



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,
Volumen 9, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

EL BLUEPRINT DE LA RECOMPENSA: DISEÑANDO COMPENSACIONES PREDICTIVAS PARA EL TALENTO FUTURO

**THE REWARD BLUEPRINT:
DESIGNING PREDICTIVE COMPENSATION FOR FUTURE TALENT**

Anavela Del C. Velásquez Martínez
Universidad de Panamá

Marta I. Baquerizo Ortiz
Universidad de Panamá

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18672

El Blueprint de la Recompensa: Diseñando Compensaciones Predictivas para el Talento Futuro

Anavela Del C. Velásquez Martínez¹profa.anavela@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-6403-5785>Facultad de Administración de Empresas y
Contabilidad
Universidad de Panamá
Panamá**Marta I. Baquerizo Ortiz**marta.i.baquerizo@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-6647-9478>Facultad de Administración de Empresas y
Contabilidad
Universidad de Panamá
Panamá

RESUMEN

Este artículo científico de enfoque cualitativo explora el diseño e implementación de compensaciones predictivas en organizaciones panameñas, con el fin de proporcionar una guía estratégica a líderes de Recursos Humanos, ejecutivos y especialistas en compensaciones. A través de entrevistas semiestructuradas, se analizaron percepciones, prácticas actuales y barreras que enfrentan las empresas al transitar hacia modelos retributivos basados en datos y prospectiva. Los resultados revelan una etapa incipiente de adopción tecnológica, con predominio del uso de herramientas básicas y enfoques tradicionales, aunque se evidencia una apertura creciente hacia la analítica predictiva y la compensación basada en competencias. Entre las principales barreras destacan la falta de capacitación, la resistencia cultural al cambio y las limitaciones presupuestarias. No obstante, los participantes reconocen beneficios clave como la mejora en la retención del talento y la equidad retributiva. El estudio propone un Blueprint de la Recompensa como modelo adaptativo y transformador, que articula principios de equidad, economía conductual, compensación total y gestión estratégica del talento, para alinear los incentivos con las motivaciones reales del talento emergente y potenciar la competitividad organizacional en un entorno dinámico.

Palabras clave: analítica de datos, compensación predictiva, estrategias salariales, recursos humanos, talento humano

¹ Autor principal

Correspondencia: profa.anavela@gmail.com

The Reward Blueprint: Designing Predictive Compensation for Future Talent

ABSTRACT

This qualitative scientific article explores the design and implementation of predictive compensation models in Panamanian organizations, aiming to provide a strategic guide for Human Resources leaders, executives, and compensation professionals. Through semi-structured interviews, the study analyzed perceptions, current practices, and the main barriers companies face when transitioning to data-driven and forward-looking compensation frameworks. Findings reveal an early stage of technological adoption with a reliance on basic tools and traditional approaches, yet a growing openness toward predictive analytics and competency-based compensation models. Key barriers identified include a lack of training, cultural resistance to change, and budgetary constraints. Nevertheless, participants acknowledged substantial benefits such as improved talent retention and fairer reward systems. The study proposes the Reward Blueprint as an adaptive and transformative model that integrates principles of equity, behavioral economics, total rewards, and strategic talent management. This framework aligns incentives with the real motivations of emerging talent and enhances organizational competitiveness in dynamic environments.

Keywords: data analytics, predictive compensation, salary strategies, human resources, human talent

Artículo recibido 11 junio 2025
Aceptado para publicación: 30 junio 2025



INTRODUCCIÓN

En la era de la transformación digital, los modelos tradicionales de compensación han quedado rezagados frente a las nuevas exigencias del mercado laboral y las expectativas de un talento cada vez más informado, conectado y selectivo. Las organizaciones enfrentan el desafío de atraer, retener y motivar al capital humano mediante estrategias de remuneración que sean no solo competitivas, sino también adaptativas y prospectivas.

