

ESTUDIO DE SUELDOS DE INGENIEROS 2015 Y MERCADO LABORAL



Julio 2015

Tercer Estudio Anual

Resumen de los principales resultados.

Estudio de Sueldos de Ingenieros 2015 y Mercado Laboral

TERCER ESTUDIO ANUAL

INTRODUCCIÓN

Conexión Ingenieros, consultora de RRHH experta en reclutamiento de talentos de ingeniería; con el patrocinio del **Colegio de Ingenieros de Chile A.G.**, y del Consorcio de Facultades de Ingeniería, **CONDEFI**; ha levantado por tercer año consecutivo el Estudio de Sueldos de Ingenieros, con el fin de tener una visión clara sobre las perspectivas salariales, la evolución del mercado laboral, y las expectativas de los ingenieros.

EL ESTUDIO

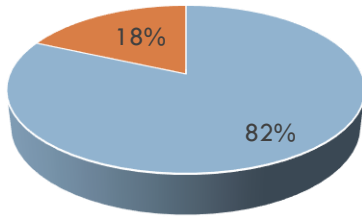
Viene realizándose desde 2013 y ha contado con una participación total de más de 20.000 ingenieros repartidos entre estos tres años. Es abierta a quienes posean un título de ingeniería, independientemente de su especialización, duración de carrera o casa de estudios.

Este año 2015 se incorporaron también ingenieros desempleados, y se incluyeron algunas preguntas de perspectivas laborales.

FICHA TÉCNICA 2015

Levantamiento de información	Entre el 1 y el 31 de mayo de 2015
Método de obtención de respuestas	vía web (www.sueldoingenieros.cl)
Participación	8.076 ingenieros
Cobertura	Nacional

Participación por género

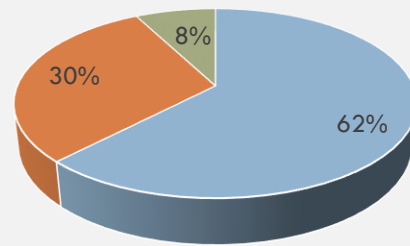


■ Hombre ■ Mujer

La participación femenina concuerda con la realidad del mercado, puesto que en carreras de ingeniería civil, las más numerosas, está cerca del 20%, mientras que en carreras de nivel ejecución está cerca del 10%.

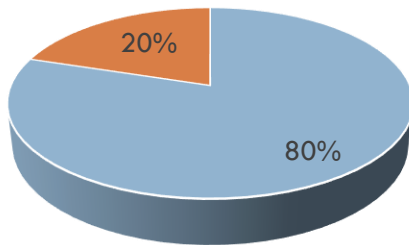
La ingeniería civil, en sus diversas especialidades ocupa más del 60% de la muestra, cifra concordante con los titulados históricos del sistema, mientras que en el caso de los ingenieros comerciales, podría pensar que es algo menor.

Participación según tipo de carrera



■ Civil ■ Ejecución ■ Comercial

Participación según región de trabajo

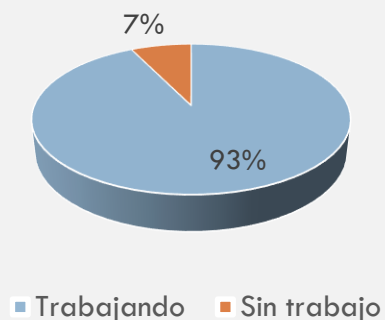


■ Región Metropolitana ■ Resto

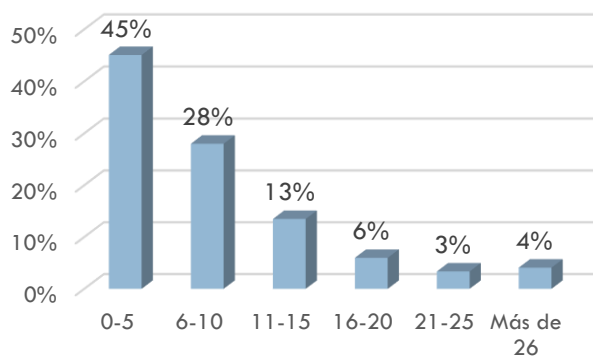
La mayoría de los ingenieros trabajan en la región metropolitana. Esta participación se ha mantenido constante entre 77% y 80% a lo largo de los últimos tres años en que se ha realizado el presente estudio.

