



Tipo Norma	:Decreto 964
Fecha Publicación	:26-08-2008
Fecha Promulgación	:10-07-2008
Organismo	:MINISTERIO DE HACIENDA
Título	:ESTABLECE REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS
Tipo Versión	:Única De : 01-09-2008
Inicio Vigencia	:01-09-2008
Id Norma	:276956
URL	: <a href="https://www.leychile.cl/N?i=276956&amp;f=2008-09-01&amp;p=">https://www.leychile.cl/N?i=276956&amp;f=2008-09-01&amp;p=</a>

#### ESTABLECE REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Núm. 964.- Santiago, 10 de julio de 2008.- Vistos: Lo dispuesto en el art. 49 del DFL N° 1 - 19.653 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; los artículos 32 al 52 del DFL N° 29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo; el artículo 6 del DS de Interior N° 1.825, de 1998; el DS N° 304 de 2004, de Hacienda, y la facultad que me confiere el art. 32, N° 6 de la Constitución Política de la República,  
Decreto:

Artículo único: Reemplácese el Reglamento Especial de Calificaciones del personal de Servicio de Impuestos Internos, contenido en el decreto N° 304, de 2004, del Ministerio de Hacienda, por el siguiente:

Artículo 1.- En el Servicio de Impuestos Internos existirá una Junta Calificadora Central, una Junta Calificadora de la Dirección Grandes Contribuyentes y 18 Juntas Calificadoras Regionales, una por cada Dirección Regional. Las Juntas Calificadoras Regionales y de la Dirección Grandes Contribuyentes harán la evaluación de los funcionarios ubicados en sus respectivas dependencias.

La Junta Calificadora Central realizará la calificación de todos aquellos funcionarios que ejercen funciones en la Dirección Nacional, con excepción de aquellos que sirven en la Dirección de Grandes Contribuyentes. Además, calificará a los integrantes de las Juntas Calificadoras Regionales y a los integrantes de la Junta Calificadora de la Dirección Grandes Contribuyentes.

Artículo 2.- La Junta Calificadora Central estará compuesta por los cinco funcionarios del más alto nivel jerárquico, con excepción del Jefe Superior, y por un representante del personal elegido por éste, según estamento a calificar.

Las Juntas Regionales y de la Dirección Grandes Contribuyentes estarán compuestas por los tres funcionarios del más alto nivel jerárquico y por un representante del personal elegido por éste, según estamento a calificar.

Artículo 3.- Los funcionarios evaluadores deberán emitir un Informe de Desempeño del personal de su dependencia, afecto al período de calificaciones. Dicho informe contemplará un periodo de seis meses, desde el 1° de septiembre hasta el último día hábil del mes de febrero. La calificación considerará el período comprendido desde el 1° de septiembre hasta el 31 de agosto de cada año.

Artículo 4.- Para la elección del Representante del Personal de cada estamento a calificar, el Jefe del Departamento de Gestión de las Personas para la Junta Calificadora Central y para la Junta Calificadora de la Dirección Grandes Contribuyentes, y los Jefes Administrativos de las respectivas Direcciones Regionales, dentro de los diez primeros días hábiles del mes de noviembre recibirán la inscripción de todos aquellos funcionarios que sean propuestos por cualquier funcionario de la institución para desempeñar la representación del personal del estamento en la junta calificadora.



El jefe superior del nivel nacional, regional o de la Dirección Grandes Contribuyentes, convocará a elección para una fecha dentro de los primeros diez días hábiles del mes de diciembre.

Artículo 5.- Los funcionarios que pertenezcan a la planta de directivos y a las plantas de profesionales y fiscalizadores, que ejerzan funciones de supervisión, asignadas expresamente por resolución del Director del Servicio, en virtud de la Ley 19.646 del 13 de noviembre de 1999, serán evaluados por los siguientes factores y subfactores:

1. Factor Trabajo Colaborativo: Evalúa la capacidad del funcionario para trabajar en forma efectiva y coordinada dentro de su equipo de trabajo, como también con el resto de la organización, en un ambiente de colaboración permanente, para alcanzar los objetivos que le son propios y los de la Institución, mediante relaciones de respeto y apoyo mutuo, adoptando medidas que consideren las necesidades y contribuciones de otros. Contemplará la valoración de los subfactores dados por los elementos que se detallan a continuación:

(a) Relaciones interpersonales: Mide el grado en que el funcionario logra establecer permanentemente buenas relaciones con los distintos equipos en los que participa, demostrando una comunicación efectiva y una generación de confianza en su relación con los otros.

