

Proyecto de Ley N° 2518/2021-CR



PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE UNA PRUEBA PSICOLÓGICA A LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, CON LA FINALIDAD DE MEJORAR Y DESARROLLAR CAPACIDADES ESPECÍFICAS APROPIADAS PARA UN MEJOR DESEMPEÑO FUNCIONAL AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO CON EL PÚBLICO USUARIO O ADMINISTRADOS.

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario Partido Nacional Perú Libre, a iniciativa del Congresista **SEGUNDO TORIBIO MONTALVO CUBAS** ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú; y, en concordancia con los artículos 22°, inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE UNA PRUEBA PSICOLÓGICA A LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, CON LA FINALIDAD DE MEJORAR Y DESARROLLAR CAPACIDADES ESPECÍFICAS APROPIADAS PARA UN MEJOR DESEMPEÑO FUNCIONAL AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO CON EL PÚBLICO USUARIO O ADMINISTRADOS.

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de esta Ley es establecer la obligatoriedad de una prueba psicológica a los servidores y funcionarios las entidades públicas con la finalidad de mejorar y desarrollar capacidades específicas apropiadas para un mejor desempeño funcional al interior de la institución en la que laboran, así como en su interacción con el público usuario.

El objeto de la presente Ley no restringe ni vulnera el derecho fundamental al trabajo de los servidores y funcionarios públicos comprendidos en la presente ley, porque su finalidad no es excluirlos de sus funciones en base a los resultados de las evaluaciones psicológicas, sino, por el contrario, con los mismos, trabajar en la capacitación, desarrollo y reforzamiento de sus capacidades, para que brinden un mejor servicio en las entidades del Estado a las que pertenecen.



Artículo 2. Finalidad

La finalidad de esta Ley es fortalecer y desarrollar:

- a) La vocación de servicio
- b) La honradez
- c) La responsabilidad
- d) La identificación y compromiso laboral de los servidores y funcionarios públicos para con su institución.
- e) La empatía y desarrollo organizacional.
- f) La capacidad de interactuar adecuadamente con el público usuario.
- g) Fomentar y facilitar las relaciones entre las entidades públicas y sus administrados.

Artículo 3. Convocatoria

Encárguese al Ministerio de Salud (MINSA), para que en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), convoquen a profesionales en salud mental, psicólogos (licenciados en psicología), debidamente colegiados y habilitados para ejercer su profesión, para que cumplan con el objeto y la finalidad de esta Ley.

Artículo 4. Creación de mesa de trabajo especializada

Coordínese entre el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Ministerio de Salud (MINSA) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la creación de una mesa de trabajo especializada con la finalidad de establecer lo siguiente:

- a) Viabilizar la financiación para la ejecución de este proyecto.
- b) Establecer el tiempo de duración para el proceso de este proyecto.
- c) Seleccionar a los profesionales convocados en base a su experiencia y conocimientos.
- d) Desarrollar los lineamientos para la correcta ejecución de esta Ley.
- e) Definir las plazas de trabajo necesarias con cobertura en todo el país.
- f) Coordinar con gobiernos regionales, locales para el apoyo en sus respectivas jurisdicciones.

Artículo 5. Conformación de mesa de trabajo especializada

Esta mesa de trabajo especializada estará conformada por:

Dos (2) representantes del Ministerio de Salud (MINSA) uno de los cuales la presidirá.

Un (1) representante del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).



Un (1) representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Un (1) representante de la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales (ANGR), para su posterior coordinación a nivel de todo el territorio nacional.

Un (1) representante de la comisión de Salud y Población del Congreso de la República.

Un (1) representante de la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del congreso.

Un (1) representante de la comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado en representación de los Gobiernos Locales para su posterior coordinación con estos.

Artículo 6. Presupuesto y financiación

Encárguese al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), la creación de una partida presupuestaria para el pago de los profesionales de la salud mental, psicólogos, seleccionados por convocatoria, de conformidad con lo establecido en la presente ley.

Artículo 7. Sanción penal

El personal convocado y contratado para la ejecución de esta Ley así como los servidores o funcionarios públicos que tengan acceso a la información obtenida en este proceso evaluatorio psicológico, y otros que sin tener autorización acceden a esta información para usarla con fines ilícitos, incurrirán en la comisión de los ilícitos penales de Violación de la intimidad; A Tráfico ilegal de datos personales; Agravado por razón de la función; Revelación de la intimidad personal y familiar; y, Uso indebido de archivos computarizados, sancionados en los artículos 154, 154A, 155, 156 y 157, respectivamente, del Código Penal.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a los 180 días de su publicación en el diario Oficial El Peruano.



