



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



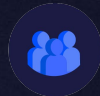
Compensaciones y Beneficios



Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Semana 9

Compensaciones y Beneficios



*Gestión Estratégica de
Recursos Humanos*



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

Diferencia entre compensación y beneficio



La compensación se refiere al pago que un colaborador recibe por su trabajo.

Incluye el salario, bonos, y pagos extras



Los beneficios son las ventajas adicionales que se le otorgan al trabajador.

Incluyen seguros de salud, planes de jubilación, vacaciones pagadas, permisos, y otros servicios

Ambos elementos forman parte de la "**remuneración total**" y son esenciales para el bienestar y la satisfacción de los empleados.



Objetivos de las compensaciones

Implementar una administración de compensaciones correcta ayuda al éxito empresarial. Mejora el clima laboral y mantiene una actitud proactiva.

Atraer personal

Atrae el mejor talento humano.

Retener talento

Mantiene a los colaboradores.

Lealtad

Aumenta el compromiso emocional.

Tipos de compensaciones

Las leyes laborales en México contemplan compensaciones salariales.

Los empleadores deben ofrecerlas a sus trabajadores según la Ley Federal del Trabajo.

Servicios

Son los incentivos que se le ofrecen al colaborador en relación con su puesto de trabajo.

Ejemplo:

- Vehículo de la empresa
- Seguros de vida
- Seguro médico
- Días libres pagados
- Descuentos en restaurantes, entre otros.

Estrategia

Se diseñan para apoyar y promover los objetivos y metas de la compañía, se relacionan directamente con el puesto de trabajo y reducen la desmotivación laboral.

Ejemplo:

Estímulo para retener a los colaboradores:
flexibilidad horaria, trabajo remoto, días libres, días de vacaciones adicionales, etc.

Monetaria

Se refiere a la retribución flexible que un colaborador recibe por su trabajo y lo incentiva para que realice sus tareas de manera proactiva y eficiente.

Ejemplo:

Además del salario mensual:

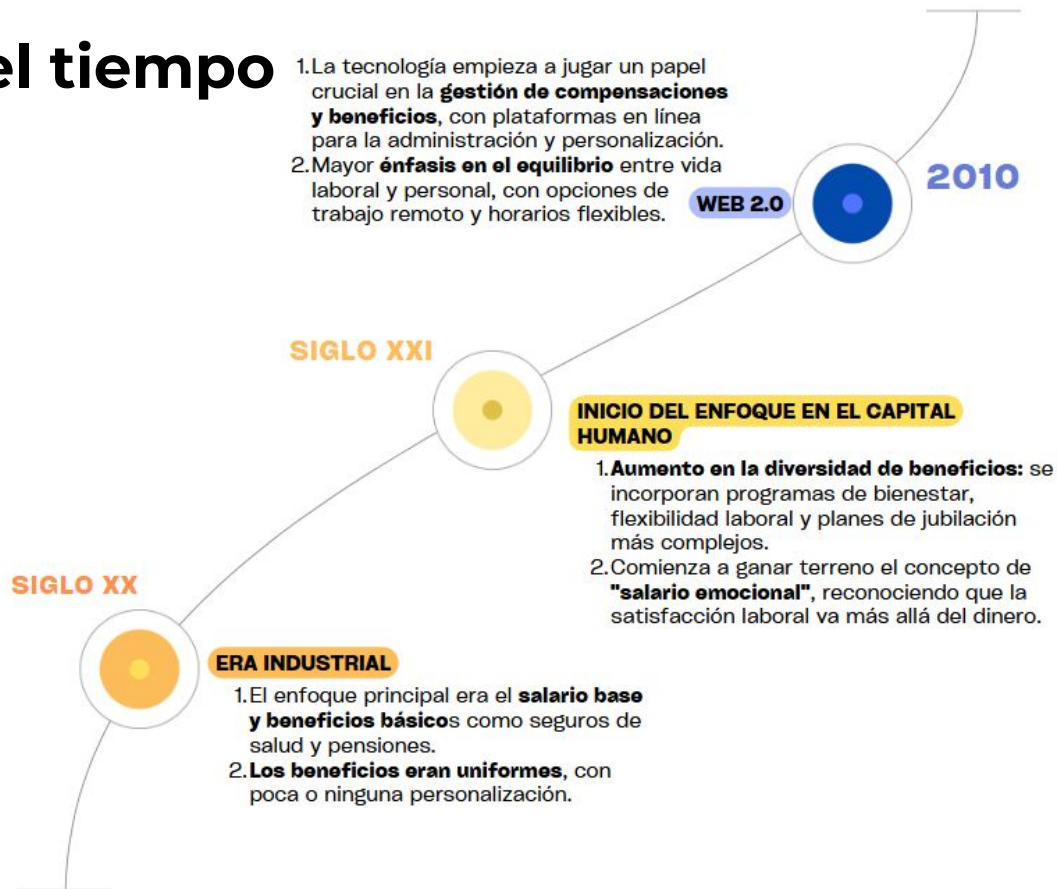
- Bonos
- Pagos por horas extras
- Pagos extraordinarios
- Comisiones por ventas
- Primas por objetivos
- Alicientes por desempeño, entre otras.



