

Circular 2345-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los ganadores y perdedores de los aumentos salariales en este año de 2022.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 20 de octubre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Mercado laboral: Ganadores y perdedores de los aumentos salariales realizados en 2022

El 2022 se ha caracterizado por niveles elevados de inflación que han presionado los ajustes salariales. Pero estos incrementos han tenido un comportamiento distinto entre los diversos perfiles y departamentos del mundo corporativo, en algunos casos se observan aumentos que han logrado sobreponerse a las alzas de los precios al consumidor.

De acuerdo con el *Estudio de Remuneración 2022* de PageGroup, en el último año, la escasez de talento, la transformación digital y las tendencias laborales jugaron un papel clave en la definición de los incrementos salariales, además de [la presión generada por la inflación](#)

Entre los ganadores, los perfiles vinculados con las Tecnologías de la Información (TI) son los que nuevamente tuvieron los incrementos más fuertes en sus remuneraciones, los cuales se ubicaron en un rango de mejora de entre 20 y 45 por ciento. Al interior de este grupo, los [profe](#)

[sionistas especializados en ciberseguridad](#)

e infraestructura lideraron los ajustes más elevados.

“Los promedios de incrementos salariales en tecnología son bastante altos hoy en día. Entre los años 2030 y 2040, el 45% de todas las vacantes disponibles se relacionarán con tecnología. Hoy, incluso cuando hablamos de perfiles que pueden estar en áreas de operaciones, manufactura o logística, tienen una tendencia a convertirse en perfiles tecnológicos. La pandemia ha demostrado que las empresas que no evolucionen en tecnología tendrán más complejidad para ser competitivas a futuro”, señaló en conferencia de prensa João Nunes, Managing Director Head of Strategic Markets LATAM of Technology en PageGroup.

En tanto, casi a la par del crecimiento observado en TI, los perfiles de Recursos Humanos también tuvieron ajustes elevados. Los incrementos salariales para estos profesionistas se ubicaron entre 20 y 40% en comparación con las remuneraciones de 2021. En algunos casos, la alzas en las compensaciones del talento especializado en Capital Humano fueron el doble que las registradas en áreas como ventas, seguros o *retail*.

“El área de Recursos Humanos en compañías de tecnología ha tenido crecimientos de hasta 40% porque es tanta [la demanda que hay en talento](#), que hay que cuidarlo. Me parece que es un tema de oferta y demanda, aunque también tiene que ver con los cambios que hubo en políticas y reformas. Creo que Recursos Humanos se está convirtiendo cada vez más en [un área estratégica](#); personalmente, esta área tiene que ser cada vez más el brazo derecho del director general”, apuntó Javier Torre, Managing Director de PageGroup México.

Además de esto, la implementación del trabajo remoto, el desarrollo de carrera, la importancia de la salud mental y la necesidad de contar con un departamento de gestión de talento que implemente la escucha activa han llevado a un alza drástica en algunas áreas de Capital Humano, indicó el especialista.

Otros departamentos donde los profesionistas han visto una mejoría mayor al promedio en 2022 son los de banca y servicios financieros (20 a 30%), especialmente por el crecimiento de las *fintech*; los de cadenas de suministro (15 a 30%) y los de marketing (10 a 30%).

Ventas, legal y salud entre los perdedores

En el otro extremo de los ajustes salariales se encuentran las áreas de legal, ingeniería y manufactura, ventas, seguros, *retail* y salud, las cuales tuvieron incrementos más moderados en comparación con los otros departamentos.

En los perfiles legales, los ajustes oscilaron entre 10 y 20%, pero los incrementos más altos apenas equipararon la referencia mínima observada en departamentos como el de Recursos Humanos o TI.

En el caso de las áreas de ventas, los ajustes más grandes no superaron el 15% y algunos profesionistas alcanzaron 10% de incremento en comparación con el 2021. En el sector seguros el margen se redujo más, para estos perfiles los incrementos se ubicaron entre 7 y 10 por ciento

En el área de salud la historia no fue distinta. Aunque los aumentos llegaron a ser de 20%, esto sólo ocurrió en asuntos regulatorios; en contraste, en la industria farmacéutica, hubo incrementos que no superaron el 10% y en algunos casos apenas llegó al 5 por ciento.

En términos generales, de acuerdo con el estudio de PageGroup, el 66% de las empresas proyecta incrementos salariales para 2023. Sin embargo, seis de cada diez de estas compañías prevén ajustes por debajo del 7%, lo que quedaría impactado por el alza estimada para los precios al consumidor.

“Puede que los incrementos salariales no alcancen a cubrir el índice de la inflación”, advirtió Elizabeth Paullada, Executive Director de PageGroup. Por ello, la revisión de los salarios es una de las recomendaciones de la firma para que las empresas no pierdan competitividad en el mercado, pues la remuneración se mantiene como el principal motivador de los empleados.

A últimas fechas se ha manifestado que ya la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene consensados los incrementos que entraran en vigor el 1 de enero 2023 y que será de 9% de incremento directo al salario y un 6% de (Mir) Monto Independiente de Recuperación.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”