilla de once empleados, con la siguiente distribución:

- tres de ellos son diplomados universitarios en Relaciones Laborales (con unas edades que oscilan entre los 48 y los 60 años),
- cinco son administrativos o auxiliares administrativos (con edades comprendidas entre los 25 y los 45 años)

- y dos personas más se incorporaron recientemente a la unidad tras pasar por un proceso judicial de reubicación a petición propia, siendo la formación de ambos de bachillerato superior (su procedencia originaria es la de la Administración General del Estado y fueron integrados en la Administración Autonómica tras un proceso de transferencia de competencias; sus edades oscilan entre los 55 y 62 años); las funciones de estas dos últimas personas no están claramente definidas en la unidad,
- por último, la unidad dispone de una persona en el puesto y funciones de ordenanza (34 años de edad).

El negociado se encuentra ubicado en las oficinas centrales de esta Administración, ocupando una sala de 38 m² (4 x 9,5 ms.). El jefe del negociado no dispone de despacho propio y cada uno de los empleados cuenta con una mesa de trabajo y una estación informática. El local se encuentra situado en un sobrepiso con una altura de 2,5 ms entre el suelo y el techo. Dispone de dos pequeñas ventanas que se pueden abrir parcialmente. Tanto en los meses de verano como de invierno, el calor es notablemente alto.

La unidad dispone de una aplicación informática para la gestión de nóminas, con una antigüedad de diez años e independiente de la base de datos de registro de personal de esta Administración Autonómica.

En su solicitud de formación específica, el jefe del negociado refiere tres problemas principales en su unidad:

1º. Errores graves en la gestión de nóminas. Estos errores son de dos tipos: por una parte, han detectado que un 10% de los envíos postales de las nóminas no llegan a los domicilios particulares de los empleados públicos de esa Administración y son devueltos por los servicios de Correos y Telégrafos y, por otra parte, han detectado, gracias a las reclamaciones y recursos presentados, que en un 4,5% de las nóminas se producen errores de cálculo en las cantidades a percibir así como errores en los conceptos salariales (devengos y retenciones diversas). Estos errores generan en la unidad enfrentamientos entre el personal diplomado y el personal administrativo, acusándose mutuamente de ser la causa de los mismos.

2º. Alto índice de absentismo laboral. El jefe refiere un absentismo laboral permanente y constante cifrado en un 30%, justificado médicamente en la mayor parte de las ocasiones (bajas médicas de larga duración) y no justificado en otras (ausencias de una jornada de trabajo sin justificar mediante baja médica laboral), aunque muy frecuentes.

3º. Deterioro del clima laboral y personal de las personas de la unidad. El jefe de la unidad refiere situaciones de estrés laboral, de enfrentamientos verbales y en ocasiones de conatos de agresión física entre las personas de su unidad. La comunicación horizontal es prácticamente inexistente entre las personas de su equipo y la autoridad formal del jefe del negociado es puesta en entredicho frecuentemente por algunos de sus colaboradores, especialmente por las dos personas transferidas de la Administración del Estado. El jefe del negociado refiere que en muchas ocasiones le resulta imposible liderar a este equipo y, en consecuencia, solucionar los problemas de gestión que se detectan. Mantiene desde hace algunos años una buena relación personal y laboral con el ordenanza de la unidad, el cuál es a su vez muy apreciado por el resto

de personas del negociado. Uno de los empleados en el puesto de diplomado en Relaciones Laborales mantiene aspiraciones a ocupar la jefatura de esta unidad, haciéndolas explícitas ante el jefe y ante sus compañeros.

Ante esta solicitud y descripción de problemas, el director del Servicio de Formación de la Administración Autonómica le encomienda a usted, Psicólogo/a en funciones de Técnico en Evaluación y Formación, la realización de una consultoría interna sobre el caso mencionado más arriba, emplazándole a llevar a cabo los estudios y acciones necesarias conducentes a la resolución de los problemas de esta unidad de gestión, con una orientación cliente y enfocada a resultados.

SUPUESTO PRÁCTICO Nº 2

El programa de Atención Temprana es un programa implementado por el Departamento de Bienestar Social. El servicio encargado de llevar adelante dicho programa es el equipo de Atención Temprana constituido por un equipo de valoración (Trabajadora Social, Médico Rehabilitador, Logopeda y 2 Psicólogos) y diferentes equipos de Atención Directa tanto en Pamplona, compuesto por diferentes profesionales (4 psicomotricistas, 3 fisioterapeutas, 3 logopedas), como en distintas zonas de Navarra.