Panamá, como país emergente con un entorno empresarial en constante evolución, requiere enfoques más sofisticados que integren tecnologías de análisis de datos y prospectiva organizacional en la toma de decisiones sobre salarios, incentivos y beneficios. Este artículo surge como respuesta a esta necesidad y propone un "blueprint" de la recompensa, diseñado con base en evidencia empírica obtenida mediante entrevistas a profesionales del ámbito de Recursos Humanos.

Se busca proporcionar un marco de acción que permita alinear las compensaciones con los objetivos estratégicos empresariales, utilizando herramientas predictivas que anticipen comportamientos del talento y las dinámicas del mercado. Esta investigación, centrada en el contexto panameño, contribuye al desarrollo de modelos innovadores de gestión salarial con aplicación inmediata y relevancia regional.

METODOLOGÍA

El estudio adoptó un enfoque cualitativo de carácter descriptivo-interpretativo, centrado en el uso de entrevistas semiestructuradas como técnica principal de recolección de datos. Se entrevistaron 25 profesionales de Recursos Humanos, ejecutivos y especialistas en compensación de empresas públicas y privadas establecidas en las ciudades de Panamá, Colón, David y Santiago. (Mata, 2019)

Los criterios de selección fueron: experiencia mínima de cinco años en el área de compensaciones, participación en decisiones salariales y manejo de herramientas digitales de análisis. La información fue analizada mediante codificación temática. Las categorías emergentes permitieron construir patrones de respuesta y propuestas alineadas a los objetivos del estudio.

Por otra parte, para garantizar la ética en la aplicación de las entrevistas, se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, asegurando confidencialidad, anonimato y voluntariedad. Se respetaron los principios de integridad, respeto y transparencia durante todo el proceso.

Además, se evitaron sesgos en la formulación de preguntas y se resguardaron los datos conforme a estándares éticos en investigación cualitativa.

REFERENTES TEÓRICOS

Blueprint de la recompensa

Blueprint de la recompensa podría entenderse como una guía estructurada y reflexiva creada por Recursos Humanos, que detiene la rutina operativa para pensar críticamente y rediseñar los sistemas de remuneración. Este plan estratégico integra elementos monetarios y no monetarios, alineados con la visión a largo plazo de la organización. Busca generar un impacto real no solo reactivo mediante un diseño consciente y personalizado, que responda a las necesidades del talento y potencie la contribución de los Recursos Humanos como motor de valor. Así, el Blueprint se erige como instrumento de transformación, conectando personas, cultura y resultados institucionales. (García S. , 2025).

El Blueprint diseña compensaciones predictivas para el talento futuro; el Blueprint de la Recompensa se concibe como una herramienta estratégica inspirada en el Service Blueprint y el enfoque de Design Thinking. Esta herramienta permite mapear de forma integral la experiencia del trabajador en relación con el sistema de recompensas, visualizando no solo los beneficios tangibles e intangibles que recibe, sino también los procesos internos que los hacen posibles. Facilita la comprensión de las interacciones entre talento, tecnología y cultura organizacional. Asimismo, promueve la creación de prototipos de compensación personalizados, flexibles y sostenibles. Su propósito es alinear los incentivos con las motivaciones reales del talento futuro. (Sánchez, 2024).

El blueprint es como un plan maestro dinámico y estratégico que estructura los elementos esenciales del sistema de compensación. No se trata de un documento estático, sino de una herramienta flexible que requiere actualización constante, alineación práctica y visión organizacional. Su valor reside tanto en su diseño técnico como en la capacidad del equipo para gestionarlo con liderazgo, honestidad y agilidad. Por ejemplo, el blueprint permite identificar recursos, personas clave, riesgos y estrategias, convirtiéndose en la base para generar confianza y sostenibilidad a largo plazo. (Pertierra, 2024).

La teoría de la equidad

La teoría de la equidad, desarrollada por J. Stacy Adams (1965), sostiene que los empleados evalúan la justicia de su compensación comparándola con la de otros en situaciones similares.



