



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

SÍLABO POR COMPETENCIAS

CURSO:
LEGISLACIÓN LABORAL Y DEL DISCAPACITADO

DOCENTE:
M(o) MANUEL VICENTE BUSTAMANTE CERNA

SEMESTRE ACADÉMICO
2026 - I

SÍLABO DE LEGISLACIÓN LABORAL Y DEL DISCAPACITADO

I. DATOS GENERALES

LÍNEA DE CARRERA	ESTUDIOS GENERALES
CURSO	LEGISLACIÓN LABORAL Y DISCAPACIDAD
CÓDIGO	45355
HORAS	Horas Totales: 04 Teóricas: 02 Prácticas: 02
CICLO	SEXTO - A

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura de legislación laboral es de naturaleza teórico – práctica. Pertenece al grupo de formación profesional. La asignatura tiene como propósito primordial otorgar al estudiante, los conocimientos orientados a comprender los aspectos del régimen jurídico que regula el sector laboral de la actividad privada, con dominio de las leyes y reglamentos de las relaciones laborales individuales y colectivas, con vinculación directa con la actividad turística empresarial y las formas especiales de contratación laboral, que incluye el periodo de prueba, remuneraciones, suspensiones y extinción del contrato.

La asignatura desarrollará los siguientes contenidos: Instituciones del derecho laboral y el contrato de trabajo. Contraprestación laboral. Derecho Colectivo del Trabajo. La negociación colectiva.

COMPETENCIA:

Aplica las normas laborales vigentes y las herramientas jurídicas aplicables a la empresa turística peruana tratando de: Categorizar los conceptos jurídicos fundamentales con fluidez, aplica las normas con conocimiento jurídico. Emplea los instrumentos de gestión en los ejercicios casuísticos considerando las normas laborales con valores éticos.

Unidad I: Instituciones del derecho laboral y el contrato de trabajo

Unidad II: Contraprestación laboral

Unidad III: Derecho Colectivo del Trabajo y Negociación

Unidad IV: Derechos sobre Discapacidad.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Tomando en cuenta nuestra realidad jurídica, resalta los conceptos fundamentales y aspectos importantes del Derecho laboral, y a la vez, bosqueja un contrato de trabajo acopiando una bibliografía especializada.	Instituciones del Derecho laboral y contrato de trabajo.	1, 2, 3, 4
UNIDAD II	En un contexto jurídico, reconoce la naturaleza jurídica de la remuneración y de los beneficios sociales de los trabajadores bajo la doctrina laboral.	Beneficios sociales de los trabajadores.	5, 6, 7, 8
UNIDAD III	En el contexto del Derecho laboral, identifica la importancia de la negociación colectiva y la convención colectiva en el ámbito privado.	Derecho colectivo de trabajo	9, 10, 11, 12
UNIDAD IV	Tomando como referencia el contexto jurídico, examina la normativa legal vigente de la persona con discapacidad a través de la doctrina especializada.	Derechos laborales de las personas con discapacidad	13, 14, 15, 16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

Número	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Califica la importancia del Derecho laboral y su evolución histórica en nuestro ámbito jurídico
2	Analiza los artículos de la constitución Política de 1993 en cuanto al Estado y el trabajo en legislación peruana
3	Indica los conceptos jurídicos del contrato de trabajo según la doctrina peruana.
4	Establece las diferencias de los contratos laborales indeterminados y determinados de acuerdo a las normas legales.
5	Señala los conceptos jurídicos de la jornada de trabajo en legislación peruana.
6	Identifica la situación jurídica de los descansos remunerados y descansos remunerados en legislación peruana
7	Precisa la esencia jurídica de la asignación familiar en legislación peruana
8	Indica la esencia jurídica de la compensación por tiempo de servicios en la legislación peruana
9	Determina la naturaleza jurídica del Derecho colectivo de trabajo en la doctrina peruana
10	Describe las características de la libertad sindical bajo la doctrina jurídica.
11	Discrimina la negociación y convención colectiva en la legislación peruana.
12	Identifica la huelga en el contexto jurídico.
13	Señala la importancia de los conceptos jurídicos sobre derechos de los discapacitados en el ámbito laboral.
14	Expresa de forma reflexiva los derechos de los discapacitados en el ámbito laboral.
15	Distingue los alcances generales del Reglamento de la Ley general de la persona con discapacidad en el plano laboral
16	Describe los alcances de las normas complementarias para la cuota de empleo de personas con discapacidad en el ámbito privado.