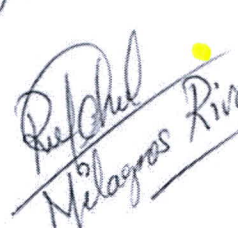


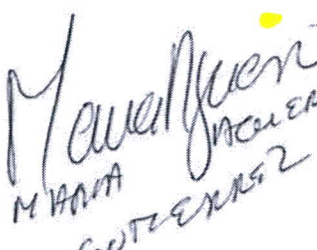
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. - Norma derogatoria

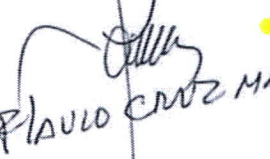
Deróguese toda norma que se oponga a la presente ley.

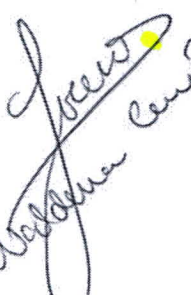

BERNARDO JAIME QUITO SARMIENTO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

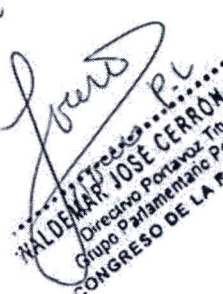

Rafael Milagros Rivas

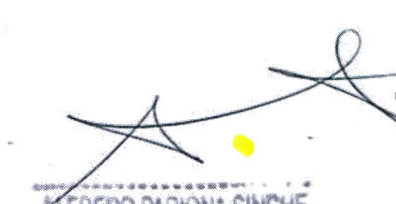

MAURA GUTERRES


SEGUNDO TORIBIO MONTALVO CUBAS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


PAULO CRUZ MAHANI


Juan Carlos


HALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS
Directorio Portavoz Trujar
Grupo Parlamentario Perú Libre
CONGRESO DE LA REPÚBLICA


ALFREDO PARIONA SINCHE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


ABEL REYES CAM.


Elizabeth

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Uno de los problemas mas preocupantes, por la injerencia que tiene en el desarrollo y cumplimiento de los deberes funcionales de los servidores y funcionarios de la Administración Pública, es la falta de identidad institucional y la deficiente calidad de atención que existe entre ellos y los administrados.

Sabemos que la burocracia en el país es considerable, pues importa no solo los tres niveles de gobierno: Central, Regional y Local; sino porque, además, alcanza a todas las entidades estatales que brindan servicios públicos.

Este álgido problema ha sido abordado por diferentes gobiernos sin obtener, desafortunadamente, los resultados que se hubieren planificado de inicio. Temas como la falta de identidad institucional, de empatía, de compromiso y de satisfacción en el trabajo conjugada con un mal servicio al público usuario, hace que la Administración Pública sea mal vista y peor considerada por la población que debe acudir, permanentemente, a ellas.

El presente proyecto de ley busca abordar el meollo del tema en discusión, desde la perspectiva de la adecuada calificación del personal del servicio público. Se ha detectado que se hace necesaria un cambio estructural, pero que no solo involucre el tema material sino, fundamentalmente, el aspecto humano.

En dicho marco, la preocupación por el tema de la salud mental de los trabajadores del Estado, visto desde una perspectiva psicológica, resulta de suma importancia en la pretensión de mejorar la calidad de dicho servicio.

Se necesita,, por tanto, contar con profesionales en psicología, que mediante concurso público, puedan acceder a prestar su servicio profesional en el Estado, de forma tal que contribuyan, desde su área de influencia profesional, a la mejora y solución del problema que aborda la presente iniciativa legislativa.

Esto nos lleva a aproximarnos al tema, inicialmente, revisando como se produce y se busca resolver este problema en otros países a fin de recoger lo positivo de sus experiencias para trasladarlas, adecuándolas a la realidad nacional, como una alternativa a tomar en cuenta para abordar el tema en cuestión.

Situación en España y Europa (modelo)

"La evaluación psicológica es la disciplina de la Psicología científica que explora y analiza el comportamiento a nivel motor, fisiológico o cognitivo, de un sujeto o un grupo, por medio de un proceso de toma de decisiones en el que se aplican diferentes dispositivos, test y técnicas de medida y evaluación. Esta evaluación puede tener objetivos básicos (responder a demandas de descripción, diagnóstico, orientación y selección) u objetivos aplicados (que responde a demandas de control y cambio). Cuando hablamos de evaluación psicológica, debemos tener en cuenta que abarca los diferentes ámbitos de la Psicología:

Clínica, Educativa, del Trabajo y de las Organizaciones, Jurídica, Neuropsicología o del Deporte.

