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

ESTUDIO DE REMUNERACIONES

INGENIERÍA DE CONSULTA

2010

Miguel Claro 119 Piso 2, Providencia, Santiago, Teléfono: (56-2) 264 0658 Fax: (56-2) 264 3352, Correo Electrónico: aic@aic.cl
www.aic.cl

ESTUDIO REMUNERACIONES AIC 2010

Este año el Estudio ha procesado la información entregada por **32 de las mayores** empresas de ingeniería de Chile, a septiembre de 2010, lo que ha permitido analizar una muestra de **5.189 puestos de trabajo, correspondientes a 4.793 de profesionales y técnicos, y 396 de personal en cargos administrativos.**

I. EMPRESAS PARTICIPANTES

Las siguientes son las empresas participantes, ordenadas por orden alfabético:

- ALQUIMIA CONCEPTOS S.A.
- AMEC CADE
- AMEC INTERNATIONAL LTDA.
- ARA WORLEYPARSONS S.A.
- ARCADIS CHILE S.A.
- BAIRD & ASSOCIATES S.A.
- CDI LTDA. (CONSULTORES DE INGENIERÍA LIMITADA)
- COPRIM INGENIERÍA S.A.
- EDIC INGENIEROS
- EMPRESA DE INGENIERÍA DESSAU INGENTRA S.A.
- FDA INGENIEROS LTDA.
- GESTIÓN AMBIENTAL S.A. (SGA)
- GHD S.A.
- GOLDER ASSOCIATES S.A.
- HALCROW GROUP LIMITED CHILE
- HATCH
- HEREDIA ^ SANTANA
- INGENDESA
- INGENIERIA CUATRO LTDA.
- INNOVA INGENIERÍA LTDA.
- IRH INGENIERIOS CONSULTORES LTDA.
- JRI INGENIERÍA S.A.
- LEN & ASOCIADOS INGENIEROS CONSULTORES LTDA.
- PENTA INGENIERÍA
- POCH & ASOCIADOS INGENIEROS S.A.
- PRDW ALDUNATE VÁSQUEZ INGENIEROS LTDA.
- PSI CHILE LTDA.
- R & Q INGENIERÍA S.A.
- RENÉ LAGOS Y ASOCIADOS
- SERVICIOS DE INGENIERÍA IMA S.A.
- SKM CHILE LTDA.
- SNC LAVALIN CHILE S.A.

II. CARGOS ANALIZADOS

Este Estudio, que por décima sexta vez realiza la AIC, cuenta con una definición de los cargos profesionales que abarcan las posiciones que las empresas han debido incorporar en sus organizaciones para poder ofrecer los servicios integrales requeridos por el mercado, incluidos los contratos EPC, EPCM y de dirección de proyectos.
Los cargos son los siguientes:

G **PROFESIONALES DEDICADOS A LABORES DE DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE LA EMPRESA (Cargos Corporativos)**

(Profesionales del G1 al G15)

ÁREA SERVICIOS GENERALES

Secretaria Gerencia General Bilingüe, Secretaria Gerencia General, Secretaria de Proyectos/Estudios, Secretaria de Proyectos/Estudios Bilingüe, Secretaria Dactilógrafa, Secretaria Recepcionista/Telefonista, Mensajero/Júnior, Portero, Guardia Seguridad/Vigilante/Nochero, Auxiliar de Aseo, Chofer.

M **PROFESIONALES DEDICADOS A GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS (Emprendimientos-EPCM)**

(Profesionales del M16 al M23)

E **PROFESIONALES DEDICADOS A INGENIERÍA (Diseño)**

(Profesionales del E24 al E40)

P **PROFESIONALES DEDICADOS A ADQUISICIONES (Compras)**

(Profesionales del P41 al P43)

C **PROFESIONALES DEDICADOS A CONSTRUCCIÓN**

(Profesionales del C44 al C57)

S **PROFESIONALES DEDICADOS A PUESTA EN MARCHA**

(Profesional S58)

- **ÁREA MEDIO AMBIENTE**

  (Biólogo, Geógrafo, Geólogo)

- **ÁREA ARQUITECTOS**

  (Arquitecto 1, Arquitecto 2)

A continuación un resumen general de lo obtenido.

III. REAJUSTABILIDAD

En lo referente a las cláusulas de reajustabilidad, que las empresas hayan convenido colectiva o individualmente, más utilizadas, son reajustes iguales al IPC cada doce meses. De acuerdo a lo informado el 75% otorga un 100% del IPC y de ellos un 47% lo hace cada 12 meses.

