



Oficina de Partes



\*117248\*

resolucion exenta

ESTABLECE MODELO DE BANDAS SALARIALES APLICABLE A NUEVOS INGRESOS Y A PROCESOS DE MOVILIDAD INTERNA QUE SE INDICA.

Subdirección Administrativa
División Jurídica
Abogado División Jurídica

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS  
OFICINA DE PARTES  
30 AGO 2018  
TOTALMENTE TRAMITADO

R. EX. N° 2586

SANTIAGO, 29 AGO 2018

**VISTOS:** Lo dispuesto en los artículos 3° y 4° letra j) de la Ley N° 17.374, de 1970, que fija nuevo texto refundido, coordinado y sistematizado del DFL N° 313, de 1960, que aprobara la Ley Orgánica Dirección Estadística y Censos y crea el Instituto Nacional de Estadísticas; en el artículo 3° letra h) del Decreto Supremo N° 1.062, de 1970, del entonces Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, actual Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que aprueba reglamento del Instituto Nacional de Estadísticas; en el DFL N° 29, de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el DFL 1-19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la ley N° 21.053 de Presupuestos del Sector Público para el año 2018; en la Resolución Exenta N° 6386, de 2016, del Instituto Nacional de Estadísticas, que aprueba la política integral de personas; en la Resolución Exenta N° 7720, de 2017, del Instituto Nacional de Estadísticas, que aprueba el modelo y procedimiento de gestión del desempeño; en la Resolución Exenta N° 7487, de 2017, del Instituto Nacional de Estadísticas, que aprueba la política específica de movilidad institucional; en la Resolución Exenta N° 7479, de 2017, del Instituto Nacional de Estadísticas, que aprueba la política específica de remuneraciones; en la Ley N° 20.955, de 2016, del Ministerio de Hacienda, que perfecciona el sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil; en la Resolución N° 1 y N° 2, ambas de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a todos los servicios públicos; en la Resolución N° 1.600, de 2008 y la Resolución N° 10, de 2017, ambas de la Contraloría General de la República; Informe Ejecutivo del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas de 01 de agosto de 2018.

**CONSIDERANDO:**

1. Que, mediante Resolución Exenta N° 6.386, de 2016, el Instituto Nacional de Estadísticas, aprobó la Política Integral de Gestión de Personas, estableciendo una serie de lineamientos para la integración y gestión de los diferentes subsistemas que componen dicho ámbito de gestión.





2. Que, en este contexto, es necesario implementar un plan de acciones para cada uno de los subsistemas abordados, teniendo siempre en cuenta la interrelación e impacto que se produce entre ellos.

3. Que, dentro del plan de acciones citado precedentemente, se vuelve necesario ordenar y equiparar paulatinamente las actuales remuneraciones en vista de principios de estandarización y de equidad interna, con igualdad de género, transparencia y explicitación de criterios, respecto de lo cual, se definirán o redefinirán las remuneraciones agregando criterios asociados a la persona que ha de desempeñar el cargo, relacionados a su experiencia, calificaciones profesionales y mérito.

4. Que, el plan de acciones señalado en materia de remuneraciones será de aplicación general, tanto para los procesos de **Movilidad Interna** – que se ajustarán a criterios estandarizados que se basen en el mérito, el dominio de conocimiento técnico y la experiencia en función de los objetivos del cargo-, y para los procesos de **Reclutamiento y Selección**, constituido por la evaluación de las competencias para ejercer un nuevo cargo, propendiendo de tal forma, al análisis de equidad, estructura y composición de cargos en la Institución.

5. Que, lo anterior se encuentra estrechamente vinculado con la gestión del desempeño, en tanto, ésta resulta clave para objetivar la gestión basada en los méritos de las personas, por medio de criterios estandarizados y ajustados a la naturaleza del trabajo realizado, y que permita, en coherencia con otros subsistemas de personas, proveer información de calidad para la toma de decisiones dentro de la organización. En consecuencia, para gestionar sobre la base de este modelo, es necesario contar con la aprobación de la autoridad.

6. Que, la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, dispone en el artículo 28 inciso segundo que *“A los jefes de servicio les corresponderá dirigir, organizar y administrar el correspondiente servicio; controlarlo y velar por el cumplimiento de sus objetivos; responder de su gestión, y desempeñar las demás funciones que la ley les asigne”*. A su vez el artículo 5° de dicho cuerpo legal, señala que las autoridades y funcionarios deben velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública.

7. Que, el artículo 3° letra h) del Reglamento del Instituto Nacional de Estadísticas, dispone que al Director Nacional le corresponderá dictar las resoluciones e impartir las instrucciones que sean necesarias para la organización y mejor funcionamiento del Instituto.

8. Que, en atención a lo anteriormente expuesto y por razones de buen servicio, el Instituto Nacional de Estadísticas, mediante la presente resolución, viene en aprobar un modelo de bandas salariales.

#### RESUELVO:

**1° APRUÉBASE** el siguiente modelo de bandas salariales para el personal y nuevos ingresos del Instituto Nacional Estadísticas:





## MODELO DE BANDAS SALARIALES INE

El presente modelo busca estandarizar las remuneraciones del Instituto Nacional de Estadísticas, basado en diez Bandas Salariales, que serán aplicadas en los procesos de ingreso y movilidad interna, así como también efectuar análisis de equidad, estructura y composición de cargos en la institución.