Las pruebas o instrumentos estandarizados, son uno de los tres grandes ejes metodológicos con los que contamos los psicólogos para realizar una buena evaluación psicológica, junto con la entrevista y la observación de campo. Por este motivo, si queremos realizar una evaluación psicológica de calidad, los test se convierten en una herramienta necesaria, y deben ser sometidos a un proceso riguroso de construcción y evaluación permanente, para que tengan niveles elevados de validez y fiabilidad.

Pero contar con unos buenos test no es requisito suficiente para una buena evaluación, además, el instrumento debe ser usado e interpretado por psicólogos con la suficiente formación para hacer unas correctas inferencias de los resultados.

Con el objetivo de que en nuestro país se cumplan estos requisitos necesarios para una evaluación psicológica de calidad, el Consejo General de la Psicología (COP) creó en 1995 la Comisión de Test. Después de sus 20 años de andadura, muchas han sido las actividades que han llevado a cabo con el fin de promocionar y potenciar el uso adecuado de los test en España; y también en Europa, mediante una estrecha colaboración con la Comisión de Test de la EFPA (European Federation of Psychologists Associations - Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos) y la ITC (International Test Commission - Comisión Internacional de Test).

Una de las acciones que llevó a cabo la Comisión de Test del COP para mejorar esta práctica, fue una encuesta a los psicólogos sobre distintos aspectos del uso de los test. El objetivo de este estudio era plantear medidas encaminadas a mejorar aquellos puntos débiles detectados por los propios profesionales. Esta encuesta se realizó a nivel europeo en dos ocasiones: en 1999 con la participación de 6 países, y en 2009 en la que colaboraron 17 países. En esta última ocasión, fueron 3.126 psicólogos españoles los que respondieron a la encuesta, siendo las conclusiones más relevantes las siguientes:

Los psicólogos españoles piensan que los test han mejorado en los últimos años, y que su uso es muy útil en combinación con otras fuentes de información.

Tanto los datos europeos como los españoles revelan que donde se perciben más problemas de uso de los test, es en el ámbito de la Psicología del Trabajo.

Respecto a la actitud de los psicólogos hacia el uso de Internet y de los informes computarizados, parece que se muestran bastante escépticos sobre la utilización de informes automatizados por ordenador, por cuestiones de problemas de privacidad o fraude que puedan conllevar.

Hay acuerdo unánime, entre los psicólogos de las tres especialidades mayoritarias (clínica, trabajo y educativa), en que se necesita disponer de más información técnica de los test evaluación.

En cuanto al uso de los test por otros profesionales fuera del ámbito de la Psicología, la opinión es tajante. Se admite la aplicación y puntuación de los test por parte de personas con otras titulaciones, pero piensan que la interpretación de las pruebas ha de ser exclusiva de los psicólogos, ya que implica hacer inferencias sobre la conducta humana a partir de las puntuaciones.

Para dar respuesta a las demandas de los psicólogos europeos detectadas en la encuesta, tanto las organizaciones internacionales, como la Comisión de Test del COP, han llevado a cabo una serie de importantes acciones dirigidas a mejorar de forma considerable el panorama de la evaluación psicológica.

Sin embargo, como se comentaba anteriormente, para realizar una buena evaluación no basta con aplicar pruebas de calidad, además, se necesitan profesionales formados y actualizados. Tal y como refleja la encuesta realizada a los psicólogos europeos, estos piensan que no reciben formación suficiente a este respecto, y hay casos en los que la evaluación no la realizan profesionales con la debida titulación. En esta línea, algunos países tienen sistemas de acreditación con el objetivo de garantizar que los profesionales que aplican los test cuentan con los conocimientos y competencias suficientes para el uso adecuado de las pruebas; e incluso algunos países, como Reino Unido, han puesto en marcha un sistema de acreditación europea que añade valor a esta acreditación.

A través de este tipo de iniciativas y acciones, a nivel europeo y nacional, se pretende mejorar la calidad de las evaluaciones psicológicas. No obstante, es responsabilidad y obligación de cada psicólogo escoger pruebas adecuadas y de calidad, así como formarse y actualizarse para hacer un correcto uso de dichas herramientas.

Dada la importancia de tener herramientas de evaluación psicológica de calidad, Infocop ha querido dedicar su sección En Portada del último número de la revista al análisis de la situación de los test en España.

Sobre los proyectos de la Comisión, los planes futuros y la situación de los test en nuestro país, nos pone al día José Muñiz Fernández en la entrevista que Infocop ha querido hacerle para profundizar sobre estos temas. Muñiz es catedrático de Psicometría de la Universidad de Oviedo, coordinador de la Comisión de Test del COP, anterior presidente de la Asociación Europea de Metodología y de la International Test Commission (ITC), así como representante del COP en la Comisión de Test de la EFPA y representante de España de la Comisión Internacional que desarrolló la Norma ISO 10667¹.