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS:

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Tomando en cuenta nuestra realidad jurídica, resalta los conceptos fundamentales y aspectos importantes del Derecho laboral, y a la vez, bosqueja un contrato de trabajo acopiando una bibliografía especializada.					
Semana	Contenidos			Estrategias didácticas	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
1	Derecho del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Evolución histórica • Conceptos fundamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expone la evolución histórica del Derecho al trabajo. • Reconoce y expresa los conceptos fundamentales del Derecho laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valora la importancia de la evolución histórica y los conceptos fundamentales del Derecho laboral. 	Expositiva (Docente/Alumno) Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Chat. Lecturas <ul style="list-style-type: none"> • Uso de repositorios digitales Lluvia de ideas (Saberes previos) Foros, Chat.	<ul style="list-style-type: none"> • Califica la importancia del Derecho laboral y su evolución histórica en nuestro ámbito jurídico.
2	Libertad de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos generales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comenta y debate los conceptos generales de la libertad del trabajo de los artículos 22° al 29° de la Constitución Política del Perú. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente del debate de los artículos 22° al 29° de la Constitución Política del Perú. 		<ul style="list-style-type: none"> • Analiza los artículos de la constitución Política de 1993 en cuanto al Estado y el trabajo en la legislación peruana.
3	Contrato de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Elementos • Naturaleza jurídica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Precisa los elementos del contrato de trabajo en el contexto jurídico. • Discrimina la naturaleza jurídica de un contrato laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Valora la importancia de los elementos del contrato de trabajo y la naturaleza jurídica en el orbe privado. 		<ul style="list-style-type: none"> • Indica al detalle los conceptos jurídicos del contrato de trabajo en el contexto privado.
4	Clases de contrato laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Contratos indeterminados. • Contratos de trabajo sujetos a modalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Describe los contratos indeterminados en la relación laboral. • Analiza los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la relación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprecia la importancia de los contratos indeterminados y los contratos determinados en concordancia con la normativa legal. 		<ul style="list-style-type: none"> • Establece las diferencias de los contratos laborales determinados e indeterminados de acuerdo a las normas legales.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de 10 preguntas de opción múltiple, para evaluar los temas propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de trabajos académicos de forma individual de los temas propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa y puntual en las sesiones de clases presenciales, respondiendo a los temas propuestos. 	