### A. Bandas Salariales por familias de cargos

Para la elaboración de bandas salariales, los cargos del INE fueron agrupados por familias, de manera tal de facilitar el establecimiento de zonas de ingreso y de desarrollo, de acuerdo con las características específicas y posibilidades de movimiento de los cargos que las componen. Así, la conformación de las bandas salariales se realizó considerando lo siguiente:

- **Valorización de cargos:** La valorización de cargos es un insumo esencial que entrega el puntaje de los cargos respecto de los factores compensables utilizados en este ejercicio. En este sentido, la valorización se realizó estableciendo rangos de puntajes por familia de cargos, en función de las puntuaciones de los perfiles pertenecientes a cada una de las familias.
- **Familias de cargos y Ley de Planta del INE:** La Ley N° 19196, que sustituye plantas del personal del Instituto Nacional de Estadísticas, en adelante Ley de Planta del INE, como marco normativo, otorga los parámetros a partir de los cuales pueden ser otorgadas las remuneraciones de la institución. En relación a ello, la definición de cada familia de cargos, agrupa tipos específicos de perfiles, pudiendo estos relacionarse con los escalafones de la Ley de Planta. Por ejemplo, la familia Analistas agrupan los cargos de analistas con funciones técnicas, mientras que la familia de los Analistas Especialistas, agrupa cargos profesionales con función específica de análisis. En este contexto, la normativa otorga parámetros de movimiento de grados, los cuales fueron considerados para la elaboración de las bandas salariales.
- **Zonas Salariales:** considerando el marco normativo y las características de cada familia de cargo, se generaron zonas salariales para el movimiento de las remuneraciones:
  - **Zona Intermedia:** Corresponde a la primera zona elaborada y a partir de la cual se establecen otras dos zonas. Para determinar la zona intermedia, se tomó el criterio del “método Hay” de considerar el estadígrafo *mediana* de las remuneraciones actuales de los ocupantes de los cargos tanto de la calidad jurídica de planta, contrata como honorarios. En dicho caso, se estableció la mediana para cada familia de cargo. Para realizar el cálculo, dado que las bandas salariales responden a cargos y no a personas, se trabajó con el dato de la remuneración, sin otro tipo de asignaciones personales. Además, esta zona no consideró el bono por Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), pues, para obtener este bono es necesario tener una antigüedad determinada en la Institución. Es necesario señalar que esta mediana, además, se corresponde con los parámetros entregados por la Ley de Planta INE y considera los puntos medios asociados a los grados de cada escalafón.  
Por otro lado, cabe mencionar que la única excepción en el tratamiento de los datos corresponde a la familia de los Jefes de Departamento y Subdepartamento dado que, por la naturaleza estratégica de algunos de estos cargos, poseen remuneraciones superiores - basadas en función crítica - a las que contempla la Ley de Planta INE. Por ello, para estas familias de cargo en particular, la zona intermedia fue elaborada considerando la mediana de las remuneraciones contemplando el grado y la función crítica.
  - **Zona de Ingreso:** Para establecerla y de acuerdo con lo indicado por la metodología “Hay”, se consideró el valor de la mediana por familia de cargo y se calculó un 20% bajo ese valor (es decir, un 80% de la mediana), el valor resultante corresponde a la zona de ingreso. Además de realizar este cálculo, se adecuó su aplicación en función de lo establecido por la Ley de Planta INE y las posibilidades de grados que esta otorga para cada escalafón. De este modo, en ocasión de que el número resultante de la valorización no estuviera contemplado dentro de la normativa, se ajustó a lo establecido en dicha ley. Por otro lado, para los valores asociados a grado correspondientes a esta zona, no se considera el bono CDC. Finalmente, para determinar en qué grado de la zona de ingreso o intermedia entraría un determinado ocupante del cargo, se utilizará el puntaje obtenido en la valorización de cargos.





- **Zona de Movilidad (desarrollo):** La zona de movilidad o desarrollo se construyó considerando la mediana como referencia, incrementando dicho valor en un 20% (es decir, 120% de la mediana) y buscando que el valor coincida con los límites otorgados por la Ley de Planta para cada escalafón. El movimiento dentro de esta zona de remuneraciones, a diferencia de las anteriores, se da en función de variables personales de los ocupantes de los cargos como, por ejemplo, diagnóstico de competencias, evaluación de desempeño y antigüedad en el INE.

El resultado de todo este trabajo corresponde a las bandas salariales para las familias de cargos existentes en la Institución, donde es preciso señalar que, además de considerar la mediana para la determinación de los grados asociados a las familias de cargo, se consideraron las posibilidades de crecimiento y movimiento otorgadas por la propia Ley de Planta del INE para cada estamento, así como también se consideró la posición jerárquica de cada familia, para evitar el tope de grados entre diferentes posiciones. A continuación, se presenta una tabla con la conformación de las bandas para cada familia de cargos:

	Puntaje	Zona de Ingreso				Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
Jefe de Departamento	Grado	6	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC
	Renta	2660194	2899611	\$ 3.160.576	\$3.536.450	\$3.769.856	\$ 4.007.505	4243740
	Puntaje			E1	E2	D1	D2	
Jefe Subdepartamento	Grado			7	6	6+FC	6+FC	
	Renta			\$ 2.446.493	\$ 2.660.194	\$ 2.899.611	\$ 3.160.576	
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2	
Coordinador	Grado		12	11	10	9	8	
	Renta		\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 1.936.915	\$ 2.237.825	\$ 2.398.234	
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2	
Supervisor	Grado			12	11	10		
	Renta			\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 2.063.119		
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2	D3
Analista Especialista - Tramo A	Grado	12	11	10	9	8	7	6
	Renta	\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 1.936.915	\$ 2.112.284	\$ 2.398.234	\$ 2.583.839	\$ 2.807.283
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2	D3
Analista Especialista - Tramo B	Grado		18	17	16	15	14	13
	Renta		\$ 972.391	\$ 1.058.635	\$ 1.153.167	\$ 1.338.601	\$ 1.458.677	\$ 1.589.824
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2	D3
Analista	Grado		14	13	12	11	10	9
	Renta		\$ 796.683	840971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2	D3
Supervisor Operativo	Grado		13	12	11	10	9	
	Renta		\$ 840.971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875	
	Puntaje	E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
Operativo	Grado	20	19	18	17	16	15	14
	Renta	\$ 581.498	\$ 618.766	\$ 645.254	\$ 674.646	\$ 755.892	\$ 806.808	\$ 850.544
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2	D3
Asistente - Tramo A	Grado		14	13	12	11	10	9
	Renta		\$ 796.683	\$ 840.971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875
	Puntaje	E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
Asistente - Tramo B	Grado	20	19	18	17	16	15	
	Renta	\$ 581.498	\$ 618.776	\$ 645.254	\$ 674.646	\$ 755.892	\$ 806.808	
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2	D3
Auxiliar	Grado		24	23	22	21	20	19
	Renta		\$ 427.972	\$ 462.835	\$ 504.836	\$ 587.925	\$ 620.562	\$ 660.287

