



UNIVERSIDAD DEL SURESTE
MEDICINA VETERINARIA Y ZOTECNIA
CAMPUS TUXTLA



CAPITAL HUMANO

PRESENTAN:
ANGEL YAHIEL PIMENTEL LIEVANO

DOCENTE:
JOSE MIGUEL
CULEBRO RICARDI

TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS. 25 DE JULIO, 2025

Criterio	Remuneración Tradicional	Remuneración por Competencias
Base del pago	Basada en el puesto y tiempo de servicio	Basada en conocimientos, habilidades y actitudes demostradas
Enfoque	Jerárquico, orientado a estructura organizacional	Centrado en el individuo y su aporte al valor organizacional
Motivación principal	Permanencia y cumplimiento mínimo	Mejora continua y desarrollo de capacidades
Evaluación	Desempeño medido por antigüedad y cumplimiento de tareas básicas	Evaluación continua de competencias específicas y desempeño
Flexibilidad	Limitada, cambios poco frecuentes	Alta adaptabilidad a cambios organizacionales y tecnológicos
Objetivo	Recompensar la estabilidad y continuidad	Impulsar el crecimiento personal y profesional alineado con los objetivos
Criterios de ascenso	Jerarquía, escalafón, tiempo	Desarrollo y demostración de nuevas competencias
Beneficio para la empresa	Estabilidad operativa	Talento más competitivo, mayor productividad y retención de personal clave
Adaptación al entorno	Menor capacidad de ajuste a los cambios	Alta capacidad de respuesta al entorno dinámico
Ejemplos comunes	Salario fijo mensual, bonos por años de servicio	Aumentos por certificaciones, habilidades nuevas, desempeño destacado

Bibliografía

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Interamericana.
- Rodríguez, D. M. (2018). "Remuneración por competencias: un enfoque estratégico". *Revista Iberoamericana de Educación*, OEI.
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Ediciones Granica.