IV. INDEMNIZACIONES

Para el período enero-septiembre 2010, el 97% de las empresas encuestadas posee un sistema de indemnización, otorgándolo de acuerdo a la indemnización legal y algunas con acuerdos pactados. Tres empresas tienen convenios a todo evento (en 2 casos sólo para los ejecutivos y uno para personal ingresado antes de 1990) y cuatro tienen convenio pactado según contrato o negociación con sindicato.

V. ROTACIÓN DE PERSONAL

Ante la consulta sobre el número de trabajadores que por distintos motivos dejaron las empresas en el período **enero – septiembre 2010**, se obtuvo que hubo una rotación de 27%. De los retirados, el 54% fue por renuncia voluntaria y el 11% por necesidad de la empresa.

En las empresas más pequeñas (hasta 50 trabajadores) la rotación alcanzó el 17%, en las de entre 51 y 150 personas, al 18%, en las de 151 a 250 al 22% y en las grandes (mas de 250 personas) fue de 26%.

El año 2009 las cifras fueron: rotación fue de 27%. De ellos, el el 25% fue por renuncia voluntaria y el 66% por necesidad de la empresa.

En las empresas más pequeñas (hasta 50 trabajadores) la rotación alcanzó el 22%, en las de entre 51 y 150 personas, al 25%, en las de 151 a 250 al 23% y en las grandes (mas de 250 personas) fue de 28%.

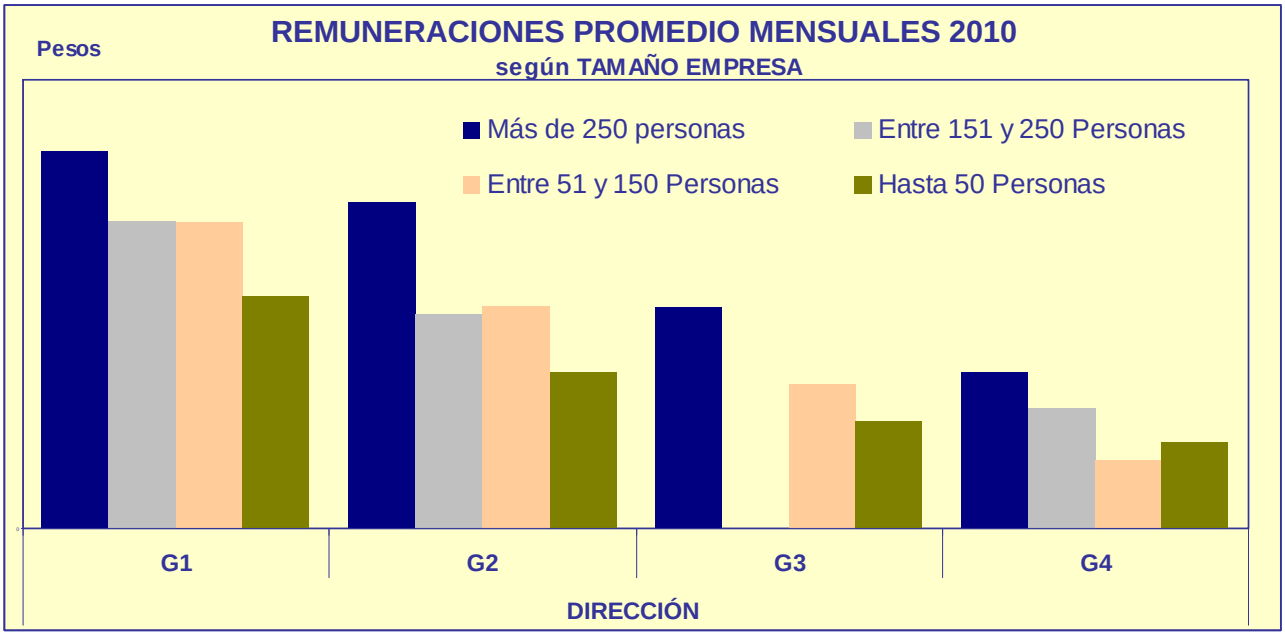
VI. PERSONAL SEGÚN GÉNERO

Respecto del personal, obtuvimos que la relación total entre hombre / mujeres es de 78 / 22 %. Resultando que la mayor proporción se da en las empresas con más de 250 personas con una relación 77 / 23 - hombre / mujeres y la menor la tienen el grupo de empresas con hasta 50 personas con 70 / 30.

