

OFICIO CIRCULAR N° 25.- /

**MATERIA: PROTOCOLO DE  
RECONOCIMIENTO A LOS  
FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL  
SII.**

**SANTIAGO, 16 de diciembre de 2016.-**

**DE : DIRECTOR SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS**

**PARA : FUNCIONARIOS**

El 26 de enero de 2015, la Presidenta de la República Michelle Bachelet firmó el Instructivo Presidencial N° 001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, definiendo la agenda 2015 - 2018 que, en esta materia, deben desarrollar los Servicios Públicos.

El Instructivo Presidencial compromete a las Instituciones del Estado a avanzar, decidida y participativamente, en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, con el propósito de generar un mejor Empleo Público y, de este modo, fortalecer el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de su función y para la satisfacción de la ciudadanía. Éste contiene tres Ejes Orientadores: derechos, condiciones y ambientes laborales.

Específicamente, este Protocolo se centra en el Eje de Condiciones Laborales, dentro del cual el Instructivo Presidencial declara como objetivo el propiciar instancias de reconocimiento explícitas en las que se destaquen los aportes y logros colectivos e individuales y el compromiso con valores y principios de la función pública.

Por lo tanto, y en este contexto, fomentar una cultura de reconocimiento releva los buenos aportes y la calidad en la gestión pública.

Para el Servicio de Impuestos Internos es fundamental incorporar una práctica permanente de Reconocimiento como una manera de generar círculos virtuosos en los funcionarios. Lo anterior, para desarrollar una cultura de reconocimiento al interior del Servicio, que permita estimular conductas que incentiven el buen desempeño laboral, el logro de las metas institucionales y, a la vez, contribuyan a un buen clima laboral.

## **1. ATRIBUTOS A RECONOCER EN EL SII:**

Con el fin de orientar las prácticas asociadas al reconocimiento, a continuación se declaran algunos atributos:

- **Excelencia**: Entendida como el conjunto de prácticas sobresalientes al desarrollar las funciones y tareas de manera eficiente y eficaz, que aporte al logro de los resultados del equipo de trabajo y a las metas institucionales.
- **Compromiso**: Entendida como la disposición a actuar haciendo propios los objetivos institucionales, involucrándose con entusiasmo en el ejercicio de las funciones y valores del Servicio.

- Trabajo en equipo: Se entenderá como aquellos equipos que anteponen los intereses colectivos por sobre los individuales, para lograr mejores resultados, generando un ambiente de trabajo positivo en el cumplimiento de sus objetivos laborales.
- Colaboración: Entendida como la capacidad de los individuos para colaborar en la consecución de los resultados de los equipos de trabajo.
- Innovación: Entendida como la actitud permanente de búsqueda de soluciones y nuevas opciones para mejorar la calidad del trabajo y de los procesos, impactando positivamente en los resultados y las personas.
- Calidad de Servicio: Entendida como la capacidad para otorgar un servicio de calidad que satisfaga las necesidades, tanto al interior de la institución como de los contribuyentes.

Es importante señalar que podrán declararse otros atributos que no se encuentran en el presente documento, en la medida que agreguen valor a la consecución de las metas institucionales y/o promuevan un buen clima laboral, dichos atributos serán evaluados por la comisión mencionada en el punto 5 de este Protocolo.

## **2. DEFINICIÓN DE RECONOCIMIENTO:**

El Servicio de Impuestos Internos entenderá por Reconocimiento: “La valoración hacia las/os funcionarias/os y equipos de trabajo, por sus aportes realizados al buen desempeño laboral, el buen trato y la contribución a fomentar un buen ambiente laboral.”

## **3. CARACTERÍSTICAS DEL RECONOCIMIENTO:**

1. Oportuno: Debe ser otorgado tan pronto la acción sea realizada por la/el funcionaria/o y/o equipo.
2. Público o privado, entendiéndose por:
  - a. Público: Aquel reconocimiento que será socializado a través de reuniones ampliadas o a través de la intranet, entre otros medios.
  - b. Privado: Aquel ámbito en donde la jefatura directa destacará al funcionario/a o su equipo de trabajo por el cumplimiento de algún atributo o valor institucional.
3. Permanente: El reconocimiento es una práctica continua al interior de los equipos y la institución, lo que permitirá instaurar una cultura en esta materia.