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: En un contexto jurídico, reconoce la naturaleza jurídica de la remuneración y de los beneficios sociales de los trabajadores bajo la doctrina laboral.						
Unidad Didáctica II: Beneficios sociales de los trabajadores	Semana	Contenidos			Estrategias didácticas	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	5	Seguro de Vida Ley: <ul style="list-style-type: none"> • Generalidades • Conceptos jurídicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Describe las generalidades del Seguro de Vida Ley. • Analiza los conceptos jurídicos de la jornada de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Asume el interés por la investigación sobre el Seguro de Vida Ley en la legislación peruana. 	Expositiva (Docente/Alumno) <ul style="list-style-type: none"> • Uso del buscador Google Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Chat. Lecturas <ul style="list-style-type: none"> • Uso de repositorios digitales Lluvia de ideas (Saberes previos) Foros, participaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Señala los conceptos jurídicos del Seguro de Vida Ley en la legislación peruana.
	6	Las vacaciones remuneradas: <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos generales 	<ul style="list-style-type: none"> • Explica los aspectos generales de las vacaciones remuneradas exigidos por la norma jurídica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición por investigar los aspectos generales de las vacaciones y los descansos remunerados. 		<ul style="list-style-type: none"> • Identifica la naturaleza jurídica de las vacaciones y descansos remunerados en legislación peruana.
	7	La asignación familiar: <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos generales 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza y comenta los aspectos generales de la asignación familiar exigidos por la norma jurídica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valora la importancia de los aspectos generales de la asignación familiar exigidos por la norma jurídica. 		<ul style="list-style-type: none"> • Precisa la esencia jurídica de la asignación familiar en legislación peruana
	8	Compensación por tiempo de servicios: <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos generales 	<ul style="list-style-type: none"> • Describe y contrasta la aplicación de la compensación por tiempo de servicios en la legislación peruana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra interés por la aplicación de la compensación por tiempo de servicios en la legislación peruana. 		<ul style="list-style-type: none"> • Indica la esencia jurídica de la compensación por tiempo de servicios en la legislación peruana.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA						
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de 10 preguntas de opción múltiple, para evaluar los temas propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de trabajos académicos de forma individual de los temas propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa y puntual en las sesiones de clases presenciales, respondiendo a los temas propuestos. 		

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: En el contexto del Derecho laboral, identifica la importancia de la negociación colectiva y la convención colectiva en el ámbito privado.					
Semana	Contenidos			Estrategias didácticas	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
9	Derecho colectivo del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> Naturaleza jurídica. Doctrina jurídica. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce e interioriza la naturaleza jurídica del Derecho colectivo. Explica el Derecho colectivo del trabajo en la doctrina peruana. 	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra interés en el contenido doctrinario del Derecho colectivo del trabajo. 	Expositiva (Docente/Alumno) <ul style="list-style-type: none"> Uso del buscador Google Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none"> Foros, Chat. Lecturas <ul style="list-style-type: none"> Uso de repositorios digitales Lluvia de ideas (Saberes previos) <ul style="list-style-type: none"> Foros, participaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Determina la naturaleza jurídica del Derecho colectivo de trabajo en la doctrina peruana.
10	La libertad sindical <ul style="list-style-type: none"> Naturaleza jurídica. Doctrina jurídica 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica la naturaleza jurídica de la libertad sindical. Enumera los aspectos doctrinarios de la libertad sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> Valora la importancia de la libertad sindical bajo la doctrina jurídica. 		<ul style="list-style-type: none"> Describe las características de la libertad sindical bajo la doctrina jurídica.
11	La negociación y convención colectiva: <ul style="list-style-type: none"> Conceptos. Doctrina jurídica 	<ul style="list-style-type: none"> Menciona los conceptos jurídicos de la negociación colectiva. Detalla la importancia doctrinaria de la convención colectiva 	<ul style="list-style-type: none"> Toma conciencia de la importancia de la negociación y convención colectiva en la legislación peruana. 		<ul style="list-style-type: none"> Discrimina la negociación y convención colectiva en la legislación peruana
12	El Derecho a huelga: <ul style="list-style-type: none"> Conceptos. Doctrina jurídica. 	<ul style="list-style-type: none"> Describe los conceptos jurídicos de la huelga. Detalla la importancia doctrinaria del Derecho a la huelga. 	<ul style="list-style-type: none"> Valora la importancia de la naturaleza jurídica de la huelga en el contexto jurídico. 		<ul style="list-style-type: none"> Identifica el Derecho a huelga en el contexto jurídico.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
<ul style="list-style-type: none"> Autoevaluación y heteroevaluación del Derecho colectivo de trabajo. 		<ul style="list-style-type: none"> Presentación de trabajos académicos de forma individual de los temas propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> Participación activa y puntual en las sesiones de clases presenciales, respondiendo a los temas propuestos. 	