¹ https://www.infocop.es/view_article.asp?id=5538

Evaluación del rendimiento laboral

“La evaluación del rendimiento de los trabajadores tiene como objetivo conocer de la manera más precisa posible cómo está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente.

Estas evaluaciones se utilizan para tomar decisiones acerca de los aumentos de sueldo, promociones, ascensos, despidos, etc. También pueden utilizarse con fines de investigación, para saber hasta qué punto es efectivo un instrumento de evaluación del rendimiento o de selección de personal.

Una evaluación cuidadosa del rendimiento de una persona puede aportar información sobre sus deficiencias en conocimientos o habilidades. Al identificar dichas deficiencias, pueden corregirse mediante programas de entrenamiento apropiados. Así mismo, la evaluación del rendimiento puede utilizarse también para conocer la efectividad de los programas de entrenamiento.

La evaluación de rendimiento aporta también a los trabajadores información acerca de su competencia y progreso en el trabajo. Este tipo de información es muy importante para mantener la motivación de los trabajadores. Estas evaluaciones pueden usarse también para sugerir a los empleados los cambios en comportamientos o actitudes que deberían hacer para mejorar su eficiencia laboral.

Por último, la mayoría de las personas piensan que si tienen un rendimiento superior al del resto de las personas, deberían ser recompensadas por ello. Las evaluaciones del rendimiento pueden usarse para establecer de un modo más cuidadoso y sistemático qué persona merece un ascenso, aumento de sueldo u otro tipo de privilegio por su trabajo.

Técnicas de evaluación del rendimiento

Los psicólogos industriales han desarrollado diversas técnicas para medir el rendimiento laboral. Estas técnicas son diferentes según el tipo de trabajo a evaluar. Pueden ser de dos tipos: objetivas y subjetivas. Aquellos trabajos en los que puede cuantificarse el rendimiento (por ejemplo, contado el número de ventas al mes), permiten el uso de técnicas objetivas, mientras que cuando se requiere una evaluación de la competencia, en profesionales o ejecutivos, por ejemplo, es necesario usar técnicas más subjetivas, pues no es posible cuantificar o medir ciertos resultados de un modo totalmente objetivo.

Técnicas de evaluación del rendimiento

Técnicas objetivas:

1. Medidas de producción

Para medir la producción podemos, por ejemplo, contar el número de palabras que un trabajador puede escribir por minuto usando un procesador de textos y un ordenador. No obstante, incluso en este caso tenemos que tener en cuenta también otras medidas, como el número de errores que comete al escribir, para tener una visión más exacta de su productividad. Además, puede ser importante considerar otros factores, como el ambiente en que se realiza el trabajo. Por ejemplo, si el trabajador que comete demasiados errores al escribir se encuentra en un ambiente con demasiada gente y un ruido excesivo.

Por tanto, para ser justos en la evaluación es necesario tener en cuenta y corregir las diferencias en el ambiente de trabajo y la dificultad de la tarea (no es lo mismo escribir un texto simple que escribir uno lleno de tecnicismos y palabras más inusuales y complicadas).

Cuantas más influencias de este tipo sea necesario tener en cuenta, menos objetiva será la evaluación del trabajo, mientras que si todos los trabajadores realizan el mismo tipo de trabajo, con el mismo nivel de dificultad y en condiciones similares, la evaluación será más objetiva.

2. Monitorización por ordenador

Muchas personas utilizan el ordenador habitualmente para realizar su trabajo. Esto ha permitido que muchas empresas programen sus ordenadores para monitorizar el trabajo de sus empleados.

Por ejemplo, los ordenadores pueden medir el número de pulsaciones por minuto al usar el teclado, la incidencia de errores, el ritmo de trabajo, o el tiempo de descanso para las comidas. Los ordenadores se utilizan también para monitorizar a empleados de trabajos relacionados con la comunicación, como teleoperadores.

La mayoría de las personas se sienten cómodas con este tipo de monitorización, sobre todo cuando se utiliza para ayudarles a realizar mejor su trabajo en vez de para castigarles por tomarse demasiado tiempo para comer, por ejemplo.

Por otra parte, todas las técnicas de evaluación de rendimiento resultan un tanto estresantes para los trabajadores, e igualmente ocurre con la monitorización por ordenador. Las personas que trabajan solas experimentan más estrés con el uso de esta técnica que quienes trabajan en grupo, incluso aunque sean evaluados individualmente. Esto es debido al apoyo social que proporciona el grupo del que forman parte cuando dicho grupo está unido.

