



Salario On-Demand:

Estrategia de bienestar financiero
y retención para 2026



Introducción

En el actual ecosistema empresarial de 2026, la compensación estática ha dejado de ser una opción viable para las organizaciones que buscan liderar el mercado mexicano. El modelo tradicional de pago quincenal, rígido y desconectado de la inmediatez digital, hoy se reconoce como una de las principales causas de fricción operativa y desvinculación emocional del talento.

La flexibilidad financiera ya no es una "prestación superior", sino el pilar fundamental del employer branding y la ventaja competitiva mínima necesaria para operar.

El Salario On-Demand se ha consolidado como un "Seguro de Liquidez" indispensable. Su implementación permite que el capital humano acceda a sus ingresos ya devengados en tiempo real, eliminando el estrés financiero derivado del desfase entre el trabajo realizado y el flujo de efectivo.

Para los C-Levels, esta herramienta representa la transición de una nómina puramente administrativa a una estrategia activa de lealtad que impacta directamente en la rentabilidad de la compañía.

01

El Costo Invisible: Rotación y Estrés Financiero

Para un Director de Finanzas o de Capital Humano, la rotación no es solo un indicador de recursos humanos; es una erosión del capital corporativo.

En México, la tasa de rotación anual promedio se mantiene en un 16.75%, un fenómeno que drena recursos de manera silenciosa pero letal.

El costo de reemplazar a un colaborador no se limita a los \$35,000 o \$50,000 MXN en gastos directos; la métrica estratégica real es que cada baja representa, en promedio, el 35% del salario anual del trabajador.

Los impactos negativos de mantener un esquema de liquidez restringido incluyen:

Costo económico directo

Fuga de capital en reclutamiento, selección y entrenamiento constante.

Baja productividad

El estrés financiero es un distractor cognitivo. La falta de liquidez genera pérdida de enfoque y desmotivación, afectando el cumplimiento de objetivos críticos.

Deterioro de la imagen corporativa

Una alta rotación proyecta inestabilidad ante clientes y candidatos de alto potencial, dificultando la atracción de talento especializado.

Ruptura del clima laboral

La salida constante de personal interrumpe la sinergia de los equipos y sobrecarga a los colaboradores que permanecen, deteriorando la cultura organizacional.

Cuando la empresa no ofrece alternativas de liquidez, el colaborador se ve forzado a recurrir a tarjetas de crédito o préstamos informales con intereses depredadores, profundizando un ciclo de deuda que termina por fracturar su compromiso con la organización.

02 Mitos vs. Realidades del Salario On-Demand

Para consolidar una estrategia de alto impacto en 2026, es fundamental desmantelar los prejuicios que han frenado la innovación en las áreas de nómina.

Mito:

El Salario On-Demand es un crédito o adelanto de nómina

Realidad:

Es el acceso al dinero que el colaborador ya trabajó. No es un préstamo, no genera deuda, no requiere revisión de buró de crédito y, lo más importante, no conlleva intereses. Es un derecho a la liquidez sobre el capital ya producido.

Mito:

Fomenta el gasto irresponsable



Realidad:

Los datos son contundentes: la mayoría de los usuarios realizan menos de 2 retiros por ciclo, con un ticket promedio de \$869 MXN. El uso es racional y se destina casi exclusivamente a gastos básicos y emergencias, no al consumo discrecional.



Mito:

Es una carga administrativa y tiene costos de implementación

Realidad:

La implementación con minu tiene un costo de \$0 MXN para la empresa.

El proceso está totalmente automatizado, desde el onboarding hasta la conciliación. Incluso, para organizaciones con necesidades complejas, el modelo incluye soporte mediante la figura del Implant, cuyo costo es cubierto íntegramente por minu, eliminando cualquier fricción para el equipo de Recursos Humanos.



Capítulo

03

Evidencia Científica: El Estudio de Harvard Business School

La efectividad del Salario On-Demand no es anecdótica; está blindada por rigor académico internacional.

El estudio “**Fintech to the (worker) rescue: Earned Wage Access and Employee Retention**”, liderado por el profesor Boris Vallée (Harvard Business School), junto con José Murillo (Harvard College) y Dolly Yu (Yale), analizó datos de más de **50,000 trabajadores en México**.

Los hallazgos son el argumento definitivo para cualquier comité ejecutivo:



Mejora en la retención de hasta un **20% anual** en puestos de rango operativo y administrativo bajo.



Los colaboradores con acceso al beneficio tienen un **12% menos de probabilidad de abandonar la empresa** en cualquier periodo dado.



El acceso al salario devengado actúa como un sustituto eficiente de deudas costosas, protegiendo los ahorros de emergencia del personal.

Este estudio valida que la liquidez inmediata estabiliza la plantilla y genera un **Retorno de Inversión (ROI)** medible al reducir drásticamente los costos de sustitución de personal.

Capítulo

04 Modelo de Disponibilidad Quincenal

Para visualizar cómo opera el beneficio en el día a día, analicemos el caso de un colaborador que percibe **\$12,000 MXN netos quincenales**.