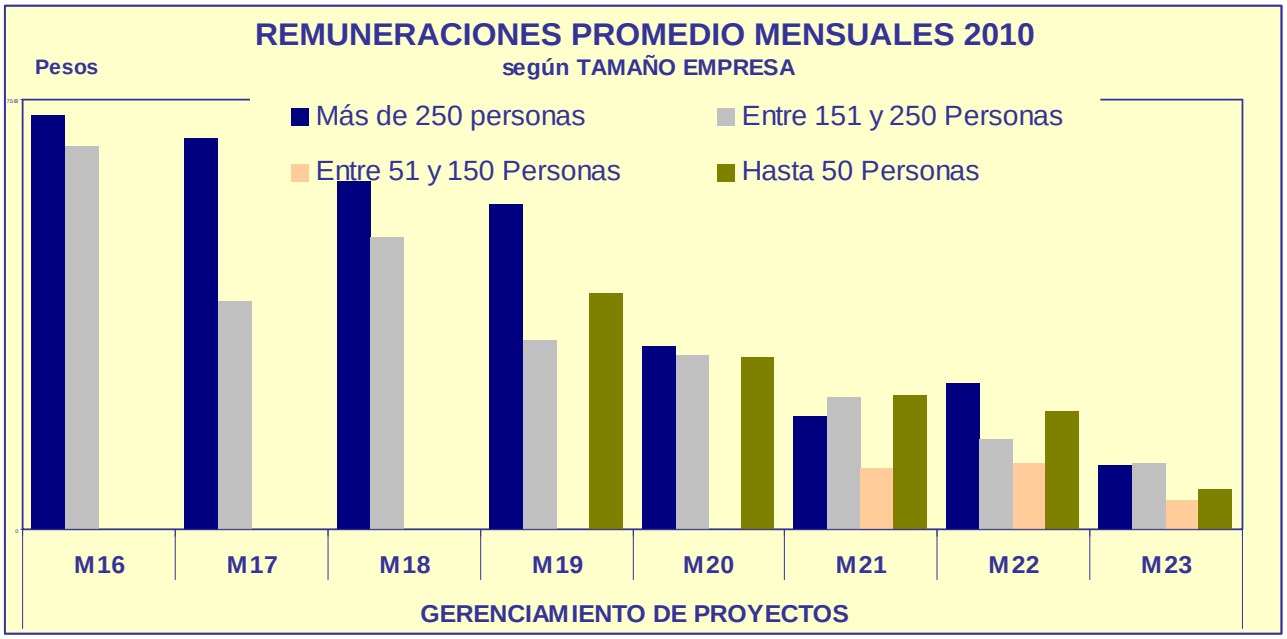
Si lo analizamos considerando los estudios universitarios del personal, en los Profesionales con estudios universitarios de 5 o más años llegamos a una relación porcentual de 83 / 17 igual valor para Profesional con estudios universitarios de 4 años.

VII. REMUNERACIONES PROMEDIO SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

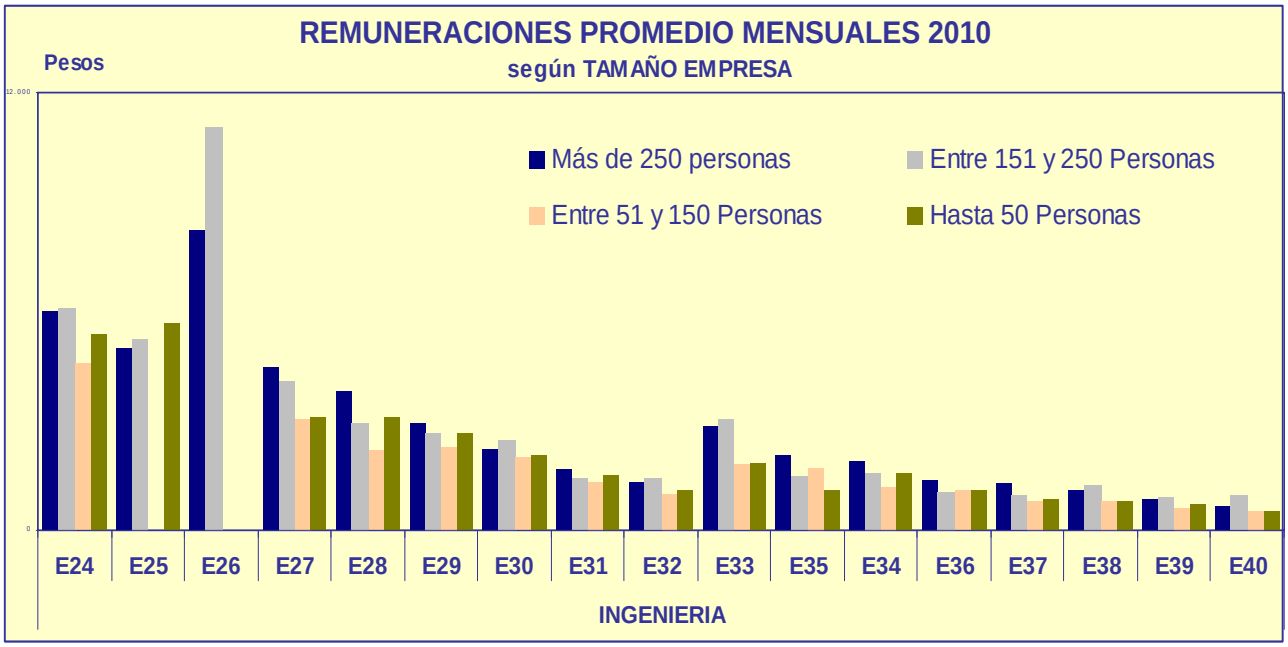
DIRECCIÓN: Para estos Profesionales, las empresas de mayor tamaño tienen remuneraciones un 33% superior al promedio del grupo.



