



ESTADO DE SITUACIÓN DEL MODELO DE BANDAS SALARIALES

PRIMERA ENTREGA

ANFINE, AGOSTO 2022



INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene por objetivo realizar un análisis que permita un primer acercamiento a las situaciones críticas en la dotación del INE desde la aplicación del Modelo Bandas Salariales.

El Modelo surge en el contexto de un proceso de modernización de la institución que implicó mejoras técnicas desde una perspectiva de excelencia institucional. Esto significó la optimización de los recursos, ya que el impacto de las remuneraciones en el desempeño laboral era un tema relevante en un contexto de inequidad salarial percibida por las y los funcionarios en la Encuesta Clima Laboral 2017. Para dar solución a esta problemática se crea el Modelo de Bandas Salariales, realizando en primera instancia un ordenamiento y estandarización transversal que incluyera una valoración de los cargos de manera objetiva.

Primero se detalla el marco conceptual que contempla las principales definiciones para la comprensión del modelo. Luego, se especificará la metodología de procesamiento de datos según la información disponible que se utilizó para el análisis. El análisis será principalmente de carácter descriptivo y considerará la desviación estándar como principal estadígrafo para determinar las brechas salariales por perfil y familia de cargo. Esto a partir de la renta bruta mensualizada de la dotación INE a nivel nacional.

Por otra parte, se hará una caracterización de las familias de cargo que tengan mayor cantidad de ocupantes bajo la banda salarial, como aquellas que se encuentran en una situación más crítica respecto de la aplicación del modelo. Esta información es de vital importancia ya que a 4 años de la instalación del modelo aún no se ha logrado equiparar a todo el personal que se encuentra recibiendo remuneraciones por fuera de lo que corresponde según su respectiva familia de cargo. Esto puede generar disconformidades que afectan el clima laboral, por lo que se espera obtener una caracterización y descripción general de la dotación de INE que se encuentra bajo la banda salarial, de modo que se puedan tomar acciones al respecto.

De esta manera, se considerarán las situaciones más críticas para profundizar el análisis y dar luces de los pasos a seguir. Es decir, los casos identificados como críticos serán orientadores para la realización de entrevistas en profundidad, al personal que pueda ayudar a esclarecer los motivos por los cuales se siguen produciendo inequidades en términos de remuneraciones y para encontrar los desajustes del modelo que aún deben ser perfeccionados para que funcione de manera efectiva.

Finalmente se abordarán comentarios generales sobre el análisis presentado, algunas conclusiones y las referencias y anexos relevantes para el diagnóstico del problema.



Marco conceptual

Para una definición asertiva se consideró la información disponible en la Resolución Exenta N°2586 del 2018 que crea el Modelo Bandas Salariales, el Estudio Equidad 2019 que expone los resultados de todo el proceso de aplicación del modelo y además la exposición del modelo en las mesas de trabajo realizadas durante el 2019. Estas definiciones quedan sujetas a comparación con la realidad actual, es decir, la aplicación concreta del modelo y sus ajustes desde el año 2019 a la fecha.

Algunos de los conceptos centrales a tener en consideración son:

- **Perfil de Cargo:** refiere a los requerimientos específicos que tiene que cumplir una persona al momento de realizar una función. Se le asigna un grado valorizado según el puntaje obtenido en la valorización, el cual responde a factores compensables y la posición en la jerarquía. El cargo entonces, quedará asociado a un rango de puntaje que sitúa al cargo en la banda de su familia.
- **Grado Valorizado:** corresponde a la base o piso en el que debiese ingresar una persona a un determinado cargo en la institución.
- **Valorización del cargo:** puntaje de los cargos respecto a los factores compensables asociados.
- **Familia de Cargo:** agrupación de tipos específicos de perfiles que define una remuneración estándar según lo que deben percibir los ocupantes y los grados de desarrollo que pueden alcanzar. Para categorizar los cargos que pertenecen a cada familia se consideraron 5 variables: supervisión, responsabilidad, experiencia, nivel educacional, grado de autonomía. En total se definieron 10 familias: Jefes de Departamento, Jefes de Subdepartamento, Coordinadores, Supervisores, Analistas Especialistas, Analistas, Supervisores Operativos, Operativos, Asistentes, Auxiliares.
- **Banda Salarial:** rango de puntaje por familia que asigna los cargos según la valorización de cada perfil asociado a la familia. Tienen una zona de ingreso, es decir, los grados en los cuales se puede ingresar al cargo de una determinada familia; y una zona de desarrollo, que indica los grados a los que se puede optar según el desempeño. Las zonas de ingreso y desarrollo se construyeron a partir de la mediana de remuneración para cada familia, siendo la zona intermedia el punto de definición del ingreso y desarrollo. La zona de ingreso corresponde al 20% bajo la mediana y la zona de desarrollo el 20% sobre la mediana.



Metodología procesamiento de datos

Para el cálculo y procesamiento de los datos se debe tener en consideración:

- Se utiliza una base de datos inicial que cuenta con la información de la dotación del INE a nivel nacional. Incluye los siguientes datos: nombres, apellidos, región, dependencia, unidad laboral, tipo de contrato, escalafón, estamento, asignación profesional, grado, perfil de cargo, familia de cargo, fecha de ingreso a la institución, fecha último cambio, fecha inicio cargo actual, función crítica y renta bruta mensualizada.
- Se excluyeron a aquellos ocupantes con un tipo de contrato Honorarios, Titular y Reemplazo Contrata, ya que los primeros dos no se rigen por el modelo de bandas salariales y el tercero es un ocupante temporal.
- El valor de las remuneraciones utilizadas corresponde a las rentas brutas mensualizadas, es decir considerando anualmente los bonos entregados. Esto no afecta directamente a la dispersión de los datos.

Análisis de datos

El análisis es de tipo descriptivo, ya que se busca conocer y caracterizar la problemática a observar, es decir, elaborar un diagnóstico de la situación general de las bandas salariales, especificando sus puntos críticos e inequidades.

Lo primero que se obtiene son las dispersiones de los perfiles de cargo, esta muestra la distancia de los datos con el promedio de las rentas mensualizadas, se busca que a partir de esta información se realice un análisis de equidad. Para esto los datos son clasificados según la familia de cargo a la que pertenecen.

Se toma como referencia el análisis de Equidad Interna del Informe Etapa IV: Compensaciones y Bandas Salariales (2018), el cual mide la dispersión de las remuneraciones mensualizadas por perfil de cargo respecto al promedio. Para ello se calculó la desviación estándar sobre la base de datos actualizada (2022). En el estudio se indica que para una equidad aceptable, la dispersión no debe superar el 20%.

De un total de 312 perfiles de cargo, se calculó la desviación estándar sobre 116 perfiles, ya que los restantes 196 correspondían a una persona por cargo y perfiles en que todos sus ocupantes ganaban exactamente lo mismo (ver Anexo N°1). Luego se depuró hasta tener un total de 29 perfiles correspondientes a las 10 familias de cargo, que cumplieran con el criterio de más de 2 ocupantes por perfil y tenían una dispersión sobre el 20% (ver Anexo N°2).

Para conocer a las personas que se encuentran bajo la banda del cargo se consideran las definiciones del documento “Estudio Equidad Interna 2019” (ver Anexo N°3), donde se explican 3 subcategorías de ocupantes Fuera de la banda del cargo (bajo): la primera “Bajo punto de ingreso”; la segunda “En punto de ingreso a la familia”; y la tercera “En zona de ingreso o del cargo”. Considerando estas definiciones, se trabaja con todos los ocupantes que cumplan estas características, teniendo como referencia la renta bruta mensualizada indicada en el documento “Bandas Remuneraciones INE 2022” (ver Anexo N°4).

A continuación, se presentan los principales hallazgos sobre el análisis realizado.



1. Dispersión de perfiles de cargo

Para una comprensión general de las brechas salariales por perfil de cargo, se detalla a continuación los resultados generales de la dispersión mediante el análisis de la desviación estándar.

Tabla N°1: Desviación Estándar y Cantidad de Cargos

Desviación Estándar	Porcentaje %	Cargos	Cantidad
PROMEDIO	19,25	Menores al 20%	70
MÁXIMA	66,76	Entre 20% y 40%	37
MÍNIMA	0,23	Mayores al 40%	9
		TOTAL	116

Fuente: elaboración propia.

Si bien la desviación estándar promedio se ajusta al indicador de equidad aceptable, existe una cantidad de cargos considerables que se encuentran sobre el 40%, por lo que la brecha salarial es bastante alta. Ahora bien, los casos que se encuentran entre el 20 y 40% también requieren un análisis más acabado, por lo que se desarrollarán más adelante.

Para conocer la situación particular de los perfiles críticos clasificados por familia de cargo, a continuación, se muestran los resultados generales contabilizando la cantidad de perfiles y de ocupantes. Para una revisión detallada de los 29 perfiles que presentan una dispersión sobre el 20%, revisar Anexo N°2 y N°5.

Tabla N°2: Cantidad de perfiles y ocupantes con una dispersión sobre el 20% según familia de cargo

Familia de cargo	Cantidad perfiles	Cantidad ocupantes
ANALISTA	3	117
ANALISTA ESPECIALISTA	19	261
ASISTENTE	1	4
COORDINADOR	2	38
SUPERVISOR	2	26
SUPERVISOR OPERATIVO	2	59
TOTAL	29	505

Fuente: elaboración propia.

