

REMUNERACIÓN ESTRATÉGICA

la mejor forma de compensación laboral
para tu empresa y tus colaboradores



Aún en la era covid-19, es posible crear un esquema de compensación laboral que responda a las necesidades de tu empresa y que, a la vez, te permita seguir motivando a tus colaboradores. En este artículo aprenderás todo lo que necesitas saber para lograrlo.

En medio de la pandemia por el covid-19, muchas empresas (sin importar su tamaño) están enfrentando grandes retos financieros y económicos.

Dos de esos retos son cerrar sin pérdidas y mantener el empleo de todos sus colaboradores.

Por eso, justo en este momento, cobra sentido planear esquemas de compensación laboral estratégicos que te permitan encontrar un equilibrio entre las necesidades de tu organización y la de tu personal.

Te puede interesar [Aprovecha diciembre para aumentar la motivación laboral.](#)

Esto será clave no solo para mantener el empleo de todos tus colaboradores en tiempos de crisis, sino también para seguir motivándolos y mejorar su calidad de vida.

Dicho esto, y antes de contarte cómo puedes hacerlo, te explicamos a qué nos referimos cuando hablamos de compensación laboral. Comencemos con una definición simple...



¿Qué es la compensación laboral?

Es todo aquello que un trabajador recibe por parte de su empleador, por el servicio que le presta a la organización. La compensación laboral puede estar compuesta por pagos salariales y no salariales, bien sean en especie o efectivo, como los incentivos, bonificaciones, reconocimientos, entre otros.

¿Por qué es importante una compensación laboral estratégica?

Tus colaboradores son el motor que impulsa todos los días a tu empresa.

Es por eso que, en esta era covid que aún estamos viviendo, además de enfocar tus esfuerzos en aumentar las ventas y la productividad, debes crear estrategias que te permitan mantener el empleo de todos, cuidar de su bienestar, motivarlos, y así poder contar con una fuerza laboral competitiva.

Te puede interesar: [Cómo retener y motivar millennials en tu empresa](#)

Según Gallup, los empleados altamente motivados son 20% más rentables, y la forma cómo los trates influye directamente en su disposición para cumplir los roles asignados.

Así que, ser estratégico a la hora de compensar a tus trabajadores, entregándoles una remuneración a la medida de sus necesidades, es vital no solo para tener trabajadores felices y dispuestos, sino también para cumplir los objetivos de tu organización y seguir creciendo.

Dentro de las estrategias de remuneración que contemples es

importante que no pierdas de vista la diversidad de tu personal, pues no todos quieren ni necesitan lo mismo.

Tonny Micke, de [Big Box Coaching](#), afirma que la motivación laboral es un viaje personal, pues mientras los incentivos financieros funcionan para algunos, otros quieren capacitaciones y facilidades de crecimiento, o quieren recompensas que les permita pasar más tiempo en familia.

Lee también: [Mejora la motivación laboral con beneficios para el empleado](#)

Es cierto que, en ocasiones, parece más sencillo retener o motivar a un trabajador con un incremento salarial, pero hay otros factores que pesan más, como garantizar la sensación de tranquilidad y de bienestar dentro de tu organización.

El secreto está en diseñar un plan de remuneración estratégica, en el que se identifiquen los objetivos y las capacidades de la empresa; y se reconozcan los intereses de los colaboradores, así como sus esfuerzos y sus logros.

Allí está la clave para plasmar un programa lo suficientemente equilibrado y sostenible para todos.

Con esto en mente es importante que aclaremos algunos términos y sus diferencias.



Compensación y beneficios laborales: aclaremos términos

Cuando nos referimos a compensación laboral, no estamos pensando únicamente en beneficios laborales.

Como lo describimos arriba, la compensación laboral es la forma en la que decides remunerar a tus empleados, es un todo, en el que tienes una variedad de posibilidades.

Tipos de compensación laboral en Colombia

01

SEGÚN SU EFECTO LABORAL:



✓ Pagos salariales:

Es todo lo que recibe un colaborador, ya sea en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio

que le presta a la empresa, según el Artículo 127 del [Código Sustantivo del Trabajo](#) en Colombia.