Esta evaluación subjetiva afecta directamente su nivel de motivación y compromiso laboral. Cuando perciben desequilibrio, buscan restaurar la equidad ajustando su esfuerzo, reinterpretando la situación, cambiando el referente de comparación o incluso abandonando la relación laboral. La teoría se apoya en principios de disonancia cognitiva y justicia distributiva. En contextos organizacionales, explica cómo las percepciones de trato justo o injusto influyen en la conducta y desempeño del talento humano. Por ello, es un referente clave en el diseño de estrategias de compensación equitativas y sostenibles. (Guzman & Díaz, 2022).

La teoría de la equidad sostiene que los individuos evalúan su nivel de justicia laboral comparando lo que entregan como esfuerzo, experiencia y habilidades con lo que reciben, en términos de salario y beneficios. Esta percepción se forma al contrastar su situación con la de colegas en condiciones similares. Si perciben un desequilibrio, pueden surgir desmotivación, frustración o disminución del rendimiento. Así, la equidad no depende solo de factores objetivos, sino también de juicios subjetivos sobre lo que es justo. Esta teoría es clave en el diseño de sistemas de recompensa que promuevan el compromiso y el desempeño sostenido. (León & Villanueva, 2025).

La teoría de la equidad plantea que los empleados evalúan la justicia de sus recompensas al compararlas con las de sus colegas en condiciones similares. Esta comparación afecta directamente su nivel de motivación, satisfacción y compromiso organizacional. Si perciben inequidad ya sea por recibir menos o más, pueden experimentar insatisfacción y ajustar su conducta para restablecer el equilibrio. La equidad percibida fortalece la estabilidad en las relaciones laborales, promoviendo un ambiente de confianza y colaboración. La justicia distributiva, como eje central, enfatiza que las recompensas deben asignarse según desempeño, esfuerzo y necesidad. Así, mantener una distribución equitativa de recursos es clave para fidelizar y retener al talento. (Apaza & Nolasco, 2024).

La compensación total

La compensación total es un enfoque integral de retribución que combina la remuneración económica con beneficios no monetarios y elementos emocionales. Abarca el salario base, incentivos, prestaciones, desarrollo profesional, equilibrio vida-trabajo, reconocimiento y un entorno organizacional favorable. Este modelo busca generar valor percibido para el colaborador más allá de lo financiero, alineando la estrategia de compensación con el bienestar, la motivación y la retención del talento.



En contextos de restricción presupuestaria, se convierte en una alternativa efectiva para fortalecer el compromiso laboral. Su implementación refleja una visión moderna de gestión humana centrada en las necesidades y expectativas del empleado. (Cobee Team, 2024)

La remuneración debe abordarse de forma integral, incorporando tanto elementos monetarios como no monetarios. Incluye la compensación directa (salario base, incentivos, ajustes por mérito), el pago indirecto (seguros, tiempo libre, planes de retiro) y factores intrínsecos (ambiente laboral, desafíos profesionales, seguridad y oportunidades de desarrollo). Este enfoque holístico reconoce que el valor percibido por el colaborador trasciende el ingreso económico. Así, la compensación total actúa como herramienta estratégica para atraer, retener y comprometer al talento clave. Su aplicación fomenta una gestión equitativa y sostenible del capital humano (Müller, 2020).

La compensación total en Recursos Humanos se refiere al conjunto integral de retribuciones que un trabajador recibe por su labor, abarcando no solo el salario básico, sino también los beneficios sociales, incentivos, asignaciones familiares, seguros, vacaciones, y otras prestaciones vinculadas a la dignidad y seguridad del empleado. Esta compensación busca equilibrar el aporte del trabajador con la justicia retributiva y el bienestar integral, especialmente en empleos de alto riesgo como el de los agentes de seguridad. Es un instrumento clave para la motivación, la retención del talento y el cumplimiento de derechos laborales. (Zuñiga, 2024).

La compensación total se concibe como un sistema integral que incluye no solo el salario base, sino también incentivos de corto y largo plazo, beneficios adicionales, oportunidades de desarrollo profesional y un entorno organizacional favorable. Este enfoque reconoce tanto las recompensas financieras como las intangibles, como el reconocimiento, el equilibrio vida-trabajo y el clima laboral. Su adecuada gestión permite atraer, motivar y retener talento clave, alineando la estrategia de compensación con los objetivos organizacionales. Además, promueve la equidad interna y la competitividad externa. Es un pilar fundamental en la gestión estratégica del capital humano. (Escobar, 2022).

