



¿Cómo puedo dar bonos?

Aprenda a recompensar a su personal y proteger su negocio.

Como propietario de un negocio de cuidado infantil, usted sabe de primera mano lo difícil que es encontrar y mantener personal de alta calidad. Tal vez usted es uno de los muchos propietarios de negocios de cuidado infantil que han luchado por reducir la rotación en los últimos dos años. O tal vez esté buscando formas creativas de gastar sus fondos temporales de ayuda para el cuidado infantil 2022 en su personal para agradecerles por su arduo trabajo y alentarlos a quedarse con usted por más tiempo.

Si bien hay múltiples factores a considerar al buscar formas de recompensar e invertir en su personal, una gran opción es ofrecer una compensación y bonificaciones mejoradas.

La nómina, la compensación y los bonos son usos permitidos de su premio del Fondo de Ayuda para el Cuidado Infantil (CCRF) 2022. Si está pensando en formas de apoyar a su personal, [considere dedicar](#) parte de su CCRF 2022 a ofrecer bonos temporales a su personal, incluidas las contrataciones recientes y las que podría contratar en el futuro. Tenga en cuenta que su CCRF 2022 se puede usar en gastos solo hasta el 31 de mayo de 2023. Debido a que este financiamiento es temporal, ofrecer aumentos salariales o bonificaciones únicas a su personal con ese financiamiento es un ajuste natural. Si desea obtener más información sobre algunas de las otras opciones disponibles para apoyar a su personal, tanto con impactos a corto como a largo plazo, puede leer nuestra herramienta integral [de decisión de proveedores de apoyo a la fuerza laboral de cuidado infantil](#).

En esta guía, vamos a revisar cómo puede usar bonos y aumentos salariales temporales para recompensar al personal mientras protege los intereses de su negocio a largo plazo. También explicaremos cómo usar sus premios del Fondo de Ayuda para el Cuidado Infantil 2022 para ofrecer estos beneficios.

Antecedentes sobre la compensación

En general, hay dos tipos de pago que puede ofrecer a sus empleados (y a usted mismo):

Pago regular: Esta es la compensación con la que probablemente ya esté familiarizado, donde proporciona una compensación regular a su personal por su trabajo por hora, semana o año. Por lo general, este pago se ofrece a través de un cheque de pago regular semanal, quincenal o mensualmente. La nómina regular se grava por ingresos, así como

por desempleo, seguridad social y otros programas.

Pago suplementario: Esta es una compensación que está por encima y más allá del pago regular, que puede incluir horas extras, propinas, bonificaciones o recompensas, pagos por tiempo libre acumulado o no utilizado, indemnización por despido, pago retroactivo o aumentos salariales retroactivos. El pago suplementario a menudo se emite por separado del cheque de pago regular de un empleado. La retención del impuesto sobre la renta es a una tasa diferente.

¿Qué son los bonos?

Los bonos son un tipo común de suplemento único que le da al personal por razones tales como agradecerles por ir más allá de sus expectativas normales. Por ejemplo, podría considerar ofrecer un **bono de contratación** como un incentivo para que las nuevas contrataciones se unan a su negocio o un **bono de retención** para recompensar a su personal que ha estado con usted durante un cierto período de tiempo y alentar a los empleados a permanecer con usted.

Bono de contratación: Considere ofrecer esto si está buscando atraer profesionales de cuidado infantil a su organización y necesita llenar algunos puestos dentro de su programa. Ofrecer un bono de contratación puede hacer que se destaque de otros programas en el área, especialmente en un mercado laboral competitivo. Por ejemplo, podría crear un sistema en el que el nuevo empleado reciba un bono único de \$ 500 después de 3 meses o 6 meses de trabajo, o incluso después del primer año de trabajo. También puede ofrecer un bono en varias partes diferentes para alentar al empleado a quedarse con usted, similar a los bonos de retención que se explican a continuación.

Bono de retención: Si está buscando formas de mantener a su personal y compartir su aprecio por el trabajo que hacen, considere ofrecer un bono de retención. Estos bonos pueden ayudarlo a mantener a su personal valioso y trabajador, y evitar que tenga que buscar nuevos empleados. Esto se daría a los empleados que han estado empleados con usted por un período de tiempo más largo que a alguien a quien le daría un bono de contratación. Por ejemplo, podría crear un sistema en el que los empleados reciban \$ 100 por cada año que han estado con usted como una forma de agradecer a aquellos que han estado allí durante mucho tiempo y alentar a otros a quedarse con usted por más tiempo.