De forma inédita se incorporó este año al segmento desempleado. Como es la primera vez, podría ocurrir que estuviera subrepresentado.

Participación según situación laboral



Participación según rango de experiencia laboral



Más del 80% de los participantes tiene hasta 15 años de experiencia laboral, los restantes superan los 40 años de edad promedio, alcanzando sobre los 50 años un 4% de la muestra (más de 300 encuestados).

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS SEGÚN NIVEL DE CARGO Y TAMAÑO EMPRESA 2013 – 2015

En líneas generales, los sueldos promedios ponderados por nivel de cargo han caído durante el periodo. Dicha caída real, vale decir ajustada por IPC, se manifiesta en mayor medida en empresas grandes, y varía según el nivel de cargo del ingeniero.

Nivel de cargo	Variación 2015/2013
Analista	-4,6%
Jefe	-2,0%
Subgerente	0,5%
Gerente	-8,7%

Se aprecia una caída considerable en los niveles inferiores y superiores, mientras que en los niveles de mando medio los sueldos se han mantenido más o menos constantes durante el período.

De acuerdo al tamaño de empresa, las variaciones generales son bastante diferentes:

Tamaño Empresa	Variación 2015/2013
Mipyme ¹	1,7%
Grande	-4,7%
Total	-3,6%

Entre ambos años es la Mipyme la que ha visto incrementar los sueldos promedios, mientras que las empresas grandes, en general han tenido una brusca caída.

Si bien es cierto que durante el periodo las Mipymes han visto crecer el salario que le pagan a sus ingenieros, aún la distancia que separa ambos tipos de empresa es amplia, aunque decreciente en el tiempo, como se puede ver en la siguiente tabla donde aparece el **porcentaje que paga la empresa Grande sobre la Mipyme**.

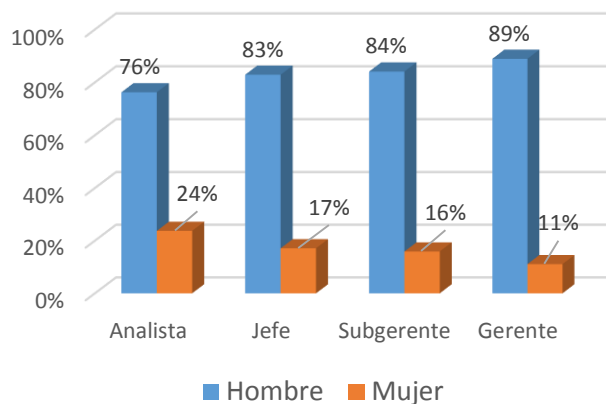
Nivel de cargo	2013	2014	2015
Analista	18%	9%	3%
Jefe	16%	13%	10%
Subgerente	29%	22%	22%
Gerente	39%	33%	41%

Mientras en 2013 la empresa Grande pagaba notoriamente más que la Mipyme, esa brecha ha ido acortándose en los niveles de cargo más bajos. Donde se puede apreciar el impacto de mejora salarial en los analistas y jefes.

¹ Micro, pequeña y mediana empresa.

GÉNERO

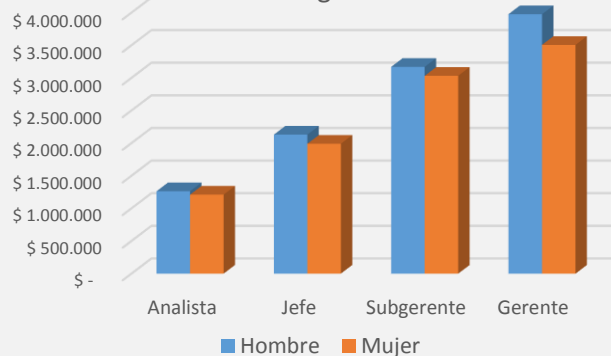
Participación por género y nivel de cargo



La participación femenina continúa siendo comparativamente alta en niveles de cargo de analistas, sin embargo, es menos de la mitad en niveles de gerencia. El acceso a los puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad aún permanece cerrado para las mujeres.