3. Datos personales relacionados con el trabajo

Otra forma de evaluación del rendimiento consiste en utilizar datos como nivel de absentismo, accidentes, historial de ganancias, etc. Estos datos pueden aportar poca información acerca de la competencia del trabajador al hacer su tarea, pero pueden usarse para distinguir a los buenos empleados de los malos.

Técnicas subjetivas

Los trabajos en los que los empleados no producen algo que pueda contarse y medirse objetivamente, han de ser evaluados mediante técnicas algo más subjetivas. Los psicólogos industriales han de evaluar a estos trabajadores no en función de la cantidad de unidades producidas, sino mediante la observación del comportamiento laboral durante un determinado periodo de tiempo, emitiendo después un juicio acerca de su calidad.

1. Informes de rendimiento

Consisten en breves ensayos describiendo el rendimiento del trabajador. Tienen la desventaja de que pueden ser muy ambiguos a la hora de describir el comportamiento del empleado, y pueden estar influenciados por las preferencias del supervisor que escribe el informe.

2. Técnicas de valoración de mérito

Estas técnicas se diseñaron para intentar reducir la ambigüedad y alcanzar una mayor objetividad.

a) Escalas de valoración

Consiste en hacer una lista con los aspectos más importantes para la realización de ese trabajo (por ejemplo, cooperación, habilidades de comunicación, etc.) y especificar hasta qué punto un trabajador posee cada una de esas características (suele usarse una escala de 1 a 5). Los supervisores pueden anotar también alguna fortaleza particular del trabajador o explicar alguna circunstancia que pueda haber influido en su rendimiento. Algunas empresas permiten que los propios trabajadores añadan también sus comentarios en el formulario de evaluación.

b) Ranking

Los supervisores hacen una lista de los trabajadores, ordenándolos en función de su nivel en determinadas características y en el rendimiento general. En esta técnica, cada trabajador se compara con todos los demás en cada una de las características evaluadas, situándolo en un lugar del ranking. Sólo sirve para números reducidos de trabajadores, pues de lo contrario puede resultar tedioso. Debido a su simplicidad, proporciona menos información que otras técnicas. Además, resulta difícil especificar similitudes entre trabajadores, pues no puede situarse a dos en el mismo puesto del ranking.

c) Comparación de pares

Las comparaciones se hacen entre dos personas cada vez y cada persona se va comparando con todas las demás. Si han de evaluarse varias características, la comparación ha de realizarse para cada una de ellas.

d) Distribución forzada

Los supervisores valoran a los empleados en proporciones fijas, de acuerdo con una distribución predeterminada. Por ejemplo:

Superior: 10 %

Por encima de la media: 20 %

En la media: 40 %

Por debajo de la media: 20 %

Pobre: 10 %

De este modo, un 10 % de los trabajadores se situaría en el grupo de rendimiento superior, un 20 % en el grupo de rendimiento por encima de la media, etc.

e) Elección forzada

Los supervisores tienen que elegir entre dos frases positivas o dos negativas, aquella que mejor describa al trabajador o la que peor lo describa. Por ejemplo:

Elegir la que mejor describa al trabajador:

Es confiable / Es agradable

Elegir la que peor describa al trabajador:

Es arrogante / No le interesa trabajar bien

Cuando aparece un determinado número de frases, es difícil distinguir entre los rasgos que representan una característica deseable y los que representan una característica indeseable; por tanto, hace menos probable que se designen valoraciones positivas o negativas deliberada e injustamente. Es una técnica costosa de desarrollar porque requiere que cada frase correlacione con una medida de éxito en el trabajo y ha de tener validez predictiva. Además, las instrucciones pueden ser difíciles de entender.

f) Escalas de valoración conductual

Estas escalas se usan para evaluar el rendimiento laboral en términos de conductas específicas que son importantes para el éxito en el trabajo.

Para diseñar una escala de este tipo, los supervisores o personas familiarizadas con el trabajo en cuestión observan la ejecución de los trabajadores y anotan las conductas necesarias para realizar el trabajo satisfactoriamente. De este modo se crean una lista de conductas, algunas de ellas asociadas con el éxito en el trabajo y otras con el fracaso. Luego se anota hasta qué punto un trabajador presenta cada una de esas conductas, dándole una puntuación que puede ir, por ejemplo, de 1 a 5.

Buena parte del éxito de esta escala depende de la capacidad de los supervisores para identificar las conductas que son necesarias para el éxito en ese trabajo.

g) Escalas de observación conductual.

En estas escalas, los empleados son evaluados también en términos de conductas críticas, pero lo que se evalúa en este caso es la frecuencia de dichas conductas durante un periodo de tiempo determinado.