#### Descripción de bandas por familia de cargo

*Jefes de Departamento*





	Puntaje	Zona de Ingreso				Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
Jefe de Departamento	Grado	6	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC
	Renta	\$ 2.660.194	\$ 2.899.611	\$ 3.160.576	\$ 3.536.450	\$ 3.769.856	\$ 4.007.505	4243740

En el caso de esta familia de cargos, la construcción de la banda salarial consideró la remuneración asociada a función crítica. De este modo, la zona de ingreso correspondería a un grado 6 sin asignaciones, y la zona de desarrollo establece tres espacios de desarrollo que consideran la función crítica.

#### Jefes de Subdepartamento

	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo		
		E1	E2		D1	D2	
Jefe Subdepartamento	Grado			7	6	6+FC	6+FC
	Renta			\$ 2.446.493	\$ 2.660.194	\$ 2.899.611	\$ 3.160.576

En el caso de esta familia de cargo la incorporación de la zona de ingreso correspondería a un grado 7 y 6 sin asignaciones, mientras que la zona de desarrollo establece dos espacios que consideran la función crítica sumada al grado 6.

#### Coordinador

	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	D1	D2	
Coordinador	Grado	12	11	10	9	8	
	Renta	\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 1.936.915	\$ 2.237.825	\$ 2.398.234	

Dado que la familia de cargo Coordinador corresponde a profesionales con personal a cargo, la escala de remuneraciones asociada es la del escalafón profesional. La zona de ingreso parte en el grado 12 de dicho escalafón, ya que de este modo no topa con la banda de los cargos bajo su supervisión (Analistas y Analistas Especialistas del Tramo B). El nivel jerárquico, en general, corresponde al quinto y en el caso de las Direcciones Regionales a los Jefes de Unidad Regional. La zona de desarrollo le permite a esta familia llegar al tope de su banda y del escalafón hasta el grado anterior al de la familia Jefe de Subdepartamento, para evitar que se superpongan grados, respetando de este modo la jerarquía.

#### Supervisor

	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo		
		E1	E2		D1		
Supervisor	Grado			12	11	10	
	Renta			\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 2.063.119	

En el caso de la familia de cargo Supervisor, dado que por definición corresponde a profesionales, el escalafón de referencia es el profesional. Al igual que los Coordinadores, los cargos de esta familia pueden supervisar a Analistas Especialistas del tramo B y a Analistas, por tanto, su zona de ingreso inicia en el 12 para evitar la superposición. Su zona de desarrollo comprende el grado 10, dado que su nivel jerárquico es inferior al de los Coordinadores, de este modo, sus posibilidades de desarrollo corresponden a un nivel inferior.





### Analista Especialista

	Puntaje	Zona de Ingreso				Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
Analista Especialista - Tramo A	Grado	12	11	10	9	8	7	6
	Renta	\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 1.936.915	\$ 2.112.284	\$ 2.398.234	\$ 2.583.839	\$ 2.807.283
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2	D3
Analista Especialista - Tramo B	Grado		18	17	16	15	14	13
	Renta		\$ 972.391	\$ 1.058.635	\$ 1.153.167	\$ 1.338.601	\$ 1.458.677	\$ 1.589.824
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2	D3

La familia Analista Especialista agrupa a todos los cargos de analistas profesionales del INE. En el caso de esta familia la banda salarial se divide en dos tramos, la división de los tramos se encuentra dada por el puntaje asignado; de este modo, se otorgaría posibilidad de crecimiento a aquellos cargos que sean más críticos para la Institución (mejor valorados), sin que ese crecimiento implique necesariamente la supervisión de equipos, sino más bien correspondería a un crecimiento asociado al desarrollo técnico de un cargo y su seniority. Por lo anterior, la banda del Analista Especialista en el Tramo A puede tener tope con la de los Coordinadores, pues, este tramo puede depender jerárquicamente del II y III Nivel Jerárquico directamente.

### Analista

	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	D1	D2	D3
Analista	Grado	14	13	12	11	10	9
	Renta	\$ 796.683	840971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2

Esta familia considera los cargos con labores de análisis pero que corresponden al estamento de Técnicos. Inicia en el grado 14 del escalafón Técnico, pues, la familia Operativo con la cual comparten escalafón y corresponde a otro nivel jerárquico, termina en ese grado. El punto intermedio corresponde al grado 12, y en su zona de movilidad podrían alcanzar el grado 9, otorgando así la posibilidad de alcanzar el máximo grado disponible para el escalafón.

### Supervisor Operativo

	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	D1	D2	D3
Supervisor Operativo	Grado	13	12	11	10	9	
	Renta	\$ 840.971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875	
	Puntaje		E1	E2	E3	D1	D2

Esta familia se compone de perfiles técnicos que supervisan personal operativo. El inicio de su banda corresponde al grado 13 Técnico, pues la familia Operativo a la que supervisan termina en el grado 14 el cual corresponde al punto máximo de desarrollo de dicha banda; su zona de movilidad tiene como tope el grado 9, pudiendo alcanzar de este modo el grado más alto disponible para el escalafón.

### Operativo

	Puntaje	Zona de Ingreso				Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
Operativo	Grado	20	19	18	17	16	15	14
	Renta	\$ 581.498	\$ 618.766	\$ 645.254	\$ 674.646	\$ 755.892	\$ 806.808	\$ 850.544
	Puntaje		E1	E2	E3	E4	D1	D2

La familia Operativo corresponde a cargos Técnicos o administrativos pertenecientes a la operación del INE. Dado esto, los grados asociados corresponden al escalafón Administrativo/Técnico (en este rango comparten grados). La banda inicia en el grado 20 para coincidir con el inicio del escalafón Técnico, su punto intermedio es 17, y el tope en la zona de movilidad es el grado 14, pues, así se evita la superposición con el nivel





jerárquico que supervisa este tipo de cargos, el cual corresponde al Supervisor Operativo.

