

**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO METROPOLITANO
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE GERENCIA
PROGRAMA DOCTORAL**

PRONTUARIO

I. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Curso : ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIÓN
Código del curso : HURS 8075
Créditos : Tres (3)
Término Académico:
Profesor :
Horas de Oficina :
Teléfono de la Oficina:
Correo Electrónico :

II. DESCRIPCIÓN

Análisis crítico de los aspectos gerenciales de los principios de compensación y de motivación. Comparación de las prácticas para administrar, operar, investigar y diseñar un programa efectivo de compensación. Incluye investigaciones de temas seleccionados en la administración de compensación.

III. OBJETIVOS

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

- (1) Comprender los diversos componentes del sistema de compensación a los empleados y los efectos del mismo sobre los empleados y las organizaciones.
- (2) Desarrollar las descripciones de puestos a partir de los datos recogidos a través de análisis del trabajo.
- (3) Evaluar los puestos de trabajo utilizando los métodos de evaluación del trabajo por rango, clasificación y el método de puntos.
- (4) Desarrollar una estructura de pago utilizando datos recogidos mediante una encuesta de salarios.
- (5) Comprender la justificación y metodología del uso de los sistemas de remuneración basados en el rendimiento (Performance-Based Pay Systems) y los equipos de trabajo (team-based).
- (6) Entender los beneficios de los incentivos a corto y a largo plazo y las opciones de servicios disponibles para los empleados en las organizaciones.
- (7) Entender las opciones y justificaciones para los sistemas de compensación para los diferentes grupos de empleados especiales como son los ejecutivos y los profesionales.

(8) Revisar la legislación que aplica a la administración de compensación en Estados Unidos, Puerto Rico e interpretar la Ley de Normas Razonables del Trabajo sobre la clasificación de puestos de trabajo exentos.

(9) Analizar los puestos mediante varios métodos de análisis del trabajo.

(10) Demostrar conocimiento del material presentado en el curso proporcionando respuestas correctas a las preguntas de análisis crítico.

IV. CONTENIDO TEMÁTICO

Unidad 1: Compensación en una Economía Global Basada en el Conocimiento

- 1.1 El sistema de recompensa: Dimensiones de la Compensación y la No Compensación
- 1.2 El mundo del salario y la compensación
- 1.3 Estructura Organizacional: Táctica Estratégicas de Compensación

Unidad 2: Ambiente de las etapas para la Compensación estratégica

- 2.1 Compensación Estratégica: Un componente de los sistemas de Recursos Humanos.
- 2.2 Influencia Contextual sobre las practicas de compensación.

Unidad 3: Legislación y Compensación

Unidad 4: Contribución del puesto sobre el salario

- 3.1 Análisis de puesto
- 3.2 Descripción de puesto
- 3.3 Evaluación de puesto

Unidad 5: Métodos Evaluación

- 4.1 Método de Evaluación de un Factor-Punto
- 4.2 Encuesta de Mercado sobre pagos y Practicas de Compensación
- 4.3 Diseñando una Estructura a Base de Pagos.
- 4.4 Pagos Basados en Equipos en el Mundo del Conocimiento

Unidad 6: Diseñando los sistemas de compensación

- 6.1 Estableciendo consistencia interna del sistema de Compensación.
- 6.2 Estableciendo los mercados competitivos de los sistemas de compensación
- 6.3 Estableciendo las Estructuras de Salarios que reconoce las contribuciones de los empleados.

Unidad 7: Compensación Basada en Ejecución (PBC)

- 5.1 Midiendo y Pagando por Ejecución.
- 5.2 Incentivos a Corto Plazo.
- 5.3 Incentivos a Largo Plazo y estableciendo bienestar.

Unidad 8: Retos a la Compensación Estratégica para los grupos de empleados.

- 6.1 Compensación a Ejecutivos e Internacional

- 6.2 Beneficios y Servicios
- 6.3 Administración de la prestación de salarios

Unidad 9: Controversias de Compensación a través del Mundo

- 9.1 Compensando a los Expatriados
- 9.2 Pagos y Beneficios fuera de los Estados Unidos

V. ACTIVIDADES

- A. Solución de Problemas
- B. Trabajo Monográfico
- C. Clase presentaciones
- D. Exámenes

VI. EVALUACIÓN

- **Exámenes**

Hay dos (2) exámenes durante el trimestre, uno parcial y el examen final. Los dos exámenes (incluyendo el examen final) no son acumulables. A excepción de los estudiantes en línea, los exámenes se tomarán en la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano. Los exámenes constarán de preguntas de verdadero / falso, preguntas de opción múltiple y preguntas ensayo. Las calificaciones de los exámenes son siempre en una escala de 100 puntos. Los estudiantes deben tomar los exámenes durante la época de exámenes programados. Sólo por razones excepcionales se hacen exámenes de reposición. Si es posible, hacer contacto mediante correo electrónico al menos una semana antes de un examen programado, o tan pronto como sea prácticamente posible, para tomar el examen en otra fecha o la hora (por ejemplo, a causa de una boda o un funeral). Los exámenes de reposición no están garantizados.