Analítica predictiva

La analítica predictiva es una herramienta avanzada basada en el uso de datos históricos, modelos estadísticos y algoritmos de inteligencia artificial para anticipar comportamientos, riesgos y



oportunidades en la gestión del talento humano. Su aplicación permite prever escenarios como la rotación de personal, el desempeño futuro o la efectividad de programas de compensación. En el contexto de compensaciones predictivas, facilita decisiones más objetivas, equitativas y estratégicas. Al incorporar principios de equidad y transparencia, esta analítica contribuye a cerrar brechas demográficas y optimizar recursos. Su valor radica en transformar una gestión reactiva en una gestión proactiva y basada en evidencia. (Mendoza, 2025).

En el contexto del diseño de compensaciones predictivas, es una herramienta avanzada que permite transformar los Sistemas de Información Contable en plataformas estratégicas de conocimiento. Esta analítica va más allá del registro financiero, habilitando la interpretación de datos en tiempo real para anticipar escenarios, evaluar riesgos y proyectar comportamientos organizacionales. Su valor radica en integrar tecnología con inteligencia humana, facilitando decisiones adaptativas frente a contextos complejos. La eficacia de su implementación depende tanto de la infraestructura digital como de la cultura analítica y la formación del talento. (Roberts & Massoud, 2025).

Fernández y otros (2024) afirman que:

La analítica de Recursos Humanos representa un área emergente con un impacto incuestionable en la toma de decisiones gerenciales y la gestión organizacional en general. A pesar de enfrentar diversos desafíos, el crecimiento evidenciado en la publicación de investigaciones en este campo y el respaldo sólido de sus aplicaciones demuestran un prometedor potencial de desarrollo. Aunque las investigaciones tienden a adoptar en su mayoría un enfoque cualitativo, destacan trabajos respaldados por encuestas y análisis estadístico avanzado. Las grandes economías, como EE. UU. y Reino Unido, han sido el epicentro de estas investigaciones, pero se vislumbra la posibilidad de establecer redes de cooperación que involucren a países emergentes, como Ecuador, para posicionar proyectos de investigación en analítica de RRHH a nivel global. Se recomienda fomentar colaboraciones internacionales y apoyar la financiación de proyectos de investigación en países en desarrollo para ampliar el alcance y la aplicabilidad de los estudios en este campo. (p.18)



Gestión estratégica del talento

Cuando se alinea el capital humano con la visión y objetivos organizacionales, se refiere a la gestión estratégica del talento a través de prácticas avanzadas de Recursos Humanos. Esta integración impulsa la formulación e implementación de estrategias efectivas, mejora la capacidad analítica de los colaboradores y fortalece la cultura organizacional. Invertir en el desarrollo del talento humano optimiza la toma de decisiones, incrementa el compromiso y potencia la adaptabilidad institucional ante entornos cambiantes.

Así, la gestión del talento se convierte en un pilar clave para el éxito organizacional sostenido. (Quispe, 2024).

La gestión estratégica del talento se refiere al conjunto de acciones planificadas que buscan alinear el desarrollo del capital humano con los objetivos organizacionales a largo plazo. Esta gestión no se limita a contratar y retener personal, sino que implica crear entornos que impulsen el crecimiento profesional, la motivación y el compromiso. Su correcta aplicación permite potenciar la competitividad y reducir la rotación laboral. Además, constituye una base para políticas públicas que impulsen el desarrollo económico desde la gestión del talento. (Velarde y otros, 2025)

La gestión estratégica del talento es un enfoque avanzado que alinea el capital humano con los objetivos organizacionales mediante prácticas integradoras de Recursos Humanos. Supera el modelo tradicional al promover el desarrollo de competencias, la creación de conocimiento y la sostenibilidad institucional. Este enfoque permite anticipar y responder a entornos dinámicos, consolidando una cultura de innovación, ética y colaboración. Su implementación facilita la formulación de estrategias efectivas y la adaptación organizacional frente a desafíos complejos. Así, el talento se convierte en un eje diferenciador clave para el éxito competitivo y socialmente responsable. (Frías, 2025).

