

**UNIVERSIDAD DEL SAGRADO CORAZÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROGRAMA GRADUADO**

PRONTUARIO

TÍTULO DEL CURSO : GERENCIA DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

CODIFICACIÓN : ARH 765

**HORAS/CRÉDITOS : TRES (3) CRÉDITOS, TRES HORAS
SEMANALES, UN SEMESTRE**

PRERREQUISITOS : ARH 650, ECO 612 Y MCO 611

DESCRIPCIÓN:

Estudio de los aspectos económicos en la determinación de salarios y beneficios. Énfasis en la evaluación de puestos, los sistemas de incentivos y clasificación de actividades relacionadas con la compensación y beneficios de los empleados por el trabajo desempeñado.

JUSTIFICACIÓN:

Como parte de las responsabilidades del facilitador está el comprender los aspectos relacionados con la compensación y beneficio del factor humano. El definir políticas de compensación óptimas es vital en el proceso motivacional de la fuerza laboral. Este curso permite al estudiante evaluar diversos programas de compensación y beneficio e identificar el que más se ajusta a las necesidades particulares de la organización.

OBJETIVOS:

Al completar el curso, el estudiante estará capacitado para:

1. Conceptualizar las teorías de compensación en la gerencia de compensación y beneficios.
2. Evaluar los problemas que surgen de la gerencia de compensaciones y beneficios.
3. Discutir la importancia de un buen sistema de incentivos que contribuya a un desempeño óptimo por parte del empleado.
4. Analizar el mecanismo de evaluar desempeño como criterio para los aumentos de sueldos y salarios.
5. Promover la idea de la compensación como clave de compromiso.

6. Comparar la legislación asociada a la compensación y beneficios de los empleados de la organización.
7. Clasificar programas y sistemas de beneficios efectivos

CONTENIDO:**I. Teoría de Compensación**

- A. Teoría de Equidad
- B. Teoría de Expectativa
- C. Teoría de Motivación

II Consideraciones legales referente a la compensación en los Estados Unidos

- A. Fair Labor Standard Act 1938
- B. Wash-Healey Public Contract Act 1936
- C. Davis Bacon Act 1931
- D. Equal Pay Act 1963
- E. Civil Rights Act 1964
- F. Occupational Safety and Health Act 1970
- G. Consolidated Omnibus Reconciliation Act 1985
- H. Age Discrimination in Employment Act. 1986
- I. Equal Employment Opportunity Act 1972
- J. Rehabilitation Act 1973
- K. Social Security Act 1935

III. Consideraciones legales referente a la compensación en Puerto Rico

- A. Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico
- B. Decretos mandatorios
- C. Horarios flexibles
- D. Cambios en métodos de pago

IV. Evaluación de Desempeño

- A. Mecanismos
- B. Función de la evaluación

V, Compensación

- A. Definición
- B. Importancia de la compensación
- C. Función de la compensación en las organizaciones del futuro
- D. Compensación y globalización de los mercados en compensación
- E. Encuestas y estructura de salarios

- C. Por qué y para qué evaluamos
- D. Importancia para los sueldos y salarios
- E. Evaluación vs. compensación

VI. Plan de Incentivos

- A. Plan Scalon
- B. Plan Rucker
- C. Plan Taylor
- D. Plan Merrick

VII. Beneficios

- A. Vacaciones y días feriados
- B. Licencia por enfermedad
- C. Seguros de Vida
- D. Seguros Médicos
- E. Planes de reconocimientos
- F. "Work/Life"
- G. Programa de Asistencia al Empleado (PAE)
- H. "Stock-Options"

TEXTO:

Milkovick, G.Y. & Newman J.M. Compensation, 1999, 6th Edition. McGraw Hill.

**ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS/
ACTIVIDADES:**

El curso se conducirá a base de conferencias, invitados especiales y discusión de lecturas, estudio de casos.

EVALUACIÓN:

Asistencia/Revisión de Literatura	10%
Exámenes	30%
Presentaciones orales y escritas	20%
Trabajo Final	<u>40%</u>
Total	100%

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS:

Internet

Benefits and Compensation Solutions Magazine:
<http://www.besolutionsmag.com/>

Compensation and Benefits: <http://www.us.kp,g.com./comben/>

Compensation Strategies: <http://www.fed.org/library.htm#comp>

Brown, D. D. (1999). Broadbanding. McGraw-Hill.

Gray, M. (1996). Pay Equity Through Job Evaluations. McGraw-Hill.

Meltzer, M. and Goldsmith, H. (1999). Executive Compensation for Growth Companies. Prentice Hall.

Pfeffer, J. (1998). Six Dangerous Myths About Pay. McGraw-Hill.

Yoder, D. (1998). Personnel Management and Industrial Relations. Prentice Hall.

NOVIEMBRE 2000