

**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Administración de Empresas
Departamento de Gerencia
Programa de BBA**

**PRONTUARIO
Cert. 125, 2023-2024, JG**

TÍTULO DEL CURSO	:	Sistemas de Compensación
CODIFICACIÓN	:	REHU 4407
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUERIMIENTOS:	:	REHU 4405
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
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. Curso presencial, en línea e híbrido.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
Al finalizar el curso los estudiantes podrán: 1. Identificar los componentes de un modelo de paga dentro de la organización, basado en un sistema de compensación. 2. Aplicar los conceptos, principios, términos y técnicas de análisis que componen los sistemas de compensación. 3. Desarrollar una perspectiva estratégica sobre la importancia de la compensación para el manejo efectivo del talento en las organizaciones. 4. Distinguir cómo la alineación, la diferenciación y el valor añadido pueden ser utilizadas para determinar las estrategias de compensación como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. 5. Aplicar los componentes claves del análisis de puesto y la evaluación de puestos para fines de compensación. 6. Aplicar las provisiones de la leyes locales y federales de horas y salarios y anti-discrimen y evaluar el impacto de las mismas en organizaciones grades y pymes.		

7. Diseñar estructuras de paga, incentivos y beneficios dentro de un marco legal y de responsabilidad social.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL

Milkovich, G., Gerhart, B. & Newman, J. M. (2019). Compensation. (13th Ed.). USA: McGraw-Hill Higher Education. ISBN-13: 978-1260043723

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrida	En línea
Conceptos básicos de compensación	1.5 horas	1.5 horas (presenciales)	1.5 horas
Objetivos de los programas de compensación y estrategias de compensación	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Desarrollo de una estrategia de compensación	3 horas	3 horas (1.5 horas presenciales) (1.5 horas a distancia)	3 horas
Equidad Interna	1.5 horas	1.5 horas (a distancia)	1.5 horas
Análisis del puesto	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Primer examen parcial	1.5 horas	1.5 horas (presenciales)	1.5 horas
Estructuras de paga basadas en puestos y la evaluación del puesto.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas

Estructuras de paga basadas en la persona	1.5 horas	1.5 horas (a distancia)	1.5 horas
Competitividad y los sistemas de compensación	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Diseño de estructuras salariales	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Determinación de paga individual, paga por ejecutoria y evaluaciones de ejecución	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Determinación de beneficios	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Programas de Beneficios	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Segundo examen parcial	1.5 horas	1.5 horas (presenciales)	1.5 horas
Compensación a grupos organizacionales particulares y el rol de la Unión en la administración de horas y salarios	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Sistemas de paga internacional	1.5 horas	1.5 horas (a distancia)	1.5 horas
Leyes de federales y estatales de horas y salarios	6 horas	6 horas (2 horas presenciales) (4 horas a distancia)	6 horas

Evaluación final (No incluidas en las 45 horas; examen final se dará en la fecha asignada por el Registrador)			
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (23 horas presenciales = 51% y 22 horas a distancia = 49%)	45 horas
TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:			
Presencial	Híbrido	En línea	
• Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales	• Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas	• Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas	
RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:			
Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante

Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrida	En línea
Exámenes.....50%	Exámenes.....50%	Exámenes.....50%
Ejercicios o proyectos individuales.....20%	Ejercicios o proyectos individuales.....20%	Ejercicios o proyectos individuales.....20%
Proyectos grupales de investigación20%	Proyectos grupales de investigación20%	Proyectos grupales de investigación20%
Asistencia y participación.....10%	Asistencia y participación.....10%	Asistencia y participación en reuniones sincrónicas.....10%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE

La Universidad de Puerto Rico (UPR) reconoce el derecho que tienen los estudiantes con impedimentos a una educación post secundaria inclusiva, equitativa y comparable. Conforme a su política hacia los estudiantes con impedimentos, fundamentada en la legislación federal y estatal, todo estudiante cualificado con impedimentos, tiene derecho a la igual participación de aquellos servicios, programas y actividades que están disponibles de naturaleza física, mental o sensorial y que por ello se ha afectado, sustancialmente, una o más actividades principales de la vida como lo es su área de estudios post secundarios, tiene derecho a recibir acomodos o modificaciones razonables. De usted requerir acomodo o modificación razonable en este curso, debe notificarlo al profesor sobre el mismo, sin necesidad de divulgar su condición o diagnóstico. De manera simultánea, debe solicitar a la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) de la unidad o Recinto, en forma expedita, su necesidad de modificación o acomodo razonable.