3. Gestión en función de objetivos

Implica que haya un acuerdo entre trabajadores y supervisores para establecer una meta que el empleado debe cumplir en un plazo de tiempo determinado, generalmente un año. Luego se evalúa lo bien que los trabajadores han cumplido esos objetivos. Las metas deben ser realistas y específicas, descritas con la mayor claridad posible. Durante la evaluación, los supervisores y los empleados discuten hasta qué punto se han logrado esos resultados.

El problema que puede presentar esta técnica es que con frecuencia a los empleados se les exige cada año una meta más alta, de modo que esos objetivos pueden llegar a ser muy poco realistas o inalcanzables.²

El clima laboral como factor determinante

“La psicología organizacional se encarga de evaluar, monitorear y supervisar el comportamiento de los trabajadores, así como la integridad con sus compañeros, la resolución de conflictos y su adaptabilidad. Apunta a mantener un clima laboral óptimo y las condiciones adecuadas para trabajar en paz, de manera asertiva y enfocándose al desarrollo profesional. Su objetivo es solucionar todos los inconvenientes que pudieran surgir en un ambiente laboral y que, si son negativos, podrían interrumpir un proyecto o asignación, poniendo en riesgo su éxito.

Darren Kaplan, señala que, cuando una empresa entiende el comportamiento de su talento humano, las oportunidades de alcanzar el éxito prosperan. Esto es un factor que influye y se debe tratar no solo en grandes compañías que destinan recursos al área de Recursos Humanos. Las pequeñas empresas y startups también deben enfocarse en la psicología organizacional, puesto que permite:

- Una mejor selección de personas para integrar un equipo de trabajo óptimo.
- Prever riesgos y disminuir conflictos internos y externos.
- Motivar al personal y aumentar su productividad.
- Favorecer la comunicación e integración en todos los niveles de la compañía.
- Plantear y trabajar por metas realistas, brindando apoyo profesional a todos los responsables.

De esta manera, la psicología organizacional será de gran utilidad no solo para un ambiente positivo en la empresa, sino también para contribuir en los objetivos organizacionales. Cada compañía, según el tipo, tamaño y giro de

² <https://www.cepvi.com/index.php/psicologia/trabajo/evaluacion-del-rendimiento-laboral>

negocio, ejecutará sus propias medidas y sistemas para asegurar un clima laboral adecuado y velar por la psicología de cada uno de sus empleados.³”

Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria

“El ser humano (Hombre/Mujer), representa el principal activo productivo y competitivo de las organizaciones interdisciplinaria compleja del mundo actual, donde los gerentes modernos deben de brindarle las mejores condiciones laborales que permita lograr los más alto niveles de producción en la organización. Es importante destacar, que la Psicología Organizacional es la encargada de estudiar cuál es la mejor fórmula que permita aumentar el desempeño de los trabajadores, además de permitir la presencia del mejor clima organizacional.

Por lo tanto, es necesario que la gerencia de cualquier empresa bien sea del sector público o privado le otorgue el papel protagónico que representa esta rama de la psicología, la cual se especializa en el comportamiento del ser intrínsecamente en su puesto de trabajo, además en su relación con sus compañeros laborales.

Según Danvila y Sastre, afirman que: “las emociones de los trabajadores pueden influir sobre el rendimiento de su trabajo”. Donde la Psicología Organizacional como factor determinante de las organizaciones complejas, debe de brindar las herramientas necesarias que permita controlar las conmociones de cada uno de los protagonistas en su jornada laboral. Glorifiquemos, que el Hombre es un ser de pasiones y no debe ser tratado como máquina acotando que el creador de todas esas nuevas tecnologías, equipos como maquinaria es el propio ser.

En este mismo orden de ideas, la dinámica global de la productividad y competitividad del mundo económico es marcado por ese fenómeno denominado “globalización” donde el mismo marca el compás de quienes permanecerá en el mundo globalizado y quienes no permanecerá, resaltando que su principal activo, sintiera que pasará a un segundo plano olvidando que sin ellos no existiría nada de lo que hoy podemos observar en este mundo dinámico como complejo.

Se destaca la ineficiencia y las incapacidades para manejar los hechos surgidos de las estructuras y de las organizaciones sociales en la que los gerentes como principales representantes y líderes dentro de los procesos de cambio, podrán solucionar problemas sociales en función de satisfacer las necesidades de una sociedad, cubierta por la complejidad causada por el mismo, es por ello que se plantea: primeramente la implementación de un enfoque psicológico, al estudio

³ <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/psicologia-organizacional-su-importancia-en-el-exito-de-una-empresa>

de los problemas que existen en el mundo social y que a todos nos envuelve. En ese sentido, para Katz y Kahn, quienes afirman que: "es un hecho elemental que las sociedades, debido a su naturaleza variada, representan agrupamientos organizados de personas cuyas actividades están institucionalmente encauzadas" ; y en segundo lugar un enfoque desde la perspectiva de la gerencia interdisciplinaria para la formación y desarrollo gerencial promoviendo y fortaleciendo así el saber integral, a través de la interdiscipliniedad, la cual le permitan a los generes modernos un abordaje significativo y una amplia visión del todo, en función de orientar a la organización hacia horizontes de competitividad.