Tomando como base la definición de Atención Temprana (se entiende por Atención Temprana el conjunto de intervenciones dirigidas a la población infantil de 0 a 6 años, a la familia y al entorno, que tienen por objetivo dar respuesta lo más pronto posible a las necesidades transitorias o permanentes que presentan los niños con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos), planteamos el supuesto practico que presenta las siguientes variables y características.

Se trata de un niño de 16 meses, de nombre Jorge M., con domicilio en Pamplona, y que ha sido derivado al servicio de Atención Temprana por la pediatra de su centro de salud en coordinación con los servicios sociales de la zona. Entre los datos aportados en el informe de derivación son de resaltar los siguientes:

- Niño con embarazo pretérmino, nacido a las 35 semanas de gestación, por parto natural y con un peso de 1, 950 kgs. El Apgar fue de 8/10 al minuto y a los 5 minutos del parto. Necesidad de incubadora las primeras 24 horas, con buena evolución posterior desde un punto de vista médico.
- Ha sido seguido por su pediatra de cupo con las revisiones correspondientes (no acude a algunas de ellas en primera instancia), presentando en el momento actual percentiles por debajo de la media en su desarrollo estaturo-ponderal. No ha presentado ingresos hospitalarios en este tiempo de vida.
- Dentro de las características que se recogen en las diferentes áreas de su desarrollo psicomotor destacan:

    - Jorge M. no ha presentado alteraciones específicas motóricas de base excepto una ligera hipotonía que ha mejorado progresivamente aunque no ha desaparecido totalmente. Mantiene postura de sedestación de forma estable desde los 10 meses. Realiza volteos de prono a supino, aunque luego no realiza paso a sentado. No ha realizado gateo, ni ha reptado y se moviliza arrastrando el culo y manteniendo en todo momento la verticalidad en postura de sentado, que es su postura preferida y habitual. Apoyo plantar aceptable en postura de bipedestación con base de sustentación amplia. Tomado de ambas manos, no conciencia correcta al lanzar los pies. No desplazamientos laterales.
    - No presenta interés significativo por los objetos, con una exploración pobre consistente en agitarlo y llevárselo a la boca y en alguna ocasión golpearlo contra la mesa. Torpeza en la manipulación con pinza tridigital imprecisa. Presenta permanencia de objeto y conductas mediadoras. Imitación muy puntual.
    - Presenta escaso contacto visual, sin interés por el interlocutor aunque no rechaza dicho contacto cuando se produce. Atención compartida muy baja. Bajo interés en la comunicación. Reconoce algunas palabras familiares, no responde al toma y

dame con apoyo de gesto. Emisiones silábicas ta-ta-ta como elemento más destacable de su lenguaje expresivo.

- Niño con expresión de tristeza y ensimismamiento. Bajos niveles de seguridad emocional, con búsqueda de refugio en el adulto de confianza y escaso interés en la interacción con el entorno. No rechazo de las expresiones de afectividad. Alta tolerancia a la frustración ante situaciones de displacer con escasas manifestaciones de lloro o de queja en general. Baja capacidad de disfrute.

Con estas premisas y ocupando el papel de Psicólogo/a del Equipo de Atención Temprana le solicitamos que realice:

- Una valoración del caso con una descripción de las diferentes fases de dicha valoración.
- Los objetivos específicos, ámbitos y niveles de dicho diagnóstico.
- Exposición de los instrumentos a utilizar en la valoración de Jorge M.
- Realizar una hipótesis o impresión diagnóstica.
- Terapeutas de atención directa del equipo de Atención Temprana más adecuados a los que derivar el caso de Jorge M.
- Intervención en los diferentes ámbitos

Tomando como centro de nuestra intervención en esta segunda parte del supuesto práctico el ámbito familiar de Jorge M., y dado su importante desestructuración, planteamos que, ocupando el papel de Psicólogo de Familia, realice una exposición más precisa en este apartado, tomando como base los datos que se presentan a continuación:

1) Información más relevante

1) Del atestado policial

Se pone en marcha por la denuncia de Angel A. por las peleas de sus vecinos.

Presentados los agentes en el domicilio Ana M., denuncia que ha sido objeto de malos tratos físicos y psicológicos por parte de su compañero Sebastián R. en presencia de Jorge M, el hijo de ella, de 16 meses de edad. Jorge M., que también ha sido parte activa de la conducta de Sebastián R., permanece todo el tiempo callado, quizá asustado por lo que ha visto y padecido.

Se orienta a la madre a la Oficina de Asistencia a las Víctimas.

El domicilio se encuentra muy sucio y desordenado.

No constan antecedentes penales de ninguno de los dos miembros de la pareja.