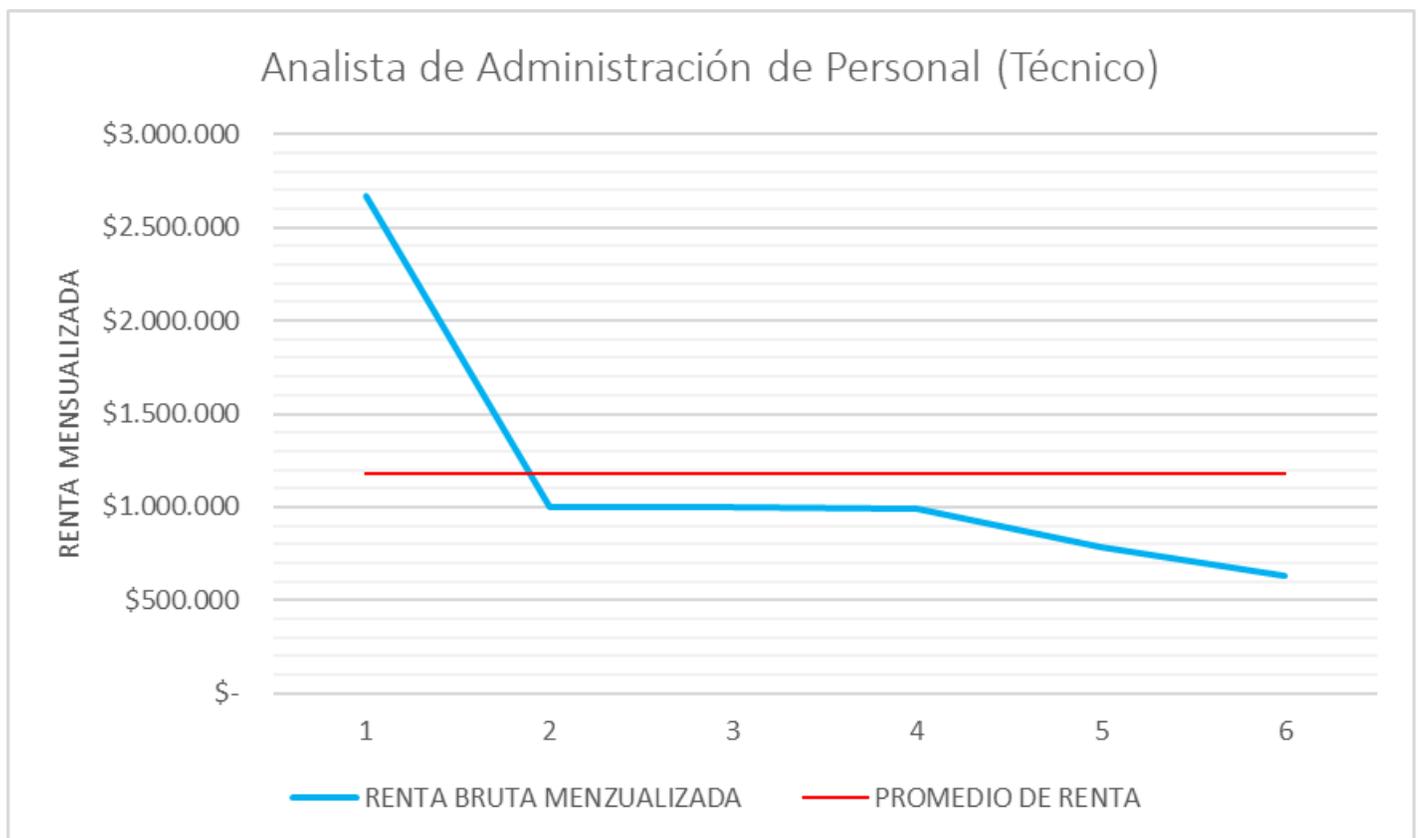


En los anexos se muestran las tablas por familia de cargo, que detallan los perfiles, la desviación estándar y la cantidad de ocupantes (ver Anexo N°5). Se observa que el 51,6% de los ocupantes con perfiles críticos se concentran en la familia de cargo Analista Especialista, seguido por un 23,1% de los ocupantes en la familia de cargo Analista. El perfil de cargo crítico con más ocupantes es el de “Analista de Datos” que tiene un total de 105 personas, seguido por el de “Supervisor(a) ENE-IPC” con 51 personas.

A continuación se presentan los perfiles de cargo por familia de cargo más relevantes en cuanto a su dispersión y que cumplen con el criterio de tener más de 2 ocupantes. Se presenta la renta mensualizada y la cantidad de ocupantes del cargo en relación al promedio de renta.

FAMILIA DE CARGO: ANALISTA

Gráfico N°1: Analista de Administración de Personal (Técnico)



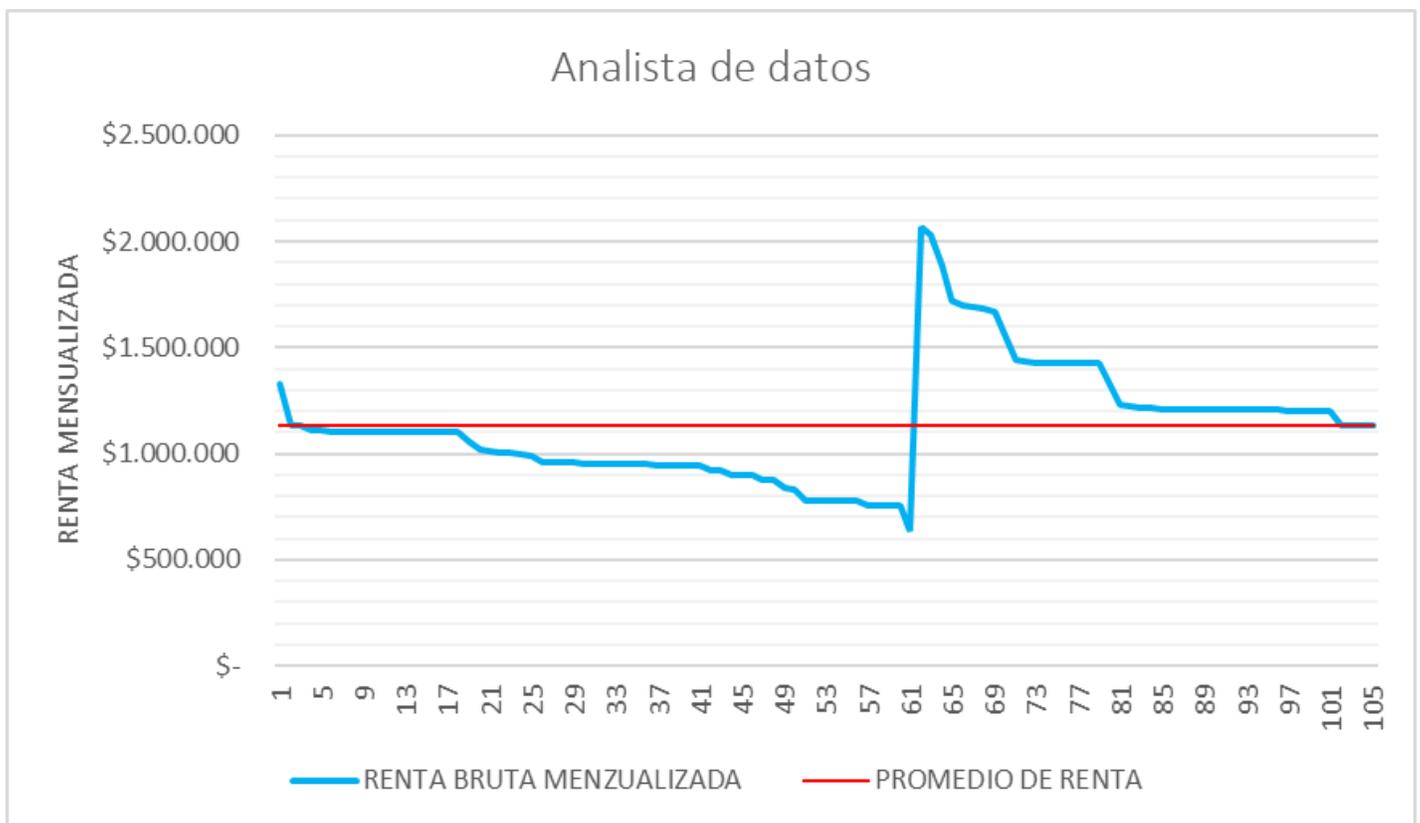
Fuente: elaboración propia.

Este perfil presenta la mayor desviación estándar con una dispersión del 63,23% y solo 6 ocupantes en el cargo. La diferencia de rentas tiene relación con el estamento y la asignación profesional de cada ocupante, siendo la renta más baja de \$629.229 y la más alta \$2.669.267.



FAMILIA DE CARGO: ANALISTA

Gráfico N°2: Analista de Datos



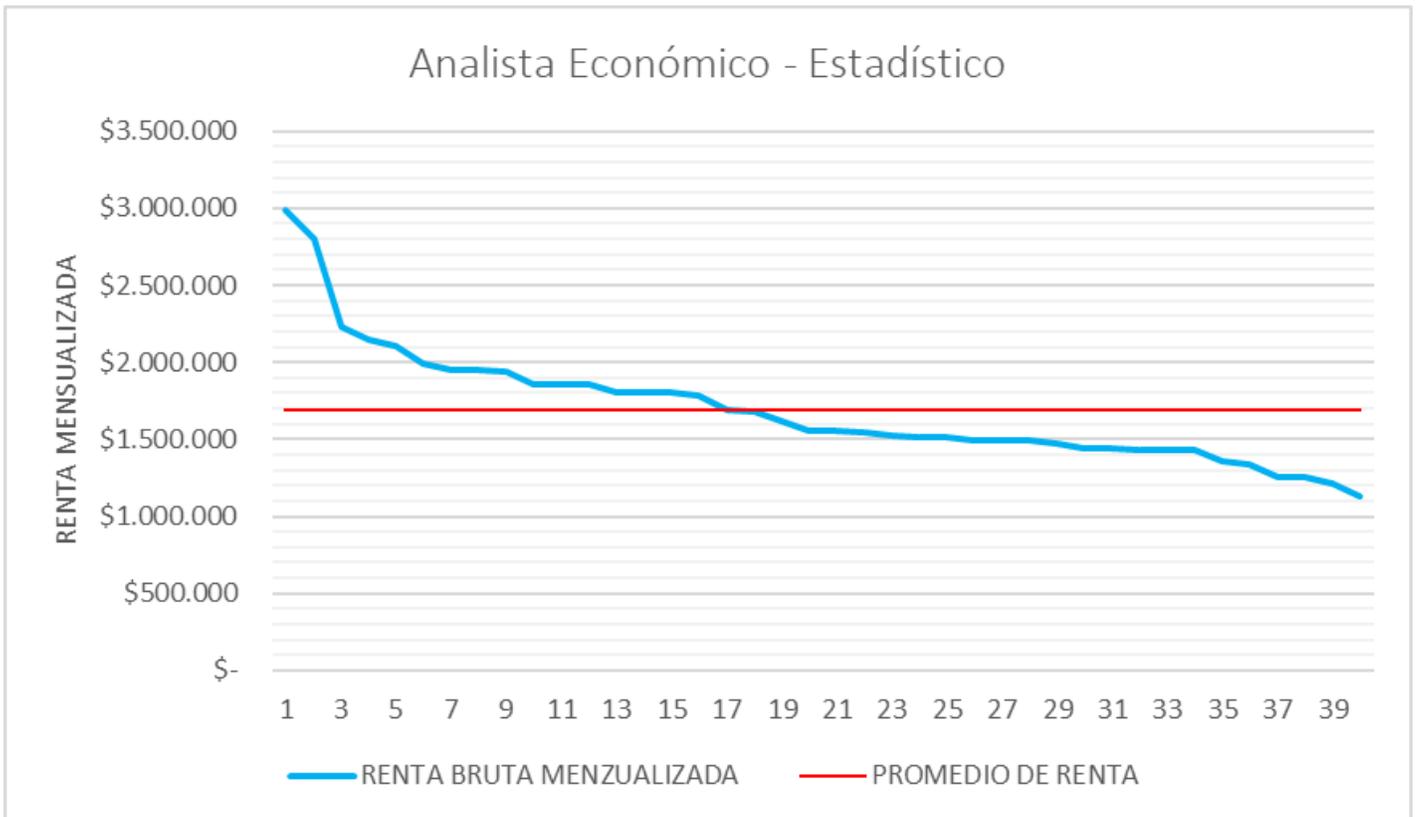
Fuente: elaboración propia.

