centrum PUCP ESCUELA PARA LOS BUENOS NEGOCIOS

Executive Education

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

Gestión Laboral del Régimen Privado

28 Agosto 2025

03 Meses lectivos

centrum PUCP ESCUELA PARA LOS BUENOS NEGOCIOS

Acerca del Programa

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

Gestión Laboral del Régimen Privado

Modalidad Online: Clases en tiempo real

La realidad laboral peruana, donde solamente el 23% de las personas que trabajan son formales, nos permite deducir que los temas laborales aplicables al régimen privado son poco conocidos por los empleadores y, más aún, por los trabajadores. La presencia de Sunafil y los procesos laborales puede agravar esta situación. Por tanto, el Programa de Especialización en Gestión Laboral del Régimen Privado busca satisfacer las necesidades de conocimiento aplicables a cuatro grandes rubros, todos relacionados entre sí. ¿Por qué llevar este programa de especialización? Porque permite a los participantes ganar conocimiento teórico con una experiencia de aprendizaje relevante, que combina además un enfoque centrado en la práctica y la inteligencia actual de nuestra realidad.

Certificación

centrum PUCP ESCUELA PARA LOS BUENOS NEGOCIOS

CENTRUM PUCP

Programa de Especialización en Gestión Laboral del Régimen Privado

Objetivos

01

Aplicar herramientas de análisis y estrategias de gestión laboral con el fin de optimizar la relación entre empleadores y empleados, fomentando un entorno laboral armonioso y productivo.

02

Comprender y aplicar de manera efectiva los derechos colectivos del trabajo, demostrando habilidades para evaluar y garantizar un entorno laboral justo y equitativo.

03

Dominar las normativas laborales específicas relacionadas con situaciones de crisis, como la emitida durante la pandemia de COVID-19, para tomar decisiones informadas y estratégicas en situaciones similares.

MÓDULO 01

Contenido del **Programa**

1 Contratación Laboral y no Laboral

Este curso es de naturaleza teórico-práctica y tiene por finalidad entender los conceptos fundamentales de la contratación de personas, sus riesgos y consecuencias. La principal informalidad laboral es proceder a una contratación civil cuando en realidad debería realizarse una contratación de trabajo.

Sesión 1-2 Introducción y mecanismos de contratación

- ¿Qué es el trabajo?
- Elementos esenciales de la relación laboral
- Relación laboral: rasgos de laboralidad
- ¿Cuáles son los mecanismos de contratación empresarial?

Sesión 3-4 Contratación no laboral - ¿Cuándo es válida una contratación?

- Locación de servicios
- Voluntariado y modalidades formativas

Sesión 5-6 La contratación laboral directa. Tipos

- Tipos de contratación
- Contratos laborales temporales - ¿Cuándo es válida una contratación temporal?
- Teletrabajo

Sesión 7-8 Criterios a considerar en la contratación y consecuencias legales (revisión jurisprudencial)

- Desnaturalización de contratos
- Fiscalización de contratos laborales
- Fiscalización de contratos de locación de servicios
- Otras consecuencias legales

Sesión 9-10 La contratación laboral indirecta /descentralización productiva. Tipos

- ¿Qué es la intermediación?
- ¿Qué es la tercerización?
- Fiscalización laboral

Sesión 11-12 Discusión y presentación de caso práctico grupal.

- Presentación de caso práctico
- Discusión
- Sustentación de caso práctico grupal

2 Remuneraciones y Beneficios Sociales

Este curso también es de naturaleza teórica-práctica y tiene por finalidad preparar al estudiante para elaborar estructuras remunerativas legales, saber distinguir los conceptos remunerativos de los que no lo son, prever esquemas de ingresos variables y evaluar de manera real y sin complicaciones, los costos y los mal denominados sobrecostos que genera una contratación laboral.

Sesión 1-2 Estrategia y Política Retributiva

- Discusión del caso: "Cuando los salarios no se mantienen en secreto" (John Case – 2001)
- Desglose y análisis de los elementos que componen el paquete salarial
- Estrategia y política retributiva
- Criterios para el diseño de un programa de compensación

Sesión 3-4 Introducción a la Compensación

- Contexto organizacional
- Objetivos de la administración salarial
- Conceptos básicos de compensación – Terminología
- ¿Qué incluye la compensación?
- ¿Cómo determinar la composición del paquete salarial?
- ¿Cómo determinar la cantidad del paquete salarial?

Sesión 5-6 Evaluación de Puestos: Metodologías

- Finalidad del sistema de evaluación de puestos.
- Metodologías de Evaluación de Puestos
- Comprensión y aplicación de los resultados del sistema de evaluación de puestos

Sesión 7-8 Análisis de Equidad Interna

- Introducción y metodología del análisis salarial de equidad interna.
- Indicadores de correlación entre la valoración de puestos y la retribución real
- Diagrama de dispersión.
- Criterios técnicos para el análisis
- Trabajo con fichero salarial en Excel y desarrollo del análisis.

