UNIVERSIDAD DEL SURESTE

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

CAMPUS TUXTLA GUTIÉRREZ

CAPITAL HUMANO

PRESENTA:

EVERARDO DÍAZ HERNÁNDEZ

PARCIAL 4

DOCENTE:

JOSE MIGUEL CULEBRO RICALDI

TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.JULIO,2025

Aspecto	Remuneración Tradicional	Remuneración por Competencias
Base del pago	Puesto ocupado y antigüedad	Conocimientos, habilidades, actitudes y resultados del trabajador
Enfoque	Centrado en la estructura organizacional	Centrado en el desarrollo del individuo
Evaluación del desempeño	Menor énfasis o basada en cumplimiento mínimo	Evaluación continua basada en competencias y logros
Flexibilidad salarial	Rígida, con escalas predefinidas	Flexible, permite variaciones según el crecimiento de competencias
Motivación del trabajador	Limitada, orientada a estabilidad	Alta, promueve superación personal y profesional
Objetivo principal	Recompensar la permanencia y el rol del cargo	Recompensar el valor que aporta la persona a través de sus competencias
Capacitación	Opcional o secundaria	Esencial, ligada al incremento salarial
Adaptación al cambio	Menor adaptabilidad a nuevos contextos laborales	Alta capacidad de adaptación a nuevas exigencias y tecnologías
Impacto en la organización	Mantiene el status quo	Impulsa la innovación y el desarrollo organizacional
Ejemplo típico	Escalafón público o sindicato con categorías salariales	Empresas con planes de carrera y gestión por desempeño

BIBLIOGRAFÍA

- Flota, R. (s. f.). *Remuneración por competencias* [Documento PDF]. Scribd. Recuperado de https://es.scribd.com/document/394119411/96367188-remuneracion-por-competencias The Wise Skill+11Scribd+11Scribd+11
- Manatal. (s. f.). *Retribución por competencias*. Manatal Glossary. Recuperado de https://www.manatal.com/es/glossary/competency-based-pay arXiv+2Manatal+2arXiv+2
- JobConvo. (2023). *Remuneración: ¿cómo funciona, tipos y qué dice la ley?* Recuperado de https://www.jobconvo.com/blog/es/remuneracion-como-funciona-tipos-y-que-dice-la-ley