Aun cuando la mujer logre alcanzar los niveles de cargo de mayor responsabilidad, la compensación monetaria sigue siendo menor que la que obtiene el hombre ingeniero. Encontrándose en niveles gerenciales que la diferencia puede alcanzar un 15% de mayor sueldo masculino.

Sueldos promedio por género y nivel de cargo

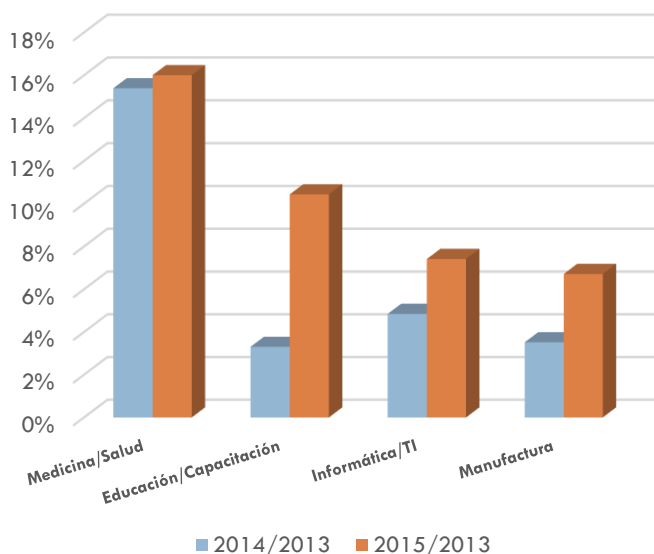


Años de Experiencia	2013	2015
1	10%	8%
10	23%	18%
20	30%	24%

La tabla adjunta representa el porcentaje de sueldo que el hombre percibe más que la mujer, según años de experiencia. Mientras en 2013 a los 20 años la diferencia era del 30%, en 2015 se redujo a un 24%, lo que podría indicar una tendencia hacia la mejora de brechas.

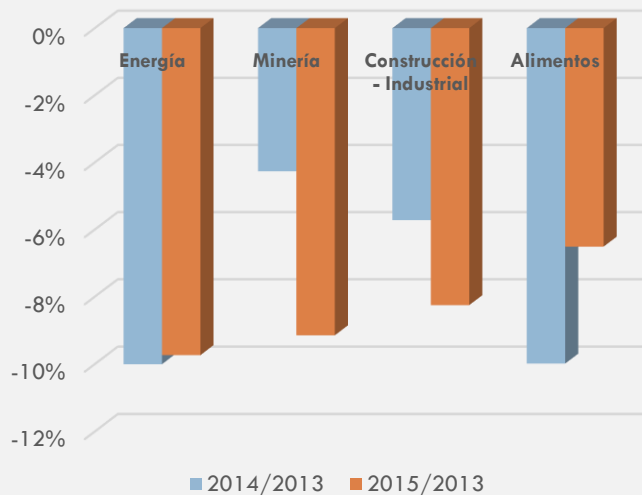
INDUSTRIAS

Entre el 2013 y 2015 se ha visto mayoritariamente una caída en los sueldos, a nivel de tipos de industrias, hay diferencias notorias en la evolución de ellas. Al comparar los sueldos promedios entre unos años y otros, incorporando la variación de IPC, se obtiene en un primer gráfico la evolución de las industrias que más han aumentado su remuneración promedio, mientras en el segundo gráfico aparecen las que más han visto caer sus sueldos.



Si comparamos la diferencia del sueldo promedio ponderado entre el 2014 y 2013 (barra azul), se observa un avance positivo para todas estas industrias, situación que se repite cuando se comparan los sueldos del 2015 y 2013 (barra roja). El gran salto de la industria de Medicina/Salud se dio en 2014, siendo marginal en 2015; mientras que el caso opuesto es el de Educación/Capacitación. Mientras, la industria Informática/IT y Manufactura han experimentado un crecimiento balanceado. Particularmente la industria informática debería seguir siendo creciente durante los próximos años, por la numerosa demanda de profesionales del rubro, y la escasa oferta que hay en el mercado.

