

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
Recinto Metropolitano
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Gerencia
PRONTUARIO

I. INFORMACION GENERAL

Título del curso : Administración de Compensaciones
Código y Número : BADM 4430
Créditos : Tres (3)
Término Académico:
Profesor :
Horas de Oficina :
Teléfono de la Oficina:
Correo Electrónico :

II. DESCRIPCIÓN

Aplicación del conocimiento en las prácticas y técnicas de compensación estratégica y su rol en la obtención de la ventaja competitiva de la organización. Estudio de los componentes de los sistemas de remuneración al personal; su marco legal, federal y estatal. Énfasis en el análisis y en la valuación de puestos, administración de sueldos, salarios, beneficios y aspectos nacionales e internacionales que influyen la compensación en la organización. Requisito: BADM 3330.

III. OBJETIVOS

Se espera que al finalizar el curso, el estudiante pueda:

1. Identificar las teorías principales sobre la compensación.
2. Conocer el marco legal, federal y estatal que afecta a las estructuras de salarios.
3. Entender los conceptos y formas de compensación que existen en la sociedad contemporánea.
4. Conocer los diferentes métodos para valorizar los puestos.
5. Conocer los diversos sistemas de pago y su impacto en las estrategias
- o 6. Identificar los factores sociales, económicos y organizacionales que afectan a las estructuras internas del sistema de compensaciones.
7. Entender la importancia de un adecuado programa de compensación para el funcionamiento eficiente de las organizaciones.
8. Conocer los aspectos nacionales e internacionales de pago que influyen en el sistema de compensaciones en una organización.

IV. CONTENIDO TEMATICO

A. FUNDAMENTOS DE LA COMPENSACION

1. Elementos del sistema de compensación
 - a. Recompensas directas e indirectas
 - b. programas de protección
 - c. pago por tiempo no trabajado
 - d. servicios y “perquisites”
2. Factores sociales, económicos y organizacionales que afectan las estructuras internas del sistema de compensación.
3. Consecuencias de las estructuras internas de compensación y su impacto en el comportamiento y satisfacción en el empleo.

B. ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

1. Visión, Mision, Valores (Principios)
2. Importancia de la ética en la compensación
3. Necesidades de los empleados
4. Uniones y sindicatos
5. Filosofía de las remuneraciones

C. LEGISLACION RELACIONADA A LA COMPENSACION

1. Rol del gobierno en la compensación
2. Regulaciones del gobierno y su impacto en los sistemas de pago
3. Constitución de Puerto Rico
4. Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964
5. Fair Labor Standards Act (FLSA)
6. Legislación de control de precios
7. Legislación de planes de pensiones
8. Legislación contributiva
9. Legislación anti discriminatoria

D. DESARROLLO DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN

1. Equidad interna y externa
2. Teorías de la remuneración (Karl Marx y Adam Smith)
3. Análisis de puestos
 - a. Procedimiento para el análisis de puestos
 - b. Métodos para el análisis de puestos
 - c. Desarrollo de cuestionario de análisis de puestos
4. Descripciones de puestos
5. Especificaciones de puestos
 - a. Diferencia con la descripción de puesto
6. Valuación de puestos
 - a. Métodos para valorizar los puestos
7. Encuestas de mercado
8. Desarrollo de estructuras de pago
 - a. Con base en contenido de puestos
 - b. Con base en el mercado

c. Procedimientos

E. COMPENSACION INDIRECTA

1. Beneficios requeridos por ley
2. Beneficios voluntarios

F. ADMINISTRACION DEL SISTEMA DE COMPENSACION

1. Aspectos generales del manejo del sistema de compensaciones
2. Administración y presupuesto de un sistema de compensaciones
3. Planes de compensaciones para grupos especiales
4. Influencia de las uniones en la administración de salarios y beneficios

G. COMPENSACION INTERNACIONAL

1. Principales componentes de la compensación en el extranjero
2. Compensación a ejecutivos
3. Legislación aplicable
4. Diferencias en compensación con expatriados, “host country” y “third country national”
5. Factores que influyen en la operación internacional y la fuerza de trabajo diversa

V. ACTIVIDADES

- A. Conferencias del profesor
- B. Discusión de casos
- C. Uso del periódico
- D. Búsqueda de información en la Internet
- E. Audiovisuales: transparencias, videos, otros
- F. Presentación y discusión de artículos
- G. Presentación de un plan de compensación

VI. EVALUACIÓN

"Se usarán varias técnicas educativas, junto con criterios de evaluación como asignaciones a entregar, pruebas parciales o cortas, examen final; se usarán técnicas de avalúo (assessment), a discreción del (la) profesor(a)".

