

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE GUAYAMA
BACHILLERATO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

P R O N T U A R I O

- I. TITULO DEL CURSO : Administración de Compensaciones
Codigo y Numero : ADCO 4430 (BADM 4430)
Créditos : Tres (3)

II. DESCRIPCIÓN

Estudio de los componentes de los sistemas de remuneración al personal: su marco legal federal y estatal. Énfasis en el análisis, descripción y evaluación de puestos, administración de sueldos y salarios, incentivos, beneficios, de servicios y recompensas no pecuniarias. Requisito: ADCO 3330

III. OBJETIVOS TERMINALES Y CAPACITANTES

Al finalizar el curso, el estudiante:

1. Conocerá el marco legal federal y estatal que afecta a las estructuras de salarios.
 - 1.1 estudiará las leyes a nivel federal y estatal que afectan el desarrollo de las estructuras de salario.
 - 1.2 aplicará dichas leyes en ejercicios practicos.
2. Entenderá los conceptos y formas de compensación que existen en la sociedad contemporánea.
 - 2.1 definirá qué es compensación desde el punto de vista de la sociedad, la gerencia y el empleado.
 - 2.2 explicará el efecto que tiene un buen sistema de compensaciones para atraer y retener los mejores empleados.
 - 2.3 definirá lo que es el análisis, la descripción, la especificación y la evaluación de puestos y su relación con la estructura de salario.

3. Conocerá los diferentes métodos de evaluación de puestos.
 - 3.1 discutirá los métodos de evaluación de puestos y su relación con la estructura de salario.
 - 3.2 Aplicará dicho metodo a casos reales.
4. Identificará las teorías principales sobre compensación.
 - 4.1 explicará las diferentes teorías relacionadas con la compensación y su impacto en la estructura de salario.
 - 4.2 aplicara dcijas teorías a casos reales.
5. Conocerá los diversos sistemas de pago y su impacto en las estrategias organizacionales.
 - 5.1 aplicará los diversos sistemas de pago en casos reales.
 - 5.2 Identificará el impacto de dichos sistemas en las estrategias organizacionales.
6. Identificará los factores sociales, económicos y organizacionales que afectan a las estructuras internas del sistema de compensaciones.
 - 6.1 discutirá los factores del mercado laboral que influyen en la estructura de salarios.
 - 6.2 explicará cómo se prepara una estructura de salario.
7. Entenderá la importancia de un adecuado programa de compensación para un funcionamiento eficiente de cualquier organización pública o privada.
 - 7.1 explicará como las organizaciones desarrollan un programa de compensación.
 - 7.2 discutirá los factores que afectan el desarrollo de un programa de compensación.
8. Conocerá los aspectos nacionales e internacionales de pago que influyen en el sistema de compensaciones en una organización.

estudiará los sistemas de compensaciones a nivel internacional.
identificará los aspectos nacionales e internacionales de pago que afectan los sistemas de compensaciones.

IV. CONTENIDO

A. La Compensación en la Sociedad Contemporánea

1. Formas de pago
2. Modelos de Compensación
3. Decisiones básicas de pago
4. Técnicas de pago
5. Perspectivas Estratégicas de pago
6. Sistemas de pago y su impacto en:
 - a. estrategias organizacionales
 - b. presiones ambientales y regulatorias
 - c. cultura organizacional
 - d. valores organizacionales
 - e. necesidades de los empleados
 - f. uniones y sindicatos
7. Factores sociales, económicos y organizaciones que afectan las estructuras internas del sistema de compensaciones.
8. Consecuencias de las estructuras internas de compensación y su impacto en el comportamiento y satisfacción en el empleo.

B. Análisis de Trabajo

1. Importancia de realizar un análisis de trabajo.
2. Coleccionar suficiente información para identificar, definir, y describir un trabajo.
3. Métodos para coleccionar data:
4. La descripción de deberes

C. Evaluación de puestos: Perspectivas y Diseño

1. Evaluación de puesto y modelo de pago
2. propósito de la evaluación del trabajo
3. métodos para valorizar los puestos

D. Aspectos Nacionales e Internacionales de Pago

1. Competencia externa y su relación con los modelos de pago
2. Mercados de Empleo
3. Factores que influyen en la organización y fuerza de trabajo
4. Diseño y estructura de niveles del sistema de pago

E. Beneficios a empleados

1. Proceso de determinación de beneficios
2. Componentes del Plan de Beneficios
3. Beneficios legales requeridos
4. Planes de retiro y ahorro, seguros de vida y seguros médicos

F. El rol del gobierno en las compensaciones

1. Regulaciones del gobierno y su impacto en los sistemas de pago
2. Leyes que regulan los sistemas de compensaciones

G. Aspectos generales del manejo del sistema de compensaciones

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

V. ACTIVIDADES:

- A. Lectura material de referencia.
- B. Discusión socializada del material.
- C. Participación de dinámicas de grupos.

ACTIVIDADES DE AVALÚO

- A. Encuesta de Satisfacción al finalizar el semestre académico.
- B. Plan de Compensaciones

VI. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

A.	Exámenes Parciales	40%
B.	Examen Final	20%
C.	Asignaciones y Ejercicios	5%
D.	Análisis de Artículos	5%
E.	Análisis de Casos	5%
F.	Proyecto Especial – Plan de Compensación	20%
G.	Asistencia	<u>5%</u>
	Total	100%

VII. RECURSOS EDUCATIVOS

- A. Libro de texto:

Henderson, R. I. (2006). *Compensation management in a knowledge based world* (10th ed.). NJ: Prentice Hall.

B. Recursos electrónicos:

Depto. del Trabajo y Recursos Humanos
<http://gobierno.dtrh.pr>

Society Human Resource Management
<http://shrm.org>.

Wageweb is a service of HRPDI
Human Resources Programs Development and Improvement
<http://wageweb.com>

Department of Labor
<http://dol.gov>

Working Mother Newsletter
www.workingwoman.com

U.S. Equal Employment Commission
www.eeoc.gov

Lexjuris Puerto Rico
www.lexjuris.com

VIII. BIBLIOGRAFIA

Libros

Bergmann, T. J., & Geelbinas, S. (2002). *Compensation decision Making*. (4th ed.). South Western.

Dessler, G. (2005). *Human resource management* (10th ed.). NJ: Prentice Hall.

Heneman, R. L. (2000). *Business-Driven compensation policies: Integrating compensation systems with corporate strategies*. ANACON.

Martocchio, J. J. (2004). *Strategic compensation: human resource management approach* (3rd ed.). New Jersey : Prentice Hall.

Morales, J. A., & Velandia, N. F. (1999). *Salarios: estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Santafé de Bogotá: McGraw Hill.

Morkes, A. (2003). *Encyclopedia of careers and vocational guidance* (11th. ed.). Chicago: Ferguson Pub. Co.

Rock, M. L. *Manual de administración de sueldos y salarios*. McGraw Hill.

Sackmann, B. A. (2000). *Administración de recursos humanos: Remuneraciones*. Buenos Aires: Macchi.

Tropman, J. E., (2001). *The compensation solution: How to develop an employee-driven reward*. Jossey-Bass.

Varela, R. A. (2006). *Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones*. (1ra ed.). México: Pearson Education.

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

Recursos Electrónicos

Depto. del Trabajo y Recursos Humanos

<http://gobierno.dtrh.pr>

Society Human Resource Management

<http://shrm.org>.

Wageweb is a service of HRPDI

Human Resources Programs Development and Improvement

<http://wageweb.com>

Department of Labor

<http://dol.gov>

U.S. Equal Employment Commission

www.eeoc.gov

Lexjuris Puerto Rico

www.lexjuris.com

Libros electrónicos

<http://www.guayama.inter.edu/cai/> (Biblioteca Virtual - Ebrary)

Reda, James F. (2005). *Compensation committee handbook* (2nd ed.). NJ: John Wiley

Bragg, S. M. (2004). *Accounting for payroll: A comprehensive guide*. N.J. : John Wiley and Sons.

Levine, David L. (2002). *How new is the new employment contract: evidence from North American pay practice*. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment research.

Netlibrary
Infotrac
CCH

Revisado febrero 2007