



“DIAGNÓSTICO DEL MODELO BANDAS SALARIALES”

TERCERA ENTREGA, FINAL

ANFINE, DICIEMBRE 2022

**DOCUMENTO OFICIAL ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS
DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS
ANFINE**

Investigadoras:

Daniela Parada

Patricia Soto

Contraparte:

Asociación Nacional de Funcionarios y Funcionarias del INE

ÍNDICE

Introducción	4
1. Marco Conceptual	6
2. Metodología del procesamiento de datos	7
3. Análisis de datos	8
A. Estudio de perfiles críticos	8
B. Estudio de ocupantes bajo banda salarial	11
4. Análisis de resultados	16
A. Relación entre perfiles críticos y ocupantes bajo la banda	16
B. Conclusiones del análisis	39
5. Estudio de costos	40
6. Investigación Cualitativa	42
A. Estrategia metodológica	42
B. Análisis cualitativo	45
C. Conclusiones	52
7. Recomendaciones Generales	54
A. Estudio de perfiles críticos y bajo la banda	54
B. Estudio de costos	54
C. Investigación Cualitativa	54
Referencias Bibliográficas	55
Anexos	56

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 a partir de un proceso de modernización de la institución en 2018, que implica mejoras técnicas desde una perspectiva de excelencia institucional. Para ello se busca la optimización de los recursos, ya que el impacto de las remuneraciones en el desempeño laboral es 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, para realizar en primera instancia, un ordenamiento y estandarización transversal que incluye una valoración de los cargos de manera objetiva.

Para analizar este Modelo y su implementación se revisan los antecedentes entregados por la institución, particularmente el Estudio Equidad 2019, sus distintas fases de construcción e implementación y el detalle de los perfiles estandarizados. Sobre eso se aplican distintos tratamientos a la base de datos, cuya metodología se explica en el informe.

Otros antecedentes a considerar son los salarios por grado y estamento de distintas instituciones publicadas por el portal de transparencia, con el objetivo de realizar una comparación simple con los salarios del INE. En esta se observa que los salarios del INE se asimilan a los del Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec), mientras que se perciben menores salarios en promedio, en comparación con la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, y mayores salarios que el Nacional del Consumidor (Sernac) y que el Servicio Nacional de Pesca (Sernapesca).

El informe consta de 7 partes. Primero se detalla el marco conceptual que contempla las principales definiciones para la comprensión del modelo. La segunda parte consiste en la metodología del procesamiento de datos según la información disponible utilizada en el análisis. La tercera parte corresponde al análisis, principalmente de carácter descriptivo, el cual considera 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. Asimismo, se hace una caracterización de los ocupantes que se encuentran bajo la banda salarial. 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 más bajas de lo que corresponde según su valorización. Esto puede generar disconformidades que afectan el clima laboral, por lo que se espera obtener una caracterización y descripción general de la dotación del INE que se encuentra bajo la banda salarial, de modo que se puedan tomar acciones al respecto. De esta manera, se consideran las situaciones más críticas para profundizar el análisis y dar luces de los pasos a seguir. En la cuarta parte se presentan los resultados más relevantes y las conclusiones del análisis, de modo que sirvan de orientación para construir la muestra para la investigación cualitativa. En una quinta parte, se presenta un estudio de costos en función de los criterios más relevantes sobre desigualdad salarial, ajustándose al presupuesto disponible para remuneraciones. Luego, en una sexta parte, se presenta la investigación cualitativa considerando la estrategia metodológica, los resultados por objetivo y grupo focal y las conclusiones, que permitan 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. Y en la séptima parte, se presentan las recomendaciones generales para mejorar y/o ajustar el modelo de bandas salariales en función de las tres grandes áreas de diagnóstico e investigación. Finalmente, se presentan las referencias y anexos.

1. Marco Conceptual

Para una definición asertiva se considera 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:

- **Renta Bruta Mensualizada:** monto mensual asignado a cada ocupante que contempla los bonos asignados cada cierto mes, por lo que calcula un promedio de ellos.
- **Desviación Estándar:** es una medida que indica la dispersión de los datos de una variable, es decir, qué tan cerca o lejos se encuentran de la media. En este caso, se utiliza la renta bruta mensualizada como variable, y la dispersión de sus datos respecto al promedio de ésta.
- **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, queda 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.
- **Bajo la banda salarial:** se refiere al caso en que un ocupante tiene un grado o renta asignada que es inferior a la valorización de su cargo según la familia a la que pertenezca. Es decir, si se encuentra bajo el punto de ingreso a la familia del cargo o recibiendo una renta menor a la que indica su grado.

2. Metodología del 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.
- Para la definición de los perfiles críticos, se utiliza la dispersión entre las rentas brutas mensualizadas, este valor otorga un conocimiento sobre la cercanía con el promedio que tienen las rentas de cada perfil, es decir, un perfil donde la dispersión porcentual es alta, significa que las rentas se distancian mucho entre ellas y así mismo del promedio de rentas. Un perfil con dispersión porcentual baja, significa que las rentas que contiene no se distancian mucho entre ellas y tampoco respecto al promedio.
- El valor de las remuneraciones utilizadas corresponden a las rentas brutas mensualizadas, es decir considerando anualmente los bonos entregados. Esto no afecta directamente a la dispersión de los datos.
- Se excluyen a aquellos ocupantes con un tipo de contrato Honorarios y Reemplazo Contrata, ya que el primero no se rige por el modelo de bandas salariales y el segundo es un ocupante temporal.
- Se excluyen también los titulares ya que tampoco se rigen por el modelo de bandas, además se identificaron con este contrato 90 ocupantes en 44 perfiles de cargo. La mayoría de los cargos tienen sólo un ocupante por lo que no se puede hacer un análisis de la equidad de los perfiles.

3. 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 del modelo de 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 calcula 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 calcula 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. Luego se depura hasta tener un total de 28 perfiles correspondientes a las 10 familias de cargo y 2 de ellos pertenecientes a la familia descrita como "Perfil en levantamiento", que cumplen con el criterio de más de 2 ocupantes por perfil y tienen una dispersión sobre el 20%.

Para conocer a las personas que se encuentran bajo la banda salarial se consideran las definiciones del documento "Estudio Equidad Interna 2019" (ver Anexo N°2), 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°3).

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

A. Estudio de perfiles críticos

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. El promedio de la desviación estándar de los 116 perfiles es de 16,31%, el perfil con la mayor desviación corresponde a un 57,73% y la menor es de 0,16%. Hay 77 perfiles con una desviación estándar menor al 20%, 36 entre el 20 y 40% y 3 mayores al 40%.

Si bien la desviación estándar promedio se ajusta al indicador de equidad aceptable, existe una cantidad de cargos considerables que se encuentran sobre el 20%, 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 desarrollan más adelante.

Para conocer la situación particular de los perfiles críticos clasificados por familia de cargo, a continuación, se presenta la siguiente tabla:

Tabla N°1: Cantidad de perfiles y ocupantes con una dispersión sobre el 20% según familia de cargo

Familia de cargo	Cantidad perfiles	Cantidad ocupantes	Porcentaje ocupantes
ANALISTA	2	111	21,4%
ANALISTA ESPECIALISTA	19	261	50,3%
ASISTENTE	1	4	0,8%
COORDINADOR	2	38	7,3%
SUPERVISOR	2	26	5,0%
SUPERVISOR OPERATIVO	2	59	11,4%
PERFIL EN LEVANTAMIENTO	2	20	3,9
TOTAL	30	519	100%

Fuente: elaboración propia.

Se observa que el 50,3% de los ocupantes con perfiles críticos se concentran en la familia de cargo Analista Especialista, seguido por un 21,4% 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. En el Anexo N°4 se presentan los gráficos de los perfiles críticos más relevantes en cuanto a su dispersión, indicando la renta mensualizada y la cantidad de ocupantes del cargo en relación al promedio de renta.

Al revisar los perfiles por región de pertenencia como se muestra en el Anexo N°5, se puede observar que los perfiles tienen a sus ocupantes en su mayoría en la RM. Los perfiles que tienen ocupantes en otras regiones, en general, no los tienen al mismo tiempo en la RM, exceptuando el caso del Analista de control de gestión, teniendo 2 ocupantes en la RM y 15 en las demás regiones, y el Analista Personal que tiene 1 ocupante en la RM y 24 en las demás regiones. Dado que en su mayoría los perfiles están en la RM o excluyentemente en la regiones, no se puede realizar un análisis por perfil comparando la pertenencia de sus ocupantes.

Ahora bien, al revisar los perfiles críticos por estamento, se observan diferencias considerables en algunos casos. La Tabla N°2, muestra el detalle de los perfiles críticos, la cantidad de ocupantes, el porcentaje de desviación estándar y el detalle del estamento al que pertenecen y su respectiva desviación porcentual dentro del estamento.

Tabla N°2: Desviación Estándar de perfiles críticos por estamento

Perfil crítico	Cantidad	DS%	Estamento					
			ADMINISTRATIVO	DS%	PROFESIONAL	DS%	TECNICO	DS%
ANALISTA CONTABLE	8	24,9%			5	20,9%	3	28,2%
ANALISTA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (PROFESIONAL)	7	24,2%			7	24,2%		
ANALISTA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (TECNICO)	6	57,7%	3	19,0%			3	50,7%
ANALISTA DE CALIDAD	38	24,5%	3	5,2%	34	19,6%	1	
ANALISTA DE CAPACITACION	4	26,2%			3	12,8%	1	
ANALISTA DE CONTRATOS Y PAGOS	4	40,7%	1		1		2	1,9%
ENCARGADO(A) DE ÁREA DE RECOLECCIÓN	5	37,9%	1		3	28,4%	1	
ANALISTA DE CONTROL DE GESTION	17	31,3%	1		13	31,7%	3	25,5%
ANALISTA DE DATOS	105	24,0%	29	23,8%	40	17,2%	36	17,8%
ANALISTA DE GESTION (SUBDPTO)	3	26,0%	1		2	15,0%		
ANALISTA DE GESTION INTERNA	3	21,7%			3	21,7%		
ANALISTA DE OPERACIONES	9	32,0%			9	32,0%		
ANALISTA DE REMUNERACIONES	4	30,2%			2	0,9%	2	8,7%
ANALISTA ECONOMICO-ESTADISTICO	40	22,5%	3	18,6%	36	22,7%	1	
ANALISTA ESPECIALISTA DE DATOS	17	30,1%			14	28,4%	3	21,2%
ANALISTA ESTADISTICO	3	29,6%			3	29,6%		
ANALISTA FINANZAS	20	21,6%	1		17	17,7%	2	13,0%
ANALISTA METODOLOGO II	14	21,6%			14	21,6%		
ANALISTA PERSONAL	25	26,5%	2	10,1%	20	21,3%	3	14,2%
ANALISTA PRESUPUESTARIO	6	31,3%			5	30,9%	1	
ASISTENTE GESTION CORRESPONDENCIA	4	30,1%	2	17,5%	1		1	
COORDINADOR(A) DE SECCION	30	21,8%			30	21,8%		
COORDINADOR(A) DE UNIDAD	8	35,3%	1		6	3,9%	1	
ENCARGADO(A) DE GRUPO	15	36,4%	3	0,0%	5	23,0%	7	11,0%
ENCARGADO(A) ENCUESTAS CONTINUAS	8	20,4%			1		7	14,1%
GESTOR TECNICO DE PROYECTOS GEOESPACIALES	22	22,2%	1		21	18,4%		
INFORMÁTICO REGIONAL	18	23,0%	2	2,4%	14	15,1%	2	9,3%
PREVENCIONISTA DE RIESGOS	3	27,9%			1		2	15,7%
SUPERVISOR(A) DE ANALISIS DE DATOS	22	29,5%	7	3,1%	11	20,2%	4	3,2%
SUPERVISOR(A) ENE-IPC	51	23,8%	21	21,3%	11	21,4%	19	16,7%
Total	519	-	82	-	332	-	105	-

Fuente: elaboración propia.

Para analizar los perfiles críticos según el estamento al que pertenecen sus ocupantes, se utiliza la medida de desviación estándar porcentual de la renta mensualizada de los ocupantes de cada perfil cuando pertenecen al estamento Administrativo, Profesional y Técnico. No se considera el estamento Auxiliar ya que de los ocupantes de los perfiles críticos ninguno pertenece a este estamento. Para analizar esta tabla se observa la desviación dentro de los estamentos y se compara con la desviación general del perfil. Los perfiles que sólo pertenecen a un estamento mantienen la dispersión porcentual en el estamento y los perfiles que sólo tienen 2 ocupantes o menos en algún estamento tampoco se consideran ya que se necesitan 3 datos o más para que la desviación sea representativa.

En el análisis destacan los siguientes perfiles que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla N°3: Análisis de la dispersión de los perfiles críticos por estamento

Perfil crítico	Análisis de dispersión por estamento
Analista contable	Se muestra una dispersión mayor dentro del estamento técnico, pero muy cercana a la dispersión general del perfil. Es decir las diferencia entre rentas se presenta de forma similar en el perfil general como de forma interna dentro de los estamentos.
Analista de administración de personal (técnico)	Se muestra una alta dispersión entre los 3 ocupantes del estamento técnico.

Analista de Calidad	Se muestra una dispersión de 19,6% en el estamento profesional. La dispersión general del perfil es del 24,5% por lo que en gran parte está explicada por las diferencias dentro del estamento profesional.
Analista de datos	Los estamentos profesional y técnico tienen una desviación igual a 17% siendo esta menor a la general 24%. Esto quiere decir que la desviación general se explica también por la diferencia de renta entre estamentos.
Analista especialista de datos	Los estamentos profesional y técnico presentan una desviación menor a la general. Esto quiere decir que la desviación general se explica también por la diferencia de renta entre estamentos.
Analista Personal	Los estamentos profesional y técnico presentan una desviación menor a la general. Esto quiere decir que la desviación general se explica también por la diferencia de renta entre estamentos.
Encargado(a) de grupo	Los estamentos administrativo, profesional y técnico presentan una desviación menor a la general. Esto quiere decir que la desviación general se explica también por la diferencia de renta entre estamentos.
Informático Regional	Los estamentos profesional y técnico presentan una desviación menor a la general. Esto quiere decir que la desviación general se explica también por la diferencia de renta entre estamentos.
Supervisor(a) de análisis de datos	Los estamentos administrativo, profesional y técnico presentan una desviación menor a la general. Esto quiere decir que la desviación general se explica también por la diferencia de renta entre estamentos. También se destaca que el estamento profesional tiene una diferencia mayor entre sus salarios en comparación con los demás estamentos.
Supervisor(a) ENE-IPC	Si bien los estamentos administrativo, profesional y técnico presentan una desviación menor a la general. Esta no se distancia demasiado. Es decir las diferencia entre rentas se presenta de forma similar en el perfil general como de forma interna dentro de los estamentos.

Fuente: elaboración propia.

B. Estudio de ocupantes bajo banda salarial

Para profundizar el análisis por familia de cargos, particularmente sobre los ocupantes que se encuentran bajo la banda salarial, se realiza 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°3).

La siguiente tabla condensa la información obtenida, se indica la Familia de Cargo, la cantidad de ocupantes por dependencia (Dirección nacional, Dirección regional, Subdirección Administrativa, Subdirección de operaciones, Subdirección Técnica y Subdirección

tecnologías de la información) la cantidad de ocupantes por estamento (Profesional, Administrativo, Técnico y Auxiliar) y la cantidad de ocupantes bajo la banda salarial.

Tabla N°4: Cantidad de ocupantes bajo la banda salarial por familia de cargo

FAMILIA DE CARGO	CANTIDAD POR DEPENDENCIA						CANTIDAD POR ESTAMENTO				CANTIDAD TOTAL BAJO BANDA
	DN	DR	SDA	SDO	SDT	SDTI	P	AD	T	AUX	
ANALISTA	2	0	8	59	0	3	32	24	14	2	72
ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO A	12	32	3	9	32	5	90	1	2	0	93
ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO B	8	20	10	4	2	0	10	16	18	0	44
ASISTENTE TRAMO A	3	2	5	3	0	2	7	5	3	0	15
ASISTENTE TRAMO B	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	2
COORDINADOR	1	2	1	6	0	0	9	1	0	0	10
JEFE DEPARTAMENTO	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
JEFE SUB DEPARTAMENTO	1*	0	2	3	0	2	8	0	0	0	8
OPERATIVO	0	20	0	2	0	0	0	22	0	0	22
SUPERVISOR	0	27	7	17	0	0	33	8	10	0	51
SUPERVISOR OPERATIVO	1	45	3	9	0	0	20	31	7	0	58
TOTAL	29	148	41	112	34	12	210	109	54	3	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. Aun 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°3).

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 un análisis más profundo se presenta a continuación una tabla de los perfiles de cargo bajo la banda y su cantidad de ocupantes.

