
BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2004

SERVICIO DE IMPUESTOS
INTERNOS

SANTIAGO DE CHILE

*Teatinos N° 120, Santiago, Teléfono N° 3950000 - Fax: 3951502
Página web: www.sii.cl*

Índice

1. Carta del Jefe de Servicio	3
2. Identificación de la Institución	7
• Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución	8
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio	9
• Principales Autoridades	10
• Definiciones Estratégicas	11
- Misión Institucional	11
- Objetivos Estratégicos.....	11
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos.....	11
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios.....	12
- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios.....	12
• Recursos Humanos	13
- Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo	13
- Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo.....	14
- Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo.....	15
• Recursos Financieros	16
- Recursos Presupuestarios año 2004	16
3. Resultados de la Gestión	17
• Cuenta Pública de los Resultados	18
- Balance Global	18
- Resultados de la Gestión Financiera	20
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos	24
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales	25
- Informe de Programación Gubernamental	25
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas.....	28
• Avances en Materias de Gestión.....	29
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión	29
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	29
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales	30
- Avances en otras Materias de Gestión	31
• Proyectos de Ley.....	38
4. Desafíos 2005	40

5. Anexos.....	44
• Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004	45
• Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño	48
• Anexo 3: Programación Gubernamental	49
• Anexo 4: Transferencias Corrientes	51
• Anexo 5: Iniciativas de Inversión.....	52
• Anexo 6: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	53

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo.....	13
Cuadro 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo.....	14
Cuadro 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo.....	15
Cuadro 4: Ingresos Presupuestarios Percibidos año 2004.....	16
Cuadro 5: Gastos Presupuestarios Ejecutados año 2004.....	16
Cuadro 6: Ingresos y Gastos años 2003 – 2004.....	20
Cuadro 7: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004.....	21
Cuadro 8: Indicadores de Gestión Financiera.....	23
Cuadro 9: Cumplimiento Convenio Colectivo año 2004.....	29
Cuadro 10: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2004.....	45
Cuadro 11: Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2004.....	48
Cuadro 12: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004.....	49
Cuadro 13 Transferencias Corrientes.....	50
Cuadro 14 Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2004.....	52
Cuadro 15: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	53

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato.....	13
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento.....	14
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo.....	15

1. Carta del Jefe de Servicio

JUAN TORO RIVERA
DIRECTOR SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS



El Servicio de Impuestos Internos de Chile (SII), es el organismo responsable de la administración tributaria de los impuestos internos, y en el ejercicio de su rol aportador de recursos al Estado para el financiamiento de inversiones sociales que se realizan en beneficio de la comunidad, es un actor relevante en la actividad económica y social del País. Esto significa que, como consecuencia directa del cumplimiento de la misión encomendada y que fundamenta su existencia, el SII cumple un rol protagónico en el fomento de la actividad económica nacional, tanto a través de su acción directa de administración del sistema tributario, como asimismo, a través de su participación activa en el contexto de iniciativas gubernamentales tendientes a incrementar el desarrollo económico del País, como se verá más adelante.

En este amplio espectro de iniciativas, el SII lleva a cabo su quehacer sobre la base de la focalización de sus acciones en torno al cumplimiento de dos grandes ejes estratégicos: maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias de los contribuyentes; y minimizar el incumplimiento tributario, sea éste a través de la evasión o el fraude fiscal. Ambos lineamientos constituyen componentes esenciales de la finalidad última del accionar del SII, consistente en asegurar el cumplimiento tributario de todos los contribuyentes, a través de la obtención de incrementos de la recaudación total y la reducción progresiva de los niveles de evasión tributaria.

De esta forma, las acciones del SII se han orientado en primer término hacia aquel sector mayoritario y creciente de contribuyentes que efectivamente cumplen con sus compromisos tributarios, para los cuales se han potenciado y desarrollado mecanismos para facilitar su concreción. Es así, como se ha continuado en el desarrollo de una línea de acción específica de asistencia efectiva al contribuyente, mediante la cual se han instaurado instancias de vinculación e interacción con éste, tales como el suministro expedito de orientaciones e información al contribuyente; servicios de retroalimentación; y aplicaciones computacionales para facilitar las labores asociadas al cumplimiento de sus obligaciones, como lo es la ayuda asistida para la confección de su Declaración de Renta, la verificación de sus antecedentes tributarios; entre otros servicios relevantes. En este contexto, la aplicación intensiva y extensiva de las tecnologías de información, y en particular, la utilización de Internet como instrumento fundamental y prioritario de vinculación con los contribuyentes, ha sido clave para proporcionar y asegurar un servicio eficiente, seguro, expedito y transparente. Todo lo anterior tiene como propósito minimizar el costo de

cumplimiento del contribuyente, vale decir, que las labores de consumir sus obligaciones tributarias constituyan un proceso fácil, expedito, y en definitiva, "barato". Sin embargo, y de manera complementaria, se hace necesario disponer de una medida de efectividad de las iniciativas implementadas para facilitar dicho cumplimiento, siendo en esta materia en donde surgen las acciones de control del cumplimiento voluntario, en donde el proceso de Operación Renta es un ejemplo representativo en este sentido.

Por su parte, respecto a avanzar en la consecución del propósito referente a minimizar el incumplimiento tributario, el SII ha consolidado y potenciado como línea fundamental el fortalecimiento del control fiscalizador. Para ello, se han continuado potenciando aquellas medidas tendientes a fomentar y agudizar la "inteligencia fiscal", esto es, reforzar la capacidad de la institución para detectar y sancionar situaciones de evasión tributaria o de evidente fraude al Fisco. En este marco de acciones, se destacan los procesos de fiscalización masiva y selectiva, así como también los procesos contenciosos a cargo de los Tribunales Tributarios.

Para el cumplimiento de los propósitos señalados, se ha establecido un enfoque organizacional de su quehacer sobre la base de la identificación de Áreas de Negocio y de Apoyo corporativas, sobre las cuales se concentra el esfuerzo de fortalecimiento y perfeccionamiento institucional. Es así, como se han definido como Áreas de Negocio principales del SII, las siguientes: la Asistencia al Contribuyente y la Educación Tributaria; el Control del Cumplimiento Tributario; la Fiscalización y Sanción del Incumplimiento Tributario; el Combate y Sanción al Fraude Fiscal; la Administración de Justicia Tributaria; la Interpretación Administrativa de las Leyes Tributarias; los servicios de Información Tributaria; los servicios de Apoyo al Gasto tributario, Social y de Créditos de Fomento; y el asesoramiento en Cambios Legislativo - Tributario. Por su parte, las Áreas de Apoyo fundamentales de la organización están referidas a los siguientes ámbitos: Recursos Humanos; Tecnológico; Asesoría Jurídica; Administrativo y Financiero; Comunicacional; Control de Gestión; Auditoría Interna y Contraloría Interna.

Todo lo anterior representa los objetivos, compromisos y énfasis estratégicos que orientan y enmarcan el accionar del SII. Sin embargo, existen otros elementos de igual relevancia que refuerzan y definen el carácter cualitativo de lo que el SII realiza, esto es, la forma en cómo la institución lleva a cabo el cumplimiento de su misión. En este sentido, surge en primer lugar lo relativo a los principios y valores que la organización ha hecho propios en cada acción que desarrolla, tales como calidad; equidad; orientación al contribuyente; profesionalismo; criterio técnico; integridad; trabajo en equipo; y en definitiva, un real compromiso con la probidad en el accionar de la institución. En segundo término, aparece como una línea de acción emblemática -y por la cual el SII ha sido tradicionalmente reconocido-, aquella referida a las acciones de modernización de la organización, las que en gran medida han contribuido a que la institución haya alcanzado el nivel destacado de desempeño que actualmente presenta. En efecto, una institución de la naturaleza del SII requiere estar en permanente innovación, buscando el mejoramiento continuo de su actuación a través de una mayor eficiencia y eficacia en la ejecución de su negocio, y cumpliendo de manera creciente las condiciones de satisfacción de los contribuyentes a través de servicios de calidad, confiables y oportunos. El desarrollo de este aspecto se plasma a través de la focalización de un conjunto de acciones en torno a: el desarrollo de las personas, es decir, los

funcionarios de la institución; el mejoramiento progresivo de la gestión interna; y la incorporación racional y efectiva de la tecnología de información de punta. Todo lo anterior, llevado a cabo de manera integral y coherente, y enmarcado en un contexto de prioridades estratégicas claramente definidas, ha permitido asegurar la continuidad de la operación del SII, y a la vez, poder plantearse y alcanzar mejoramientos sustantivos de su desempeño, tanto cuantitativos como cualitativos; y en último término, a situar al SII como un actor relevante en la modernización del Estado y a aspirar a constituirlo en un modelo de Administración Tributaria en el mundo.