Cuando se trata de un colaborador vinculado a través de un contrato laboral, esta suma es la que determina la cotización de los costos laborales; es decir: la seguridad social, las prestaciones laborales y los aportes a parafiscales,

Entonces, por ley, hace parte del salario, además del sueldo acordado, los pagos de horas extra, recargos nocturnos, lo pactado en especie, porcentajes de ventas y las bonificaciones e incentivos habituales.

Lee: [Estos son los pagos que no constituyen salario en Colombia](#)

✓ Pagos no salariales:

Los pagos considerados como no salariales son aquellos que el empleador le entrega a sus colaboradores ocasionalmente y por mera liberalidad, según el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este mismo artículo se aclara qué otros pagos pueden considerarse no salariales:



Pagos de primas, bonificaciones o reconocimientos ocasionales.



Lo que recibe el colaborador para desempeñar a cabalidad sus funciones y no para su beneficio (herramientas de trabajo).



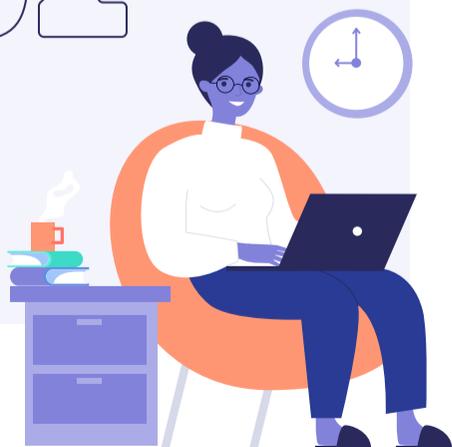
Beneficios laborales o auxilios habituales acordados expresamente entre el colaborador y su empleador.

Es importante tener en cuenta que los pagos no salariales no hacen parte de la base para la cotización de prestaciones sociales, aportes parafiscales y seguridad social.

Entender este tipo de pago y su uso es importante no solo para evitar sanciones o multas; sino para implementar estrategias que te permitan impactar la calidad de vida de tus colaboradores sin que aumenten los costos laborales para tu empresa.

02

SEGÚN EL MEDIO DE ENTREGA



✓ Pagos en especie

Esta modalidad, que puede entregarse como salarial o no salarial, puede utilizarla cualquier empleador para

entregarle una parte del pago a su colaborador en beneficios como alimentación, servicios de salud complementarios, transporte, auxilios de vivienda o de educación, entre otros.

Para realizar este tipo de pagos, según el Código Sustantivo del Trabajo, tenga en cuenta que:



Está prohibido obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.



Para los colaboradores que ganen un salario mínimo, el pago en especie no puede superar el 30% del mismo.



Para quienes ganen más de un salario mínimo, el pago en especie no puede significar más del 50%.

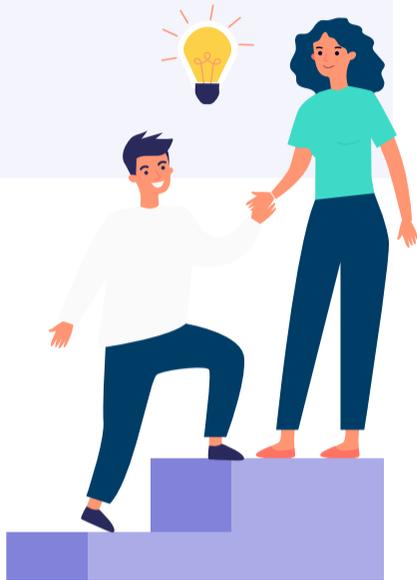
✓ Pagos en efectivo

Es el dinero que pueden recibir directamente los colaboradores y suele pagarse a través de consignaciones de nómina.

Dependiendo del contrato de cada uno de ellos, este dinero puede ser pactado como salarial o no salarial.

03

SEGÚN SU INTENCIÓN O NATURALEZA:



✓ Beneficios laborales

Son todos los programas que ofrece una empresa a sus colaboradores con el ánimo de generarles bienestar y sentido de pertenencia con la organización. Se trata de compensaciones adicionales al salario y suelen ser en plus a la hora de conseguir y retener a los mejores talentos.

