ESTUDIO DE REMUNERACIONES DE MERCADO INGENIERÍA DE CONSULTA 2005

ANÁLISIS COMPARATIVO

La AIC ha realizado la Encuesta de Remuneraciones del sector Ingeniería de Consulta 2005, información que permite a las empresas del sector analizar su situación frente a sus pares.

Este año se recopiló la información de 20 empresas lo que permitió analizar una muestra de 2.787 puestos de trabajo, correspondiendo 2.390 a puestos de profesionales y técnicos y 397 a personal en cargos administrativos.

El Estudio considera las remuneraciones brutas promedio ponderadas para cada uno de los cargos considerados en el informe, 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 (1995-2005) corresponden a:

Profesional 1	59.8%	Ingeniero civil o equivalente con más de 20 años de experiencia. Amplias atribuciones de representación de la firma.
Profesional 2	46.1%	Ingeniero Civil, más de 20 años de experiencia en las diversas fases de desarrollo de proyectos.
Profesional 5	34.7%	Ingeniero civil o equivalente con más de 10 años de experiencia, dirige un proyecto completo.

Los cargos señalados corresponden a aquellos cuya variación acumulada en el período 1995-2005 superan el 30 por ciento.

La remuneración bruta del Profesional 1 en el 99–2002 muestra un fuerte crecimiento para luego estancarse. Profesional 2 muestra un crecimiento sostenido para el período y el Profesional 5 presenta una expansión continua hasta el 2005.

Asimismo, los cargos que presentan las mayores caídas en su remuneración bruta en el período 1995-2005 son:

Profesional 21	-17.6%	Ingeniero civil menos de 2 años experiencia, dedicado a labores de terreno.
Profesional 8	-12.2%	Ingeniero civil alguna experiencia, dedicado a labores de diseño.
Profesional 13	-3.3%	Ingeniero de ejecución o similar con menos de 6 y más de 2 años de experiencia,

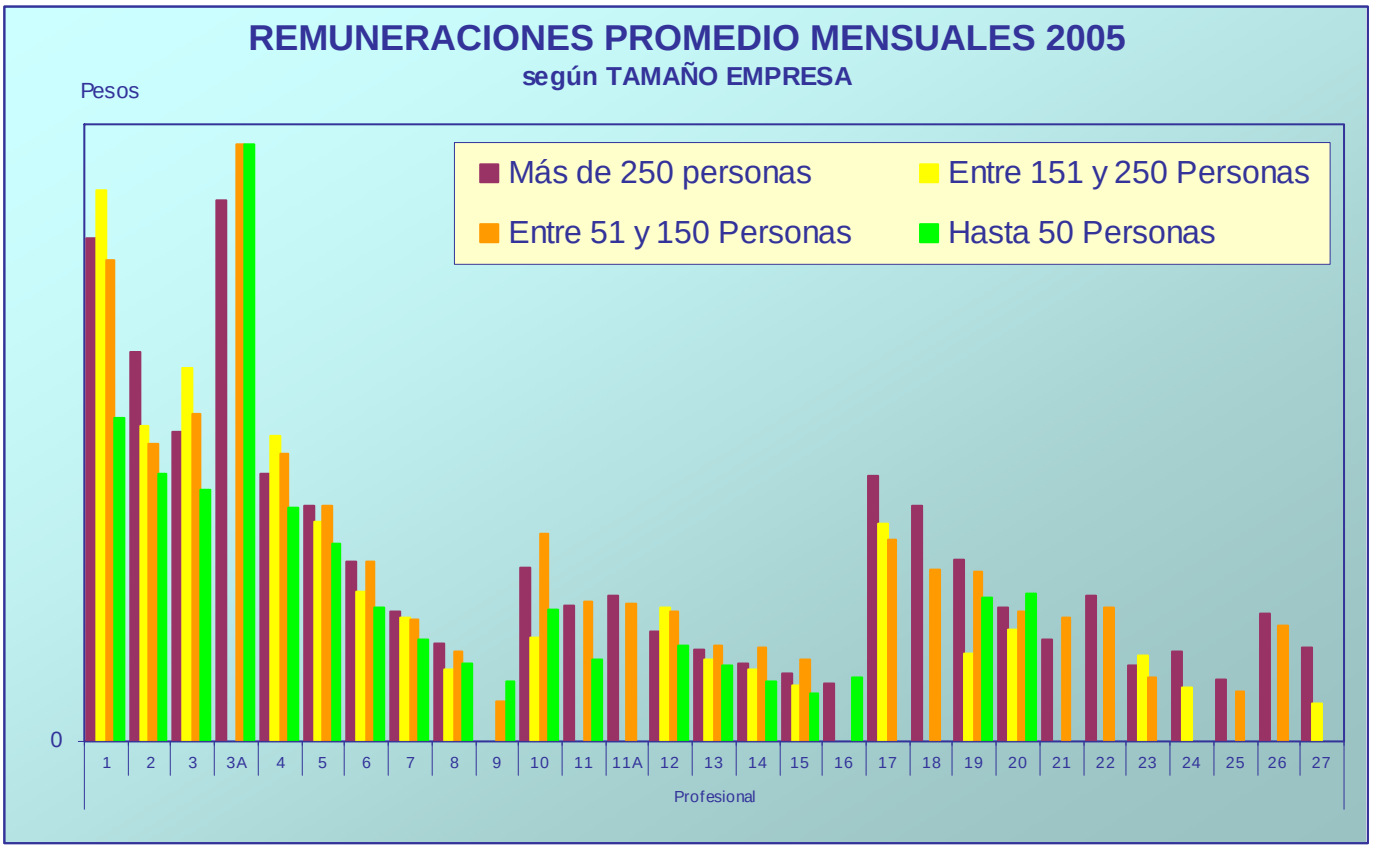
En el caso del Profesional 21, la remuneración bruta presenta una fuerte contracción en 1996-2001 para luego exhibir una expansión, la cual sin embargo, no contrarresta la caída exhibida en el período anterior cayendo nuevamente hasta el 2005. Cabe señalar que estas caídas en la remuneración bruta son en el área de profesionales dedicados a labores de terreno.