El Analista de Datos es el perfil que tiene la mayor cantidad de ocupantes, 105 en total. A pesar de que presenta una dispersión del 24,1% la diferencia de rentas es considerable, siendo la más baja de \$636.470 y la más alta de \$2.070.809. En este caso, quienes tienen las mayores rentas son ocupantes con asignación profesional. Cabe destacar que 19 ocupantes aparecen catalogados como “perfil en levantamiento”.



FAMILIA DE CARGO: ANALISTA ESPECIALISTA

Gráfico N°3: Analista Económico-Estadístico



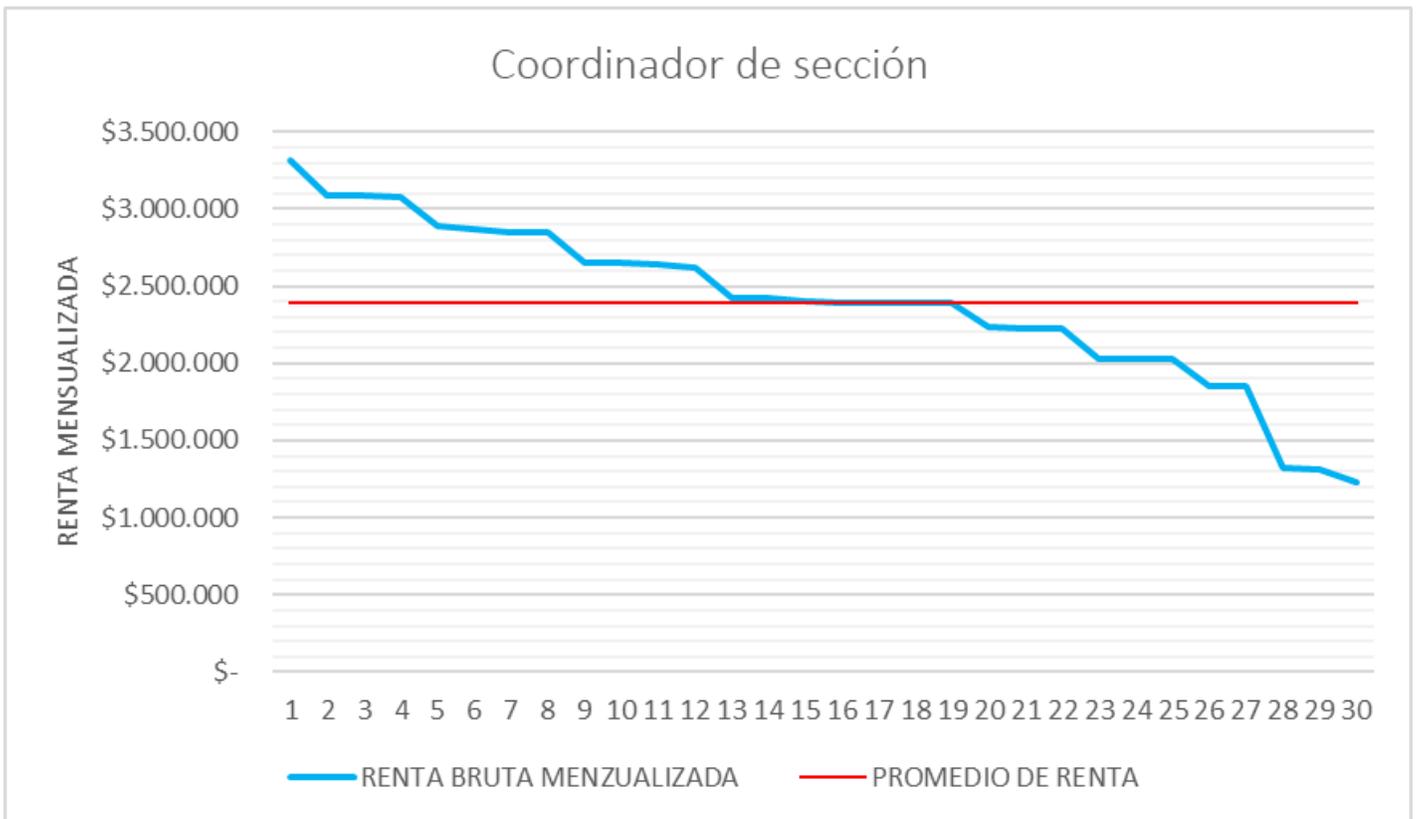
Fuente: elaboración propia.

En esta familia de cargos, el que mayor dispersión tiene es el perfil Analista de Contratos y Pagos con una desviación estándar de 46,9% con 4 ocupantes. Sin embargo, el perfil que cuenta con más ocupantes es el Analista Económico-Estadístico con un total de 40 y una desviación estándar del 22,8%. La renta más alta es de \$2.987.820 y la más baja de \$1.130.944, siendo la diferencia proporcional al grado asignado a cada ocupante.



FAMILIA DE CARGO: COORDINADOR

Gráfico N°4: Coordinador de Sección



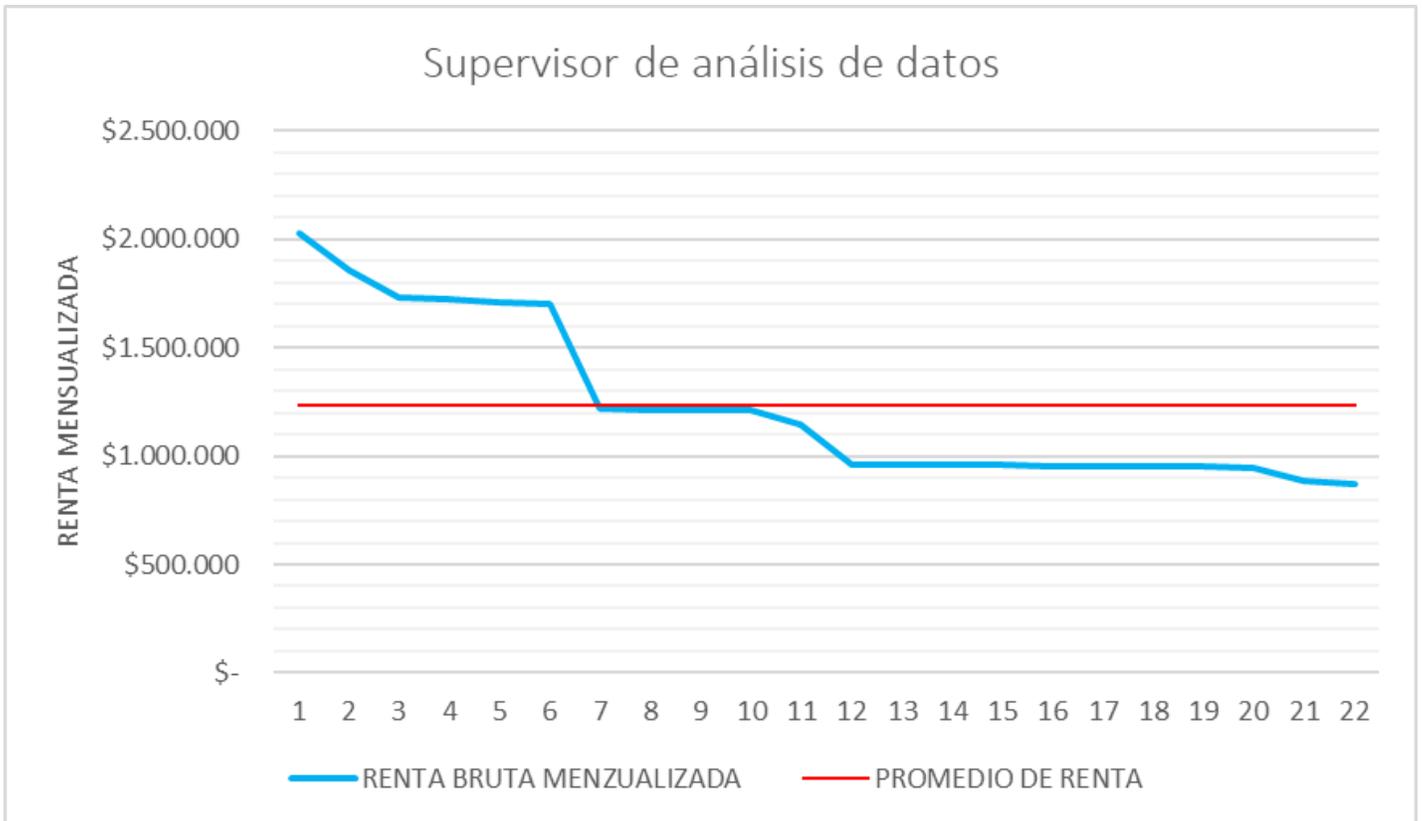
Fuente: elaboración propia.

El perfil Coordinador de Sección tiene un total de 30 ocupantes y una desviación del 22,2%, siendo la renta más alta de \$3.318.441 y la más baja \$1.225.222, disminuyendo según los grados asignados a cada ocupante, de los cuales algunos se encuentran bajo la banda salarial correspondiente a su familia de cargo.