Economía conductual organizacional

La economía conductual organizacional introduce una visión más realista del comportamiento humano en el entorno laboral, reconociendo que las decisiones no siempre son racionales. Desde esta perspectiva, el enfoque “nudge” actúa como una herramienta sutil pero poderosa para rediseñar entornos de decisión que favorezcan elecciones más éticas, eficientes y alineadas con los objetivos organizacionales.



A través de intervenciones no coercitivas, los nudges permiten personalizar incentivos sin restringir la libertad individual, mejorando el bienestar y fomentando la transparencia. Su aplicación en contextos laborales fortalece la cultura de cumplimiento y la gestión responsable del talento. (García & Betancur, 2024).

Dentro del estudio de la economía conductual organizacional estan factores psicológicos y emocionales influyen en las decisiones económicas dentro de las empresas, desafiando la idea de que los individuos actúan siempre con plena racionalidad. En contextos organizacionales, sesgos como la aversión a la pérdida y la sobre confianza impactan en la gestión del riesgo, la planificación y la estrategia financiera. Esta disciplina revela que las decisiones internas no solo responden a cálculos lógicos, sino también a percepciones subjetivas y narrativas predominantes. Comprender estos patrones permite diseñar entornos laborales, políticas de incentivos y comunicaciones más efectivas. Así, se transforma en una herramienta clave para guiar conductas hacia objetivos organizacionales sostenibles. (Maldonado y otros, 2025).

Un enfoque interdisciplinario es la economía conductual organizacional que integra la economía, la psicología y otras ciencias del comportamiento para analizar cómo las personas toman decisiones dentro de las organizaciones. A diferencia del paradigma clásico basado en la racionalidad absoluta, este modelo reconoce que los individuos enfrentan limitaciones cognitivas, emociones, heurísticas y sesgos al momento de decidir. Gracias a los aportes de Kahneman y Tversky, se ha demostrado que las decisiones no siempre obedecen a un cálculo lógico, sino que están influenciadas por el contexto, la intuición y las percepciones subjetivas. Así, este enfoque permite diseñar entornos organizacionales más eficaces, humanos y predecibles. (Adamovsky, 2025).

RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de aplicación de herramientas predictivas en compensación

Variable	Frecuencia
Uso de Excel con macros	14
Software especializado (BI, ERP)	6
Ningún uso de herramienta	5

La mayoría de los líderes entrevistados recurre a herramientas básicas como Excel con macros, lo que revela una fase inicial en la adopción tecnológica. Este patrón limita considerablemente la capacidad analítica y predictiva de las áreas de Recursos Humanos. Solamente un 24% de los entrevistados señaló el uso de plataformas especializadas como Power BI, Tableau, Workday o SAP, lo cual demuestra una brecha significativa en la integración de tecnologías avanzadas. Esta situación sugiere la urgencia de inversión en tecnología y desarrollo de competencias analíticas en los equipos de gestión del talento.

Tabla 2. Enfoques actuales de diseño de compensación

Variable	Frecuencia
Compensación basada en competencias	12
Basada en rendimiento histórico	9
Basada en benchmarking externo	4

Se evidencia un predominio de modelos de compensación tradicionales que priorizan el rendimiento histórico y la comparación externa. Sin embargo, el hecho de que un 48% de los entrevistados utilice un enfoque basado en competencias indica un cambio hacia modelos más estratégicos y adaptativos. Esta transición responde a la necesidad de reconocer habilidades críticas, especialmente aquellas relacionadas con innovación, liderazgo digital y trabajo colaborativo. El enfoque por competencias permite además construir modelos salariales más equitativos y personalizados, alineados con las proyecciones de desempeño.