Unidad Didáctica III: Derecho colectivo de trabajo

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Tomando como referencia el contexto jurídico, examina la normativa legal vigente de la persona con discapacidad a través de la doctrina especializada.					
Semana	Contenidos			Estrategias didácticas	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
13	Derechos de los discapacitados <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos jurídicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explica los conceptos jurídicos sobre los derechos de los discapacitados en el ámbito laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manifiesta interés en las normas legales sobre derechos de los discapacitados en el ámbito laboral. 	Expositiva (Docente/Alumno) <ul style="list-style-type: none"> • Uso del buscador Google Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Chat. Lecturas <ul style="list-style-type: none"> • Uso de repositorios digitales Lluvia de ideas (Saberes previos) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, participaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Señala la importancia de los conceptos jurídicos sobre derechos de los discapacitados en el ámbito laboral.
14	Ley General de la persona con discapacidad: <ul style="list-style-type: none"> • Nociones generales 	<ul style="list-style-type: none"> • Expone los alcances generales de los derechos laborales de los discapacitados en la Ley General de la persona con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple responsablemente con la investigación de los derechos de las personas con discapacidad. 		<ul style="list-style-type: none"> • Expresa de forma reflexiva los derechos de los discapacitados en el ámbito laboral.
15	Reglamento de la Ley general de la persona con discapacidad: <ul style="list-style-type: none"> • Nociones generales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explica los alcances generales del Reglamento de la Ley general de la persona con discapacidad en el plano laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asume el compromiso de investigación de los artículos del Reglamento de la Ley general de la persona con discapacidad. 		<ul style="list-style-type: none"> • Distingue los alcances generales del Reglamento de la Ley general de la persona con discapacidad en el plano laboral
16	Normas complementarias de los derechos laborales de las personas con discapacidad: <ul style="list-style-type: none"> • Nociones generales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explica las nociones generales de las normas complementarias para la cuota de empleo de personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valora la importancia de las normas complementarias para la cuota de empleo de para personas con discapacidad. 		<ul style="list-style-type: none"> • Describe los alcances de las normas complementarias para la cuota de empleo de personas con discapacidad en el ámbito privado.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación y heretoevaluación de los Derechos de la persona con discapacidad. 		<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de trabajos académicos de forma individual de los temas propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa y puntual en las sesiones de clases presenciales, respondiendo a los temas propuestos. 	

Unidad Didáctica IV : Derechos laborales de las personas con discapacidad

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. Básicamente serán:

1. MEDIOS ESCRITOS:

- Guía resumen por unidades
- Separatas con contenidos temáticos
- Libros seleccionados según bibliografía
- Revistas – periódicos

2. MEDIOS VISUALES Y ELECTRÓNICOS:

- Proyector multimedia.

3. MEDIOS INFORMATICOS:

- Internet
- Plataforma virtual de la Facultad
- TIC'S

VII. EVALUACIÓN:

La Evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

1. Evidencias de Conocimiento.

La Evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver como identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

2. Evidencia de Desempeño.

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando como el estudiante se hace investigador aplicando los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

3. Evidencia de Producto.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación.

La evaluación de producto de evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales y el trabajo final.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	20%	El ciclo académico comprende 04 módulos.
Evaluación de Producto	40%	
Evaluación de Desempeño	40%	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4)

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$

VIII. BIBLIOGRAFÍA

• FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

UNIDAD DIDÁCTICA I:

- BOZA PRO, Guillermo (2011) *Lecciones de Derecho del trabajo*. Lima – Perú. PUCP - Fondo editorial.
- CHANAME ORBE, Raúl. (2008) *La Constitución Política comentada*. Lima – Perú. Jurista Editores.
- ESPINOZA ESCOBAR, Javier (2012) *Sindicatos y conflicto individual: una visión constitucional*. Lima – Perú. Palestra editores.
- FIGUEROA GUTARRA, Edwin (2010) *Irrenunciabilidad de derechos laborales*. Lima – Perú. Editorial San Marcos.