FAMILIA DE CARGO: SUPERVISOR

Gráfico N°5: Supervisor de Análisis de Datos



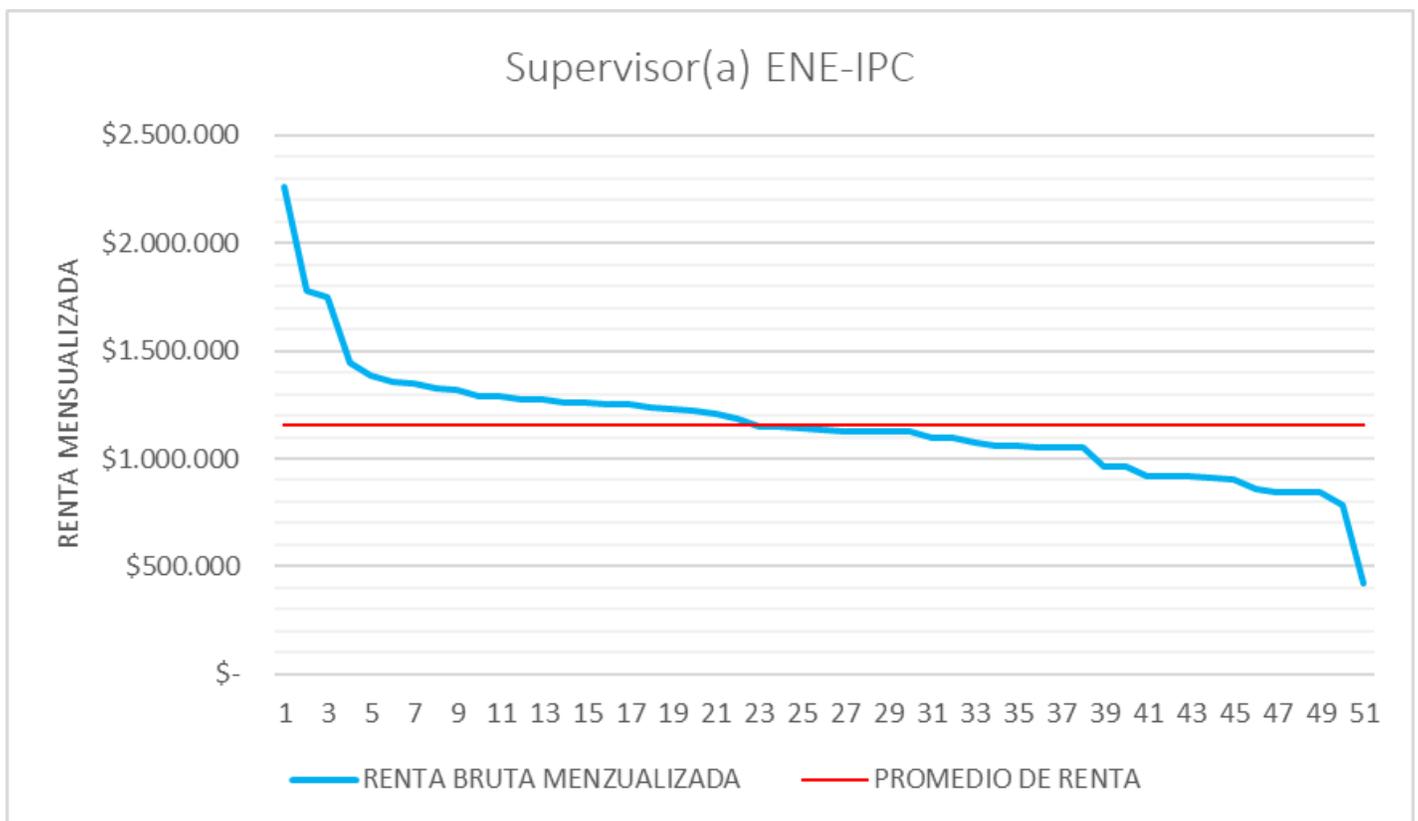
Fuente: elaboración propia.

El Supervisor de Análisis de Datos tiene un 30,2% de dispersión y un total de 22 ocupantes, de los cuales el que recibe la renta más alta es de \$2.027.614 y la más baja \$871.800, lo que responde principalmente a quienes tienen asignación profesional y algunos asignados como perfil en levantamiento.



SUPERVISOR OPERATIVO

Gráfico N°6: Supervisor(a) ENE-IPC



Fuente: elaboración propia.

El perfil del Supervisor(a) ENE-IPC, también presenta una dispersión cercana al límite aceptable con un 24%, con 51 ocupantes, sin embargo, su distribución es bastante más homogénea, a pesar de la brecha entre la renta más alta de \$2.262.807 y la más baja de \$420.374. En este caso, la mediana se encuentra muy cercana al promedio, lo que da cuenta de la poca incidencia de los valores extremos. Es importante considerar que no hay una variable que explique claramente la dispersión de los datos.



2. Familias de cargos bajo banda salarial

Para profundizar el análisis por familia de cargos, particularmente sobre los ocupantes que se encuentran bajo la banda salarial, se realizó una caracterización considerando las categorías más relevantes.

Es importante tomar en consideración que no se encuentra la familia de cargo AUXILIAR, ya que no se detectaron casos por debajo de la banda del cargo y que en el caso de las familias de cargo ANALISTA ESPECIALISTA y ASISTENTE, no hay precisión en el corte entre tramo A y B, por lo que se utiliza una metodología donde se infiere según máximos y mínimos de renta bruta mensualizada para cada tramo según el documento Bandas y Remuneraciones (Anexo N°4).

La siguiente tabla condensa la información obtenida:

Tabla N°3: Cantidad de ocupantes bajo la banda salarial por familia de cargo

Familia de cargo	Cantidad por dependencia						Cantidad por estamento				Cantidad por asignación profesional		Grados bajo banda	Renta bruta mensualizada		Cantidad total bajo banda
	DN	DR	SDA	SDO	SDT	SDTI	P	AD	T	AUX	SI	NO		MIN	MÁX	
ANALISTA	2	0	8	59	0	3	32	24	14	2	33	39	13-22	\$629.229	\$1.443.312	72
ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO A	12	32	3	9	32	5	90	1	2	0	92	1	12-18	\$1.614.958	\$2.340.989	93
ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO B	8	20	10	4	2	0	10	16	18	0	14	30	11-22	\$724.209	\$1.201.401	44
ASISTENTE TRAMO A	3	2	5	3	0	2	7	5	3	0	8	7	15-19	\$942.237	\$1.456.007	15
ASISTENTE TRAMO B	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	2	22	\$629.229	\$632.797	2
COORDINADOR	1	2	1	6	0	0	9	1	0	0	9	1	12-18	\$1.026.766	\$2.003.572	10
JEFE DEPARTAMENTO	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	8	\$3.124.911	\$3.124.911	1
JEFE SUB DEPARTAMENTO	1*	0	2	3	0	2	8	0	0	0	8	0	7-12	\$2.027.614	\$2.917.128	8
OPERATIVO	0	20	0	2	0	0	0	22	0	0	20	2	22-24	\$680.070	\$1.257.121	22
SUPERVISOR	0	27	7	17	0	0	33	8	10	0	34	17	13-19	\$840.958	\$1.996.082	51
SUPERVISOR OPERATIVO	1	45	3	9	0	0	20	31	7	0	29	29	14-22	\$420.374	\$2.015.891	58
TOTAL	29	148	41	112	34	12	210	109	54	3	248	128	-	-	-	376

*Corresponde a Dependencia Proyecto Censo
Fuente: elaboración propia.



De un total de 376 ocupantes bajo la banda salarial, la mayoría se concentran en las familias de cargo ANALISTA y ANALISTA ESPECIALISTA y le siguen SUPERVISOR OPERATIVO y SUPERVISOR.

En general, por cada categoría los ocupantes se concentran de la siguiente manera: en el caso de la dependencia, la mayoría pertenecen a la Dirección Regional y a la Subdirección de Operaciones; en el caso del estamento, la amplia mayoría son los profesionales; en el caso de la asignación profesional, la mayoría cuenta con ello; en el caso de los grados y la renta bruta mensualizada se analizará con mayor detención más adelante.

La familia de cargo ANALISTA concentra a sus ocupantes bajo la banda en la Subdirección de Operaciones, distribuidos de manera relativamente uniforme entre estamentos y asignación profesional, siendo los Administrativos y Técnicos quienes en su mayoría no tienen asignación profesional. De los técnicos casi la mitad reciben menos remuneración que lo que establece su grado, en cambio de los administrativos la mayoría recibe más remuneración que lo que establece su grado. Aún así ambos estamentos perciben remuneraciones bajo la renta bruta mensualizada mínima asociada al grado inferior de la banda. Por el contrario, los profesionales reciben asignación profesional y su remuneración se ajusta al grado y a la renta bruta mensualizada mínima en el límite superior de la banda.

La familia de cargo ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO A concentra sus ocupantes bajo la banda de igual forma en la Dirección Regional y en la Subdirección de Técnica, el 96% de ellos pertenecen al estamento Profesional y como se puede visualizar todos ellos tienen asignación profesional. Esta familia de cargo es la que contiene la mayor cantidad de ocupantes bajo la banda salarial.

La familia de cargo ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO B concentra sus ocupantes bajo la banda en primer lugar en la Dirección Regional y en segundo lugar en la Subdirección Administrativa, los que se encuentran en el estamento profesional perciben un promedio de renta igual a \$1.113.816 y pertenecen en su mayoría al grado 18 que es el de ingreso a la familia de cargo. Además, se observaron 2 casos de personas que pertenecen al grado 11 pero perciben una renta menor o igual a \$1.108.079, cuando debieran percibir por su grado una renta igual a \$2.197.495. En cuanto a los técnicos, se observa que pertenecen a los grados del 11 al 22, estando fuera de los grados que establece la familia. Por otra parte, quienes están sobre los grados de la familia perciben una renta menor a la que corresponde según el documento "Bandas Remuneraciones INE 2022" (ver Anexo N°2).

La familia de cargo ASISTENTE TRAMO A tiene a sus ocupantes bajo la banda salarial distribuido de forma equitativa en las Direcciones y Subdirecciones, la mitad de ellos tienen asignación profesional y se encuentran en los grados del 15 al 19, y el 53% del total de ocupantes bajo la banda tienen una renta menor al mínimo de la familia \$986.089 en el grado 14.

La familia de cargo ASISTENTE TRAMO B tiene sólo 2 ocupantes bajo la banda salarial, este es un Administrativo y un Profesional en grado 22, sin embargo, la familia de cargo establece que el punto de ingreso está en el grado 20. Del total de ocupantes, uno de ellos gana más que su punto de ingreso y el otro menos, siendo el salario del punto de ingreso igual a \$719.455.

La familia de cargo COORDINADOR concentra sus ocupantes bajo la banda en la Subdirección de Operaciones, en su mayoría son Profesionales y tienen asignación profesional, sus grados van del 12



al 18, siendo el grado 12 el punto de partida de esta familia. Al revisar las rentas, los ocupantes en los grados 12 y 13 no perciben las remuneraciones que debieran recibir por el grado a los que pertenecen.