Tabla N°5: Perfiles bajo la banda y cantidad de ocupantes

Perfil bajo la banda	Cantidad de ocupantes
Administrador(A) de Edificios, Administrativo, Agente Mesa de Servicios, Analista Ambiental, Analista Aseguramiento de la Calidad Tic, Analista de Atención A Publico, Analista de Desarrollo Organizacional, Analista de Gestión Interna, Analista de Gestión Territorial, Analista de Implementación y Mejora de Operaciones (Junior), Analista de Planificación, Analista de Procesos, Analista de Remuneraciones, Analista Metodológico, Analista Servicios, Asistente Social, Auditor(A), Comunicador(A) Audiovisual, Coordinador(A) Administrativo, Coordinador(A) Administrativo de Atención de Usuarios, Coordinador(A) de Supervisión, Coordinador(A) Operativo, Desarrollador(A) Fullstack, Diseñador Grafico, Educador(A) de Parvulo, Encargado(A) de Supervisión, Encargado(A) Sección Contabilidad, Gestor Técnico de Proyectos Geoespaciales, Ingeniero(A) de Sistemas, Jefe(A) de Departamento de Análisis Estadístico, Jefe(A) de Infraestructura Estadística Y Tecnológica, Jefe(A) de Sdepto Supervisión y Verificación Estadísticas Económicas y Precios, Jefe(A) de Subdepartamento Contabilidad y Finanzas, Jefe(A) de Subdepartamento de Soporte A Usuarios, Jefe(A) de Subdepartamento Prevención de Riesgos, Jefe(A) Subdepartamento de Infraestructura y Telecomunicaciones, Manipulador(A) de Alimentos, Periodista, Secretaria (Dirección / Subdirección), Supervisor(A) de Bodegasupervisor(A) de Mantenimiento, Supervisor(A) de Obras Menores, Supervisor(A) de Seguridad, Supervisor(A) de Vehículos, Supervisor(A) Operativo	1
Administrativo de Soporte, Analista de Administración de Personal (Técnico), Analista de Gestión (Subdepto), Analista Desarrollador, Analista Metodólogo II, Analista Presupuestario, Encargado(A) Encuestas Continuas, Jefe(A) de Sdepto de Supervisión Y Verificación de Estadísticas Sociales, Jefe(A) Unidad Infraestructura, Prevencionista de Riesgos, Técnico de Soporte Informático, Verificador(A)	2
Analista de Abastecimiento Y Servicios, Analista de Contratos Y Pagosanalista de Control de Gestión, Analista de Implementación y Mejora de Operaciones (Middle), Analista Especialista de Datos, Apoyo Operativo Administrativo, Asistente Administrativo, Asistente Gestión Correspondencia, Secretaria (Depto/Subdepto)	3
Analista de Capacitación, Analista de Control Bienes	4
Coordinador(A) de Sección, Encargado(A) Proyectos Especiales	5
Analista de Control Y Seguimiento (Técnico)	6
Analista Finanzas, Informático Regional	7
Supervisor(A) de Enumeración, Supervisor(A) Operativo de Levantamiento	8
Analista Geoespacial, Analista Personal	10
Analista De Calidad	12
Analista Económico-Estadístico	15
Analista Económico, Supervisor(A) de Análisis De Datos	17
Recolector(A) de Datos	20
Coordinador(A) Ene-lpc	27
Supervisor(A) Ene-lpc	30
Analista de Datos	55

Fuente: elaboración propia

Al analizar los perfiles bajo la banda se observa que existen 376 ocupantes en esta situación. Los ocupantes se distribuyen en un total de 86 perfiles y una gran cantidad de ellos tiene sólo un ocupante. De estos ocupantes, 109 pertenecen al estamento Administrativo, 3 al Auxiliar, 210 al Profesional y 54 al Técnico. También se observa que el perfil con más ocupantes bajo la banda es el de Analista de Datos.

4. Análisis de resultados

A. Relación entre perfiles críticos y ocupantes bajo la banda

Para profundizar el análisis, a continuación, se presentan los resultados de la relación entre los perfiles críticos y los ocupantes bajo la banda salarial.

En la Tabla N°6 se muestran los perfiles de cargo críticos clasificados según la familia a la que pertenecen, la información de la desviación estándar porcentual de cada uno, la cantidad de ocupantes en total, la cantidad de ocupantes bajo la banda y el porcentaje que este representa para el total de ocupantes del perfil.

Tabla N°6: Perfiles críticos bajo la banda salarial según familia de cargo

Familia de cargo: ANALISTA				
Perfil de cargo	DS%	Cantidad	Cantidad bajo la banda	Porcentaje bajo la banda
ANALISTA DE DATOS	24%	105	55	52,4%
ANALISTA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL (TÉCNICO)	57,7%	6	2	33,3%
Total		111	57	51,4%
Familia de cargo: ANALISTA ESPECIALISTA				
Perfil de cargo	DS%	Cantidad	Cantidad bajo la banda	Porcentaje bajo la banda
GESTOR TÉCNICO DE PROYECTOS GEOESPACIALES	22,2%	22	1	4,50%
ANALISTA ESPECIALISTA DE DATOS	30,1%	17	3	17,6%
ANALISTA DE GESTIÓN (SUBDPTO)	26,0%	3	2	26,0%
ANALISTA DE CALIDAD	24,5%	38	12	31,6%
ANALISTA ESTADÍSTICO	29,6%	3	0	0,00%
ANALISTA METODÓLOGO II	21,6%	14	2	14,3%

ANALISTA DE CONTROL DE GESTIÓN	31,3%	17	3	17,6%
ANALISTA ECONÓMICO-ESTADÍSTICO	22,5%	40	15	37,5%
ANALISTA PERSONAL	26,5%	25	10	40,0%
INFORMATICO REGIONAL	23,0%	18	7	38,9%
ANALISTA FINANZAS	21,6%	20	7	35,0%
ANALISTA DE GESTION INTERNA	21,7%	3	1	33,3%
ANALISTA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL (PROFESIONAL)	24,9%	7	0	0,00%
ANALISTA DE REMUNERACIONES	30,2%	4	1	25,0%
PREVENCIONISTA DE RIESGOS	27,9%	3	2	66,7%
ANALISTA DE CONTRATOS Y PAGOS	40,7%	4	3	75,0%
ANALISTA CONTABLE	24,9%	8	0	0,00%
ANALISTA PRESUPUESTARIO	31,3%	6	2	33,3%
ANALISTA DE OPERACIONES	32,0%	9	0	0,00%
Total		261	71	27,2%
Familia de cargo: ASISTENTE				
Perfil de cargo	DS%	Cantidad	Cantidad bajo la banda	Porcentaje bajo la banda
ASISTENTE GESTIÓN CORRESPONDENCIA	30,1%	4	3	75,0%
Total		4	3	75,0%
Familia de cargo: COORDINADOR				

Perfil de cargo	DS%	Cantidad	Cantidad bajo la banda	Porcentaje bajo la banda
COORDINADOR(A) DE SECCION	22,2%	30	5	16,7%
COORDINADOR(A) DE UNIDAD	37,7%	8	0	0,00%
Total		38	5	13,2%
Familia de cargo: SUPERVISOR				
Perfil de cargo	DS%	Cantidad	Cantidad bajo la banda	Porcentaje bajo la banda
ANALISTA DE CAPACITACIÓN	26,2%	4	4	100%
SUPERVISOR(A) DE ANÁLISIS DE DATOS	29,5%	22	17	77,3%
Total ocupantes		26	21	80,8%
Familia de cargo: SUPERVISOR OPERATIVO				
Perfil de cargo	DS%	Cantidad	Cantidad bajo la banda	Porcentaje bajo la banda
SUPERVISOR(A) ENE-IPC	23,8%	51	30	58,8%
ENCARGADO(A) ENCUESTAS CONTINUAS	20,4%	8	2	25,0%
Total ocupantes		59	32	54,2%
Familia de cargo: PERFIL EN LEVANTAMIENTO				
Perfil de cargo	DS%	Cantidad	Cantidad bajo la banda	Porcentaje bajo la banda
ENCARGADO(A) DE ÁREA DE RECOLECCIÓN	37,9%	5	0	0
ENCARGADO(A) DE GRUPO	36,4%	15	0	0
Total ocupantes		20	0	0

Fuente: elaboración propia

En esta tabla se visualiza que, de un total de 520 personas pertenecientes a perfiles críticos, 189 también se encuentran bajo la banda salarial, es decir un 36,4% del total de los ocupantes críticos. En estos perfiles destaca la familia de Supervisores, que del total de ocupantes de perfiles críticos tienen un 80,8% de ocupantes bajo la banda. También se puede observar que la familia Analista Especialista tienen la mayor cantidad de perfiles críticos y un total de 72 personas bajo la banda, siendo la familia que más ocupantes tiene en esta condición. Finalmente se observa que de un total de 376 personas que se encuentran bajo la banda, 189 pertenecen a perfiles críticos, es decir 52,1% del total de ocupantes bajo la banda salarial.

Los perfiles que se encuentran en la familia “Perfil en levantamiento” al no pertenecer a una familia establecida, no tienen banda salarial, por lo que no es posible saber si sus ocupantes están bajo la banda.

A continuación, se presenta el detalle de los resultados de cada perfil crítico, indicando los siguientes datos: nombre del perfil, desviación porcentual, cantidad de ocupantes, área de dependencia en la institución, fecha de entrada en vigencia del perfil, renta mínima y máxima de los ocupantes del perfil, objetivo principal del perfil, requerimientos del perfil, y observaciones. En estas últimas se describen las características de los ocupantes del perfil, principalmente sus estamentos y sus diferencias de renta, así también se indica si no cumplen con el perfil o si están sobrecalificados según los requerimientos. Además, se analiza a los ocupantes bajo la banda en cada perfil y sus características.

Los ocupantes que no cumplen con el perfil son aquellos que se encuentran en un estamento que no corresponde al requerimiento indicado, principalmente técnicos en perfiles que piden título profesional. Los ocupantes sobrecalificados son aquellos que tienen un título mayor al solicitado en el perfil, principalmente profesionales en perfiles que piden título técnico. Cabe mencionar que en el caso de los Administrativos no se puede interpretar qué nivel educativo tienen, por lo que el dato no logra ser preciso para el análisis de todos los perfiles. Solo en el caso de los Administrativos sin asignación profesional, se asume que tienen título técnico.

Tabla N°7: Descripción de perfiles críticos y sus ocupantes bajo la banda

N°	PERFIL DE CARGO/ DESVIACIÓN ESTÁNDAR/ CANTIDAD OCUPANTES	ÁREA DEPENDENCIA/ ENTRADA EN VIGENCIA	RENDA MÍNIMA/ RENDA MÁXIMA	OBJETIVO PRINCIPAL	REQUERIMIENTOS	OBSERVACIONES
1	ANALISTA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (TÉCNICO) 57,73% 6	SDA-041 Subdirección Administrativa 21-01-2019	\$1.023.115 \$2.695.773	Consolidar la información respectiva del ciclo laboral del personal del INE para asistir en la elaboración, análisis y ejecución de los actos administrativos relacionados, de acuerdo a la normativa vigente y las directrices del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.	Título de Técnico o equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de la Administración e Ingeniería. Título Técnico de Nivel Superior en Recursos Humanos, en Administración. 1 año de experiencia ejerciendo funciones de administración de personal.	Contrata art. 87 mayor renta, coincide con mayor antigüedad. Último ingreso ocurre antes de la entrada en vigencia del perfil. Menores rentas son administrativos sin asignación profesional en grados bajo la banda.
2	ANALISTA DE CONTRATOS Y PAGOS 40,7% 4	SDA-063 Subdirección Administrativa/Depto. Administración y Finanzas/ Subdepto. Abastecimiento. 27-09-2019	\$852.714 \$2.062.171	Ejecutar de manera eficiente y eficaz los procesos de adquisición y administración de los contratos de bienes y servicios que se requieren a nivel institucional, de acuerdo a las instrucciones de la Dirección de Chilecompra, procedimientos internos, normativa vigente y plazos definidos.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Área de la Administración. Título de Administrador Público, Contador Auditor, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carreras afines. 2 años de experiencia en funciones asociadas a la gestión de contratos de bienes y servicios.	3 de los 4 ocupantes corresponden al estamento técnico y administrativo sin asignación profesional, además se encuentran bajo la banda. No cumplen perfil: 3
3	ENCARGADO(A) DE ÁREA DE RECOLECCIÓN 37,94% 5	Subdirección de Operaciones/Depto. de operaciones de Estadísticas Sociales. sin información	\$1.023.115 \$2.695.773	sin información	sin información	Perfil en levantamiento. 3 profesionales con asignación profesional (entre grado 9 y 17), 1 técnico y 1 administrativo sin asignación (grado 11 y 14). La renta más alta corresponde al profesional a contrata

						art. 87, de mayor antigüedad en la institución.
4	ENCARGADO(A) DE GRUPO 36,28% 15	Subdirección de Operaciones/Depto. de Operaciones de Estadísticas Económicas y Precios, y Depto. de Operaciones de Estadísticas Sociales sin información	\$809.374 \$2.641.366	sin información	sin información	Perfil en levantamiento. 5 profesionales (grado entre 9 y 18) con asignación profesional y 10 técnicos y administrativos (grado entre 11 y 18) sin asignación profesional, estos últimos reciben las rentas más bajas.
5	COORDINADOR(A) DE UNIDAD 35,26% 8	Dirección Nacional y Subdirección de Operaciones sin información	\$852.714 \$3.274.646	sin información	sin información	6 ocupantes son profesionales con asignación y 1 es técnico y otro administrativo sin asignación. Las rentas más bajas son de los ocupantes sin asignación profesional y corresponden a perfil en levantamiento, además son de la SDO.
6	ANALISTA DE OPERACIONES 32,01% 9	DN-013 Dirección Nacional 14-12-2018	\$1.208.893 \$2.641.366	Participar en el diseño, desarrollo, construcción, documentación, pruebas e implementación de las funcionalidades requeridas para los sistemas informáticos de la Unidad, además de procesar la información y brindar soporte a los sistemas informáticos asignados por la Jefatura y de acuerdo a las directrices del Departamento.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Área Informática. Título Profesional de Ingeniería en Ejecución Informática, Ingeniería Informática, Ingeniería en Gestión en Informática. Mínimo 1 año de experiencia laboral, en plataformas de soporte informático, desarrollo de sistemas, generación de documentación del sistema.	Perfil en levantamiento. Dispersión responde a diferencias de grado. Mayores rentas corresponden a Analista Especialista. Menores rentas coinciden con los últimos cambios realizados después de la entrada en vigencia del perfil.
7	ANALISTA PRESUPUESTARIO 31,34%	SDA-005 Subdirección Administrativa	\$1.127.354 \$2.422.132	Realizar de manera eficaz y eficiente, el análisis de presupuestos de la institución, de acuerdo a los	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de	Menores rentas corresponden a asignación de grados de los 2 ocupantes que se

	6	04-12-2018		procedimientos, plazos y normativa vigente.	Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de la Administración e Ingeniería. Título de Contador Auditor o Administrador Público. Sin experiencia o práctica profesional.	encuentran bajo la banda. De los 6 ocupantes 1 es técnico sin asignación profesional. No cumplen perfil: 1
8	ANALISTA DE CONTROL DE GESTIÓN 31,25% 17 DR:15 DN: 2	DR-020 Dirección Regional 31-12-2018	\$1.172.318 \$2.971.893	Controlar el cumplimiento de los indicadores a reportar por parte de la Dirección Regional y participar en los procesos e iniciativas de modernización de la Dirección Regional, proponiendo el diseño y aplicación de instrumentos, que permitan el seguimiento y evaluación de resultados de la gestión de la Dirección	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Título Profesional de las áreas de la Administración y/o Ingeniería Título Profesional de Administrador Público, Ingeniero Comercial, Ingeniero en Control de Gestión, Ingeniero en Administración de Empresas, Ingeniería en Información y Control de Gestión, Ingeniería de Ejecución en Gestión Industrial. Mínimo 2 años de experiencia desempeñando funciones asociadas a control de gestión, idealmente 1 de ellos en instituciones públicas.	De los 17 ocupantes 3 son técnicos y 1 administrativo. Solo 2 técnicos están sin asignación profesional y pertenecen a regiones extremas. 2 de las rentas más altas corresponden a perfil en levantamiento. Rentas más bajas corresponden a los 3 ocupantes bajo la banda: 2 profesionales y 1 administrativo, todos con asignación profesional. Hay solo 2 ocupantes en la Dirección Nacional, uno de ellos es técnico con asignación profesional y ambos corresponden perfil en levantamiento. No cumplen perfil: 3
		DN-098 Dirección Nacional 23-03-2018	\$2.373.649 \$2.412.055	Entregar información para la toma de decisiones del INE, a través de la ejecución del control de gestión de los indicadores, facilitando el logro de los objetivos estratégicos definidos en la planificación institucional, y considerando los lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales en base a los procedimientos y normativas vigentes en el sector público.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de la Administración y/o Ingeniería. Título profesional de Administrador Público, Ingeniero comercial, Ingeniero civil industrial, Ingeniero en control de gestión, Contador Auditor. Mínimo 2 años de experiencia desempeñando funciones asociadas a control de gestión. Deseable 1 año de ellos en instituciones públicas.	
9	ANALISTA DE REMUNERACIONES	SDA-014 Subdirección Administrativa	\$1.105.026 \$2.262.807	Apoyar la ejecución del proceso de remuneraciones del INE en las calidades	Título profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración,	De los 4 ocupantes, 2 son técnicos sin asignación profesional,

	30,21% 4	26-11-2018		jurídicas planta, contrata y honorarios a suma alzada, a través de los respectivos sistemas de información, de acuerdo con los procedimientos establecidos.	otorgado por una institución de educación superior del estado o reconocida por éste. Áreas de la Administración e Ingeniería. Título Profesional de Administración Pública, Contador Auditor, o Ingeniería Comercial. Mínimo: 3 años de experiencia en funciones de cálculo y/o revisión de pagos.	uno de ellos se encuentra bajo la banda. No cumplen perfil: 2
10	ANALISTA ESPECIALISTA DE DATOS 30,10% 17	DN-157 Dirección Nacional 06-02-2020	\$775.691 \$2.946.825	Administrar, analizar y validar la información de las bases de datos que sustentan a la actualización continua de los Marcos Maestros, de acuerdo a los plazos y estándares metodológicos establecidos.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de Ingeniería, Informática, Estadística, Economía, Matemáticas, Ciencias Sociales o Administración. Título Profesional de Matemático, Estadístico, Ingeniero en Estadística, Ingeniero en Administración Pública, Administrador Público, Socioeconomista, Economista, Ingeniero Comercial, Ingeniero Civil Industrial o Ingeniero Informático. Mínimo 3 años de experiencia laboral, en análisis y procesamiento de bases de datos, en instituciones públicas o privadas.	De los 17 ocupantes, 3 son técnicos sin asignación profesional y corresponden a la Dirección Nacional y Subdirección Técnica. 2 de ellos están bajo la banda Hay 2 ocupantes que pertenecen a la SDT, cuando el perfil se refiere a SDO. 3 ocupantes bajo la banda corresponden a técnicos sin asignación profesional No cumplen perfil: 3
		T-022 Subdirección de Operaciones/ Departamento Estadísticas Económicas 17-12-2018	\$1.169.638 \$1.875.176	Realizar recolección, análisis/procesamiento y validación de microdatos, en respuesta a sistemas de gestión interna, de acuerdo a la producción estadística correspondiente.	Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Ciencias Sociales, Administración, Economía, Finanzas. Título profesional de Ingeniero comercial (administración), Contador auditor, ingeniero en administración o financiero, Ingeniero Estadístico, Ingeniero civil. Al menos 3 años de experiencia en áreas de levantamiento de información, o análisis de encuestas, asociado al contacto con informantes.	