POLITICA SOBRE EL USO PERMITIDO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ASIGNACIONES Y EXAMENES

En esta sección se requiere que el profesor seleccione el nivel de uso aceptado de inteligencia artificial según establecido en la CIRCULAR 008, 2024- Lineamientos y guías para la integración y uso de la Inteligencia Artificial (IA) en los proyectos académicos y de investigación del Recinto de Río Piedras. <https://academicos.uprrp.edu/blog/2025/01/15/circular-8-2024-2025-lineamientos-y-guias-para-la-integracion-y-uso-de-la-inteligencia-artificial-ia-en-los-proyectos-academicos-y-de-investigacion-del-recinto-de-rio-piedras/>

INTEGRIDAD ACADÉMICA

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 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. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido, a distancia y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger y no compartir su contraseña con otras personas.**

Política de Integridad Académica de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras: Certificación Núm. 64 Año Académico 2022-2023 del Senado Académico: La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico (UPRRP) está comprometido con mantener y promover un ambiente intelectual y ético basado en los principios de integridad y rigor académico, confianza, respeto mutuo y diálogo sereno entre las personas de la comunidad universitaria esenciales para el logro de su misión. La integridad implica la firme adherencia a un conjunto de valores éticos fundamentales, tales como la honestidad, el respeto y la responsabilidad. La integridad académica es parte, no solo de la enseñanza y el aprendizaje, sino de las relaciones e interacciones consustanciales al proceso educativo, investigativo y administrativo. Debe permear todos los ámbitos de la vida y la comunidad universitaria. Esta Política de Integridad Académica (de ahora en adelante Política) se sostiene en el quehacer académico compartido entre los integrantes de la comunidad universitaria al promulgar y afianzar estos valores mediante la educación, el diálogo y la prevención. Se enfoca, principalmente, en el ámbito estudiantil en el proceso de enseñanza y aprendizaje y la investigación. Sin embargo, la integridad académica atañe a todos los integrantes de la comunidad universitaria: estudiantes, personal docente y no docente. <https://senado.uprrp.edu/wp-content/uploads/2023/01/CSA-64-2022-2023.pdf>

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, el profesor continuará ofreciendo el curso utilizando la modalidad a distancia o en línea, según establecidas en este prontuario oficial. De acuerdo a la información oficial y las directrices institucionales, el profesor realizará esfuerzos para comunicarse con los estudiantes vía correo electrónico institucional u otros medios alternos disponibles para coordinar la continuidad del ofrecimiento.

If an emergency or an interruption of courses occurs, course offerings will take place with the support of distance learning modalities, as established in the official syllabus. In compliance with official communications and institutional guidelines, the professor will make efforts to communicate with students via institutional email or other available communication outlets to coordinate the continuity of course work.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

Libros

Acevedo Colón, A. & Ramos Ruiz, M. (2000). Legislación de Seguridad Social del Trabajo Comentada. PR: Ramallo Printing Bros.

Acevedo Colón, Alberto (2005). Legislación protectora del trabajo comentada. (8^{va} Ed.). PR: Ramallo Printing Bros.

Acevedo Vallejo, A. (2006). Conceptos Básicos del Derecho Aplicables a la Administración de Empresas en Puerto Rico. USA: Wiley.

Bennett-Alexander, D.D. & Hartman, L. P. (2018). Employment Law for Business. (9th Ed.). USA: McGraw-Hill Education.

Berger, L.A., & Berger, D. (2015). The Compensation Handbook: A state-of-the-art guide to compensation strategy and design. (6th Ed.). USA: McGraw-Hill Education.

Davis, J.H. (2011). Statistics for compensation: A practical guide to compensation analysis. USA: Wiley.

De la Luz, A. (2007). Recursos Humanos en la Empresa. PR: Publicaciones Puertorriqueñas.

Delgado Zayas, R. N (2015). Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño. PR: Publicaciones Puertorriqueñas.

Dessler, G. (2017). Human Resources Management. (15th Ed.). USA: Pearson.