La familia de cargo JEFE DEPARTAMENTO tiene 1 ocupante fuera de la banda salarial, este pertenece al grado 8 y el grado de ingreso de su familia de cargo es el 6, percibe \$129.747 menos de lo que corresponde en el punto de partida de su familia de cargo. Además es el único ocupante asignado por función crítica.

La familia de cargo JEFE SUBDEPARTAMENTO concentra a sus ocupantes bajo la banda en el estamento Profesional, estos se encuentran entre el grado 7 y el 12, siendo el 7 el grado de ingreso a la familia. Adicionalmente se observa que ninguno cumple una función crítica y que todos los ocupantes perciben un salario menor al de ingreso \$2.995.605.

La familia de cargo OPERATIVO concentra a sus ocupantes bajo la banda en las Direcciones Regionales, todos pertenecen al estamento Administrativo y están en los grados 22 en su mayoría y hay 1 ocupante en el grado 24, cuando su familia de cargo tiene como grado de ingreso el 20. Además se observa que la mayoría tienen el perfil de Recolector de Datos. A pesar de encontrarse en un grado superior al de ingreso, todos sus ocupantes perciben una renta mayor a la renta del punto de ingreso e incluso mayor a la renta del punto medio de la familia de cargo.

La familia de cargo SUPERVISOR concentra sus ocupantes bajo la banda en la Dirección Regional y en segundo lugar en la Subdirección Operativa,

cabe mencionar que esta familia de cargo también tiene ocupantes en la Subdirección Administrativa. La mayor parte de ellos son Profesionales y tienen asignación profesional, los grados en los que se encuentran son del 13 al 19 concentrándose en los grados mayores (16, 17 y 18). En esta familia de cargo existe una diferencia de salario considerable, se puede observar en la Tabla N° 2 que, entre el ocupante que percibe una renta mínima bajo la banda salarial y el que percibe la renta mínima en el punto medio, hay una diferencia de hasta \$1.356.537. Esto resulta contradictorio cuando se observa la tabla de remuneraciones por estamento y grado, ya que en la mayoría de los casos, los ocupantes perciben una renta igual o superior a la asignada, sin embargo, están en un grado muy por debajo de la banda, por ello la diferencia de rentas es tan alta.

La familia de cargo SUPERVISOR OPERATIVO concentra sus ocupantes bajo la banda en la Dirección Regional, 20 pertenecen al estamento Profesional y 31 pertenecen al Administrativo. La mitad de ellos perciben asignación profesional y los grados a los que pertenecen van desde el 14 al 22, considerando que esta familia de cargo define los grados desde el 9 al 13. A pesar de estar en grados superiores, un 62% de los perfiles percibe una renta mayor a la renta del punto de ingreso.

Ahora bien, para identificar con mayor detalle las diferencias de renta bruta mensualizada entre los ocupantes que perciben el mínimo bajo la banda salarial y aquellos que se encuentran en el punto medio de la banda, se presenta la siguiente tabla que compara ambas categorías y determina la diferencia entre ellas.



Tabla N°4: Comparación entre renta mínima bajo la banda y renta mínima en punto medio por familia de cargo

Familia de cargo	Renta mínima bajo banda salarial	Renta mínima en punto medio	Diferencia de renta
ANALISTA	\$629.229	\$1.096.386	\$467.157
ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO A	\$1.614.958	\$2.617.378	\$1.002.420
ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO B	\$724.209	\$1.153.167	\$428.958
ASISTENTE TRAMO A	\$942.237	\$1.096.386	\$154.149
ASISTENTE TRAMO B	\$629.229	\$835.080	\$205.851
COORDINADOR	\$1.026.766	\$2.391.903	\$1.365.137
JEFE DEPARTAMENTO	\$3.124.911	\$3.254.658	\$129.747
JEFE SUBDEPARTAMENTO	\$2.027.614	\$3.254.658	\$1.227.044
OPERATIVO	\$680.070	\$ 855.591	\$175.521
SUPERVISOR	\$840.958	\$2.197.495	\$1.356.537
SUPERVISOR OPERATIVO	\$420.374	\$1.150.977	\$730.603

Fuente: elaboración propia.

Considerando estas diferencias de renta se podría ahondar en los costos requeridos para que los ocupantes que se encuentran bajo la banda salarial, suban de grado y remuneración según los mínimos definidos. Cabe mencionar que las familias que presentan la mayor diferencia son: ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO A, COORDINADOR, JEFE SUBDEPARTAMENTO, SUPERVISOR y SUPERVISOR OPERATIVO; y las de menor diferencia son: ANALISTA, ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO B, ASISTENTE TRAMO A y B y OPERATIVO. La familia JEFE DEPARTAMENTO tiene solo un ocupante bajo la banda y coincide en tener la menor diferencia entre rentas.



Comentarios finales

Los datos expuestos representan un análisis preliminar de las principales brechas salariales por perfil de cargo, por lo que requieren especial atención aquellas cuyo porcentaje de dispersión es mayor al 40%. En esos casos sería pertinente revisar cada perfil para determinar las variables que inciden sobre tal dispersión. Para ello sería conveniente una mayor depuración de la base de datos y cruzar la información con los Grados asociados a cada familia de cargo y los márgenes de su respectiva banda salarial.

Las familias de cargo tienen un rango de remuneraciones asociado a grados que se ha ido modificando desde la aplicación del modelo de bandas salariales. La mayoría de los casos bajo la banda se encuentran en grados muy por debajo del rango de la banda, en promedio 6 grados bajo el límite inferior de la banda. Por ello, las diferencias de renta son bastante altas, sobre todo en las familias donde se concentran la mayor cantidad de ocupantes bajo la banda. Comparar los grados y remuneraciones por estamento también es ilustrativo de las diferencias salariales ya que en algunos casos aun estando bajo la banda los ocupantes reciben remuneraciones inferiores a las asignadas según su estamento.

Para un análisis más completo se deben esclarecer las diferencias en los rangos de banda por familia de cargo, por tramos en los casos de ANALISTA ESPECIALISTA Y ASISTENTE, y la tabla de remuneraciones por estamento y grado.

Considerando el análisis de la dispersión y de las familias bajo la banda salarial, los casos críticos se concentran en las familias de cargo Analista, Analista Especialista, Supervisor y Supervisor Operativo. Coincidentemente, tienen la mayor cantidad de ocupantes bajo la banda y los mayores porcentajes de desviación estándar, es decir, altas brechas en sus remuneraciones.

También es relevante la familia Coordinador que tiene alta dispersión de renta entre sus ocupantes, siendo una de las familias con mayor diferencia de renta, pero con solo 10 ocupantes.

La mayoría de los ocupantes bajo la banda se encuentran en las dependencias Dirección Regional y Subdirección de Operaciones y coincidentemente los perfiles de cargo con mayor cantidad de ocupantes y dispersión sobre el 20% también se concentran en esas dependencias.

Pasos a seguir

En consecuencia con el análisis de la dispersión y los ocupantes bajo la banda salarial, se considera relevante profundizar el diagnóstico produciendo información relevante y actualizada. Por ello, se propone realizar una investigación cualitativa, mediante la realización de entrevistas en profundidad al personal que se concentra en los perfiles y familias críticas, principalmente de las dependencias antes mencionadas. La muestra será de tipo teórico ya que responde al diagnóstico realizado.

En un siguiente avance se presentará la definición de la muestra para coordinar la realización de las entrevistas.

Referencias Bibliográficas

Bandas Remuneraciones INE, 2022
Estudio Equidad Interna, 2019
Resolución Exenta N°2586, 2018
Informe Etapa IV: Compensaciones y Bandas Salariales, 2018



ANEXOS

Anexo N°1: Desviación Estándar por perfiles de cargo

N°	Perfil de cargo	DS	Promedio	DS	Mediana	Mínimo	Máxima
1	COORDINADOR(A) OPERATIVO	\$973.667	\$1.458.561	66,76%	\$1.458.561	\$ 770.075	\$2.147.048
2	ANALISTA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (TÉCNICO)	\$559.198	\$ 884.321	63,23%	\$ 747.897	\$ 471.922	\$2.001.950
3	ANALISTA TECNICO	\$571.025	\$1.110.455	51,42%	\$1.110.455	\$ 706.679	\$1.514.231
4	ANALISTA DE ESTADISTICAS VITALES	\$541.225	\$1.144.486	47,29%	\$1.144.486	\$ 761.783	\$1.527.190
5	ANALISTA DE CONTRATOS Y PAGOS	\$426.914	\$ 909.388	46,95%	\$ 725.694	\$ 639.536	\$1.546.628
6	COORDINADOR(A) DE SUPERVISIÓN	\$519.537	\$1.159.822	44,79%	\$1.159.822	\$ 792.454	\$1.527.190
7	ENCARGADO(A) SECCION CONTABILIDAD	\$786.509	\$1.852.271	42,46%	\$1.852.271	\$1.296.125	\$2.408.417
8	ENCARGADO(A) DE ÁREA DE RECOLECCIÓN	\$516.045	\$1.216.547	42,42%	\$ 993.775	\$ 767.336	\$2.021.830
9	ANALISTA FINANCIERO CONTABLE	\$484.694	\$1.171.500	41,37%	\$1.171.500	\$ 828.770	\$1.514.231
10	COORDINADOR(A) DE UNIDAD	\$725.394	\$1.924.643	37,69%	\$2.317.588	\$ 639.536	\$2.455.985
11	ENCARGADO(A) DE GRUPO	\$388.230	\$1.031.098	37,65%	\$ 863.233	\$ 607.031	\$1.981.025
12	ANALISTA ESTADÍSTICO	\$685.555	\$1.889.248	36,29%	\$1.964.702	\$1.169.088	\$2.533.955