Evolución a través del tiempo

La innovación en compensaciones y beneficios está impulsada por la necesidad de atraer y retener talento en un mercado laboral competitivo y en constante cambio.

La personalización, el bienestar integral y la tecnología son los pilares de esta evolución.





Innovaciones actuales y tendencias para 2025

Mayor enfoque en el bienestar integral: Se buscan beneficios que abarquen la salud física, mental y financiera.

Flexibilidad y personalización: Los empleados valoran la posibilidad de elegir beneficios que se adapten a sus necesidades.

Transparencia y equidad: Los empleados quieren entender cómo se determinan las compensaciones y asegurarse de que sean justas.

Mayor uso de la tecnología: para mejorar la gestión y la comunicación de las compensaciones y beneficio

Sostenibilidad: Existe un aumento en la preocupación de los empleados por trabajar en empresas que tengan valores afines con la sostenibilidad.

Retribución variable: El pago de salarios basados en resultados, es cada vez más utilizado, y esto permite tener una fuerza laboral motivada.



Diseño de estructuras salariales



*Gestión Estratégica de
Recursos Humanos*



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

Una estructura salarial es un sistema organizado y jerárquico que establece los niveles de remuneración para los empleados dentro de una organización.

Su objetivo principal es asegurar que los empleados sean compensados de manera justa y equitativa, en función de sus responsabilidades, habilidades, experiencia y desempeño.



¿Cómo se lleva a cabo la creación de una estructura salarial?

1. Análisis de puestos	Se realiza un análisis detallado de cada puesto de trabajo, describiendo sus responsabilidades, tareas, habilidades requeridas y nivel de autoridad.	Este análisis permite evaluar el valor relativo de cada puesto dentro de la organización.
2. Valoración de puestos	Se asigna un valor a cada puesto, utilizando métodos como la comparación de factores o la ponderación de puntos.	Esta valoración permite jerarquizar los puestos y establecer una escala de valor.
3. Establecimiento de bandas salariales	Se agrupan los puestos en bandas salariales, que representan rangos de salarios para puestos de similar valor.	Cada banda salarial tiene un mínimo, un punto medio y un máximo.
4. Análisis del mercado salarial	Se investigan los salarios que se pagan en el mercado laboral para puestos similares en otras empresas.	Este análisis permite asegurar que la estructura salarial sea competitiva y atractiva para los empleados.
5. Definición de políticas salariales	Se establecen políticas claras sobre cómo se administran los salarios, incluyendo criterios para aumentos salariales, promociones y ajustes por desempeño.	Estas políticas nos ayudarán a establecer criterios con los colaboradores podrán validar a través del acceso a la información los aumentos salariales
6. Implementación y comunicación	Se comunica la estructura salarial a los empleados, explicando cómo se determinan los salarios y cómo pueden avanzar en la escala salarial.	Se implementa la estructura salarial y se realiza un seguimiento periódico para asegurar su eficacia y realizar ajustes si es necesario.