		T-022 Subdirección de Operaciones/ Departamento Estadísticas de Precios 17-12-2018		Apoyar el proceso de producción, auditoría y entrega de información recolectada por el área, a través de sus distintas fuentes, de acuerdo con los procedimientos definidos por el Subdepartamento.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de la Economía, Estadística, Agronegocios y/o Administración. Título profesional de Estadística, Ingeniería Estadística, Ingeniería Comercial mención Economía, Administración de Empresas, Ingeniería industrial, Ingeniería en Agronegocios y/o Ing. en Agroindustria. Al menos 3 años de experiencia laboral analizando bases de datos en instituciones públicas y/o privadas.	
11	ASISTENTE GESTIÓN CORRESPONDENCIA 30,07% 4	SDA-066 Subdirección Administrativa 15-05-18 Revisión: 21-11-18	\$632.797 \$1.456.007	Entregar apoyo administrativo en la recepción y procesamiento de la correspondencia interna y externa, de acuerdo a procedimientos y normativa vigente de la institución.	Título de Técnico o equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Media Técnico-Profesional del Estado, o reconocido por éste. Título Técnico de nivel medio en Administración o similar Al menos 1 año de experiencia laboral en áreas de la administración, idealmente en el ámbito público.	De los 4 ocupantes 3 son técnicos y administrativos sin asignación profesional, además se encuentran bajo la banda. Sobrecalificado: 1
12	ANALISTA ESTADÍSTICO 29,63% 3	DN-166 Dirección Nacional 21-02-2020	\$1.558.784 \$3.378.606	Proponer e implementar análisis estadísticos para la construcción y actualización de Marcos Maestros, para la mejora continua de acuerdo a las metodologías definidas institucionalmente.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Área de la Ingeniería, Estadística o Matemática. Título Profesional de Matemático, Estadístico, Ingeniero Estadístico o Ingeniero Civil Industrial. Deseable Magíster en Estadística, Desarrollo Local, Minería de datos, inteligencia artificial, Data Science o Econometría. Mínimo 4 años de experiencia laboral, en análisis estadístico y/o económico en instituciones públicas o privadas.	3 profesionales con asignación. Mayor renta corresponde a ocupante a contrata art. 87 y mayor antigüedad en la institución, además es parte de la Subdirección Técnica. 1 corresponde a la Dirección Nacional y los otros 2 a la Subdirección Técnica. Lo cual no se corresponde con la cantidad de perfiles asociados al cargo.

		<p>SDT-050 Subdirección Técnica Departamento Estudios Económicos Coyunturales</p> <p>17-01-2019</p>		<p>Realizar estudios coyunturales del área en que se desempeña, junto con investigar y asesorar técnicamente a las distintas unidades del INE relacionadas con su labor, junto con analizar, sistematizar y actualizar la información económica y/o estadística del área, de acuerdo con los objetivos, compromisos, estándares y lineamientos del Departamento de Estudios Económicos Coyunturales y Subdirección Técnica.</p>	<p>Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Área de la Economía, Ingeniería o Estadística. Título profesional de Ingeniería Estadística, Estadística, Ingeniería Industrial, Ingeniería Comercial mención Economía o carreras afines a la Ingeniería. Deseable Estudios de Postítulo o Postgrado en Economía y/o Estadísticas. Mínimo 1 año de experiencia laboral en análisis, sistematización y evaluación de información económica, en el sector público o privado.</p>	
		<p>SDT-051 Subdirección Técnica Departamento Estudios Laborales</p> <p>24-01-2019</p>		<p>Ejecutar la evaluación e implementación de estudios, mejoras e innovaciones técnicas-metodológicas en su ámbito de acción, y/o el desarrollo de coyunturas socioeconómicas, de acuerdo a lineamientos estratégicos y de la Subdirección Técnica, estándares internacionales asociados y requerimientos de información ciudadana y/o de organismos competentes.</p>	<p>Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de Economía, Estadística o Ciencias Sociales. Título Profesional de Ingeniería Comercial mención Economía, Ingeniería estadística o Sociología. Deseable magíster en Economía, Estadísticas, Sociología, Políticas Públicas y/o Diseño de Encuestas. Mínimo 2 años de experiencia laboral, ejecutando funciones de análisis, diseño de metodologías y/o levantamiento de encuestas socioeconómicas en centros de investigación o instituciones públicas.</p>	
		<p>SDT-015 Subdirección Técnica Departamento Estudios de Precios</p> <p>03-01-2019</p>		<p>Proponer y aplicar metodologías y procesos relacionados a la producción estadística del Departamento, difundiendo el conocimiento técnico al equipo y generando controles para asegurar la calidad de acuerdo a los procedimientos definidos.</p>	<p>Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de la Estadística o Matemática Título profesional de Ingeniería Estadística o Estadística. Deseable Postgrado en áreas de la Estadística o Economía Mínimo 5 años de experiencia laboral, en</p>	

		SDO-015 Subdirección de Operaciones Departamento de Estadísticas de Precios. Unidad de Análisis Estadístico. 27-12-2018		Apoyar las labores de producción, sistematización, análisis de estadísticas y los desarrollos de programas que permitan apoyar y realizar los cálculos de indicadores de precios del Departamento y análisis especializados de base de datos internas, de acuerdo a los protocolos existentes.	áreas de estadística, diseño de encuestas, índices o indicadores económicos y producción estadística en general. Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Área Estadística, Economía, Matemática o Ingeniería. Estudios de: Ingeniería Estadística, Estadística, Ingeniería Comercial Mención Economía, Ingeniería Civil Industrial. Deseable Postítulo en Estadística (Datamining, Econometría, BigData, etc.). Al menos 3 años de experiencia, analizando con software de bases de datos de encuestas y producción estadística en general.	
13	SUPERVISOR(A) DE ANÁLISIS DE DATOS 29,51% 22	T-021 Subdirección de Operaciones/Departamento de Estadísticas de Precios 03-01-2019	\$871.800 \$2.027.614	Coordinar y gestionar actividades para concretar el trabajo de levantamiento y análisis del equipo a cargo, así como también supervisar el desempeño de sus funcionarios acorde a los procedimientos, políticas, plazos y estándares de trabajo estipulados en la normativa institucional y del producto.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Título Profesional del área de la Administración, Económica, o a fines. Título profesional de: Ingeniero Comercial, Administrador Público, Ingeniero en Administración de Empresas, Contador, Auditoría. A lo menos 2 años de experiencia en funciones asociadas a levantamiento de información estadística, y al menos 1 año coordinando equipos de trabajo.	El perfil en general corresponde a la dependencia Subdirección de Operaciones, sin embargo, los 3 cargos no se corresponden con los departamentos asociados a los 22 ocupantes. Incluso 1 es parte de la Dirección Nacional y 4 de la Subdirección Técnica. La mayoría de los ocupantes pertenecen al Departamento de Operaciones de Estadísticas Económicas y Precios. Los 5 ocupantes que no pertenecen a la SDO corresponden a perfil en levantamiento y son los únicos que no se encuentran bajo la banda.
		T-021 Subdirección de Operaciones. Departamento de Estadísticas de Precios/Subdepartamento de Estadísticas de Remuneraciones. 27-12-2018		Analizar encuestas en forma aleatoria para supervisar la calidad del análisis de la información, según los procedimientos, políticas y estándares definidos por el área de desempeño.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Título de las siguientes carreras: Contador Auditor, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración de Empresas, Administración Pública. Deseable postítulo en Comunicación	

					<p>efectiva o Liderazgo.</p> <p>Mínimo 2 años de experiencia, ejerciendo funciones en el área de remuneraciones, contabilidad o recursos humanos en las empresas públicas y/o privadas. Además, 1 año coordinando equipos de trabajo.</p>	<p>La identificación del cargo que requiere título técnico está asociada al Subdepartamento de proyecto de hogares, pero en la base de datos no se encuentra ningún ocupante en ese subdepartamento.</p> <p>Las rentas más altas son de los ocupantes de la Subdirección Técnica.</p> <p>Rentas más bajas corresponden a técnicos (4) y administrativos (7) sin asignación profesional.</p> <p>No cumple perfil: 11</p>
		Subdirección de Operaciones Subdepartamento de Proyecto de Hogares xx-xx-xxxx		<p>Analizar encuestas y supervisar la calidad del proceso de levantamiento y de digitación de información de los productos estadísticos económicos estructurales, según los procedimientos, políticas y estándares definidos por el área de desempeño.</p>	<p>Título de Técnico o equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.</p> <p>Deseable Título técnico de Administración, de Administración Pública y/o de Administración de Empresas.</p> <p>Mínimo 2 años de experiencia laboral en encuestas. Deseable 1 año de experiencia en supervisión de equipos de trabajo.</p>	
14	<p>PREVENCIONISTA DE RIESGOS</p> <p>27,95%</p> <p>3</p>	<p>SDA-038 Subdirección Administrativa</p> <p>26-06-2018</p>	<p>\$724.209 \$1.436.963</p>	<p>Gestionar una cultura preventiva y dar cumplimiento a las normativas vigentes sobre materias de higiene y salud laboral, de acuerdo a instructivos y procedimientos de la institución.</p>	<p>Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.</p> <p>Título de Ingeniería en Prevención de Riesgos, o Ingeniería en Seguridad y Prevención de Riesgos.</p> <p>Mínimo 2 años de experiencia desempeñándose como Prevencionista de Riesgos en instituciones públicas.</p>	<p>De los 3 ocupantes, 2 son técnicos sin asignación profesional y se encuentran bajo la banda.</p> <p>Renta más alta corresponde a profesional con asignación.</p> <p>Últimos cambios son después de la entrada en vigencia del perfil.</p> <p>No cumple perfil: 2</p>
15	<p>ANALISTA PERSONAL</p> <p>26,50%</p> <p>25</p>	<p>DR-014 Dirección Regional</p> <p>31-12-2018</p>	<p>\$770.605 \$2.504.675</p>	<p>Realizar la elaboración, análisis y ejecución de los actos administrativos referidos al ciclo laboral del personal de la Dirección Regional, tales como contratos de trabajo y asignaciones, de acuerdo a la normativa vigente y las directrices del Departamento de Gestión</p>	<p>Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.</p> <p>Área de la Administración e Ingeniería</p> <p>Título Profesional de Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Recursos Humanos, Ingeniería en Administración de Empresas.</p>	<p>De 25 ocupantes hay 20 profesionales con asignación, 3 técnicos y 2 administrativos sin asignación profesional. Estos últimos 5 perciben las rentas más bajas y además están bajo la banda. Hay 5 ocupantes profesionales que también se encuentran</p>

				y Desarrollo de las Personas de INE Central.	Mínimo 2 años de experiencia laboral en funciones administrativas afines.	bajo la banda: 3 que pertenecen al tramo A y tienen grados asignados bajo el límite inferior de la banda, es decir, sobre 12; y 2 que pertenecen al tramo B, pero tienen grado 18 y una renta inferior al límite de ingreso a la banda. La mayoría de los ocupantes de regiones extremas se encuentran bajo la banda. Se evidencian diferencias de renta incluso entre ocupantes que tienen el mismo grado y estamento. Un ocupante bajo la banda pertenece a la Subdirección Administrativa, por lo que no cumple la dependencia asignada al perfil. No cumple perfil: 5
16	ANALISTA DE CAPACITACIÓN 26,17% 4	SDA-018 Subdirección Administrativa 11-04-2018	\$840.958 \$1.867.177	Implementar y ejecutar los procesos de capacitación y desarrollo de competencias de los funcionarios del INE, para aportar al cumplimiento de los lineamientos institucionales.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Área de Ciencias Sociales, Ingeniería, Educación, o Recursos Humanos. Título Profesional de Psicología, Asistencia Social, Trabajo Social, Ingeniería en Recursos Humanos, Ingeniería Comercial, Administración Pública, Periodismo o Licenciatura en todas las áreas de formación. Deseable postítulo en gestión de Recursos Humanos. Mínimo: 2 años de experiencia laboral en recursos humanos. Deseable 1 año en áreas de Capacitación en el ámbito	El total de ocupantes se encuentra bajo la banda ya que tienen grados mayores al límite inferior de la familia. 3 son profesionales con asignación y 1 técnico sin asignación. Este último recibe la renta menor. No cumple perfil: 1

					público.	
17	ANALISTA DE GESTIÓN (SUBDPTO) 26,04% 3	Subdirección Administrativa 29-10-2018	\$1.008.304 \$1.937.501	Gestionar indicadores y apoyar a la jefatura en la toma de decisiones y en el cumplimiento oportuno de los compromisos asumidos por el Subdepartamento, en base a la planificación y definiciones propias de la institución.	Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de formación: Ingeniería, Administración. Deseable Título de Ingeniero en Control de Gestión, Ingeniería en Administración, Ingeniero Civil Industrial, Ingeniero Comercial, Administrador Público, Contador Auditor. Deseable: 2 años en temáticas de control de gestión en el ámbito público o privado.	De los 3 ocupantes 2 son profesionales con asignación profesional y 1 administrativo sin asignación. Este último recibe la renta menor. Los ocupantes que reciben la renta mayor y menor pertenecen a la Dirección Nacional, sin embargo, el perfil indica que la dependencia asociada es la Subdirección Administrativa. Ambos se encuentran bajo la banda. No cumple perfil: 1
18	ANALISTA CONTABLE 24,86% 8	SDA-003 Subdirección Administrativa Departamento de Administración y Finanzas / Subdepartamento de Contabilidad y Finanzas 21-08-2019	\$1.208.893 \$2.647.505	Elaborar análisis de información financiera-contable del INE y/o de cuentas, de forma eficiente y oportuna, según procedimientos, políticas y metodologías institucionales, en conformidad con normas emitidas por la Contraloría General de la República.	Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de la Administración e Ingeniería. Título Profesional de Contador Auditor, Ingeniería en Información y Control de Gestión, Ingeniería Comercial o Administración Pública. Deseable Postítulo en NICSP o post título en Contabilidad Pública Mínimo 2 años de experiencia laboral en funciones de contabilidad y/o de presupuesto en áreas respectivas del sector público.	De los 8 ocupantes 5 son profesionales con asignación y 3 técnicos, de los cuales 2 tienen asignación y 1 sin asignación. Todos los ocupantes corresponden al perfil del Subdepartamento de Contabilidad y Finanzas. No cumple perfil: 3
		SDA-003 Subdirección Administrativa Departamento de Gestión Financiera / Subdepartamento de Contabilidad		Elaborar análisis de información financiera-contable del INE y/o de cuentas, de forma eficiente y oportuna, según procedimientos, políticas y metodologías institucionales,	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Área de Administración.	

		07-12-2018		en conformidad con normas emitidas por la Contraloría General de la República.	Título Profesional de Contador Auditor o Ingeniería en Información y Control de Gestión. Deseable Postítulo en NICSP o post título en Contabilidad Pública. Mínimo: 1 año de experiencia laboral en funciones relacionadas con Registros Contables y/o de Análisis de Cuentas en el sector público.	
19	ANALISTA DE CALIDAD 24,54% 38 DN: 4 SDT: 14 SDO: 20	DN-155 Dirección Nacional 23-01-2020	General: \$915.894 \$2.512.817 DN: \$1.015.710 \$2.027.614 SDT: \$1.430.615 \$2.512.817 SDO: \$915.894 \$2.442.284	Analizar y aplicar el control de calidad de los Marcos Maestros de acuerdo a los protocolos establecidos, con la finalidad de mantener información consistente, en los plazos definidos y según los estándares institucionales.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de Ingeniería, Informática, Estadística, Economía, Matemáticas, Ciencias Sociales o Administración. Título Profesional de Matemático, Estadístico, Ingeniero en Estadística, Ingeniero en Administración Pública, Administrador Público, Socioeconomista, Economista, Ingeniero Comercial, Ingeniero Civil Industrial o Ingeniero Informático. Mínimo 3 años de experiencia laboral, en análisis de bases de datos, deseablemente en Clasificadores Económicos, en instituciones públicas o privadas.	Del total de ocupantes hay 12 bajo la banda, principalmente pertenecientes al tramo A bajo el límite inferior de ingreso a la banda y/o no profesionales. Además los ocupantes en general no coinciden con la dependencia asociada al perfil. La mayor brecha de remuneraciones se concentra en los ocupantes de la SDO. Solo 4 son administrativos y técnicos sin asignación. De los 4 ocupantes de la DN, 2 están bajo la banda, 1 de ellos administrativo sin asignación. El profesional de la renta más alta es perfil en levantamiento y es el único que pertenece al Subdepto. de Gobierno y Administración de Datos, distinto a la asignación del perfil. Los ocupantes de la SDT son todos profesionales con asignación. Dos están a contrata art. 87 y
		SDT-073 Subdirección Técnica/ Departamento Estadísticas del Trabajo 01-11-2019	Realizar y supervisar el proceso de auditoría, procesamiento y análisis de la información de base de datos, a través de sus distintas fuentes, de acuerdo con los procedimientos definidos por el Departamento de Estadísticas del Trabajo.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Título profesional en las áreas de: Estadísticas, Economía, Ingeniería, Cns. Sociales, Agronomía y/o Administración. Título profesional de Ingeniería Comercial, Administrador Público, Ingeniería Civil Industrial, Ingeniería Estadística, Ingeniería Matemática, Ingeniería en Gestión e informática, Sociólogo, Ing. en Agronegocios, Ing. en Medio Ambiente. Deseable Diplomados de especialización en el área de calidad y Análisis de Datos.		

