



UNIVERSIDAD DEL SURESTE
MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA
CAMPUS TUXTLA GUTIÉRREZ CHIAPAS



CAPITAL HUMANO

PRESENTA:

CÉSAR ALEJANDRO OCAMPO SOLÍS

3° CUATRIMESTRE

DOCENTE:

DOC. JOSÉ MIGUEL CULEBRO RICALDI

TUXTLA GUTIÉRREZ CHIAPAS. JULIO, 2025

Aspecto	Remuneración Tradicional	Remuneración por Competencias
Criterio de pago	Basado en el puesto o antigüedad	Basado en habilidades, conocimientos y experiencia
Evaluación salarial	No se considera el desempeño individual	El desempeño influye directamente en la compensación
Flexibilidad organizacional	Estructura jerárquica, poco adaptable	Enfoque dinámico e innovador
Formación y desarrollo	Capacitación limitada al rol actual	Desarrollo continuo orientado a competencias
Motivación y compromiso	Baja motivación; escaso incentivo al crecimiento	Alta motivación; fomenta el desarrollo profesional
Ventajas principales	Estabilidad y facilidad administrativa	Mejora la retención y competitividad del talento
Desventajas potenciales	Posible estancamiento; falta de estímulo	Requiere mayor planificación y gestión
Casos prácticos / ejemplos	Sueldos iguales para quienes ocupan el mismo cargo	Diferencias salariales según niveles de competencia individual

BIBLIOGRAFÍA

Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model of Effective Performance*. John Wiley & Sons.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). McGraw-Hill.

Dessler, G. (2001). *Administración de recursos humanos*. Prentice Hall.

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2001). *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*.

Juárez, O. (2000). *Administración de la compensación*. Oxford University Press.

McGregor, D. (1960). *El lado humano de las organizaciones*. MIT Sloan School.

Osorio Fernández, M., & Tovar Martínez, P. (1996). Remuneración por competencias y objetivos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, (161-162), 91–152.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competencia en el trabajo: Modelo para un rendimiento superior*. John Wiley & Sons.