Tabla 3. Barreras para implementar estrategias predictivas

Variable	Frecuencia
Falta de capacitación del personal	17
Limitaciones presupuestarias	13
Resistencia cultural al cambio	10

Las barreras identificadas son estructurales y requieren intervenciones integrales. La falta de capacitación del personal representa el principal obstáculo, reflejando la urgencia de actualizar los perfiles profesionales en temas de analítica, estadística aplicada y software de compensación. Las restricciones presupuestarias, por su parte, muestran la necesidad de justificar estratégicamente la inversión tecnológica a nivel directivo. Finalmente, la resistencia cultural al cambio resalta la importancia del liderazgo transformacional y de una gestión del cambio eficaz para facilitar la adopción de modelos predictivos en compensación.

Tabla 4. Percepción de beneficios del enfoque predictivo

Variable	Frecuencia
Mejora en la retención del talento	18
Toma de decisiones más objetiva	15
Reducción de sesgos en la compensación	10

La percepción positiva respecto al uso de enfoques predictivos es consistente entre los entrevistados. Un 72% identifica mejoras en la retención del talento como principal beneficio, lo cual es coherente con estudios recientes sobre la relación entre personalización salarial y compromiso organizacional. Además, la objetividad en la toma de decisiones y la reducción de sesgos son aspectos valorados por los líderes, ya que contribuyen a la equidad interna y a la transparencia de los procesos. Esto refuerza el valor estratégico de la compensación como herramienta para fortalecer el clima organizacional.

Tabla 5. Propuestas para implementar un modelo de compensación predictiva

Variable	Frecuencia
Capacitación en analítica y RRHH	20
Integración de tecnología y dashboards	16
Políticas flexibles de incentivos	13

Las propuestas recogidas en las entrevistas apuntan a una hoja de ruta concreta para implementar modelos de compensación predictiva. La capacitación en analítica y gestión de personas se percibe como el punto de partida más urgente. Paralelamente, la integración tecnológica mediante dashboards interactivos permitiría visualizar en tiempo real los indicadores salariales, facilitando decisiones ágiles y fundamentadas.

Finalmente, la adopción de políticas flexibles refleja una tendencia hacia modelos más personalizados, capaces de responder a las expectativas de una fuerza laboral diversa y dinámica.

DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos reflejan una realidad organizacional en tránsito hacia un modelo de compensación más estratégico, fundamentado en herramientas predictivas y principios de equidad. Esta evolución se alinea con el concepto de Blueprint de la Recompensa, entendido como una herramienta de diseño estructurado y dinámico que permite redefinir el sistema de compensaciones a partir de una visión holística e integrada (García, 2025).

La baja adopción de plataformas avanzadas evidenciada por el predominio del uso de Excel limita la capacidad analítica de los departamentos de Recursos Humanos, lo cual confirma las afirmaciones de Mendoza (2025) y Roberts & Massoud (2025) sobre la necesidad urgente de una infraestructura tecnológica y cultural que permita transitar desde la intuición hacia decisiones basadas en evidencia.

Este escenario de adopción incipiente contrasta con la percepción de valor que los participantes asignan a las herramientas predictivas, como la mejora en la retención del talento y la objetividad en la toma de decisiones. Estos beneficios se explican desde la perspectiva de la teoría de la equidad (Adams, 1965), que subraya la importancia de percepciones justas en las decisiones retributivas. La capacidad de los sistemas predictivos para reducir sesgos y personalizar las recompensas responde directamente a esta necesidad de justicia distributiva, clave para fortalecer el compromiso organizacional (Apaza & Nolzco, 2024).

Asimismo, el uso de enfoques basados en competencias destacado por el 48% de los entrevistados indica una apertura hacia modelos más adaptativos, orientados al desarrollo del talento futuro. Este hallazgo converge con los principios de la gestión estratégica del talento, que promueve la alineación del capital humano con la visión organizacional a través de políticas proactivas y sostenibles (Quispe, 2024; Frías, 2025). El Blueprint, en este sentido, no solo actúa como una herramienta de diseño técnico, sino como un marco estratégico para conectar habilidades clave con incentivos significativos, lo que refuerza su papel como motor de transformación organizacional (Sánchez, 2024).