En los profesionales dedicados a labores de diseño, se ve una fuerte caída en el Profesional 8, acotada en el período el 99-05. Así mismo el Profesional 13, muestra una fuerte caída entre el 2001 – 2002, manteniendo un descenso.

Respecto del ***tamaño de empresa***, para los profesionales dedicados a labores de terreno (Profesionales del 17 al 27), vemos que en general las empresas con más de 250 personas, son las que cancelan en promedio las mayores remuneraciones. Para los demás cargos, se producen alternancias según el tamaño de la empresa. El detalle según los cargos se encuentra 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 2005
según TAMAÑO EMPRESA
Pesos
Más de 250 personas
Entre 151 y 250 Personas
Entre 51 y 150 Personas
Hasta 50 Personas
0
1 2 3 3A 4 5 6 7 8 9 10 11 11A 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27
Profesional

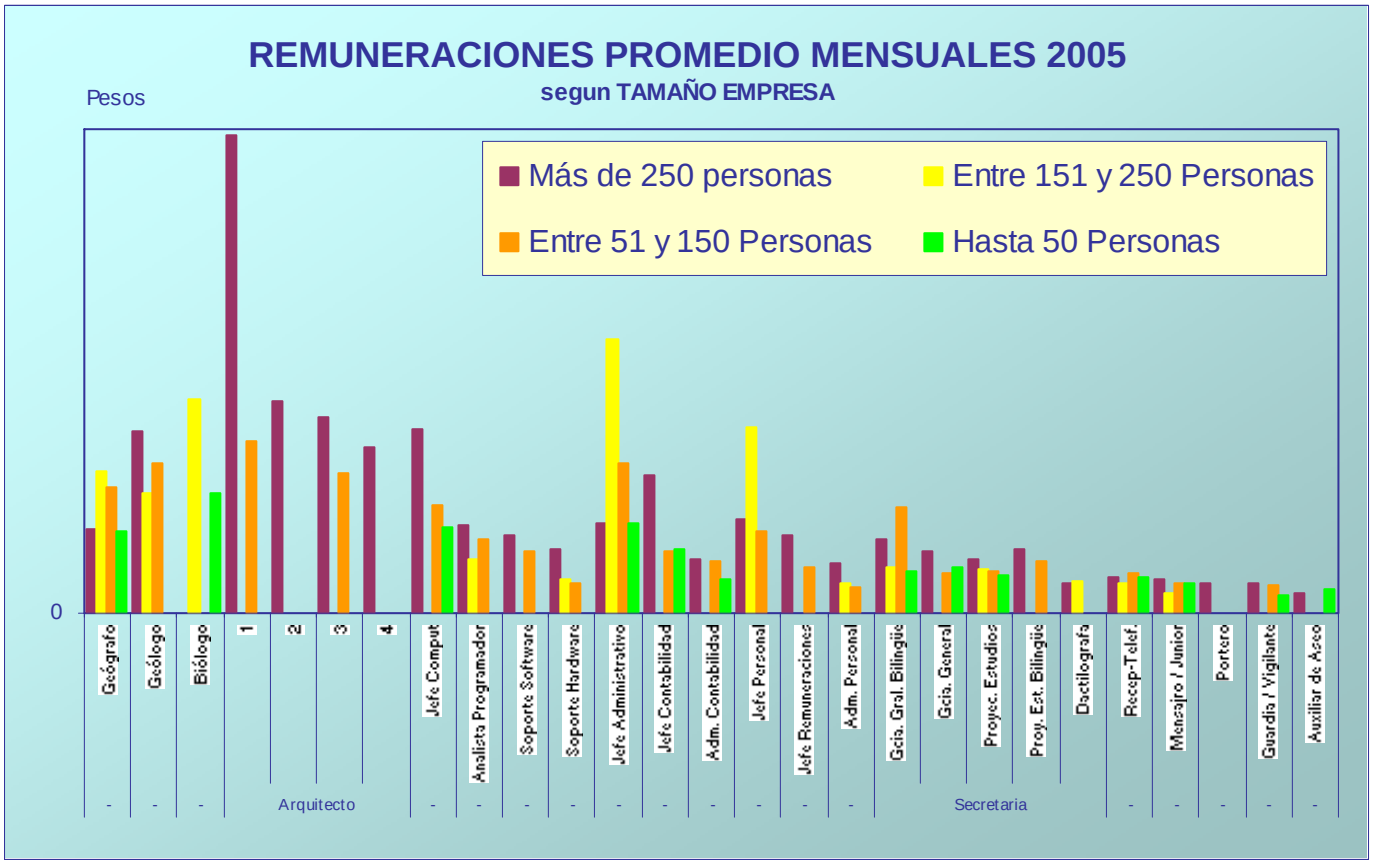
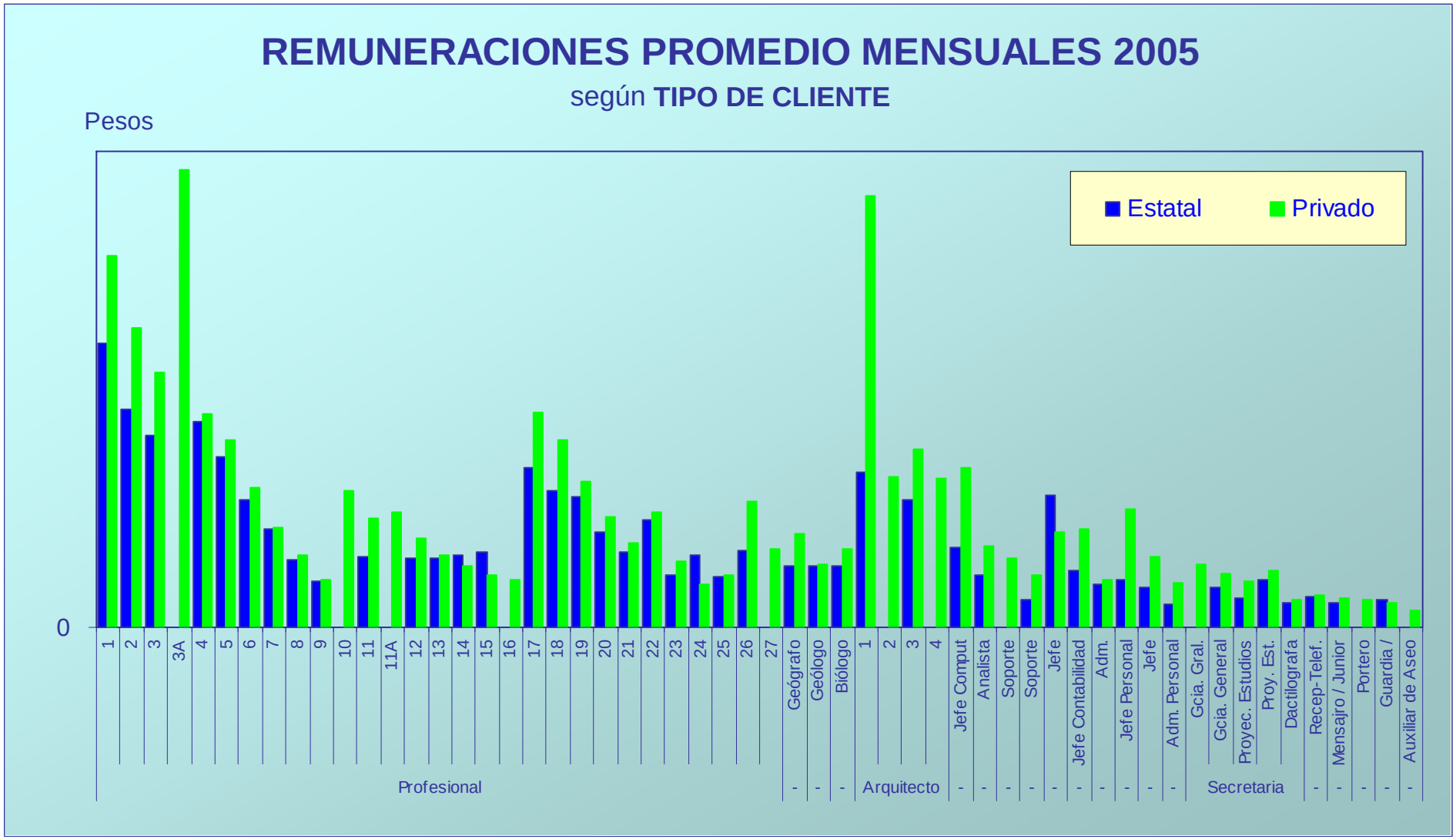

REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES 2005
segun TAMAÑO EMPRESA
Pesos
Más de 250 personas
Entre 151 y 250 Personas
Entre 51 y 150 Personas
Hasta 50 Personas
0
Geógrafo
Geólogo
Biólogo
1
2
3
4
Jefe Comput
Analista Programador
Soporte Software
Soporte Hardware
Jefe Administrativo
Jefe Contabilidad
Adm. Contabilidad
Jefe Personal
Jefe Remuneraciones
Adm. Personal
Gcia. Gral. Bilingüe
Gcia. General
Proyec. Estudios
Proy. Est. Bilingüe
Dactilografa
Recep-Telef.
Mensajero / Junior
Portero
Guardia / Vigilante
Auxiliar de Aseo
Arquitecto
Secretaria

GRAFICO N°2


REMUNERACIONES PROMEDIO MENSUALES 2005
según TIPO DE CLIENTE
Pesos
0
Estatal
Privado
1
2
3
3A
4
5
6
7
8
9
10
11
11A
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
Geógrafo
Geólogo
Biólogo
1
2
3
4
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 33.5%, correspondiendo la mayor variación al Profesional 1, (Ingeniero Civil, Comercial o equivalente, 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. Responsable de la conducción de algunos aspectos importantes de la Firma tales como ventas, operación, administración y finanzas, entre otros.) con un crecimiento del 59.8%.

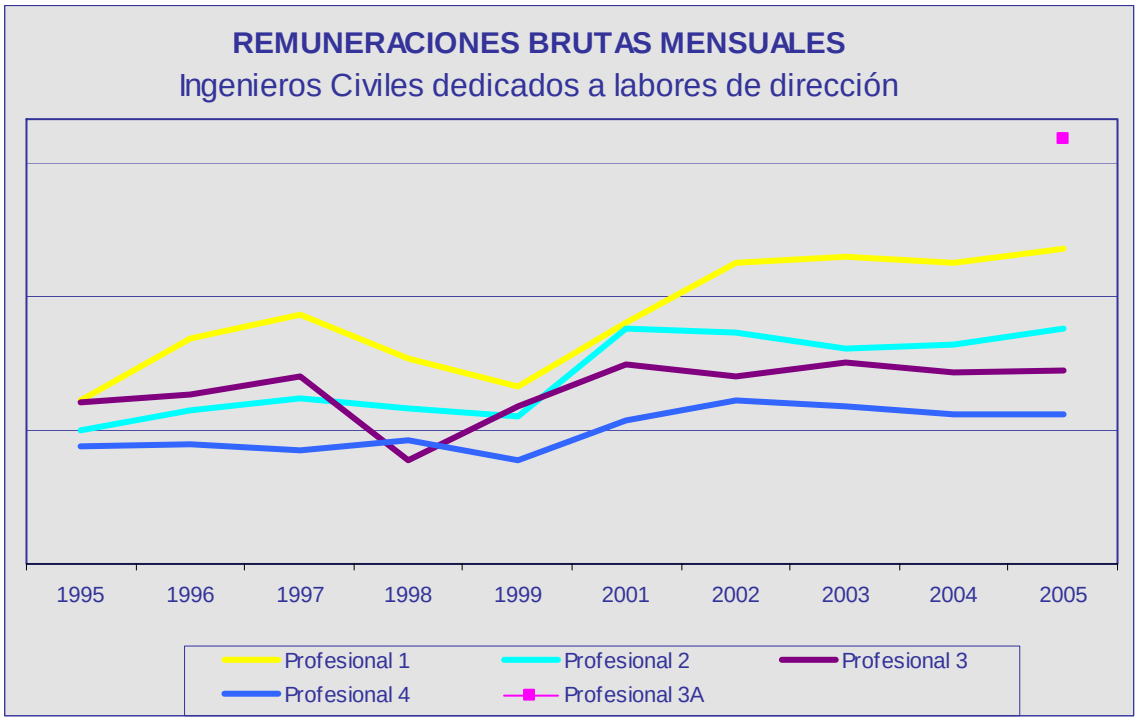
Los cargos de esta área presentan un crecimiento acumulado entre el 13 y el 60 por ciento, los detalles en el siguiente cuadro:

Profesional 1	59.8%
Profesional 2	46.1%
Profesional 3	12.6%
Profesional 3A	S/I
Profesional 4	15.4%

El Profesional 3A fue incluido el año 2005 al Estudio.

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 10.3% para el período 1995 – 2005.