				2 años ejecutando funciones de análisis de datos, auditoría, sistematización y evaluación de información	reciben las rentas más altas, sin embargo, son del Departamento de Estadísticas Económicas. Solo uno es del departamento asignado en el perfil. Hay 3 ocupantes bajo la banda porque tienen un grado inferior al límite de ingreso a la banda. 2 de ellos son del Depto. de Estadísticas de Precios, lo que no corresponde con el perfil.
	T-020 Subdirección de Operaciones de Departamento de Estadísticas de Precios/Subdepto. de Estadísticas de Remuneraciones		Auditar las bases de datos de la información analizada, además de realizar los análisis económicos de los resultados, de acuerdo a los procedimientos y metodologías propias del área.	Título Profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas: Estadística, Economía o Ingeniería. Ingeniería Comercial, mención Economía, Estadísticas, Ingeniería en Estadística, Ingeniería Civil Industrial, Ingeniería Industrial o Ingeniería en Comercio Internacional. Deseable postítulo en Finanzas, Economía o Estadísticas A lo menos 2 años de experiencia en procesos de producción/análisis de datos.	Los ocupantes de la SDO en su mayoría son profesionales con asignación, solo 3 son administrativos y técnicos sin asignación. Estos últimos están bajo la banda, junto a 4 profesionales bajo el grado del límite inferior de la familia. Todos dependen de departamentos distintos a los referenciados en los perfiles asociados al cargo. Corresponden a los Subdepto. de Supervisión y Verificación Estadísticas Económicas y Precios, Supervisión Verificación de Estadísticas Sociales, Recolección de Estadísticas y Precios, Recolección de Estadísticas Económicas.
	T-020 Subdirección de Operaciones/ Departamento de Estadísticas Económicas		Realizar/supervisar el proceso de producción, auditoría y entrega de información recolectada y procesada por el área, a través de sus distintas fuentes, de acuerdo con los procedimientos definidos.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Título profesional en las áreas de: Estadísticas, Economía, Ingeniería o carreras afines a la producción estadística de la su unidad. Título profesional de Ingeniería Agronomía, Ingeniería Comercial, Ingeniería Civil Industrial, Ingeniería Estadística o Ingeniería Matemática. Deseable Diplomados de especialización en su área de estudio. 2 años ejecutando funciones de análisis de datos, planificación, control, auditoría, sistematización y evaluación de información.	No cumplen perfil: 4
	T-020 Subdirección de Operaciones de Departamento de Estadísticas		Realizar el proceso de producción, auditoría y entrega de información recolectada por el área, a través de sus distintas	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de	

		<p>Precios / Proyecto Paridad Poder de Compra</p> <p>26-12-2018</p>		<p>fuentes, de acuerdo con los procedimientos definidos por el Subdepartamento.</p>	<p>Educación Superior del Estado o reconocido por éste.</p> <p>Áreas de la Economía, Estadística, Agronegocios y/o Administración.</p> <p>Título profesional de Estadística, Ingeniería Estadística, Ingeniería Comercial mención Economía, Administración de Empresas, Ingeniería industrial, Ingeniería en Agronegocios y/o Ing. en Agroindustria.</p> <p>Mínimo 2 años de experiencia laboral analizando bases de datos en instituciones públicas y/o privadas.</p>
		<p>T-020 Subdirección de Operaciones Departamento de Estadísticas de Precios / Subdepartamento de Estadísticas de Precios al Consumidor</p> <p>26-12-2018</p>		<p>Realizar el proceso de producción, auditoría y entrega de información recolectada por el área, a través de sus distintas fuentes, de acuerdo con los procedimientos definidos por el Subdepartamento.</p>	<p>Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.</p> <p>Áreas de la Economía, Estadística, Agronegocios y/o Administración.</p> <p>Título profesional de Estadística, Ingeniería Estadística, Ingeniería Comercial mención Economía, Administración de Empresas, Ingeniería industrial, Ingeniería en Agronegocios y/o Ing. en Agroindustria.</p> <p>Al menos 2 años de experiencia laboral analizando bases de datos en instituciones públicas y/o privadas.</p>
		<p>T-020 Subdirección de Operaciones Departamento de Estadísticas de Precios/Subdepartamento de Precios al Productor</p> <p>03-01-2018</p>		<p>Apoyar el proceso de producción, auditoría y entrega de información recolectada por el área, a través de sus distintas fuentes, de acuerdo con los procedimientos definidos.</p>	<p>Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.</p> <p>Título profesional en las áreas de: Estadísticas, Economía, Ingeniería, Finanzas o carreras afines al producto de su área.</p> <p>Ingeniería en Estadística, Ingeniería Comercial mención Economía y/o Finanzas.</p> <p>Deseable postítulo en Estadística, Economía y/o Finanzas</p>

		T-020 Subdirección de Operaciones/ Departamento Estadísticas de Hogares Unidad de Calidad 28-12-2019		Apoyar al proceso de recolección de datos mediante monitoreo continuo de actividades y dar solución a requerimientos específicos asociados a sistemas y aspectos de calidad asociado al producto, generar informes periódicos en base a las métricas establecidas y retroalimentar periódicamente a las contrapartes pertinentes.	2 años de experiencia en procesos de producción y/o análisis de datos Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Ciencias Sociales, Administración, Economía, Estadística. Título profesional de Ingeniero Comercial y/o Economista, Administrador Público, Ingeniero en Administración de Empresas, Cientista Político. Al menos 2 años de experiencia profesional en funciones asociadas a gestión y análisis de datos de procesos.	
20	ANALISTA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL (PROFESIONAL) 24,21% 7	SDA-012 Subdirección Administrativa 21-01-2019	\$1.208.893 \$2.290.798	Realizar la elaboración, análisis y ejecución de los actos administrativos referidos al ciclo laboral del personal del INE, de acuerdo a la normativa vigente y las directrices del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.	Título profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del estado o reconocida por éste. Áreas de la Administración e Ingeniería. Título Profesional de Administración Pública, Ingeniería Comercial, o Ingeniería en Recursos Humanos. 2 años 6 meses de experiencia ejerciendo funciones de administración de personal.	Todos los ocupantes son profesionales con asignación. La renta más alta contrata art. 87 y de mayor antigüedad en la institución.
21	ANALISTA DE DATOS 24,03% 105	T-019 Subdirección de Operaciones/Departamento de Estadísticas Económicas 03-01-2019	\$636.470 \$2.070.809	Realizar la recolección, análisis, procesamiento y corroboración de micro datos, en respuesta a sistemas de gestión interna, de acuerdo al producto requerido.	Título de Técnico o equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Media Técnico-Profesional del Estado, o reconocido por éste. Administración, Contabilidad o Agronomía. Título de Técnico en Contabilidad General, Técnico en Administración mención Finanzas, Técnico Contable o Técnico Agrónomo 1 años de experiencia en análisis de datos o análisis de encuestas, asociado al contacto con informantes.	Del total de ocupantes, 40 son profesionales con asignación. 6 son perfil en levantamiento y 4 de ellos reciben las rentas más bajas. 36 son técnicos, 2 de ellos con asignación profesional. 4 corresponden a perfil en levantamiento, 2 con rentas bajas. 29 son administrativos, 2 de ellos con asignación profesional. 9 corresponden a perfil en

						<p>levantamiento, 4 con rentas bajas.</p> <p>Del total de ocupantes 55 se encuentran bajo la banda, ninguno corresponde a perfil en levantamiento, la mayoría corresponde al Depto asociado al perfil.. 26 son administrativos y técnicos sin asignación profesional; 29 son profesionales con asignación.</p> <p>Del total 20 ocupantes son de la Dirección Nacional, solo 1 bajo la banda.</p> <p>Sobrecalificados: 40</p>
22	<p>SUPERVISOR(A) ENE-IPC</p> <p>23,80%</p> <p>51</p>	Dirección Regional	<p>\$420.374</p> <p>\$2.262.807</p>	sin información	sin información	<p>Del total de ocupantes, 11 son profesionales con asignación, 21 son administrativos sin asignación excepto uno, 19 son técnicos sin asignación.</p> <p>En total, 30 se encuentran bajo la banda.</p>
23	<p>INFORMÁTICO REGIONAL</p> <p>23,04%</p> <p>18</p>	<p>DR-017</p> <p>Dirección Regional</p> <p>31-12-2018</p>	<p>\$916.533</p> <p>\$2.330.807</p>	<p>Mantener la continuidad operativa tecnológica en la región, tanto respecto de la plataforma de conectividad como de la plataforma usuaria (Hardware, software y periféricos) en coordinación con el Departamento de TICS del INE y de acuerdo a los requerimientos, políticas y procedimientos institucionales.</p>	<p>Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.</p> <p>Área Informática</p> <p>Título profesional de las áreas de Ingeniería en Informática.</p> <p>Mínimo 1 año de experiencia en áreas de soporte técnico informático, continuidad operativa o redes y comunicaciones.</p>	<p>De 18 ocupantes 14 son profesionales con asignación, 2 técnicos y 2 administrativos sin asignación. Estos últimos 4 reciben las rentas más bajas y se encuentran bajo la banda. Además de estos 4, hay 3 profesionales bajo la banda: 1 perteneciente al tramo A que se encuentra en grado 13, cuando el ingreso a la familia es 12; y 2 de grado 16 y 18 que</p>

						ganan menos que otros profesionales con el mismo grado. De los 7 bajo la banda, 5 son de regiones extremas. No cumplen perfil: 4
24	ANALISTA ECONÓMICO-ESTADÍSTICO 22,49% 40	DR-015 Dirección Regional 31-12-2018	\$1.130.944 \$2.987.820	Apoyar labores de producción, sistematización y análisis de estadísticas generadas por la Institución, contribuyendo activamente en la implementación de mejoras a los procesos asociados a la producción de estadísticas, de acuerdo a los requerimientos, procedimientos y políticas establecidas para tales efectos.	Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de Estadística, Ingeniería y Social. Título Profesional de Estadística, Ingeniería Estadística o Ingeniería en Matemáticas, Ingeniería Industrial, Ingeniería Comercial, Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Forestal, Sociólogo, Ingeniería Civil Industrial, otorgados por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Deseable Pos títulos en Desarrollo Local, Economía y Estadística. Mínimo 1 año de experiencia, desempeñándose en el área de estadística, realizando análisis estadísticos mediante software y bases de datos relacionadas con encuestas.	Del total de ocupantes hay 1 técnico sin asignación y 3 administrativos (dos con asignación y uno sin). Varios ocupantes de un mismo grado tienen rentas distintas. Del total de ocupantes 15 se encuentran bajo la banda: los 4 no profesionales, y profesionales del grado 13 al 16 bajo el límite de ingreso al tramo A de su familia. No cumplen perfil: 2
25	GESTOR TÉCNICO DE PROYECTOS GEOESPACIALES 22,16% 22	DN-127 Dirección Nacional 13-06-2019	\$888.465 \$2.937.480	Proponer y diseñar metodologías que permitan mejorar y/o elaborar nuevos productos geoespaciales de acuerdo a procedimientos y estándares establecidos por el departamento.	Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de las Ciencias Sociales, Ciencias de la Tierra o Ingeniería. Título profesional de Geografía, Cartografía, Ingeniería en Geomática, Ingeniero en Geomensura, o Ingeniería en Informática. Deseable Postítulo en Geografía, Geomática, Sistemas de Información Geográfica, u otros afines. 5 años de experiencia laboral en funciones ligadas a actualización cartográfica y/o indicadores territoriales	Del total de ocupantes, la mayoría son profesionales con asignación, solo 1 es administrativo, pero también con asignación. Este último recibe la renta más baja y es el único bajo la banda. El ocupante con la renta más alta es contrata art. 87 y es el de mayor antigüedad en la institución.

					en sistemas de información geográfica en organismos internacionales, academia, sector público y/o empresas de consultoría.	
26	COORDINADOR(A) DE SECCIÓN 21,83% 30	SDO-005 Subdirección de Operaciones 01-01-2019	\$1.225.222 \$3.318.441	Coordinar y supervisar la generación y difusión de estadísticas oficiales pertenecientes al área social correspondiente, de acuerdo a procedimientos internos, normativas y desafíos estratégicos de la institución.	Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de las Ciencias Sociales, Administración y Economía. Títulos de Ingeniería Comercial, Economía o Sociología, otorgados por una institución de educación del Estado o reconocida por éste. Cursos de especialización o Diplomado con formación en Investigación Cuantitativa. Mínimo 4 años de experiencia realizando análisis de bases de datos, idealmente en encuestas relacionadas al ámbito cultural, arte y patrimonio, seguridad pública y/o justicia, en instituciones públicas, privadas y/o centros de estudios. Al menos 2 años de experiencia liderando equipos de trabajo multidisciplinarios.	El total de ocupantes son profesionales con asignación. De los 30, 5 se encuentran bajo la banda, los cuales se encuentran entre los grados 13 y 18, bajo el punto de ingreso a su familia.
27	ANALISTA DE GESTIÓN INTERNA 21,72% 3	T-028 Subdirección Operaciones/Departamento de Estadísticas Económicas Subdirección Técnica/Departamento de Presupuestos Familiares/Transversal 15-01-19	\$1.851.180 \$3.090.117	Colaborar con la Jefatura de Departamento en el análisis y control de gestión de políticas, estrategias, planes y programas en el área de su desempeño; así como en las actividades normales y especiales del Departamento de Estadísticas Económicas.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de la Ingeniería o Administración. Título profesional de Ingeniero en Control de Gestión, Ingeniero Civil Industrial, Ingeniero Comercial, Administrador Público. Deseable Diplomado en Control de Gestión. 4 años de experiencia laboral en temáticas de control de gestión en instituciones públicas y/o privadas.	De los 3 ocupantes todos son profesionales con asignación. Solo uno se encuentra bajo la banda, perteneciente a la SDA, Depto. de Administración y Finanzas. Hay 2 ocupantes de la SDA, que no se corresponden con la definición del perfil. El ocupante de la SDT, pertenece al Depto. de Estadísticas Demográficas y Sociales, lo cual

		T-028 Subdirección Operaciones/Departamento de Estadísticas de Precios 09-11-2018		Controlar e informar el estado de actividades a la respectiva jefatura para facilitar la toma de decisiones, que permitan el cumplimiento de los resultados de las unidades organizacionales del Departamento, de acuerdo a la planificación respectiva, a metodologías y procedimientos establecidos.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de la Ingeniería, Administración y Ciencias Sociales Título profesional de Ingeniería en Control de Gestión, Ingeniería Civil Industrial, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Ejecución En Administración, Administración Pública, Contador Auditor. Deseable Diplomado de Planificación y Control de gestión. 4 años de experiencia laboral en temáticas de control de gestión en instituciones públicas y/o privadas.	tampoco se condice con lo indicado en el perfil.
28	ANALISTA METODÓLOGO II 21,60% 14	SDT-048 Subdirección Técnica 17-01-2019	\$739.763 \$2.641.366	Realizar estudios coyunturales del área en que se desempeña, junto con investigar y asesorar técnicamente a las distintas unidades del INE relacionadas con su labor, junto con analizar, sistematizar y actualizar la información económica y/o estadística del área, de acuerdo con los objetivos, compromisos, estándares y lineamientos del Departamento de Estudios Económicos Coyunturales y Subdirección Técnica.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de Economía, Ingeniería o Estadística. Título profesional de Ingeniería Estadística, Estadística, Ingeniería Industrial, Ingeniería Comercial mención Economía o carreras afines a la Ingeniería. Deseable Estudios de Postítulo o Magíster en Estadísticas o Economía. Mínimo 1 año de experiencia laboral en análisis, sistematización y evaluación de información económica, en el sector público o privado.	El total de ocupantes, son profesionales con asignación profesional. La descripción del perfil no define la diferencia entre Analista Metodólogo I y II. Todos los ocupantes pertenecen a la Dirección Nacional, no a la SDT como indica el perfil. Las dos personas bajo la banda son las que reciben las rentas más bajas.
29	ANALISTA FINANZAS 21,57% 20	DR-012 Dirección Regional 31-12-2018	\$812.276 \$2.172.963	Analizar y actualizar información financiera – contable de la Dirección Regional, de acuerdo a los procedimientos, políticas y metodologías institucionales.	Título Profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. Áreas de la Contabilidad y Administración.	De los 20 ocupantes, 17 son profesionales con asignación y 3 son técnicos y administrativos sin asignación. Hay 7 ocupantes bajo la banda, dentro de ellos

					<p>Título Profesional de Contador Auditor, Contador Público, Ingeniería en Administración de Empresa mención Finanza, Ingeniería Comercial, Ingeniería de Ejecución en Gestión Industrial o Administrador Público.</p> <p>Mínimo 2 años de experiencia en funciones similares, idealmente en el área Contable del sector público.</p>	<p>están todos los pertenecientes a regiones extremas (5). Los otros 2 bajo la banda son técnicos y administrativos.</p> <p>No cumple perfil: 3</p>
30	<p>ENCARGADO(A) ENCUESTAS CONTINUAS</p> <p>20,35%</p> <p>8</p>	<p>DR-018 Dirección Regional</p> <p>31-12-2018</p>	<p>\$1.151.301 \$2.015.891</p>	<p>Gestionar el correcto levantamiento de información anual sobre características demográficas básicas de la población, encuestas económicas, registros administrativos, encuestas sociales y encuestas agropecuarias, según la metodología y directrices y procedimiento establecidos.</p>	<p>Título de Nivel Técnico Superior, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.</p> <p>Abierto a todas las áreas de formación de nivel técnico superior.</p> <p>Título Técnico de Administración de Empresas, Contabilidad, Logística, Recursos Humanos, Contabilidad Financiera.</p> <p>Mínimo 2 años de experiencia en encuestas o terreno y deseable 1 año desempeñándose como supervisor de equipos.</p>	<p>De los 8 ocupantes, 7 son técnicos sin asignación profesional y 1 profesional con asignación. Este último recibe la mayor renta y además es uno de los ocupantes de mayor antigüedad en la institución.</p> <p>El ocupante de mayor antigüedad es contrata art. 87.</p> <p>Quienes reciben la renta más alta y la más baja se encuentran bajo la banda: el de mayor renta está en un grado inferior al ingreso a la familia, pero al ser profesional recibe una renta mucho mayor que los técnicos; el de menor renta es técnico y también está en un grado inferior al ingreso a la familia.</p> <p>Sobrecalificado: 1</p>

B. Conclusiones del análisis

De los 30 perfiles críticos y sus ocupantes bajo la banda se obtiene como principal resultado que existen distintos factores discriminadores que explican la dispersión dentro del perfil, y por tanto, las brechas salariales entre los ocupantes. El factor principal es el estamento, ya que en al menos 15 perfiles se evidencia que los ocupantes técnicos y administrativos sin asignación profesional reciben las rentas más bajas y en algunos casos también se encuentran bajo la banda salarial. Esto ocurre principalmente en los perfiles que requieren título profesional y hay ocupantes de otros estamentos que no cumplen con dicho perfil. Asimismo, hay ocupantes profesionales sobrecalificados en los perfiles cuyo requerimiento es título técnico. Del total de ocupantes de los perfiles críticos, 48 no cumplen con el perfil y 42 están sobrecalificados.