El Problema

Se ha observado en las organizaciones modernas del siglo XXI la necesidad de contestar a las exigencias competitivas del entorno, originado y marcada por el compás del fenómeno de la globalización que para bien o para mal a todos nos afecta. Dese este criterio de la investigación, se orienta a reflexionar ¿Cómo y Por qué? la psicología organizacional en el entorno complejo interdisciplinario actual, no se le otorga la credencial protagónica que la misma debería asumir, si por medio de ella se puede acercar a la comprensión del comportamiento individual como organizacional del ser, además de la penuria en el privilegio del enfoque de trabajo en equipo, el énfasis al clima organizacional, en el manejo en lo que es la gerencia del cambio, el enfoque en la comunicación al desarrollo de la creatividad, la importancia del liderazgo, y en énfasis lo que es la motivación.

Si bien, un factor importante son las necesidades que un individuo necesita cubrir, no solo referida a las necesidades relacionadas a las básicas (alimentación, educación, recreación, habitacional); también aquellas como el respeto, el saludo, reconocimiento en el desempeño laboral del individuo, recibir afecto, y aspectos tanto emocionales como sentimentales que las personas necesitan satisfacer, que de alguna u otra manera pueden estar relacionadas con el comportamiento organizacional, que coadyuvan como herramienta a los logros de los objetivos de la organización.

No obstante, garantizar la mejor comprensión del principal activo productivo y competitivo de las organizaciones complejas interdisciplinaria, garantizará la obtención de las metas planificadas, en el corto, mediano y largo plazo. En ese sentido, se sigue observando la carrera competitiva que existe, pero olvidando a su director de orquesta titular, quien a la final colocará el toque armónico para el mejor cierre de la interpretación de la obra central. El hombre es el creador de su propia complejidad a lo largo de su historia, quizás originada por su propia subjetividad e individualismo que por naturaleza tienen, recordando que la Psicología organizacional es el componente determinante de la gerencia interdisciplinaria.

Referentes teóricos

La Psicología Organizacional en base a Rucci, citado por Aamodt: la define como la encargada de "aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos, así como de las organizaciones para las que trabajan al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano". De acuerdo con lo antes planteado, esta rama de la ciencia de la Psicología se especializa específicamente en el estudio del desempeño de los trabajadores dentro de la organización, además de cómo lograr la mayor integración con la organización para la que trabajan. Queda evidenciado que los seres humanos representan el protagonista de la novela actual de la competitividad como la productividad, donde la comprensión adecuada en su comportamiento dentro de sus puestos de trabajo es fundamental. Por lo tanto, la gerencia interdisciplinaria debe incorporar dentro de sus estudios organizacionales, el papel protagónico que representa la Psicología Organizacional, la cual se encargará de mantener la mejor comunicación, motivación, liderazgo, que permitirá obtener los mejores resultados esperados en el corto, mediano y largo plazo; además de permitir la mejor integración entre los trabajadores y los directivos que ayudará a crear un clima organizacional apropiado.

Derivado de lo antes expuesto, la psicología organizacional es establecida con el propósito de estudiar el comportamiento del individuo y su relación con los compañeros de trabajo, buscando la mayor integración posible que permita obtener el máximo rendimiento productivo. En este contexto, para el psicólogo organizacional Furnham, citado en Muñoz y Mesa, habla de la Psicología Organizacional como:

El estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. También analizan la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización.

Es menester determinar que la psicología organizacional, es una ciencia que se encarga de estudiar la conducta, el comportamiento y las experiencias del ser humano en un contexto laboral y organizacional, desde una visión tanto individual como colectiva, las cuales aparecen cotidianamente en el ámbito laboral; su propósito fundamental es mejorar sus niveles de desarrollo personal, productividad, eficiencia, desempeño, calidad, mejoramiento continuo, entre los trabajadores y sus gerentes, desde una perspectiva de estudiar la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto laboral y organizacional, pero al mismo tiempo resolver problemas que aparecen bajo este contexto.

Asimismo, destaca la importancia de diagnosticar las diferentes áreas y aspectos que comprende la psicología organizacional como: comunicación,

clima, estructura y procesos, condiciones de trabajo, cultura, liderazgo, motivación, negociación, resistencia al cambio (gerencia del cambio), acoso laboral, salud y enfermedades organizacionales, afecciones emocionales, que unen lo social y lo organizacional dentro de su entorno, impactando el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores en una organización, los cuales son los aspectos que se abordaran en la presente investigación.