#### Asistente

		Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo		
Asistente - Tramo A	Puntaje	E1	E2	E3	D1	D2	D3
	Grado	14	13	12	11	10	9
	Renta	\$ 796.683	\$ 840.971	\$ 866.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875
Asistente - Tramo B	Puntaje	E1	E2	E3	E4	D1	D2
	Grado	20	19	18	17	16	15
	Renta	\$ 581.498	\$ 618.776	\$ 645.254	\$ 674.646	\$ 755.892	\$ 806.808

Esta familia corresponde a los Asistentes Administrativos de la Institución. Los escalafones asociados corresponden al Administrativo y Técnico. Esta banda considera dos tramos, tramo A y tramo B, y al igual que en el caso de la familia de Analista Especialista vista anteriormente, la posición en el tramo estará determinada por la valorización de los cargos. El tramo B comienza en grado 20 para coincidir con el inicio del escalafón Técnico, y el tope del tramo A es el grado 9 por la misma razón. Cabe señalar que en el caso del escalafón Administrativo, el desarrollo sólo sería posible hasta la zona intermedia del Tramo A (grado 12), pues es el tope establecido por la Ley de Planta.

#### Auxiliar

		Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo		
Auxiliar	Puntaje	E1	E2	E3	D1	D2	D3
	Grado	24	23	22	21	20	19
	Renta	\$ 427.972	\$ 462.835	\$ 504.836	\$ 587.925	\$ 620.562	\$ 660.287

Esta familia corresponde a los cargos que prestan labores de apoyo cotidiano para el funcionamiento de la Institución. Su grado de inicio es el 24 del escalafón Auxiliar y en la zona de movilidad el grado máximo a alcanzar es el 19, que corresponde al tope del escalafón.

A partir de lo anterior, es posible señalar que las bandas salariales expuestas permiten establecer un orden respecto a la situación actual de la Institución, y además favorecen el crecimiento de los cargos en el INE, respetando diferencias jerárquicas, pero, aun así, entregando rangos de movilidad a los funcionarios. Todo ello, considerando el marco normativo entregado por la Ley de Planta de la institución.

Los montos incluidos en cada una de las bandas antes descritas, serán actualizados conforme a la ley de reajuste del sector público de cada año.

### B. Encasillamiento en zona de ingreso

De acuerdo con lo señalado en los puntos anteriores, para cada banda salarial existirá una "zona de ingreso", que será revisada cada vez que se produzcan requerimientos de nuevas incorporaciones a la institución (solicitud de reclutamiento).

En este sentido, las solicitudes de nuevas incorporaciones serán cotejadas, en primer lugar, con la existencia de un perfil de cargo determinado, como insumo inicial para efectuar la valorización respectiva. De no existir un perfil asociado a la solicitud presentada, quien requiera de esta nueva incorporación deberá considerar los tiempos que tome dicho levantamiento y la validación por parte del Subdepartamento de Selección y Desarrollo. Luego de esta acción el perfil podrá ser valorizado y se procederá a su encasillamiento en la zona de ingreso correspondiente.





Si una solicitud de reclutamiento es ingresada al sistema dispuesto para ello, previo a la valorización y encasillamiento descrito, ésta podrá ser anulada por el Subdepartamento de Selección y Desarrollo, y deberá ser reingresada cuando se cuente con la información correspondiente.

De esta forma y para resguardar la equidad salarial interna de la institución, se entenderá que toda nueva incorporación al Servicio, se ubicará en alguno de los estadios definidos en la zona de ingreso, de la banda salarial que corresponda a la familia del cargo.

### C. Encasillamiento en zona de desarrollo

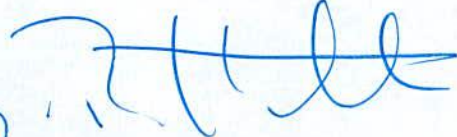
Al igual que se ha definido una zona de ingreso en las bandas salariales, la metodología ha permitido establecer una "zona de desarrollo". Ésta corresponderá a una zona de crecimiento remuneratorio (un grado por estadio) donde podrán ubicarse los funcionarios/as que ya sean parte de la institución y cumplan con tres requisitos principales: antigüedad en el INE, resultados desempeño y diagnóstico de competencias.

Desde este punto de vista, la zona de desarrollo estará vinculada con la política y procedimiento de movilidad interna de la institución, donde estarán definidos los criterios que el INE utilizará para el encasillamiento respectivo, efectuado procesos de selección interna, con criterios objetivos y transparentes, que permitan a los funcionarios acceder a crecimientos remuneratorios.

Cabe señalar que, si bien existe una zona de desarrollo en cada una de las bandas establecidas, dependiendo del encasillamiento de ingreso inicial en cada caso, podrán existir estadios de esta misma zona de ingreso que se transformen, a su vez, en una posibilidad de crecimiento para el funcionario/a.

**2° DÉJASE CONSTANCIA** que lo aprobado es aplicable a todas las personas que trabajan en el INE, independiente de su calidad contractual que las vinculen con la institución.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE**

  
**GUILLERMO PATTILLO ÁLVAREZ**  
Director Nacional  
Instituto Nacional de Estadísticas

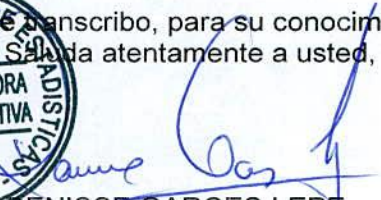


Distribución

- Dirección Nacional
- División Jurídica
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Subdepartamento de Administración de Personal
- Subdepartamento de Partes y Registros



Lo que transcribo, para su conocimiento.  
Saluda atentamente a usted,

  
**DENISSE GARCÉS LEPE**  
Subdirectora Administrativa(S)





INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS  
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
DEPARTAMENTO GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
SUBDEPARTAMENTO DE SELECCIÓN Y DESARROLLO

FECHA 01-08-2018

# INFORME EJECUTIVO

DE: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas  
TEMA: Remite antecedentes para elaborar Resolución que aprueba bandas salariales para el Instituto Nacional de Estadísticas

El presente informe tiene por objeto, solicitar la elaboración de una Resolución que apruebe las bandas salariales establecidas para el Instituto Nacional de Estadísticas.