Auxilio de alimentación, días de vacaciones extras, flexibilidad en el horario o planes de gimnasio son algunos de los beneficios que pueden hacer parte de tu portafolio de beneficios laborales.

✓ Incentivos

Es un estímulo que el empleador entrega a sus colaboradores para conseguir comportamientos excepcionales e impulsar el cumplimiento de logros específicos; y hace parte del salario pues es un pago que responde directamente a su trabajo.

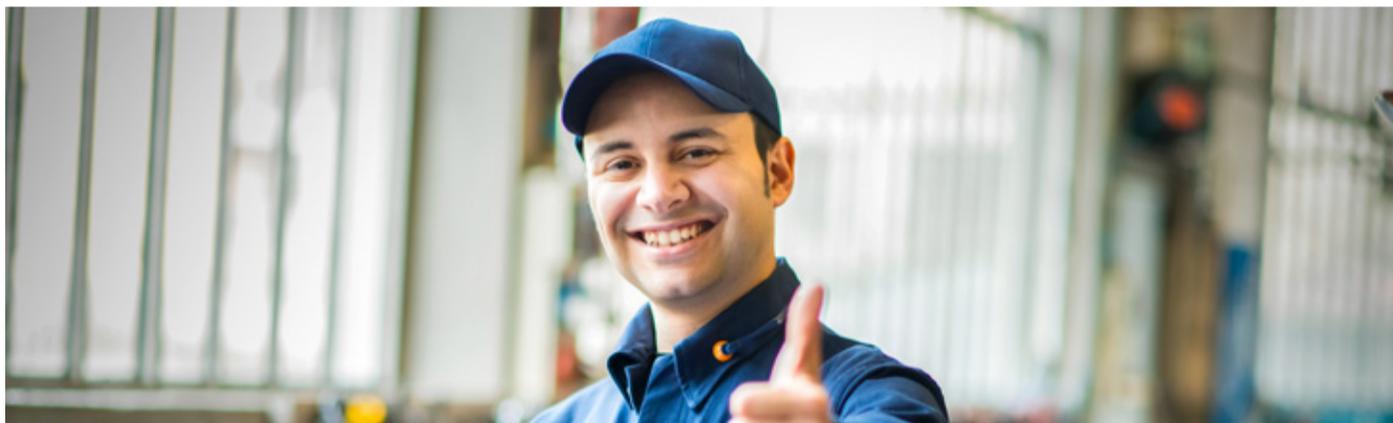
La idea es aumentar la motivación laboral de su personal y el rendimiento en una meta concreta, sabiendo de antemano que obtendrá un premio o recompensa por ello.

✓ Reconocimientos

Es un premio o una recompensa que le entrega el empleador a sus colaboradores con el ánimo de reconocer su esfuerzo y su talento.

Pueden ser regalos en efectivo o en especie, y como son ocasionales y no remuneran directamente las funciones del colaborador, pueden considerarse como pagos no salariales. Se utilizan especialmente en épocas especiales como Navidad.

Conoce: [Tres claves infalibles para ahorrar con tu planeación salarial](#)



Guía para crear un plan de compensación laboral estratégico

Este es el momento perfecto para complementar, renovar e incluso comenzar a implementar una compensación estratégica.

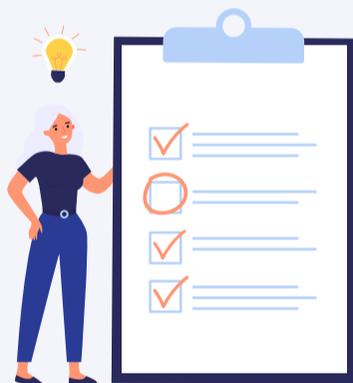
Es importante encontrar formas de transmitirles a tus colaboradores tranquilidad y seguridad de que podrán permanecer en tu organización y seguir contando con una remuneración que cumpla con sus expectativas.