Componentes clave

Salario base: La cantidad fija de dinero que un empleado recibe por su trabajo.

Rangos salariales: Los límites mínimo y máximo de salario para cada banda salarial.

Bandas salariales: Agrupaciones de puestos con niveles de responsabilidad y valor similares.

Políticas salariales: Las reglas y procedimientos que rigen la administración de los salarios.

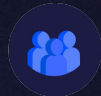
Equidad Salarial: Práctica de pagar a los empleados de manera justa y equitativa, sin discriminación por género, raza u otros factores.

Beneficios Flexibles: Sistema que permite a los empleados elegir entre una variedad de beneficios para personalizar su paquete de compensación.

Salario Emocional: Beneficios no monetarios que contribuyen a la satisfacción laboral, como el reconocimiento, el equilibrio entre vida laboral y personal, y un ambiente de trabajo positivo.



Planes de incentivos



*Gestión Estratégica de
Recursos Humanos*



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



INCENTIVO

Estímulo o beneficio que se ofrece para promover acciones o comportamientos.

Un estímulo que se ofrece para mejorar la producción y los rendimientos

Un beneficio que se otorga para promover acciones o comportamientos

Una recompensa o premio

PLAN DE INCENTIVOS

Estrategia que establece los incentivos que se darán a los empleados para motivarlos.

Una estrategia para motivar y premiar a los empleados

Un programa que busca el compromiso de los colaboradores

Un conjunto de mejoras y ventajas que se ofrecen a los trabajadores



ECONÓMICOS

TIPOS DE INCENTIVOS

NO ECONÓMICOS

Tipos de Incentivos

Económicos

- **Comisiones:** los trabajadores reciben un porcentaje por cada venta o nuevo cliente que consiguen.
- **Méritos:** Las empresas pueden conceder aumentos de salario en función de los logros de cada empleado.
- **Bonos:** Las pensiones, primas anuales, complementos de sueldo, planes de préstamos, bonificaciones y reembolso de medicinas y servicios médicos, entre otros.
- **Sueldos competitivos:** Es la remuneración básica de los empleados por los servicios que prestan a la empresa y se encuentran encima de los tabuladores salariales comunes al puesto de trabajo que apliques.
- **Equipo:** Se puede recompensar la labor de los grupos de trabajo, favoreciendo a sus miembros en función del resultado que obtienen.
- **Unidades de producción:** Es un incentivo para recompensar a los empleados por la cantidad de unidades que producen, es decir, por su rendimiento objetivo.



Tipos de Incentivos

No económicos

- **Flexibilidad:** Los horarios flexibles o la posibilidad de trabajar en remoto algunos días de la semana. Esta acción aumenta la motivación, el compromiso y la responsabilidad de los trabajadores.
- **Tiempo:** Ofrecer algunos días libres tras acabar un proyecto importante, que haya supuesto a la plantilla un esfuerzo extra, es un coste bajo si se compara con el revulsivo que supondrá para el resto de equipos.
- **Incentivos de servicio:** Seguro médico, planes de pensiones, guardería o disfrutar gratuitamente de una alimentación saludable son algunos de los servicios que ofrecen las empresas para motivar a sus equipos.
- **Formación:** Este incentivo no solo beneficia a los trabajadores, sino que también tiene un impacto positivo en la empresa, pues recibe la aplicación del conocimiento que adquiere el empleado.
- **Ocio:** Habilitar un espacio de ocio en la oficina u organizar actividades de team building puede mejorar las dinámicas de los equipos y ayuda a limar asperezas.

¿Por Qué Son Importantes los Incentivos?

1 **Recompensa el Desempeño**



2 **Atrae y Retiene Talento**



3 **Motiva al colaborador**



Importancia de los Planes de Incentivos en RRHH

- Alinea los intereses de los empleados con los objetivos de la empresa.
- Motiva a los empleados a mejorar su desempeño.
- Recompensa el logro de resultados.
- Aumenta la productividad y la rentabilidad.

Se debe evaluar periódicamente los resultados que brinda este programa, midiendo cuantitativamente si los incentivos implementados están siendo realmente efectivos.