Otro factor discriminante es el tipo de contrato y antigüedad del ocupante. En al menos 7 perfiles se identifica que las rentas más altas corresponden a ocupantes cuyo ingreso a la institución es el de mayor antigüedad, principalmente en las décadas de los 80 y 90, y además tienen un tipo de contrato que indica el artículo 87.

También se identifican 5 perfiles en que los ocupantes con rentas menores y/o bajo la banda pertenecen a regiones extremas.

Además, se identifican 2 factores relevantes que requieren mayor indagación: uno es el perfil desactualizado, es decir, perfiles donde hay más de un cargo asociado, pertenecientes a distintas dependencias. En estos casos los ocupantes de al menos 9 perfiles, no responden a la descripción de éste porque se encuentran en dependencias distintas a las definidas. Por otra parte, hay 3 perfiles sin información y coinciden con los de mayor dispersión, sobre el 30% de desviación estándar.

5. Estudio de costos

Dentro de la investigación se considera un estudio sobre los costos que implican aumentar los salarios para los ocupantes más desfavorecidos y así disminuir las diferencias de salario que existen en los trabajadores del INE. Para esto se utilizan los criterios evaluados con anterioridad. Primero se considera a los ocupantes que están bajo la banda, luego se filtran los que además pertenecen a perfiles críticos. Finalmente se realiza un análisis de los ocupantes que están recibiendo un salario menor a un ocupante de grado 18 administrativo, del total de trabajadores.

Como ya se mencionó, existen 376 ocupantes bajo la banda, estos se clasifican en 3 subcategorías; bajo punto de ingreso de la familia, en punto de ingreso familia y en zona de ingreso o del cargo. Se considera sólo la primera subcategoría para el análisis, estos son los ocupantes bajo el punto de ingreso, es decir los casos que se encuentren con un grado o renta inferior al primer estadio de la familia del cargo, en esta subcategoría se encuentran 172 ocupantes que pertenecen a las familias: Analista (39), Supervisor operativo (24), Asistente (2), Analista Especialista (37), Supervisor (51), Coordinador (10), Jefe de Subdepartamento (8) y Jefe departamento (1). Se considera el monto de aumento de sueldo de cada ocupante, hasta el salario mínimo de su respectiva familia obteniendo los siguientes resultados:

Tabla N°8: Costo total asociado a subir al mínimo de la familia correspondiente, el salario de los ocupantes bajo el punto de ingreso de su familia.

Criterios: Ocupantes bajo punto de ingreso de familia	
Gasto mensual	\$60.404.676
Gasto anual	\$724.856.112

Fuente: elaboración propia

Se considera además otro criterio investigado, el de perfiles críticos. Se calcula el costo de aumentar el sueldo a las personas que se encuentren bajo el punto de ingreso de su familia que además esté en un perfil crítico donde la diferencia de salarios es más alta. El aumento se considera hasta el salario de ingreso de sus respectivas familias.

Tabla N°9: Costo total asociado a subir al mínimo de la familia correspondiente, el salario de los ocupantes bajo el punto de ingreso de su familia y que pertenecen a un perfil crítico.

Criterios: Ocupantes bajo punto de ingreso de familia y que también pertenecen a un perfil crítico.	
Gasto mensual	\$32.446.495
Gasto anual	\$389.357.940

Fuente: elaboración propia

Estos datos se ordenan considerando los ocupantes que perciben un menor salario hasta los que perciben un mayor salario como renta bruta mensualizada, marcando cuando se llega al presupuesto de 220 millones de pesos anuales. Beneficiando en el primer caso (ocupantes bajo punto de ingreso de familia) a 70 ocupantes y en el segundo caso (ocupante bajo punto de ingreso de familia y perteneciente a perfil crítico) a 73 ocupantes.

Otro criterio que se puede considerar al momento de priorizar es el que todos los ocupantes perciban un salario mayor al grado 18 administrativo, este equivale a \$798.488. En este caso se encuentran 69 ocupantes en total. Y el gasto total a considerar es de:

Tabla N°10: Costo total asociado a subir el salario de los ocupantes con menor salario al grado 18 administrativo hasta este.

Ocupantes con salario bajo grado 18 administrativo.	
Gasto mensual	\$3.382.921
Gasto anual	\$40.595.052

Fuente: elaboración propia

Finalmente se puede observar que la cantidad de ocupantes que están en todos los criterios antes mencionados (Bajo punto de ingreso de su familia, perteneciente a un perfil crítico y con un salario bajo el grado 18 administrativo) son 14, por lo que estas personas son las que se encuentran en mayor desventaja en términos de salario percibido.

6. Investigación Cualitativa

Dados los resultados del análisis de los perfiles críticos y los ocupantes bajo la banda salarial, se considera relevante profundizar el diagnóstico del problema produciendo información relevante y actualizada. Para ello, se realiza una investigación cualitativa, mediante la realización de grupos focales al personal que se concentra en los perfiles y familias críticas y en situación bajo la banda. La muestra será de tipo teórico, ya que responde a las variables identificadas en el diagnóstico realizado.

A. Estrategia metodológica

Técnica de producción de información

La presente investigación busca conocer los relatos y experiencias de funcionarios y funcionarias del INE pertenecientes a perfiles críticos o que se encuentren bajo la banda salarial, para ello se utilizó la técnica Grupo Focal, basada en la “experiencia vivida, entendida directamente como la representación o comprensión que tiene el sujeto de lo que hace, hizo o hará, desde sus conexiones de motivación y orientación, hasta la definición de contextos” (Canales, 2006; pág. 278). De esta manera, se indaga en el esquema de observación de los sujetos en una situación determinada, en este caso, su trayectoria y experiencia laboral en la institución en relación a su contexto cercano, es decir, el entorno laboral según el perfil y familia de cargo asignado por el Modelo de Bandas Salariales.

En este sentido, “a través del grupo focal, puede accederse al conjunto de "saberes" con que los actores se orientan en sus acciones, y que integra de modo privilegiado la acción de otros y otras acciones del mismo actor” (Canales, 2006; pág. 279). A través de estos saberes se busca acceder al diagnóstico que realizan los sujetos sobre el modelo de bandas salariales desde su aplicación y los cambios que han evidenciado hasta la actualidad.

Para la realización de los grupos focales se consideran los factores relevantes identificados en el análisis diagnóstico de perfiles críticos y ocupantes bajo la banda salarial, detallados en la Muestra que se presenta a continuación y se indagará en 4 objetivos que permitan complementar el diagnóstico sobre el modelo. Estos son:

- Objetivo 1: Identificar el conocimiento sobre el perfil de cargo
- Objetivo 2: indagar conocimientos y expectativas sobre el modelo bandas salariales
- Objetivo 3: Conocer el impacto de los factores relevantes en la situación laboral
- Objetivo 4: identificar sugerencias o posibles soluciones al problema observado

Finalmente, la pauta de preguntas del grupo focal se encuentra en el Anexo N° 6.

Muestra

A continuación, se presentan los criterios muestrales definidos según el análisis de los factores más relevantes extraídos del análisis.

En primer lugar, se presenta en la Tabla N°11 la lista de factores relevantes y la cantidad de perfiles críticos que presentan diferencias de remuneración por dicho factor.

Tabla N°11: Cantidad y porcentaje del total de perfiles críticos por factor relevante

Factor relevante	Total perfiles por factor relevante	Porcentaje del total de perfiles
Bajo la banda	20	67%
Tipo Estamento	19	63%
Dependencia	2	7%
Tipo Contrato	7	23%
Regiones Extremas	3	10%
Perfil en levantamiento	7	23%
Perfil desactualizado	10	33%
Perfil sin información	3	10%

Fuente: elaboración propia

Además, se presenta en la Tabla N°12 la cantidad de factores relevantes por perfil crítico, dando cuenta del porcentaje que representa del total de perfiles.

Tabla N°12: Cantidad de factores relevantes presentes en los perfiles críticos

Cantidad de factores relevantes	Cantidad de Perfiles	Porcentaje
1	7	23,3%
2	10	33,3%
3	10	33,3%
4	1	3,3%
5	2	6,6%

Fuente: elaboración propia

Considerando estos factores relevantes y los resultados del análisis, se presentan los criterios muestrales y las personas seleccionadas para la realización de los grupos focales. Cabe mencionar que se había planificado 3 grupos inicialmente, pero dada la disponibilidad de funcionarios/as se limitó a 2.

En la Tabla N° 10 se presenta la muestra definida en función de dos criterios principales. El primer grupo se constituyó en base a la selección de perfiles críticos influidos por una amplia diversidad de factores relevantes, con el objetivo de esclarecer el comportamiento de éstos en la práctica según la experiencia de los funcionarios/as, por eso también se consideró la diversidad de estamentos y dependencias. Por otra parte, el segundo grupo se constituyó en base a perfiles donde sobresalía la diferencia de estamentos, alta cantidad de ocupantes bajo la banda y la presencia de ocupantes de región en los cargos, con el objetivo de confirmar el diagnóstico de las remuneraciones diferenciales entre la Región Metropolitana y el resto de

regiones, particularmente las extremas; y entre profesionales y técnicos o administrativos que usualmente se encuentran bajo la banda al recibir menores remuneraciones.

Tabla N°13: Criterios muestrales

Grupo	Perfiles	Factores relevantes	Estamento/Dependencia			Total por perfil y por grupo	
			Profesional	Técnico	Administrativo		
1 Diversidad de factores relevantes	ANALISTA DE DATOS	Tipo estamento, bajo la banda perfil en levantamiento y perfil desactualizado	Profesional SDO	Técnico STIC		2	3
	SUPERVISOR(A) DE ANÁLISIS DE DATOS	Bajo la banda, tipo estamento, dependencia, perfil en levantamiento, perfil desactualizado	Profesional SDT			1	
2 Relevancia de estamentos, ocupantes bajo la banda y regiones extremas	ANALISTA ESPECIALISTA DE DATOS	Tipo estamento, bajo la banda y perfil desactualizado	Profesional SDO y DN			2	4
	ANALISTA PERSONAL	Tipo estamento, bajo la banda y regiones extremas			Administrativo DR	1	
	INFORMÁTICO REGIONAL	Tipo estamento, bajo la banda y regiones extremas		Técnico DR		1	
Total por estamento/Total entrevistades			4	2	1	7	

Fuente: elaboración propia

Finalmente, la selección de personas a entrevistar se realiza con los ocupantes que cumplan con el criterio de pertenecer a un perfil en que se presenten los factores relevantes definidos.

Estrategia de Análisis

Para analizar la información se ocupará la estrategia de análisis de contenido, buscando conocer el sentido que le otorgan los entrevistados a su experiencia laboral y a los factores relevantes respecto a la noción de equidad en la institución. De esta manera, se persigue terminar el sentido latente o manifiesto de un texto en función de su contexto de producción. Ello es fundamental para la tarea interpretativa que representa desentrañar los discursos y prácticas de los sujetos, en determinadas situaciones de interacción social en el ámbito laboral, cuyas expresiones “pueden recopilarse, compararse, clasificarse, con vistas a establecer su virtualidad como tales expresiones en relación con el sistema expresivo al que pertenecen” (Díaz y Navarro, 1995, pág. 178). De esta manera, el contenido de los textos que incluyen dichas expresiones, no estaría dado solo por el texto mismo, sino en relación a lo que está fuera de él, que lo define y permite develar su sentido.

De esta manera, se espera conocer las falencias de la implementación del Modelo Bandas Salariales y posibles opciones de mejora según los discursos de los ocupantes que corresponde a los perfiles críticos y se encuentran bajo la banda salarial.

B. Análisis cualitativo

Grupo 1: Diversidad de factores relevantes

Los funcionarios/as de este grupo corresponden a perfiles críticos Analista de Datos y Supervisor de Análisis de Datos, afectados por diversos factores relevantes como: bajo la banda, tipo de estamento, dependencia, perfil en levantamiento y perfil desactualizado. Además, se caracterizan por pertenecer a distintos estamentos (profesional y técnico) y dependencias (Subdirección Operativa, Subdirección Técnica y Subdirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones).

El **objetivo 1** busca identificar el conocimiento de los funcionarios/as sobre sus perfiles de cargo. En este sentido, la mayoría declara conocer sus funciones, pero las consideran ambiguas respecto de la definición del perfil, ya que no coinciden del todo o exceden dicha definición. En el caso del profesional de la familia Supervisor, declara pertenecer al mismo grado de remuneración que las personas que tiene a su cargo, a pesar de cumplir funciones diferentes. Asimismo, expresa la diferencia con los perfiles de la familia Coordinador, donde también se cruzan funciones como tener personas a cargo, sin embargo, con capacidad de decisión, cuestión que no sucede en los Supervisores, lo cual limita el alcance de sus funciones. Respecto de su dependencia, comenta que tampoco había claridad respecto de las competencias de quienes pertenecían a la SDO en relación a la SDT, ya que en su perfil partió trabajando en la primera, pero ahora pertenece a la segunda. En este sentido, hubo una reestructuración poco clara del perfil, que aún se mantiene ambigua, ya que no hay otra persona que cumpla las mismas funciones para comparar si cumple o no con el perfil.

De la misma manera, los Analista de Datos plantean que hay una definición poco clara del perfil, lo que da cuenta de situaciones irregulares como lo que señala una funcionaria “En mi departamento hay dos compañeras que están bajo el grado que deberían, no se ha definido

bien el perfil de cargo analista de datos, por lo que cuesta saber en qué grado deberían estar” (grupo focal 1). Por otra parte, señalan que hay una disparidad y diferencia evidente entre personas que cumplen la misma función y pertenecen a distintos estamentos, ya sea profesional o técnico. Esta diferencia estaría dada por grados de remuneración distintos, sin embargo, declara que “no sabe si es porque las bandas salariales aún no se ejecutan o porque son demasiado flexibles y "todo cae" dentro de ellas” (grupo focal 1). Esto evidencia que no hay claridad sobre la aplicación del modelo respecto de las personas de un mismo perfil.

En el **objetivo 2** se indaga más directamente sobre el modelo de bandas salariales, la percepción que tienen las personas encuestadas y sus experiencias laborales al respecto. En cuanto al conocimiento de los funcionarios/as sobre el modelo de bandas salariales, se da cuenta que es muy bajo y destaca la expectativa de percibir mejoras salariales con su implementación. Recuerdan el anuncio del modelo, pero se desconoce su forma de implementación. Sin embargo, en la práctica, la experiencia de los funcionarios y funcionarias consultadas da cuenta que no hubo tales mejoras, se desconoce las posibilidades de movilidad al interior de la institución y existe poca claridad en cuanto a la comprensión más específica del modelo. Por ejemplo, sobre la zona de desarrollo, se comenta que la institución no tiene capacidades para fomentar la movilidad de grados dentro de una familia de cargos y se desconoce las características necesarias para acceder a tal ascenso. Al respecto, un funcionario comenta “cuando las personas quieren avanzar los cargos se van a concurso público por lo que las personas internas no se mueven (...) se toma en cuenta mucho más a la persona externa que llega, se le asigna mejor grado, en vez de que avancen las personas que están internas” (grupo focal 1). Esto da cuenta de conflictos entre funcionarios de un mismo perfil debido a las diferencias de grado arbitrarias, que no consideran la trayectoria y experiencia laboral de sus funcionarios, lo que no se condice con lo planteado en el Modelo Bandas Salariales, donde la experiencia y los años de servicio eran un factor compensable a considerar.

Ahora bien, el **objetivo 3** busca indagar más específicamente en los factores relevantes que inciden en las diferencias salariales. Sobre esto, los funcionarios/as comentan que hay diferencias evidentes entre funcionarios que cumplen las mismas funciones, sin embargo, nadie se hace cargo de ellas, las jefaturas tampoco conocen dichas diferencias. Por otra parte, también se da cuenta de diferencias por el tipo de profesión en un mismo perfil, quienes se encuentran en un grado inferior al que se define en el perfil y particularmente en el caso del perfil Analista de Datos no hay una actualización ni definición clara de las funciones y requerimientos. Tal como da cuenta una funcionaria: “en mi departamento hay 2 personas bajo la banda, bajo grado 20, y ellas están dentro de las personas que se espera equiparar con lo que se ha hecho en la movilización, pero no sabemos para cuando va a ser y no se ha definido el perfil de cargo, se estuvo hablando un tiempo de eso, pero al final quedó en nada” (grupo focal 1). Estas diferencias contribuyen a que los funcionarios se vayan de la institución y no se contraten personas nuevas, lo que genera sobrecarga laboral en quienes se quedan. Por otra parte, si se contratan nuevos funcionarios acceden a grados más altos o los que realmente corresponden al perfil o familia, en desmedro de mejoras internas a quienes llevan más experiencia y trayectoria laboral. Estos nuevos cargos tienden a sobrevalorar a los profesionales del área ingenieril o similar y a quienes tienen postítulos en el área, en desmedro de los técnicos y de la experiencia laboral de funcionarios que tienen otras profesiones.