También es posible que desee considerar ofrecer bonos de retención junto con bonos de contratación para que sus empleados a largo plazo no se sientan excluidos u olvidados. Por ejemplo, si uno de sus maestros que ha estado con usted durante cinco años se entera

de que su nuevo empleado recibirá \$ 250 después de tres meses de empleo, podría sentirse subestimado e infravalorado, e incluso podría comenzar a buscar trabajo en otro lugar. Es posible que desee pensar en dar ese mismo bono (¡o uno aún mayor!) al personal que ya ha estado con usted durante tres meses.

Cómo presupuestar un bono

Los empleadores a menudo preguntan: "¿Cuánto es un bono típico?" Desafortunadamente, no hay una regla dura o rápida sobre lo que un bono "debería ser" porque cada negocio es diferente.

Una vez que haya determinado que desea ofrecer un bono, y haya pensado en qué tipo de bono ofrecerá, piense en quién recibirá el bono y comience a hacer algunos cálculos dentro de su [presupuesto](#) y [flujo de caja](#). Puede sonar genial dar todo de su personal tiene un bono de \$ 1,000 al final del año, pero ¿eso se ajusta a su presupuesto? ¿Sería más razonable ofrecer un bono de \$ 250 ahora, y esperar a ver si tiene suficiente dinero en seis meses para ofrecer otro bono? O ¿Te estás asegurando de que tu final-de-¿El bono anual está incluido en su presupuesto, para que sepa que tendrá los recursos entonces? ¿Está dando este bono a 5 personas, 10 personas o 40, y todo será la misma cantidad?

Las respuestas a estas preguntas son importantes porque debe asegurarse de que los bonos se ajusten a su presupuesto y aún así le permitan obtener ganancias. Debajo de su parte de "gastos" de su presupuesto, agregue un nuevo elemento para "bonificaciones" y trabaje para ver cuánto puede permitirse ofrecer a su personal.

La Sociedad de Gerentes de Recursos Humanos, la asociación nacional de profesionales de recursos humanos, tiene investigaciones que muestran que las bonificaciones típicas están entre el 5% y el 20% del salario anual. La guía de la Administración de Pequeñas Empresas de los Estados Unidos relacionada con el Programa de Protección de Cheques de Pago durante la pandemia definió un bono "razonable" como el 10% o menos del salario anual.

Ejemplo: Digamos que su pago trimestral de CCRF 2022 es de \$ 13,500. Usted sabe que para este trimestre, desea usar \$ 5,500 para su alquiler y servicios públicos y que necesita comprar algunas sillas nuevas por un total de \$ 1,000. Eso le deja \$ 7,000 para el gasto de premios de este trimestre. Usted decide que gastará \$ 6,000 en bonos de personal y ahorrará el resto en caso de que surja algo más este trimestre en el que necesite gastar dinero. Tiene 10 empleados, que han estado con usted durante más de seis meses, por lo que divide \$ 6,000 en partes iguales entre ellos, llegando a un bono de \$ 600 por miembro del personal.

Usando este mismo ejemplo, tal vez tenga una posición que aún necesita llenar y se está esforzando por encontrar la mejor opción. Podría pensar en reservar otros \$ 600 como un bono de contratación para ayudarlo a encontrar un gran maestro. Si hiciera esto, presupuestaría \$ 6,600 para bonos con sus fondos ccrf este trimestre.

Además, tenga en cuenta que no hay una guía sobre la frecuencia de los bonos, por lo que teóricamente, podría dar un bono, o podría dar múltiples bonos a lo largo del tiempo, como una vez al mes, una vez al trimestre o una vez al año. Solo recuerde, solo puede usar su financiamiento ccrf 2022 hasta el 31 de mayo de 2023.

¿Cómo le doy exactamente un bono a mi personal?