Para demostrar lo anterior, podemos mencionar en términos de logros, el haber cumplido las metas comprometidas en recaudación según el Plan de Lucha Contra la Evasión para el año 2004.

Asimismo, se cumplió con todas las metas comprometidas en el Convenio de Incremento por Desempeño Colectivo por parte de todos los equipos de trabajo del Servicio de Impuestos Internos.

Respecto de los Compromisos de Programación Gubernamental para el año 2004, se cumplieron en plenitud todos los compromisos asumidos:

- Incrementar la recaudación, de acuerdo a lo establecido en el Plan de Lucha Contra la Evasión,
- Incremento del número de acciones de presencia fiscalizadora,
- Incrementar el número de contribuyentes que realizan sus pagos de impuestos por Internet.
- Incrementar la cobertura de la declaración de IVA (F29) por Internet.
- Control de Gestión para Cuentas Públicas del Accionar del Servicio de Impuestos Internos, se elaboró un documento y se publicó en la Intranet del SII

Otro logro de gran importancia consiste en haber elaborado un nuevo Plan Estratégico para los años 2003 – 2006, que guiará nuestro accionar y potenciará nuestra capacidad de cumplir las metas que nos proponemos.

Respecto de los desafíos para el año 2005, podemos mencionar como el principal, el seguir cumpliendo las metas de recaudación asignadas por el Plan de Lucha Contra la Evasión, compromiso que tiene estrecha relación con nuestros Objetivos Estratégicos.

Entre los Compromisos Públicos que hemos adquirido, se cuentan los del Convenio por Desempeño Colectivo para el año 2005, que incluyen los temas que nos parecen más relevantes en nuestro accionar, como el uso de Internet para relacionarnos con los contribuyentes y complementariamente, nuestras labores de fiscalización en terreno. Estas mismas metas de carácter público han sido establecidas como parte de los Compromisos de Programación Gubernamental para el 2005, haciendo así que nuestros esfuerzos sean coherentes con la misión que nos ha sido encomendada.

De este modo, el Servicio de Impuestos Internos continua trabajando como lo ha hecho durante mucho tiempo, con tesón, dedicación y profesionalismo aportando a los objetivos de apoyar los

esfuerzos de crecimiento y modernización del estado y del país, al favorecer que el sector privado haga uso de las nuevas tecnologías que existen en el mercado.

Este Balance de Gestión Integral del año 2004, representa un esfuerzo por representar de manera global, integral, simple, transparente y completa, todo lo expresado en las líneas precedentes, a través de resultados, logros, realizaciones e iniciativas concretas, que reflejan de manera sintética e integrada el desempeño del SII alcanzado durante el año 2004. Esperamos que cumpla con el propósito fundamental de mostrar a los ciudadanos, y a los contribuyentes en particular, qué hace el SII y cómo lo hace, en el cumplimiento permanente de su misión.

A handwritten signature in black ink that reads "Juan Toro". The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke underneath the name.

Juan Toro Rivera
DIRECTOR

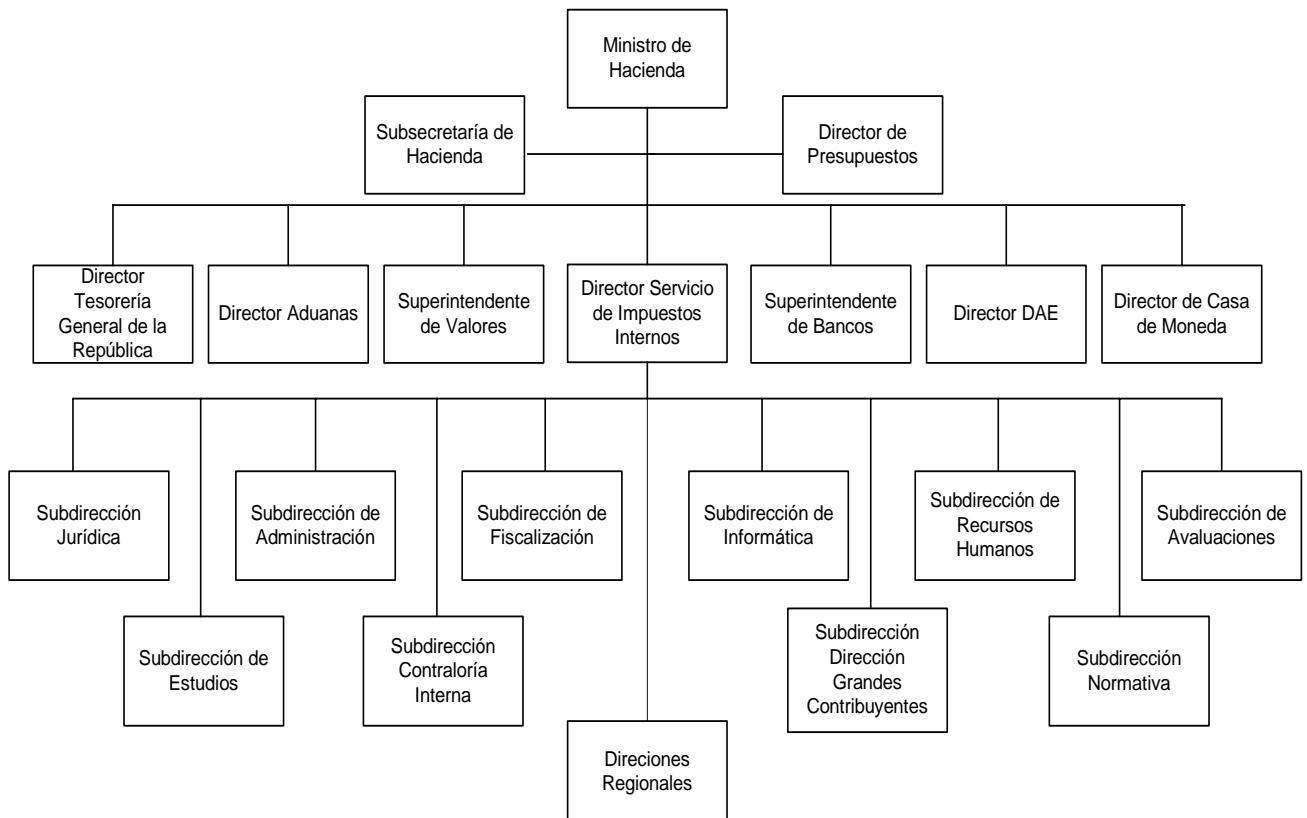
2. Identificación de la Institución

- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Definiciones Estratégicas
 - Misión Institucional
 - Objetivos Estratégicos
 - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
 - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
 - Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Recursos Humanos
 - Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
 - Recursos Presupuestarios año 2004

- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución**

El funcionamiento del Servicio de Impuestos Internos (SII) se encuentra enmarcado en las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 7 de 1980, de Hacienda (D.O. del 15/2/1980), denominada Ley Orgánica Del Servicio de Impuestos Internos, además de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 830 de 1974 sobre Código Tributario.

- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



- Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director del Servicio	Juan Toro Rivera
Subdirector de Administración	Andre Magnere Knockaert
Subdirector de Avaluaciones	Ernesto Terán Moreno
Subdirector de Contraloría Interna	Alfredo Echeverría Herrera
Subdirector Dirección Grandes Contribuyentes	Jorge Trujillo Puentes
Subdirector de Estudios	Juan Francisco Sánchez Stürmer
Subdirector de Fiscalización	Benjamín Schütz García
Subdirector de Informática	Fernando Barraza Luengo
Subdirector Jurídico	Bernardo Lara Berrios
Subdirector de Normativa	René García Gallardo
Subdirector de Recursos Humanos	Jonny Heiss Schmidt

● Definiciones Estratégicas

- Misión Institucional

El Servicio de Impuestos Internos es responsable de administrar con equidad el sistema de tributos internos, facilitar y fiscalizar el cumplimiento tributario, propiciar la reducción de costos de cumplimiento, y potenciar la modernización del Estado y la administración tributaria en línea; lo anterior en pos de fortalecer el nivel de cumplimiento tributario y del desarrollo económico de Chile y de su gente.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Contribuir a la modernización del Estado y al desarrollo económico de Chile
2	Maximizar y facilitar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias
3	Minimizar la evasión y propiciar acciones tendientes a reducir la elusión tributaria
4	Profundizar la excelencia de los recursos humanos del Servicio
5	Profundizar la modernización continua del Servicio de Impuestos Internos, haciendo uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones

- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Operación Renta	2,3
2	Operación IVA	2,3
3	Iniciación de actividades, timbraje de documentos y términos de giro.	2,3
4	Declaraciones y rectificaciones vía Internet.	1,2,3,5
5	Rectificaciones de Renta vía Internet	1,2,3,5
6	Rectificaciones de IVA vía Internet	1,2,3,5

- **Cientes / Beneficiarios / Usuarios**

Número	Nombre
1	
2	Contribuyentes del IVA en obligación de presentar una declaración tributaria, como también agentes que presentan declaraciones juradas con información de terceros.
3	Todos los agentes económicos en obligación de registrar su inicio de actividades ante la administración tributaria, su documentación y su término de actividades.

