



UNIVERSIDAD DEL SURESTE  
FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA



CAMPUS TUXTLA

CAPITAL HUMANO

PRESENTA:

JENNIFER GONZALEZ RAMOS

3° CUATRIMESTRE

DOCENTE:

JOSÉ MIGUEL CULEBRO RICALDI

TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS, JULIO, 2025

TEMA: REMUNERACIÓN TRADICIONAL Y POR COMPETENCIA

Aspecto	Remuneración Tradicional	Remuneración Basada en Competencias
<b>Criterio principal de pago</b>	Puesto de trabajo (funciones, jerarquía, antigüedad)	Habilidades, conocimientos y comportamientos del empleado
<b>Estructura salarial</b>	Escalas fijas según el cargo	Escalas flexibles según competencias adquiridas
<b>Objetivo</b>	Recompensar el cumplimiento de funciones básicas	Incentivar el desarrollo y aplicación de competencias estratégicas
<b>Evaluación del desempeño</b>	Basada en resultados y permanencia	Basada en el nivel y aplicación de competencias clave
<b>Motivación al desarrollo</b>	Limitada, centrada en promociones jerárquicas	Alta, fomenta el aprendizaje continuo y polivalencia
<b>Flexibilidad organizacional</b>	Baja, con estructuras rígidas	Alta, facilita la movilidad y adaptabilidad
<b>Costos</b>	Generalmente estables y predecibles	Pueden variar según el desarrollo de competencias y evaluaciones

## **CONCEPTO DE REMUNERACIÓN TRADICIONAL EN MÉXICO**

La remuneración tradicional en México se refiere al pago que recibe un trabajador a cambio de su labor, determinado principalmente por el puesto que ocupa, la jornada laboral y el tiempo de servicio. Está regulada por la Ley Federal del Trabajo y se basa en criterios como el salario base, prestaciones legales, antigüedad y condiciones del contrato.

Según la Ley Federal del Trabajo (2023), el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y se fija con base en el tipo de trabajo realizado, sin considerar directamente las competencias o habilidades individuales del trabajador.

## **CONCEPTO DE REMUNERACIÓN POR COMPETENCIAS EN MÉXICO**

La remuneración por competencias es un modelo de gestión salarial en el cual la compensación económica que recibe un trabajador se basa en el nivel de desarrollo, dominio y aplicación de competencias laborales específicas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) relevantes para el puesto y los objetivos estratégicos de la organización.

En México, aunque la Ley Federal del Trabajo no contempla explícitamente este modelo, diversas instituciones públicas y privadas han comenzado a adoptarlo como parte de esquemas de profesionalización y evaluación del desempeño, especialmente en el marco del Modelo de Competencias Laborales promovido por el CONOCER (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales).

## Referencias:

1. Alles, M. A. (2009). *Diccionario de competencias: la trastienda del modelo*. Editorial Granica.
2. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.
3. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). (2017). *Modelo mexicano de formación y certificación por competencias laborales*. Secretaría de Educación Pública.