Por otro lado, las barreras estructurales identificadas especialmente la falta de capacitación y la resistencia cultural al cambio reflejan limitaciones que no solo son técnicas, sino profundamente conductuales. La economía conductual organizacional ofrece aquí una explicación valiosa: sesgos como la aversión a la pérdida o la sobre confianza pueden frenar la adopción de tecnologías nuevas o metodologías analíticas, a pesar de sus beneficios comprobados (Maldonado et al., 2025; García & Betancur, 2024). Por ende, se hace necesaria una intervención basada en “nudges” organizacionales que faciliten el cambio, como ajustes graduales en las estructuras de incentivos y una narrativa de transformación compartida.

En cuanto al diseño de la compensación total, los resultados ratifican su relevancia como enfoque integrador que trasciende la remuneración monetaria.



Elementos como el desarrollo profesional, la flexibilidad y el reconocimiento se configuran como pilares fundamentales para atraer y fidelizar al talento en contextos competitivos y diversos (Escobar, 2022; Müller, 2020). El énfasis en políticas de incentivos flexibles recogido en las entrevistas confirma esta tendencia, posicionando la compensación total no solo como una estrategia de retención, sino como un diferenciador organizacional que debe adaptarse a las nuevas motivaciones del talento emergente. En conjunto, los datos revelan un desfase entre la conciencia estratégica de los líderes y la capacidad operativa de sus organizaciones para implementar modelos avanzados de compensación. Esta brecha puede ser cerrada mediante una hoja de ruta basada en tres pilares: desarrollo de competencias analíticas, adopción de tecnología especializada y rediseño del sistema de recompensas con enfoque equitativo, flexible y centrado en el talento. Así, el Blueprint de la Recompensa se consolida como una guía práctica y transformadora, capaz de convertir la gestión del talento en una ventaja competitiva sostenible y centrada en el ser humano.

CONCLUSIÓN

El presente estudio ha permitido visibilizar una transformación emergente en los modelos de compensación organizacional, destacando el Blueprint de la Recompensa como una herramienta estratégica y adaptable que responde a los desafíos del talento futuro. La evidencia empírica demuestra que, aunque muchas organizaciones aún operan con esquemas tradicionales y herramientas limitadas, existe una creciente conciencia sobre la necesidad de incorporar enfoques predictivos, analítica avanzada y principios de equidad en la toma de decisiones retributivas.

La integración de teorías como la equidad, la compensación total, la economía conductual y la gestión estratégica del talento sustenta conceptualmente este proceso de cambio. Estas bases teóricas no solo explican las dinámicas actuales, sino que ofrecen fundamentos sólidos para rediseñar las prácticas de Recursos Humanos hacia modelos más humanos, justos y sostenibles.

Los hallazgos sugieren que el éxito en la implementación del Blueprint requiere una inversión decidida en formación analítica, modernización tecnológica, liderazgo adaptativo y una cultura organizacional abierta al cambio. Solo mediante estos componentes será posible alinear las compensaciones con las motivaciones reales del talento, consolidar ambientes laborales equitativos y maximizar el valor estratégico de la función de Recursos Humanos.



