



Universidad  
**Tecmilenio**®





# Compensaciones

**Prestaciones monetarias y  
no monetarias**





Según Ana Sofía (2021), “las prestaciones son las retribuciones que la empresa debe otorgar al personal de forma obligatoria y complementaria al sueldo. Dichas compensaciones están orientadas a mejorar las condiciones de vida de los colaboradores y otorgarles recursos que les permiten desarrollarse”.



## On boarding e introducción a la empresa

Sin duda, llevar a cabo el proceso de nómina se ha vuelto todo un reto para las organizaciones, ya que no solamente significa el registro de las aportaciones y deducciones desglosadas de cada trabajador, sino que también consiste en la preparación de los cheques o depósitos en la cuenta personal de cada colaborador y en resumir, para la compañía, los detalles de los registros por cada periodo y por cada departamento o por clasificación de funciones.





## Tipo de prestaciones

Las prestaciones son de diversa índole y pueden comprender acciones diferentes. Algunas son de orden eminentemente económicas o en especie. Las primeras son monetarias o pagos en efectivo, mientras que las realizadas en especie incrementan el presupuesto de las personas para mejorar sus condiciones de vida.



Explicación



## Prestaciones de acuerdo con su exigencia



- Prestaciones por obligación legal.
- Prestaciones espontáneas.





## Prestaciones más apreciadas

- Herramientas tecnológicas
- Flexibilidad de horario
- Home office
- Equilibrio entre lo personales y lo laboral<sub>z</sub>





## Tipos de salario

- Salario por unidad de tiempo
- Salario por resultados
- Salario por la tarea
- Salario diario/nominal
- Salario diario integrado/real
- Salario mínimo
- Sueldo total
- Sello digital del CFDI
- Sello digital del SAT







## Factores para definir la mezcla salarial

- 1). Si la contratación es colectiva o individual.
- 2). La capacidad de pago.
- 3). El mercado laboral.
- 4). El valor relativo
- 5). El costo de la vida.
- 6). La legislación.
- 7). Los objetivos de la administración de salarios



Explicación

EX



Contar con escalafones de esta naturaleza permite a la organización tomar decisiones en función de:

- Ser más flexible en el mercado laboral.
- Establecer diferencias de desempeño entre los colaboradores del mismo escalafón o si cuentan con una antigüedad distinta.
- Corregir los salarios que están fuera de rango, ya sea incrementándolos, congelándolos por un tiempo o promoviendo al colaborador a un puesto con un salario mayor.





## Prestaciones no asociadas al salario y previsión social

Además de los salarios, hay que considerar las prestaciones sociales. Por cada pago del salario real, la organización debe pagar al gobierno el monto correspondiente a las prestaciones sociales, las cuales son el conjunto de obligaciones laborales que las organizaciones deben pagar mensual o anualmente, adicionalmente al salario del empleado. En términos generales, estas prestaciones representan una erogación mensual más que debe pagar la organización junto con el salario de cada empleado (Tejada y Ramírez, 2019).





## Paquetes de prestaciones

El paquete de compensación también incluye los bonos discrecionales, los que se otorgan por desempeño, los incentivos por productividad, la ayuda por nacimiento de hijos o para gastos por defunción, etc. Esto significa que cuando se habla del paquete de compensación, se puede estar haciendo referencia a diferentes estructuras o beneficios adicionales a la compensación.



## Reguladores

Los principales ordenamientos legales que regulan las prestaciones a los empleados son:

- Ley Federal del Trabajo (LFT).
- Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) y su Reglamento.
- Ley del Seguro Social (LIMSS).
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT).



Explicación



1. En una conversación grupal, comenten cuáles son las prestaciones no monetarias a las que tienen derecho en su trabajo. ¿Cuáles les gustaría tener? ¿Consideran que son importantes para motivar o retener al personal? ¿Por qué?
- 2.- Compartan al docente sus conclusiones finales por escrito. .





La incertidumbre y ambigüedad del entorno macroambiental impactan invariablemente a las organizaciones y han provocado grandes cambios en las necesidades de los colaboradores, de ahí que las prestaciones se han adecuado para satisfacer las demandas de los colaboradores.

Ya sea mediante el incremento base a los salarios de cada colaborador o mediante programas importantes de compensaciones, las organizaciones diseñan novedosos paquetes de prestaciones para atraer al mejor capital humano, pues comprenden que el éxito de la empresa depende del éxito individual y grupal de los colaboradores, por lo que la relación laboral es un acuerdo de ganar-ganar.





Amedir. (2021). Las prestaciones laborales más solicitadas del 2021.

<https://www.amedirh.com.mx/blogrh/recursos-humanos/las-prestaciones-laborales-mas-solicitadas-del-2021/>

Ana Sofía. (2021). *¿Qué son las prestaciones laborales en México?:* Todo lo que debes saber.

<https://factorial.mx/blog/prestaciones-laborales-mexico/>

Asturias Corporación Universitaria. (S/F). Administración de sueldos y salarios.

[https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/gestion\\_talento/unidad2\\_pdf5.pdf](https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/gestion_talento/unidad2_pdf5.pdf)

Betancur Arias, J. D. y Quintero Arango, L. F. (2021). Factores para el diseño de políticas de salario emocional. Universidad Católica Luis Amigó. E - ISBN: 9786076296639

Córdova Farciert, P. (2021). *Cómo elaborar una nómina sin ser experto*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. E - ISBN: 9786075630915

ENAE BUSINESS SCHOOL. (2021). *El salario emocional, algo más que una palmada en la espalda*.

[https://www.enaes.com/es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?\\_adin=02021864894#gref](https://www.enaes.com/es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?_adin=02021864894#gref)

Gómez Sáez, F. J. (2017). *Cálculo de prestaciones de la seguridad social: UF0342*. Madrid: Editorial CEP, S.L. E - ISBN: 9788468179704

Hernández Murillo, A. (2021). *Salario emocional, la mejor prestación laboral*.

<https://greatplacetowork.com.mx/salario-emocional-un-credito-a-la-confianza/>

Tejada Betancourt, L. (Ed.) y Ramírez, M. (2019). *Administración de salarios y elaboración de nóminas*. Universidad Abierta para Adultos (UAPA).

E - ISBN: 9789945580839







# Estructura organizacional

**Salario emocional**





En la situación de pandemia, que prevalece en la actualidad, en la que la mano de obra y la intelectualidad están siendo escasas debido al incremento de las renunciaciones laborales que se están dando en Estados Unidos y Europa, es fundamental que las empresas implementen programas modernos de administración de recursos humanos para incentivar la mano de obra laboral y con ello las actuaciones y comportamientos actitudinales ante las jornadas de trabajo.

Hoy, es necesario que las empresas dejen de ver al puesto como una unidad operativa más y le brinden al colaborador el valor humano que significa, además de que reconozcan la importancia de las aportaciones que cada uno brinda para beneficio de la organización.





## Concepto de salario emocional

El salario emocional es la retribución no monetaria y adicional que el colaborador recibe a cambio de su trabajo. Se asocia con la satisfacción de necesidades personales, profesionales y familiares para mejorar su calidad de vida. Es un ejercicio de acuerdo y conciliación entre la buena voluntad y la confianza de la organización y la dedicación y responsabilidad del colaborador (Hernández, 2021).



Explicación



Algunos ejemplos de salario emocional son el reconocimiento personal, la flexibilidad en los horarios de trabajo, el desarrollo profesional, la comprensión psicológica y/o la conciliación familiar y personal, que resultan aspectos prioritarios para las personas.



## Costos de contratación

De acuerdo con Betancur y Quintero. (2021), es fundamental concebir una política de salario emocional desde la planeación estratégica para dejar definida, de manera clara, la ruta que seguirá la empresa y también darle el valor a los colaboradores que conforman la organización.





## Premisas del salario emocional

- Los trabajadores deben resolver los conflictos de trabajo en horas laborales.
- Se debe pensar en la afectación de desequilibrar la vida familiar y el trabajo.
- Debiera cuantificarse el impacto que tiene equilibrar la carga laboral y la calidad de vida en los resultados empresariales.
- Potenciar los beneficios sociales y los beneficios entre los diferentes escalafones jerárquicos.





## Componentes del salario emocional

- Experiencia laboral favorecedora.
- Buena imagen de la organización en las redes sociales.
- Acceso a la profesionalización y desarrollo.
- Especificaciones claras de socialización y relaciones interpersonales.
- Facilidad para expresar las ideas, sugerencias y emociones.
- Posibilitar la actuación en otras áreas de la empresa.
- Generación las oportunidades de crecimiento.
- Demostración de equidad y reconocimiento.
- Fomentar un ambiente agradable.
- Bajos grados de libertad y supervisión.
- Flexibilizar los horarios y la vestimenta.
- Demostración de aprecio, reconocimiento y recompensas.