N°	Perfil de cargo	DS	Promedio	DS	Mediana	Mínimo	Máxima
13	ANALISTA DE REMUNERACIONES	\$451.546	\$1.294.331	34,89%	\$1.325.724	\$ 828.770	\$1.697.105
14	ASISTENTE GESTION CORRESPONDENCIA	\$257.369	\$ 741.255	34,72%	\$ 699.209	\$ 474.598	\$1.092.005
15	ANALISTA PRESUPUESTARIO	\$439.878	\$1.281.189	34,33%	\$1.249.307	\$ 845.516	\$1.816.599
16	PREVENCIONISTA DE RIESGOS	\$269.930	\$ 788.666	34,23%	\$ 745.120	\$ 543.157	\$1.077.722
17	ANALISTA DE OPERACIONES	\$456.896	\$1.345.797	33,95%	\$1.087.245	\$ 906.670	\$1.981.025
18	ASESOR(A) TÉCNICO	\$997.760	\$3.002.574	33,23%	\$3.002.574	\$2.297.051	\$3.708.097
19	ANALISTA DE CONTROL DE GESTIÓN	\$411.408	\$1.277.062	32,22%	\$1.090.310	\$ 879.239	\$2.228.920
20	ANALISTA DE GESTIÓN (SUBDEPTO)	\$348.930	\$1.094.105	31,89%	\$1.072.961	\$ 756.228	\$1.453.126
21	ANALISTA ESPECIALISTA DE DATOS	\$334.333	\$1.077.741	31,02%	\$1.072.961	\$ 581.768	\$2.210.119
22	ASISTENTE SOCIAL	\$272.911	\$ 879.984	31,01%	\$ 879.984	\$ 687.008	\$1.072.961
23	ANALISTA DE CAPACITACIÓN	\$316.282	\$1.046.637	30,22%	\$1.077.723	\$ 630.719	\$1.400.383
24	SUPERVISOR(A) DE ANÁLISIS DE DATOS	\$278.943	\$ 923.630	30,20%	\$ 789.466	\$ 653.850	\$1.520.711
25	ANALISTA DE GESTIÓN TERRITORIAL	\$523.730	\$1.776.715	29,48%	\$1.776.715	\$1.406.382	\$2.147.048
26	ANALISTA PERSONAL	\$278.220	\$1.028.622	27,05%	\$1.025.903	\$ 577.954	\$1.878.506
27	ANALISTA DE GESTION INTERNA	\$476.575	\$1.791.696	26,60%	\$1.669.115	\$1.388.385	\$2.317.588
28	ANALISTA CONTABLE	\$412.421	\$1.551.596	26,58%	\$1.601.651	\$ 906.670	\$1.985.629



N°	Perfil de cargo	DS	Promedio	DS	Mediana	Mínimo	Máxima
29	ANALISTA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL (PROFESIONAL)	\$286.303	\$1.094.925	26,15%	\$1.068.200	\$ 906.670	\$1.718.099
30	ANALISTA DE IMPLEMENTACIÓN Y MEJORA DE OPERACIONES (JUNIOR)	\$276.428	\$1.106.216	24,99%	\$1.106.216	\$ 910.752	\$1.301.680
31	ANALISTA DE CALIDAD	\$322.928	\$1.298.660	24,87%	\$1.409.382	\$ 686.921	\$1.884.613
32	ENCARGADO(A) DE SUPERVISIÓN	\$269.614	\$1.105.479	24,39%	\$1.105.479	\$ 914.834	\$1.296.125
33	ANALISTA DE DATOS	\$205.066	\$ 849.333	24,14%	\$ 828.770	\$ 477.353	\$1.553.107
34	DISEÑADOR GRÁFICO	\$285.266	\$1.186.671	24,04%	\$1.186.671	\$ 984.958	\$1.388.385
35	SUPERVISOR(A) ENE-IPC	\$208.228	\$ 866.242	24,04%	\$ 848.174	\$ 315.281	\$1.697.105
36	INFORMATICO REGIONAL	\$259.253	\$1.093.505	23,71%	\$1.109.811	\$ 687.400	\$1.748.105
37	ADMINISTRADOR(A) DE BASE DE DATOS	\$428.022	\$1.823.368	23,47%	\$1.823.368	\$1.520.711	\$2.126.025
38	COORDINADOR(A) TÉCNICO DE PROCESAMIENTO	\$603.941	\$2.602.131	23,21%	\$2.602.131	\$2.175.080	\$3.029.182
39	ANALISTA ECONÓMICO-ESTADÍSTICO	\$289.171	\$1.269.409	22,78%	\$1.164.548	\$ 848.208	\$2.240.865
40	GESTOR TÉCNICO DE PROYECTOS GEOESPACIALES	\$347.569	\$1.532.401	22,68%	\$1.527.190	\$ 666.349	\$2.203.110
41	ANALISTA METODÓLOGO II	\$353.642	\$1.577.885	22,41%	\$1.538.285	\$ 554.822	\$1.981.025
42	COORDINADOR(A) DE SECCION	\$398.353	\$1.793.820	22,21%	\$1.797.706	\$ 918.917	\$2.488.831



N°	Perfil de cargo	DS	Promedio	DS	Mediana	Mínimo	Máxima
43	ANALISTA FINANZAS	\$248.793	\$1.124.250	22,13%	\$1.097.452	\$ 609.207	\$1.629.722
44	ENCARGADO(A) ENCUESTAS CONTINUAS	\$230.339	\$1.058.743	21,76%	\$ 946.058	\$ 863.476	\$1.511.918
45	ANALISTA DE CONTROL BIENES	\$150.116	\$ 724.714	20,71%	\$ 694.702	\$ 585.584	\$ 906.670
46	ADMINISTRATIVO DE BODEGA	\$137.841	\$ 675.422	20,41%	\$ 675.422	\$ 577.954	\$ 772.891
47	ENCARGADO(A) PROYECTOS ESPECIALES	\$205.488	\$1.032.014	19,91%	\$1.016.664	\$ 753.926	\$1.434.826
48	MANIPULADOR(A) DE ALIMENTOS	\$131.362	\$ 680.581	19,30%	\$ 639.536	\$ 577.954	\$ 910.752
49	ANALISTA DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS	\$174.388	\$ 915.820	19,04%	\$ 903.860	\$ 721.973	\$1.168.154
50	SUPERVISOR(A) OPERATIVO DE LEVANTAMIENTO	\$164.519	\$ 881.221	18,67%	\$ 910.752	\$ 682.838	\$1.163.945
51	VERIFICADOR(A)	\$126.814	\$ 704.252	18,01%	\$ 670.396	\$ 543.157	\$1.027.128
52	COORDINADOR(A) ENE- IPC	\$186.392	\$1.054.852	17,67%	\$1.025.840	\$ 703.371	\$1.497.062
53	ANALISTA GEOESPACIAL	\$204.520	\$1.160.012	17,63%	\$1.074.683	\$ 883.754	\$1.877.056
54	TÉCNICO EN OBRAS MENORES	\$116.498	\$ 671.043	17,36%	\$ 619.277	\$ 589.399	\$ 804.452
55	CONDUCTOR	\$116.939	\$ 680.049	17,20%	\$ 637.011	\$ 549.590	\$ 998.546
56	ANALISTA ECONÓMICO	\$249.652	\$1.469.521	16,99%	\$1.520.711	\$ 767.336	\$2.217.126



N°	Perfil de cargo	DS	Promedio	DS	Mediana	Mínimo	Máxima
57	ANALISTA ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD TIC	\$217.731	\$1.305.107	16,68%	\$1.296.125	\$1.092.005	\$1.527.190
58	ANALISTA DE PLANIFICACIÓN	\$263.117	\$1.607.875	16,36%	\$1.607.875	\$1.421.823	\$1.793.927
59	ANALISTA DESARROLLADOR	\$255.611	\$1.576.577	16,21%	\$1.527.190	\$ 914.834	\$1.989.185
60	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	\$110.549	\$ 687.958	16,07%	\$ 662.026	\$ 471.922	\$ 914.834
61	SECRETARIA	\$140.992	\$ 893.678	15,78%	\$ 876.618	\$ 745.120	\$1.215.205
62	ANALISTA DE IMPLEMENTACIÓN Y MEJORA DE OPERACIONES (MIDDLE)	\$218.832	\$1.395.492	15,68%	\$1.468.027	\$1.072.961	\$1.816.599
63	APOYO OPERATIVO ADMINISTRATIVO	\$111.986	\$ 721.246	15,53%	\$ 670.220	\$ 602.948	\$ 860.744
64	ANALISTA SOCIOECONOMICO	\$223.293	\$1.470.567	15,18%	\$1.520.711	\$ 850.295	\$1.981.025
65	SUPERVISOR(A) DE ENUMERACIÓN	\$126.847	\$ 841.217	15,08%	\$ 847.616	\$ 669.128	\$1.026.331
66	RECOLECTOR(A) DE DATOS	\$105.295	\$ 698.634	15,07%	\$ 671.664	\$ 488.243	\$1.209.830
67	ABOGADO(A)	\$287.079	\$1.908.271	15,04%	\$1.883.093	\$1.655.119	\$2.464.196
68	ANALISTA DE VARIABLES	\$126.285	\$ 845.525	14,94%	\$ 845.525	\$ 756.228	\$ 934.822
69	ANALISTA METODÓLOGO I	\$306.921	\$2.071.477	14,82%	\$2.133.032	\$1.514.231	\$2.480.619
70	JEFE(A) UNIDAD OPERACIONES	\$290.893	\$1.990.630	14,61%	\$2.023.970	\$1.520.711	\$2.443.062
71	TÉCNICO DE SOPORTE INFORMÁTICO	\$117.393	\$ 810.418	14,49%	\$ 739.567	\$ 731.243	\$ 986.066
72	JEFE(A) UNIDAD ADMINISTRATIVA	\$261.473	\$1.874.167	13,95%	\$1.879.231	\$1.554.350	\$2.529.761