En síntesis, el Blueprint de la Recompensa no solo rediseña esquemas salariales, sino que impulsa una nueva visión de futuro para la gestión del capital humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adamovsky, G. (4 de 2025). El efecto de la intuición en la toma de decisiones. USES.
https://dspace.uces.edu.ar/bitstream/123456789/7111/1/Efecto_Adamovsky.pdf#page=104.30
- Apaza, K., & Nolasco, F. (11 de 2024). Actitudes del Personal y su relación en la Prestación del Servicio en el área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Periodo 2022. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/5060>
- Cobee Team. (12 de 5 de 2024). Compensación total: qué es, elementos y ventajas.
<https://cobee.io/blog/compensacion-total/>
- Escobar, R. (2022). Plan de compensaciones variables vinculadas al desempeño a empresa de transporte de combustible. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/195457>
- Fernández, C., González, R., & Gascó, J. (2024). Analítica de recursos humanos: una revisión sistemática de literatura. 9(3). Revista Innova research journal.
<https://www.redalyc.org/journal/7378/737879288009/html/>
- Frías, E. (2025). Modelos de gestión del talento humano: Revisión teórica para el desarrollo organizacional. 11(21). RevistaCienciayTecnologíaparaelDesarrollo-UJCM.
<https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/290/277>
- García, L., & Betancur, I. (8 de 11 de 2024). Más Allá de las Medidas Tradicionales: Evaluación de Nudges en la Mitigación de la Corrupción y Deshonestidad. 22(1). Revista Activos.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/activos/article/view/10352>
- García, S. (2 de 2025). Recursos Humanos ¿Dónde estamos? ¿Adónde Vamos? . 1. Virtuts Angulo.
https://books.google.com.pa/books?hl=es&lr=&id=G8BGEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1980&dq=Blueprint+de+la+Recompensa+EN+rrhh4&ots=LoREnZRKGk&sig=VP7leVgwIuXISabvIxm3KaOlw4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true



- Guzman, C., & Díaz, A. (25 de 11 de 2022). La equidad en los directivos de empresa. Relación con dimensiones del burnout, compromiso laboral y la intención de abandono en su grupo de trabajo. Revista Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/cultura.2022.v36.05>
- León, R., & Villanueva, R. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Institución Pública. 5(9). Revista en Administración Impulso. <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/398/825>
- Maldonado, N., Beltrán, J., & Martínez, M. (2025). Evolucionando las finanzas: el poder de las finanzas conductuales y los instrumentos financieros innovadores. 7(26). Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional ISSN: 2659-5494. <https://ojs.eumed.net/rev/index.php/rilco/article/view/054nbm/054pdf>
- Mata, L. (28 de mayo de 2019). El enfoque cualitativo de investigación. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cualitativo-de-investigacion/>
- Mendoza, A. (2025). Modelo basado en machine learning predictivo-prescriptivo para la mejora de la gestión del talento humano. 18(2). _Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas. <http://scielo.sld.cu/pdf/sc/v18n2/2306-2495-sc-18-02-168.pdf>
- Müller, J. (7 de 2020). análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador. Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/67219/J%20MULLER%20FINAL.pdf#page=1.42>
- Pertierra, F. (2024). Entrepreneurship Y Business Plans: Bases Para El Éxito De Los Negocios De La Economía Real. Argentina: UNIVERSIDAD DEL CEMA, Buenos Aires . <https://ucema.edu.ar/sites/default/files/2024-08/dt879.pdf>
- Quispe, R. (2024). Procesos De Talento Humano Y La Gestión Estratégica En El Hospital De Tingo Maria- 2023. Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/9182>



- Roberts, I., & Massoud, H. (2025). Sistemas De Información Contable Y Decisiones Basadas En Datos. 4(1). Revista Científica Indexada de la Universidad Euroamericana Entrelíneas. <https://entrelineasuea.com/ojs/index.php/revista/article/view/50/49>
- Sánchez, A. (29 de 2 de 2024). Creación de vital active, una empresa de servicios dedicada a mejorar la salud. Universidad Juan Rey Carlos. <https://burjcdigital.urjc.es/server/api/core/bitstreams/0b7ea4e0-5639-4e68-b849-1bf2cd40bc26/content#page=23.08>
- Velarde, J., Larios, R., Rocca, E., Guerrero, Y., Díaz, A., & Huerta, R. (2025). Estudio De La Micro, Pequeña Y Mediana Empresa (Mipyme) 2024 Gestión Del Talento De La Mipyme En Perú. Escuela de Posgrado Newman S.A.C. <https://repositorio.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/1573/Estudio%2bMIPYME%2b2024%2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zuñiga, Y. (9 de 2024). Los Beneficios Laborales Y Previsional Del Agente De Seguridad Y Su Relación Con La Inseguridad Ciudadana, Lima Metropolitana, 2023. Perú: Universidad Garsilaso. <https://repositorio.uigv.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/6419375c-294e-489b-bde6-3d6a54cb7d9e/content>

