ESTUDIO DE REMUNERACIONES DE MERCADO INGENIERÍA DE CONSULTA

ANALISIS COMPARATIVO

La AIC ha realizado la Encuesta de Remuneraciones del sector Ingeniería de Consulta 2002, información que permite a las empresas del sector analizar su situación frente a sus pares.

Este año se recopiló la información de 24 empresas lo que permitió analizar una muestra de 2.561 puestos de trabajo, correspondiendo 2.111 a puestos de profesionales y técnicos y 450 a personal en cargos administrativos.

El presente trabajo considera las remuneraciones brutas promedio ponderadas para cada uno de los cargos considerados en los informes, y analiza su variación anual y la acumulada. Las cifras fueron deflactadas con el IPC para estudiar sus variaciones reales.

I.- RESULTADOS GLOBALES

Se aprecia en el cuadro adjunto que los cargos que presentaron un mayor crecimiento en su remuneración bruta durante el período 1993-2002 corresponden a:

Profesional 1	53.2%
Profesional 2	60.9%
Profesional 4	48.3%
Profesional 5	45.2%
Profesional 6	40.5%
Profesional 15	46.7%
Profesional 16	44.9%
Profesional 23	48.8%

Los cargos señalados corresponden a aquellos cuya variación acumulada en el período 1993-2002 superan el 40 por ciento.

La remuneración bruta de los Profesionales 5, 6, 15, 16 y 23, presentan una expansión continua durante todo el período, mientras que la de los Profesionales 2 y 4 muestra un gran crecimiento en el período 1999-2002, el Profesional 1 muestra fuertes fluctuaciones entre el período 1995-1997, una fuerte caída en el 1997-1999 y un repunte entre el 1999-2002.

Asimismo, los cargos que presentan caídas en su remuneración bruta en el período 1993-2002 son:

Profesional 20	-14.9%
Profesional 21	-3.5%
Profesional 24	-33.2%

En el caso del Profesional 20 la caída se concentra en el período 1996-1999, repunta el 1999-2001 para volver a caer el 2001-2002, mientras que en el caso del Profesional 21 la remuneración bruta presenta una fuerte contracción en 1996-2001 para luego exhibir una fuerte expansión, la cual sin embargo, no contrarresta la caída exhibida en el período anterior, para el Profesional 24 se aprecian fuertes caídas entre 1993-1995, luego de un repunte vuelve a caer en el 1997-1998 para después de un repunte el 1998-99 caer entre el 1999-2002. Cabe señalar que las caídas en la remuneración bruta se concentran en el área de profesionales dedicados a labores de terreno.

Respecto del ***tamaño de empresa***, vemos que en general las empresas con entre 151 y 250 personas son las que cancelan las mayores remuneraciones, el detalle según los cargos se encuentran en los siguientes gráficos N° 1 y N°2.

Comparando las remuneraciones según el ***tipo de cliente***, vemos claramente que aquellas que dependen de clientes estatales cancelan menores remuneraciones, detalle en el gráfico N°3.