(b) Colaboración: Mide el grado en que el funcionario logra establecer relaciones permanentes de trabajo para realizar un fin común, tanto con su propio equipo, como con otros, generando efectos positivos en el logro de los objetivos institucionales.

2. Factor Orientación al Cliente: Evalúa la actitud del funcionario frente a los requerimientos de todos los clientes, tanto internos como externos, identificando y empatizando con sus necesidades, entregando información útil y respondiendo oportunamente a sus demandas. Comprenderá los subfactores que se detallan a continuación:

(a) Atención al cliente: Mide el grado en que el funcionario es capaz de escuchar y conocer las necesidades de sus clientes, mostrando una clara orientación a la satisfacción del usuario.

(b) Resolución de problemas: Mide el grado en que el funcionario entrega soluciones ante problemas, basándose en los procedimientos y en la experiencia, solicitando apoyo cuando es necesario y considerando las potenciales consecuencias de las soluciones que implementa y finalmente responsabilizándose por ellas.

3. Factor Compromiso con la Institución: Evalúa la habilidad del funcionario de comprometerse con los cambios institucionales, para alinear las propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la Institución.

(a) Flexibilidad: Mide el grado en que el funcionario logra adaptarse a los cambios sin que ello perjudique la realización de su trabajo.

(b) Iniciativa: Mide el grado en que el funcionario demuestra estar motivado y su perseverancia para alcanzar los objetivos propuestos. Busca mejorar la forma de realizar el trabajo, dentro de su ámbito de responsabilidad, planteándose metas progresivamente mayores.

(c) Cumplimiento de normas: Mide el grado en que el funcionario conoce y promueve el fortalecimiento ético entre sus propios compañeros o colaboradores, mostrando integridad, responsabilidad y transparencia en sus actuaciones. Asimismo, evalúa el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Estatuto Administrativo, Ley Orgánica y otras instrucciones del servicio.

4. Factor Cumplimiento y Responsabilidad: Evalúa la capacidad del funcionario de asumir la responsabilidad de los compromisos que adquiere en su rol de jefatura, mediante estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a un equipo u otro grupo de trabajo hacia la consecución de las metas, como también de modificar el comportamiento y adaptarlo a las tareas y situaciones que se presentan. Comprenderá los elementos que se detallan a continuación:

(a) Liderazgo: Mide la capacidad de dirigir eficazmente al equipo de trabajo hacia la obtención de los objetivos propuestos.

Contempla la habilidad de definir el qué, cómo, cuándo y quién relativo a la tarea, así como promover e impartir capacitación permanente a los miembros de su



equipo.

(b) Capacidad de Gestión: Mide las actitudes, habilidades y las competencias técnicas de la jefatura, que contribuyen al desempeño efectivo y eficiente de la organización, contemplando el logro de las metas y planes técnicos, capitalizando la propia experiencia y la de los otros, con el propósito de añadir valor a la gestión del Servicio.

(c) Capacidad de Retroalimentación: Mide la habilidad de la jefatura de proporcionar a sus colaboradores información oportuna, sistemática, periódica y de calidad, respecto a su desempeño laboral, generando un diálogo fundamentado que fomente las oportunidades de mejora.

Artículo 6.- Los factores definidos en el artículo anterior serán evaluados con igual ponderación. Es decir, las notas obtenidas en el Factor Trabajo Colaborativo, Factor Orientación al Cliente, Factor Compromiso con la Institución y Factor Cumplimiento y Responsabilidad serán sumadas y divididas por cuatro.

Asimismo, los subfactores tendrán igual ponderación dentro de cada factor. Es decir, se sumarán las notas asignadas y se dividirán por el total de subfactores del factor. La nota final obtenida a partir de los factores, se multiplicará por el coeficiente "10" para determinar el puntaje de la calificación.

Artículo 7.- La jefatura directa del funcionario será responsable de efectuar en tiempo y forma el Informe de Desempeño y la Precalificación. La manera en que lleve a cabo este proceso incidirá directamente en su propia evaluación, debiendo reflejarse en el Factor Cumplimiento y Responsabilidad, subfactor Capacidad de Gestión.

Artículo 8.- El Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo aprobado por decreto supremo N° 1.825, del Ministerio del Interior, de 1998, será aplicable en todas aquellas normas no previstas en este reglamento.

Artículo Transitorio

Artículo único: Lo dispuesto en este decreto será aplicable a contar del período de calificación que se inicia el 1 de septiembre de 2008.

Tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- MICHELLE BACHELET  
JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.  
Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted,  
María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.