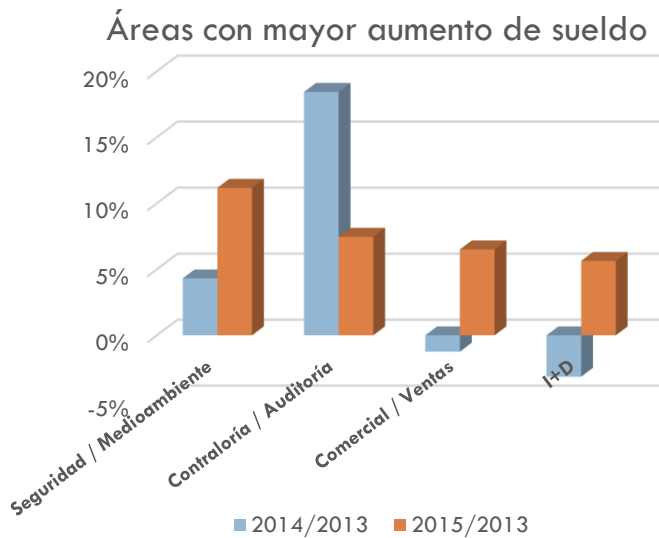
Si se realiza la misma comparación con las cuatro principales industrias que ven disminuidos sus sueldos, nos encontramos con que áreas relevantes como Energía y Minería han caído de forma importante en los sueldos que están pagando. Mientras en Energía durante este último año se produjo una leve mejoría de los sueldos, Minería profundiza su caída, al igual que Construcción Industrial. La industria alimenticia cayó notoriamente durante el 2014 para remontar el 2015.



Industria	Sueldo Promedio
Minería	\$ 2.547.150
Energía	\$ 2.339.905
Ingeniería	\$ 2.231.250
Bancaria/Financiera	\$ 2.177.809
Construcción - Industrial	\$ 2.127.614
Industrial/Productiva	\$ 1.966.419
Administración Pública	\$ 1.961.798

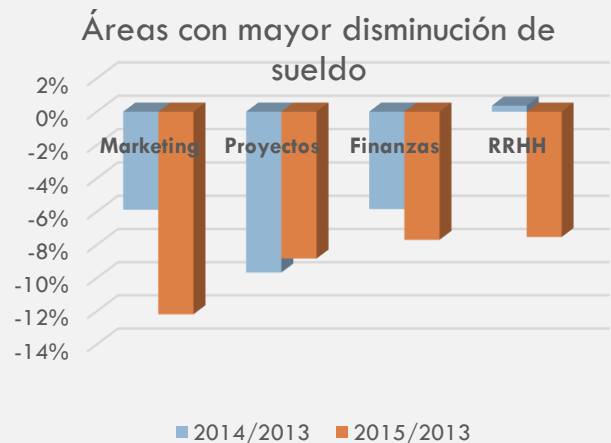
Como se vio anteriormente, la industria minera y energética ajustaron sus sueldos a la baja, siendo de las que más cayeron entre el 2013 y 2015; sin embargo siguen siendo las industrias que más pagan. Situación que se confirma este 2015. En la tabla están los sueldos promedio ponderados por niveles de cargo, en pesos del 2015.

ÁREAS DE TRABAJO



Repitiendo el ejercicio que con las industrias, al interior de una empresa se puede apreciar que las áreas de trabajo como Seguridad/Medioambiente han experimentado un aumento sistemático de sueldos promedio; lo siguen Contraloría y área comercial, lo que puede estar relacionado con los efectos del bajo movimiento económico, por un lado controlando procesos, presupuestos, etc. y por otro incentivando la venta.