Descarga el ebook: [10 claves para entender las bonificaciones laborales según el Código Sustantivo del Trabajo](#)

Por eso, a la hora de planear su esquema de compensación, te recomendamos considerar los siguientes factores:

Establece los objetivos de tu negocio

1



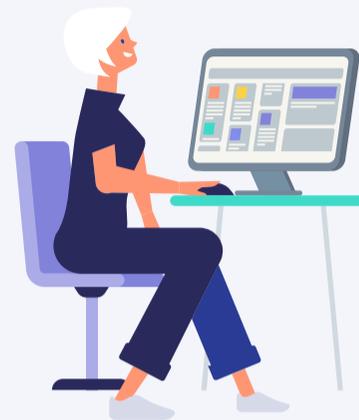
El esquema de compensación que elijas debe alinearse con los objetivos y metas de la empresa, ya sea que implementes programas de remuneración con sueldos fijos o variables, en dinero o en especie, con beneficios, incentivos o reconocimientos.

Asegúrate que cada estrategia responda a algo que quieres lograr dentro de tu compañía: ¿reducir la rotación del personal?, ¿tener el mejor ambiente laboral? ¿mejorar la productividad?, ¿mantener a tus colaboradores felices?

2

Conoce a tu competencia

Conocer a tu competencia te ayuda a conocer cuál es el talento que necesitas. Así puedes establecer una estrategia de sueldos de ingreso, ya sea ser líderes en compensación en todas las áreas de tu empresa, o quizá para un grupo concreto de puestos o personas clave.



Por ello también es importante que diferencies a tu personal por segmento profesional.

Busca información precisa de los niveles de compensación en el mercado en el que compites. Estos estudios te enseñarán cuáles son las tendencias en sueldos, promedios, máximos de remuneración y los paquetes de beneficios que se vienen otorgando.

Determina los perfiles que necesitas

3

Esto te permitirá establecer el aporte de cada persona dentro de tu empresa, para que hagas una adecuada clasificación de los puestos, y con ello, una ordenada estructura salarial, que esté acorde a lo que ofrecen otras empresas del mercado.

4

Analiza la capacidad económica

Esta es la que va a sustentar tu esquema de compensaciones, y de ella depende que tu política salarial sea un éxito o no.

Analiza si estás en capacidad de entregar beneficios y hacer incrementos salariales; aunque esto signifique aumentar los costos laborales; o si por el contrario, necesitas flexibilizar los sueldos y entregar pagos no salariales, de manera que puedas seguir motivando sin impactar negativamente las finanzas de tu empresa.

**5**

Escucha a tu gente



Cuando definas todo lo anterior, y llegue el momento de decidir de qué manera vas a entregar la remuneración, qué beneficios laborales escoger, o qué tipo de incentivos o reconocimientos entregar, no olvides tener en cuenta la voz de tus empleados.

Realizar una encuesta interna, programar reuniones con grupos focales o implementar una política de puertas abiertas con cada integrante de tu organización, puede ser útil para decidirlo.

Estos factores serán determinantes para remunerar a tus colaboradores de manera estratégica y entregándoles soluciones a la medida, que no solo impacten positivamente su calidad de vida, sino que los hagan sentir valiosos e importantes para tu empresa.

No te pierdas: [Guía rápida para establecer una escala salarial en tu empresa](#)



¿Por qué hablamos de remuneración estratégica?

A todas estas formas y opciones de compensación laboral, nosotros le llamamos: Remuneración Estratégica.

¿Por qué?

En Sodexo llevamos más de 25 años apoyando a más de 9.000 empresas colombianas a generar calidad de vida a sus colaboradores, ayudándoles a personalizar su oferta de compensación y beneficios laborales.

Por eso, entendemos que cuando una empresa aplica una **Remuneración Estratégica**, es capaz de balancear sus necesidades y las de sus colaboradores, logrando impactos positivos para todos.

Además, con la experiencia durante estos años, estamos seguros de que la clave para apoyar a tus colaboradores a cumplir sus sueños sin desviarte del cumplimiento de tus objetivos, es entregarles una remuneración a la medida.

No importa qué tan diferentes sean sus aspiraciones, intereses o momentos de vida, a través de la personalización podrás darles la oportunidad de elegir su propia experiencia.

Ahora... ¡No te quedes sin conocer los cuatro métodos más eficaces para lograrlo!

Lee también: [¿Qué debe tener en cuenta para la planeación salarial de sus empleados?](#)



4 métodos eficaces para lograr una remuneración estratégica

Como ya sabes la diferencia entre los pagos salariales y no salariales, comencemos por contarte de qué se trata la recomposición salarial.