## Normativa aplicable:

1. Ley N° 17.374 de 1970, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción que fija nuevo texto refundido, coordinado y sistematizado del DFL N° 313/1960 que aprobara la Ley Orgánica Dirección Estadística y Censos y crea el Instituto Nacional de Estadísticas.
2. DFL 1-19.653 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3. Ley N° 21.053 de 2017, del Ministerio de Hacienda, sobre Presupuestos del Sector Público para el año 2018.
4. DFL 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo.
5. Ley N° 19.196 de 1993, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que sustituye las plantas del personal del Instituto Nacional de Estadísticas.
6. Resolución Exenta N° 6.386 de 2016, del Instituto Nacional de Estadísticas, que aprueba la política integral de gestión de personas.
7. Resolución Exenta N° 7.720 de 2017, del Instituto Nacional de Estadísticas, que aprueba el modelo y procedimiento de gestión del desempeño.
8. Resolución Exenta N° 7.487 de 2017, del Instituto Nacional de Estadísticas, que aprueba la política específica de movilidad Institucional.
9. Resolución Exenta N° 7.476 de 2017, del Instituto Nacional de Estadísticas, que aprueba la política específica de remuneraciones.
10. Ley N° 20.955 de 2016, del Ministerio de Hacienda, que perfecciona el sistema de alta dirección pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.
11. Resolución N° 1 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas a todos los servicios públicos (primer grupo de normas).





12. Resolución N° 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas (segundo grupo de normas).

#### CONTEXTUALIZACIÓN

Mediante Resolución Exenta N° 6.386 de 2016, el Instituto Nacional de Estadísticas aprueba la política integral de gestión de personas y con ello establece una serie de lineamientos para la integración y gestión de los diferentes subsistemas que componen este ámbito de gestión.

Dicho documento es el resultado de un trabajo participativo que incorporó la opinión de los funcionarios, sus representantes o asociaciones (ANFINE y SINE) y la respectiva validación de la autoridad.

A partir de lo establecido en la política, se ha trabajado en la implementación de acciones para cada uno de los subsistemas abordados, teniendo siempre en cuenta la interrelación e impacto que se produce entre ellos. De esta forma, se ha puesto especial énfasis en materia de **Remuneraciones**, donde los esfuerzos han estado orientados a "ordenar y equiparar paulatinamente las actuales remuneraciones en vista de principios de estandarización y de equidad interna, con igualdad de género, con transparencia y la explicitación de criterios". Para lo anterior, también se estipuló que "a la definición o redefinición de las remuneraciones se agregarán criterios asociados a la persona que desempeña el cargo, relacionados a su experiencia, calificaciones profesionales y mérito".

Esto último se encuentra estrechamente vinculado con la **Gestión del Desempeño**, en tanto ésta, "resulta clave para objetivar la gestión basada en los méritos de las personas, que por medio de criterios estandarizados y ajustados a la naturaleza del trabajo realizado, permita, en coherencia con otros subsistemas de personas, proveer información de calidad para la toma de decisiones dentro de la organización."

Lo señalado hasta acá, otorga a las personas que trabajan en la institución, la posibilidad de optar a procesos de **Movilidad Interna**, los cuales "se ajustarán a criterios estandarizados que se basen en el mérito, el dominio de conocimiento técnico y la experiencia en función de los objetivos del cargo".

Es dable señalar además, que una herramienta esencial para garantizar igualdad de oportunidades en el desarrollo de las personas, lo constituirá el acceso igualitario a las evaluaciones que se efectúen para la movilidad interna. Para ello se establecerán criterios estandarizados aplicables desde el **Reclutamiento y la Selección**, que permitan considerar las "competencias para ejercer un nuevo cargo".

La integración que se aprecia en los párrafos anteriores y la forma como los subsistemas de gestión de personas se concatenan, requiere no obstante de un ordenamiento inicial que, en este caso, ha estado orientado por diferentes diagnósticos internos que señalan la necesidades de atender aspectos como:





- Contar con procedimientos claros y conocidos por toda la institución.
- Regular la forma en que el INE, suscribe la modalidad de ingreso de funcionarios
- Promover la concursabilidad interna.
- Determinar brechas de competencias funcionarios
- Y por sobre todo, establecer **bandas salariales** aplicables a los nuevos ingresos y procesos de movilidad.

Es justamente en relación a este último elemento, que se han realizado esfuerzos concretos para efectuar un ordenamiento interno de las remuneraciones existentes en la institución, las que a través de bandas salariales claras y conocidas por todos, faciliten la toma de decisiones asociada tanto al ingreso de nuevos funcionarios y colaboradores, como al desarrollo de todas las personas que se desempeñan en la institución.

Alcanzar este objetivo ha requerido, entre otras importantes acciones, de una revisión de la estructura general de cargos; el levantamiento y/o actualización de perfiles identificados en ella; la definición de familias de cargo y de un modelo de gestión basado en competencias laborales, con sus respectivos comportamientos esperados (diccionario).

También se han definido factores compensables relacionados con las familias de cargo institucionales, a través de los cuales fueron desarrolladas las bandas salariales. Estas bandas salariales permiten establecer una equidad interna, determinando parámetros más claros para la definición de zonas de ingreso y zonas de movilidad o desarrollo, de acuerdo al desempeño obtenido por los(as) funcionarios y/o colaboradores, y a las características de los cargos.

Lo anterior, permite fortalecer el modelo de competencias institucionales, al relacionar los diferentes subsistemas de Gestión y Desarrollo de las Personas dentro del INE.