Al igual que con cualquier acción que tome que afecte el pago, debe notificar a sus empleados a través de una comunicación formal por escrito, ya sea por carta o correo electrónico, que incluye:

1. ¿Por qué están recibiendo el bono?
2. ¿Cuándo recibirán el bono (como al final del mes, en tres meses o al final del año)?
3. ¿Cuánto cuesta el bono?
4. ¿Hay alguna calificación para el bono (como que recibirá este bono si permanece con el programa durante los próximos tres meses)?

Para cualquier tipo de bono, querrá enviar esta comunicación formal a cada empleado que reciba el bono **por separado**. Personaliza la nota con sus detalles específicos. Si está enviando el bono a varias personas, es posible que desee considerar notificarles a todas el mismo día. Una vez que envíe esta nota, mantenga un registro de la nota en los archivos del empleado, en sus archivos de personal y donde sea que guarde información sobre la nómina.

Ejemplo de correo electrónico de bonificación única

Para: Jenny Martillo

De: La promesa de un niño

Asunto: Aviso de bono de noviembre

Estimado Jenny Martillo,

Muchas gracias por sus esfuerzos durante los últimos seis meses mientras continuamos recuperándonos de la pandemia de COVID-19. Ha sido un momento difícil para todos, y sus contribuciones ayudaron a garantizar que los niños bajo nuestro cuidado se mantuvieran seguros y continuaran aprendiendo.

En agradecimiento por estos esfuerzos, le otorgaremos un bono por un monto de \$ 250, que se pagará en su próximo período de pago el 30 de noviembre de 2022. Recibirá un cheque por separado por un monto de \$250 junto con su cheque de pago.

Gracias de nuevo por sus esfuerzos para mantener nuestro programa tan exitoso.

Sinceramente

María Whitmore

Propietario y Director

La promesa de un niño

Si está ofreciendo un **bono de retención**, también debe poner por escrito cualquier compromiso que el miembro del personal deba hacer para obtener ese bono. Debe asegurarse de tener en cuenta claramente que el bono no está garantizado a menos que se cumplan las condiciones. En otras palabras, si el empleado se va, o hay un mal desempeño o problemas disciplinarios en el camino, el empleado perderá el bono. Similar a nuestro primer ejemplo, desea incluir el período de tiempo, la cantidad y cómo se pagará.

Ejemplo de correo electrónico de bonificación de retención

Para: Gladys Johnson

De: Sophie Rowles

Asunto: Aviso de posibilidad de bonificación

Querida Gladys,

Gracias por su compromiso de trabajar en nuestro centro de cuidado infantil. En nuestros esfuerzos por mantener a los mejores miembros del personal, le ofrecemos el potencial de ganar un bono al final de seis meses, siempre que continúe teniendo un rendimiento satisfactorio o mejor y permanezca empleado en nuestra organización durante todo este tiempo.

Si cumple con estos requisitos, el bono será de \$ 500 pagados por separado de su nómina normal y se otorgará a seis meses a partir de hoy, que es el 1 de marzo de 2023.

¡Esperamos tenerlo con nosotros durante los próximos seis meses y más allá!

Sinceramente

Sofía Rowles

Propietario y Director

Mi lugar feliz

El siguiente es un ejemplo de un correo electrónico a un nuevo miembro del personal de ese mismo programa, My Happy Place, dando un bono muy similar pero a un nuevo empleado en lugar de alguien que ha estado con el programa por un tiempo.

Ejemplo de correo electrónico de bono de contratación

Para: Tamera Montoya

De: Sophie Rowlens

Asunto: Aviso de posibilidad de bonificación

Querida Tamera,

¡Estamos emocionados de que haya aceptado unirse a nuestro centro de cuidado infantil como un nuevo maestro en nuestro aula infantil! En nuestros esfuerzos por mantener a los mejores miembros del personal, le ofrecemos el potencial de ganar un bono al final de seis meses, siempre que continúe teniendo un rendimiento satisfactorio o mejor y permanezca empleado en nuestra organización durante todo este tiempo.

Si cumple con estos requisitos, el bono será de \$ 500 pagados por separado de su nómina normal y se le dará seis meses a partir de la fecha en que fue contratado, que será el 1 de marzo de 2023.

¡Esperamos tenerlo con nosotros durante los próximos seis meses y más allá!