Compensación flexible

Este método es posible implementarlo cuando pactas con tus colaboradores entregar una parte de su remuneración como un pago no salarial, sin superar en ningún caso el 40% del total de la remuneración.

Esto lo permite el **Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.**

Así que si tu organización está afrontando los impactos de la pandemia, pero no quieres dejar de reconocer y motivar a tu gente, puedes realizar incrementos no salariales.

De esa manera, ahorrarás en los costos de prestaciones laborales, seguridad social y parafiscales.

Además, si decides entregar esos incrementos a través de bonos para alimentación, tus colaboradores podrán recibir un beneficio tributario.

Te puede interesar: [Cómo iniciar un plan de Compensación Flexible](#)

Con el método de compensación flexible, además, podrás entregar reconocimientos a tus empleados, pues estos también se consideran no salariales por ser ocasionales y por voluntad del empleador.

A la hora de entregarles a tus colaboradores recompensas en especie, recuerda que no todos son iguales. Dales la libertad de elegir lo que más quieren, para que sea un regalo memorable.



Programas de beneficios para empleados

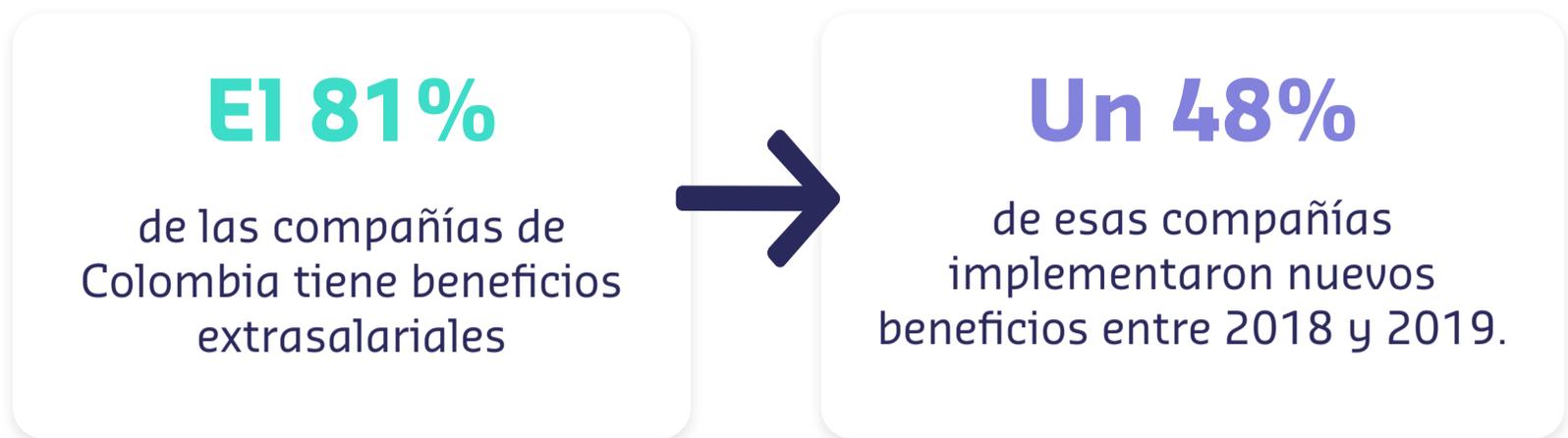
Implementar programas de beneficios laborales es clave para motivar, retener y atraer a los mejores talentos.

Los beneficios laborales hacen parte de un salario emocional que genera un buen clima organizacional y aumenta el sentido de pertenencia de tus colaboradores por la compañía. ¡Lo que más necesitas ahora! Tener una base de empleados que permanezcan en la empresa.

Este plus se ha convertido en una de las principales herramientas de atracción y retención del talento humano en las organizaciones, pues ahora las personas buscan algo más que un sueldo fijo.

Lee: [Plan de beneficios para empleados en Colombia: las tendencias en 2020](#)

Auxilios de alimentación y de transporte, días de vacaciones, planes de vacaciones, vales para compras de ropa, electrodomésticos o juguetes, son algunos de los beneficios en especie que entregan las empresas.



según cifras de Hays.