- **Productos Estratégicos vinculado a Cientes / Beneficiarios / Usuarios**

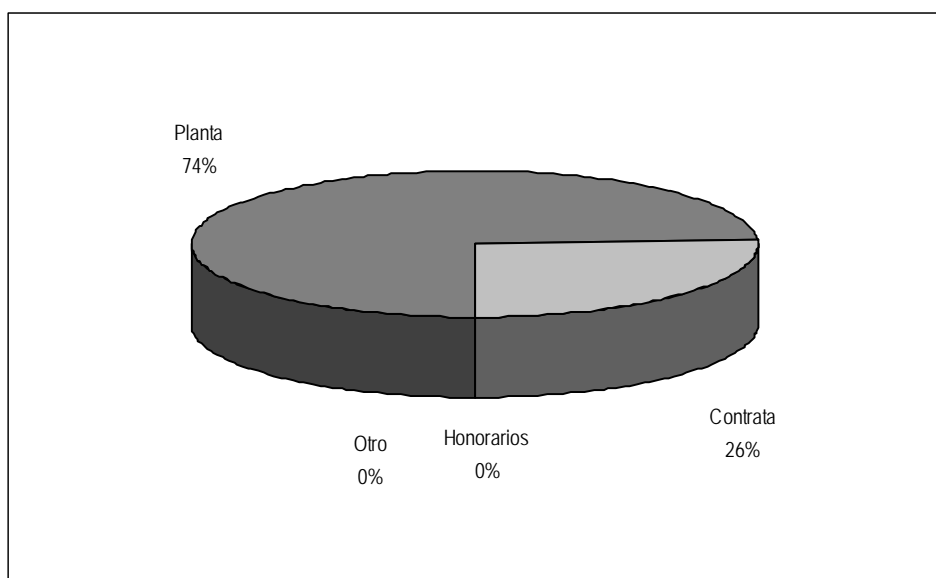
Número	Nombre – Descripción Producto Estratégico	Cientes/beneficiarios/usuarios a los cuales se vincula
1	Operación Renta	1
2	Operación IVA	2
3	Iniciación de actividades, timbraje de documentos y términos de giro.	3
4	Declaraciones y rectificaciones vía Internet.	1,2
5	Rectificaciones de Renta vía Internet	1
6	Rectificaciones de IVA vía Internet	2

- Recursos Humanos

- Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo

Cuadro 1 Dotación Efectiva ¹ año 2004 por tipo de Contrato y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Planta	1.382	1.214	2.596
Contrata	447	456	903
Honorarios ²			
Otro			
TOTAL	1.829	1.670	3.499

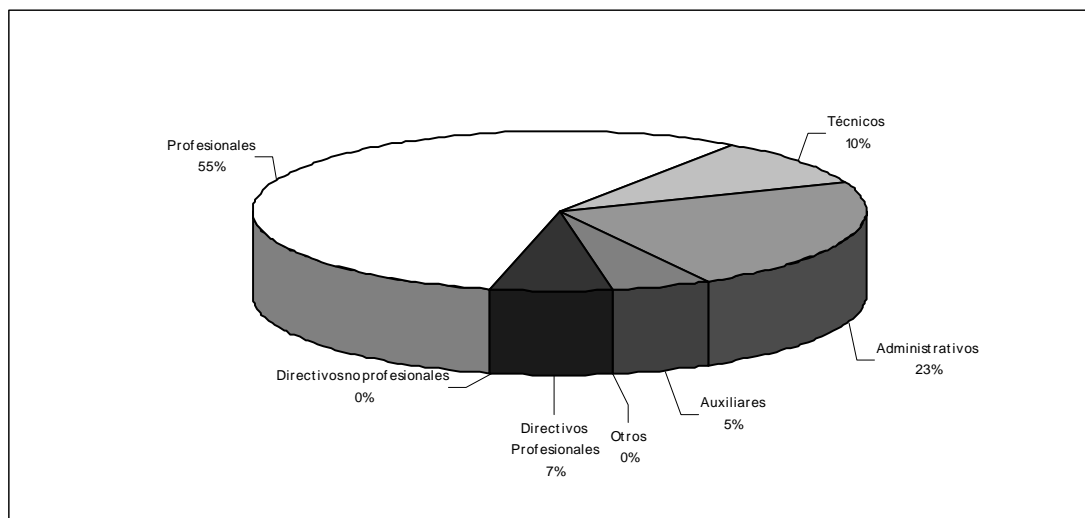
Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato



Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo

Cuadro 2 Dotación Efectiva ³ año 2004 Por Estamento y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Directivos Profesionales ⁴	57	171	228
Directivos no Profesionales ⁵			
Profesionales ⁶	1.042	906	1.948
Técnicos ⁷	210	128	338
Administrativos	514	286	800
Auxiliares	6	179	185
Otros ⁸			
TOTAL	1.829	1.670	3.499

Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento

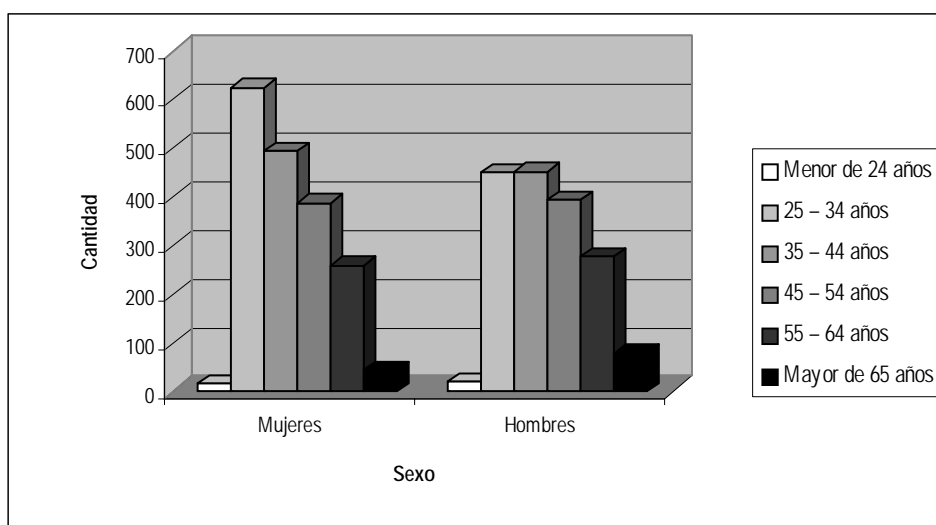


8 Considerar en este estamento los jornales permanentes y otro personal permanente.

- Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo

Cuadro 3 Dotación Efectiva ⁹ año 2004 por Grupos de Edad y Sexo			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 24 años	15	19	34
25 – 34 años	626	450	1.076
35 – 44 años	494	452	946
45 – 54 años	389	394	783
55 – 64 años	260	277	537
Mayor de 65 años	45	78	123
TOTAL	1.829	1.670	3.499

Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo



- Recursos Financieros

- Recursos Presupuestarios año 2004

Cuadro 4 Ingresos Presupuestarios Percibidos ¹⁰ año 2004	
Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	71.278.940
Endeudamiento ¹¹	0
Otros Ingresos ¹²	6.052.629
TOTAL	77.331.569

Cuadro 5 Gastos Presupuestarios Ejecutados ¹⁰ año 2004	
Descripción	Monto M\$
Corriente ¹³	67.042.754
De Capital ¹⁴	4.017.687
Otros Gastos ¹⁵	6.271.128
TOTAL	77.331.569

3. Resultados de la Gestión

- Cuenta Pública de los Resultados
 - Balance Global
 - Resultados de la Gestión Financiera
 - Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos
- Cumplimiento de Compromisos Institucionales
 - Informe de Programación Gubernamental
 - Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Avance en materias de Gestión
 - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión
 - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
 - Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales
 - Avances en otras Materias de Gestión
- Proyectos de Ley

• Cuenta Pública de los Resultados

- Balance Global

En materia de recaudación, el principal desafío para el SII el año 2004 fue cumplir con las metas de recaudación comprometidas en el Plan de Lucha Contra la Evasión (PLCE). Resultados preliminares, que se encuentran en revisión por la DIPRES, indican que por cuarta vez consecutiva, las metas para el año fueron alcanzadas en más del 100%.

Ello fue posible, por una parte, gracias al aumento de fiscalizadores y profesionales que autorizó la Ley contra la Evasión para este año, pero por otra parte, gracias a un nuevo incremento de la productividad general de los funcionarios. Ambos factores contrarrestaron los efectos de una situación económica en el país que afectó los niveles de actividad e ingreso de los contribuyentes.

