

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE _____
DEPARTAMENTO DE _____
PROGRAMA GRADUADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRONTUARIO

I. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Curso	:	ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS
Código y Número	:	BADM 6080
Créditos	:	Tres (3)
Término Académico	:	
Profesor	:	
Horas de Oficina	:	
Teléfono de la Oficina	:	
Correo Electrónico	:	

II. DESCRIPCIÓN

Análisis y diseño de un sistema efectivo de compensaciones (remuneraciones). Evaluación de las implicaciones sociales, económicas, legales y éticas en la determinación de sueldos, salarios y beneficios. Énfasis en la aplicación de técnicas estratégicas que afecten el sistema de compensaciones.

III. OBJETIVOS

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

1. Diseñar un modelo de compensación.
2. Analizar las perspectivas estratégicas de un plan de compensación.
3. Analizar el ambiente interno y externo de la organización para identificar estrategias de compensación.
4. Aplicar de forma integral las disposiciones legales en administración de sueldos, salarios y beneficios (prestaciones).
5. Identificar los factores sociales, económicos y organizacionales que afectan a las estructuras de pago.
6. Determinar qué beneficios deben formar parte del sistema de compensaciones.
7. Comparar y contrastar la compensación de empleados en los mercados globales.
8. Argumentar sobre las políticas y prácticas de compensación desde una perspectiva ética y de justicia.

IV. CONTENIDO

- A. Modelo de compensación
 - 1. El Modelo de Pago
- B. Estrategias de compensación
 - 1. Pasos para determinar la estrategia
 - 2. Ventaja competitiva
 - 3. Mejores prácticas
- C. Estructura de compensación
 - 1. Alineamiento interno
 - 2. Opciones estratégicas
 - 3. Consecuencias de las estructuras de pago
 - 4. Estructuras basadas en trabajo
 - 5. Estructuras basadas en personas
- D. Competitividad y compensación
 - 1. Definir competitividad
 - 2. Políticas competitivas de compensación
 - 3. Diseñar niveles de compensación
 - 4. Las encuestas de sueldos, salarios y beneficios
- E. Compensación individual
 - 1. Pago por mérito
 - 2. Planes de compensación
- F. Beneficios a empleados
 - 1. Proceso para determinar beneficios
 - 2. Opciones de beneficios
- G. Temas especiales relacionados a la compensación
 - 1. Compensación de grupos especiales
 - 2. Uniones laborales y la administración de salarios
 - 3. Sistemas de compensación internacional
 - 4. Asuntos legales y la compensación

V. ACTIVIDADES

- 1. Conferencias.
- 2. Discusión de casos y ejercicios.
- 3. Uso de material adicional tales como artículos de revistas profesionales y recursos de Internet.

4. Diseño de un sistema de compensación en grupo o individual. Se le ofrecerá al grupo de estudiantes un perfil de la compañía con sus empleados y los estudiantes desarrollarán un sistema de compensación para todos los empleados.

VI. EVALUACIÓN

Puntuación	% de la Nota Final
------------	--------------------

Total

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 que los necesita, a través del registro correspondiente, en _____.

B. 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.

C. 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.

D. Cumplimiento con las disposiciones del Título IX

La Ley de Educación Superior Federal, según enmendada, prohíbe el discrimen por razón de sexo en cualquier actividad académica, educativa, extracurricular, atlética o en cualquier otro programa o empleo, auspiciado o controlado por una institución de educación superior independientemente de que esta se realice dentro o fuera de los predios de la institución, si la institución recibe fondos federales.

Conforme dispone la reglamentación federal vigente, en nuestra unidad académica se ha designado un(a) Coordinador(a) Auxiliar de Título IX que brindará asistencia y orientación con relación a cualquier alegado incidente constitutivo de discrimen por sexo o género, acoso sexual o agresión sexual. Se puede comunicar con el Coordinador(a) Auxiliar al teléfono _____, extensión _____, o al correo electrónico _____.

El Documento Normativo titulado **Normas y Procedimientos para Atender Alegadas Violaciones a las Disposiciones del Título IX** es el documento que contiene las reglas institucionales para canalizar cualquier querrela que se presente basada en este tipo de alegación. Este documento está disponible en el portal de la Universidad Interamericana de Puerto Rico (www.inter.edu).

VIII. RECURSOS EDUCATIVOS

Libro(s) de Texto

- Martocchio, J. (2009). *Strategic Compensation*. 5 Ed. Prentice Hall
- Milkovich, G., Newman, J., Gerhart, B. (2010). *Compensation* (10ed.) NJ: McGraw-Hill.

Recursos Audiovisuales

Presentaciones Power Point por el facilitador y los estudiantes

IX. BIBLIOGRAFÍA

Libros

Administración del Derecho al Trabajo (ADT) de Puerto Rico.
<http://www.adt.gobierno.pr/>.

Berger, lance A. (2008). *The compensation handbook: a state-of-the art guide to compensation strategy and design*. (6th ed.). Boston: Prentice Hall.

Dess, Gregory G. (2005). *Strategic Management: Creating Competitive Advantages*. New York: McGraw- Hill/Irwin. (HD30.28 .D4743 2005)

Dessler, G. (2011). *Human resource management*. (12th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Johnson, H. Alton. (2010). *Worker's compensation law & practice*. (5th ed.). St. Paul, Minn.

Martocchio, Joseph J. (2011). *Strategic compensation: a human resource management approach*. (6th ed.). Boston: Prentice Hall.

-Shaw, Jason D.; Gupta, Nina; Mitra, Atul; Ledford, Gerald E. (February, 2005) "Success and Survival of Skill-Based Pay Plans". *Journal of Management*. Volume 31, Number 1.

Recursos Electrónicos

- Society for Human Resource Managers. <http://www.shrm.org>.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, <http://stats.bls.gov/home.htm>.
- WorldatWork. <http://www.worldatwork.org>.
- Employee Benefits Research Institute. <http://www.ebri.org>.
- European Industrial Relations Observatory. <http://www.eiro.eurfound.ie>.

Rev. 06/21017