GRAFICO N° 1

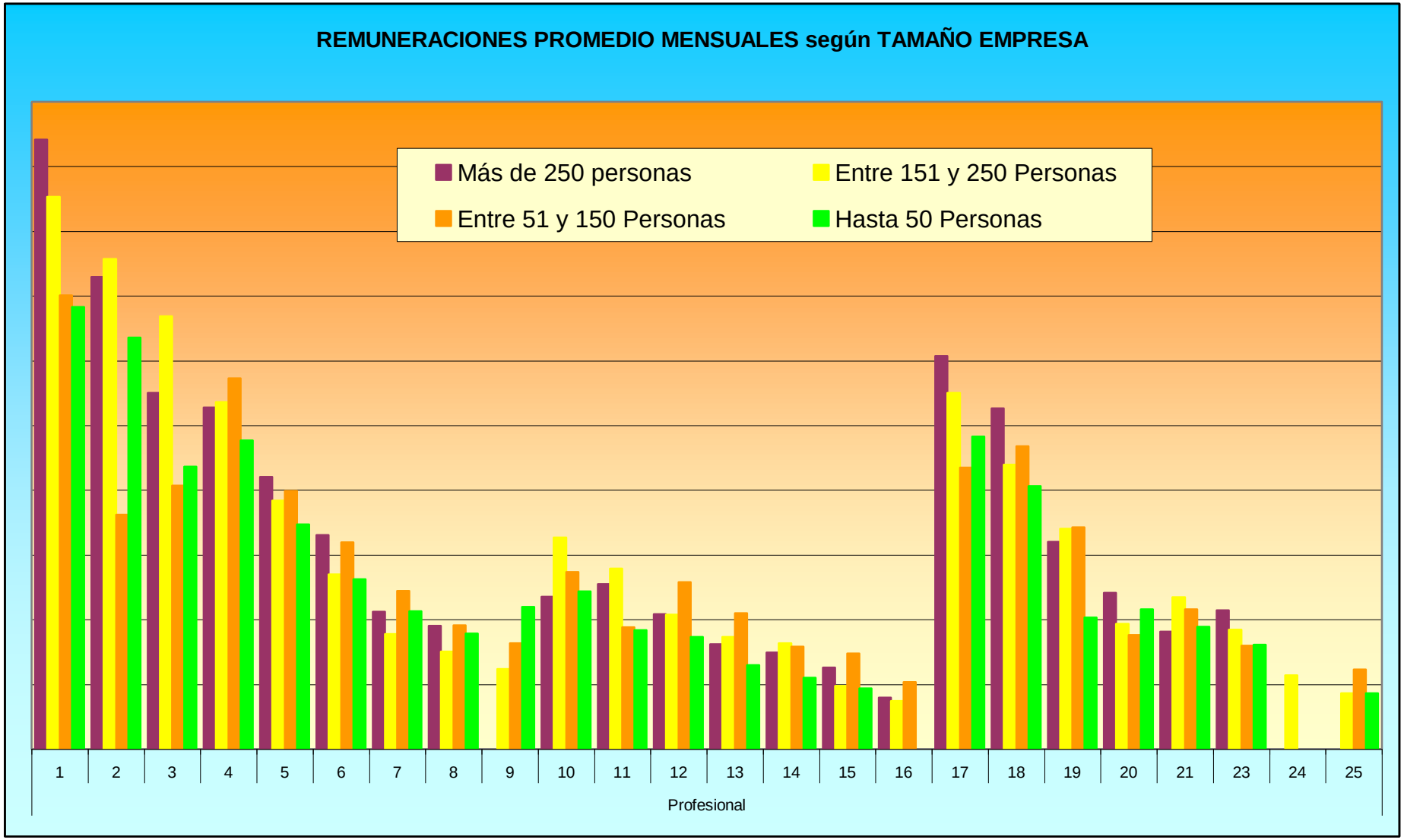

REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES según TAMAÑO EMPRESA
Más de 250 personas
Entre 151 y 250 Personas
Entre 51 y 150 Personas
Hasta 50 Personas
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
23
24
25
Profesional

GRÁFICO N°2 (cont.)

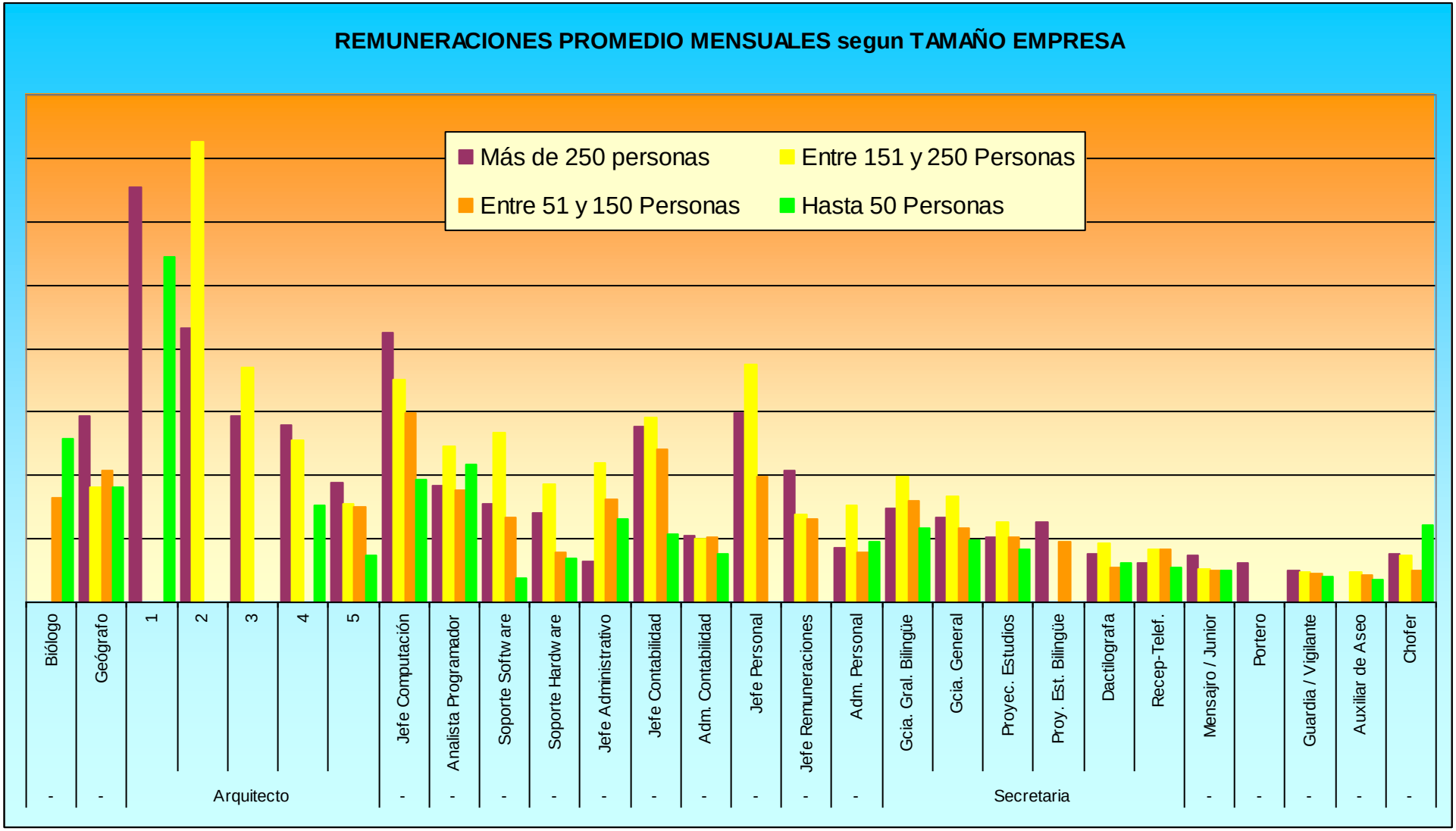
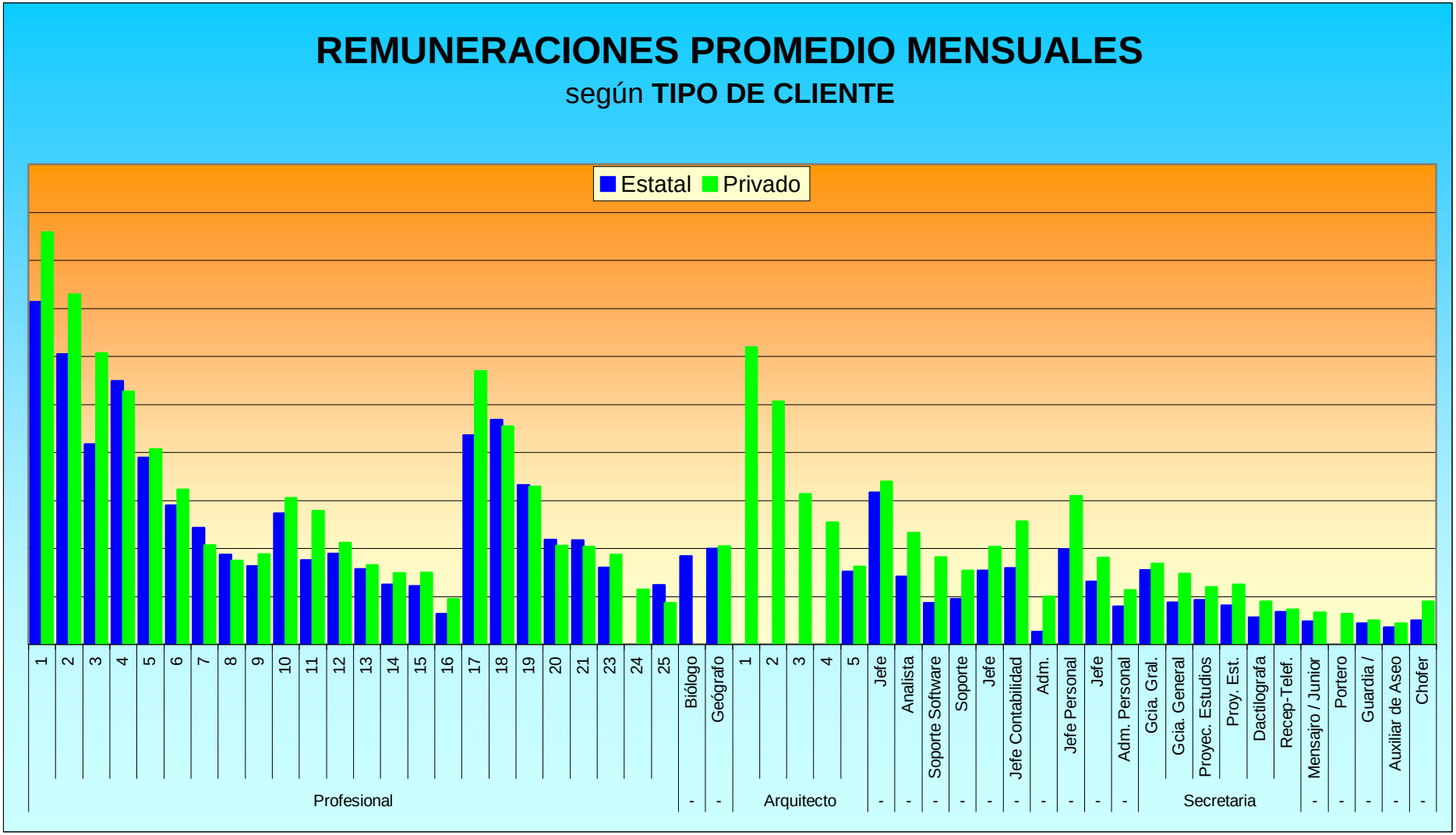


GRAFICO N°3


REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES
según TIPO DE CLIENTE
Estatal
Privado
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
23
24
25
Biólogo
Geógrafo
1
2
3
4
5
Jefe
Analista
Soporte Software
Soporte
Jefe
Jefe Contabilidad
Adm.
Jefe Personal
Jefe
Adm. Personal
Gcia. Gral.
Gcia. General
Proyec. Estudios
Proy. Est.
Dactilografa
Recep-Telef.
Mensajro / Junior
Portero
Guardia /
Auxiliar de Aseo
Chofer
Profesional
Arquitecto
Secretaria

II.- RESULTADOS POR GRUPOS

a) Profesionales dedicados a labores de dirección

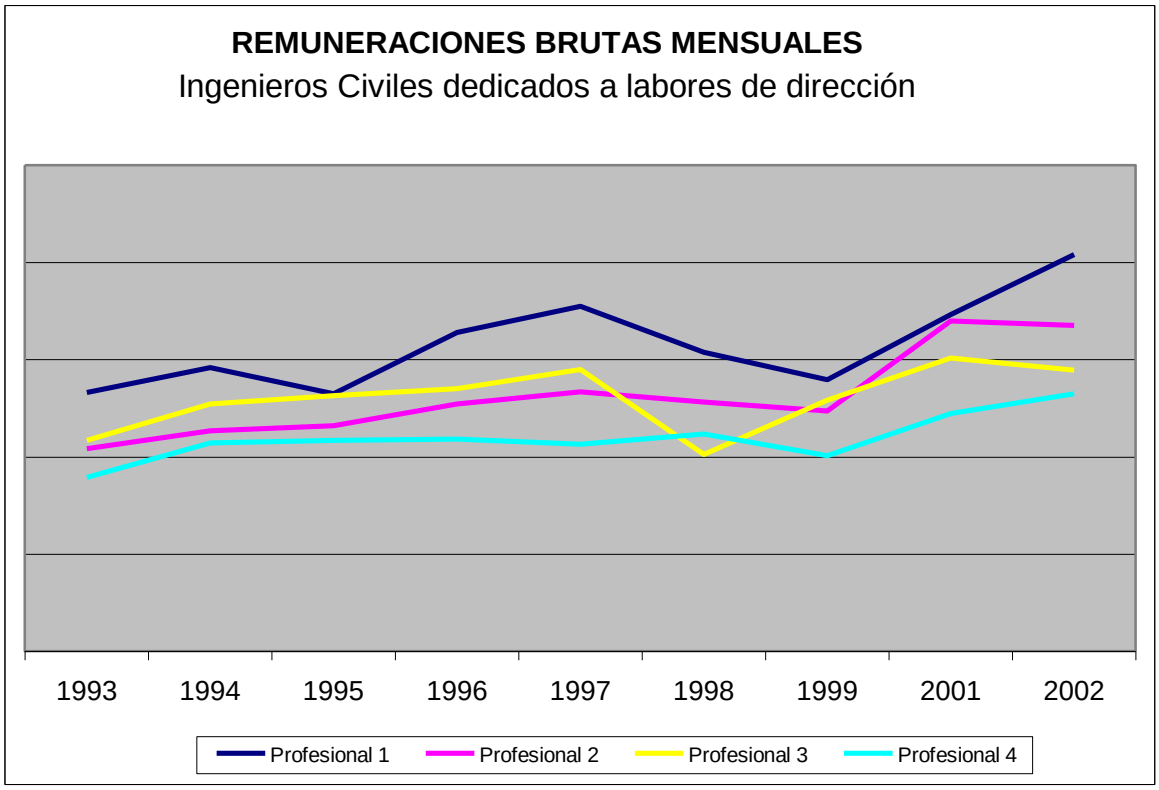
Este grupo incluye los profesionales 1 al 4, con un promedio de crecimiento de un 48.9%, correspondiendo la mayor variación al Profesional 2 (Ingeniero Civil, más de 20 años de experiencia en las diversas fases de desarrollo de proyectos y durante los cuales haya desempeñado posiciones importantes como director de uno o varios proyectos multidisciplinarios complejos) con un crecimiento del 61%.

Todos los cargos de esta área presentan un crecimiento acumulado por sobre el 30 por ciento, los detalles en el siguiente cuadro:

Profesional 1	53.2%
Profesional 2	60.9%
Profesional 3	33.3%
Profesional 4	48.3%

En el siguiente gráfico se puede apreciar la evolución de las remuneraciones de este grupo:

GRAFICO N°4



b) Profesionales dedicados a labores de diseño

Esta área incluye los profesionales 5 al 16. La variación promedio alcanzó el 29.5% para el período 1993 – 2002.

Este Grupo comprende la siguiente definición de cargos: del 5 al 8 clasifican Ingenieros Civiles, de Ejecución o Constructores Civiles, del 9 al 13 corresponde a Ingeniero Ejecución o Constructor Civil y del 14 al 16 son Dibujantes Técnicos.

Las variaciones presentan cifras sobre el 13 por ciento, el detalle para el período 1993 – 2002 para cada cargo se presenta en el cuadro siguiente:

Profesional 5	45.2%
Profesional 6	40.5%
Profesional 7	23.4%
Profesional 8	13.5%
Profesional 9	--
Profesional 10	27.4%
Profesional 11	21.2%
Profesional 12	13.0%
Profesional 13	18.9%
Profesional 14	29.2%
Profesional 15	46.7%
Profesional 16	44.9%

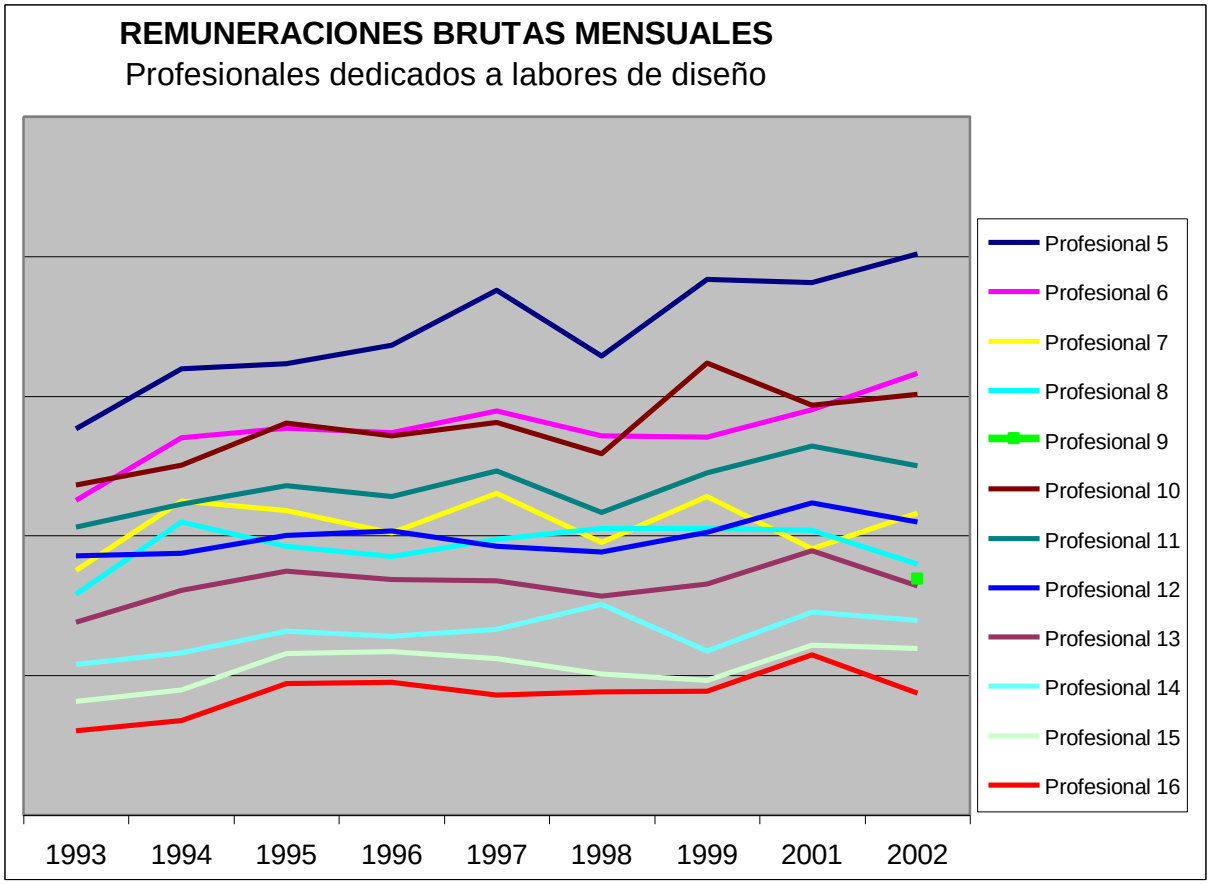
Los cargos cuya variación acumulada en el período superan el 40 por ciento son:

Profesional 5	45.2%
Profesional 6	40.5%
Profesional 15	46.7%
Profesional 16	44.9%

El Profesional 16 (Dibujante Técnico, con menos de 2 años de experiencia profesional) tuvo un gran crecimiento en el período 93-95 manteniéndose posteriormente. Los Profesionales 5 (Ingeniero Civil con más de 10 años de experiencia y 8 en proyectos de ingeniería o Ingeniero de Ejecución, Constructor Civil, con más de 15 años de experiencia y 12 años en proyectos de ingeniería.), 6 (Ingeniero Civil con más de 6 años de experiencia y a lo menos 4 en proyectos de ingeniería o Ingeniero de Ejecución, Constructor Civil, con más de 10 años de experiencia y 8 años en proyectos de ingeniería) y 15 (Dibujante Técnico, con más de 2 años de experiencia profesional) presentan una expansión continua durante todo el período.

En el siguiente gráfico se puede apreciar la evolución de los cargos:

GRÁFICO N°5



Nota: El Profesional 9 sólo tiene información para el año 2002

c) *Profesionales dedicados a labores de terreno*

Esta área incluye los profesionales 17 al 25 y tuvo una variación promedio de un 14.3%. Como se vio, la remuneración bruta del Profesional 23 (Topógrafo de Obras Civiles) es la que exhibe un mayor crecimiento en el período 1993-2002, al mostrar una expansión de 48.8 por ciento acumulada, registrando fuertes alzas tanto en 1995-1996 como en 2001-2002.

Los detalles en la siguiente tabla:

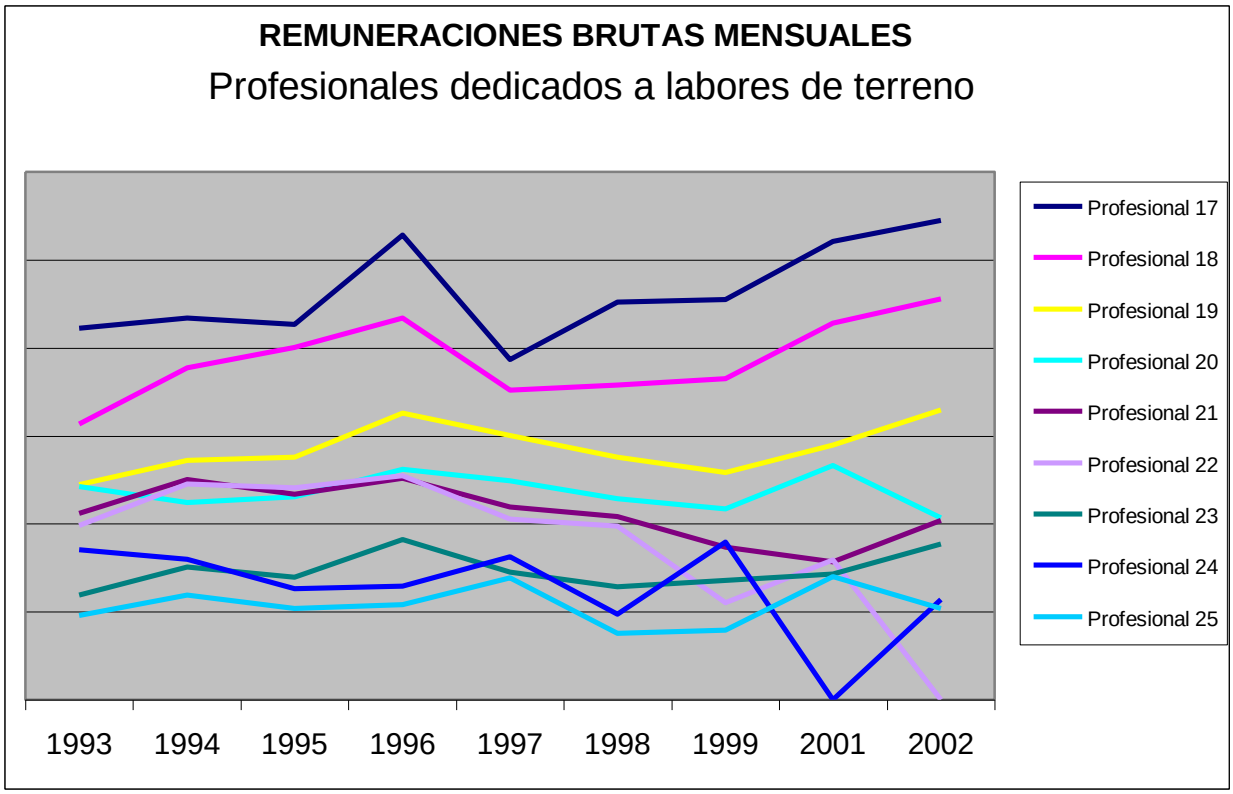
Profesional 17	29.0%
Profesional 18	45.6%
Profesional 19	34.8%
Profesional 20	-14.9%
Profesional 21	-3.5%
Profesional 22	--
Profesional 23	48.8%
Profesional 24	-33.2%
Profesional 25	8.1%

Por otro lado, el Profesional 18 *(*Ingeniero Civil, con más de 12 años de experiencia*)* también registra una fuerte expansión de casi 45.6 por ciento acumulado, con un fuerte crecimiento en el período 1995–1997 y luego en el 1999–2002. Este perfil se repite en el Profesional 19 (Ingeniero Civil con más de 6 años de experiencia o Ingeniero de Ejecución, Constructor Civil o similar, con más de 12 años de experiencia) , que presenta un crecimiento acumulado de 34.8 por ciento.

Las caídas las presentaron el Profesional 20 (Ingeniero Civil con más de 2 años de experiencia o Ingeniero de Ejecución, Constructor Civil o similar con menos de 12 años de experiencia) el Profesional 24 (Constructor Civil, Laboratorista de suelos y hormigones) y el Profesional 21 (Ingeniero Civil, con menos de 2 años de experiencia. Se desempeña como ayudante del profesional a cargo de la construcción o inspección) como ya se comentó.

La evolución en detalle en el siguiente gráfico:

GRÁFICO N°6


REMUNERACIONES BRUTAS MENSUALES
Profesionales dedicados a labores de terreno
Profesional 17
Profesional 18
Profesional 19
Profesional 20
Profesional 21
Profesional 22
Profesional 23
Profesional 24
Profesional 25
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2001
2002

III.- OTROS PARAMETROS

a) Las cláusulas de reajustabilidad más utilizadas son reajustes iguales o superiores al IPC, cada doce meses.

En lo referente a las cláusulas de reajustabilidad que las empresas hayan convenido colectiva o individualmente, se aprecia que el 79% que lo otorgan lo hacen con un reajuste del 100% del IPC o más.

b) Indemnizaciones

Para el período enero-septiembre 2002, el 83% de las empresas encuestadas posee un sistema de indemnización, de ellas el 90% lo otorgan de acuerdo a la indemnización legal.

c) Rotación de personal

Ante la consulta sobre el número de trabajadores que dejaron las empresas en el período enero – septiembre 2002, se obtuvo que hubo un retiro de 16%. De estos, el 54% fue por necesidad de la empresa y el 38% por renuncia voluntaria del trabajador.

En las empresas más pequeñas (hasta 50 trabajadores) la rotación alcanzó el 10%, en las de entre 51 y 150 personas, al 15%, en las de 151 a 250 al 19% y en las grandes (mas de 250 personas) fue de 14%.

IV. PRINCIPALES CONCLUSIONES

1.- En términos de la variación de los salarios se observa una recuperación de los ingresos para los profesionales de los distintos grupos, con crecimientos promedios de 48.9% para el grupo 1 (profesionales dedicados a laboras de dirección), 29.5% para el grupo 2 (profesionales dedicados a labores de diseño) y 14.3% para el grupo 3 (profesionales dedicados a labores de terreno)

Para el período en análisis, en el Grupo 1 se aprecia un crecimiento sostenido, para el Grupo 2 los profesionales 5, 6, 10, 11 y 12 presentan un crecimiento sostenido, sin embargo, el resto muestran un estancamiento en el tiempo, para el Grupo 3, los profesionales 17, 18, 19 y 20 presentan crecimientos, no así el resto cuyos ingresos muestran caídas para el período.

2.- Las remuneraciones canceladas por las empresas cuyos ingresos son mayoritariamente provenientes de contratos con empresas del estado, son menores que los de aquellas que provienen de empresas privadas.

3.- Las empresas con entre 151 y 250 trabajadores son las que cancelan las mayores remuneraciones.

4.- El período de reajustabilidad en las remuneraciones aplicado con mayor frecuencia es cada 12 meses, en donde al 79% de las empresas que reajustan lo hacen en un 100% IPC.

5.- La rotación de personal durante el enero-septiembre 2002, involucró al 16% de los trabajadores considerados en la muestra.

RCB/ Enero 2003