En cuanto a los indicadores de desempeño propuestos en la Ley de Presupuestos para el año 2004, se alcanzó un cumplimiento global satisfactorio (equivalente a un 100,2%, Ver Anexo 1). Sin embargo, en los casos de Rectificadorias de Declaraciones de Impuestos de IVA y Renta por Internet, no se alcanzaron a cumplir las metas.

En cuanto a las metas que se habían propuesto para los indicadores (ver Anexo 2), las referentes a gastos tuvieron un avance entre un 82,7% y un 90%.

Las razones que explican que no se cumplieran cabalmente las metas en algunos casos, aún cuando los valores hayan crecido en forma importante respecto de 2003, se debe, entre otras razones, a que en materia de rectificatorias, hay casos en que el procedimiento exige la presencia del contribuyente en las oficinas del SII, situación que no fue considerada apropiadamente en el momento al fijación de las metas.

En el ámbito de la contribución con el desarrollo económico del país, y continuando con el rol de vanguardia en la modernización tecnológica de las actividades empresariales, se ha incrementado el número de empresas y organismos públicos que utilizan la factura electrónica, llegando a fines del año 2004 a un total de 139 instituciones.

Respecto de la boleta de honorarios electrónica, durante el año 2004, continuó su proceso de masificación entre los contribuyentes de 2° categoría, llegando a superar los 100.000 contribuyentes que hacen uso de este procedimiento.

Por otra parte, la mayoría de los inicios de actividades para los contribuyentes de 2° categoría, fueron hechos por Internet, superando el 80% del total de los Inicios de Actividades realizados durante el período. Lo anterior refleja un alto grado de receptividad de los contribuyentes a este nuevo trámite disponible por Internet en el sitio Web del Servicio de Impuestos Internos.

Para concluir este Balance, mencionaremos que en lo que respecta a nuestro desempeño institucional, mantenemos buenos índices tanto en lo que se refiere al porcentaje del gasto de operación destinado a gasto en personal (un 82,7% estimado en el 2004) como en lo que se refiere al gasto de operación sobre el gasto total (un 89,8% estimado en el 2004) (Ver Anexo 2).

- Resultado de la Gestión Financiera

Cuadro 6 Ingresos y Gastos años 2003 - 2004			
Denominación	Monto Año 2003 M\$ ¹⁶	Monto Año 2004 M\$	Notas
<u>INGRESOS</u>	70.022.665	77.331.569	
Ingresos de Operación	538.476	503.108	
Imposiciones Previsionales	0	0	
Ventas de Activos	18.959	3.600	
Recuperación de Préstamos	0	0	
Transferencias	1.423	0	
Otros Ingresos	1.149.988	1.056.763	
Endeudamiento	0	0	
Aporte Fiscal	67.050.530	71.278.940	
Operación años anteriores	19.435	15.361	
Saldol inial de caja	1.243.854	4.473.797	
<u>GASTOS</u>	70.022.665	77.331.569	
Gasto en personal	53.214.288	57.714.953	
Bienes y servicios de consumo	8.255.644	7.579.787	
Bienes y servicios para producción	0	0	
Prestaciones Previsionales	21.237	582.945	
Transferencias corrientes	736.269	1.165.069	
Inversión sectorial de asignación regional	0	0	
Inversión real	2.304.139	4.017.687	
Inversión financiera	0	0	
Transferencias de capital	0	0	
Servicio de la deuda pública	0	0	
Operaciones años anteriores	693.774	16.067	
Otros compromisos pendientes	276.578	813.091	
Saldo Final de caja	4.520.737	5.441.970	

Cuadro 7
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁷ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados ¹⁹ (M\$)	Diferencia ²⁰ (M\$)	Notas
			INGRESOS	60.184.263	77.525.203	77.377.391	4.621.509	
1			Ingresos de Operación	650.382	540.382	537.591	2.791	
4			Venta de Activos	22.868	3.868	3.600	268	
6			Transferencias	0	0	0	0	
	63		De otras entidades públicas	0	0	0	0	
		002	Consejo Nac. control de Drogas	0	0	0	0	
7			Otros Ingresos No Considerados	451.672	1.204.236	1.059.683	144.553	
	79	006	Recuperación art. 11 Ley 18.768	0		933.512	-933.512	
	79	009	Ingresos no considerados	451.672	1.204.236	126.171	1.078.065	
9			Aporte Fiscal	59.055.341	71.278.940	71.278.940	0	
		91	Libre	59.055.341	71.278.940	71.278.940	0	
10			Operaciones años anteriores	3.000	23.980	23.880	100	
11			Saldo Inicial de Caja	1.000	4.473.797	4.473.797	0	
			GASTOS	60.184.263	77.525.203	77.377.391	5.635.593	
21			Gastos en Personal	45.737.338	58.235.956	57.714.952	521.004	
22			Bienes y Servicios de Consumo	9.478.627	9.393.066	7.579.786	1.813.280	
24			Prestaciones Previsionales	0	582.945	582.945	0	
	30		Prestaciones Previsionales	0	582.945	582.945	0	
25			Transferencias Corrientes	1.324.886	1.306.668	1.165.082	141.586	
		31	Transferencias al Sector Privado	107.356	106.387	106.377	10	
		001	Salas Cunas y/o Jardines Infantiles	107356	106.387	106.377	10	
		33	Transferencias a Otras Entidades Públicas	1.212.783	1.195.577	1.054.193	141.384	
		84	Programa de Reavalúo de Bienes Raíces	1.212.783	1.191.882	1.050.498	141.384	
		351	Programa de Prevención consumo de Drogas en el SII	0	3.695	3.695	0	
	34		Transferencias al Fisco	4.747	4.704	4.512	192	
		1	Impuestos	4.747	4.704	4.512	192	

Cuadro 7
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁷ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados ¹⁹ (M\$)	Diferencia ²⁰ (M\$)	Notas
31			Inversión Real	3.642.212	7.134.283	4.017.687	3.116.596	
	50		Requisitos de Inversión para Func.	34.228	209.680	174.294	35.386	
	51		Vehículos	0	550.800	0	550.800	
	52		Terrenos y Edificios	840.553	744.966	743.273	1.693	
	56		Inversión en Informática	2.657.038	4.638.570	3.092.147	1.546.423	
	63		Inversión Región III	0	170.000	0	170.000	
	73		Inversión Metropolitana de Stgo.	0	31.518	7.973	23.545	
	74		Inversiones no Regionalizables	110.393	788.749	0	788.749	
60			Operaciones Años Anteriores	100	16.067	16.067	0	
70			Otros Compromisos Pendientes	100	855.218	813.091	42.127	
90			Saldo Final de Caja	1.000	1.000	5.487.781	0	

Cuadro 8 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²¹			Avance ²² 2004/ 2003	Notas
			2002	2003	2004		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{23} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	33,3	33,3	44,4		
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)} / \text{Dotación efectiva}^{24}]$	M\$	17.280	17.014	18.403		
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 25 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 25}^{25} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)}] * 100$	%	1,3	1,0	1,6		
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{26} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)}] * 100$	%	1,1	0,4	0,01		

- Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

Nuestros productos estratégicos son los siguientes:

- Operación Renta: para este producto estratégico se incluyen dos indicadores:
 - Declaraciones de Renta vía Internet, medido como $(\text{Número de declaraciones de Renta vía Internet} / \text{Número total de declaraciones de Renta}) * 100$
 - Rectificaciones de Declaraciones de Impuesto a la Renta vía Internet, medido como $(\text{Número de rectificatorias de Renta vía Internet} / \text{Número total de rectificaciones de Renta}) * 100$

- Declaraciones Juradas (D.J.) vía Internet. para este producto estratégico se incluyen dos indicadores:
 - Porcentaje del Número de Declaraciones Juradas vía Internet medido como $(\text{Número de D.J. vía Internet} / \text{Número Total de D.J.}) * 100$
 - Volumen de Datos enviados en las Declaraciones Juradas vía Internet $(\text{Número de Datos de las D.J. vía Internet} / \text{Número Total de Datos de las D.J.}) * 100$

- Operación IVA: para este producto estratégico se incluyen dos indicadores:
 - Declaraciones de IVA vía Internet medido como $(\text{Número de Declaraciones de F29 vía Internet} / \text{Número Total de Declaraciones de F29}) * 100$
 - Rectificaciones de IVA vía Internet medido como $(\text{Número de Rectificadorias de F29 vía Internet} / \text{Número Total de Rectificadorias de F29}) * 100$

Sus resultados se muestran en el Anexo 1 Cuadro N° 10.