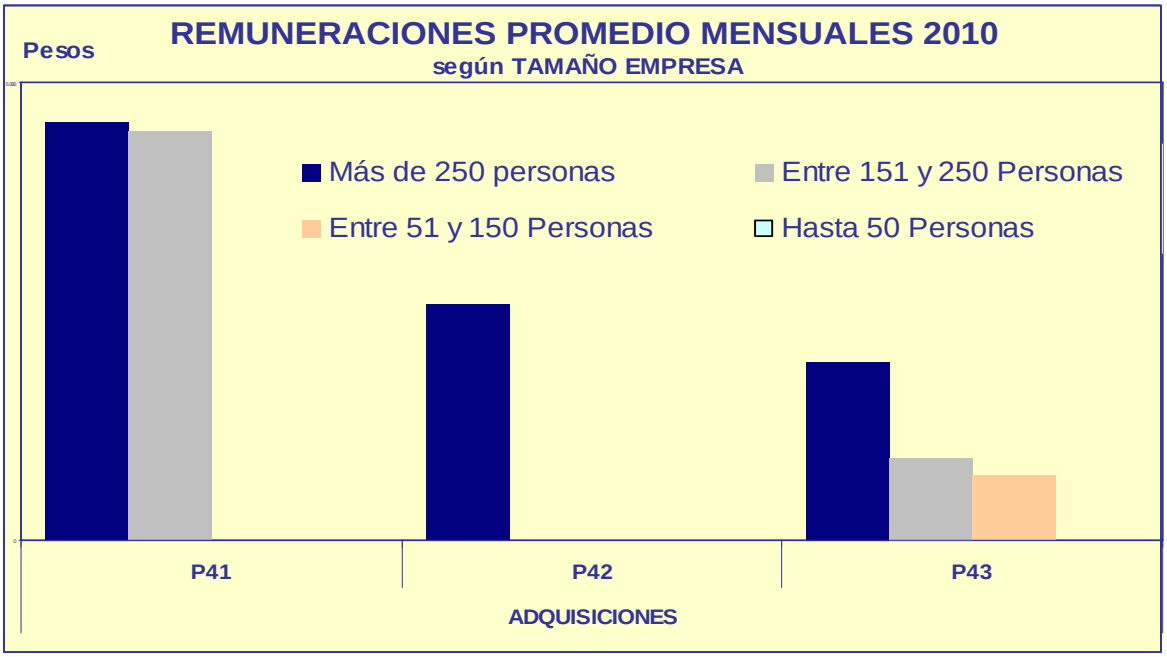
GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS: Para estos Profesionales, las empresas de mayor tamaño sus remuneraciones superan eL 45% del promedio del grupo.