## **4. PRÁCTICAS DE RECONOCIMIENTO INDIVIDUAL Y GRUPAL.**

Con el fin de promover una cultura de reconocimiento en el SII, la institución fomentará en sus jefaturas la retroalimentación oportuna y permanente hacia sus equipos, reconociendo el trabajo de excelencia en términos de desempeño y aporte a un buen clima laboral, considerando los atributos declarados.

En esta misma línea, se impulsarán acciones tendientes tanto al reconocimiento de jefaturas que logran cumplir las metas y desarrollar buenos ambientes laborales, como también la retroalimentación de aspectos positivos entre pares.

Para orientar la implementación de este protocolo, se presentan a continuación diversas prácticas a modo de referencia:

Actualmente implementadas en el SII:

- **Anotaciones de Mérito:** Utilización de las anotaciones de mérito según lo señalado en el Estatuto Administrativo.
- **Reconocimiento por antigüedad:** Se realizará un homenaje a las/os funcionarias/os que cumplan 25, 30, 35 y 40 años en la institución.
- **Jubilación:** Acción de reconocimiento a la carrera funcionaria de la persona que se jubila.
- **Sección “Conozca” de la Intranet institucional:** Mantener y potenciar esta práctica, valorada por la posibilidad de visibilizar a personas de la institución a nivel nacional, en el ámbito personal y destacando su aporte a la sociedad.

De futura implementación en el SII: Reconocimiento otorgado por:

- **Capacitación y aprendizaje continuo:** A aquellas/os funcionarias/os que se hayan destacado en becas, fondos concursables, seminarios y o actividades de formación y capacitación.
- **Grupo de Monitores:** Se reconocerá a aquellos monitores que se hayan destacado en los procesos de formación del Servicio, desarrollando e impartiendo cursos a nivel nacional y regional, desempeñando con excelencia dicho rol, de acuerdo entre otros aspectos, a la evaluación realizada por los propios participantes de las actividades de formación.
- **SII Educa:** A funcionarias/os que desempeñan la labor de contribuir al programa de educación fiscal.
- **Reconocimiento por trayectoria:** Relevando los aportes que el funcionario o funcionaria ha realizado en su vida profesional y es reconocido por ello. Será elegida por un comité que evaluará al funcionario/a que represente la trayectoria más destacada.
- **Buenas prácticas de gestión y logros laborales en los equipos:** Equipos que hayan incorporado buenas prácticas en el logro de metas y buen clima laboral, relevando los ámbitos de: Innovación, Comunicación, Aumento de Productividad, etc.
- **En general, todos los desempeños de los funcionarios que destaquen al implementar conductas que fomenten los atributos indicados en punto 1 de este Protocolo.**

## 5. COMISIÓN

Es importante considerar que algunos reconocimientos declarados en este protocolo, pueden designarse por una comisión coordinada por la Subdirección de Desarrollo de Personas y que esté integrada por Subdirectores y Representantes de las Directivas Nacionales de las Asociaciones de Funcionarios del SII.

El objetivo de la comisión es elegir a aquellas personas y/o equipos de trabajo que serán reconocidos públicamente, por los atributos declarados.

Es importante considerar que cualquier otro atributo a reconocer, deberá ser revisado y validado por dicha comisión.

## **6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

En el marco de este Protocolo, el SII desarrollará las siguientes acciones, entre otras, en términos de evaluación y seguimiento de su implementación:

- Generar un sistema de diagnóstico y evaluación periódico de las líneas de reconocimiento definidas en este Protocolo.
- Realizar una evaluación de la percepción de las personas respecto a las prácticas de reconocimiento y su nivel de impacto.

Se espera que este Protocolo se constituya en un aporte concreto al desarrollo de una cultura de reconocimiento en nuestra institución, que incentive el buen desempeño laboral de los funcionarios y funcionarias, el logro de las metas organizacionales y contribuyan a un buen clima laboral.

Saluda atentamente a ustedes,

**FERNANDO BARRAZA LUENGO**  
**DIRECTOR**

### **Distribución:**

- Intranet.
- Subdirectores.
- Directores Regionales.
- Jefaturas Departamentos de Administración.
- Jefaturas Subdirección Desarrollo de Personas.
- Consultores de Desarrollo Organizacional.
- Asistentes Sociales.