Este Grupo comprende las siguientes definiciones de cargos: del 5 al 8 clasifican Ingenieros Civiles, de Ejecución o Constructores Civiles, del 9 al 13 corresponden a Ingenieros Ejecución o Constructor Civil y del 14 al 16 son Dibujantes Técnicos.

Las variaciones presentan cifras muy disímiles, el detalle para el período 1995 – 2005 para cada cargo se presenta en el cuadro siguiente:

Profesional 5	34.7%
Profesional 6	18.6%
Profesional 7	7.9%
Profesional 8	-12.2%
Profesional 9	S/I
Profesional 10	14.0%
Profesional 11	7.8%
Profesional 11A	S/I
Profesional 12	4.9%
Profesional 13	-3.3%
Profesional 14	10.5%
Profesional 15	12.8%
Profesional 16	17.4%

El Profesional 11A fue incluido el año 2005 al Estudio.
El Profesional 9 no tenía información a 10 años.

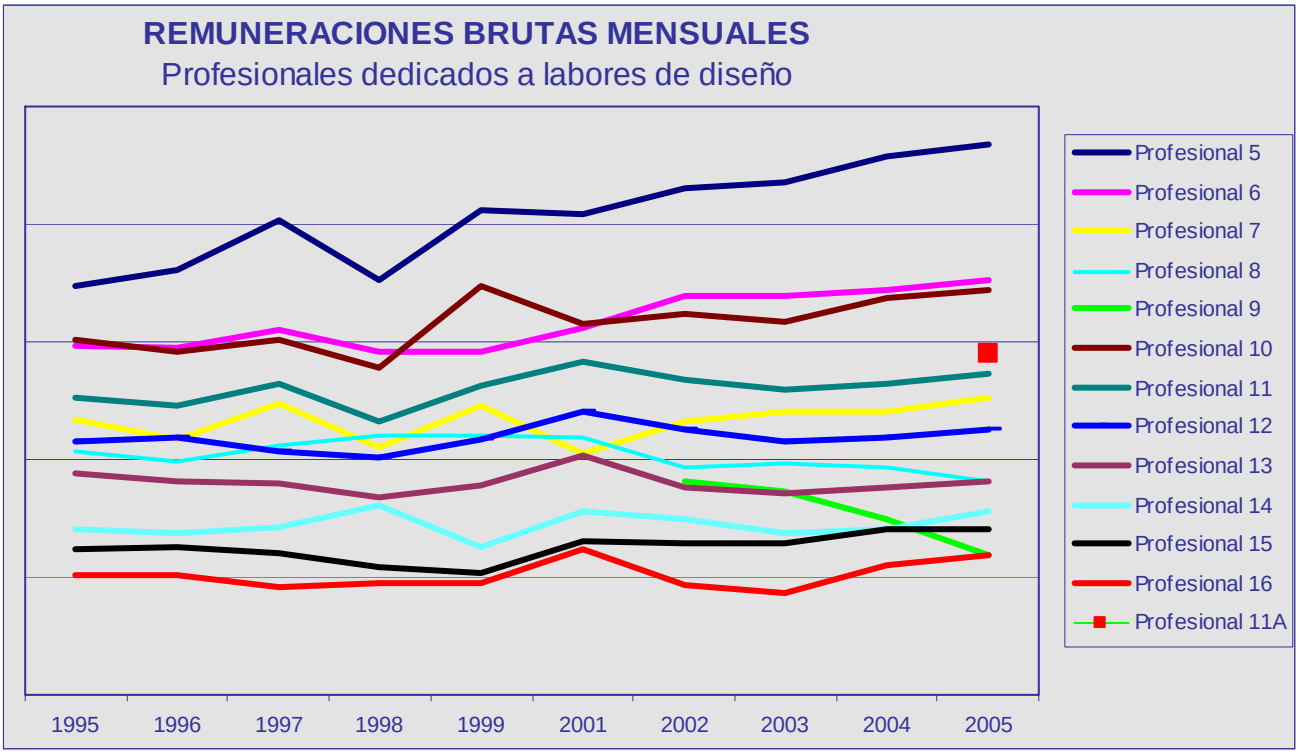
El cargo cuya variación acumulada en el período supera el 30 por ciento es:

Profesional 5	34.7%

El Profesional 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 en los años 97 y 98 para luego mantener un crecimiento. En general estos cargos presentan curvas suaves sin mayores quiebres en el período, excepto los Profesionales 15, 7 y 13 que muestras algunas fluctuaciones que luego se equilibran.

En el siguiente gráfico se puede apreciar la evolución de las remuneraciones de estos cargos:

GRÁFICO N°4



Nota: El Profesional 9 sólo tiene información para los años 2002-03-04-05 mostrando una fuerte caída de -35% entre el 2002-2005 y el Profesional 11A sólo para el año 2005.

c) *Profesionales dedicados a labores de terreno*

Esta área incluye los profesionales 17 al 27 y tuvo una variación promedio de un 5.5%, sin incluir los cargos 26 y 27 que sólo tienen cifras los años 2004 y 2005.

Este Grupo comprende las siguientes definiciones de cargos: del 17 al 21 clasifican Ingenieros Civiles, de Ejecución o Constructores Civiles, del 22 al 23 corresponden a Topógrafo, del 24 al 25 son Laboratoristas y del 26 al 27 Prevención de Riesgo.

La remuneración bruta del 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*)* es la que exhibe una mayor caída en el período 1994-2005, al mostrar una baja de -17.6%. Para el mismo período, 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. Se desempeña en labores de inspección y control de obras de acuerdo a planos, especificaciones y programas. Puede resolver problemas coyunturales que se presentan) es el que muestra la mayor alza, con un 21.5%

Los detalles en la siguiente tabla:

Profesional 17	5.8%
Profesional 18	5.6%
Profesional 19	21.5%
Profesional 20	7.7%
Profesional 21	-17.6%
Profesional 22	7.2%
Profesional 23	-1.0%
Profesional 24	2.8%
Profesional 25	17.5%

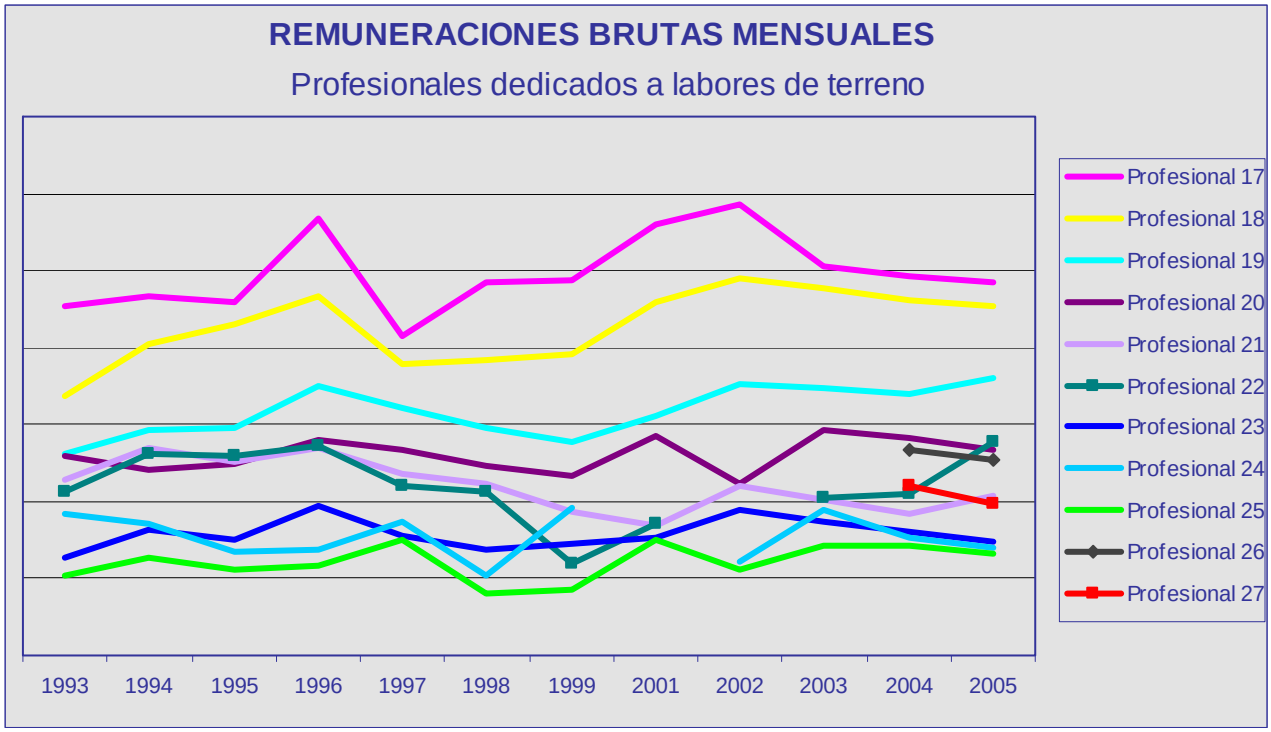
El Profesional 18 *(*Ingeniero Civil, con más de 12 años de experiencia*)* registra un crecimiento de un 5.6% acumulado, con un fuerte crecimiento en el período 1995–1997 y luego en el 1999–2002. Este perfil se repite en el Profesional 20 (Ingeniero Civil con más de 2 años de experiencia o Ingeniero de Ejecución, Constructor Civil o similar con menos de 12 años de experiencia. Se desempeña en labores de inspección y control de obras de acuerdo a planos y especificaciones.) con un 7.7%. Asimismo presentan variaciones positivas el Profesional 25 (Técnico Laboratorista de suelos y hormigones. Clase B, (según la clasificación del MOP)) con un 17.5% y el Profesional 17 (Ingeniero Civil con más de 15 años de experiencia. Se desempeña como administrador de actividades de construcción o de inspección de obras complejas, con responsabilidades de representación del propietario frente a contratistas) con un 5.8%. Con menor crecimiento el Profesional 24 (Constructor Civil, Laboratorista de suelos y hormigones. Clase A, (según la clasificación del MOP)) con un 2.8%

Las mayores caídas las presentaron el Profesional 21 ya comentado y el Profesional 23 (Topógrafo de Obras Civiles.) con un -1.0%.

Los Profesionales 26 y 27 muestran una caída para el período 2004 – 2005 del -4.4% y –10.6% respectivamente. Profesional 26 (Ingeniero Civil ó Ingeniero de Ejecución en Prevención de Riesgo u otro título profesional con post título en Prevención de Riesgo. Experiencia laboral mínima de 3 años. Atiende los requerimientos de su especialidad respecto de preparación y aplicación de programas de control de riesgos, salud y seguridad, y planes de emergencia, en las oficinas, en los diseños desarrollados por la firma y en faenas. Verifica el cumplimiento cabal de las leyes aplicables). Profesional 27 (Técnico Prevencionista de Riesgo, responsable de la aplicación de los programas de seguridad, de emergencia y preventivos, diseñados para los profesionales de la firma para un proyecto o faena en particular, en coordinación con el Profesional 26).

La evolución en detalle en el siguiente GRÁFICO N°5:

GRÁFICO N°5



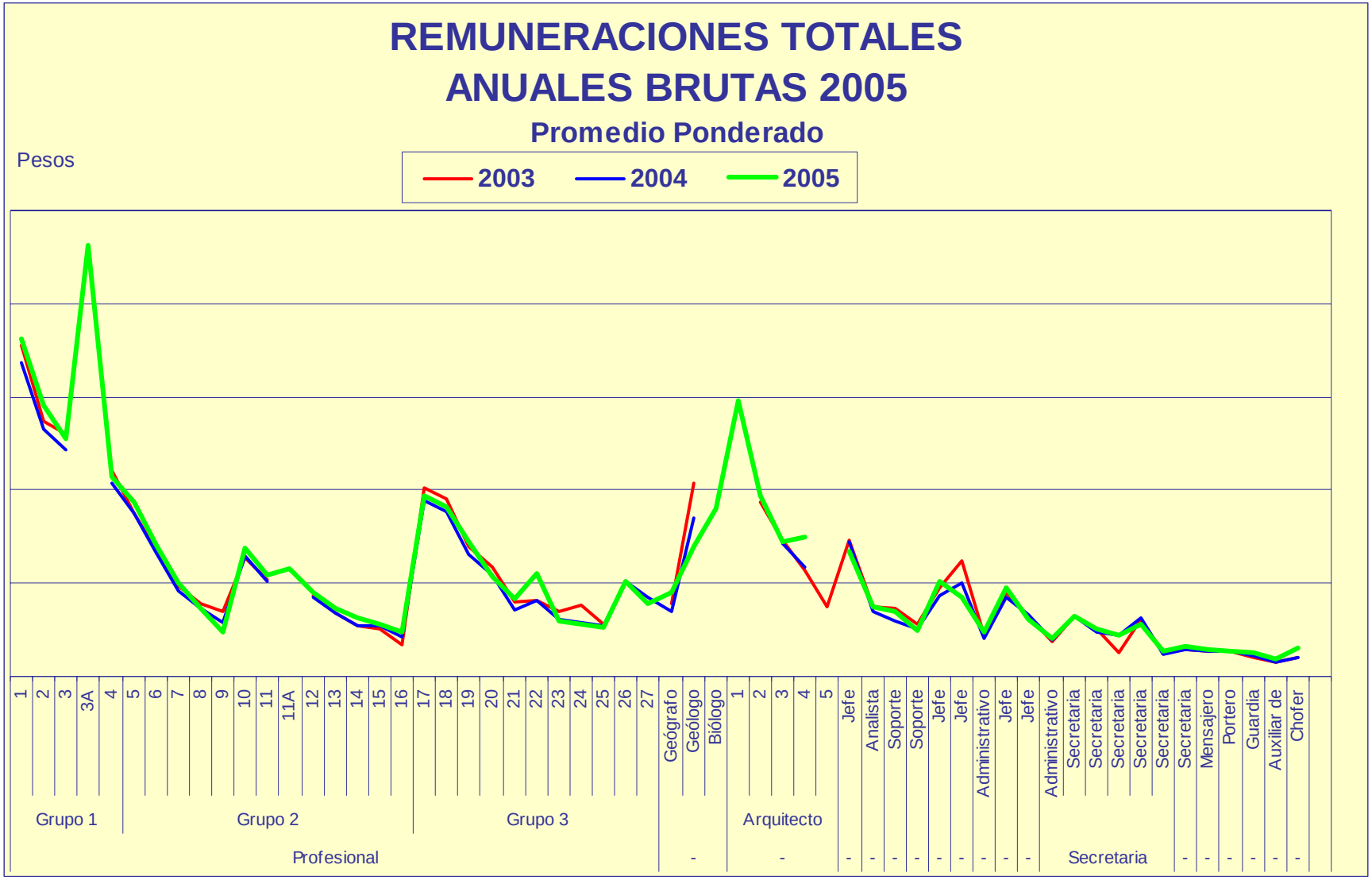
III.- VARIACIÓN DEL 2005 CON RESPECTO AL 2004.

La evolución se muestra en el GRÁFICO N°6. En él apreciamos que las remuneraciones reales para el Grupo 1 muestran un crecimiento cambiando la tendencia del período anterior, para el Grupo 2 vemos un estancamiento en el 2005 respecto del 2004, sin embargo el Grupo 3 mejora respecto del período anterior superando la fuerte caída y manteniéndose sin variación. Las cifras del 2003 y 2004 se deflactaron según el IPC. La siguiente Tabla muestra el detalle.

En general las remuneraciones mantienen una estabilidad sin mayores variaciones.

Grupo	***Variación Promedio 2004/2003***	***Variación Promedio 2005/2004***
1.- Profesionales dedicados a labores de dirección	-1.4%	2.2%
2.- Profesionales dedicados a labores de diseño	3.6%	1.0%
3.- Profesionales dedicados a labores de terreno	-4.8%	0.1%

GRÁFICO N°6


REMUNERACIONES TOTALES
ANUALES BRUTAS 2005
Promedio Ponderado
Pesos
2003
2004
2005
1 2 3 3A 4 5 6 7 8 9 10 11 11A 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27
Geógrafo Geólogo Biólogo
1 2 3 4 5
Jefe Analista Soporte Soporte Jefe Jefe Administrativo Jefe Jefe Administrativo Secretaria Secretaria Secretaria Secretaria Secretaria Mensajero Portero Guardia Auxiliar de Chofer
Grupo 1
Grupo 2
Grupo 3
Arquitecto
Profesional
Secretaria

IV.- OTROS PARÁMETROS

a) Reajustabilidad

En lo referente a las cláusulas de reajustabilidad, que las empresas hayan convenido colectiva o individualmente, más utilizadas, son reajustes iguales o superiores al IPC, cada doce meses. Se aprecia que el 75% que lo otorgan lo hacen con un reajuste del 100% del IPC o más.

b) Indemnizaciones

Para el período enero-septiembre 2005, el 100% de las empresas encuestadas posee un sistema de indemnización, otorgándolo 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 2005, se obtuvo que hubo un retiro de 18%. De los retirados, el 65% fue por necesidad de la empresa y el 30% por renuncia voluntaria del trabajador.

En las empresas más pequeñas (hasta 50 trabajadores) la rotación alcanzó el 21%, en las de entre 51 y 150 personas, al 11%, en las de 151 a 250 al 16% y en las grandes (mas de 250 personas) fue de 19%.

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 34% para el grupo 1 (profesionales dedicados a labores de dirección), 10% para el grupo 2 (profesionales dedicados a labores de diseño) y un 6% para el grupo 3 (profesionales dedicados a labores de terreno).

Para el período en análisis, en el Grupo 1 (Profesionales dedicados a labores de dirección) se aprecia un crecimiento sostenido, igualmente para el Grupo 2 (Profesionales dedicados a labores de diseño, exceptuando a los profesionales 7 y 13 que muestran una importante caída. El Grupo 3 (Profesionales dedicados a labores de terreno) las cifras muestran una situación de crecimiento menor que los anteriores, con una importante caída para los profesionales 21, y leve para el profesional 23.

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 dedicados a labores de terreno (Profesionales del 17 al 27), vemos que en general las empresas con más de 250 personas, son las que cancelan en promedio las mayores remuneraciones. Para los demás cargos, se producen alternancias según el tamaño de la empresa.

4.- Se aprecia que los Profesionales con menor experiencia (Profesionales 8, 13 y 21) presentan las mayores caídas para los últimos 10 años.

4.- El período de reajustabilidad en las remuneraciones aplicado con mayor frecuencia es cada 12 meses, reajustando en un 100% IPC.

5.- La rotación de personal durante el enero-septiembre 2005, involucró al 18% de los trabajadores considerados en la muestra.

6.- Realizando una comparación de las remuneraciones entre el 2004 y 2005, se aprecia que en promedio las remuneraciones han mantenido su valor real.

RCB/ enero de 2006