- **Asistencia**

La asistencia a clase y participación se tendrán en cuenta en la calificación final. La asistencia a clase y participación es esperada debido a que la clase está diseñada como una experiencia de aprendizaje compartido y porque información esencial que no está en el libro de texto será discutida en clase. Además, la asistencia y participación en todas las sesiones de clase es esencial para la integración del material y su capacidad para demostrar destreza. La información que será presentada en la clase ayuda a la preparación para los exámenes. Los estudiantes también son responsables de reponer cualquier trabajo de la clase. Los estudiantes que no asisten se espera que se reúnan con otro estudiante para conseguir los apuntes de clase y conocer toda la información dada en la misma. Los estudiantes serán responsables por estar preparado para la clase todos los días, y serán llamados a participar en la discusión en clase.

- **Lecturas asignadas**

Los estudiantes son responsables de leer todas las lecturas asignadas antes de venir a clase.

- **Calificaciones**

Las calificaciones se determinan en base al rendimiento en los exámenes y la participación en clase.

- A - 90% - 100% - Excepcional
- B - 80% - 89% - Bueno
- C - 70% - 79% - Satisfactorio
- D - 60% - 69% - Rendimiento marginal o insatisfactorio
- F (a) - Por debajo del 60% - Fracaso

VII. Notas Especiales

A. Servicios Especiales

Los alumnos que requieren acomodados especiales deben solicitar estos servicios al inicio del curso, tan pronto como se dan cuenta de que necesitan ayuda. Los estudiantes pueden acceder a este servicio con el _____

B. Plagio

El plagio, la deshonestidad, el fraude y cualquier otro tipo de manipulación o conducta inapropiada relacionada con el rendimiento académico es inaceptable en nuestra institución. Se tomarán medidas disciplinarias con los estudiantes encontrados culpables de tales prácticas establecidas en el Capítulo V, Artículo 1, Sección B.2 del Manual de Reglas y Reglamentos de estudiante.

<http://metro.inter.edu/servicios/documentos/reglamentosestudiantes2006.pdf>

La Universidad Interamericana tiene muy estrictos reglamentos respecto al plagio (usar las ideas o palabras de otros sin dar el adecuado crédito), por lo que es importante que usted lea específicamente el capítulo 5, artículo 1, sección B.2c del Manual del Reglamento de Estudiantes. En esta sección claramente se explica lo que es plagio. Además, explica los tipos de sanciones a los que los estudiantes se exponen cuando este se comete.

C. El uso de dispositivos electrónicos

Los teléfonos celulares (móviles) y cualquier otro dispositivo electrónico que podría interrumpir el proceso de enseñanza-aprendizaje o interrumpir un medio favorable para la excelencia académica serán desactivados. Los teléfonos celulares y buscapersoas deben ser apagados o puesto en un mensaje de texto durante la clase. Situaciones críticas se tratarán de manera adecuada. El uso de dispositivos electrónicos que permiten el acceso, almacenamiento o envío de datos durante las pruebas o exámenes están prohibidos.

VIII. Recursos Educativos

Libro de Texto:

Martocchio, J. (2010). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. 6th ed. International Edition, Prentice Hall

Bibliografía Actualizada y Clásica

Belcher, D.W. & Atchison, T.J. (2004). *Compensation Administration*. Prentice-Hall.

Bohlander, G. W. & Snell, S. (2008) *Administración de los Recursos Humanos*. Cengage Learning Editores.

Dessler, G. (2004). *Administración de Recursos Humanos: enfoque latinoamericano*.

Ramírez Cavassa, C.E. (2004). *Sistema de administración salarial*. Siebel Incentive Compensation Management Administration Guide

Otros Recursos

Academy of Management Journal, Academy of Management Review, Asia Pacific Journal of Human Resources, California Management Review, European Management Journal, Global Focus, Group and Organization Studies, Harvard Business Review, Human Resource Management Journal, International Business Review, International Journal of Human Resource Management, International Journal of Inter-cultural Relations, International Labor Review, International Studies of Management and Organization, Journal of International Business Studies, Journal of Management, Journal of Management Development, Journal of World Business, Management International Review, Organizational Dynamics, Organization Studies, Sloan Management Review, Strategic Management Journal, etc.

Rev.10/2013