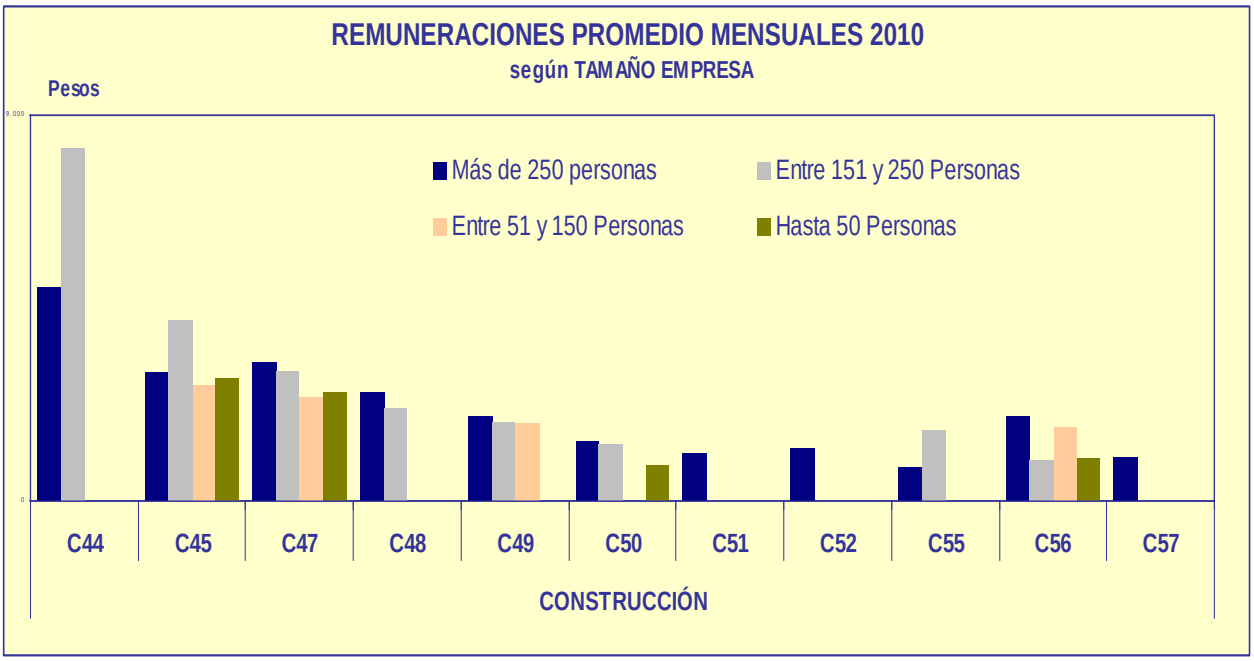
INGENIERÍA: Para este grupo las empresas entre 151 y 250 personas, son las que lideran con un promedio 24% superior al resto.

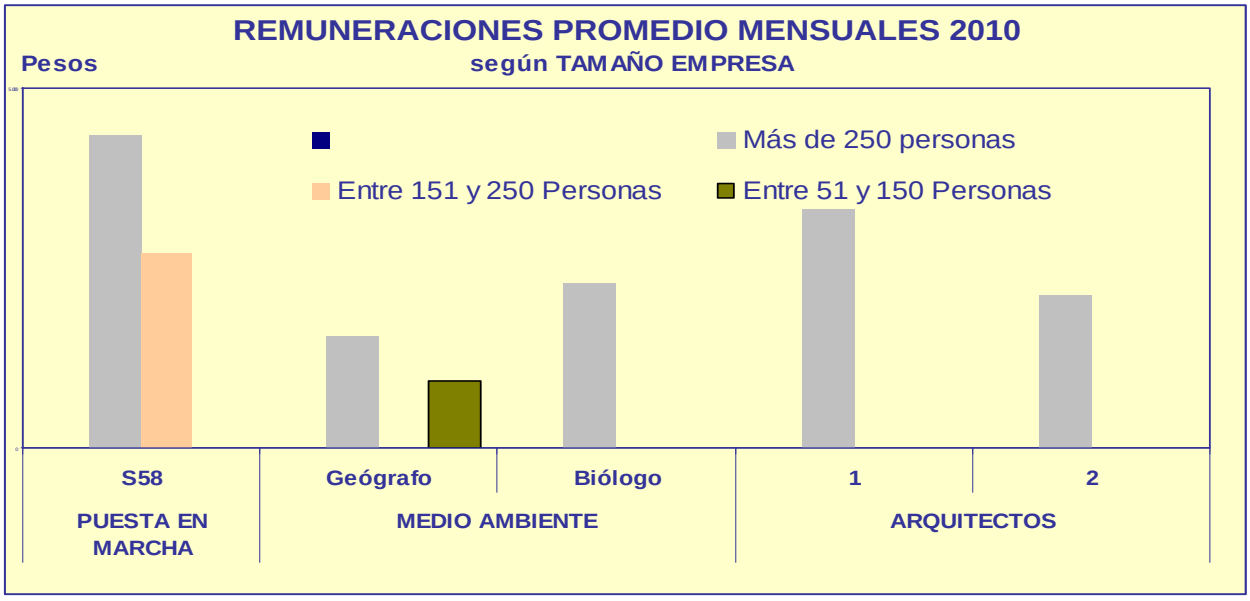


ADQUISICIONES: las empresas de mayor tamaño son las que lideran este grupo.

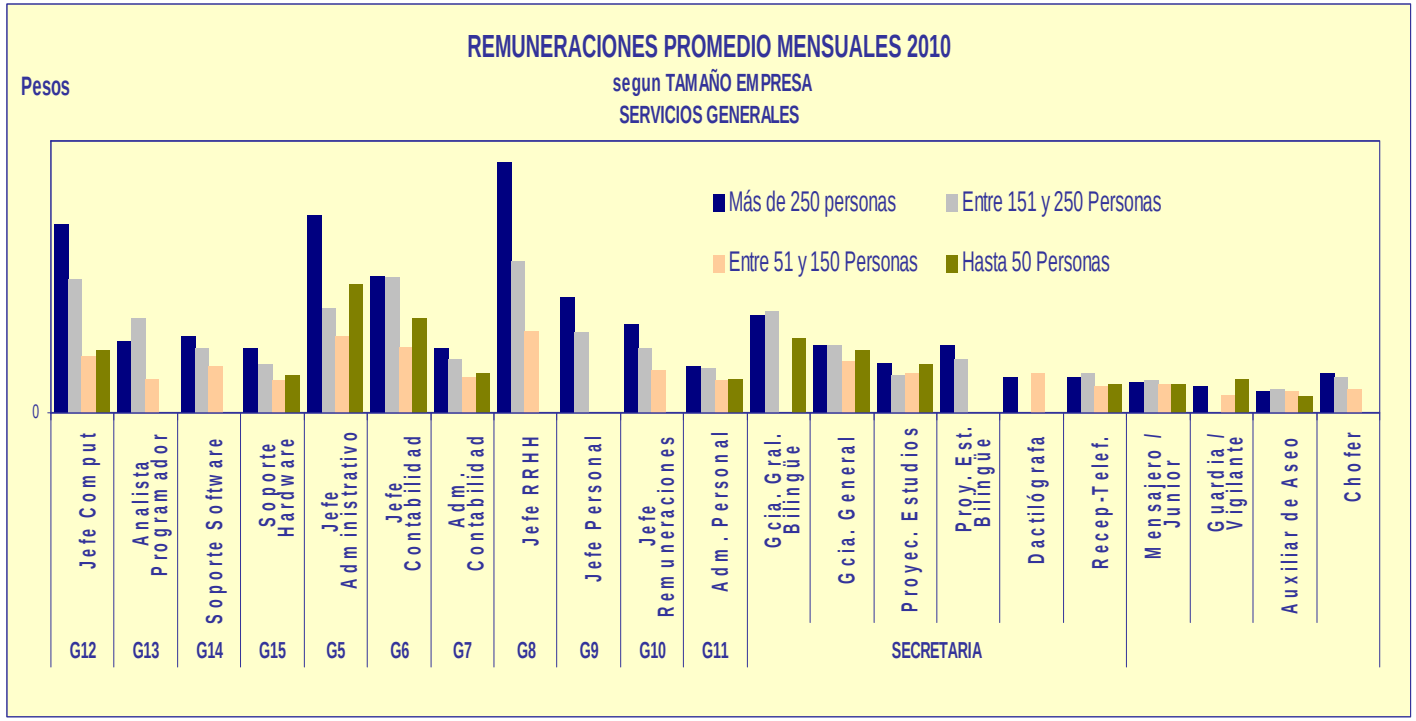


CONSTRUCCIÓN: Para este grupo las empresas entre 151 y 250 personas, son las que lideran con un promedio 37% superior.





SERVICIOS GENERALES: en este grupo lideran las empresas de mayor tamaño con rentas superiores en un 36% al promedio.



VIII. INDICE REMUNERACIONES AIC

Un proyecto de ingeniería consta de 3 etapas básicas: la etapa de preinversión, la etapa de diseño y la etapa de terreno.

En el desarrollo de cada una de estas etapas intervienen profesionales que provienen de los distintos grupos que hemos definido en nuestro Estudio de Mercado de Remuneraciones: profesionales dedicados a labores de dirección, dedicados a labores de diseño, dedicados a labores de terreno.

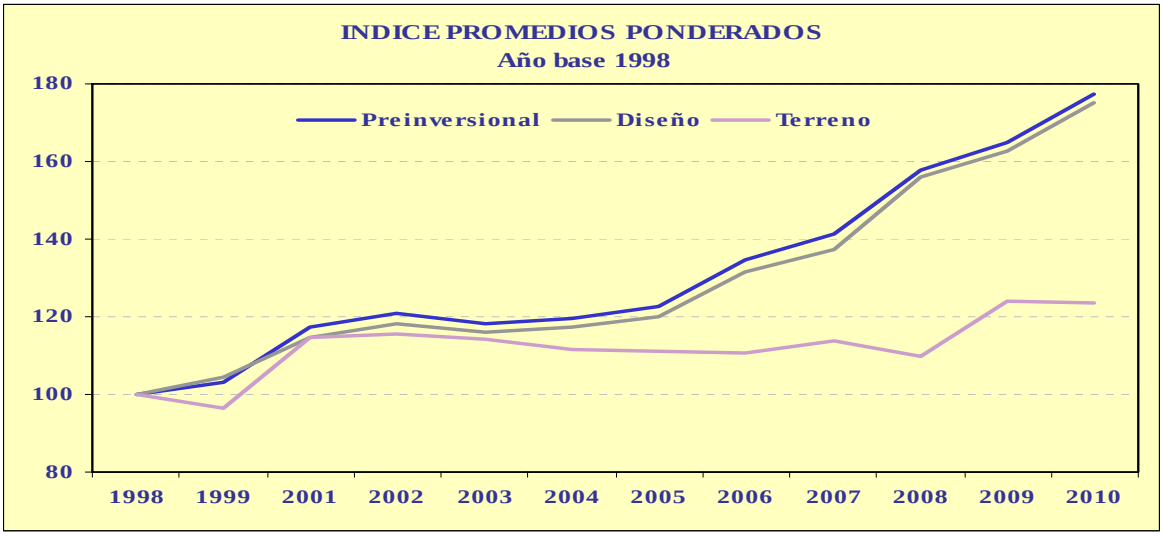
Para obtener un Índice de Remuneraciones se utilizó ponderadores estimados para los cargos involucrados en cada etapa, los que se aplicaron a las remuneraciones de: promedios ponderados, renta máxima y 3er cuartil.

Se ha considerado el año 1998 como año base y las remuneraciones se han deflactado según el IPC de cada año.

A continuación se muestran 3 gráficos de este Índice de Remuneraciones para distintos estadígrafos que permiten apreciar las tendencias en estos últimos 12 años.

1. PROMEDIO PONDERADO

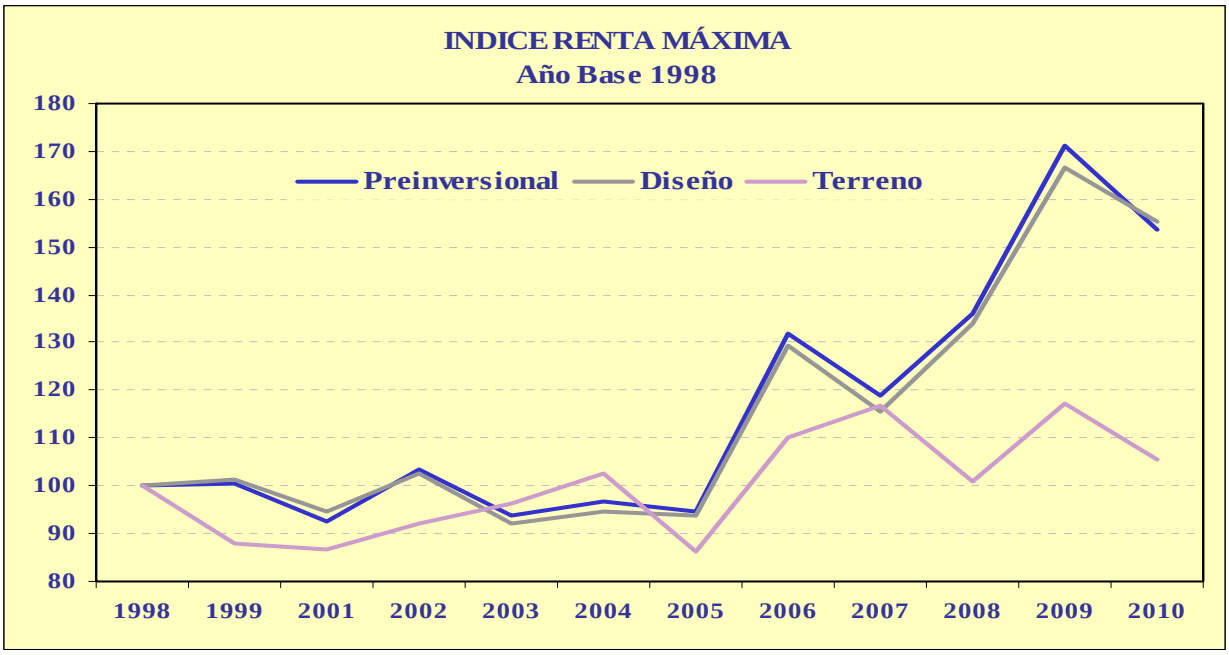
GRÁFICO 1



	VARIACIONES c/r Año Anterior %											
	1998	**1999**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Preinversional		3,3	13,7	2,9	-2,0	1,0	2,5	9,9	4,8	11,9	4,4	7,6
Diseño		4,4	9,6	3,1	-1,8	1,3	2,3	9,4	4,4	13,6	4,5	7,5
Terreno		-3,6	18,8	0,7	-0,8	-2,5	-0,3	-0,4	2,8	-3,5	13,0	-0,5

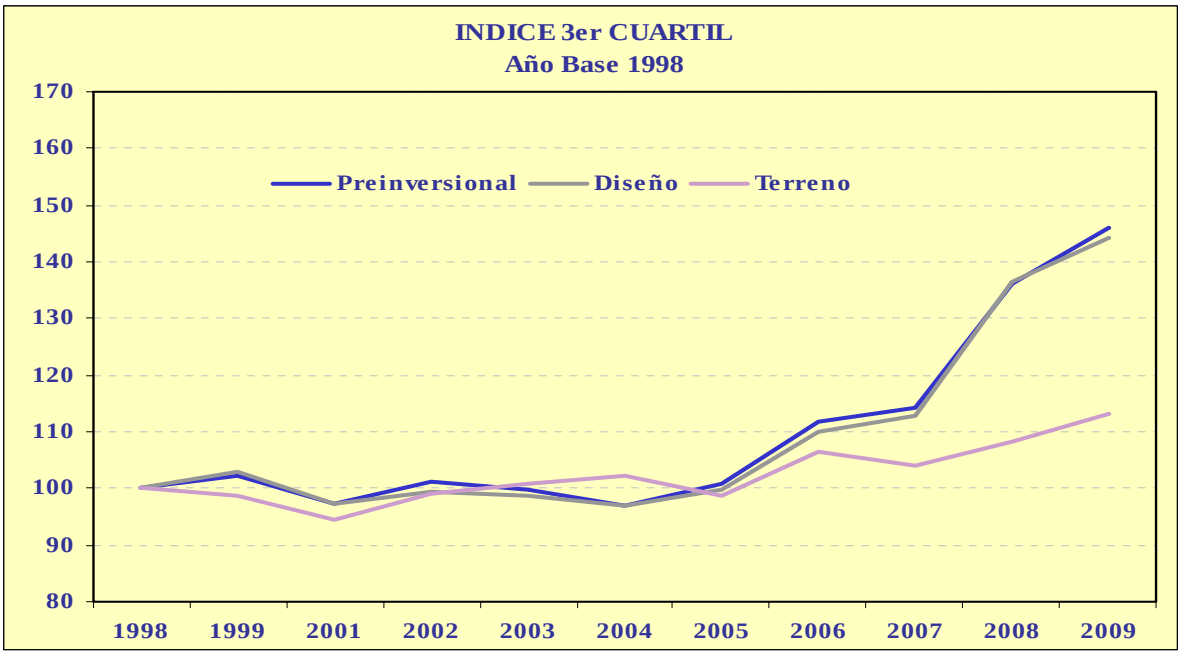
2. RENTA MÁXIMA

GRÁFICO 2



	VARIACIONES c/r Año Anterior %											
	1998	**1999**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Preinversional		0,5	-8,1	12,0	-9,4	3,2	-2,2	39,2	-9,8	14,4	26,0	-10,3
Diseño		1,4	-6,8	8,5	-10,3	3,1	-1,2	38,4	-10,6	15,6	24,6	-6,8
Terreno		-12,1	-1,6	6,4	4,7	6,7	-15,9	27,2	6,3	-13,7	16,3	-10,1

3. TERCER CUARTIL



	VARIACIONES c/r Año Anterior %											
	1998	**1999**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Preinversional		2,3	-5,0	3,9	-1,3	-2,7	4,1	10,6	2,4	19,0	7,3	2,3
Diseño		2,9	-5,6	2,3	-0,6	-1,9	3,0	10,2	2,8	20,7	5,9	3,8
Terreno		-1,5	-4,2	5,1	1,8	1,1	-3,3	7,9	-2,3	3,9	4,7	-6,7

RCB / diciembre de 2010