Proyecto de Ley N° 4778/2022-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario de Documentos
21 ABR. 2023
RECIBIDO
Firma
Hora 6:00

La señora congresista de la República **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE ESTABLECE COMO OBLIGATORIA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN TODO CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS ASÍ COMO EN LAS DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA

Artículo 1.- Objeto de la ley
La presente ley tiene por objeto establecer la obligatoriedad de la aplicación de la evaluación psicológica en todo concurso público de méritos así como en la designación de servidores, funcionarios y de todo trabajador público, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten.

Artículo 2.- Finalidad de la ley
La presente ley tiene por finalidad garantizar la salud mental de los servidores, funcionarios y de todo trabajador público, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten, contribuyendo al buen desempeño y clima laboral de las instituciones públicas del Estado.

Artículo 3.- Obligatoriedad de la evaluación psicológica en todo concurso público
La evaluación psicológica es obligatoria en todo concurso público de méritos, así como en la designación de servidores, funcionarios y de todo trabajador público, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten, y debe ser aplicada y analizada por un profesional de la psicología inscrito en el colegio profesional respectivo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. - Reglamentación
El Poder Ejecutivo emite las disposiciones reglamentarias según lo dispuesto en la presente Ley en un plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados a partir de su entrada en vigencia.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/04/2023 17:44:11-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **26** de **abril** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **4778/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO; y**
2. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

JAVIER ÁNGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

Importancia del buen estado de salud mental:

En referencia de la Constitución Política del Perú, en el artículo 2, referida a Derechos fundamentales de la persona, menciona que toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

Asimismo, el artículo 22 de la Carta Magna, señala que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. De igual forma el artículo 23 de la Norma Fundamental establece que 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.

Es así que, esta integridad psíquica representa la inteligencia emocional expresada en su contacto con la sociedad y con el ámbito laboral por ello es necesario que quienes postulan a un trabajo fortalezcan los espacios laborales con un buen clima institucional, por ello se requiere conocer el perfil psicológico de cada postulante mucho más si es funcionario en cargo de confianza que debe dirigir una entidad o un grupo humano, cuanto más alto es el cargo más estabilidad emocional se debe tener.

La misma Constitución Política del Perú en el artículo 9, referido a la Política Nacional de Salud, establece que: El Estado determina la política nacional de salud. El Poder Ejecutivo norma y supervisa su aplicación. Es responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizadora para facilitar a todos el acceso equitativo a los servicios de salud.

Los accesos equitativos a los servicios de salud incluyen también los de salud mental o psicológicos que implican ir nutriéndose de elementos actitudinales y emocionales

que sirvan de soporte emocional de crecimiento profesional individual y de este en su interacción con el medio social y básicamente laboral.

Para garantizar el desarrollo saludable y la mejor calidad de vida de las personas, familias y comunidades es necesario establecer ciertas medidas por ello que esta iniciativa legislativa pretende prevenir los casos de crisis laboral y los conflictos al interior de los espacios de trabajo cuando en la selección de personal y designación de cargos de confianza se establezcan necesariamente las evaluaciones psicológicas.

El buen estado psicológico debe ser imprescindible en todo profesional para tener un buen desempeño y eficiencia en su trabajo es así que Geraldine Emiliani nos dice que: Las pruebas psicológicas son el instrumento diseñado para abordar y comprender en forma activa la importancia de la medición en psicología, facilitando el empleo de pruebas psicológicas ampliamente reconocidas. De todas las áreas de estudio que conforman actualmente la comprensión de la ciencia psicológica, las pruebas psicológicas son indispensables para ejercer con precisión la toma de decisiones respecto a hipótesis diagnósticas, elaboración de pronósticos, proyección de tratamientos y, por encima de todo, fundamentar la investigación científica. El impacto que tiene sobre el trabajo clínico, educativo, laboral y social, es incuestionable.[1]

De esta manera las autoridades y entidades podrán tomar mejores y acertadas decisiones en la contratación de personal, es bueno recordar que los centros laborales son hechos sociales por excelencia y requieren de ciudadanos preparados para aportar en el buen clima laboral.

Jose Luis Yañez en su artículo sobre: La importancia de los test psicológicos: ¿para qué sirven? nos comenta que: La mente humana es sumamente compleja, es normal que uno como persona en ocasiones no pueda explicar cosas de sí misma, como el comportamiento u actitud ante diferentes situaciones, la presencia de pensamientos inusuales o la forma en la que nos sentimos. Y a pesar de que existen diferentes

[1] Texto extraído de:
https://www.panamaamerica.com.pa/opinion/importancia-de-las-pruebas-psicologicas-204893

medios o formas por las que uno puede descubrirse a sí mismo como lo es la meditación o la reflexión, hay cosas o detalles que dejamos pasar por alto porque no es fácil darse cuenta de todo.[2]

Estas explicaciones que uno no puede dar de sí mismo resultan a veces complicadas por ello la importancia de que se apliquen test para determinar el nivel de estabilidad o inteligencia emocional asociada a determinado rol o función y si este se desarrolla previo al ingreso de un trabajador garantizará su futuro desempeño.