Marketing, Proyectos, Finanzas, RRHH son las áreas donde más han disminuido los sueldos promedio en los últimos años. Tal parece que más que esfuerzos en las marcas de las empresas, éstas lo han puesto en la venta directa. La baja en proyectos, también debería estar correlacionada con la menor cantidad de ellos en el sector minero.



SUELDOS PROMEDIO POR CARRERAS

Los sueldos tienen muchas miradas, ya que hay múltiples factores que dan sueldos bastante distintos para una misma carrera. Los factores más relevantes son nivel de cargo, años de experiencia, casa de estudios, postgrados y nivel de inglés. Además, se debe considerar la industria en la que se trabaja y las áreas dentro de la empresa. Por lo tanto, cuando se habla de promedios de sueldos por especialidad, hay que entender que es apenas una referencia, puesto que la dispersión para una misma carrera es muy amplia.

Carreras	Años de Experiencia Laboral				
	1	5	10	15	20
Ingeniería Civil ²	\$ 1.143.953	\$ 1.894.862	\$ 2.935.477	\$ 3.595.705	\$ 4.152.367
Ingeniería Civil Eléctrica	\$ 1.281.103	\$ 2.032.910	\$ 2.772.668	\$ 3.238.205	\$ 3.615.181
Ingeniería Civil en Computación	\$ 996.786	\$ 1.666.656	\$ 2.321.067	\$ 2.712.182	\$ 3.029.032
Ingeniería Civil Industrial	\$ 1.079.940	\$ 2.025.291	\$ 2.918.552	\$ 3.500.536	\$ 3.982.562
Ingeniería Civil Mecánica	\$ 925.858	\$ 2.075.139	\$ 3.077.955	\$ 3.805.027	\$ 4.422.833
Ingeniería Civil Química	\$ 938.948	\$ 1.837.598	\$ 2.596.418	\$ 3.108.605	\$ 3.532.180
Ingeniería Ejecución Industrial	\$ 810.406	\$ 1.393.131	\$ 1.782.135	\$ 2.058.266	\$ 2.279.759
Ingeniería Ejecución Informática	\$ 894.223	\$ 1.306.861	\$ 1.721.968	\$ 1.970.750	\$ 2.168.769
Ingeniería Ejecución Mecánica	\$ 851.090	\$ 1.403.777	\$ 2.059.884	\$ 2.487.627	\$ 2.843.965
Ingeniería Comercial	\$ 1.059.764	\$ 1.837.106	\$ 2.517.682	\$ 2.934.492	\$ 3.271.435

Se consideraron aquellas carreras sobre las que había suficiente información como para proyectar valores. Como se puede apreciar, tanto ingeniería civil mecánica como la ejecución son las mejores pagadas entre las civiles y ejecuciones, respectivamente.

² Incluye a Estructurales, Hidráulicos y de Obras Civiles.

MAGÍSTERES

Los estudios de postgrado han tenido un leve aumento estos años, y es que su retribución económica es importante. Sobre todo entre quienes cursan un MBA.

Nivel de Cargo	MBA	Magíster
Analista	1%	11%
Jefe	5%	17%
Subgerente	21%	26%
Gerente	25%	28%

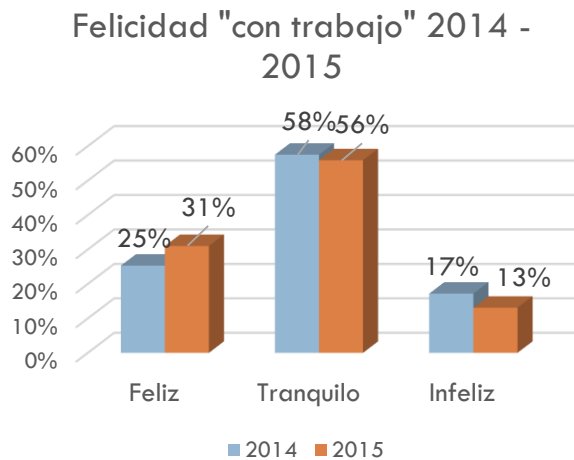
En la tabla se puede apreciar en porcentajes, cuántos ingenieros cursan MBA y magísteres de especialización según sus niveles de cargo. Quienes cursan MBA se concentran en los tomadores de decisiones (el 25% de los gerentes tiene un MBA). El magíster también, aunque con el matiz de que también es abordado por quienes tienen menos nivel de responsabilidad en la organización (el 11% de los analistas tiene un magíster de especialización, frente al 1% de quienes cursan un MBA).