**CONCLUSIÓN**

De acuerdo a los antecedentes adjuntos al presente informe, es que tengo a bien solicitar su ayuda para confeccionar Resolución Exenta que:

1. Aprueba las bandas salariales establecidas para el Instituto Nacional de Estadísticas.
2. Lo aprobado es aplicable a todas las personas que trabajan en la institución, independiente de la calidad contractual y respetando principios de equidad, respeto y no discriminación.

/GPT

  
**JUAN MANUEL LÓPEZ ROMO**  
Jefe de Departamento Gestión y Desarrollo de las Personas  
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS



## MODELO DE BANDAS SALARIALES INE

El presente modelo busca estandarizar las remuneraciones del Instituto Nacional de Estadísticas, basado en diez Bandas Salariales, que serán aplicadas en los procesos de ingreso y movilidad interna, así como también efectuar análisis de equidad, estructura y composición de cargos en la institución.

### A. Bandas Salariales por familias de cargos

Para la elaboración de bandas salariales, los cargos del INE fueron agrupados por familias, de manera tal de facilitar el establecimiento de zonas de ingreso y de desarrollo, de acuerdo con las características específicas y posibilidades de movimiento de los cargos que las componen. Así, la conformación de las bandas salariales se realizó considerando lo siguiente:

- **Valorización de cargos:** La valorización de cargos es un insumo esencial que entrega el puntaje de los cargos respecto de los factores compensables utilizados en este ejercicio. En este sentido, la valorización se realizó estableciendo rangos de puntajes por familia de cargos, en función de las puntuaciones de los perfiles pertenecientes a cada una de las familias.
  - **Familias de cargos y Ley de Planta del INE:** La Ley de Planta del INE como marco normativo, otorga los parámetros a partir de los cuales pueden ser otorgadas las remuneraciones de la institución. En relación a ello, la definición de cada familia de cargos agrupa tipos específicos de perfiles, pudiendo estos relacionarse con los escalafones de la Ley de Planta. Por ejemplo, la familia Analistas agrupan los cargos de analistas con funciones técnicas, mientras que la familia de los Analistas Especialistas, agrupa cargos profesionales con función específica de análisis. En este contexto, la normativa otorga parámetros de movimiento de grados, los cuales fueron considerados para la elaboración de las bandas salariales.
  - **Zonas Salariales:** considerando el marco normativo y las características de cada familia de cargo, se generaron zonas salariales para el movimiento de las remuneraciones:
    - o **Zona Intermedia:** Corresponde a la primera zona elaborada y a partir de la cual se establecen otras dos zonas. Para determinar la zona intermedia, se tomó el criterio del método Hay de considerar el estadígrafo *mediana* de las remuneraciones actuales de los ocupantes de los cargos tanto de la calidad jurídica de planta, contrata como honorarios. En dicho caso, se estableció la mediana para cada familia de cargo. Para realizar el cálculo, dado que las bandas salariales responden a cargos y no a personas, se trabajó con el dato de la remuneración, sin otro tipo de asignaciones personales. Además, esta zona no consideró el bono por Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), pues, para obtener este bono es necesario tener una antigüedad determinada en la Institución. Es necesario señalar que esta mediana, además, se corresponde con los parámetros entregados por la Ley de Planta INE y considera los puntos medios asociados a los grados de cada escalafón.
- Por otro lado, cabe mencionar que la única excepción en el tratamiento de los datos corresponde a la familia de los Jefes de Departamento y Subdepartamento, dado que por la naturaleza estratégica de algunos de estos cargos, poseen remuneraciones superiores (basadas en función crítica) a las que contempla la Ley de Planta INE. Por ello, para estas familias de cargo en particular, la zona intermedia fue elaborada considerando la mediana de las remuneraciones contemplando el grado y la función crítica.



- **Zona de Ingreso:** Para establecer la zona de ingreso, y de acuerdo con lo indicado por la metodología Hay, se consideró el valor de la mediana por familia de cargo y se calculó un 20% bajo ese valor (es decir, un 80% de la mediana), el valor resultante corresponde a la zona de ingreso. Cabe mencionar que además de realizar este cálculo, se adecuó su aplicación en función de lo establecido por la Ley de Planta INE y las posibilidades de grados que esta otorga para cada escalafón. De este modo, en ocasión de que el número resultante de la valorización no estuviera contemplado dentro de la normativa, se ajustó a lo establecido en dicha ley. Por otro lado, para los valores asociados a grado correspondientes a esta zona, no se considera el bono CDC. Finalmente, para determinar en qué grado de la zona de ingreso o intermedia entraría un determinado ocupante del cargo, se utilizará el puntaje obtenido en la valorización de cargos.
- **Zona de Movilidad (desarrollo):** La zona de movilidad o desarrollo se construyó considerando la mediana como referencia, incrementando dicho valor en un 20% (es decir, 120% de la mediana) y buscando que el valor coincida con los límites otorgados por la Ley de Planta para cada escalafón. El movimiento dentro de esta zona de remuneraciones, a diferencia de las anteriores, se da en función de variables personales de los ocupantes de los cargos, como por ejemplo, diagnóstico de competencias, evaluación de desempeño y antigüedad en el INE.

El resultado de todo este trabajo corresponde a las bandas salariales para las familias de cargos existentes en la Institución, donde es preciso señalar que, además de considerar la mediana para la determinación de los grados asociados a las familias de cargo, se consideraron las posibilidades de crecimiento y movimiento otorgadas por la propia Ley de Planta del INE para cada estamento, así como también se consideró la posición jerárquica de cada familia, para evitar el tope de grados entre diferentes posiciones. A continuación se presenta una tabla con la conformación de las bandas para cada familia de cargos:



