Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

2. Evaluación de la gestión del gerente general

La evaluación de desempeño y las remuneraciones proveen los incentivos adecuados para que el personal en cuestión actúe en concordancia con los objetivos de la mutualidad y, por lo tanto, con lo establecido en la Ley N°16.744 y su normativa aplicable.

Se sugiere que la evaluación se base en criterios objetivos y observables (tales como estudios de satisfacción de usuarios u otros) que incluyan el desempeño de la mutualidad en relación, por ejemplo, a los siguientes tópicos, según sea el caso:

a) Calidad y oportunidad de las prestaciones médicas;

b) Calidad y efectividad de las prestaciones preventivas;

c) Tiempos de tramitación y calidad de los procesos de las prestaciones económicas;

d) Calidad de servicio otorgado y reclamaciones recibidas;

e) Solvencia y gestión financiera;

f) Cumplimiento normativo general, estatutario y reglamentos internos, y

g) Otros.

Se sugiere que la evaluación del gerente general sea aplicada anualmente y considerada en el establecimiento de las metas y bonificaciones que integren su remuneración. En todo caso, el componente de remuneración antes señalado no podrá estar sujeto a condiciones de resultados que atenten contra la apropiada entrega de las prestaciones que establece la Ley N°16.744 o incluya incentivos inadecuados para su logro.

Además, se recomienda que el gerente general, extienda este sistema de evaluación a otros gerentes o unidades dependientes de él.