## Salarios emocionales

Flexibilidad de tiempo	Lugar de trabajo	Balance vida/trabajo	Desarrollo profesional	Otros beneficios
Horario flexible	Salas de descanso	Espacios de relajación	Programas de reconocimiento	Gimnasio
Trabajo remoto	Guardería	Día libre por cumpleaños	Programas de coaching	Convenio descuento nominal
Días libres para temas personales	Cafetería	Reposición de tiempo personal por viaje laboral	Plan de carrera	Regalos
Jornada reducida	Tienda de comida/casino	Días de vacaciones extralegales	Promoción high potentials	Asesorías (legales, psicológicas, etc)
Salida temprano los viernes	Máquinas dispensadoras	Eventos de bienestar		Créditos empresariales
	Refrigerios	Licencia de maternidad/paternidad		



Explicación



## Componentes del salario emocional

Un aspecto importante que sirve de apoyo para ofrecer como salario emocional es la ayuda psicológica.

Aída Rubio, directora del servicio de psicología y psicóloga sanitaria en TherapyChat, describe que el mayor valor de las empresas es su capital humano, por lo que no cuidarlo repercute en términos de productividad y eficiencia.

Un trabajador feliz y que se siente cuidado por su empresa, es una persona más productiva, más creativa, con mayor capacidad resolutive y más asertiva con sus compañeros.



Si en la relación laboral predomina la justicia, la transparencia y la confianza, es más probable que el personal se sienta comprometido, valorado y retribuido. El salario de tipo monetario, hoy por hoy, ha pasado a un segundo plano en la vida de los seres humanos.





Recuerda la última vez que un integrante de tu familia tuvo un logro importante. ¿Lo reconociste por ello?, ¿recuerdas su expresión?, ¿identificaste sus emociones?, ¿lo hubieras hecho diferente?

Es tiempo de hacerlo mejor. Vuelve a traer la conversación con esa persona y reconócele a la persona por lo que es y por sus logros. Comparte tu experiencia (sus emociones y las tuyas) en una conversación con tus compañeros de clase.





Hay que considerar que los costos que representan para la empresa compensar a cada colaborador deben observarse adicionalmente como una inversión en los recursos productivos más significativos para el desarrollo organizacional: el ser humano y su talento.

El Departamento de Recursos Humanos debe centrarse en el verdadero significado de la administración de salarios y compensaciones, pues además del factor económico en la organización, las estructuras remunerativas justas, equitativas, reales y objetivas son un buen estímulo para compensar los esfuerzos de los colaboradores enfocados en la consecución de los objetivos empresariales.



Betancur Arias, J. D. y Quintero Arango, L. F. (2021). Factores para el diseño de políticas de salario emocional. Universidad Católica Luis Amigó. E - ISBN: 9786076296639

Bullón, M. (2021). El impacto del salario emocional en la Experiencia del Empleado.  
<https://cobe.io/blog/salario-emocional-experiencia-empleado/>

ENAE BUSINESS SCHOOL. (2021). El salario emocional, algo más que una palmada en la espalda.  
[https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?\\_adin=02021864894#gref](https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?_adin=02021864894#gref)

Equipos&talento. (2021). La importancia del salario emocional en la empresa actual.  
<https://www.equiposytalento.com/noticias/2021/08/10/la-importancia-del-salario-emocional-en-la-empresa-actual>

Great Place to Work. (2021). Conoce Los Mejores Lugares para Trabajar® For All® México 2021.  
<https://greatplacetowork.com.mx/gptw-mexico/los-mejores-lugares-para-trabajar-for-all-2021/>

Great Place to Work. (2021). Salario emocional, la mejor prestación laboral.  
<https://greatplacetowork.com.mx/salario-emocional-un-credito-a-la-confianza/>

Hernández Murillo, A. (2021). Salario emocional, la mejor prestación laboral.  
<https://greatplacetowork.com.mx/salario-emocional-un-credito-a-la-confianza/>

Tec Review. (2021). ¿Qué es el salario emocional?  
<https://tecreview.tec.mx/2021/02/19/emprendimiento/que-es-el-salario-emocional/>



Referencias