VII. NOTAS ESPECIALES

- 1) Servicios auxiliares o necesidades especiales

Todo estudiante que requiera servicios auxiliares o asistencia especial, deberá solicitar los mismos al inicio del curso o tan pronto como adquiera conocimiento de que los necesita, a través del registro correspondiente en Oficina del Coordinador de Servicios a los Estudiantes con Impedimentos, ubicada en el Decano de Estudiantes.

2) Honradez, fraude y plagio

La falta de honradez, el fraude, el plagio y cualquier otro comportamiento inadecuado con relación a la labor académica constituyen infracciones mayores sancionadas por el Reglamento General de Estudiantes. Las infracciones mayores, según dispone el Reglamento General de Estudiantes, pueden tener como consecuencia la suspensión de la Universidad por un tiempo definido mayor de un año o la expulsión permanente de la Universidad, entre otras sanciones.

3) Uso de dispositivos electrónicos

Se desactivarán los teléfonos celulares y cualquier otro dispositivo electrónico que pudiese interrumpir los procesos de enseñanza y aprendizaje o alterar el ambiente conducente a la excelencia académica. Las situaciones apremiantes serán atendidas, según corresponda. Se prohíbe el manejo de dispositivos electrónicos que permitan acceder, almacenar o enviar datos durante evaluaciones o exámenes.

VIII. RECURSOS EDUCATIVOS

Libro(s) de Texto: (texto sugerido y asegurándose de usarse la edición más reciente y actualizada)

Martocchio, J. (2014). Strategic Compensation A Human Resource Management Approach. 8th Ed. New Jersey: Pearson Education, Prentice Hall.

IX. BIBLIOGRAFÍA

Milkovich, G & Newman, J.(2013) “ Compensation”

Berger,L. & Berger D. (2015)” The Compensation Handbook, Sixth Edition: A State-of-the-Art Guide to Compensation Strategy and Design”

Lawrence W. T ., Venkatraman,N.(2015) “Information Technology Investments, top Management Compensation, and Stock Ownership: An Empirical Study “.

Revistas

HR Focus

HR Magazine

Industrial and Labor Relations Review

International Labor Review

Journal of Human Resources

Personnel Journal
Personnel Psychology
Public Personnel Management
Review of Public Personnel Administration

Bases de Datos Electrónicas

ABI/INFORM (ProQuest)
American Business Index Global (ProQuest)
Business and Company Resource Center (Infotrac Gale Group)
Catalogo en Línea UNICOM – <http://cai.inter.edu>
Dissertations (ProQuest)
Electronic Journals Service
General Business File International (Infotrac Gale Group)
Hospitality Tourism Index (EBSCO)
Regional Business News (EBSCO)
STA-USA/Internet

Recursos electrónicos

BenefitsLink – benefitslink.com
CNN en español - www.cnnenespanol.com
Fair Pay - www.fairpay.gov
International association for Human Resource Information Management (IHRIM)
– www.ihrim.org
OnetCenter – www.onetcenter.gov
Organización Internacional del Trabajo – www.ilo.org
Relaciones laborales - www.relacioneslaborales.org
Salary.com – www.salary.com
Salary and Benefits Survey Report Information and Free Summary Data, Abbott, Lager
& Associate, Inc. – www.abbott-langer.com
Society of Human Resource Management - www.shrm.org
Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos – Capítulo de Puerto Rico –
www.shrmpu.org

The European Union Employer's Network (The Federation of European Employers) –
www.fedee.com
The Human Resource Professional Gateway to the Internet www.hrprosgateway.com
The Link Zone (Salary Survey) www.thelinkzone.com/career/salary.html
World at work - www.worldatwork.org
Workforce Online – www.workforceonline.com