Adicionalmente consideramos tres productos que permiten evaluar la gestión institucional, a saber:

- Porcentaje del gasto de operación sobre gasto total, medido como $(\text{Gasto operación (Subtit. 21 + Subtit. 22)} / \text{Gasto total}) * 100$
- Porcentaje del gasto de operación destinada a gasto en personal, medido como $(\text{Gasto en personal (Subtit. 21)} / \text{Gasto de operación (Subtit. 21 + Subtit. 22)}) * 100$
- Porcentaje de Licitaciones realizadas por Internet, medido como $(\text{Número de Licitaciones realizadas vía Internet} / \text{Número Total de Licitaciones del SII}) * 100$

Sus resultados se muestran en el Anexo 2 Cuadro N° 11.

● Cumplimiento de Compromisos Institucionales

- Informe de Programación Gubernamental

Conforme a la Misión del SII y alineadas con los Objetivos Estratégicos definidos en el Plan Estratégico institucional, se establecieron para la programación gubernamental cinco acciones a realizar el año 2004.

La definición de éstas y los cumplimientos alcanzados en el período, fueron las siguientes:

Acción 1: Incrementar la recaudación, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Lucha contra la Evasión.

El compromiso de recaudación establecido cuando se discutió la Ley contra la Evasión Tributaria consideraba aumentar la recaudación en el año 2004, sólo por concepto de mayor fiscalización en 338.024 MM\$ (cifras en moneda de diciembre del 2003). Terminado el año, la mayor recaudación por el Plan de Lucha superó éste compromiso.

Acción 2: Transparentar los resultados de la Gestión del SII.

Este compromiso contempló la elaboración de una Cuenta Pública con los resultados del SII en el 2004.

El compromiso se cumplió elaborando un documento que se llamará "Cuenta Pública 2004".

Acción 3: Aumento Presencia Fiscalizadora, clasificada en 4 agrupaciones:

1. Controles Comercio Establecido.
2. Empadronamientos y Tasaciones
3. Control de máquinas registradoras e impresoras fiscales.
4. Controles carreteros móviles, y controles de Terminales, ferias mayoristas y otros

Se cumplió la totalidad de los compromisos, que estaban incluidos en el Convenio por Desempeño Colectivo del Servicio de Impuestos Internos del año 2004.

Acción 4: Aumento de Transacciones por Internet

La meta para el año contemplaba incrementar el número de transacciones que los contribuyentes realizan por Internet en los casos siguientes:

- Porcentaje de declaraciones de F29 por Internet
- Porcentaje de contribuyentes que realizan sus pagos de contribuciones de bienes raíces por Internet.
- Tasa de solicitudes de modificaciones de propietarios y dirección postal de bienes raíces, presentadas por Internet

El cumplimiento de esta meta superó el 100%.

La misión del Servicio de Impuestos Internos establece que:

“El Servicio de Impuestos Internos es responsable de administrar con equidad el sistema de tributos internos, facilitar y fiscalizar el cumplimiento tributario, propiciar la reducción de costos de cumplimiento, y potenciar la modernización del Estado y la administración tributaria en línea; lo anterior en pos de fortalecer el nivel de cumplimiento tributario y del desarrollo económico de Chile y de su gente.”

En función de esa Misión, el SII ha definido un Plan Estratégico entre cuyos objetivos se destacan (sin ser los únicos):

- Maximizar y facilitar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias.
- Minimizar la evasión y propiciar acciones tendientes a reducir la elusión tributaria.
- Profundizar la excelencia de los recursos humanos del Servicio.

Por ello, nuestros compromisos institucionales se han centrado en los siguientes aspectos:

- Reducir la Evasión Tributaria.
- Mejorar la atención al contribuyente.

Lo que nos ha impulsado a optimizar y fortalecer los procesos de relación con los contribuyentes y los procesos internos utilizando intensivamente las tecnologías de la información y fortalecer y desarrollar una mejor capacidad para cumplir la misión del Servicio de Impuestos Internos, especialmente frente al cambio económico y tecnológico.

Por otra parte, el Gobierno se ha comprometido a reducir la pobreza y mejorar el acceso a la salud y la educación de todas las personas, lo que requiere de recursos.

La mayor parte de los recursos de que dispone el Estado provienen de los impuestos, por lo que nuestro papel en el financiamiento de los programas del Gobierno destinados a mejorar la calidad de vida de las personas es fundamental.

En concordancia con nuestra Misión y con el objeto de contribuir al cumplimiento de los compromisos del Gobierno, nuestros productos relevantes son:

1. Incrementar la Recaudación, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Lucha Contra la Evasión.
2. Incrementar el uso de Internet para las declaraciones Juradas (parte de la Operación Renta).
3. Incrementar el uso de Internet para las declaraciones y rectificatorias de Renta (parte de la Operación Renta).
4. Incrementar el uso de Internet para las declaraciones y rectificatorias de IVA (parte de la Operación IVA).

Con lo anterior damos cumplimiento a aspectos fundamentales de nuestro Plan Estratégico y contribuimos en lo que nos corresponde, al mejor funcionamiento del Sector Público en Chile y al desarrollo del país. Esto último, porque al facilitar el uso de Internet en los principales trámites que deben realizar los contribuyentes en el SII, favorecemos que el sector privado desarrolle estas tecnologías y facilitamos que las personas tengan acceso a las mismas.

- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas /
Instituciones²⁷ Evaluadas²⁸

El servicio no tiene programas evaluados en el período comprendido entre los años 1999 y 2004.

28 Los programas a los que se hace mención en este punto corresponden a aquellos evaluados en el marco de la Evaluación de Programas que dirige la Dirección de Presupuestos.

- **Avances en Materias de Gestión**

- **Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión**

El servicio no tiene programas evaluados en el período comprendido entre los años 1999 y 2004.

- **Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Cuadro 9 Cumplimiento Convenio Colectivo año 2004			
Equipos de Trabajo	Dotación Efectiva del Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
Dirección Regional Iquique	105	150,8%	6%
Dirección Regional Antofagasta	96	132,6%	6%
Dirección Regional Copiapó	58	166,8%	6%
Dirección Regional La Serena	104	150,1%	6%
Dirección Regional Valparaíso	268	140,0%	6%
Dirección Regional Rancagua	115	144,5%	6%
Dirección Regional Talca	153	142,0%	6%
Dirección Regional Concepción	273	144,0%	6%
Dirección Regional Temuco	128	139,9%	6%
Dirección Regional Puerto Montt	168	130,2%	6%
Dirección Regional Coyhaique	33	126,9%	6%
Dirección Regional Punta Arenas	55	166,9%	6%
Dirección Regional Metropolitana Santiago Centro	287	140,6%	6%
Dirección Regional Metropolitana Santiago Poniente	226	158,5%	6%
Dirección Regional Metropolitana Santiago Oriente	360	134,9%	6%
Dirección Regional Metropolitana Santiago Sur	222	137,3%	6%
Dirección Grandes Contribuyentes	154	113,2%	6%
Dirección Nacional	694	137,6%	6%

Porcentaje de Cumplimiento Global Convenio Colectivo

137,6 %

- **Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales**

Rendimiento efectivo Ley Contra la Evasión en 2001, 2002, 2003 y 2004 (resultados del año 2004 aún en evaluación por parte de la DIPRES).

La evaluación del cumplimiento de las metas de mayor recaudación por fiscalización comprometidas en la Ley de Lucha Contra la Evasión, concluyó que éstas fueron cumplidas en más del 100 % en cada uno de los años.

- Avances en otras Materias de Gestión

AVANCES EN OTRAS ÁREAS

1. LOGROS EN EL ÁMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS DURANTE EL AÑO 2004

a) Sistemas de Capacitación.

Uno de los principales desafíos de la organización es contar con personal idóneo, preparado, en el momento oportuno y con las habilidades requeridas. Surge así como objetivo de fondo, potenciar el efectivo desarrollo y formación del personal, para obtener un nivel de productividad acorde con los servicios y acciones que demanda un entorno económico caracterizado por un acelerado dinamismo.

El Departamento de Capacitación del SII cuenta con una dotación de 19 personas, dedicadas al desarrollo de cursos (Área de Desarrollo) y a su ejecución (Área de Operaciones). La actividad efectuada durante el año 2004 se puede resumir en los siguientes datos:

- Participantes en eventos de la Escuela de Capacitación: 12.479 funcionarios
- Total de horas lectivas: 176.605 horas
- Eventos de capacitación: 571 eventos
- Temas distintos: 137 temas

De estas cifras se desprende que:

- Hubo en promedio 4,2 versiones de cada tema.
- Los eventos de capacitación tuvieron en promedio 22 personas por evento.
- Los funcionarios tomaron en promedio 3,4 cursos distintos en el año.
- Cada funcionario asistió en promedio a 50 horas de capacitación.

La Capacitación en el Servicio de Impuestos Internos se desarrolla preferencialmente a través de monitores internos, especializados en las distintas áreas de desarrollo institucional.

b) Selección de Personal

Al igual que años anteriores todos los cargos que hubo que proveer durante el año 2003 y 2004 se llenaron mediante concursos con una metodología preestablecida, en la que participaron comisiones de evaluación técnica y psicológica.

