



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS¹
DEPARTAMENTO DE GERENCIA

PRONTUARIO

I. TÍTULO

Sistemas de Compensación

II. CODIFICACIÓN

REHU 4407

III. NÚMERO DE HORAS CRÉDITO

3 créditos/3 horas a la semana

IV. PRERREQUISITOS

ADMI 4005

V. DESCRIPCIÓN

Introducción al diseño, implantación y administración de un sistema de compensación que sea eficaz. Énfasis en el diagnóstico organizacional en términos de las influencias internas y externas como antesala al diseño y administración de un sistema de compensación.

VI. OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

Al finalizar el curso de sistemas de compensación, el estudiante podrá:

1. Identificar los componentes de un modelo de paga, basado en un sistema de compensación.
2. Aprender y aplicar los conceptos, principios, términos y técnicas de análisis que componen los sistemas de pago

¹ *Nuestra Misión: Desarrollar líderes profesionales y académicos, mediante una educación de excelencia e iniciativas de investigación que les prepare para servir en el contexto empresarial. Aprobada: 12 de septiembre de 2014*

3. Desarrollar una perspectiva estratégica sobre la importancia de la compensación dentro del ambiente laboral.
4. Identificar como la alineación, la diferenciación y el valor añadido pueden ser utilizadas para determinar si las estrategias de paga pueden ser fuente de una ventaja competitiva.
5. Identificar los componentes claves del análisis y evaluación del trabajo.
6. Identificar las provisiones de la Ley de Normas Justas del Trabajo (FSLA) y el "Equal Pay Act" de 1963 y describir su impacto en las regulaciones de la paga.
7. Describir las provisiones de la Legislación Laboral en Puerto Rico y su impacto en los Sistemas de Compensación.
8. Describir como las teorías de discriminación bajo el Título VII del Acta de Derechos Civiles afectan los Sistemas de Pago

VII. BOSQUEJO DE CONTENIDO

Horas	Temas
1.5	Discusión de prontuario y normas
1.5	Discusión de Conceptos de Compensación
3.0	Objetivos de los Programas de Compensación
3.0	Desarrollo de una estrategia de compensación
6.0	Leyes de Federales y Estatales
1.5	Examen 1
3.0	Estrategias de compensación
3.0	Job Análisis
3.0	Job Based Structures/ Job Evaluation
3.0	Estructuras basadas en la persona
3.0	Competitividad
3.0	Diseño de Estructuras Salariales
6.0	Programas de Incentivos y Beneficios
1.5	Examen 2
3.0	Informes Orales/ presentación trabajos investigación
Total 45 Horas	

VIII. ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES SUGERIDAS:

- Conferencias del profesor
- Discusión de casos y problemas
- Análisis de casos
- Presentación de material audiovisual (películas, anuncios)
- Presentaciones en grupo
- Intercambio de experiencias
- Debates
- Preguntas de aplicación
- Preguntas de discusión
- Ejercicios computadorizados
- Ejercicios de pensamiento crítico

IX. RECURSOS DE APRENDIZAJE SUGERIDOS:

- Estudio de casos o jurisprudencia
- Conferenciantes
- Noticias de periódicos
- Artículos de revistas
- Recursos audiovisuales
- Trabajos escritos
- La Internet
- Sistemas de información
- Plataformas instruccionales (Blackboard, Moodle, etc.)

X. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS:

- Asistencia y participación - 10% a 20%
- Ejercicios o proyectos individuales – 25 % a 50%
- Ejercicios o proyectos grupales – 25 % a 50%
- Exámenes parciales – 20% a 60%

XI. ESTRATEGIAS DE AVALÚO SUGERIDAS:

El avalúo será realizado mediante una rúbrica:

- Reflexión crítica
- Exámenes estandarizados
- Informes técnicos
- Trabajos de investigación
- Trabajo o asignación en equipo

XII. SISTEMA DE CALIFICACIÓN

90 - 100%	A
89 - 80	B
79 - 70	C
69 - 50	D
49 - 0	F

XIII. LEY 51

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase.

Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y equipo asistivo necesario conforme a las recomendaciones

de la Oficina de Asuntos para las Personas con impedimentos (OAPI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el(la) profesor(a).

Modificado según la Certificación #99 (01-02) del Senado Académico, Ley 51 de 1996 (Ley de Servicios Educativos Integrales para personas con impedimentos) y la Certificación 130 (1999-2000) de la Junta de Síndicos.

XIV. CONDUCTA ESTUDIANTIL SUJETA A SANCIONES DISCIPLINARIAS

El Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico es el cuerpo normativo que dispone los derechos y deberes de los estudiantes como miembros de la comunidad académica y establece las estructuras para su participación en la vida universitaria. Es responsabilidad de todo estudiante de cumplir con las normas académicas y administrativas de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, según se estipulan en el Reglamento de Estudiantes.

La asistencia a los cursos es obligatoria. El estudiante deberá excusarse con el/la Profesor(a) si incurre en alguna ausencia y/o tardanza.

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente.

XV. BIBLIOGRAFÍA:

Texto sugerido:

Milkovich, G., Newman, J. & Gerhart, B. (2013). Compensation. New York, NY: McGraw Hill.

Bibliografía sugerida:

Anonymous (2002). "How to Handle Today's Pay Challenges". *HR Focus*. Vol. 79, No. 7, pp. 3-5.

Anderson, L & Cochenour, D. (2001). "Merit Salary Criteria: One Academic Library's

- Experience". *Libraries and the Academy*. Vol. 1, No. 4, pp. 465-480.
- Bates, S., Mirza, P., Adrienne, F. (2003). "Top Pay for Best Performance". *HRMagazine*, Vol. 48, No. 1, pp.30-38.
- Beam, B T., McFadden, J. J. & Stefano, K. (2012). *Employee Benefits*.9th Ed. Illinois: Dearborn Financial Publishing.
- Berger, L. Berger, D. (2015). *The Compensation Handbook: A State of the Art Guide*. 6th ed. New York: McGraw Hill.
- Davis, J.H. (2011). *Statistics for Compensation: A Practical Guide to Compensation Analysis*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Hansen, F., Smith, M., Hansen, R.B. (2002) "Rewards and Recognition in Employee Motivation". *Compensation and Benefits Review*, Vol.34, No. 5, pp. 64-72.
- Heneman, Robert L.; Fisher, Max M.; Dixon , Katherine E.(2001). "Reward and Organizational Systems Alignment: An Expert System". *Compensation and Benefits Review*, Vol. 33, No. 6, pp. 18-29.
- Kennedy, Peter W. (2003). "Redefining Compensation in Challenging Times". *Employee Benefits Journal*, Vol.28, No. 3, pp. 63-69.
- Lewin, David.(2003). "Incentive Compensation in the Public Sector". *Journal of Labor Research*, Vol. 24, No. 4, pp. 597.
- Martoncchio, J.J. (2014). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. 8th Ed. London: Pearson Education.
- Seaman, S., Krismann, C. & Carter, N. (2003). "Salary Market Equity at the University of Colorado at Boulder Libraries: A Case Study Follow-up." *College & Research Libraries*, Vol. 64, No. 5, pp. 390-400.
- Twigg, N.W., Valentine, S.R., Elias, R.Z. (2002). "A Comparison of Salary Compression Models and Pay Allocation in Academia Over Time". *Review of Higher Education*, Vol. 26, No.1, pp.81-96.

Referencias electrónicas

Bibliotecas: <http://fae.uprrp.edu/bibliotecas.htm>

Leyes:

LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales,

<http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>

FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>

Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

Asociaciones Profesionales:

American Compensation Association,

<http://www.worldatwork.org/waw/home/html/home.jsp>

Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, www.shrm.org

Labor Relations Practitioners www.relacioneslaborales.org

Agencias Gubernamentales:

Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR,

<http://www.dtrh.gobierno.pr/>

Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>

Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.),

<http://www.eeoc.gov/>

Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.),

<http://www.bls.gov/>