Sinceramente

Sofía Rowlens

Propietario y Director

Mi lugar feliz

¿Puedo darme un bono? (Para propietarios y propietarios únicos)

Los propietarios únicos y los dueños de negocios que no son empleados también pueden darse bonificaciones. El proceso difiere un poco si está utilizando los fondos de su negocio o el dinero del Fondo de Alivio de Cuidado Infantil (CCRF).

Si está utilizando los ingresos de su propio negocio para obtener una bonificación, esencialmente está tomando un "retiro de propietario", lo que significa obtener ganancias de su negocio. Puede sacar tanto como considere apropiado, pero debe tratar de mantener un bono de no más del 10-15% de sus ingresos totales, y hacer que el pago sea similar en alcance al bono que normalmente se paga a los empleados. y querrá denotar claramente el uso escribiéndose un cheque a sí mismo con "retiro de propietario" en el campo de la nota o a través de una transferencia bancaria que se anota como un retiro de propietario. Si no tiene una [cuenta comercial separada](#), anote el pago en su sistema de contabilidad, hoja de cálculo u otra herramienta que use para realizar un seguimiento de los gastos.

¿Qué necesito saber sobre los impuestos?

Antes de decidir sobre los niveles y paquetes de beneficios, querrá considerar cuánto en impuestos podría tener que pagar y considerarlo en su proceso de toma de decisiones.

Si paga el bono como *pago suplementario*, es decir, emitido en un cheque separado del pago regular, el propietario del negocio y el empleado deben pagar los impuestos sobre la nómina donde la mitad es pagada por el empleador y la otra mitad por el empleado. La retención del impuesto sobre la renta para los bonos suele ser de un 22%. Por ejemplo, si tuviera un bono de \$ 1,000, los impuestos serían del 22%. En consecuencia, los impuestos adeudados serían de \$ 220.

Si paga el bono junto con el pago regular del empleado, se gravará a su tasa de ingresos ordinaria. Para la mayoría del personal de cuidado infantil, esto resultaría en impuestos más bajos que si se tratara como pago suplementario.

Propietarios únicos y dueños de negocios que no son empleados: su bono se gravará en función de su ganancia neta de fin de año. Esto se refleja en la Línea 31 de su Anexo C. Esa cantidad se gravará a una tasa del 15.3% ya que usted paga tanto el lado del empleador como el del empleado de los impuestos sobre la nómina (esto se llama Impuesto al Trabajo por Cuenta Propia).

Hay una excepción a estas reglas: si usted es propietario de un negocio de una corporación S o una corporación de responsabilidad limitada (LLC) que ha optado por ser gravado como una corporación S, las bonificaciones pagadas como un retiro de propietario se consideran ingresos de transferencia y no están sujetas a impuestos sobre la nómina o el trabajo por cuenta propia. Sin embargo, aún tendrá que pagar sus impuestos sobre la renta personal sobre él.

Reflexiones finales

Cada vez que esté lidiando con una compensación, es importante asegurarse de que toda la información esté bien documentada, con una copia proporcionada para usted y su empleado. Puede protegerlo legalmente si hay alguna pregunta en el futuro sobre si el pago fue un cambio único, temporal o permanente en la compensación. Asegúrese de haber [presupuestado](#) con precisión y mantenido su [pronóstico de flujo de efectivo](#) positivo para cualquier bono que esté planeando.

Esperamos que esta guía lo haya ayudado a comprender algunas de sus opciones para proporcionar una compensación adicional a su personal actual e incentivos para atraer nuevo personal. Si tiene alguna pregunta sobre la oferta de bonos y aumentos de

compensación temporales, puede programar una llamada gratuita con un entrenador de negocios de cuidado infantil de Texas. Este coaching es absolutamente gratis y disponible para cualquier proveedor de cuidado infantil con licencia en el estado de Texas. Puede registrarse para el entrenamiento en childcare.texas.gov o completando el formulario de registro [aquí](#).

Descargo de responsabilidad: La información contenida en esta presentación ha sido preparada por Civitas Strategies Early Start y no pretende constituir un consejo legal. Las partes han realizado esfuerzos razonables para recopilar, preparar y proporcionar esta información, pero no garantizan su exactitud, integridad, adecuación o vigencia. La publicación y distribución de esta presentación no tiene la intención de crear, y el recibo no constituye, una relación abogado-cliente. Queda expresamente prohibida la reproducción de esta presentación. Preparado por Civitas Strategies Early Start.