Igualmente, en el caso del Supervisor de Análisis de Datos, la equiparación de grados no ha sido efectiva, ya que varios funcionarios de su perfil se encuentran en grados bajo la banda salarial. Asimismo, comenta que la renuncia de personas se vuelve una alternativa de mejora salarial ya que señala “se ofrecen cargos para postular y sale más fácil renunciar y postular de nuevo al INE porque ofrecen mejor remuneración” (grupo focal 1), situación que también produce tensiones en el clima laboral, ya que cuando se sabe que va a ingresar una persona al cargo, se cuestiona inmediatamente el grado que se le ofrece por ser mejor al que reciben quienes ya trabajan en la institución. Esto implica en el cotidiano, lo que un funcionario describe a continuación: “las ganas de no trabajar, de venir a trabajar de mala manera, de mala gana, eso igual genera que en el trabajo en equipo haya personas que no están bien de carácter y se produzcan discusiones. Por otra parte, al estar trabajando a través de Teams los mensajes no son claros, algunos entienden una cosa, otros otra” (grupo focal 1).

De esta manera, se da cuenta de los impactos de la mala implementación del modelo en el clima laboral al interior de la institución, entre compañeros de un mismo perfil y/o familia de cargo, principalmente a raíz de nuevos factores relevantes identificados, tales como la dificultad de movilidad interna y la sobrevaloración de los profesionales por sobre los técnicos, sobre todo aquellos del sea ingenieril y/o con postítulos.

Por último, el **objetivo 4** apunta a visibilizar las críticas, sugerencias y demandas de los funcionarios/as, respecto de su situación laboral y contribuir a la mejora y/o reestructuración del Modelo de Bandas Salariales. En primer lugar, se da cuenta de una percepción de desesperanza y frustración respecto de la posibilidad de mejorar la situación laboral. Se comenta sobre la movilización reciente como una alternativa en la medida que se muestran alineados y unidos en su causa, pero aun así no se visualizan cambios a corto plazo. Sin embargo, esta movilización permitió que se diera a conocer la situación de precariedad laboral de los funcionarios/as y que incluso algunos se dieran cuenta de su propia situación.

En segundo lugar, en relación a las jefaturas se comenta que no hay expectativas, ya sea por desconocimiento del problema o por falta de voluntad o interés en solucionarlo. En palabras de uno de los funcionarios, se considera que “no se atreven a decirle al trabajador que si ocurre algo va mejorar la situación (...) generar mejoras de parte de los trabajadores, eso no existe” (grupo focal 1). Por el contrario, desde una perspectiva pro trabajador, un funcionario sugiere que “se necesitan liderazgos más humanos, más cercanos, estar preocupados del trabajador, de cómo lo pueden ayudar, pelear recursos para mejorar” (grupo focal 1). Es decir, hay discursos contrapuestos respecto de las expectativas sobre las jefaturas para enfrentar las desigualdades laborales, sin embargo, en ambos casos se exige una disposición distinta hacia los trabajadores/as.

En cuanto a sugerencias para mejorar la implementación del modelo, las personas entrevistadas plantean medidas que son compartidas por todos/as: una de ellas es que las nuevas contrataciones ingresen en el mismo grado de remuneraciones que las personas que actualmente trabajan en el cargo y/o que se den oportunidades de “nivelar para arriba”, permitiendo la movilidad interna y haciendo cumplir el modelo respecto de los ascensos en la zona de desarrollo de la banda. Otra medida es actualizar y definir los perfiles de cargo con participación de los funcionarios/as involucrados, poniendo en valor una diversidad de

carreras técnicas y profesionales, sin limitarse al área de la ingeniería. De esta manera, se podrían evitar conflictos y mejorar el clima laboral.

Grupo 2: Relevancia de estamentos, ocupantes bajo la banda y regiones extremas

En este grupo focal se consideraron los perfiles Analista Especialista de Datos, Informático Regional y Analista de Personal, en los cuales se concentraban los factores relevantes bajo la banda, tipo de estamento y regiones extremas. Además, los funcionarios/as se caracterizan por ser de los tres estamentos (profesional, técnico y administrativo) y de variadas dependencias (Dirección Nacional, Subdirección de Operaciones y Dirección Regional).

En relación al **Objetivo 1**, los funcionarios/as de la Dirección Regional identifican que hay una multifuncionalidad en los perfiles cargos, es decir, hay una sola persona en perfiles que requieren mayor dotación, en comparación a lo que ocurre en la Región Metropolitana. Por ejemplo, el Analista de Personal señala que “en regiones todo lo que no cae en un perfil específico, cae en la unidad administrativa, y si no es compras o contabilidad, se lo cargan al Analista de Personas” (grupo focal 2), es decir, su perfil es muy amplio para las capacidades de una única persona, situación que ocurre especialmente en las regiones más chicas donde hay menos personal. Por su parte, el Informático Regional, también comenta que “tú llamas a un analista de Santiago especializado en tal tarea, puedes llamar a otro analista para resolver otro problema, pero nosotros recibimos todos los problemas de todos los ámbitos, tenemos que estudiar, consultar en fuentes externas, para aprender antes de hacer la consulta a Santiago” (grupo focal 2). Esto genera un clima de constante agobio laboral, ya que los funcionarios presentan dificultades para tomar vacaciones o licencias ya que su ausencia significa mayor carga de trabajo que se acumula, sin posibilidad de que otro funcionario reemplace ante la inasistencia.

Por otro lado, las funcionarias de la Metropolitana, comentan que la situación no es muy distinta en términos de sobrecarga laboral. Por ejemplo, una funcionaria señala “yo analizo encuestas, hago los formularios, llamo a la empresa, recibo la encuesta, la analizo, hago informes, llamo al informante, yo las hago toas” (grupo focal 2). Esta situación da cuenta que, en un mismo perfil, si bien se describen tareas sobre un tema más específico y menos amplio, igualmente la cantidad de funciones es excesiva y diversa para las capacidades de los funcionarios. Incluso ante la posibilidad de contar con más personal para una misma labor, si uno se ausenta, aumenta la carga de otro, por lo que se sostiene igualmente un clima de agobio y sobrecarga debido a la falta de personal.

Respecto al conocimiento sobre mejoras salariales en el perfil, una funcionaria comenta que hubo una equiparación de grados en que algunos funcionarios ascendieron, sin embargo, quienes no recibieron el ascenso fue netamente porque el perfil pedía título en determinadas profesiones a las que no eran afines, por lo que no califican en el perfil, a pesar de que hacían el mismo trabajo. En esta misma línea, se identifica la diferencia salarial en el caso de los analistas especialistas tramo A y tramo B, habiendo una diferencia considerable entre una categorización y otra. Los criterios no están claramente establecidos, sin embargo, se reconoce la influencia del tipo de dependencia, tal como menciona una funcionaria “en una reunión mis supervisores me dijeron que parece que es porque trabajan en la SDO, porque los de la SDT están todos categorizados en tramo A (...) no sé si es porque en la Técnica son más secos, no sé, no creo porque una va adquiriendo manejo a partir de la experiencia” (grupo

focal 2). Esto evidencia un claro factor discriminante entre dependencias en relación al nivel de ascenso al que pueden acceder funcionarios de una misma familia de cargo.

En el caso del **objetivo 2**, sobre el modelo de bandas salariales hay un conocimiento mayor, centrado principalmente en el malestar y sensación de injusticia respecto de las diferencias entre los analistas especialistas tramo A y tramo B. Los funcionarios/as conocen su grado de remuneración y la familia a la que pertenecen, y comentan sobre las diferencias salariales que los afectan y tensionan el ambiente laboral. En cuanto a la zona de desarrollo y las posibilidades de movilidad dentro de la banda, la diferencia de tramos se presenta como el principal obstáculo para mejorar la situación salarial de los funcionarios, puesto que, a pesar de subir de grado, mantenerse en el tramo B impide la movilidad en la zona de desarrollo. En este sentido, señalan “No sé cuál es la diferencia, si hacemos lo mismo, yo le he preguntado a mi jefe y no me ha respondido, yo creo que tampoco lo saben”, es decir, no hay criterios claros ni transparencia de la información sobre factores que inciden en tales diferencias.

Asimismo, se comenta que si bien hubo conocimiento del anuncio del Modelo, cuando ofrecieron mejoras en la práctica no eran tales ya que para los funcionarios significaban remuneraciones más bajas que las que tenían en ese momento, es decir, como señala un funcionario “anunciaron que ofrecerían grados a contrata, pero era peor remuneración que lo que ganaban a honorarios, dijeron que con el tiempo iban a ir subiendo de grado, luego de ingresar a la banda, pero eso no paso con todos, ni fue inmediato, pasaron años” (grupo focal 2). Estos trasposos de honorarios a contrata, impactaron en los funcionarios y funcionarias como un signo de mala implementación del modelo, ya que la promesa de ingresar a la banda a través de este cambio contractual era poco conveniente en términos salariales y finalmente generaban la salida de los funcionarios que no podían acceder a una mejora. Un funcionario comenta un caso concreto que ejemplifica esta situación: “un informático acá que era muy bueno en lo que hacía, pero estaba en la contrata que le ofrecieron y su perfil decía que tenía que ser por lo menos profesional 16, pero él estaba en administrativo 22. Entonces qué es lo que le quedó a este muchacho, tuvo que buscar trabajo en otro lado, irse a otro servicio, y cuando llamaron a concurso público al cargo, entró una persona con grado 16. Entonces es súper injusto, ese tipo de cuestiones no pueden pasar” (grupo focal 2).

En ese sentido, el modelo generó expectativas que no se cumplieron y el proceso de implementación fue silencioso y con poca transparencia hacia todos los funcionarios y funcionarias. Por ejemplo, la equiparación de remuneraciones se hizo llamando uno por uno, lo que generó malestar y sensación de injusticia al compararse entre funcionarios y no conocer completamente los criterios en los cuales se basaba dicha equiparación. A pesar de que la equiparación benefició a algunos funcionarios/as, describen su percepción de injusticia sobre el proceso, ya que no fueron las mismas condiciones para todos/as.

Respecto del **objetivo 3** se confirma la incidencia del factor región y estamento, principalmente, y a consecuencia de ello, encontrarse bajo la banda salarial, en dependencias menos valorizadas y con un tipo de contrato precario. En el caso de los funcionarios de regiones, se evidencia el malestar respecto de su situación laboral precarizada, sobre todo a quienes trabajan en regiones pequeñas y pertenecen a la unidad administrativa. Un funcionario lo describe así: “es una percepción, no sé si pasará en las otras regiones, pero siempre la unidad administrativa es el ‘patito feo’ de todas las organizaciones comerciales, y están las otras unidades que son las más capas, en nuestro caso la unidad de infraestructura

y la técnica son los capos acá, los profesionales mejor pagados” (grupo focal 2). En este sentido, se evidencia una discriminación por tipo de dependencia que no tiene una explicación aparente, sino más bien se funda en una percepción de los funcionarios dada su experiencia y trayectoria laboral en la institución. El mismo funcionario constata que el historial de remuneraciones de la unidad administrativa ha sido muy precario por años, donde los ascensos ocurren entre 2 a 4 años, y donde los funcionarios/as que ingresan parten con un sueldo a honorarios equiparable al de un auxiliar de aseo, para luego pasar a contrata grado 24, incluso en el estamento profesional, para finalmente ascender a grado 18 y si se insiste en exigir mejoras, aumentar un grado más; toda esta trayectoria de 8 años aproximadamente, realizando las mismas labores. Otro funcionario comenta una trayectoria similar en otra dependencia y agrega en relación al ingreso a la banda: “hubo casos que no fueron movidos a la banda con grado 22 y ahora hace poquito, después de la movilización del INE, 2 colegas que estaban fuera de la banda, están dentro. No tengo claro qué pasó con los que no entraron”. Es decir, se sustenta un historial de bajas remuneraciones que, si bien el modelo vino a equiparar, lo hizo tardíamente y no para todos los funcionarios/as, sin una explicación transparente sobre quienes quedaron fuera del ascenso.

En los discursos de los funcionarios de región se expresa un diagnóstico claro respecto a la política institucional regional en relación a la metropolitana, la cual se caracteriza como silenciosa, invisible y no interviniente. Es decir, mientras menos problemas se transmitan al nivel central, mejor para los directores regionales, no así para sus funcionarios/as, puesto que esto ha generado en la práctica, el desinterés y despreocupación de los directivos por sus trabajadores a cargo, instalando la aceptación y conformismo ante situaciones desiguales. Así lo ejemplifica el relato de un funcionario sobre un diálogo con su superior, en que éste le responde “pa’ serte bien franco, yo no voy a mover un deo’ por ti, porque si muevo un deo’ por ti, voy a tener que mover por todos (...) yo te entiendo, nadie puede vivir con esto, pero lamentablemente es así” (grupo focal 2). Este tipo de experiencias contribuye a la idea ya instalada en los funcionarios/as de región, que no deben dar problemas ni reclamar a sus jefaturas, para evitar repercusiones en Santiago que afecten a los directores regionales. Otro funcionario de región, confirma el mismo diagnóstico “en todas las regiones pasa lo mismo, el director no quería hacer solicitudes de nada para no tener mayores inconvenientes en su gestión” (grupo focal 2).

Por otra parte, en menor medida es relevante el factor tipo de contrato y el estamento, ya que en algunas situaciones en regiones los funcionarios/as técnicos/as o administrativos/as que hacen el mismo trabajo que un profesional prefieren mantenerse a honorarios para no perder su nivel de salario, ya que al ofrecerles pasar a contrata les reducían su remuneración, por lo que finalmente no entraban a regirse por el modelo de bandas salariales. Esto también refleja una sensación de injusticia en los funcionarios/as, ya que la institución no presenta oportunidades de mejora para sus trabajadores y sostiene a largo plazo modelos precarizados según tipo de contrato.

Ante una situación similar en la región Metropolitana se señala una manera de enfrentar el problema fruto de la iniciativa de los propios funcionarios/as de una unidad particular. En el perfil Analista de Datos había profesionales y técnicos que cumplían las mismas funciones, pero con diferentes remuneraciones, por lo que para ordenar el trabajo y establecer criterios de diferenciación justos, y a propósito de ello, actualizar el perfil. Para ello se establecieron cargas de trabajo distintas para cada estamento, donde la carga más compleja se asignó a

los profesionales y la menos compleja a los técnicos, cuestión que antes era diferenciada por el criterio de antigüedad o costumbre. Esto constata una mayor disposición al cambio y a atender las necesidades de los equipos, por parte de las jefaturas, a pesar de no ser una iniciativa institucional, es una experiencia que se valora por los funcionarios/as ya que los hace parte de la resolución del problema.

En cuanto a las sugerencias y exigencias planteadas en torno al **objetivo 4**, los funcionarios/as plantean posibles soluciones y algunas mejoras al modelo. Una de ellas tiene que ver con el reconocimiento de los saberes y experiencia de los funcionarios/as que han hecho carrera en el INE, pero sus estudios no coinciden con el perfil de sus cargos. Sobre esto una funcionaria comenta un convenio que alguna vez se diseñó para darle un título de reconocimiento a los encuestadores para que pudieran acceder a mejores remuneraciones. Señala que “sería interesante que pudieran aspirar a estar en banda y que reciban un curso, porque hacen un buen trabajo, pero no son reconocidos en la institución” (grupo focal 2). Esta misma idea se podría replicar en otros casos para dar una alternativa salarial más justa de ingreso al modelo de banda salarial y disminuir la contratación a honorarios.

Por otra parte, se mencionó aumentar y mejorar la gestión y distribución de los recursos, sobre todo para las regiones que se ven más precarizadas y con menos personal y hacerlo de manera transparente e informada para todos los funcionarios/as, de modo que haya un compromiso por equiparar la situación laboral en cada unidad. De esta manera, se podría revertir la idea de que “se aseguraron algunos no más y el resto lo que alcanzó” (grupo focal 2). Sin embargo, se comparte la visión desesperanzada de que las expectativas de mejora son a largo plazo y poco sustanciales, ya que no se confía en que la institución pueda realmente mejorar las condiciones actuales de sus trabajadores/as.

Más específicamente sobre los mecanismos de información y comunicación acerca del modelo, una funcionaria comenta su diagnóstico: “el INE trabaja mucho el misterio, la poca información que hay sobre este modelo que se aplicó es demasiada, eso te lleva a confusión, a malos entendidos, a mal clima laboral con tus compañeros (...) eso es lo que a mi me molesta, la desinformación” (grupo focal 2). Esto indica, que más que un rechazo hacia el modelo, se espera una mejora de lo que ya existe y se cumpla con lo prometido cuando se dio a conocer, además de transparentar los criterios de organización de las bandas.

En resumen, los resultados del análisis se presentan por grupo y objetivo en la siguiente tabla.

Tabla N° 14: Cuadro resumen análisis por objetivos y grupos.

Grupos/ Objetivos	Grupo 1	Grupo 2
Objetivo 1	Conocimiento sobre el perfil, pero de caracterización ambigua, ya que no coincide con sus funciones actuales. Destaca la diferencia de remuneraciones según estamentos y dependencias.	Conocimiento sobre el perfil, pero de caracterización muy amplia, considerando todas las funciones a realizar. Destacan las diferencias entre multifuncionalidad en regiones y focalización en Santiago, a pesar de la similitud en términos de sobrecarga laboral. Destaca la diferencia de

		remuneraciones según dependencias y categorización en tramos dentro de una misma familia.
Objetivo 2	Conocimiento parcial sobre el modelo de bandas salariales, pero no sobre sus especificidades y formas de operar. Poco entendimiento sobre las zonas de la banda salarial y las posibilidades de movilidad. Se identifica una expectativa respecto a la posibilidad de que el modelo realice mejoras salariales.	Conocimiento mayor sobre el modelo de bandas salariales. Poco entendimiento sobre las zonas de la banda salarial y las posibilidades de movilidad, particularmente dada la diferencia entre tramo A y tramo B en la familia analista especialista. Crítica a la poca transparencia del proceso y de los criterios diferenciales.
Objetivo 3	Inciden principalmente los factores bajo la banda, perfil desactualizado y tipo de estamento, y en menor medida el tipo de dependencia. Surge como factor relevante la imposibilidad de movilidad interna para acceder a la equiparación de grados según lo que indica el modelo, ya que la oferta de ingreso de nuevos cargos es mejor que las remuneraciones de quienes trabajan actualmente; asimismo la sobrevaloración de profesionales del área ingenieril y/o con postítulos, por sobre la antigüedad y experiencia de quienes tienen trayectoria en la institución.	Inciden principalmente los factores tipo de estamento y procedencia regional, y en menor medida bajo la banda, tipo de dependencia y tipo de contrato, factores no previstos para dichos perfiles. Surge como factor relevante la imposibilidad de movilidad interna para acceder a la equiparación de grados según lo que indica el modelo, ya que la oferta de ingreso de nuevos cargos es mejor que las remuneraciones de quienes trabajan actualmente.
Objetivo 4	Sugerencias se centran en transparentar la información, aterrizar las expectativas, mejorar el trato y relación entre jefaturas y funcionarios/as y establecer mejoras salariales implementando el modelo de manera más efectiva y eficiente.	Sugerencias se centran en el reconocimiento de saberes no profesionales, mejorar la gestión de recursos y transparentar la información.