En el año 2003 se realizaron 151 concursos de selección, de los cuales 12 correspondieron a concursos internos para efectuar promociones, 72 concursos internos para ascensos y 67 concursos correspondieron a concursos para incorporar personal externo (en los que participaron cerca de 7.000 postulantes).

En el año 2004 se realizaron 118 concursos de selección, de los cuales 40 concursos correspondieron a concursos internos para ascensos y 78 concursos correspondieron a concursos para incorporar personal externo (en los que participaron cerca de 6.000 postulantes).

c) Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGER)

Durante el año 2002 empezó a operar el Sistema de Gestión desarrollado internamente, basado en el Estatuto Administrativo, en su modalidad centralizada, básicamente como un sistema de registro, actualización y consulta de información almacenada en una base de datos relacional única, usada fundamentalmente por el Departamento de Personal del SII.

La primera etapa contempló la incorporación, actualización y desvinculación de información de los funcionarios incluyendo su calidad jurídica (planta, contrata y honorarios), su relación contractual (escalafón y grado), su ubicación en el organigrama, su historia en el Servicio, el control de asistencia (en la Dirección Nacional), información de feriados, de cometidos, de permisos administrativos, de permisos sin sueldo, de suplencias, de subrogancias, de bienes, etc.

Durante los años 2003 y 2004 se ha continuado desarrollando el Sistema de Personal, agregando distintos módulos de autoatención, que permiten efectuar trámites, actualizaciones y consultas en línea, a través de la Intranet del SII. Especial mención cabe al "Sistema Electrónico de Emisión de Resoluciones", con firma digital avanzada, que empezó a operar en el Departamento de Personal en mayo del año 2003. Específicamente algunos trámites son iniciados por los funcionarios directamente en la Intranet, luego son autorizados por los directivos que corresponde, y una vez validados por el Sistema, éste genera en forma automática las resoluciones que son almacenadas electrónicamente, eliminando en todas sus fases los trámites en papel.

Además se incorporaron los subsistemas de Capacitación, de Bienestar y de Evaluación de Desempeño, los que también se construyeron basados en el concepto de autoatención a través de la Intranet, y en forma paulatina se han ido incorporando nuevos módulos a ellos, tales como:

- Asignación de cupos e inscripción a cursos dictados por el Departamento de Capacitación,
- Préstamos de Bienestar,
- Solicitudes de subsidios, becas y premios de educación,
- Aplicaciones para conocer el estado de avance de solicitudes y el detalle de descuentos gestionados por Bienestar.
- Ingreso de evaluaciones de desempeño, directamente al sistema, por parte de cada evaluador

Durante el año 2005 se continuará desarrollando módulos tanto para facilitar los trámites a los funcionarios como para un mejor control y orden de utilidad institucional.

Además se ha automatizado el Sistema de Contabilidad del Servicio de Bienestar mediante un Sistema de Contabilidad en línea que permite el ingreso de información en forma descentralizado (cada región ingresa sus datos propios) e integrado a nivel central con el Sistema de Gestión de Recursos Humanos.

d) Proyecto "Fortalecimiento de Jefaturas"

Durante el año 2003 se continuó con el proyecto, desarrollando talleres de seguimiento de los proyectos propuestos por 180 Jefes de todo el país.

En este ámbito se realizaron acciones dirigidas a los aproximadamente 300 cargos de jefaturas del Servicio, y están conformadas por tres sub-proyectos interrelacionados:

- desarrollo de perfiles de los distintos cargos de jefaturas,
- creación de un sistema de evaluación de desempeño especial para jefaturas y
- programa de capacitación para jefaturas, que incluye talleres y un período de apoyo y seguimiento.

Durante el año 2004 se desarrollaron talleres para más de 200 jefes de grupo y de unidad en comunicación y retroalimentación.

e) Proyecto Calidad de Atención

Durante el año 2003 y 2004 se continuó efectuando talleres para las áreas de Avaluaciones y Jurídica del SII. Con ellas se hizo un trabajo de diseño e implementación de una estrategia integral (diagnósticos, rediseños de procesos y capacitación) en busca del mejoramiento de la calidad de atención en los procesos de atención de público, que ya se había desarrollado en años anteriores fundamentalmente para el área de Fiscalización,.

Además se implementaron Centros de Asistencia al Contribuyente (CENAC) en todas las Direcciones Regionales del país, para lo que se impartieron cursos de atención al contribuyente a cerca de 500 funcionarios. Complementariamente se creó el Departamento de Asistencia al Contribuyente, en la Subdirección de Administración, que genera las políticas y controla el desarrollo de los CENAC en todo el país.

f) Desarrollo de las dimensiones valóricas, relacionales y físicas de las personas.

El Servicio de Bienestar cuenta a Diciembre del 2004 con 3.145 Afiliados Activos de una dotación de 3.494 funcionarios (solo planta y contrata) a nivel nacional, lo que corresponde aproximadamente a un 90% de ellos. Además cuenta con 145 socios pasivos (jubilados).

g) Servicio de Bienestar:

Las actividades del Servicio de Bienestar se pueden dividir en dos grandes agrupaciones: Desarrollo de las Personas y Otorgamiento de Beneficios.

g.1) Desarrollo de las personas.

- i. Actividades Sociales, Culturales y Artísticas: Se orientan a la organización de actividades de encuentro entre los funcionarios como la celebración de Fiestas Patrias y de Navidad; concursos literarios, de pintura, de fotografía; cursos artístico-culturales para el desarrollo de una habilidad artística; paseos que refuerzan las relaciones interpersonales en las que se incorpora a la familia; asistencia a exposiciones, conciertos, etc. En el año 2004, el número de participaciones en estas actividades (descontando la participación de los familiares) ascienden a 11.784, lo que supone un promedio de participación de los

funcionarios afiliados en 3.7 actividades socioculturales cada uno. Lo anterior implica un aumento de un 21% de participación en actividades socioculturales en relación al año 2003.

- ii. Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas: Se orientan a la organización de actividades de competición y recreativas, generalmente en cooperación con los Clubes Deportivos, tales como talleres de disciplinas deportivas, cicletadas, encuentros deportivos regionales, y/o con otros Servicios, etc. En el año 2004, el número de participaciones en estas actividades (descontando la participación de los familiares) ascendieron a 4.047, lo que supone un promedio de participación de los funcionarios en 1.3 actividades físico-deportivas cada uno. Lo anterior implica un aumento de participación de un 24% en relación al año 2003. Cabe considerar que la participación en este ítem se ve afectada por la edad de los funcionarios, su estado físico, y su estilo de vida, ya que son actividades en que participan funcionarios jóvenes o de hábitos menos sedentarios.
- iii. Programas de Prevención: Se orientan a la implementación de Programas y Proyectos destinados a impedir en nuestra población laboral el avance de problemas psico-sociales detectados en otras poblaciones laborales.
 - Uno de los mayores logros ha sido el 'Programa de Prevención del Consumo de Drogas en los funcionarios del SII y sus familias', el cual se realizó en el período 2002 a 2004 contado con el co-financiamiento de CONACE. Este se constituyó en Proyecto Piloto en este tema en toda la Administración Pública. Como resultado se estableció la primera Política de Prevención de consumo de drogas para un servicio público; la realización de talleres de sensibilización y profundización en los factores protectores del consumo en la comunidad laboral, a los que asistieron durante el año 2004 el 80% de los funcionarios (2.800 aprox.) del SII.
 - Campañas de Salud e informaciones Previsionales. Durante el año 2004, 6.457 funcionarios afiliados al Servicio de Bienestar participaron en actividades relacionadas con campañas de salud, vacunación, charlas de difusión de sus beneficios de salud, exámenes preventivos, lo que representa un promedio de 2 actividades por afiliado. Lo anterior representa un aumento de un 38% de participación de los afiliados en actividades relacionadas con su salud, autocuidado y su previsión.
 - Seguridad y Prevención de Riesgos , continuando con la política interna iniciada en el año 1996, el Servicio de Impuestos Internos mantiene la tarea de lograr mejores condiciones de seguridad para sus funcionarios. Ello implicó conformar Comités Paritarios en todas las Regionales y Unidades que tienen más de 25 funcionarios, como señalan las disposiciones legales y que se encuentran en dependencias distintas de las Direcciones Regionales y de la Dirección Nacional. En virtud de lo anterior, se han constituido 24 Comités Paritarios de Arica a Punta Arenas. En concordancia con la Ley de seguro

social de accidentes laborales y enfermedades profesionales, se mantienen los convenios con la Mutual de Seguridad de la Asociación Chilena de Seguridad (para las Direcciones Regionales II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, y Metropolitana) y con la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (para la Dirección Regional I). Desde su creación, la labor de los Comités Paritarios, con el apoyo de los asesores expertos en Prevención de Riesgos de las mutuales, ha estado orientada a aplicar a la realidades locales las políticas generales de seguridad y prevención de riesgos.

