



APLICACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN POR PUNTOS CON FINES RETRIBUTIVOS: EL CASO DE EX - ISAPRE COMPENSACIÓN S.A.

**JOSÉ HASBÚN CASTILLO
DANTE VILLALOBOS SALINAS**

INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN ADMINISTRACIÓN

RESUMEN

En estos últimos diez años el país ha enfrentado múltiples cambios, los cuales han afectado en mayor medida a las Empresas de Servicios, obligándolas a incorporar nuevas tecnologías que les permitan mantener los niveles deseados de rentabilidad. Es por este motivo, que han tratado de aprovechar las economías de escala que les ofrece la integración y la expansión de sus respectivos giros.

Esta agresiva competencia ha traspasado la lucha por el consumidor, manifestándose además, en el reclutamiento y mantención del personal. Motivo por el cual los administradores deben recurrir, cada vez con mayor frecuencia, a la utilización de técnicas que permitan mejorar la calidad de las relaciones internas. Es por esto, que el presente estudio muestra como alternativa viable, la aplicación del Método de Evaluación por Puntos como una herramienta teórica que permite definir una Estructura Salarial competitiva.

La aplicación del MEP se llevó a cabo en Isapre Compensación S.A., comenzando con la etapa de "Análisis del Puesto de Trabajo", en la que se empleó el método Delphi para clasificar en Niveles las Familias de Cargos existentes, según grado de importancia para la organización. En la etapa de "Descripción de Cargos", a través de un cuestionario, se determine en los diferentes niveles, la presencia de 17 Factores de Especificación, que serán la base de la "Evaluación de Cargos", en la cual se asignó un valor a estos, según el grado de presencia de los factores e importancia relativa. En la etapa "Retributiva", se presentó las Estructuras Salariales de

la Empresa y de Mercado, utilizando el método "Mid Point".

De la investigación se puede concluir y proponer lo siguiente:

- 1) Compensación utiliza políticas discrecionales para definir sus niveles de rentas.
- 2) Una posible Estructura Salarial para Isapre Compensación.
- 3) Se estimo el monto en pesos que debería destinarse para llevar a los empleados dentro de los márgenes de la posible estructura salarial propuesta.