UNIDAD DIDÁCTICA II:

- FERRO DELGADO, Víctor (2019) *Derecho Individual del trabajo en el Perú*. Lima – Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- FIGUEROA GUTARRA, Edwin (2010) *Irrenunciabilidad de derechos laborales*. Lima – Perú. Editorial San Marcos.
- JIMENEZ CORONADO, Ludmin. *Manual de regímenes laborales especiales*. Instituto Pacífico SAC. *Código 2031*
- JURISTA EDITORES. (2011). *Legislación laboral régimen privado y sector público*. Lima - Perú: Jurista Editores.

UNIDAD DIDÁCTICA III:

- OBREGÓN SEVILLANO, Tulio (2005) *Manual laboral*. Lima. Instituto Pacífico SAC. *Código 2003*
- PACHECO ZERGA, Luz (2007) *La dignidad humana en el derecho del trabajo*. Lima – Perú. Palestra editores.
- RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) *Derecho colectivo de trabajo*. Lima – Perú. Editora jurídica Grijley.
- SOLUCIONES LABORALES (2014) *Gaceta Jurídica*. Año 7 – Número 73 – Enero.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2010) *Instituciones del Derecho laboral*. Lima – Perú. Gaceta jurídica.

UNIDAD DIDÁCTICA IV:

- UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES (2013) *Régimen laboral peruano. 6ta. Edición*. Lima – Perú. Imprenta Legis.
- VARGAS RASCHIO, Tino (2010) *Compendio de Derecho laboral peruano*. Lima. Tinco S.A. *Código 2049*
- VILLARREAL SALOME, Máximo (2016) *Derecho constitucional y tutela de los derechos fundamentales*. Lima – Perú. Juristas editores.

- **FUENTES ELECTRÓNICAS**

http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf

<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

<https://lpderecho.pe/descargue-compendio-normas-laborales-regimen-privado/>

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

-

<https://actualidadlaboral.com/>

<https://discapacidad.trabajo.gob.pe/publicaciones/normas-legales/>

<https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/02/Compendio-de-Derecho-Laboral-LPDerecho.pdf>

IX. PROBLEMAS QUE RESOLVERÁ EL ALUMNO:

MAGNITUD CAUSAL OBJETO DEL PROBLEMA	ACCIÓN MÉTRICA DE VINCULACIÓN	CONSECUENCIA MÉTRICA VINCULANTE DE LA ACCIÓN
<p>Los beneficios sociales de los trabajadores vienen a hacer elementos claves para asegurar la inclusión social del trabajador, hecho aceptado por la mayoría de éstos desde un punto de vista jurídico. Empero a ello, en ocasiones la visión que, se tiene de las retribuciones limita el nivel de competencias y conocimientos.</p>	<p>Podría optimizarse hasta en un 90 %</p>	<p>Al ser correctamente potenciado mediante las normas legales genera ventajas importantes para los trabajadores.</p>
<p>Los beneficios sociales se pueden gestionar. Lo que nunca se debe hacer es dejarlo al azar y manejarlo informalmente.</p>	<p>La gestión eficaz al 100%</p>	<p>Se incrementa a través de la normativa jurídica vigente y procedimientos formales para alcanzar las metas propuestas.</p>
<p>Las empresas privadas deben brindar retribuciones a los trabajadores para mejorar el clima organizacional generando en los trabajadores, elementos humanos más creativos, proactivos e innovadores, independientemente de crecer profesionalmente en otro lugar.</p>	<p>Podrían reducirse hasta un 50%</p>	<p>Al sentirse incentivados adecuadamente mediante compensaciones económicas, viene una adecuada realización personal y profesional.</p>
<p>Exagerada austeridad en las responsabilidades a los trabajadores, de forma que esta rigidez limite su potencial personal. Un trabajador contento es más productivo.</p>	<p>Podrían reducirse hasta un 30%</p>	<p>Al establecer los reglamentos de trabajo se ejercitan relaciones laborales más fluidas entre compañeros y superiores.</p>

Huacho, marzo del 2026.