C. Conclusiones

El análisis cualitativo de los grupos focales permite contrastar la información obtenida en el diagnóstico a partir de la revisión documental, dando cuenta que, en general, se condice con los hallazgos presentados sobre la relación entre los perfiles críticos y los ocupantes bajo la banda salarial. Se confirma el impacto de los factores relevantes en las desigualdades salariales y el clima laboral, y además se evidencian nuevos factores y situaciones particulares que explican la deficiente implementación del modelo en la institución.

A continuación, se presentan las conclusiones más relevantes por objetivo, incorporando el análisis de ambos grupos:

1. Objetivo 1: la deficiente definición de perfiles de cargo, ya sea muy amplios o ambiguos, da paso a conflictos laborales entre funcionarios/as, un clima de competencia por conseguir aumentos de salario o esclarecer las funciones que corresponden a unos y a otros. La desactualización de perfiles y poca claridad sobre las funciones entre perfiles similares o dentro de un mismo perfil, genera agobio y sobrecarga laboral y en consecuencia condiciones precarias y mal clima laboral.
2. Objetivo 2: el poco conocimiento sobre el modelo y las bajas posibilidades de movilidad que ofrece se traducen en frustración y conflictos laborales entre funcionarios/as que perciben distinta remuneración. Las falsas expectativas sobre las mejoras que ofrecía la implementación del modelo generan decepción, desesperanza y desafección respecto de la institución.
3. Objetivo 3: se evidencia una mala implementación del modelo que genera una percepción de desigualdad e injusticia entre los funcionarios/as dado el diagnóstico sobre distintos factores que impactan en la distribución de los salarios. Destacan los factores relevantes tipo de estamento, dependencia y procedencia regional y se suman otros como el tipo de contrato, la valoración de los títulos profesionales, y la posibilidad de movilidad interna.
4. Objetivo 4: se plantean múltiples sugerencias que apuntan principalmente a hacer efectiva y eficiente la implementación del modelo, partiendo por promover mecanismos de transparencia en la información sobre las desigualdades evidentes en relación a los factores relevantes; ya que reconocerlas permitiría buscar alternativas de mejora. Así también mejorar la gestión de los recursos y las relaciones entre jefaturas y funcionarios/as, con el objetivo de disminuir la percepción de desesperanza y frustración respecto de las posibilidades de cambio.

Finalmente, las conclusiones aquí descritas confirman en gran medida los análisis realizados en base a la revisión documental y manifiestan de forma más explícita y específica los impactos de los factores relevantes y cómo estos contribuyen a constatar discriminantes por razón de estamento, dependencia, desactualización y ambigüedad de los perfiles y la casi nula posibilidad de movilidad interna acorde a los principios establecidos por el modelo.

Es por ello que a continuación se presentan recomendaciones generales en base los análisis concluyentes de toda la investigación y diagnóstico realizado, de modo que permita orientar el mejoramiento del Modelo.

7. Recomendaciones Generales

A. Estudio de perfiles críticos y bajo la banda

Dado el análisis realizado sobre los ocupantes bajo la banda y los perfiles críticos, se observa que hay distintos factores discriminadores que explica la dispersión del perfil y así la existencia de las brechas salariales entre los ocupantes. Uno de los principales factores es el estamento al que pertenecen, aquí se evidencia que los ocupantes técnicos y administrativos sin asignación profesional reciben las rentas más bajas y en algunos casos también se encuentran bajo la banda salarial. Ante esta situación se recomienda una revisión de los perfiles, donde se busque ampliar la definición de algunos de ellos, considerando en igualdad de condición a ocupantes técnicos, cuando en la práctica realicen las mismas funciones que los ocupantes profesionales.

B. Estudio de costos

Buscando la equidad interna y la disminución de la sensación de malestar por las diferencias de salarios y por el no cumplimiento de lo establecido por el sistema de bandas salariales, al momento de priorizar la distribución del presupuesto para salarios, se recomienda la opción donde se ven beneficiados los ocupantes que están bajo el punto de ingreso de su familia y que además pertenecen a un perfil crítico. En estos criterios se ven las falencias del sistema de bandas salariales, donde los ocupantes perciben un ingreso distinto al que deberían de acuerdo al perfil y la familia a la que pertenecen. Priorizando también dentro de estos ocupantes a quienes perciban los salarios más bajos.

C. Investigación Cualitativa

En base a las sugerencias y críticas realizadas por los mismos funcionarios/as y dado el diagnóstico compartido respecto de los factores relevantes que inciden en la situación de desigualdad salarial, se propone planificar mejoras a corto, mediano y largo plazo, partiendo por esclarecer, junto a las autoridades, los criterios de implementación del modelo bandas salariales, particularmente en los siguientes puntos:

- equiparar remuneraciones y/o ingresar a la banda a quienes realizan las mismas funciones en un mismo perfil.
- actualización de los perfiles, especialmente los que por su alta dispersión se encuentran en situación crítica, replanteando la valoración sobre los títulos profesionales y los saberes y experiencias no profesionales, así como también la cantidad de funciones y la carga laboral de los perfiles.
- esclarecer las diferencias arbitrarias por tipo de dependencia y tipo de contrato.
- establecer mecanismos institucionales de movilidad interna según la zona de desarrollo que plantea el modelo, especialmente a los cargos que se llevan a concurso público.
- mejorar la gestión de los recursos humanos y económicos, especialmente en las regiones de mayor precarización laboral.

Referencias Bibliográficas

Bandas Remuneraciones INE, 2022

Estudio Equidad Interna, 2019

Resolución Exenta N°2586, 2018

Informe Etapa IV: Compensaciones y Bandas Salariales, 2018

Manuel Canales, 2006. Metodologías de investigación social. Santiago: Lom Ediciones.

Díaz, C. & Navarro, P., 1995. Análisis de Contenido, en Delgado, J & Gutiérrez J. Métodos y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Madrid: Síntesis Psicología.

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

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
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	INFORMÁTICO 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
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
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
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
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
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: 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.

Anexo N°3: Bandas Remuneraciones INE 2022

- Bandas y Familias 2022

JEFE(A) DEPARTAMENTO	E4	E3	E2	E1				PUNTAJE
	6	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	GRADO
	\$ 3.254.658	?	?	?	?	?	?	BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC S/FC
	\$ 4.559.206							BRUTO MES CON BONO
	\$ 2.602.384							BRUTO MES SIN BONO
								REMUNERACIÓN BRUTA
JEFE(A) SUBDEPARTAMENTO			E2	E1				PUNTAJE
			7	6	6+FC	6+FC		GRADO
			\$ 2.995.605	\$ 3.254.658	?	?		BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC S/FC
			\$ 4.213.739	\$ 4.559.206				BRUTO MES CON BONO
			\$ 2.386.538	\$ 2.602.384				BRUTO MES SIN BONO
		\$ 1.909.230	\$ 2.081.907				REMUNERACIÓN BRUTA	
COORDINADOR(A)		E3	E2	E1	D2	D3		PUNTAJE
		12	11	10	9	8		GRADO
		\$ 2.018.974	\$ 2.197.495	\$ 2.391.903	\$ 2.617.378	\$ 2.803.349		BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC
		\$ 2.961.530	\$ 3.224.603	\$ 3.511.225	\$ 3.857.289	\$ 4.062.271		BRUTO MES CON BONO
		\$ 1.547.696	\$ 1.683.941	\$ 1.832.242	\$ 1.997.422	\$ 2.173.888		BRUTO MES SIN BONO
	\$ 1.238.157	\$ 1.347.153	\$ 1.465.794	\$ 1.597.938	\$ 1.739.110		REMUNERACIÓN BRUTA	
SUPERVISOR(A)		E2	E1	D2				PUNTAJE
		12	11	10				GRADO
		\$ 2.018.974	\$ 2.197.495	\$ 2.391.903				BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC
		\$ 2.961.530	\$ 3.224.603	\$ 3.511.225				BRUTO MES CON BONO
		\$ 1.547.696	\$ 1.683.941	\$ 1.832.242				BRUTO MES SIN BONO
	\$ 1.238.157	\$ 1.347.153	\$ 1.465.794				REMUNERACIÓN BRUTA	
ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO A	E4	E3	E2	E1	D2	D3	D4	PUNTAJE
	12	11	10	9	8	7	6	GRADO
	\$ 2.018.974	\$ 2.197.495	\$ 2.391.903	\$ 2.617.378	\$ 2.803.349	\$ 2.995.605	\$ 3.254.658	BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC
	\$ 2.961.530	\$ 3.224.603	\$ 3.511.225	\$ 3.857.289	\$ 4.062.271	\$ 4.213.739	\$ 4.559.206	BRUTO MES CON BONO
	\$ 1.547.696	\$ 1.683.941	\$ 1.832.242	\$ 1.997.422	\$ 2.173.888	\$ 2.386.538	\$ 2.602.384	BRUTO MES SIN BONO
\$ 1.238.157	\$ 1.347.153	\$ 1.465.794	\$ 1.597.938	\$ 1.739.110	\$ 1.909.230	\$ 2.081.907	REMUNERACIÓN BRUTA	
ANALISTA ESPECIALISTA TRAMO B		E3	E2	E1	D2	D3	D4	PUNTAJE
		18	17	16	15	14	13	GRADO
		\$ 1.203.450	\$ 1.058.635	\$ 1.153.167	\$ 1.338.601	\$ 1.458.677	\$ 1.589.824	BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC
		\$ 1.785.585	\$ 863.558	\$ 940.374	\$ 1.024.249	\$ 1.115.685	\$ 1.215.504	BRUTO MES CON BONO
		\$ 912.382	\$ 1.655.952	\$ 1.804.731	\$ 1.967.305	\$ 2.144.662	\$ 2.338.464	BRUTO MES SIN BONO
	\$ 729.906	\$ 1.324.762	\$ 1.443.785	\$ 1.573.844	\$ 1.715.730	\$ 1.870.771	REMUNERACIÓN BRUTA	
ANALISTA		E3	E2	E1	D2	D3	D4	PUNTAJE
		14	13	12	11	10	9	GRADO
		\$ 986.089	\$ 1.040.607	\$ 1.096.386	\$ 1.150.977	\$ 1.216.200	\$ 1.282.109	BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC
		\$ 1.463.790	\$ 1.542.579	\$ 1.624.031	\$ 1.706.624	\$ 1.801.772	\$ 1.898.218	BRUTO MES CON BONO
		\$ 747.239	\$ 789.621	\$ 832.563	\$ 873.153	\$ 923.414	\$ 974.054	BRUTO MES SIN BONO
	\$ 597.791	\$ 631.697	\$ 666.050	\$ 698.522	\$ 738.731	\$ 779.243	REMUNERACIÓN BRUTA	
SUPERVISOR(A) OPERATIVO		E3	E2	E1	D2	D3		PUNTAJE
		13	12	11	10	9		GRADO
		\$ 1.040.607	\$ 1.096.386	\$ 1.150.977	\$ 1.216.200	\$ 1.282.109		BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC
		\$ 1.542.579	\$ 1.624.031	\$ 1.706.624	\$ 1.801.772	\$ 1.898.218		BRUTO MES CON BONO
		\$ 789.621	\$ 832.563	\$ 873.153	\$ 923.414	\$ 974.054		BRUTO MES SIN BONO
	\$ 631.697	\$ 666.050	\$ 698.522	\$ 738.731	\$ 779.243		REMUNERACIÓN BRUTA	
OPERATIVO	E4	E3	E2	E1	D2	D3	D4	PUNTAJE
	20	19	18	17	16	15	14	GRADO
	\$ 735.519	\$ 782.344	\$ 817.060	\$ 855.591	\$ 897.122	\$ 957.154	\$ 1.010.066	BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC
	\$ 919.399	\$ 977.930	\$ 1.021.325	\$ 1.069.489	\$ 1.121.402	\$ 1.196.443	\$ 1.262.582	BRUTO MES CON BONO
	\$ 471.143	\$ 501.466	\$ 522.433	\$ 545.694	\$ 573.137	\$ 611.991	\$ 644.525	BRUTO MES SIN BONO
\$ 581.498	\$ 618.766	\$ 645.254	\$ 674.646	\$ 755.892	\$ 806.808	\$ 850.544	REMUNERACIÓN BRUTA	
ASISTENTE TRAMO A		E3	E2	E1	D2	D3	D4	PUNTAJE
		14	13	12	11	10	9	GRADO
		\$ 986.089	\$ 1.040.607	\$ 1.096.386	\$ 1.150.977	\$ 1.216.200	\$ 1.282.109	BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC
		\$ 1.463.790	\$ 1.542.579	\$ 1.624.031	\$ 1.706.624	\$ 1.801.772	\$ 1.898.218	BRUTO MES CON BONO
		\$ 747.239	\$ 789.621	\$ 832.563	\$ 873.153	\$ 923.414	\$ 974.054	BRUTO MES SIN BONO
	\$ 597.791	\$ 631.697	\$ 666.050	\$ 698.522	\$ 738.731	\$ 779.243	REMUNERACIÓN BRUTA	
ASISTENTE TRAMO B	E4	E3	E2	E1	D2	D3		PUNTAJE
	20	19	18	17	16	15		GRADO
	\$ 719.455	\$ 765.518	\$ 1.203.450	\$ 835.080	\$ 876.353	\$ 935.380		BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC
	\$ 1.065.914	\$ 1.133.785	\$ 1.785.585	\$ 1.239.926	\$ 1.300.113	\$ 1.387.103		BRUTO MES CON BONO
	\$ 546.225	\$ 581.384	\$ 912.382	\$ 632.657	\$ 664.473	\$ 709.518		BRUTO MES SIN BONO
\$ 436.980	\$ 465.107	\$ 729.906	\$ 506.126	\$ 531.578	\$ 567.614		REMUNERACIÓN BRUTA	
AUXILIAR		E3	E2	E1	D2	D3	D4	PUNTAJE
		24	23	22	21	20	19	GRADO
		\$ 529.694	\$ 572.954	\$ 625.076	\$ 681.620	\$ 719.455	\$ 765.518	BRUTO MENSUALIZADO C/CDCC
		\$ 786.147	\$ 851.077	\$ 929.471	\$ 1.010.033	\$ 1.065.914	\$ 1.133.785	BRUTO MES CON BONO
		\$ 401.468	\$ 433.892	\$ 472.878	\$ 517.413	\$ 546.225	\$ 581.384	BRUTO MES SIN BONO
	\$ 321.174	\$ 347.114	\$ 378.302	\$ 413.930	\$ 436.980	\$ 465.107	REMUNERACIÓN BRUTA	

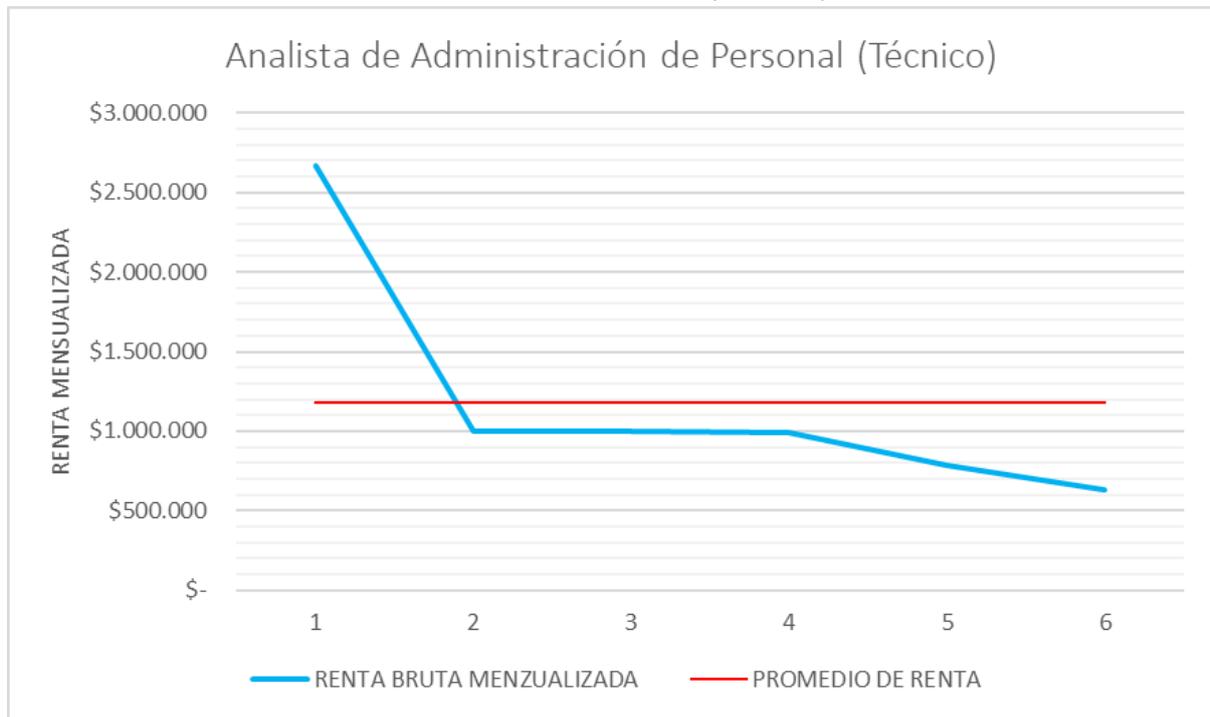
- Tabla Remuneraciones

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°4: Gráficos por perfil crítico relevante de cada familia de cargo