Por ello, en una organización todo cambio constituye una modificación en las relaciones laborales e interpersonales cotidianamente, así como los hábitos, actitudes y comportamientos de todas las personas que conforman la organización, este cambio involucra variaciones en el día a día del ambiente laboral, que generalmente pasa inadvertido e ignorados por los trabajadores, sin embargo, cuando se produce un cambio organizacional de gran magnitud, esto es, cuando se sobrepasa el límite de sensibilidad de las personas, atrae su atención y produce cambios a nivel afectivo, emocional y psicológico, causando preocupación, ansiedad, miedo, incertidumbre, aflicción, frente a una situación nueva y desconocida, entonces se origina cierta reacción y resistencia frente a esos cambios que ocurren o deben ocurrir en la organización, los cuales serán parte del estudio del departamento de Psicología Organizacional.

No realizarlo de la manera adecuada, representa sinónimo de fracaso y el no cumplimiento de los objetivos planificados, que en un momento determinado cualquier organización se planté. Por lo tanto, la Psicología Organizacional es la ciencia actual que estudia el SER desde lo interno, y como se desempeña en su puesto de trabajo, además de la relación con sus compañeros de trabajo.

En este sentido, se trata de un concepto holístico que recibe aportes de otras áreas de la psicología: psicología clínica, psicología educativa, psicología social, psicología del deporte y actividad física, psicología jurídica y criminológica, neuropsicología, psicología de la salud, entre otros, así como también el aporte de la gerencia interdisciplinaria que comprende la administración de la organización desde distintos ámbitos como la sociología, la ética, la economía.

Del mismo modo, a medida que el ser humano se ha civilizado a través de la historia ha sentido la necesidad de relacionarse con otros seres humanos y por consecuencia ha sentido la necesidad de comunicarse de una forma apropiada. Actualmente se puede observar como las diferentes organizaciones se comparan con el ser humano, esto es que, las organizaciones tienen una personalidad jurídica, la cual se adquiere debido a su cultura organizacional, sin embargo lo que se correspondería tomar en cuenta principalmente es la necesidad de tener una comunicación eficiente y eficaz para así lograr todos sus objetivos, actividades, tanto organizacionales como de todos aquellos que conforman su recurso más valiosos y fundamental que es el ser humano."⁴

⁴ <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154006/html/>

MARCO LEGAL CONSTITUCIONAL

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

VINCULACIÓN CON LAS POLITICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL⁵

14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las

⁵ <https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/>

personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.

EFFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de Ley no colisiona con ninguna norma vigente ni con la Constitución Política de Perú, al ser esta únicamente de carácter evaluativo para desarrollar y mejorar capacidades específicas del servidor y funcionario público las cuales se orientan a la obtención de resultados positivos para fortalecer su actuar

laboral interno o dependiendo de sus funciones, su comportamiento con el público usuario de las diferentes entidades del Estado, por lo cual no se está vulnerando ningún derecho fundamental previsto en la Constitución Política del Perú. Es más, por el contrario, podemos afirmar que la aprobación de la presente iniciativa legislativa contribuirá a la mejora de la burocracia en el país y, por ende, al mejoramiento en la calidad de la prestación de los servicios públicos.

ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

El objetivo de este proyecto legislativo si genera gastos al erario nacional, pero beneficia al Estado peruano, en el sentido, que se van a desarrollar y mejorar las capacidades del servidor y funcionario público, con la finalidad de obtener resultados positivos a corto y mediano plazo, para mejorar y fortalecer las conductas y comportamientos de aquéllos en el ámbito laboral interno o, dependiendo de sus funciones, su actuar con el público usuario de las diferentes entidades del Estado. Con ello, se beneficiará al Estado y sus administrados al tener en sus entidades a nivel nacional, personal más empático organizacionalmente para el desarrollo de sus funciones, lo que se verá reflejado en un crecimiento del desempeño y productividad laboral institucional.

RELACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA⁶

La presente propuesta legislativa se encuentra vinculada, de manera directa e indirecta, con la Agenda Legislativa, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso No. 002-2021-2022-CR, en los siguientes objetivos:

Objetivo II.- EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Política No. 14.- ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO, a través del Tema No. 35. Modernización de la normativa laboral y reconocimiento de los derechos laborales.

⁶ <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/resolucion-legislativa-del-congreso-por-la-que-se-aprueba-la-resolucion-legislativa-no-002-2021-2022-cr-2004447-1/#:~:text=La%20aprobaci%C3%B3n%20de%20la%20Agenda,ley%20no%20contenidos%20en%20ella.>