Para poder desarrollar un plan de trabajo para los dos años de funcionamiento, el Comité Paritario realiza un pre-diagnóstico de su regional en términos de seguridad y prevención, considerando el informe de evaluación final del Comité del período anterior, si lo hay; o bien, toda la información sobre accidentes, medidas realizadas, siniestralidad y accidentes ocurridos. Esta información la maneja la Oficina de Bienestar y el experto de Seguridad asignado por la Mutual respectiva.

- iv. Programas de Promoción y Desarrollo: Se orientan a la implementación de Programas y Proyectos destinados a impulsar el desarrollo de una mejor calidad de vida. El proyecto más exitoso en esta área de la promoción de la salud física y mental de los funcionarios ha sido el Proyecto Olimpiadas Nacionales SII, el que ha sido posible desde el año 2002 gracias al apoyo de Chiledeportes a través de la asignación de Fondos Directos, como al apoyo brindado por el Servicio de Bienestar y por los mismos funcionarios, a través de sus Clubes Deportivos. Esta instancia ha permitido que aprox. 1000 funcionarios cada año se encuentren participando activamente en esta instancia deportivo-recreativa. Es importante destacar que gracias a esta actividad se ha logrado motivar e incorporar de manera constante a muchos funcionarios sedentarios a prácticas deportivas durante el resto del año, bajo el objetivo de participar en las Olimpiadas representando a su equipo de trabajo. Además, se ha logrado fomentar y reforzar la organización deportiva, logrando que en la actualidad se hayan conformado 19 Clubes Deportivos a lo largo del país. En las Olimpiadas 2004 participaron (compitiendo) 1200 funcionarios en el total de las Olimpiadas: 680 en las competencias internas, y 521 funcionarios en las etapas zonales (4 eventos) y en la Final Nacional. Por tercer año consecutivo se postuló a Fondos de Asignación Directa de Chiledeportes, obteniéndose en el año 2004 \$10.000.000 de pesos, que correspondió al 33% del total de gastos. Tanto el Servicio de Bienestar como los Clubes Deportivos aportaron el 67% restante.
- v. Apoyo psicosocial individual y grupal: Realizado por la Psicóloga de Bienestar y las Asistentes Sociales en las Regionales, orientado a brindar apoyo y encauzar acciones desde las fortalezas y posibilidades del funcionario, para la resolución de problemas personales, familiares o de trabajo que lo estén afectando en la actualidad. Además de los apoyos personales, se han realizado en Santiago y regiones diversos talleres de apoyo familiar: Comunicación en la familia, Estilos de crianza, Psicosexualidad infantil y Autocuidado, etc.

g.2) Beneficios.

El Servicio de Bienestar hizo entrega en el año 2004 de 2.600 subsidios sociales por nacimiento, matrimonio, fallecimiento, educación e imprevistos, además de Premios de Educación Superior, Básica y Media, y Beca por Discapacidad.

Por otra parte, a partir del año 2002 se externalizó, para los afiliados activos, los reembolsos por concepto de salud a través de un convenio de Seguro Complementario de Salud con una Compañía de Seguros, la que recibió 55.553 peticiones de reembolsos por diferentes prestaciones de salud en el año 2002. Para los afiliados pasivos, se continuó realizando a través del Servicio de Bienestar, los reembolsos por prestaciones Médicas otorgándose 2.604 reembolsos por este concepto. Los Beneficios Dentales continuaron cancelándose centralizadamente a través del Servicio de Bienestar, entregándose en el año 2004 la cantidad de 3.800 reembolsos, tanto para afiliados pasivos como para activos, y sus respectivas cargas legales.

h) Desvinculación

Apoyo y orientación a los funcionarios en vías de jubilar.

El Programa de apoyo y asistencia social para enfrentar el proceso de desvinculación, se basa en la necesidad de un acompañamiento técnico y afectivo directo al funcionario que está en proceso de jubilación, asesorándolo individual y grupalmente para la elaboración de un Plan de Acción personal que considere el establecimiento de metas vitales post-jubilación. Estas favorecen el tránsito a otro estilo de vida de una manera más positiva y protegida, apoyado además por el fortalecimiento de redes que les permitan la apertura a otras perspectivas, siempre inmersos en una colectividad.

Este Programa se orienta a aunar esfuerzos entre la Subdirección de RRHH y la Subdirección de Administración, para presentar a los funcionarios un solo canal de información, que contenga los servicios de apoyo disponibles por el SII en el tema de la Desvinculación, tanto financieros como personales a raíz de los beneficios de la Ley de Nuevo Trato Laboral.

Durante el año 2004, 45 funcionarios del SII se acogieron a jubilación de acuerdo a los beneficios de esta Ley .

El Plan de desvinculación 2005 incluye tres aspectos:

- Actualización permanente de conocimientos y de redes de apoyo institucionales por parte de los profesionales tanto de Bienestar, como de Finanzas y Personal que asesorarán a los funcionarios en temáticas económicas y previsionales.
- Seguimiento de un Plan de acción individualizado, dentro de la atención de casos realizada desde Bienestar con los funcionarios prontos a pensionarse.
- Realización de la Reunión- taller: "Tomando una decisión informada sobre el futuro", que contendrá información tanto de las actividades que se desarrollarán para facilitar su decisión, como de los beneficios y derechos que tendrá una vez jubilado.

i) Clima Laboral

El Servicio de Impuestos Internos efectúa encuestas de clima laboral contratando una empresa externa cada dos años. La encuesta, que se aplica a todos sus funcionarios, entrega positivas percepciones del clima laboral interno, y permite mejorar diversos aspectos organizacionales. Durante el año 2005 y de acuerdo a lo planificado, se realizará la próxima encuesta de Clima Laboral. Analizados los resultados de dicha encuesta, se definirán las acciones y políticas a adoptar.

• Proyectos de Ley

BOLETÍN: 3139-05 1. Proyecto de Ley que fortalece y perfecciona la jurisdicción tributaria.

Descripción: El proyecto se sustenta en cinco principios básicos: (1) Especialización de las Cortes de Apelaciones en materia tributaria, (2) Creación de Tribunales Tributarios independientes de la interpretación administrativa, (3) Reconsideración administrativa obligatoria, (4) Procedimientos judiciales eficientes y expeditos y (5) Aplicación gradual de la reforma.

Fecha de ingreso: 19.11.2002

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional en la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de Cámara de Diputados.

Beneficiarios directos: La Administración de Justicia y los contribuyentes, en general.

BOLETÍN: 2892-06. Proyecto de Ley de Rentas Municipales.

Descripción: El Fisco y organismos públicos deberán pagar contribuciones respecto de los inmuebles de su propiedad. Además, pretende una racionalización de la exención por Impuesto Territorial de actividades económicas vinculadas a la educación y al deporte.

Fecha de ingreso: 19.03.2002

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional en el Senado. Se encuentra para estudio de la Comisión de Hacienda del Senado, que inició su análisis en sesión del 15 de septiembre de 2004.

Beneficiarios directos: Fondos Municipales y contribuyentes que reciban servicios de las Municipalidades.

BOLETÍN: 3278-05. 12. Proyecto de Ley que introduce adecuaciones de índole tributaria e institucional para el fomento de la industria de capital de riesgo y continúa con la modernización del mercado de capitales –“Mercado de Capitales II”.

Descripción: Promueve el desarrollo de la industria de capital de riesgo y financiamiento a nuevos proyectos; abarata costos de transacción y contratación comercial sofisticada, profundiza reformas de perfeccionamiento de los regímenes de administración societarias; fortalece mecanismos de fiscalización, control y sanción en el mercado de capitales; perfecciona mecanismo de ahorro voluntario.

Fecha de ingreso: 08.07.2003

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional en la Comisión de Hacienda del Senado.

BOLETÍN: Boletín N° 3588-08. Proyecto de ley que establece regalía minera ad valorem y crea fondo de innovación para la competitividad, conocido como Royalty a la Minería.

Descripción: Establece una obligación para las concesiones mineras de explotación, consistente en el pago de una regalía ad valorem al Estado, por la explotación de recursos mineros, aplicable a toda la minería. Además:

- Crea y regula un fondo de innovación para la competitividad.
- Se entrega al Servicio la fiscalización de la correcta determinación y pago de la regalía.
- Se establecen sanciones al retardo u omisión del pago, las que serán conocidas por el Servicio.

-
- Se contemplan sanciones penales para procedimientos dolosos destinados a evitar el pago de la regalía.

Fecha de ingreso: 6-07-2004

Beneficiarios directos: La economía y sociedad chilena mediante el incentivo de la competitividad.

