

Universidad Interamericana de Puerto Rico
Recinto Metropolitano
Facultad de Ciencias Económicas
Programa Graduado

Prontuario

I. Información General

Título del Curso	:	Administración de Compensación
Número del Curso	:	BADM 6080
Créditos	:	Tres (3)
Términos Académico	:	
Profesor	:	
Horas de Oficina	:	
Teléfono de la Oficina	:	
Correo Electrónico	:	

II. Descripción

Aspectos económicos en la determinación de salarios. Énfasis en la evaluación de empleos, los sistemas de incentivos y clasificación de actividades relacionadas con en remuneración de los empleos por el trabajo que realizan.

III. Objetivos

1. Entender el concepto “Compensación total” y entender su importancia en la Gerencia de los Recursos Humanos.
2. Comprender el modelo de compensación y el rol de cada uno de sus componentes.
3. Explicar la relación entre en estrategia organizacional, la estrategia de la Gerencia de los Recursos Humanos y el diseño del Plan de Compensación.
4. Comprender la relación entre el ambiente organizacional y las estrategias de compensación.
5. Comprender los conceptos económicos que afectan los planes de compensación de una empresa.
6. Analizar el rol del análisis de puesto, descripción y análisis del mismo en el proceso de diseño de compensación.

7. Comprende el proceso total de diseño del proceso de compensación.
8. Comprender la relación entre las Practicas de los Recursos Humanos y las capacidades Organizacionales.
9. Entender el rol del proceso de compensación en el desempeño Organizacional.
10. Ilustrar el concepto de “Prácticas de los Recursos Humanos” como un sistema integral.

IV. Contenido Temático

- I. Introducción del modelo de paga y la estrategia de paga
 - A. Compensación
 - B. Formas de paga
 - C. El modelo de paga
 - D. Estrategia de paga
 1. Como seleccionar la estrategia
 2. Apoyo de la estrategia de compensación a la estrategia de la firma.
 3. Desarrollo de la estrategia total de compensación.
 4. Fuente de ventajas competitivas.
- II. Determinación de la Estructura Interna del Plan de Compensación.
 1. Definición de la estructura interna del plan.
 2. La estructura interna varía entre las diferentes organizaciones.
 3. Factores que afectan como luce la estructura interna.
 4. Selección de la estrategia para diseñar la estructura interna.
 5. Consecuencias de la estructura interna del plan de compensación.
- III. Análisis de Puesto.
 1. Procedimiento para realizar el análisis de Puesto.
 2. Como se colecciona la información.
 3. Descripción de puestos.
 4. Juzgando el análisis de puesto.
- IV. Evaluación de Puestos
 1. Definición del proceso de evaluación de Puestos
 2. Análisis del mercado.
 3. Decisiones importantes en el proceso de Análisis de Puestos.
 4. Métodos de evaluación de Puestos.
 5. Resultado final: la estructura.
- V. Estructuras basadas en el individuo
 1. Análisis de las destrezas.

2. Análisis de las competencias.
3. Administración y evaluación del plan.

VI. Análisis del mercado externo: determinación de la estructura interna del plan.

1. Definición de Competencia.
2. Determinación de estrategia del plan de compensación basada en la competencia externa.
3. Que le da forma a la competencia externa.
4. Factores del mercado laboral
5. Aspectos asociados a demanda y oferta.
6. Determinación de la capacidad de paga.
7. Factores organizacionales.
8. Mercado relevante.
9. Alternativas para escoger el plan de compensación.
10. Consecuencias del nivel del plan escogido y la estrategia decisional mixta.

VII. Determinación de la Política de Compensación.

1. Definición de la Política de Compensación.
2. El propósito de la encuesta de salarios.
3. Diseño de la encuesta.
4. Interpretación de resultados y construcción de la línea de mercado.
5. Grados y rangos.
6. Banda Ancha.
7. Balance de las Presiones internas y externas.
8. Precios del Mercado.

VIII. Determinación de la paga individual basada en desempeño: La evidencia.

1. Integración de la estrategia de la organización al desempeño individual y la gerencia del desempeño.
2. ¿Motiva la compensación al desempeño individual?
3. Diseño del Plan que establece la paga determinada por el desempeño
4. ¿Qué es un Plan de compensación basada en el desempeño?
5. Corto Plazo.
6. Plan basado en el desempeño de un equipo.
7. Planes a largo Plazo.

- IX. Evaluación de Desempeño.
 - 1. El rol de la evaluación del desempeño en la decisión sobre compensación.
 - 2. Estrategias para medir desempeño y el Proceso de evaluación.
 - 3. Determinación de ascensos basados en la evaluación del desempeño.
 - 4. La ley de igualdad de oportunidades de empleo y en evaluación del desempeño.

- X. Beneficios a Empleados.
 - 1. ¿Por qué han crecido tanto?
 - 2. El valor de esos Beneficios a Empleados.
 - 3. Asuntos claves en el Proceso de Planificación, diseño y administración del Plan de Beneficios.
 - 4. Componentes del Plan de Beneficios.
 - 5. Administración del Plan de Beneficios.

- XI. Opciones a considerar en el Plan de Beneficios.
 - 1. Beneficios requeridos por ley.
 - 2. Planes de Retiro y Ahorro.
 - 3. Planes de Vida.
 - 4. Planes Médicos
 - 5. Planes misceláneos.

- XII. Consideración de extender el Plan de Compensación a Grupos especiales.
 - 1. Que son grupos especiales.
 - 2. Estrategia para estos grupos.

- XIII. El Rol de la unión en la Administración de Salarios.
 - 1. El efecto de las uniones en la determinación de los salarios.
 - 2. Las uniones y los sistemas de recompensas.

- XIV. Administración del sistema.
 - 1. El gobierno y los aspectos legales en la compensación.
 - 2. Fair Labor Standard act of 1938.
 - 3. Equal Pay act.
 - 4. El Título de los Derechos civiles y otras leyes.

XV. Gerencia del Sistema

1. Control de costos.
2. Control de salarios.
3. Como estructurar la función de compensación.

V. Actividades

1. Presentaciones del Profesor.
2. Análisis de casos.
3. Desarrollo de Trabajos de investigación.

VI. Evaluación.

Examen de mitad de periodo	40%
Análisis de casos	10%
Trabajo Final	50 %

VII. Notas Especiales

a. 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 los que necesita a través del registro correspondiente en la Oficina del Consejero Profesional, el Sr. José Rodríguez, ubicado en el Programa de Orientación Universitaria.

b. Honradez, fraude y plagio (Reglamento General de Estudiantes, Capítulo V)

La falta de honradez, fraude, 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

Texto

George Milkovich, Jerry Newman and Barry Gerhart, Compensation, Eleventh Edition (2014) Mc Graw Hill – Irwin, New York.

IX. Bibliografía

W.J. Becker and R. Cropanzano, “Dynamic Aspects of Voluntary Turnover”: An integrated approach to curvilinearity in the Performance – Turn over relationship, *Journal of Applied Psychology* 96 (2011) p.p. 233-246.

Costco 10-K (Annual Report) filed October 14.2014, Walmart 10-K, (Annual Report) filed March 27, 2012.

M. Fang and B. Gerhart, “Does Pay for Performance Diminish Intrinsic interest?” A Workplace test using cognitive evaluation theory and the attraction selection – Attrition Model, *International Journal of Human Resource Management*, 2012.

J.J. Martocchio. *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*, Pearson Educational Prentice Hall, 2015.

Rev. junio 2015