Importancia de una buena estrategia de compensación y beneficios

Una estructura salarial bien diseñada es fundamental para una gestión eficaz de la remuneración y para el éxito de la organización.

- Promueve la equidad y la transparencia en la remuneración.
- Ayuda a atraer y retener talento.
- Motiva a los empleados al ofrecer oportunidades de crecimiento salarial.
- Facilita la gestión de los costos laborales





Céntrate en realizar evaluaciones de desempeño para comparar el rendimiento de tu personal antes y después de la implementación del plan.



Realiza encuestas para medir el clima laboral en tu empresa y contraste todo ello con los resultados que se van logrando en el negocio.



En caso de que los incentivos para motivar a los empleados no sean los adecuados o no estén fomentando los comportamientos esperados, es importante hacer ajustes para adaptar el plan a lo que la empresa y los colaboradores necesitan.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



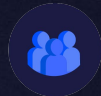
CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



SEMANA 9

CONTINUAMOS

Beneficios sociales



*Gestión Estratégica de
Recursos Humanos*



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

Son retribuciones o compensaciones no monetarias que son dadas por las organizaciones a los trabajadores. Son independientes del sueldo y se dan como complemento de éste, de modo que el salario total se pueda maximizar y aumente la comodidad de tus colaboradores dentro de la organización.



Tipos de Beneficios Sociales

1 En el ejercicio del cargo

- Bonificaciones
- Seguro de vida
- Premios de producción, etc.

2 Fuera del cargo, pero dentro de la empresa.

- Área de descanso
- Comedor
- Transporte, etc..

3 Fuera de la empresa

- Recreación
- Actividades comunitarias
- Convenios en restaurantes, etc..

Su clasificación se deriva en :

1 Exigencia u obligatoriedad legal

- Son los exigidos por la legislación laboral del país o por convenciones colectivas de trabajo

2 Su Naturaleza

- Económico
- No económicos

3 Sus Objetivos

- Asistenciales
- Recreativos
- Supletorios

Beneficios de millennials



- Asistencia de préstamo estudiantil
- Tecnología de State-of-art
- Bonificación
- Las iniciativas de responsabilidad social empresarial
- Eliminar el sistema de 9 a 5
- Teletrabajo
- Desarrollo de crecimiento personal

Importancia de los Beneficios Sociales

Estos beneficios sociales, que también pueden ser conocidos como **prestaciones superiores a las de la ley**, reflejan un interés y preocupación por el bienestar de los colaboradores de una empresa, ya que **son otorgados de forma voluntaria**, por su desempeño y por ser parte del equipo.

- Es importante destacar que estas prestaciones no son voluntarias, se dan por mandato y están contenidas en la Ley Federal del Trabajo.



Diferencias entre planes de incentivos y beneficios sociales



INCENTIVOS

- Motivan a los trabajadores a mejorar su rendimiento.
- Se otorgan después de alcanzar ciertos resultados
- Se pueden aplicar a objetivos a corto o largo plazo



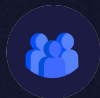
BENEFICIOS SOCIALES

- Mejoran su calidad de vida
- Se ofrecen desde el momento en que el trabajador se incorpora a la empresa
- Se pueden aplicar a toda la plantilla

Tanto los beneficios, como los incentivos para empleados son formas de recompensarlos por el trabajo que realizan y ayudan a los empresarios a mostrarles que son valiosos y apreciados.



Diseño de experiencias positivas en el ciclo de vida del empleado



*Gestión Estratégica de
Recursos Humanos*



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

Bases teóricas para diseñar sistemas de compensaciones y beneficios eficaces.

Teoría de la Agencia: Examina la relación entre los propietarios de una empresa y los empleados, centrándose en cómo alinear sus intereses.

Teoría de la Equidad (Adams): Postula que los empleados comparan sus entradas y salidas con las de otros para determinar la justicia de su compensación.

Teoría de la Expectativa (Vroom): Sugiere que la motivación está determinada por la creencia de que el esfuerzo conduce al desempeño y el desempeño a recompensas valiosas.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades (Maslow): Propone que los empleados tienen una jerarquía de necesidades, y las compensaciones pueden ayudar a satisfacerlas.