Por el lado de la retribución monetaria, salta a la vista que estudiar estos postgrados pueden ser excelentes negocios. Cursar magísteres es un plus que el mercado reconoce y paga. En la tabla, cuánto más paga un MBA o Magíster de especialización, respecto de quienes no tienen dicho estudio.

Nivel de Cargo	MBA	Magíster
Analista	11%	20%
Jefe	24%	17%
Subgerente	14%	1%
Gerente	16%	7%

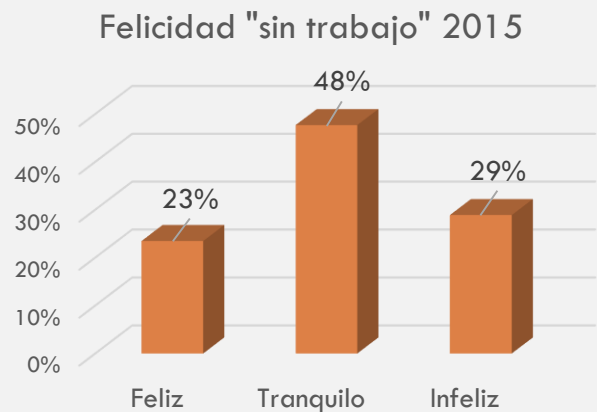
FELICIDAD

Desde el 2014 se incorporó al cuestionario de ingenieros cómo se sentían profesionalmente, pudiendo escoger entre tres estados: feliz, tranquilo, infeliz. Al comparar los resultados entre el 2014 y 2015 se obtiene lo siguiente:



Quienes tenían trabajo el 2014 y ahora el 2015, dicen estar tranquilos en cuanto a cómo se sienten respecto de sus carreras, sobre el 50%. Sin embargo, se aprecia una mayor sensación de felicidad el 2015, alcanzando a un 31%. La infelicidad disminuye también llegando a un 13%. Habría que confirmar un siguiente año para pensar en una tendencia. Por ahora, las noticias son positivas.

Por otro lado, este año se incorporaron también quienes no estaban trabajando. Frente a la misma consulta, la mayoría se siente tranquilo, sin embargo, es menos del 50%, y los infelices casi llegan al 30%; cifras opuestas a los anteriores. Lo que era de esperarse, considerando que no pueden ejercer de modo profesional.



MERCADO LABORAL

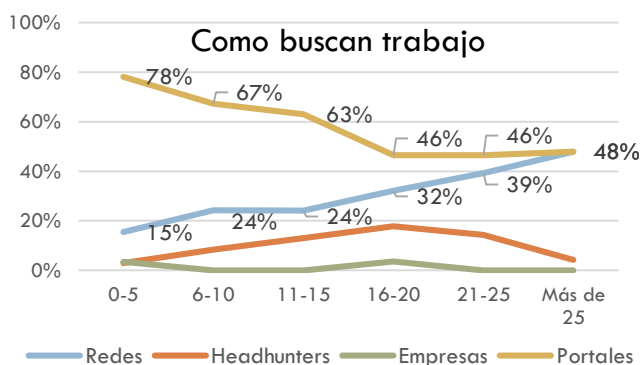
Las cifras macroeconómicas han generado preocupación porque el crecimiento proyectado del 2015 se ha ajustado a la baja en cada nuevo reporte, más aún, la tasa de desempleo ha experimentado una alza importante, alcanzando un 6,6% en el último trimestre móvil (marzo, abril y mayo). Se suma a lo anterior la crisis política y de confianza que se experimenta en Chile, en medio de las reformas ya hechas y las por venir.

Del cuestionario de este estudio se puede deducir que los ingenieros llevan en promedio 3,11 años en sus actuales trabajos. El promedio de permanencia en sus actuales empresas para quienes tienen más de 5 años de experiencia laboral total es de 3,9 años. Por lo demás, el 90% de los ingenieros lleva menos de 5 años en sus actuales cargos (independiente de la empresa).