N°	Perfil de cargo	DS	Promedio	DS	Mediana	Mínimo	Máxima
73	ANALISTA SERVICIOS	\$138.357	\$1.019.617	13,57%	\$1.001.621	\$ 779.510	\$1.179.374
74	ANALISTA DE COMPRAS	\$190.714	\$1.410.602	13,52%	\$1.520.711	\$1.190.384	\$1.520.711
75	AUDITOR(A)	\$237.200	\$1.757.122	13,50%	\$1.812.820	\$1.421.823	\$1.981.025
76	JEFE(A) DE PROYECTO DE SISTEMAS	\$258.619	\$1.938.331	13,34%	\$1.972.863	\$1.520.711	\$2.455.985
77	ADMINISTRATIVO DE SOPORTE	\$130.573	\$ 994.916	13,12%	\$ 994.916	\$ 902.588	\$1.087.245
78	ANALISTA PMO	\$220.812	\$1.716.122	12,87%	\$1.674.056	\$1.527.190	\$1.989.185
79	ANALISTA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	\$137.206	\$1.066.940	12,86%	\$1.072.961	\$ 914.834	\$1.279.463
80	EDUCADOR(A) DE PARVULO	\$131.794	\$1.064.563	12,38%	\$ 989.367	\$ 984.958	\$1.290.572
81	DIGITADOR(A)	\$ 77.019	\$ 633.409	12,16%	\$ 602.948	\$ 539.591	\$ 866.774
82	ANALISTA SOCIOECONOMICO SENIOR	\$256.161	\$2.115.909	12,11%	\$2.133.032	\$1.793.927	\$2.464.196
83	SECRETARIA (DEPTO/ SUBDEPTO)	\$ 91.762	\$ 789.212	11,63%	\$ 804.070	\$ 639.536	\$ 918.917
84	COORDINADOR(A) DE GESTIÓN INTERNA	\$269.125	\$2.365.503	11,38%	\$2.476.513	\$1.964.702	\$2.544.284
85	ANALISTA DE CONTROL Y SEGUIMIENTO (PROFESIONAL)	\$166.468	\$1.616.821	10,30%	\$1.520.711	\$1.520.711	\$1.809.041
86	JEFE(A) UNIDAD INFRAESTRUCTURA	\$171.154	\$1.710.083	10,01%	\$1.755.197	\$1.480.676	\$1.911.350
87	SUPERVISOR(A)	\$163.326	\$1.632.057	10,01%	\$1.527.190	\$1.520.711	\$1.981.025
88	JEFE(A) UNIDAD TÉCNICA	\$184.708	\$1.935.662	9,54%	\$1.905.664	\$1.540.149	\$2.228.920
89	REVISOR(A)	\$ 70.795	\$ 772.666	9,16%	\$ 756.228	\$ 711.821	\$ 931.162



N°	Perfil de cargo	DS	Promedio	DS	Mediana	Mínimo	Máxima
90	ANALISTA SOCIOECONOMICO DE PRECIOS	\$137.172	\$1.596.244	8,59%	\$1.567.801	\$1.434.876	\$1.824.156
91	ANALISTA DE PROCESOS	\$124.518	\$1.460.630	8,52%	\$1.520.711	\$1.273.909	\$1.527.190
92	OPERADOR(A) DE PLATAFORMA	\$ 74.990	\$ 881.796	8,50%	\$ 881.796	\$ 828.770	\$ 934.822
93	ANALISTA DE CONTROL Y SEGUIMIENTO (TÉCNICO)	\$ 52.896	\$ 657.015	8,05%	\$ 651.134	\$ 602.948	\$ 722.108
94	SECRETARIA (DIRECCIÓN / SUBDIRECCIÓN)	\$ 60.820	\$ 793.353	7,67%	\$ 798.978	\$ 727.250	\$ 848.208
95	ANALISTA AMBIENTAL	\$110.683	\$1.547.497	7,15%	\$1.520.711	\$1.452.665	\$1.669.115
96	INGENIERO(A) DE SISTEMAS	\$102.731	\$1.461.027	7,03%	\$1.461.027	\$1.388.385	\$1.533.669
97	ANALISTA DE ATENCIÓN A PÚBLICO	\$ 61.465	\$ 875.454	7,02%	\$ 875.454	\$ 831.992	\$ 918.917
98	TÉCNICO EN INSTALACIONES	\$ 55.222	\$ 789.722	6,99%	\$ 789.722	\$ 750.674	\$ 828.770
99	ANALISTA DEMOGRÁFICO	\$105.678	\$1.607.404	6,57%	\$1.624.619	\$1.483.274	\$1.697.105
100	ANALISTA DE ADQUISICIONES TIC	\$100.722	\$1.604.891	6,28%	\$1.604.891	\$1.533.669	\$1.676.112
101	ESTAFETA	\$ 37.992	\$ 609.834	6,23%	\$ 600.390	\$ 571.370	\$ 675.162
102	DISEÑADOR WEB	\$ 90.459	\$1.591.154	5,69%	\$1.591.154	\$1.527.190	\$1.655.119
103	ANALISTA FINANCIERO	\$ 85.681	\$1.570.179	5,46%	\$1.520.711	\$1.520.711	\$1.669.115
104	RECEPCIONISTA	\$ 30.600	\$ 620.083	4,93%	\$ 630.719	\$ 585.584	\$ 643.945
105	ANALISTA DE CALIDAD ESTADÍSTICA	\$ 70.735	\$1.562.112	4,53%	\$1.520.711	\$1.520.711	\$1.669.115
106	ANALISTA SENIOR	\$100.579	\$2.418.492	4,16%	\$2.472.407	\$2.302.451	\$2.480.619



Nº	Perfil de cargo	DS	Promedio	DS	Mediana	Mínimo	Máxima
107	PERIODISTA	\$57.093	\$1.487.748	3,84%	\$1.520.711	\$1.421.823	\$1.520.711
108	AGENTE MESA DE SERVICIOS	\$25.524	\$768.407	3,32%	\$ 768.407	\$ 750.359	\$ 786.455
109	DESARROLLADOR(A) FULLSTACK	\$39.947	\$1.491.167	2,68%	\$1.514.231	\$1.445.040	\$1.514.231
110	ANALISTA DE IMPLEMENTACIÓN Y MEJORA (SENIOR)	\$11.542	\$1.981.024	0,58%	\$1.981.024	\$1.972.863	\$1.989.185
111	ANALISTA DE CLASIFICACIÓN SENIOR	\$7.606	\$1.523.302	0,50%	\$1.520.711	\$1.514.231	\$1.540.149
112	TECNICO DE PARVULO	\$1.972	\$ 631.600	0,31%	\$ 630.719	\$ 630.719	\$ 635.128
113	ANALISTA DE GOBIERNO DE DATOS	\$4.582	\$1.517.471	0,30%	\$1.517.471	\$1.514.231	\$1.520.711
114	SUPERVISOR(A) DE CLASIFICACIÓN	\$4.949	\$1.658.618	0,30%	\$1.658.618	\$1.655.119	\$1.662.117
115	INGENIERO DE INFRAESTRUCTURA Y TELECOMUNICACIONES	\$4.582	\$1.536.909	0,30%	\$1.536.909	\$1.533.669	\$1.540.149
116	COORDINADOR(A) DE ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO	\$ 4.955	\$2.129.529	0,23%	\$2.129.529	\$2.126.025	\$2.133.032

Fuente: elaboración propia.



Anexo N°2: Cantidad de Perfiles de Cargo con Desviación Estándar sobre el 20%

N°	Perfil de cargo	DS	Cantidad	Observaciones
1	ANALISTA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (TÉCNICO)	63,23%	6	Menor renta: técnico y administrativo sin asignación profesional
2	ANALISTA DE CONTRATOS Y PAGOS	46,95%	4	mayor renta: asignación profesional
3	COORDINADOR(A) DE UNIDAD	37,69%	8	menor renta: perfil en levantamiento, técnico y administrativo sin asignación profesional
4	ANALISTA ESTADÍSTICO	36,29%	3	mayor renta: contrata art. 87
5	ANALISTA DE REMUNERACIONES	34,89%	4	menor renta: técnico sin asignación profesional
6	ASISTENTE GESTION CORRESPONDENCIA	34,72%	4	mayor renta: profesional con asignación profesional
7	ANALISTA PRESUPUESTARIO	34,33%	6	Menor renta: técnico sin asignación profesional. alto grado con baja remuneración
8	PREVENCIONISTA DE RIESGOS	34,23%	3	Menor renta: técnico sin asignación profesional.
9	ANALISTA DE OPERACIONES	33,95%	9	perfil en levantamiento. mayor renta: analista especialista
10	ANALISTA DE CONTROL DE GESTIÓN	32,22%	17	mayor renta: perfil en levantamiento. menor renta: técnico y administrativo sin asignación profesional
11	ANALISTA DE GESTIÓN (SUBDPTO)	31,89%	3	Menor renta: administrativo sin asignación profesional. Grados por fuera de la banda.
12	ANALISTA ESPECIALISTA DE DATOS	31,02%	17	mayor renta: contrata art. 87 y titular. menor renta: técnico sin asignación profesional
13	ANALISTA DE CAPACITACIÓN	30,22%	4	Menor renta: técnico sin asignación profesional.
14	SUPERVISOR(A) DE ANÁLISIS DE DATOS	30,20%	22	mayor renta: profesional con asignación profesional, algunos perfiles en levantamiento
15	ANALISTA PERSONAL	27,05%	25	Menor renta: técnico y administrativo sin asignación profesional. Grados por bajo de la banda



N°	Perfil de cargo	DS	Cantidad	Observaciones
16	ANALISTA DE GESTION INTERNA	26,60%	3	Menor grado, mayor renta
17	ANALISTA CONTABLE	26,58%	8	Mayor renta: contrata art. 87, técnico con asignación profesional
18	ANALISTA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL (PROFESIONAL)	26,15%	7	Mayor renta: contrata art. 87
19	ANALISTA DE CALIDAD	24,87%	38	Mayor renta: contrata art. 87. Menor renta: técnico y administrativo sin asignación profesional
20	ANALISTA DE DATOS	24,14%	105	Mayor renta: con asignación profesional. 19 perfil en levantamiento.
21	SUPERVISOR(A) ENE-IPC	24,04%	51	Sin observación
22	INFORMATICO REGIONAL	23,71%	18	Menor renta: técnico y administrativo sin asignación profesional
23	ANALISTA ECONÓMICO-ESTADÍSTICO	22,78%	40	Menor grado, mayor renta
24	GESTOR TÉCNICO DE PROYECTOS GEOESPACIALES	22,68%	22	Menor grado, mayor renta
25	ANALISTA METODÓLOGO II	22,41%	14	Menor renta no se ajusta al grado
26	COORDINADOR(A) DE SECCION	22,21%	30	Menor grado, mayor renta. Grados por bajo de la banda
27	ANALISTA FINANZAS	22,13%	20	Sin observación
28	ENCARGADO(A) ENCUESTAS CONTINUAS	21,76%	8	Menor renta: técnico y administrativo sin asignación profesional
29	ANALISTA DE CONTROL BIENES	20,71%	6	Menor renta: administrativo y auxiliar sin asignación profesional

Fuente: elaboración propia.



Anexo N°3: Encasillamiento en las bandas salariales “Estudio Equidad Interna 2019”

El proceso de análisis consideró todos los insumos previamente mencionados, y consistió de las siguientes etapas:

a. Caracterización de dotación en términos sociodemográficos, considerando variables como: Calidad Jurídica, Estamento y Nivel Educativo.

b. Asignación de las personas en la banda salarial de su cargo: Este proceso se realizó a través de la valorización de cargos, la cual permite a través de una puntuación, situar el grado valorizado dentro de la familia de cargo en su “zona de ingreso o del cargo”. Una vez

establecido este grado, se determina la zona de desarrollo del cargo, la cual delimita las posibilidades de crecimiento remuneratorio en hasta 3, 2 o 1 estadio(s) dependiendo de la familia. La suma del grado valorizado más los estadios de desarrollo corresponderán a la “Banda del Cargo”.

c. Análisis de las personas respecto a su posición en la Banda del Cargo: Se analizó el posicionamiento de cada integrante de la institución en la banda salarial de su cargo, de acuerdo con las siguientes categorías:

Categoría	Subcategoría	Definición
Fuera de la Banda del Cargo (bajo)	Bajo punto ingreso familia	Se refiere a aquellos casos que se encuentran en un grado (o renta) bajo el primer estadio de la familia del cargo.
	En punto de ingreso familia	Son aquellos ocupantes que perciben la renta/grado del primer estadio de la familia de su cargo.
	En zona ingreso o del cargo	Hace referencia a que la renta/grado del ocupante que se encuentra entre los grados de la zona de ingreso o del cargo de la familia menores al grado valorizado y diferentes al primer estadio o punto de ingreso.
En Banda del Cargo	En grado valorizado y punto de ingreso familia	Describe a ocupantes que perciben renta/grado que se corresponde con el grado valorizado del cargo y que coincidentemente se encuentra en el primer estadio de la familia del cargo o punto de ingreso.
	En grado valorizado y en zona de ingreso (o del cargo)	Se refiere a aquellos ocupantes que se encuentran en el grado valorizado del cargo, el cual que tiene la particularidad de ser diferente al primer estadio o punto de ingreso.
	En zona de desarrollo	Son aquellos casos que están situados por sobre el grado valorizado en los estadios que corresponden a los grados de la zona de desarrollo del cargo (estadios de movilidad).
	En tope zona de desarrollo	Hace referencia a que la renta/grado del ocupante se encuentra en el grado máximo que permite su zona de movilidad.
	En tope zona de desarrollo (equivalente a punto tope familia)	Describe aquellos casos en los cuales el ocupante del cargo se encuentra en el grado máximo que permite su zona de desarrollo del cargo (movilidad) el cual es coincidentemente el punto de tope de la familia del cargo.
Fuera de la Banda del Cargo (por sobre)	Sobre zona de desarrollo	Se refiere a aquellos casos que se encuentran en una renta/grado sobre el tope de la zona de desarrollo del cargo.
	Punto tope familia	Son aquellos casos situados en rentas/grados sobre la zona de desarrollo del cargo, los cuales coinciden con el punto tope de la familia de su cargo.
	Sobre punto de tope familia	Hace referencia a aquellos ocupantes que se encuentran percibiendo una renta mayor a la establecida en el punto tope de la familia de su cargo.
	Fuera de la matriz	Describe aquellos casos que están remunerados con una renta que no se encuentra descrita en la matriz mediante grados asignados a las familias de cada cargo.



Tabla Remuneraciones

RENTAS CON COLECTIVO					
Estamento	Grado	BRUTO MENSUALIZADO	TOTAL HABERES MES ALTO	TOTAL HABERES MES BAJO	DIFERENCIA ENTRE GRADOS
PROFESIONALES	3	\$ 4.227.115	\$ 5.999.489	\$ 3.340.928	
PROFESIONALES	4	\$ 3.943.337	\$ 5.580.825	\$ 3.124.593	\$ 216.335
PROFESIONALES	5	\$ 3.468.392	\$ 4.874.824	\$ 2.765.176	\$ 359.417
PROFESIONALES	6	\$ 3.254.658	\$ 4.559.206	\$ 2.602.384	\$ 162.792
PROFESIONALES	7	\$ 2.995.605	\$ 4.213.739	\$ 2.386.538	\$ 215.846
PROFESIONALES	8	\$ 2.803.349	\$ 4.062.271	\$ 2.173.888	\$ 212.650
PROFESIONALES	9	\$ 2.617.378	\$ 3.857.289	\$ 1.997.422	\$ 176.466
PROFESIONALES	10	\$ 2.391.903	\$ 3.511.225	\$ 1.832.242	\$ 165.180
PROFESIONALES	11	\$ 2.197.495	\$ 3.224.603	\$ 1.683.941	\$ 148.301
PROFESIONALES	12	\$ 2.018.974	\$ 2.961.530	\$ 1.547.696	\$ 136.245
PROFESIONALES	13	\$ 1.843.180	\$ 2.711.125	\$ 1.409.208	\$ 138.488
PROFESIONALES	14	\$ 1.691.141	\$ 2.486.453	\$ 1.293.485	\$ 115.723
PROFESIONALES	15	\$ 1.551.926	\$ 2.280.826	\$ 1.187.476	\$ 106.009
PROFESIONALES	16	\$ 1.424.267	\$ 2.092.336	\$ 1.090.233	\$ 97.243
PROFESIONALES	17	\$ 1.307.399	\$ 1.919.845	\$ 1.001.176	\$ 89.057
PROFESIONALES	18	\$ 1.203.450	\$ 1.785.585	\$ 912.382	\$ 88.794
TECNICOS	9	\$ 1.282.109	\$ 1.898.218	\$ 974.054	
TECNICOS	10	\$ 1.216.200	\$ 1.801.772	\$ 923.414	\$ 50.640
TECNICOS	11	\$ 1.150.977	\$ 1.706.624	\$ 873.153	\$ 50.261
TECNICOS	12	\$ 1.096.386	\$ 1.624.031	\$ 832.563	\$ 40.590
TECNICOS	13	\$ 1.040.607	\$ 1.542.579	\$ 789.621	\$ 42.942
TECNICOS	14	\$ 986.089	\$ 1.463.790	\$ 747.239	\$ 42.382
TECNICOS	15	\$ 935.380	\$ 1.387.103	\$ 709.518	\$ 37.721
TECNICOS	16	\$ 876.353	\$ 1.300.113	\$ 664.473	\$ 45.045
TECNICOS	17	\$ 835.080	\$ 1.239.926	\$ 632.657	\$ 31.816
TECNICOS	18	\$ 798.488	\$ 1.184.085	\$ 605.689	\$ 26.968
TECNICOS	19	\$ 765.518	\$ 1.133.785	\$ 581.384	\$ 24.305
TECNICOS	20	\$ 719.455	\$ 1.065.914	\$ 546.225	\$ 35.159
ADMINISTRATIVOS	12	\$ 1.096.386	\$ 1.624.031	\$ 832.563	
ADMINISTRATIVOS	13	\$ 1.040.607	\$ 1.542.579	\$ 789.621	\$ 42.942
ADMINISTRATIVOS	14	\$ 986.089	\$ 1.463.790	\$ 747.239	\$ 42.382
ADMINISTRATIVOS	15	\$ 935.380	\$ 1.387.103	\$ 709.518	\$ 37.721
ADMINISTRATIVOS	16	\$ 876.353	\$ 1.300.113	\$ 664.473	\$ 45.045
ADMINISTRATIVOS	17	\$ 835.080	\$ 1.239.926	\$ 632.657	\$ 31.816
ADMINISTRATIVOS	18	\$ 798.488	\$ 1.184.085	\$ 605.689	\$ 26.968
ADMINISTRATIVOS	19	\$ 765.518	\$ 1.133.785	\$ 581.384	\$ 24.305
ADMINISTRATIVOS	20	\$ 719.455	\$ 1.065.914	\$ 546.225	\$ 35.159
ADMINISTRATIVOS	21	\$ 681.620	\$ 1.010.033	\$ 517.413	\$ 28.812
ADMINISTRATIVOS	22	\$ 625.076	\$ 929.471	\$ 472.878	\$ 44.535
ADMINISTRATIVOS	23	\$ 572.954	\$ 851.077	\$ 433.892	\$ 38.986
ADMINISTRATIVOS	24	\$ 529.694	\$ 786.147	\$ 401.468	\$ 32.424
ADMINISTRATIVOS	25	\$ 502.373	\$ 746.665	\$ 380.227	\$ 21.241



Anexo N°5: Distribución perfiles con una dispersión sobre el 20% según familia de cargo

Familia de cargo: ANALISTA		
Perfil de cargo	DS%	Cantidad
ANALISTA DE DATOS	24,1%	105
ANALISTA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (TECNICO)	63,2%	6
ANALISTA DE CONTROL BIENES	20,7%	6
Total ocupantes		117
Familia de cargo: ANALISTA ESPECIALISTA		
Perfil de cargo	DS%	Cantidad
GESTOR TECNICO DE PROYECTOS GEOESPACIALES	22,7%	22
ANALISTA ESPECIALISTA DE DATOS	31,0%	17
ANALISTA DE GESTION (SUBDPTO)	31,9%	3
ANALISTA DE CALIDAD	24,9%	38
ANALISTA ESTADISTICO	36,3%	3
ANALISTA METODOLOGO II	22,4%	14
ANALISTA DE CONTROL DE GESTION	32,2%	17
ANALISTA ECONOMICO-ESTADISTICO	22,8%	40
ANALISTA PERSONAL	27,0%	25
INFORMATICO REGIONAL	23,7%	18
ANALISTA FINANZAS	22,1%	20
ANALISTA DE GESTION INTERNA	26,6%	3
ANALISTA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (PROFESIONAL)	26,1%	7
ANALISTA DE REMUNERACIONES	34,9%	4



PREVENCIONISTA DE RIESGOS	34,2%	3
ANALISTA DE CONTRATOS Y PAGOS	46,9%	4
ANALISTA CONTABLE	26,6%	8
ANALISTA PRESUPUESTARIO	34,3%	6
ANALISTA DE OPERACIONES	33,9%	9
Total ocupantes		261
Familia de cargo: ASISTENTE		
Perfil de cargo	DS%	Cantidad
ASISTENTE GESTION CORRESPONDENCIA	34,7%	4
Total ocupantes		4
Familia de cargo: COORDINADOR		
Perfil de cargo	DS%	Cantidad
COORDINADOR(A) DE SECCION	22,2%	30
COORDINADOR(A) DE UNIDAD	37,7%	8
Total ocupantes		38
Familia de cargo: SUPERVISOR		
Perfil de cargo	DS%	Cantidad
ANALISTA DE CAPACITACION	30,2%	4
SUPERVISOR(A) DE ANALISIS DE DATOS	30,2%	22
Total ocupantes		26
Familia de cargo: SUPERVISOR OPERATIVO		
Perfil de cargo	DS%	Cantidad
SUPERVISOR(A) ENE-IPC	24,0%	51
ENCARGADO(A) ENCUESTAS CONTINUAS	21,8%	8
Total ocupantes		59

Fuente: elaboración propia