Teoría del Refuerzo (Skinner): Sostiene que el comportamiento se puede moldear mediante el uso de refuerzos positivos (recompensas) y negativos (castigos).



Enfoque en la estrategia y el valor:

- Autores como **Michael Porter** subrayan la importancia de alinear las compensaciones y beneficios con la estrategia general de la empresa. Esto implica diseñar sistemas que fomenten los comportamientos y resultados deseados, creando un valor tanto para la organización como para los empleados.
- **David Ulrich**, conocido por su trabajo en la transformación de RR.HH., destaca que los profesionales de RR.HH. deben ser "socios estratégicos", y esto incluye diseñar y administrar sistemas de compensación que impulsen el desempeño y la competitividad.



Énfasis en la equidad y la transparencia:

- Muchos expertos, incluyendo a **Edward Lawler**, han investigado la importancia de la justicia en la compensación. Los empleados deben percibir que sus salarios y beneficios son justos en relación con sus contribuciones y con lo que se paga en el mercado.
- La transparencia salarial, aunque aún un tema en evolución, está ganando terreno. Los autores argumentan que la claridad en cómo se determinan los salarios puede aumentar la confianza y reducir la percepción de injusticia.



Reconocimiento del "salario emocional":

- Más allá del dinero, los autores reconocen la importancia de los beneficios no monetarios, o "salario emocional". Esto incluye factores como el equilibrio entre vida laboral y personal, oportunidades de desarrollo, reconocimiento y un ambiente de trabajo positivo.
- Autores contemporáneos han dado relevancia al bienestar integral del empleado como elemento clave de la propuesta de valor para el empleado. Esto incluye programas de salud mental, flexibilidad y otros beneficios que apoyan el bienestar físico y emocional.



La importancia de la personalización y la flexibilidad:

- Se reconoce la tendencia de la fuerza laboral moderna de exigir mayor personalización en sus paquetes de compensación y beneficio, puesto que las plantillas son cada vez más diversas.
- Autores en publicaciones de estudios organizacionales, apoyan la idea de que los beneficios debieran diseñarse de forma flexible y personalizable.

Elementos del diseño de experiencias positivas

Un ciclo de vida de experiencias positivas dentro de una empresa con paquetes de compensaciones y beneficios bien gestionados por Recursos Humanos se vería como un proceso continuo y retroalimentado, centrado en el empleado.

Consulta aquí cómo generar experiencias positivas con tus colaboradores



Artículos o e-books con referencias en formato APA.

Cobee. (s.f.). Compensación y beneficios: 10 términos clave. Cobee Blog. Recuperado de <https://cobee.io/blog/compensacion-y-beneficios-10-terminos>

Drucker, P. F. (1985). Innovation and entrepreneurship: Practice and principles. Harper & Row.

Interim Group HR. (s.f.). Compensación y beneficios: claves para mejorar la satisfacción y productividad. Interim Group HR Blog. Recuperado de <https://interimgrouphr.com/blog/compensacion-beneficios/>

Maslow, A. H. (1943). Una teoría de la motivación humana. Revisión Psicológica, 50(4), 370–396.

OpenHR. (s.f.). Compensación y beneficios: qué es y cuál es su importancia. OpenHR Blog. Recuperado de <https://www.openhr.cloud/blog/compensacion-beneficios-que-es-y-su-importancia>

Pandapé. (s.f.). La importancia de las compensaciones y beneficios. Pandapé Blog. Recuperado de <https://www.pandape.com/blog/compensaciones-y-beneficios/>

Porter, M. E. (1998). Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance. Free Press.

Universidad Autónoma de Coahuila. (s.f.). Las compensaciones y Beneficios. Recuperado de http://oacampusvirtual.uadec.mx/licenciatura/Planeacion_Gestion_RH/carpeta_servidor/U5/pdf/pdfs/compensaciones_Beneficios.pdf

Vroom, V. H. (1964). Trabajo y motivación. Wiley.

SEMANA 9 COMPLETADA

¡Felicidades!

Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2026.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop