ASOCIACIÓN DE EMPRESAS
CONSULTORAS DE INGENIERÍA
DE CHILE, A.G.
Desde 1968

ESTUDIO DE REMUNERACIONES

SECTOR INGENIERÍA DE CONSULTA

ANÁLISIS COMPARATIVO

al 30 de Septiembre de 2003

Prohibida su copia y reproducción total o parcial

ESTUDIO DE REMUNERACIONES DE MERCADO INGENIERÍA DE CONSULTA 2003

ANÁLISIS COMPARATIVO

La AIC ha realizado la Encuesta de Remuneraciones del sector Ingeniería de Consulta 2003, información que permite a las empresas del sector analizar su situación frente a sus pares.

Este año se recopiló la información de 29 empresas lo que permitió analizar una muestra de 2.891 puestos de trabajo, correspondiendo 2.363 a puestos de profesionales y técnicos y 528 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 los últimos 10 años (1993-2003) corresponden a:

Profesional 1	55.6%
Profesional 2	52.5%
Profesional 3	40.1%
Profesional 4	44.4%
Profesional 5	46.9%
Profesional 15	47.7%
Profesional 18	42.2%

Los cargos señalados corresponden a aquellos cuya variación acumulada en el período 1993-2003 superan el 40 por ciento.

La remuneración bruta de los Profesionales 5 y 15, presentan una expansión continua hasta el 2003, mientras que la de los Profesionales 2, 3, 4 y 18, muestra, un gran crecimiento en el período 1999-2002, a pesar que los Profesionales 2, 4 y 18 presentan una caída entre el 2002 y 2003 mantienen su alta variación en 10 años. El Profesional 1 muestra fuertes

fluctuaciones entre el período 1995-1997, una fuerte caída en el 1997-1999 y un repunte entre el 1999-2003.

Asimismo, los cargos que presentas caídas en su remuneración bruta en el período 1993-2003 son:

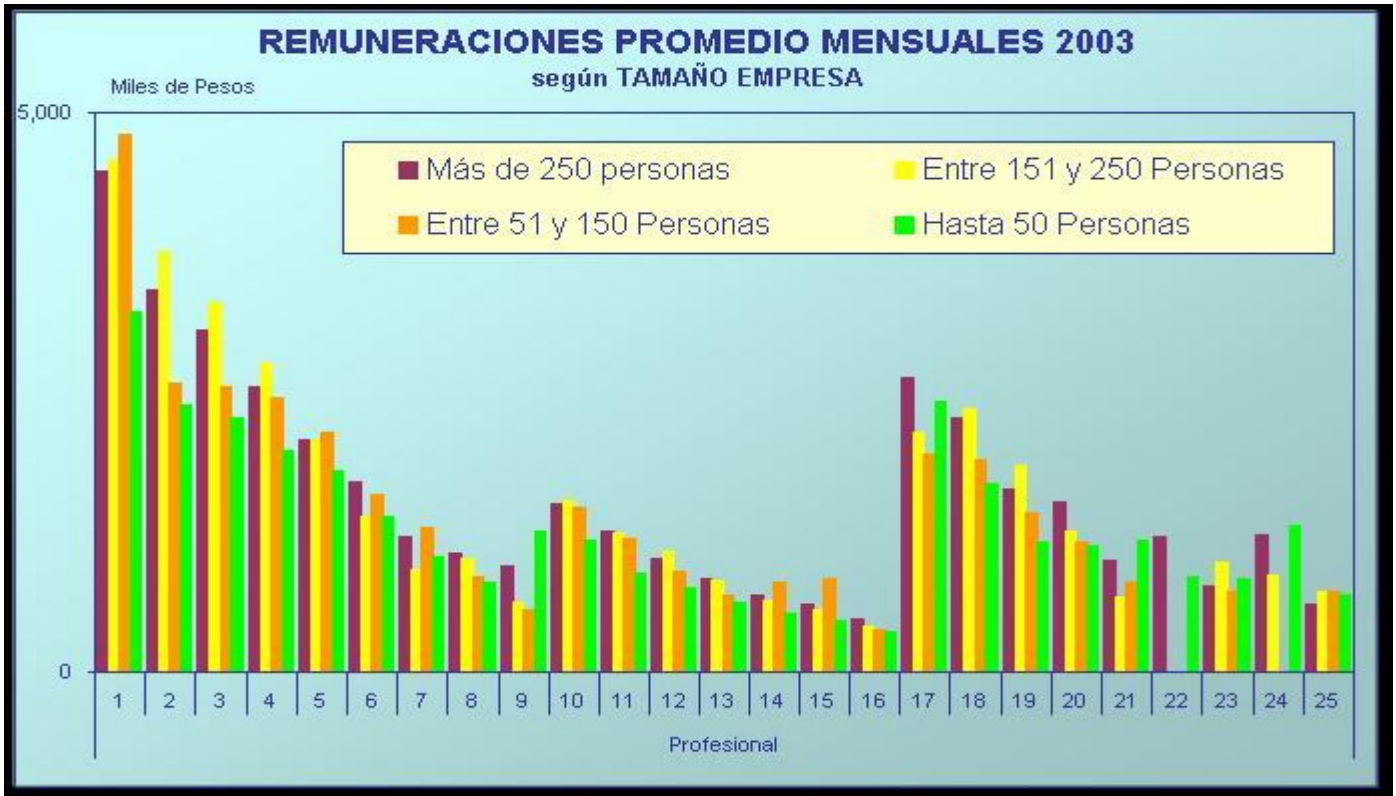
Profesional 22	-3.8%
Profesional 21	-11.3%

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. El Profesional 22 presenta una caída sostenida durante el período 1993-2003, con un repunte el 2002 para luego caer nuevamente. Cabe señalar que estas caídas en la remuneración bruta son 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 en promedio las mayores remuneraciones, el detalle según los cargos se encuentran en el siguiente gráfico N° 1.

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°2.

GRAFICO N°1


REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES 2003
según TAMAÑO EMPRESA
Miles de Pesos
5,000
0
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 22 23 24 25
Profesional

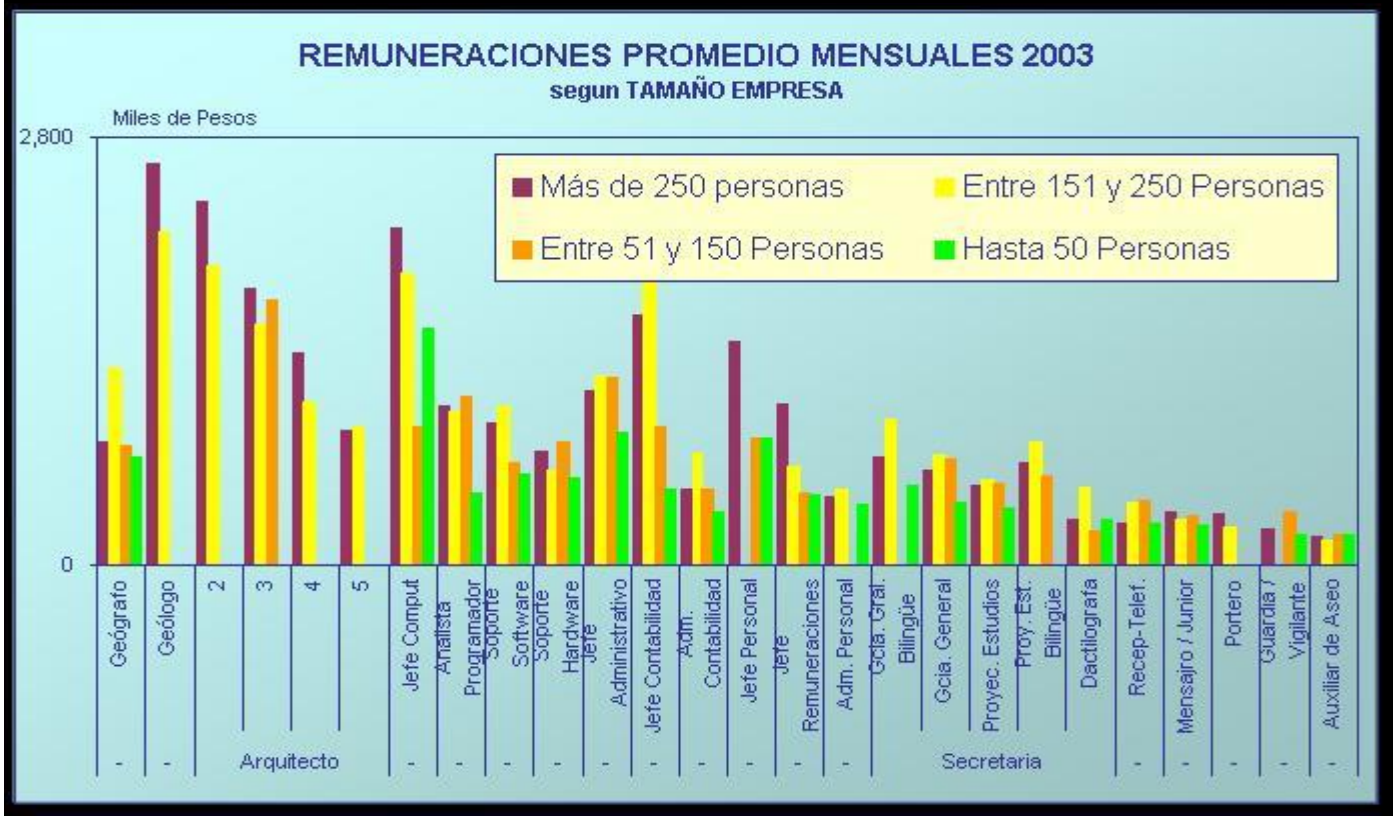
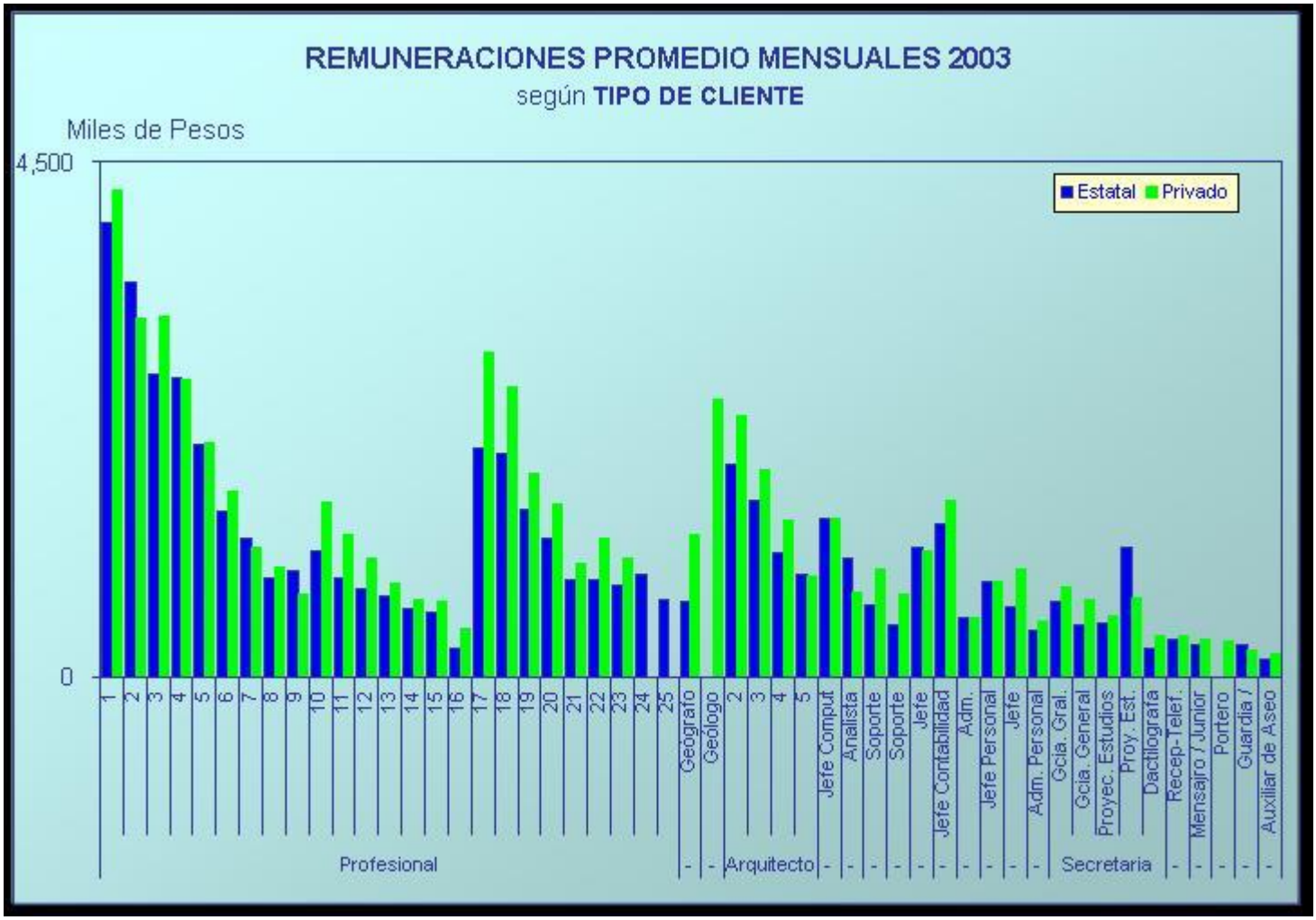

REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES 2003
segun TAMAÑO EMPRESA
Miles de Pesos
2,800
0
Más de 250 personas
Entre 151 y 250 Personas
Entre 51 y 150 Personas
Hasta 50 Personas
Geógrafo
Geólogo
2
3
4
5
Jefe Comput
Analista
Programador
Soporte
Software
Soporte
Hardware
Jefe
Administrativo
Jefe Contabilidad
Adm.
Contabilidad
Jefe Personal
Jefe
Remuneraciones
Adm. Personal
Gcia. Grat.
Bilingüe
Gcia. General
Proyec. Estudios
Proy. Est.
Bilingüe
Dactilografía
Recep-Telef.
Mensajro / Junior
Portero
Guardia /
Vigilante
Auxiliar de Aseo
Arquitecto
Secretaria

GRAFICO N°2


REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES 2003
según TIPO DE CLIENTE
Miles de Pesos
4,500
0
Estatal
Privado
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
Geógrafo
Geólogo
2
3
4
5
Jefe Comput
Analista
Soporte
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
Profesional
Arquitecto
Secretaria

II.- RESULTADOS POR GRUPOS

a) Profesionales dedicados a labores de dirección

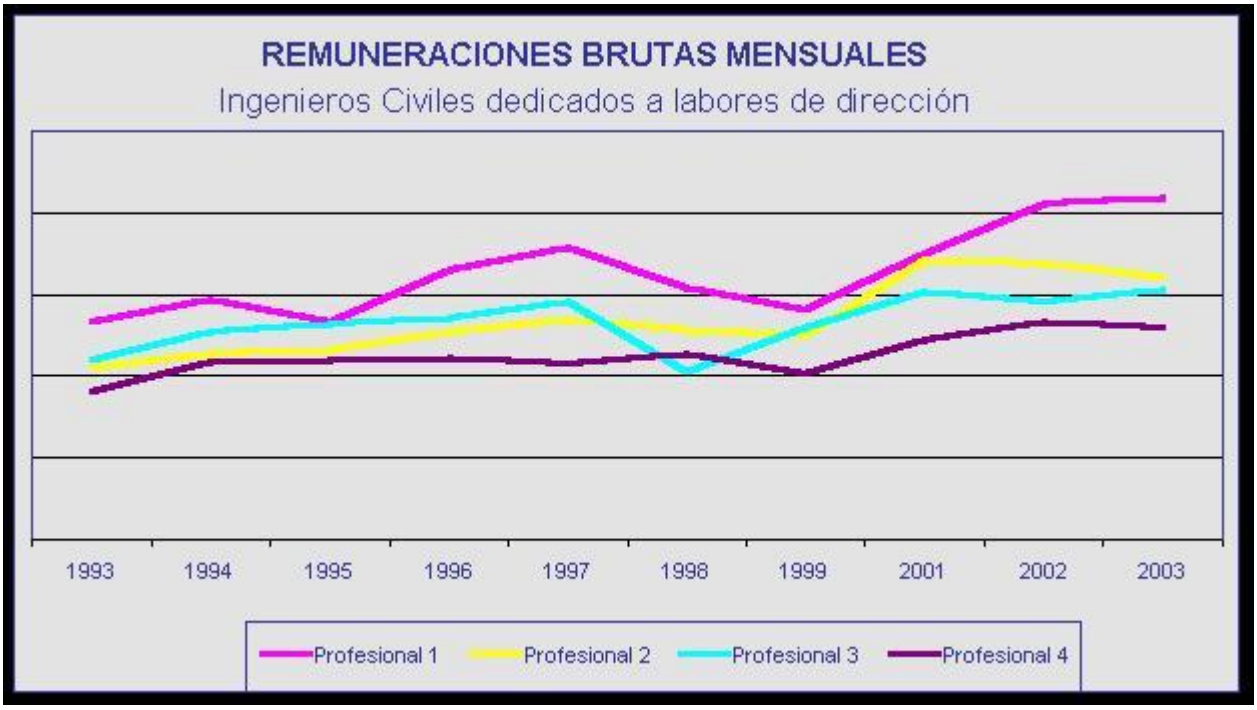
Este grupo incluye los profesionales 1 al 4, con un promedio de crecimiento en 10 años de un 48.2%, correspondiendo la mayor variación al Profesional 1 (Ingeniero Civil, Comercial o similar, más de 20 años de experiencia. Amplias atribuciones de representación de la firma ante clientes, bancos, justicia y también ante el personal de la firma, con capacidad de contratación y negociación.) con un crecimiento del 55.6%.

Todos los cargos de esta área presentan un crecimiento acumulado por sobre el 40 por ciento, los detalles en el siguiente cuadro:

Profesional 1	55.6%
Profesional 2	52.5%
Profesional 3	40.1%
Profesional 4	44.4%

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

GRAFICO N°3



b) Profesionales dedicados a labores de diseño

Esta área incluye los profesionales 5 al 16. La variación promedio alcanzó el 26.9% para el período 1993 – 2003.

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 – 2003 para cada cargo se presenta en el cuadro siguiente:

Profesional 5	46.9%
Profesional 6	39.9%
Profesional 7	28.4%
Profesional 8	15.5%
Profesional 9	
Profesional 10	24.9%
Profesional 11	17.0%
Profesional 12	7.9%
Profesional 13	16.1%
Profesional 14	18.0%
Profesional 15	47.7%
Profesional 16	33.5%

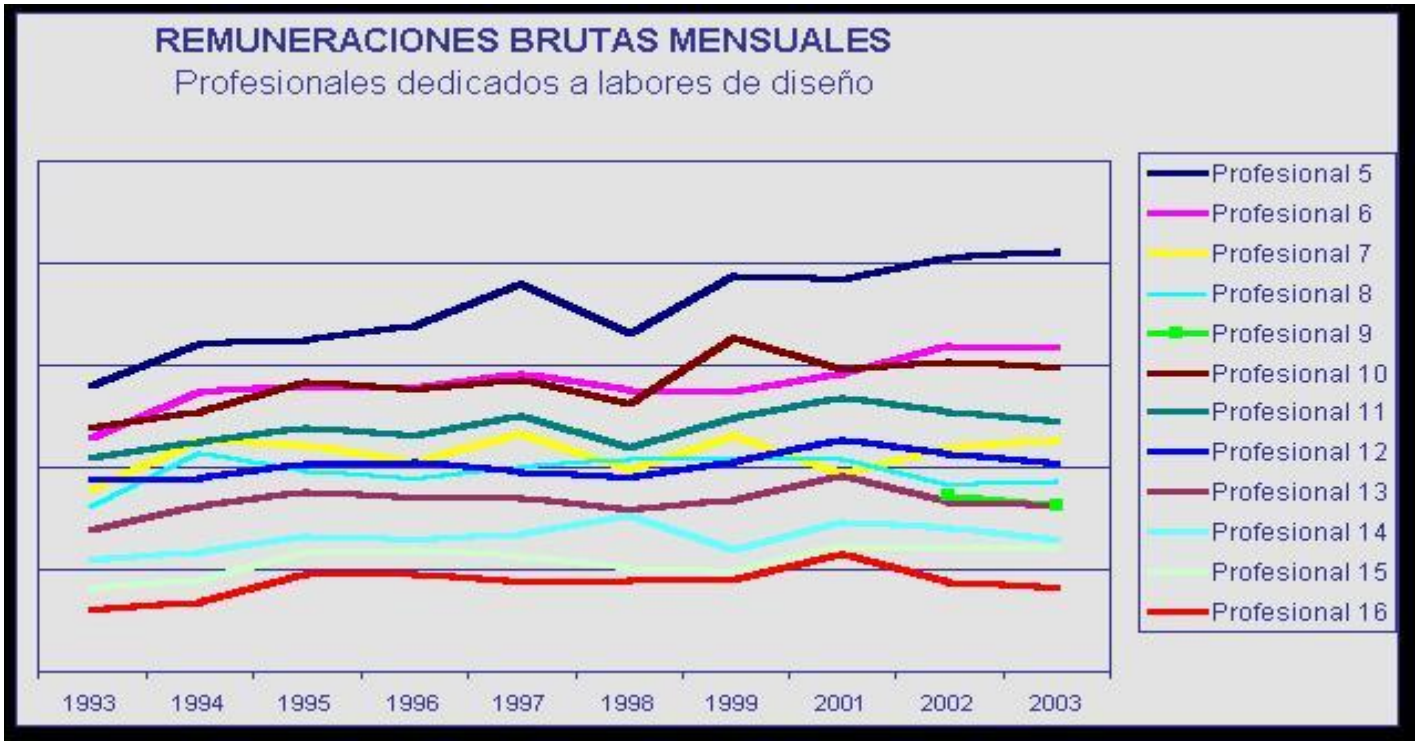
Los cargos cuya variación acumulada en el período superan el 40 por ciento son:

Profesional 5	46.9%
Profesional 15	47.7%

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.) muestra una caída entre 97 – 98 para luego mantener un crecimiento y 15 (Dibujante Técnico, con más de 2 años de experiencia profesional) presenta una expansión continua durante todo el período. En general estos cargos presentan curvas suaves sin mayores quiebres en el período, excepto los Profesionales 5, 7 y 13 que muestras algunas fluctuaciones que luego se equilibran.

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

GRÁFICO N°4



Nota: El Profesional 9 sólo tiene información para los años 2002-03

c) *Profesionales dedicados a labores de terreno*

Esta área incluye los profesionales 17 al 25 y tuvo una variación promedio de un 20.7%. Como se vio, la remuneración bruta del Profesional 18 *(*Ingeniero Civil, con más de 12 años de experiencia. Se desempeña en labores similares al profesional 17, pero en obras de menor complejidad, o a cargo de partes o contratos específicos dentro de una obra mayor*)* es la que exhibe un mayor crecimiento en el período 1993-2003, al mostrar una expansión de 42.2 por ciento acumulada, registrando fuertes alzas tanto en 1995-1996 como en 2001-2002.

Los detalles en la siguiente tabla:

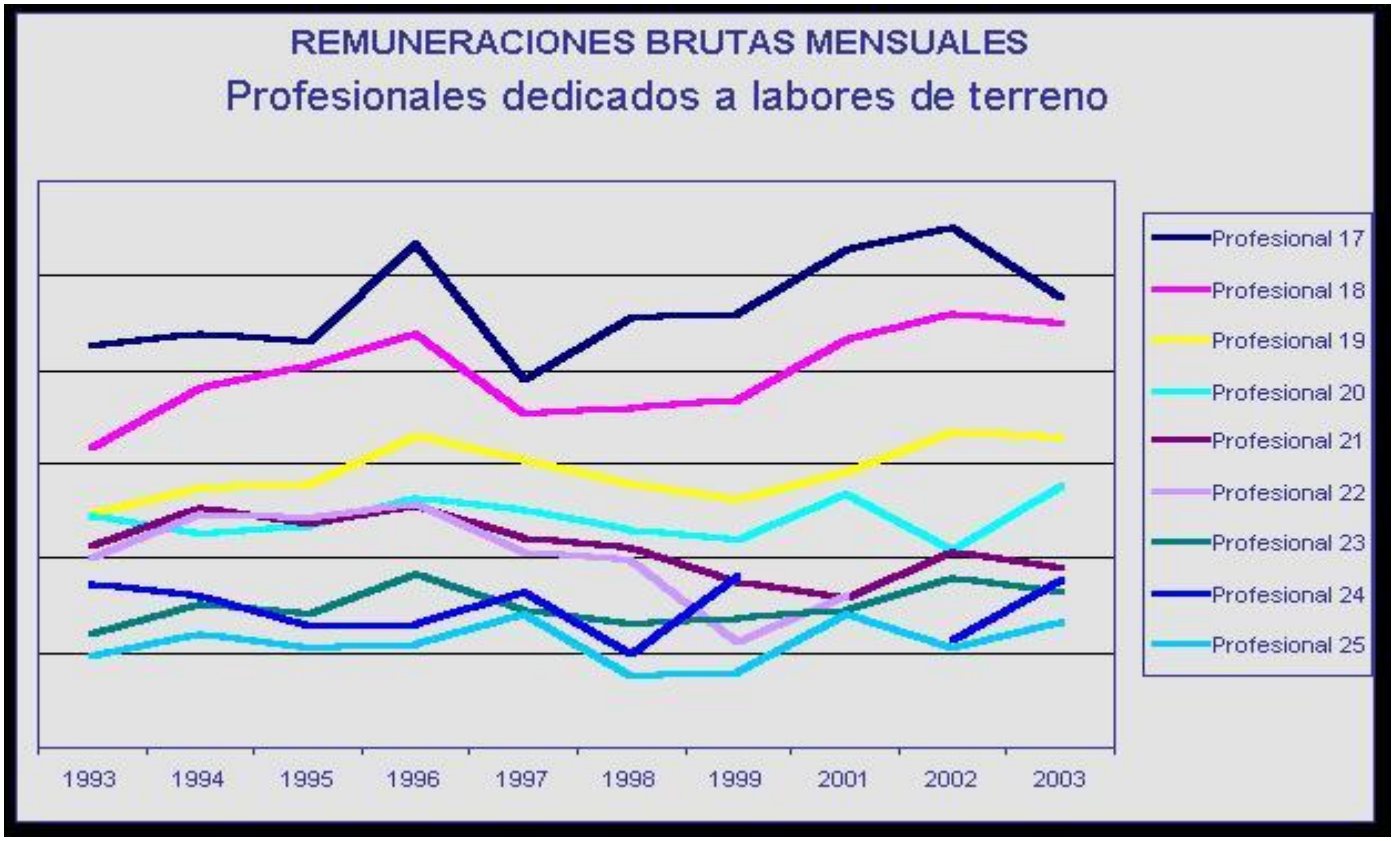
Profesional 17	11.7%
Profesional 18	42.2%
Profesional 19	32.2%
Profesional 20	12.5%
Profesional 21	-11.3%
Profesional 22	-3.8%
Profesional 23	36.4%
Profesional 24	3.5%
Profesional 25	38.2%

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 21 (Ingeniero Civil, con menos de 2 años de experiencia. Se desempeña como ayudante del profesional a cargo de la construcción o inspección. Le corresponden, principalmente, funciones de procesamiento de la información referente a controles de avance y costos) y el Profesional 22 (Topógrafo de montaje de equipos y estructuras.) como ya se comentó.

La evolución en detalle en el siguiente gráfico:

GRÁFICO N°5

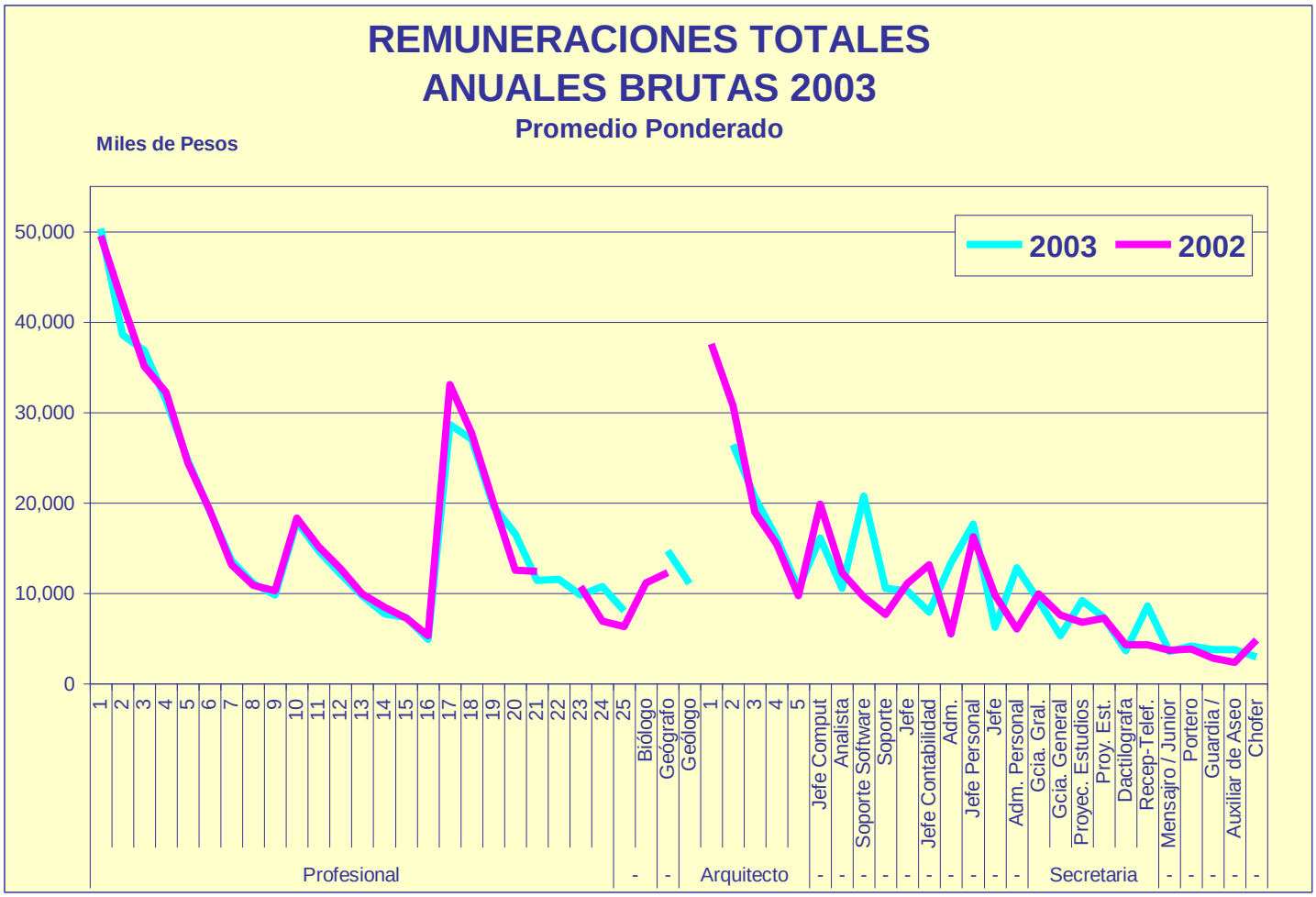


III.- VARIACIÓN DEL 2003 CON RESPECTO AL 2002.

La evolución se muestra en el Gráfico N°6. En él apreciamos que las remuneraciones reales para los Grupos 1 y 2 en promedio muestran una leve baja en el 2003 respecto del 2002, con un crecimiento para el Grupo 3. Las cifras del 2002 se deflactaron según el IPC. La siguiente Tabla muestra el detalle.

Grupo	***Variación Promedio 2003/2002***
Profesionales dedicados a labores de dirección	-1%
Profesionales dedicados a labores de diseño	-2%
Profesionales dedicados a labores de terreno	10%

GRÁFICO N°6


REMUNERACIONES TOTALES
ANUALES BRUTAS 2003
Promedio Ponderado
Miles de Pesos
50,000
40,000
30,000
20,000
10,000
0
2003
2002
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25
Biólogo
Geógrafo
Geólogo
1 2 3 4 5
Jefe Comput
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

IV.- OTROS PARÁMETROS

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 72% que lo otorgan lo hacen con un reajuste del 100% del IPC o más.

b) Indemnizaciones

Para el período enero-septiembre 2003, el 83% de las empresas encuestadas posee un sistema de indemnización, de ellas el 100% 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 2003, se obtuvo que hubo un retiro de 20%. De estos, el 67% fue por necesidad de la empresa y el 23% por renuncia voluntaria del trabajador.

En las empresas más pequeñas (hasta 50 trabajadores) la rotación alcanzó el 11%, en las de entre 51 y 150 personas, al 25%, en las de 151 a 250 al 11% y en las grandes (mas de 250 personas) fue de 28%.

IV. PRINCIPALES CONCLUSIONES

1.- En términos de la variación de los salarios para los últimos 10 años, se observa una recuperación de los ingresos para los profesionales de los distintos grupos, con crecimientos promedios de 48.2% para el grupo 1 (profesionales dedicados a laboras de dirección), 26.9% para el grupo 2 (profesionales dedicados a labores de diseño) y 20.7% 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 y 15 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 con una caída entre el 2002 - 2003, el 21 y 22 presenta caídas en sus valores y el resto se muestran fluctuantes pero con cifras positivas.

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.- Para los Profesionales 1 al 25, 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 72% de las empresas que reajustan lo hacen en un 100% IPC.

5.- La rotación de personal durante el enero-septiembre 2003, involucró al 20% de los trabajadores considerados en la muestra.

6.- Realizando una comparación de las remuneraciones entre el 2002 y 2003, se aprecia que en promedio han mantenido su valor, mostrando un aumento para el Grupo 3.

RCB/ Enero 2004