	Puntaje	Zona de Ingreso				Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
Jefe de Departamento	Grado	6	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC
	Renta	2660194	2899611	\$ 3.160.576	\$ 3.536.450	\$ 3.769.856	\$ 4.007.505	4243740
Jefe Subdepartamento	Grado			7	6	6+FC	6+FC	
	Renta			\$ 2.446.493	\$ 2.660.194	\$ 2.899.611	\$ 3.160.576	
Coordinador	Grado		12	11	10	9	8	
	Renta		\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 1.936.915	\$ 2.237.825	\$ 2.398.234	
Supervisor	Grado			12	11	10		
	Renta			\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 2.063.119		
Analista Especialista - Tramo A	Grado	12	11	10	9	8	7	6
	Renta	\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 1.936.915	\$ 2.112.284	\$ 2.398.234	\$ 2.583.839	\$ 2.807.283
Analista Especialista - Tramo B	Grado		18	17	16	15	14	13
	Renta		\$ 972.391	\$ 1.058.635	\$ 1.153.167	\$ 1.338.601	\$ 1.458.677	\$ 1.589.824
Analista	Grado		14	13	12	11	10	9
	Renta		\$ 796.683	840971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875
Supervisor Operativo	Grado		13	12	11	10	9	
	Renta		\$ 840.971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875	
Operativo	Grado	20	19	18	17	16	15	14
	Renta	\$ 581.498	\$ 618.776	\$ 645.254	\$ 674.646	\$ 755.892	\$ 806.808	\$ 850.544
Asistente - Tramo A	Grado		14	13	12	11	10	9
	Renta		\$ 796.683	\$ 840.971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875
Asistente - Tramo B	Grado	20	19	18	17	16	15	
	Renta	\$ 581.498	\$ 618.776	\$ 645.254	\$ 674.646	\$ 755.892	\$ 806.808	
Auxiliar	Grado		24	23	22	21	20	19
	Renta		\$ 427.972	\$ 462.835	\$ 504.836	\$ 587.925	\$ 620.562	\$ 660.287

## Descripción de bandas por familia de cargo

### Jefes de Departamento

Jefe de Departamento	Puntaje	Zona de Ingreso				Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
Grado	6	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC	6+FC
Renta	\$ 2.660.194	\$ 2.899.611	\$ 3.160.576	\$ 3.536.450	\$ 3.769.856	\$ 4.007.505	4243740	

En el caso de esta familia de cargos, la construcción de la banda salarial consideró la remuneración asociada a función crítica. De este modo, la zona de ingreso correspondería a un grado 6 sin asignaciones, y la zona de desarrollo establece tres espacios de desarrollo que consideran la función crítica.

### Jefes de Subdepartamento

Jefe Subdepartamento	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo	
		E1	E2	E3	D1	D2
Grado			7	6	6+FC	6+FC
Renta			\$ 2.446.493	\$ 2.660.194	\$ 2.899.611	\$ 3.160.576



En el caso de esta familia de cargo la incorporación de la zona de ingreso correspondería a un grado 7 y 6 sin asignaciones, mientras que la zona de desarrollo establece dos espacios que consideran la función crítica sumada al grado 6.

### Coordinador

Coordinador	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo	
		E1	E2	E3	D1	D2
	Grado	12	11	10	9	8
Renta		\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 1.936.915	\$ 2.237.825	\$ 2.398.234

Dado que la familia de cargo Coordinador corresponde a profesionales con personal a cargo, la escala de remuneraciones asociada es la del escalafón profesional. La zona de ingreso parte en el grado 12 de dicho escalafón, ya que de este modo no topa con la banda de los cargos bajo su supervisión (Analistas y Analistas Especialistas del Tramo B). El nivel jerárquico, en general, corresponde al quinto y en el caso de las Direcciones Regionales a los Jefes de Unidad Regional. La zona de desarrollo le permite a esta familia llegar al tope de su banda y del escalafón hasta el grado anterior al de la familia Jefe de Subdepartamento, para evitar que se superpongan grados, respetando de este modo la jerarquía.

### Supervisor

Supervisor	Puntaje	Zona de Ingreso		Zona de Desarrollo	
		E1	E2	D1	D2
	Grado	12	11	10	
Renta		\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 2.063.119	

En el caso de la familia de cargo Supervisor, dado que por definición corresponde a profesionales, el escalafón de referencia es el profesional. Al igual que los Coordinadores, los cargos de esta familia pueden supervisar a Analistas Especialistas del tramo B y a Analistas, por tanto su zona de ingreso inicia en el 12 para evitar la superposición. Su zona de desarrollo comprende el grado 10, dado que su nivel jerárquico es inferior al de los Coordinadores, de este modo, sus posibilidades de desarrollo corresponden a un nivel inferior.

### Analista Especialista

Analista Especialista - Tramo A	Puntaje	Zona de Ingreso				Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
	Grado	12	11	10	9	8	7	6
Renta	\$ 1.635.178	\$ 1.779.626	\$ 1.936.915	\$ 2.112.284	\$ 2.398.234	\$ 2.583.839	\$ 2.807.283	
Analista Especialista - Tramo B	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo			
		E1	E2	E3	D1	D2	D3	
	Grado	18	17	16	15	14	13	
Renta		\$ 972.391	\$ 1.058.635	\$ 1.153.167	\$ 1.338.601	\$ 1.458.677	\$ 1.589.824	

La familia Analista Especialista agrupa a todos los cargos de analistas profesionales del INE. En el caso de esta familia la banda salarial se divide en dos tramos, la división de los tramos se encuentra dada por el puntaje asignado; de este modo, se otorgaría posibilidad de crecimiento a aquellos cargos que sean más críticos para la Institución (mejor valorados), sin que ese crecimiento implique necesariamente la supervisión de equipos, sino más bien correspondería a un crecimiento asociado al desarrollo técnico de un cargo y su seniority. Por lo anterior, la banda del Analista Especialista en



el Tramo A puede tener tope con la de los Coordinadores, pues, este tramo puede depender jerárquicamente del II y III Nivel Jerárquico directamente.

### Analista

Analista	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	D1	D2	D3
		Grado	14	13	12	11	10
Renta	\$ 796.683	\$ 840.971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875	

Esta familia considera los cargos con labores de análisis pero que corresponden al estamento de Técnicos. Inicia en el grado 14 del escalafón Técnico, pues, la familia Operativo con la cual comparten escalafón y corresponde a otro nivel jerárquico, termina en ese grado. El punto intermedio corresponde al grado 12, y en su zona de movilidad podrían alcanzar el grado 9, otorgando así la posibilidad de alcanzar el máximo grado disponible para el escalafón.