Estreicher, S. & Harper, M. (2000). Cases and Materials on Employment Discrimination and Employment Law. USA: West Group.

Ford, R. O. (2017). Understanding Employment Law. USA: XLIBRIS.

Guerin, L. & Del Po, A. (2013). Essential Guide to Federal Employment Laws. USA: Nolo.

Heneman, H.G., Judge, T.A. & Kammayer, J.D. (2015). Staffing Organizations. (8th Edi.). USA: McGraw Hill Education.

Jani, A., Muduli, A., & Kishore, K. (2022). Human resource transformation in India: examining the role digital human resource technology and human resource role. International Journal of Organizational Analysis, 30(1), 959-972. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2021-2886>

Kalvakolanu, S., Madhavaiah, C., & Shaik, K. (2023). Exploring the adoption of human resource analytics among human resource professionals. International Journal of Organizational Leadership, 12(4), 425-441. doi:<https://doi.org/10.33844/ijol.2023.60387>

Lussier, R. and Hendon, J. (2018). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development. (3rd Ed.). USA: Sage Publishing.

Martocchio, J.J. (2017). Employee Benefits. (2nd Ed.) USA: Mc Graw-Hill

Martocchio, J.J. (2018). Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach. (9th Ed.). USA: Pearson

Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2016). Human Resource Management. USA: Cengage Learning.

Rassas, L. (2017). Employment Law: A Guide to Hiring, Managing, and Firing for Employers and Employees. (3rd Ed.). USA: Wolters Kluwer.

Rivera García, I. (2000). Diccionario de Términos Jurídicos. (2^{da}. Ed.). United Kingdom: Lexis Nexis Publishing.

Rothstein, M. A., Liebman, L.C., Yuracko, K.A. (2015) Employment Law Cases and Materials. (8th Ed.; University Casebook Series). USA: Foundation Press.

Secunda, P.M., Bales, R.A. & Hirsch, J.M. (2019). Understanding Employment Law. USA: Carolina Academic Press.

Shilling, D. (2020) Complete Guide to Human Resources and the Law. Netherlands: Wolters Kluwer.

Twomey, D. P. (2013). *Labor and Employment Law*. 15th ed. Mason, OH: South Western.

Wapshott, R. & Mallett, O. (2015). Managing Human Resources in Small and Medium-Sized Enterprises: Entrepreneurship and the Employment Relationship. USA: Routledge.

Walsh, D. (2018). Employment Law for Human Resource Practice. (6th Ed.). USA: Cengage Learning.

Referencias electrónicas:

Alvine, E. (2012). Workers' Compensation -- Injuries Arising out of and in the Course of Employment: The North Dakota Supreme Court Rejects the Positional Risk Doctrine in Cases of Unexplained Falls at Work. *North Dakota Law Review*, 88(1), 265–282.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=86176195&site=ehost-live>

Allen, S. K. (2012). Social Insurance and Truncated Benefits: Measuring the Impacts of Workers' Compensation. *Economics Research International*, 1–21.

<https://doi.org/10.1155/2012/652056>

Asfaw, A., & Pana-Cryan, R. (2009). The Impact of Self-Insuring for Workers' Compensation on the Incidence Rates of Worker Injury and Illness. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 51(12), 1466-1473.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181c16373>