El salario se acumula cada 24 horas, permitiendo al trabajador ver su progreso en tiempo real.

Día	Salario trabajado acumulado	Disponible para retiro
Día 1	\$0	\$0
Día 2	\$800	\$800
Día 5	\$3,200	\$3,200
Día 9	\$6,400	\$6,000*

* Se alcanza el límite máximo configurable del periodo, usualmente el **50% de la percepción neta**, para proteger la liquidez final del empleado.

Este modelo omnicanal permite retiros vía **App o WhatsApp** con una respuesta de apenas **3 segundos**, ofreciendo una experiencia de usuario moderna y eficiente.



Comparativa SOD vs. Préstamos Personales y Adelantos Informales

El Salario On-Demand es la alternativa ética y segura frente a un mercado de financiamiento agresivo.

Característica	Salario On-Demand (minu)	Préstamos Informales / Tarjetas
Costo financiero	Sin intereses (solo cuota por retiro)	Intereses abusivos o CAT elevado
Generación de deuda	No genera deuda	Crea ciclos de endeudamiento
Inmediatez	Dinero en cuenta en 3 segundos	Trámites lentos o riesgos de fraude
Impacto en ahorro	Protege el fondo de emergencia	Agota los ahorros del trabajador

Se estima que, al evitar comisiones bancarias y prestamistas informales, los trabajadores mexicanos que utilizan este servicio han ahorrado cerca de **\$300 millones de pesos**.

El dinero se utiliza principalmente para:

Gastos diarios

Deudas previas

Servicios básicos

Emergencias médicas

Evitando que un imprevisto se convierta en una crisis financiera de largo plazo.

Capítulo

05

La Lealtad de las Nuevas Generaciones y su Perfil Financiero

En el mercado laboral de 2026, la inmediatez es el estándar.

El perfil del usuario frecuente de Salario On-Demand ha evolucionado: se trata principalmente de hombres jóvenes que, un dato crucial para la retención, **no se han incorporado recientemente a la empresa.**

Esto demuestra que el beneficio es valorado por el talento ya establecido, actuando como un ancla de lealtad para los empleados con experiencia que buscan control total sobre su flujo de caja.

Los usos principales detectados confirman este enfoque en el bienestar básico:



Gastos diarios: alimentación y transporte.



Facturas inesperadas.



Emergencias médicas.



Pago de servicios.



Capítulo

06

Arquitectura Operativa: Eficiencia sin Impacto en Caja

La implementación del modelo On-Demand es financieramente invisible para la tesorería de la empresa.

El fondeo de los retiros es realizado íntegramente por **minu**, lo que garantiza que el flujo de caja operativo de la organización no sufra ninguna alteración.

Característica	Esquema Quincenal Estático	Salario On-Demand (minu)
Acceso al capital	Cada 15 días	Cada 24 horas
Implementación	Proceso interno costoso	\$0 MXN
Carga administrativa	Alta	Automatización total
Impacto en flujo de caja	Salida masiva programada	Sin impacto
Intereses al empleado	No aplica / altos en créditos	0% intereses

El proceso es simple:

- 1 El salario se acumula cada 24 horas.
- 2 El colaborador solicita hasta el **50% del salario devengado**.
- 3 Recibe los fondos en su cuenta en **3 segundos**.
- 4 La conciliación se realiza automáticamente en la fecha de pago regular.



Capítulo

07

minu:

El Líder de la Revolución Financiera en México

minu introdujo el Salario On-Demand en México en 2019.

Hoy cuenta con:

- Más de 2,000 empresas aliadas
- Más de 700,000 colaboradores beneficiados
- Proyección hacia 5 millones de usuarios

Empresas como **Citibanamex, Coppel y Grupo Modelo** ya utilizan la plataforma.

Impacto comprobado:

- Más de 2 millones de retiros procesados
- \$300 millones de pesos ahorrados en intereses
- NPS de 4.8 / 5.0 con más de 6,000 reviews

minu ofrece un ecosistema que incluye:

- Educación financiera gamificada
- Caja de ahorro con rendimientos de hasta 12% anual
- Telemedicina ilimitada
- Psicología y nutrición
- Pago de servicios

Una solución integral de bienestar financiero diseñada para la era digital.



El Futuro de la Compensación en 2026

Llegados a 2026, la pregunta para un líder de Capital Humano no es si debe adoptar el Salario On-Demand, sino **qué tan rápido puede implementarlo.**

La evidencia es clara: la liquidez es retención.

Con costo cero de implementación y un impacto inmediato en el bienestar del colaborador, minu representa una de las inversiones con mayor ROI emocional y financiero disponible hoy en México.

La transformación de tu nómina en una herramienta de competitividad global está a un paso de distancia.

Agenda una cita con nuestro equipo hoy mismo en

minu.mx

para diseñar tu plan de beneficios 2026.



Bibliografía

Harvard Business School. Fintech to the (worker) rescue: Earned Wage Access and Employee Retention.



¡Contáctanos!

✉ hola@minu.mx

☎ 55 2898 4712

🌐 www.minu.mx

minu® es una marca registrada.
Todos los derechos reservados. 2025