### Supervisor Operativo

Supervisor Operativo	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	D1	D2	D3
		Grado	13	12	11	10	9
Renta	\$ 840.971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875		

Esta familia se compone de perfiles técnicos que supervisan personal operativo. El inicio de su banda corresponde al grado 13 Técnico, pues la familia Operativo a la que supervisan termina en el grado 14 el cual corresponde al punto máximo de desarrollo de dicha banda; su zona de movilidad tiene como tope el grado 9, pudiendo alcanzar de este modo el grado más alto disponible para el escalafón.

### Operativo

Operativo	Puntaje	Zona de Ingreso				Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
		Grado	20	19	18	17	16	15
Renta	\$ 581.498	\$ 618.766	\$ 645.254	\$ 674.646	\$ 755.892	\$ 806.808	\$ 850.544	

La familia Operativo corresponde a cargos Técnicos o administrativos pertenecientes a la operación del INE. Dado esto, los grados asociados corresponden al escalafón Administrativo/Técnico (en este rango comparten grados). La banda inicia en el grado 20 para coincidir con el inicio del escalafón Técnico, su punto intermedio es 17, y el tope en la zona de movilidad es el grado 14, pues, así se evita la superposición con el nivel jerárquico que supervisa este tipo de cargos, el cual corresponde al Supervisor Operativo.

### Asistente

Asistente - Tramo A	Puntaje	Zona de Ingreso				Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	D1	D2	D3	
		Grado	14	13	12	11	10	9
Renta	\$ 796.683	\$ 840.971	\$ 886.187	\$ 992.359	\$ 1.049.023	\$ 1.105.875		
Asistente - Tramo B	Puntaje	Zona de Ingreso				Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	E4	D1	D2	D3
		Grado	20	19	18	17	16	15
Renta	\$ 581.498	\$ 618.776	\$ 645.254	\$ 674.646	\$ 755.892	\$ 806.808		



Esta familia corresponde a los Asistentes Administrativos de la Institución. Los escalafones asociados corresponden al Administrativo y Técnico. Esta banda considera dos tramos, tramo A y tramo B, y al igual que en el caso de la familia de Analista Especialista vista anteriormente, la posición en el tramo estará determinada por la valorización de los cargos. El tramo B comienza en grado 20 para coincidir con el inicio del escalafón Técnico, y el tope del tramo A es el grado 9 por la misma razón. Cabe señalar que en el caso del escalafón Administrativo, el desarrollo sólo sería posible hasta la zona intermedia del Tramo A (grado 12), pues es el tope establecido por la Ley de Planta.

### Auxiliar

Auxiliar	Puntaje	Zona de Ingreso			Zona de Desarrollo		
		E1	E2	E3	D1	D2	D3
		Grado	24	23	22	21	20
	Renta	\$ 427.972	\$ 462.835	\$ 504.836	\$ 587.925	\$ 620.562	\$ 660.287

Esta familia corresponde a los cargos que prestan labores de apoyo cotidiano para el funcionamiento de la Institución. Su grado de inicio es el 24 del escalafón Auxiliar y en la zona de movilidad el grado máximo a alcanzar es el 19, que corresponde al tope del escalafón.

A partir de lo anterior, es posible señalar que las bandas salariales expuestas permiten establecer un orden respecto a la situación actual de la Institución, y además favorecen el crecimiento de los cargos en el INE, respetando diferencias jerárquicas, pero aun así, entregando rangos de movilidad a los funcionarios. Todo ello, considerando el marco normativo entregado por la Ley de Planta de la institución.

Los montos incluidos en cada una de las bandas antes descritas, serán actualizados conforme a la ley de reajuste del sector público de cada año.

### B. Encasillamiento en zona de ingreso

De acuerdo con lo señalado en los puntos anteriores, para cada banda salarial existirá una “zona de ingreso”, que será revisada cada vez que se produzcan requerimientos de nuevas incorporaciones a la institución (solicitud de reclutamiento).

En este sentido, las solicitudes de nuevas incorporaciones serán cotejadas, en primer lugar, con la existencia de un perfil de cargo determinado, como insumo inicial para efectuar la valorización respectiva. De no existir un perfil asociado a la solicitud presentada, quien requiera de esta nueva incorporación deberá considerar los tiempos que tome dicho levantamiento y la validación por parte del Subdepartamento de Selección y Desarrollo. Luego de esta acción el perfil podrá ser valorizado y se procederá a su encasillamiento en la zona de ingreso correspondiente.

Si una solicitud de reclutamiento es ingresada al sistema dispuesto para ello, previo a la valorización y encasillamiento descrito, ésta podrá ser anulada por el Subdepartamento de Selección y Desarrollo, y deberá ser reingresada cuando se cuente con la información correspondiente.



De esta forma y para resguardar la equidad salarial interna de la institución, se entenderá que toda nueva incorporación al Servicio, se ubicará en alguno de los estadios definidos en la zona de ingreso, de la banda salarial que corresponda a la familia del cargo.

### C. Encasillamiento en zona de desarrollo

Al igual que se ha definido una zona de ingreso en las bandas salariales, la metodología ha permitido establecer una "zona de desarrollo". Ésta corresponderá a una zona de crecimiento remuneratorio (un grado por estadio) donde podrán ubicarse los funcionarios/as que ya sean parte de la institución y cumplan con tres requisitos principales: antigüedad en el INE, resultados desempeño y diagnóstico de competencias.

Desde este punto de vista, la zona de desarrollo estará vinculada con la política y procedimiento de movilidad interna de la institución, donde estarán definidos los criterios que el INE utilizará para el encasillamiento respectivo, efectuado procesos de selección interna, con criterios objetivos y transparentes, que permitan a los funcionarios acceder a crecimientos remuneratorios.

Cabe señalar que si bien existe una zona de desarrollo en cada una de las bandas establecidas, dependiendo del encasillamiento de ingreso inicial en cada caso, podrán existir estadios de esta misma zona de ingreso que se transformen, a su vez, en una posibilidad de crecimiento para el funcionario/a.