FAMILIA DE CARGO: ANALISTA

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

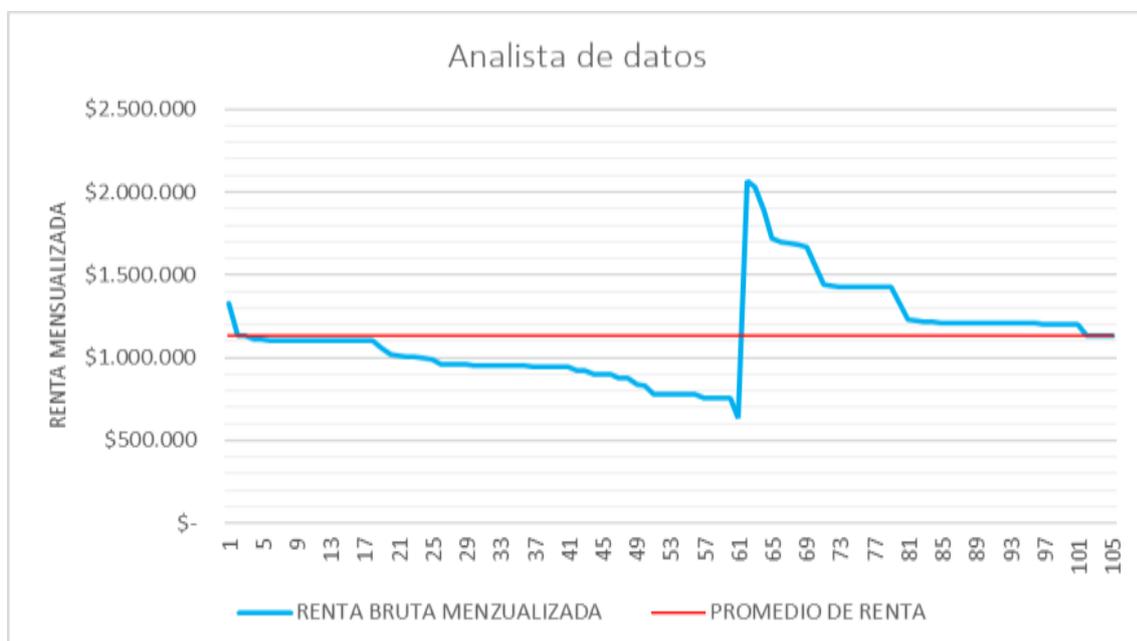


Fuente: elaboración propia

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

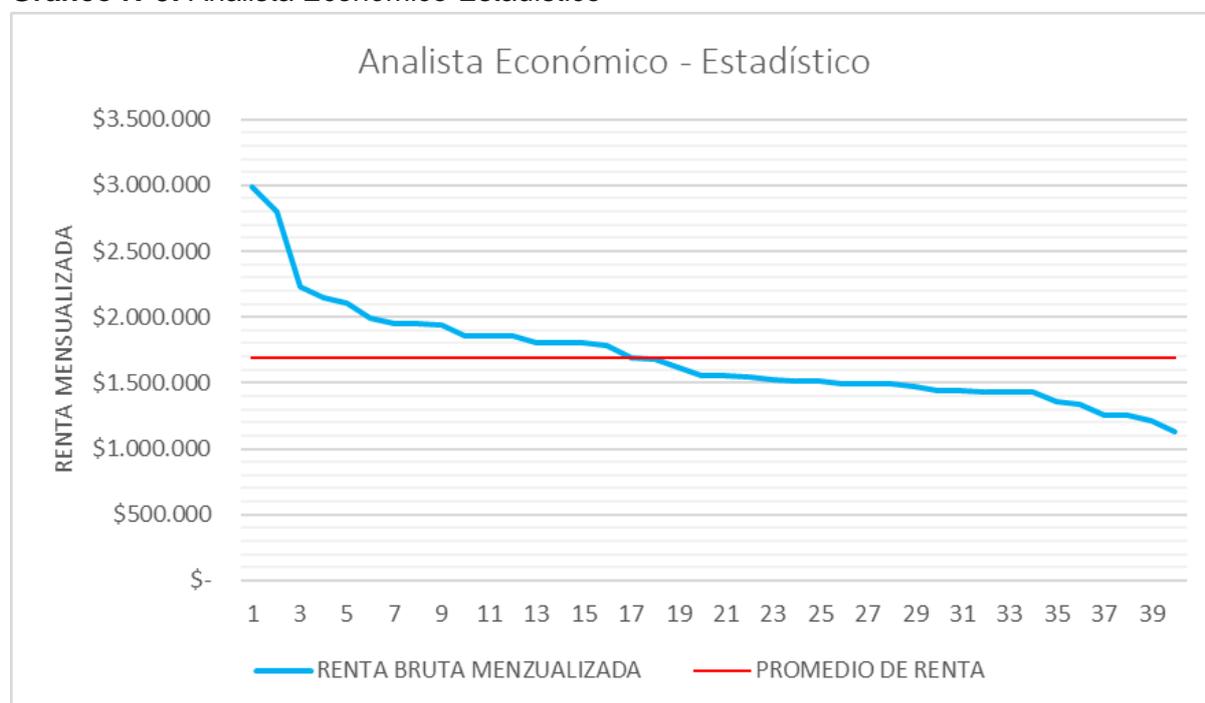


Fuente: elaboración propia

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

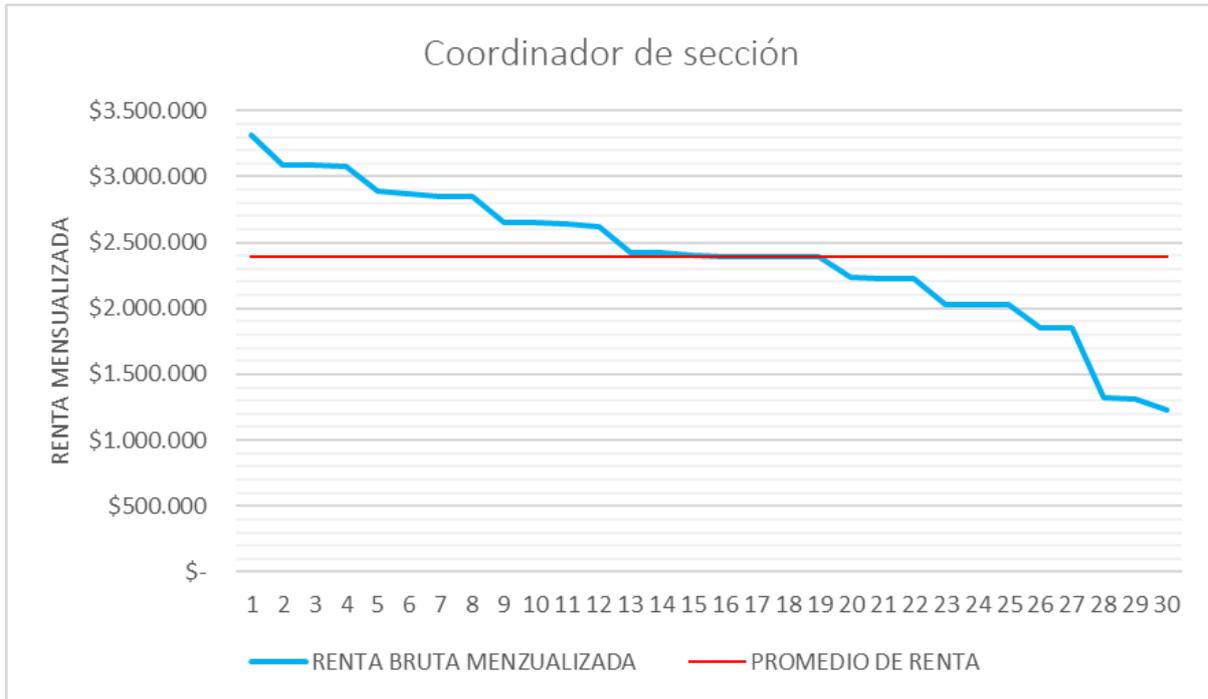


Fuente: elaboración propia

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

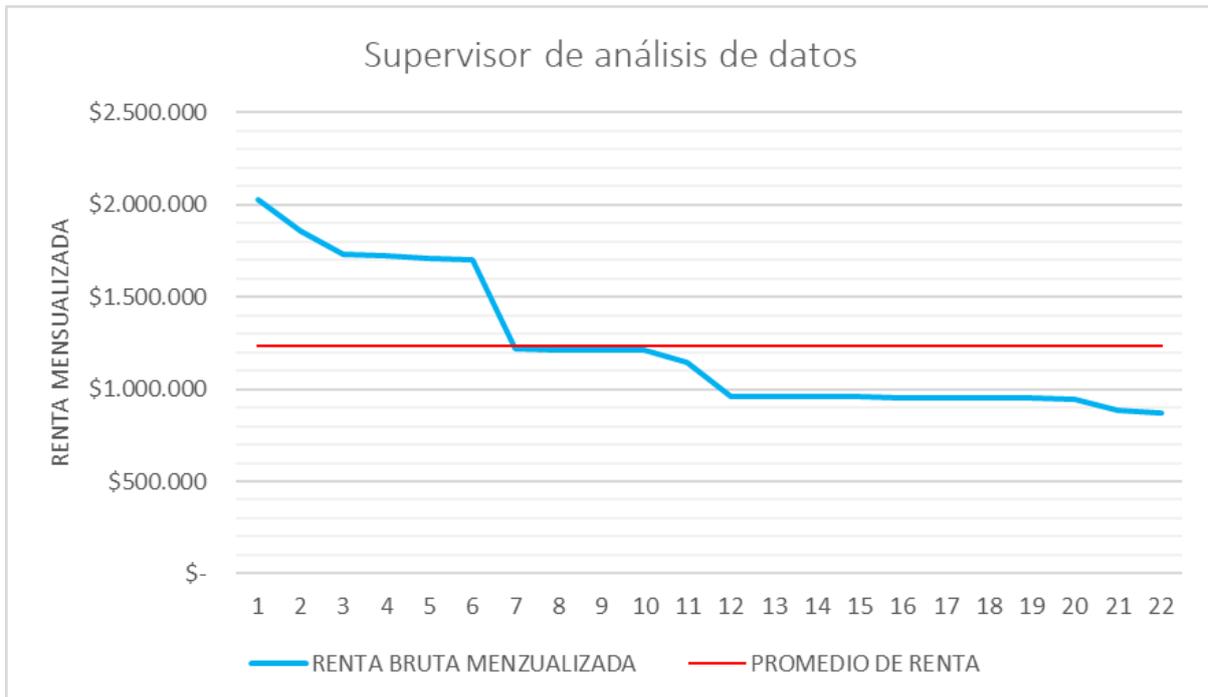


Fuente: elaboración propia

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

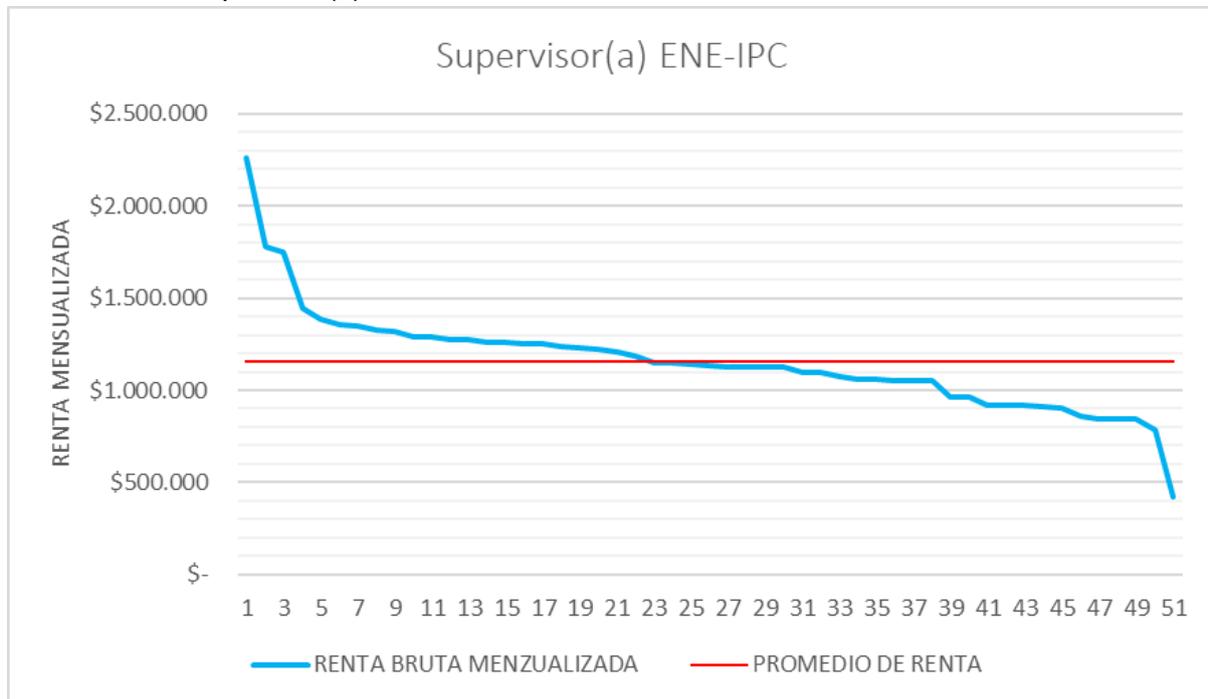


Fuente: elaboración propia

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.

Anexo N°5: Perfiles críticos por región

Perfil crítico	Región	
	REGION METROPOLITANA	OTRAS REGIONES
ANALISTA CONTABLE	8	
ANALISTA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (PROFESIONAL)	7	
ANALISTA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (TECNICO)	6	
ANALISTA DE CALIDAD	38	
ANALISTA DE CAPACITACION	4	
ANALISTA DE CONTRATOS Y PAGOS	4	
ENCARGADO(A) DE ÁREA DE RECOLECCIÓN	6	
ANALISTA DE CONTROL DE GESTION	2	15
ANALISTA DE DATOS	105	
ANALISTA DE GESTION (SUBDPTO)	3	
ANALISTA DE GESTION INTERNA	3	
ANALISTA DE OPERACIONES	9	
ANALISTA DE REMUNERACIONES	4	
ANALISTA ECONOMICO-ESTADISTICO		40
ANALISTA ESPECIALISTA DE DATOS	17	
ANALISTA ESTADISTICO	3	
ANALISTA FINANZAS		20
ANALISTA METODOLOGO II	14	
ANALISTA PERSONAL	1	24
ANALISTA PRESUPUESTARIO	6	
ASISTENTE GESTION CORRESPONDENCIA	4	
COORDINADOR(A) DE SECCION	30	
COORDINADOR(A) DE UNIDAD	8	
ENCARGADO(A) DE GRUPO	15	
ENCARGADO(A) ENCUESTAS CONTINUAS		8
GESTOR TECNICO DE PROYECTOS GEOESPACIALES	22	
INFORMATICO REGIONAL		18
PREVENCIONISTA DE RIESGOS	3	
SUPERVISOR(A) DE ANALISIS DE DATOS	22	
SUPERVISOR(A) ENE-IPC		51
Total	344	176

Anexo N°6: Pauta de preguntas Grupo Focal

Objetivo a Indagar	Contenido	Operacionalización
Objetivo 1: Identificar el conocimiento sobre el perfil de cargo	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 y queda asociado a un rango que lo sitúa en la banda de su familia.	¿Conoce el perfil de su cargo? ¿Cómo describiría su perfil de cargo?
	Descripción de las funciones de cargo específicas de cada perfil.	¿Considera que su trabajo se condice con el perfil de su cargo?
	Requerimiento de perfil de cargo	¿Los ocupantes de su perfil responden a los requerimientos de éste?
	Ambiente laboral en el perfil	¿Ha identificado diferencias entre el trabajo que realiza usted y el que realizan sus compañeros/as en el mismo cargo?
	Remuneración del cargo	¿Está conforme con su remuneración según el trabajo que realiza? ¿Han realizado ajustes de remuneraciones en el último tiempo? ¿bajo qué criterios?

Objetivo 2: Indagar conocimientos y expectativas sobre el modelo bandas salariales	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, y una zona de desarrollo, que indica los grados a los que se puede optar.	¿Conoce el modelo de bandas salariales? ¿Cuáles eran sus expectativas sobre el modelo? ¿se han cumplido?
	Familias de cargo de los funcionarios/as.	¿Sabe a qué familia de cargo corresponde su perfil?
	Grado de familia y zona de la banda salarial	¿Sabe en qué zona de la banda se encuentra actualmente? ¿En qué grado se encuentra?
	Zona de desarrollo	¿Ha podido ascender en la zona de desarrollo? ¿Conoce las razones de su ascenso o permanencia en el grado?
	Bajo la banda salarial: se refiere al caso en que un ocupante se encuentra bajo el punto de ingreso a la familia del cargo o recibe una renta menor a la que indica su grado.	¿Por qué hay personas bajo la banda salarial? ¿Conoce alguna solución institucional/sindical para quienes se encuentran bajo la banda?
Objetivo 3: Conocer el impacto de los factores relevantes en la situación laboral	Factor estamento	¿Considera que hay diferencias entre el trabajo que realizan los técnicos, los administrativos y los profesionales? ¿Considera que hay diferencias entre el trabajo que realizan personas de un mismo estamento?
	Factor perfil en levantamiento, desactualizado o sin información	¿A qué se debe que su perfil esté en levantamiento? ¿Cuándo fue la última actualización de su perfil?

	Factor dependencia	¿Sabe si hay personas en su perfil de cargo que trabajan en distintas dependencias? ¿hay diferencias entre ellas?
	Factor regiones extremas	¿Considera que hay diferencias entre funcionarios/as de una región y otra?
	Otro factor relevante	¿Considera otro factor relevante que explique las diferencias de remuneración entre funcionarios/as?
Objetivo identificar sugerencias posibles soluciones problema observado	4: Sugerencias y/o soluciones	¿Qué haría para mejorar su situación laboral y la de sus compañeros/as?
	al Demandas a la institución	¿Qué solicitaría a la institución para que haya menos diferencias/desigualdades entre los y las trabajadoras?