2) Del ámbito judicial

Denuncia de Ana M. por agresión de Sebastián R.

Orden de alejamiento del compañero de Ana M.

Instar a los responsables de Protección de la infancia para que valoren la conveniencia o no de un desamparo y medidas de protección al menor.

Al poco tiempo Ana M. retira la denuncia contra su compañero sentimental.

3) Del informe de la guardería de Jorge M.

El niño acude a la guardería con regularidad aunque un tanto descuidado en su vestido y aseo.

El niño es delgado pero come bien todo en forma de puré.

Hay veces que parece ensimismado y alejado de las demás personas incluidas las educadoras, pero cuando se relaciona lo hace bien y se muestra cariñoso.

La madre no acude a las reuniones programadas y no hace mucho caso a las indicaciones de las educadoras cuando viene a recogerlo.

4) Del informe de los Servicios Sociales de la Zona.

Ana M. es la cuarta de una familia de 5 hermanos.

Nació en esta localidad el 4 de abril de 1982,

Sus padres se divorciaron siendo ella una niña quedando los hijos a cargo de la madre.

Siendo adolescente falleció su padre, y su madre, Mª Antonia B., inició un tiempo después una nueva relación con un hombre que fue a vivir al hogar familiar.

La relación de Ana M. con su familia siempre fue conflictiva, y más aún desde la adolescencia, especialmente con su madre. Tampoco se lleva bien con sus hermanos a excepción de su hermana pequeña dos años menor que ella.

No terminó la enseñanza obligatoria.

Se fue de casa a los 17 años y vivió una etapa turbulenta en la que residió en diversas localidades de la zona, mantuvo bastantes relaciones esporádicas y efímeras, trabajó ocasionalmente en diversos trabajos de hostelería pero en ninguno permaneció mucho tiempo acabando a malas en varios de ellos debido, entre otros motivos, a su falta de responsabilidad y a consumos de alcohol y otras sustancias tóxicas, fundamentalmente en fines de semana.

Con el embarazo avanzado volvió un tiempo al hogar materno. Nunca ha revelado el nombre del padre de su hijo y es probable que ella misma no lo sepa o tenga sus dudas.

Las discusiones con su madre estuvieron presentes desde el principio de este nuevo periodo. El compañero de su madre no quiso implicarse en ellas.

Pocos meses después de dar a luz Ana M. volvió a su estilo anterior de vida.

Al poco de conocer a su actual pareja, Sebastián R., se instalaron en un piso alquilado próximo a la residencia de su madre. Jorge M. fue a vivir con ellos.

Si bien las peleas ocasionales y los malos tratos están presentes en la convivencia de la pareja, para Ana M. éste ha sido el periodo de mayor estabilidad en bastantes años. No obstante, después de alguna de estas peleas desaparecía durante unos días dejando a Jorge M. con su abuela materna o con su tía materna, la hermana pequeña de Ana M., recientemente independizada del hogar familiar. De todos modos siempre acababa volviendo.

Actualmente y pese a la orden de alejamiento, Ana M y Sebastián R. siguen viéndose, aunque no en el hogar que compartieron.

Ana M. está considerada como una persona emocionalmente inmadura y socialmente inestable. Su casa está descuidada, así como su persona. No tiene ingresos estables y, aunque recibe ayudas ocasionales de su madre y de su compañero, no es fácil explicar cómo llega a fin de mes siendo así que le gusta salir por ahí.

Sebastián R., el compañero maltratador de Ana M., es 12 años mayor que ella. Trabaja como temporero en trabajos agrícolas o de construcción y está considerado como buen

trabajador, cumplidor de lo que se le manda. De hecho, nunca le falta trabajo. De carácter reservado, mantiene poca relación con los compañeros de trabajo y no muy buena, precisamente. Los consumos de alcohol de los fines de semana le han impedido poder trabajar algún lunes. Respecto a Jorge M. nunca se ha sentido implicado en su cuidado o crianza: *"eso es cosa de su madre"*, dice.

Mª Antonia B., la abuela materna de Jorge M., se interesa en los Servicios Sociales por el estado de su nieto y manifiesta estar dispuesta a colaborar en lo que sea pero no presenta ninguna solicitud formal para hacerse cargo de su nieto, si llegara el caso. Quizá teme que pueda ser un motivo más de enfrentamiento con su hija.

2) Tareas

Como Psicólogo/a responsable de este caso deberá:

- Realizar una valoración de la situación del grupo familiar y responder al requerimiento del Juzgado

- Establecer un plan de acción y un itinerario fijando objetivos, medios, recursos plazos, seguimiento y evaluación.