



Título: PLANES DE RETRIBUCIÓN
Codificación del curso: ADPU 6027
Horas crédito: 3
Pre-requisito: ADPU 6015)

Descripción del curso

Análisis de los distintos sistemas de retribución, la política social y educativa del gobierno como se refleja a través de sus planes de retribución, conceptos valorativos en la fijación de niveles mínimos y máximos, recopilación de datos, establecimiento de escalas y los alcances de éstas, reglas para la administración y mantenimiento de los planes, equilibrios externos e internos de éstos. Influencia de las uniones y las asociaciones profesionales, los beneficios marginales, de las normas y costos de vida, de la política fiscal y del sector privado en la preparación de los planes de retribución. El uso de la política retributiva para destacar áreas de privacidad gubernamental.

Objetivos

Los logros que se espera que el estudiante alcance como resultado de las experiencias educativas del curso de Retribución son los siguientes:

- Conocerá los diversos mecanismos de retribución monetarios y no monetarios disponibles y su relación con el desempeño, la motivación y la productividad.
- Analizará el efecto de la negociación colectiva en las políticas de retribución en el Servicio Público.
- Conocerá el procedimiento general para el desarrollo de planes de retribución.
- Conocerá las disposiciones legales y la jurisprudencia más importantes aplicables a la administración pública.
- Entenderá el funcionamiento y propósito de los beneficios marginales, tales como: seguro de salud, plan de pensión, licencias con paga y becas, entre otros.
- Relación entre el sector privado y el sector público con respecto a las políticas retributivas.

Bosquejo de contenido y distribución del tiempo

- A. Introducción: principios generales de la retribución. (1 semana)**
 - a. Definición
 - b. Marco de referencia

- B. Historia de la retribución en el servicio público. (1 semana)**
 - a. Salario y productividad bajo el modelo de la Gerencia Científica
 - b. Beneficios sociales y productividad bajo el modelo de Relaciones Humanas
 - c. Desarrollo de la legislación estatal y federal sobre retribución aplicable al servicio público en Puerto Rico

- C. Las políticas retributivas y su impacto en la organización. (3 semanas)**
 - a. La retribución como salario a cambio del trabajo realizado
 - b. La retribución como beneficio social a cambio de la membresía en la organización.
 - c. La jornada de trabajo y la retribución; implicaciones en la productividad de la organización y en la calidad de vida de los empleados.

- D. La Ley Núm. 184 de agosto de 2004 y sus disposiciones sobre retribución en el servicio público. (2 semanas)**
 - a. Disposiciones generales aplicables a la Rama Ejecutiva
 - b. Disposiciones específicas aplicables a los empleados no unionados.

- E. Diseño de estructuras salariales y administración de salarios. (5 semanas)**
 - a. La encuesta salarial
 - b. Los conceptos valorativos en la fijación de niveles o tipos mínimos y máximos.

- c. Establecimiento de las escalas.
- d. Normas de implantación de planes de retribución
- e. Reglamentos para la administración de los sistemas de retribución
- f. Programas de mantenimiento y actualización de los planes de retribución.
- g. Jurisprudencia sobre retribución

F. Sistemas alternos de retribución (1 semana)

- a. Bonificaciones
- b. Seguros de salud, vida y otros beneficios marginales.

G. Tendencias recientes en la administración de salarios (1 semana)

Estrategias instruccionales

Conferencia y discusión de los temas y las lecturas asignadas. El (la) profesor (a) estimula la participación informada de los estudiantes en la discusión en clase y en los ejercicios prácticos sobre las técnicas discutidas.

Recursos de aprendizaje mínimos disponibles o requeridos

El (la) profesor (a) distribuye entre los estudiantes fotocopias de información gráfica.

Centro Académico de Cómputos de la Facultad de Ciencias Sociales –
www.rrp.upr.edu/caccs/

Estrategias de evaluación

Criterios de evaluación

Los criterios que se utilizarán para evaluar al estudiante son los siguientes:

Examen parcial	50 puntos
Examen final	40 puntos
Asistencia y participación informada en clases	<u>10 puntos</u>
TOTAL	100 puntos

Sistema de calificación

A	100-90
B	89-80
C	79-70
D	69-60
F	59- 0

Notas:

1. De ser necesario, se realizará una evaluación diferenciada a estudiantes con necesidades especiales.
2. De acuerdo con la Ley 51 del 7 de junio de 1996, los estudiantes que reciben servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el profesor al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y equipo necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Asuntos para las Personas con Impedimento (OAPI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales que requieren de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a).

BIBLIOGRAFÍA

- Berger, Lance A. y Berger Dorothy R. Using compensation to implement a talent management plan. *The Talent Management Handbook*. New York: Mc Graw Hill. 2004. Págs. 349-412.
- Bohlander, George y Snell, Scott. Managing Compensation *Managing Human Resources.*, Ohio: South Western College Publishing Company. 2003, Edición 13. Págs. 385 – 417.
- Cayer, N. Joseph. Employee Benefits: from health care to pensions. En Condrey Stephen E. (Ed), *Handbook of Human Resources Management in Government*. San Francisco: Jossey-Bass. 2005 (2nda. Edición). Págs. 735-753.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. *La Remuneración de los altos dirigentes del sector público: un análisis sobre los países de América Latina y el Caribe*. Noviembre de 2004.
- Kearney, Richard. Financial impact of union and collective bargaining. *Labor Relations in the Public Sector*. 2001, (3ra. edición). Págs. 139-176.
- Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004: *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público*, según enmendada.
- Moran, Laura, Wilmot-Ragat, Nora y Scoville, James, G. (2001) The latin model of compensation: pay and benefits systems in Spain, Italy and France. *Journal of Comparative International Management*. Vol. 4 (2). Págs. 63-87
- Newton McClung, Lucy (2001) Team rewards: how far have we come? *Human Resource Management*. Vol. 40 (1). Pág. 73.
- Perry, James L. Compensation, merit pay and motivation en Hays, Steven y Kearny, Richard (Ed) *Public Personnel Administration: Problems and Prospects*. Englewood Cliffs: Prentice Hall. 2002 (4ta. Edición). Págs. 121-132.
- Siegel, Gilbert B. Designing and creating an effective compensation plan. En Condrey Stephen E. (Ed), *Handbook of Human Resources Management in Government*. San Francisco: Jossey-Bass. 2005 (2nda. Edición). Págs. 598-618.
- Siegel, Gilbert B. *Public Employee Compensation and its role in Public Sector Strategic Management*. New York: Quorum Books. 1992.

United Nations Organization. *Unlocking Human Potential for Public Sector Performance. World Public Sector Report.* New York. 2005. Capítulo 5. Págs. 69-98.