

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica Ciencias Económico Administrativa

Lic. Administración

Alumna:

Diana Laura Arias Martínez

Grupo y grado:

7° YLA

Asignatura:

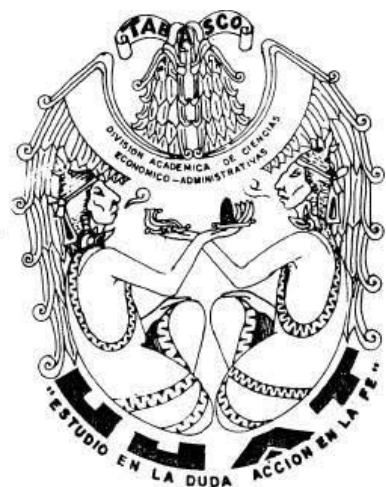
Desarrollo del Capital Humano

Docente:

Dr. Cesar Andrés González Hernández

Actividad:

Diario de clase



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
División Académica Económico Administrativas CUC
Diario de clase

Fecha: 01 al 14 de septiembre de 2025 Asignatura: Desarrollo del Capital humano Semestre: 7° Grupo: YLA	Secuencia didáctica Inicio: Se realizo un informe con la unidad 1 la cual fue remuneración, servicios, prestaciones e incentivos Desarrollo: Al desarrolla la unidad 1 se amplió en conocimiento del tema, de ellos se tuvo que realiza un reporte de lectura que fue más un resumen de los que nosotros entendimos de los temas y subtemas. También, nos asignaron un tema de exposición esto para que desglosáramos nuestros conocimientos del tema posteriormente asignado, en mi caso fue remuneración; y así fue con mis demás compañeros explicaron los temas que les toco esto para saber ciertos puntos de vistas. Cierre: Para finalizar, el docente nos comentó que teníamos que actualizar el Wix con la portada, acerca de mí y la introducción.
Aprendizaje Esperado Remuneración	
Tema y palabras claves Tema: Remuneración, servicios, prestaciones e incentivos Palabras claves: Reporte de lectura, wix, conocimientos.	 El diagrama ilustra el concepto de remuneración y sus componentes. En el centro, un círculo amarillo con la palabra 'Remuneración' está rodeado por tres secciones principales: Concepto: Se define como el pago que recibe un trabajador por su trabajo. Incluye subtemas como 'Nadie trabaja gratis', 'A las organizaciones les interesa invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando apunten para alcanzar sus objetivos', y 'De aquí se deriva el concepto de remuneración total'. Los tres componentes de la remuneración total: Remuneración básica: El trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora. Las prestaciones (remuneración indirecta): Seguro de vida, seguro de salud y comida subsidiada. Incentivos salariales: Por medios de bonos y participación en los resultados. Recompensas financieras y no financieras: Financiera directa: Consiste en salarios, bonos, primas y comisiones. Financiera indirecta: Son descuentos semanales remunerados (para jornaleros), días feriados, gratificaciones, horas extras, aguinaldo. No financieras: Son oportunidades de desarrollo, reconocimiento y autoestima, seguridad de empleo, calidad de vida en el trabajo, orgullo por la empresa y el trabajo, promociones, libertad y autonomía en el trabajo. Además, se incluye una lista de 'Criterios para preparar un plan de remuneración' con nueve puntos: - Equilibrio interno frente a equilibrio externo. - Remuneración fija o remuneración variable. - Desempeño o antigüedad en la compañía. - Remuneración de puesto o remuneración de la persona. - Iguarantismo o elitismo. - Remuneración por debajo o por arriba del mercado. - Premios monetarios o premios extramonetarios. - Remuneración abierta o confidencial. - Centralización o descentralización de las decisiones salariales.