Aquí el rol que cumplen los psicólogos es importante porque no solo se darían cuenta a tiempo de posibles casos patológicos, sino que garantizarían una buena inserción laboral, y además dar un acompañamiento y terapia pertinente en el caso de ser así con el objetivo de mejorar la productividad del trabajador.

Así lo refuerza el siguiente texto: Los psicoterapeutas cumplen la función de observar, analizar, comprender y facilitar a las personas las herramientas necesarias para que estas puedan tomar la iniciativa de traer cambios positivos a su vida. Sin embargo, este proceso no es tarea fácil, ya que los psicólogos no pueden adivinar los pensamientos de las personas, ni obligar a que estas se expresen completamente, por lo que se hace uso de los test o pruebas psicológicas.[3]

Los beneficios de las pruebas en los procesos de selección de personal son innumerables, y de acuerdo a las palabras de EAE Business School, optimizar los procesos de selección es complicado si no cuentas con los instrumentos predictivos adecuados. En ese mismo texto nos presenta los siguientes:

A. **Proporcionan resultados medibles**

   La aplicación del *test* genera una base de datos para medir todos los participantes en el proceso. En ese sentido, las pruebas psicométricas

[2] Texto extraído de:
https://mandomedio.com/blog/articulos-blog/la-importancia-de-aplicar-test-psicologicos-a-la-hora-de-reclutar-personal/

[3] Texto extraído de:
https://mindithealth.com/blog/la-importancia-de-los-test-psicologicos-para-que-sirven/

permiten determinar entre varios postulantes cuál de todos está entre los valores óptimos.

B. **Encontrar al candidato más acorde al perfil**

Las pruebas psicométricas revelan detalles que la entrevista es incapaz de mostrar. Por tal motivo, para consolidar una estrategia de reclutamiento y selección, la entrevista se debe complementar con los *test* psicométricos. De esta forma, se podrá encontrar al candidato que más se adapte al perfil solicitado.

C. **Ahorrar dinero a la empresa**

Contratar al candidato equivocado genera unos gastos que no estaban en la planificación de la empresa. Por si fuera poco, aumenta el margen de rotación de empleados. Las pruebas psicométricas *online* ayudan a dar con el perfil adecuado y reducir gastos en el proceso de reclutamiento.

D. **Fortalece las estrategias de recursos humanos**

Los *test* obtienen datos que muestran el grado de compromiso, valores y capacidad de adaptación del prospecto. La vinculación de las pruebas psicológicas con procesos como las evaluaciones de desempeño genera métricas para optimizar los procesos del departamento de recursos humanos.[4]

Los beneficios fortalecen la institucionalidad y permiten mejorar el rendimiento de los trabajadores y hace que sus resultados sean óptimos en concordancia con los propósitos de mejorar la sociedad. También es importante mencionar algunos aspectos fundamentales respecto a las cualidades que se deben de tener en cuenta en un trabajador, el mismo autor nos ilustra con el siguiente texto: por tanto, conseguir un trabajo actualmente todavía es más complejo que años atrás, y eso sin tener en cuenta la crisis económica que sigue azotando a nuestro país. Aquí 10 cualidades que tiene el trabajador ideal según las empresas[5].

---

[4] Texto extraído de:
https://www.eaeprogramas.es/blog/negocio/recursos-humanos/10-cualidades-del-empleado-ideal

[5] Texto extraído de:
https://www.eaeprogramas.es/blog/negocio/recursos-humanos/10-cualidades-del-empleado-ideal

A. Inteligencia emocional

Hoy en día, una de las características más valoradas por las empresas es la inteligencia emocional, cualidad que no es nada fácil de conseguir. Se trata de la capacidad de gestionar bien nuestras propias emociones (entenderlas, seleccionarlas, trabajarlas...) y las de los demás, generando resultados positivos. Si conseguimos controlar las emociones, lograremos también otras cualidades importantes, como la motivación, la empatía o la capacidad de liderazgo.

B. Ambición

Otra cualidad muy valorada por los empresarios es la ambición. Todo empleado debe tener metas, ya sean laborales (dentro y fuera de la empresa) o personales. Por ejemplo, a la hora de seleccionar un nuevo trabajador, las compañías valorarán el hecho de que el demandante quiera saber manejar una nueva herramienta o dominar en alguna actividad.

C. Compromiso e implicación

Además de ser ambiciosos, los empleados deben mostrarse comprometidos e implicados con la empresa. Así, es importante estar muy motivado y demostrar las ganas de seguir adelante.

D. Trabajar en equipo

Las empresas de hoy en día también valoran mucho la capacidad de trabajar en equipo, lo que quiere decir que el empleado deberá estar dispuesto a convivir y colaborar con sus compañeros, siendo solidario.

E. Actitud

Lógicamente, para ser un buen empleado hay que tener una buena actitud, cualidad que engloba muchos aspectos: el respeto hacia los demás, la puntualidad, asumir responsabilidades, cumplir con lo prometido, reconocer los errores y aprender de ellos, valorar los aciertos del resto, tener una buena relación con los compañeros.

