



Presenta: Roosevelt Ramos Perez

Docente: José Miguel Culebro Ricaldi

Campus: Berriozabal-Tuxtla Gutiérrez

Materia: Capital humano



Fecha: 25/Julio/2025

22-Jul-25

Roosevelt Ramos Páez

Aspecto	Remuneración I	Remuneración C.
Criterio Principal.	Puesto ocupado o antigüedad.	Conocimientos, habilidades, actitudes.
Enfoque	En el cargo o puesto.	En la persona y su potencial.
Evaluación	Evaluación del cumplimiento de tareas específicas.	Evaluación del nivel de desarrollo de competencias.
Flexibilidad	Basada sujeta a escalas fijas.	Alta. Puede ajustarse al crecimiento personal.
Objetivo.	Estabilidad interna y externa.	Desarrollo profesional y mejora del desempeño.
Motivación del empleado	obtener ascensos más años de servicio.	Adquirir nuevas competencias y mejorar habilidades.
Desarrollo profesional.	Menos incentivos al aprendizaje continuo.	Fomenta la capacitación y el aprendizaje constante.
Alineación con estrategias.	Menos alineación con objetivos organizacionales.	Alta alineación con necesidades estratégicas de la empresa.
Tipo de organización	Tradicional.	Moderna, dinámica, enfocada en el talento.
Ventajas Principales	Fácil de administrar y predecir.	Fomenta el talento y la adaptabilidad y mejora continua.

- **La remuneración tradicional premia principalmente el cargo y la antigüedad.**
- **La remuneración por competencias reconoce lo que el empleado sabe hacer, fomentando el desarrollo de habilidades y conocimientos que agregan valor a la organización.**

Referencias

- 1. Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3.a ed.). McGraw-Hill Interamericana.**
- 2. Alles, M. (2001). Desempeño por competencias: cómo medirlo y gestionarlo. Editorial Granica.**
- 3. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Administración de recursos humanos (13.a ed.). Pearson Educación.**