Sesión 9-10 Estudio de Competitividad Externa

- Proceso de Encuestas Salariales (comprensión y llenado)
- Manejo de Estudios Salariales
- Posicionamiento de la empresa en el mercado según percentiles
- Trabajo con ficheros salariales en Excel y desarrollo del análisis

Sesión 11-12 Sistemas Alternativos de Compensación

- Tipos de Beneficios.
- Buenas prácticas de conciliación vida laboral / personal
- El salario emocional
- Factores que influyen en la motivación de los empleados

3 Desarrollo de la Relación Laboral

Este curso de naturaleza teórica - práctica, tiene como finalidad comprender todos los temas del día a día laboral que no se ven en los otros dos, esto es, una vez iniciada la relación laboral con el contrato apropiado y establecidas las condiciones económicas, le corresponde al empleador dirigir la prestación del servicio.

Sesión 1-2

- Relaciones laborales: Fundamentos
- Definiciones. Evolución de la relación laboral. Corrientes principales en la actualidad
- Las revoluciones industriales y las relaciones laborales.

Sesión 3-4

- Gestión de la relación laboral: Roles gerenciales
- La Gerencia de Recursos Humanos, Capital y/o Talento Humano y la relación laboral: Estrategias y tácticas de acción. Roles de gerencias varias (Producción, Operaciones, Comercial, etc.), y su relevancia en el manejo de la relación laboral

Sesión 5-6	• Gestión de la relación laboral: Desarrollo de personal • Entrenamiento y desarrollo del personal, líneas de carrera y planes de sucesión, desarrollo personal y organizacional. Coaching y mentoring	Sesión 7-8	• Gestión de la relación laboral: Bienestar, seguridad, salud e higiene industrial • Bienestar y recreación en la empresa moderna. La seguridad e higiene industrial y sus aplicaciones principales. Cuidado de la salud ocupacional. Manejo de crisis sanitarias
Sesión 9-10	• Gestión de la relación laboral: Negociación y manejo de conflictos • Manejo individual y colectiva de problemática laboral. Las negociaciones colectivas en el sector privado. Modelos de negociación y su aplicación realista en nuestra realidad	Sesión 11-12	• Psicología de la relación laboral •Liderazgo y construcción de consensos. Actitudes y motivación humana: Teorías principales. Desarrollo de climas y culturas organizacionales altamente competitivas. Evaluación final • Comprende todos los puntos tratados en el Curso. • Exposición de Trabajos Aplicativos.

4 Derecho Colectivo del Trabajo

Este curso de naturaleza teórico - práctica tiene como finalidad conocer los aspectos más relevantes de los derechos que conforman esta tríada: libertad sindical (individual y colectiva), negociación colectiva y huelga.

Sesión 1-2	• Nociones generales del derecho colectivo del trabajo. Origen, función y fundamentos. La ficción jurídica del sujeto colectivo y el principio de autonomía colectiva	Sesión 3-4	• Regulación internacional de la libertad sindical. Convenios internacionales de trabajo. Convenio 87 y 98 de la OIT
Sesión 5-6	• Libertad sindical. Características generales. El contenido de la libertad sindical. Régimen jurídico actual de la libertad sindical	Sesión 7-8	• Negociación colectiva. Nociones generales. Objeto y eficacia de la negociación colectiva. Los sujetos negociales
Sesión 9-10	• Huelga. Nociones generales. Titularidad y modalidades de huelga. Límites del derecho de huelga	Sesión 11-12	• Casos y entrega del trabajo final.

Centrum PUCP podrá efectuar cambios en la malla, de acuerdo a su política de mejora continua. La inauguración del programa se realizará siempre y cuando se alcance el quórum establecido por la Escuela. Centrum PUCP se reserva el derecho de postergar los inicios de los cursos y programas. Iniciadas las clases, la participación es personal e intransferible.

centrum PUCP ESCUELA PARA LOS BUENOS NEGOCIOS

Executive Education

ESPECIALIZACIÓN

Gestión Laboral del Régimen Privado

Inicio
28 de agosto 2025

Duración y Horario
Semanal
3 meses lectivos - 72 horas
Martes y jueves de 07:00 p.m. a 10:30 p.m.

Modalidad
Online (clases en tiempo real)

Inversión
S/. 4,200

**Para el financiamiento directo otorgado por Centrum PUCP, los participantes y sus respectivos avales deberán suscribir letras de cambio electrónicas como requisito indispensable para estar matriculado en el programa o curso académico escogido.*

La inversión **incluye:**

- Emisión del certificado por Centrum PUCP.
- Materiales académicos.

La inversión **no incluye:**

- Emisión de otros certificados (participación, constancia de notas, mallas académicas, etc.).

MATRICÚLATE AQUÍ

Informes:

centruminformes@pucp.edu.pe
www.centrum.pucp.edu.pe

unicon CONSORTIUM FOR UNIVERSITY-BASED EXECUTIVE EDUCATION

5 PALMES OF EXCELLENCE eduniversal Best Business Schools Ranking

CUATRO ACREDITACIONES GLOBALES
AACSB ACCREDITED | EFMD EQUIS ACCREDITED | BUSINESS GRADUATES ASSOCIATION | ASSOCIATION AMBA ACCREDITED
DE EXCELENCIA ACADÉMICA

VERSIÓN: ABRIL 2024

RUC: 20155945860 - PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