Si en medio de esta pandemia no quieres dejar de ofrecer un plan de beneficios laborales, recuerda que estos también pueden ser considerados no salariales, si lo acuerdas previamente con tus colaboradores (el valor del beneficio sumaría al tope permitido, es decir, al 40% de la remuneración total).

Así tendrás la ventaja, no solo de ahorrar costos laborales, sino también de entregarles una remuneración personalizada, que se acomode a sus gustos y sus necesidades.

Para hacerlo, lo mejor es contar con un proveedor que tenga todo lo que necesitas. Así no te enredas con trámites administrativos y logísticos haciendo convenios con diferentes empresas y entidades que suplan cada necesidad por aparte.

Asegúrate de que el proveedor que elijas:

- ❓ Supla las necesidades clave de tus empleados.
- ❓ Maneje una gran red de aliados.

- ❓ Atienda a través de varios canales para asegurar la agilidad del servicio.
- ❓ Tenga un sistema de compra rápida y simple que facilite todo el proceso.

Herramientas de trabajo

Por último, pero no menos importante, debes prestarle mucha atención a los recursos que destines para herramientas de trabajo, para hacerlo de la manera correcta y optimizar tanto tus recursos como los de tus colaboradores.

Para ello, ten presente el Artículo 10 del **Decreto 535 de 1987**:

“No está sometida a la retención en la fuente el reembolso de gastos por concepto de manutención, alojamiento y transporte en que haya incurrido el trabajador para el desempeño de sus funciones, siempre y cuando se sustente el reembolso”.

Además, ya que estos recursos se utilizan únicamente para el desarrollo de las funciones para las que el colaborador fue contratado, no pueden ser pactados como salariales, ni considerados un ingreso tributario para tus colaboradores.

Es decir, tampoco harán parte de la base para su declaración de renta o retención en la fuente.

Tener esto claro, también beneficia las cuentas de tu empresa, pues este valor también será reconocido como un gasto de compañía, por lo que podrá ser deducible en el pago de sus impuestos.

Para que esto suceda debes tener a la mano las facturas de soporte; por eso, es bueno que separes este tipo de gastos de la nómina de tus colaboradores.

Un proveedor que se encargue de los gastos corporativos, como la alimentación y el transporte es una excelente idea.

Recomposición salarial

Cuando hablamos de este método, nos referimos a pagos únicamente salariales; es decir, el monto que remunera directamente las funciones del colaborador y que será la base para cotizar los costos laborales que ya mencionamos.

Con este método puedes recomponer los salarios de tus colaboradores incluyendo pagos en especie, generando impactos positivos en su productividad, niveles de compromiso y sentido de pertenencia.

Recuerda que los pagos en especie - esos que están enfocados en satisfacer los intereses y apoyar el cumplimiento de metas personales - son una excelente forma de motivación laboral y tienen un efecto más duradero que los pagos en efectivo.

31,1%

de los empleados valoran recibir un apoyo en alimentación por parte de su empleador.

según la Guía Salarial Colombia 2019, Hays.

Por eso, una buena opción es destinar parte del salario de tus colaboradores para garantizarles el acceso a una alimentación diaria acorde con sus necesidades y gustos.

Artículo 387-1 del Estatuto Tributario

“Los vales de alimentación NO constituyen ingreso tributario para el trabajador, por tanto no están sujetos a retención en la fuente, ni impuesto de renta”.

Este método puede significar un alivio tributario para tus colaboradores, si tienes en cuenta los límites:

- El valor del beneficio en alimentación no puede exceder 41 UVT*, lo que equivale a \$1.460.000
- Para acceder al beneficio, el salario de tu colaborador no puede ser mayor a \$11.038.170 (310 UVT) para salario ordinario, o \$14.349.621 (403 UVT) para salario integral.

**UVT es la unidad de valor tributario que utiliza la Dian para estandarizar y facilitar el cumplimiento de las obligaciones tributarias de todos los colombianos.
El valor de la UVT para el 2021 es de 36.308 pesos.*

En ese sentido, un auxilio o beneficio de alimentación, podría ayudar a tus colaboradores a:



Aumentar el flujo de caja de tus colaboradores.