F. Adaptarse a nuevas situaciones

Teniendo en cuenta que el mundo está en constante cambio, las empresas buscan empleados que se adapten a nuevas o complejas situaciones sin dificultad.

G. Productividad

Por supuesto, a la hora de escoger un empleado, las empresas tienen muy en cuenta que éste sea productivo. Para ello, es fundamental ser responsable y organizado, cualidades que ayudan a gestionar el tiempo.

H. Proactividad

Más allá de la productividad, otra cualidad muy valorada es la proactividad, que se traduce en generación de iniciativas, emprendimiento de acciones y asunción de responsabilidades.

I. Conocimiento de las nuevas tecnologías

Teniendo en cuenta la importancia que hoy en día tienen las nuevas tecnologías, para ser un trabajador ideal es importante dominarlas.

J. Positividad

Por último, y no por ello menos importante, el trabajador ideal debe ser positivo. Tener una visión optimista de la vida influye sobremanera en lo que cualquier persona hace, ayudándola a afrontar todos los retos que se le presenten.

Estas cualidades pueden verse como un perfil al que se aspira, o puede verse como los aspectos que se requieren tener para mejorar no solo el trabajo sino el rol dentro de la sociedad; cada uno de ellos puede ser evaluado y trabajado para crecer como ciudadano, trabajador o profesional, sea por concurso o por designación en cargos de confianza.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La entrada en vigor de la ley permitirá tener mejores filtros en los procesos de selección de personal y la designación de servidores, funcionarios y de todo trabajador público, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten, al implementar las evaluaciones psicológicas, de esta manera se garantizará un buen clima laboral y el desarrollo y atención a la inteligencia emocional. Así también al constituirse imprescindible podrá formar parte del establecimiento de un nuevo de perfil laboral no solo basado en lo racional sino en lo emocional que en este tiempo es demandando urgentemente.

Ello, con la finalidad garantizar la salud mental de los servidores, funcionarios y de todo trabajador público, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten, contribuyendo al buen desempeño y clima laboral de las instituciones públicas del Estado.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente norma no irroga gastos al tesoro público, toda vez que los presupuestos de cada proceso están contemplados en cada proceso, cada institución puede reorientar su presupuesto y contratar temporalmente a profesionales psicólogos o recurrir a los colegios de psicólogos o en su defecto al Ministerio de Salud mediante sus centros de salud mental. La presente propuesta coadyuva a una mejor selección de personal para el servicio público.

De igual forma, mediante la presente propuesta, se da cumplimiento de la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, aprobada mediante el Decreto Supremo 164-2021-PCM, específicamente en los siguientes Ejes, que cuentan con lineamientos y líneas de intervención que orientan las acciones de las distintas entidades públicas para el alcance de estos objetivos:

"(...)

Eje 2: Reactivación económica y de actividades productivas con desarrollo agrario y rural.

2.1 Promover el empleo decente y la empleabilidad, contribuyendo a la productividad del país y el respeto de los derechos laborales con seguridad y salud en el trabajo.

Líneas de intervención

2.1.1 Promover condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno.

(...)".

Además, coadyuva al cumpliendo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible[6], adoptada por la Asamblea General de la Organización de la Naciones Unidas, mediante la Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, en los siguientes objetivos:

- Objetivo 1, relacionado a *Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo,* que tiene, entre otras, la siguiente meta:

  - Meta 1.1. De aquí a 2030, erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema (actualmente se considera que sufren pobreza extrema las personas que viven con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día).

- OBJETIVO 8. Referido a *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, que tiene como metas, entre otras, las siguientes metas:

  - Meta 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las

[6] Información extraída del siguiente link: https://agenda2030lac.org/estadisticas/indicadores-priorizados-seguimiento-ods.html#1

microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

- Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

- Meta 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

- Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa tiene vinculación con la Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR, que aprueba la Resolución Legislativa del Congreso por la que se aprueba la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, específicamente con los siguientes puntos de agenda:

- Política 10. Reducción de la pobreza. 28. Lucha contra la pobreza.

- Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, específicamente con los temas: 30. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.

- Política 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, específicamente con los temas: 52. Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente. 53. Mejora en los derechos y condiciones laborales. 57. Regímenes especiales laborales. 59. Equiparación de derechos laborales. 60. Incorporación al mercado laboral. 61. Contratación y cese en relaciones laborales.

Asimismo, tiene relación con el Acuerdo Nacional, suscrito el 22 de julio de 2002, específicamente con las siguientes Políticas de Estado:

- Política de Estado 10, referida a la Reducción de la pobreza, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "Promoverá la producción, el desarrollo empresarial local y el empleo; (...).

- Política de Estado 11, referida a la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "(a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (...)".

- Política de Estado 13, referida al Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "(...); (i) promoverá el acceso gratuito y masivo de la población a los servicios públicos de salud y la participación regulada y complementaria del sector privado; (j) promoverá el acceso universal a la seguridad social y fortalecerá un fondo de salud para atender a la población que no es asistida por los sistemas de seguridad social existentes; (k) desarrollará políticas de salud ocupacionales, extendiendo las mismas a la seguridad social; (...)".

- Política de Estado 14, referida al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "(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; (...)".