Desde el punto de vista de los desempleados ha pasado prácticamente desapercibida la cifra de los desocupados con Educación Universitaria y Postítulos y Maestrías. Entre el trimestre febrero, marzo y abril de 2014 y el mismo trimestre del 2015 **estos desocupados han aumentado un 15,5%** (Fuente: INE). Cifra que equivale a 126 mil “cesantes ilustrados”. En nuestro caso, los desocupados alcanzaron al 7,4% de la muestra.

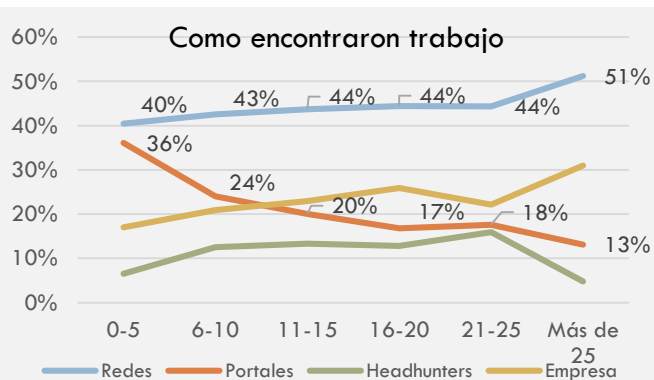
Los ingenieros que están buscando trabajo, esperan conseguirlo luego de 7,3 meses.

En el cuestionario se les consultó a quienes estaban sin trabajo cuál es la principal forma de buscar trabajo que ocupan, mientras que a quienes estaban trabajando se les consultó cómo encontraron su actual empleo. Estas son las dos visiones:



El gráfico de la izquierda muestra cómo buscan trabajo quienes están desempleados, según su rango de experiencia (eje x). Quienes tienen menos de 5 años de experiencia buscan principalmente a través de portales de trabajo, en un 78%. A través de redes de contacto buscan apenas un 15% al comienzo de la carrera y alcanzan un 48% con más de 25 años de experiencia. Tanto Headhunters como buscar directamente en empresas es la forma menos utilizada, como prioritaria.

En el mismo sentido que el gráfico anterior, el gráfico de la derecha muestra cómo encontraron su actual trabajo los ingenieros. Desde ya queda absolutamente claro que la forma más eficaz de encontrar trabajo es a través de las redes de contacto. Es lejos el más efectivo para toda la carrera, independientemente de los años de experiencia. Mientras que los portales laborales caen al 13% de efectividad con el transcurrir de la carrera. La comparación con el gráfico anterior es crucial para entender qué camino se debe tomar.



CONEXIÓN INGENIEROS

El próximo año continuaremos con la realización de este estudio, donde esperamos incrementar aún más la cantidad de participantes.

En un informe de esta naturaleza no caben todas las miradas a los diferentes tópicos que podría albergar. Hay una serie de factores que van influyendo en cómo las empresas valoran a los ingenieros, y la evolución en el tiempo apuntará hacia las carreras más o menos demandadas.

Algunas cosas recurrentes que hemos encontrado en estos años es que por ejemplo, los estudios posteriores influyen positivamente en las carreras de los ingenieros, aunque siga pesando la casa de estudios original; ya que su valoración hasta bien avanzado el desempeño laboral sigue siendo influyente. Las Mipymes están capturando mayor talento de ingenieros, lo que puede significar una muy buena oportunidad de crecimiento mutuo. Por otra parte, la brecha de género cayó, pero tendremos que esperar la corroboración de los siguientes años para establecer que se está cambiando hacia un mundo más inclusivo.

Quisimos dar una luz a quienes están desempleados, al contarles cómo encontraron trabajo sus colegas; es la mejor forma de orientar la búsqueda y apuntar de forma más certera.

Por último, solo nos queda agradecer la colaboración del Colegio de Ingenieros A.G. por seguir respaldando este trabajo y los futuros estudios.