- Baker, T. (2022). *The future of human resources: Unlocking human potential*. Business Expert Press. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6992718>
- Belizón, M. J., & Kieran, S. (2022). Human resources analytics: a legitimacy process. *Human Resource Management Journal*, 32(3), 603–630. <https://doi-org.uprrp.idm.oclc.org/10.1111/1748-8583.12417>
- Caruth, D. L., & Caruth, G. D. (2013). Team-Based Compensation. *Priest*, 69(10), 43–46. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=90022399&site=ehost-live>
- Coker, C. (2018). Workers' Compensation In The Organics Recycling Industry. *BioCycle*, 59(10), 23–26. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=133011123&site=ehost-live>
- Compensation & Benefits Survey Shows Mixed Results. (2018). *Veterinary Team Brief*, 6(3), 10. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=129094181&site=ehost-live>
- Ho, J. K. S., & Price, R. (2011). Moral Hazard, Insolvency and Employees as Creditors: What Governance Lessons Can Be Learned from the Hong Kong Model? *Journal of Corporate Law Studies*, 11(2), 525–550. <https://doi.org/10.5235/147359711798110583>
- Househ, A. A. (2018). No-Budge Budgets. *Workforce*, 97(6), 12. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=132504111&site=ehost-live>
- Johnson-Welsh, C. (2013). The Impact of Little V. Workers' Compensation Appeal Board (B&L Ford/Chevrolet) on the Evolution of Workers' Compensation Litigation Arising out of Heart Attack Claims. *Widener Law Journal*, 22(2), 475–492. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=87411998&site=ehost-live>
- Kristal, T., Cohen, Y., & Navot, E. (2020). Workplace Compensation Practices and the Rise in Benefit Inequality. *American Sociological Review*, 85(2), 271–297. <https://doi.org/10.1177/0003122420912505>
- Liza, R. S. (2014). The Total Compensation Strategy: A Case Study of Warid Telecom Bangladesh Ltd. *ASA University Review*, 8(1), 157–174. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=116393428&site=ehost-live>
- Oliva, J. D. (2018). Son of Sam, Service-Connected Entitlements, and Disabled Veteran Prisoners. *George Mason Law Review*, 25(2), 301–349. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=139090291&site=ehost-live>
- Paredes, D., Soto, J., & Fleming, D. A. (2018). Wage compensation for fly-in/fly-out and drive-in/drive-out commuters. *Papers in Regional Science*, 97(4), 1337–1353. <https://doi.org/10.1111/pirs.12296>
- Quevedo Peñuela, E. (2018). Compensación en Un Entorno Volátil. *Debates IESA*, 23(1), 15-18.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=134798070&site=ehost-live>

Marzzacco, J. (2015). A Liberal Expansion of the Mental Injury Analysis: A Survey of Payes V. Workers' Compensation Appeal Board (State Police). *Widener Law Journal*, 24(3), 579–593.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=110379706&site=ehost-live>

Meilinger, K. E. (2013). McClure V. Workers' Compensation Appeal Board: A Loss for Employees' Rights. *Widener Law Journal*, 22(2), 523–535.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=87412001&site=ehost-live>

Ryan, A. M., Shortell, S. M., Ramsay, P. P., & Casalino, L. P. (2015). Salary and Quality Compensation for Physician Practices Participating in Accountable Care Organizations. *Annals of Family Medicine*, 13(4), 321–324.

<https://doi.org/10.1370/afm.1805>

Sanchez-Marin, G., Lozano-Reina, G., Baixauli-Soler, J. S., & Lucas-Perez, M. E. (2017). Say on pay effectiveness, corporate governance mechanisms, and CEO compensation alignment. *Business Research Quarterly*, 20(4), 226–239. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2017.07.001>

Williams, N. (2006). HIV as an Occupational Disease: Expanding Traditional Workers' Compensation Coverage. *Vanderbilt Law Review*, 59(3), 937–970.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=22557783&site=ehost-live>

Zaim, H. (2007). Competency Based Pay a New Approach to Compensation Policy. *Journal of Academic Studies*, 9(32), 115–133.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=26442732&site=ehost-live>

Portales electrónicos

Revistas arbitradas y profesionales:

- ❖ Academy of Management Journal - <http://amj.aom.org/>
- ❖ Academy of Management Review - <http://aom.org/amr/>
- ❖ Harvard Business Review - <http://hbr.org/>
- ❖ Human Resource Management Review- <http://www.journals.elsevier.com/human-resource-management-review/>
- ❖ Journal of Applied Business Research - <http://journals.cluteonline.com/index.php/JABR>
- ❖ Journal of Behavioral and Applied Management-<http://www.ibam.com/pubs/jbam/>

Generales:

- ❖ Bibliotecas:
<http://fae.uprrp.edu/bibliotecas.htm>
www.biblioteca.uprrp.edu
(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)
- ❖ Caltech Technology Transfer and Corporate Partnerships-
<http://innovation.caltech.edu/content/entrepreneurship-resources>

- ❖ Cornerstone: <https://www.cornerstoneondemand.com/entrepreneur-resources-business-starters-and-educators> (compilación comprensiva de recursos sobre empresarismo)

Leyes Laborales:

- ❖ 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/>