Mejorar sus hábitos de ahorro.



Disfrutar mejor de sus ganancias.

Lee: [Programa de incentivos: la clave para multiplicar la productividad de tu fuerza de ventas](#)

¡Aprovecha opciones diferentes al efectivo!

En resumen, con una remuneración estratégica, puedes implementar diferentes formas de compensación que, sin duda, van a impactar positivamente a tu compañía y a tu personal.

Nuestra recomendación es sacarle el mayor provecho a los pagos en especie.

Pagos en especie



¿Por qué?

Además del valor emocional y de un impacto más duradero, elegir este medio y no el efectivo te entrega más ventajas.

Según el **Artículo 771-5 del Estatuto Tributario** tu empresa puede disfrutar de beneficios relacionados a las **deducciones fiscales**.



¿Qué dice la norma?

El texto favorece los pagos diferentes al efectivo, a los cuales se les aplica una limitación de deducción fiscal.

Pagando en efectivo tu margen de reconocimiento fiscal para costos, deducciones, pasivos o impuestos descontables tiene un tope que se reducirá cada año:

- Para 2021, por ejemplo, estará entre el 40% de lo pagado (sin superar las 40.000 UVT) y el 35% de los costos y deducciones totales.





¿Y qué sucede si usas un medio diferente al efectivo?

Tu negocio no estará cubierto por esas limitaciones fiscales.

Una solución como Sodexo, que ofrece bonos y tarjetas con ofertas variadas, no se considera pago en efectivo y estará libre de topes ¡Una razón más para usarla y ahorrar implementando esquemas de remuneración estratégicos!



Mantener el empleo de tu personal en la era covid: ¡Sí es posible con una remuneración estratégica!

Ahora que conoces al derecho y al revés **de qué se trata la remuneración estratégica** y cómo implementarla, no solo

sabes que puedes mantener el empleo de toda tu gente en estos tiempos; sino que también podrás ofrecerle mejores beneficios y satisfacer sus necesidades.

Descarga el e-book: [Tendencias de recursos Humanos post cuarentena](#)

Por eso, en Sodexo queremos ser un aliado estratégico de tu organización, para ayudarte a seguir generando calidad de vida a todos tus colaboradores y aportar a la construcción de equipos motivados, productivos y comprometidos.

El portafolio de Sodexo está diseñado especialmente para adaptarse a diferentes necesidades y complementar programas de remuneración con beneficios para los empleados y la empresa.

¿De qué soluciones hablamos?

¡Nuestra completa opción de alimentación!

CANASTA
PaSS



Está enfocada en suplir la necesidad de compra de alimentos preparados, mercado y canasta familiar. Gracias a nuestra amplia red de comercios aliados, tus colaboradores tendrán a su alcance restaurantes y supermercados para comer bien y cuando lo necesiten.



Más de 3.500 empresas
implementan Canasta Pass



Más de 85.000 beneficiarios
mejoran su calidad de vida y su alimentación



Más de 24.800 comercios aliados
reciben nuestras tarjetas y bonos Sodexo

¡Nuestra solución para la movilidad particular!

Diligo_



Está enfocada en suplir la necesidad de compra de alimentos preparados, mercado y canasta familiar. Gracias a nuestra amplia red de comercios aliados, tus colaboradores tendrán a su alcance restaurantes y supermercados para comer bien y cuando lo necesiten.



Más de 1.500 clientes
disfrutan los beneficios de Diligo.



Más de 2.500 estaciones de servicio afiliadas.

¡Para todos los gustos!

PREMIUM PASS



Con Premium Pass tus colaboradores tienen todo lo que desean en una sola tarjeta. Excelente opción para diversificar las posibilidades de compensación de un trabajador: moda, tecnología, alimentación, entretenimiento y mucho más. Perfecto para ocasiones especiales y recompensas particulares.



Más de 2.100 empresas

le entregan Sodexo Premium Pass a sus empleados.



Más de 68.300 beneficiarios.



Más de 42.700 comercios aliados
en todo el país.

IMPLEMENTA

ahora una remuneración estratégica

¡Hazlo con Sodexo!

sodexo 