El proyecto anterior fue rechazado por ambas Cámaras del Congreso y concluyó su tramitación parlamentaria el 17 de agosto de 2004 y el año 2005 fue reemplazado por el siguiente proyecto de ley:

BOLETÍN: N° 3772-08 Proyecto de ley que establece un impuesto específico a la minería.

Descripción: Establece impuesto específico de 5% sobre la renta imponible operacional del explotador minero. Se exceptúan explotadores mineros cuyo margen operacional sea igual o inferior a un 8% y a explotadores cuya venta anual no exceda de las 8.000 unidades tributarias mensuales.

Fecha de ingreso: 4-01-2005

Beneficiarios directos: Fondos fiscales y la sociedad.

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional, radicado para primer informe de la Comisión de Minería y Energía de la Cámara de Diputados.

4. Desafíos 2005

Para los próximos períodos, y en particular para el año 2005, el SII se ha planteado una serie de desafíos, acciones y estrategias de desarrollo e innovación, que le permitirán continuar en la senda del mejoramiento permanente de su gestión y de consolidación de los niveles de desempeño actualmente alcanzados. Dichos desafíos se enmarcan en las prioridades del Gobierno que dicen relación con la Agenda Digital y la Modernización del Estado. A partir de esos antecedentes, el SII ha replanteado sus objetivos estratégicos a través de un profundo proceso de revisión institucional, con el propósito de reflejar en mejor forma la realidad concreta de su quehacer actual, tanto en lo relativo a su gestión corporativa interna, como asimismo, en relación a su entorno global de desempeño.

Dentro de ese marco que incluye las directrices que se desprenden de la Ley de Presupuesto para este año y el nuevo Plan Estratégico que elaboró a lo largo del año 2003, el Servicio de Impuestos Internos se ha planteado los siguientes desafíos, que se presentan ordenados de acuerdo a los nuevos objetivos estratégicos definidos y a la visión que tiene de su futuro cercano y de largo plazo.

En una perspectiva de corto plazo podemos mencionar los siguientes desafíos, cuyo cumplimiento tiene plazos iguales o inferiores a 18 meses:

Contribuir a la modernización del Estado y al desarrollo económico de Chile.

- Cumplir con la meta de recaudación asignada al Plan de Lucha Contra la Evasión, e incrementar la recaudación total por sobre lo que el crecimiento económico y el Plan de Lucha sumados puedan reportar. Con ello se ayudará a financiar el presupuesto y los programas nuevos del gobierno sin tener que recurrir a alzas de impuestos. Este plan tiene metas asignadas hasta diciembre de 2005.

Maximizar y facilitar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias.

- Incrementar la cantidad de declaraciones de IVA con pago por Internet (ahora se observa que la mayor parte de los pagos se efectúan por declaraciones en papel en el banco)
- Mejoramiento de la comunicación masiva vía e-mail a los contribuyentes.
- Mejoramiento de la coordinación entre el SII y Tesorería en la asistencia al contribuyente.
- Incrementar la presencia permanente en prensa, radio, TV, seminarios, y eventos.

Minimizar la evasión y propiciar acciones tendientes a reducir la elusión tributaria.

- Impulsar y desarrollar planes selectivos de fiscalización en áreas de riesgo de cumplimiento tributario, en todos los impuestos, incluido el territorial, y reforzar el apoyo informático al control de los procesos.
- Profundizar la fiscalización de los grandes contribuyentes.

Profundizar la excelencia de los recursos humanos del Servicio utilizando los siguientes medios:

-
- Mejoramiento de la gestión de las dotaciones, con el fin de permitir una adaptación anticipada y oportuna de aquellas afectadas por cambios legales, tecnológicos, de procedimientos y/o de la estructura del Servicio, tales como cambios introducidos por la Reforma Procesal Penal; la Ley que fortalece y perfecciona la jurisdicción tributaria; el uso de documentos electrónicos (Factura Electrónica, e-boleta); entre otros.
 - Mejorar aspectos operativos que se traduzcan en un mejoramiento de la carrera funcionaria, especialmente para el escalafón más masivo, de fiscalizadores
 - Implementar sistemas de Control de acceso y de asistencia, en línea, en las principales oficinas del SII, para tener un mejor conocimiento de los horarios de entrada y salida de los funcionarios.
 - Avanzar en la estructuración de la capacitación, mediante la generación de esquemas de capacitación pertinente para cada proceso según el rol de cada funcionario, tendientes en el largo plazo a establecer mallas curriculares.
 - Continuar fortaleciendo la capacidad de gestión y liderazgo de directivos y jefaturas, mediante Talleres de Liderazgo y retroalimentación, orientados a Jefes de Departamento.
 - Establecer políticas para homogeneizar la prácticas escolares, especialmente de estudiantes de Contabilidad de liceos comerciales
 - Establecer un procedimiento que asegure contar con los funcionarios más idóneos en los cargos de jefes de grupo, mediante un procedimiento de concurso en los casos de ejercer el cargo por más de 6 años continuados.
 - Continuar con la implementación de sistemas de capacitación a distancia tanto vía manuales de autoestudio como mediante e-learning
 - Continuar y fortalecer la capacitación en idioma inglés de carácter técnico y general
 - Generar polos de capacitación a lo largo del país, para optimizar el aprovechamiento de los recursos económicos.

Profundizar la modernización continua del Servicio de Impuestos Internos, haciendo uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones.

- Mejorar la gestión interna del SII, consolidando una estructura de control de gestión y procedimientos afines, a niveles gerenciales y operativos. Adicionalmente a constituir una base para la toma de decisiones internas, se pretende que los resultados obtenidos sean presentados a las autoridades y la ciudadanía, a través de cuentas públicas anuales.
- Mejorar el comportamiento y accionar de la organización, en particular la delegación de responsabilidades y el compromiso de directivos y funcionarios con la gestión interna, mediante la instauración de estándares de desempeño, que permitan establecer metas concretas objetivas y alcanzables.

En una perspectiva de más largo plazo, hay otros desafíos cuya concreción se irá alcanzando por etapas, en que varias de ellas concluirán como máximo en un horizonte de 18 meses, y otras cuyo cumplimiento final requiere de un horizonte mayor.

Minimizar la evasión y propiciar acciones tendientes a reducir la elusión tributaria.

- Construir sistemas de apoyo a la fiscalización, workflow de las auditorías, cuenta corriente del contribuyente y un replanteamiento del registro de contribuyentes, mediante la incorporación de paquetes de software especializados "world class". Con ello se mejorará el seguimiento de los procesos de auditoría, el control de los giros y la integración interna de la información acerca de los contribuyentes.
- Consolidar de manera efectiva, como área de negocio institucional, el Proceso Interpretativo, a fin de evitar ambigüedades en la aplicación de las leyes y normas que se presten para la evasión o elusión de los impuestos.

Contribuir a la modernización del Estado y al desarrollo económico de Chile.

- Continuar masificando el uso de la Factura electrónica, instrumento que además de facilitar el cumplimiento tributario y su control, permite potenciar el comercio electrónico en el país ya que estos mismos documentos serán utilizados por las empresas para documentar sus transacciones.
- Continuar impulsando el Gobierno electrónico en los servicios que ofrece el SII, aplicando este concepto tanto a las relaciones con los contribuyentes como al trabajo con las demás instituciones de la administración tributaria. En este contexto, se proseguirá en el desarrollo de servicios a través de nuestro sitio Web que posibiliten el pago de las obligaciones por esta vía, solucionando los problemas de operación mancomunada entre el SII y los Bancos, dentro de un ambiente ágil y seguro. Además, se continuará propiciando el desarrollo de servicios de intercambio de información con otras reparticiones públicas que administran subsidios, franquicias y/o créditos.
- Masificar y extender el uso de la Boleta de Honorarios Electrónica, y del Inicio de Actividades Electrónico.
- Contribuir en la implantación de la Reforma Procesal Penal (RPP) y adecuar el quehacer de los funcionarios del SII a esta nueva modalidad de la justicia.
- Continuar profundizando reformas micro económicas, en la línea de la Agenda Pro Crecimiento, a fin de acelerar el desarrollo y el crecimiento económico del país.
- Continuar Impulsando la apertura a las inversiones internacionales, facilitando la llegada de inversionistas extranjeros

Profundizar la modernización continua del Servicio de Impuestos Internos.

- Incrementar la capacidad y calidad de las interacciones con instituciones públicas y privadas relacionadas, tales como Tesorería, Aduanas, Bancos, Notarios, Conservadores de Bienes Raíces, Municipios y otras, tanto desde el punto de vista formal de las relaciones (más

vinculación electrónicas, uso de bases de datos únicas) como extensivo (relaciones en mayor espectro de materias).

- Mejorar el uso eficiente de los recursos (equipos, herramientas y servicios) destinados a apoyar la gestión de las unidades de negocio, de las oficinas y sistemas de contratación, aplicando soluciones de calidad, mediante la definición de políticas y estándares para el uso de recursos en el SII; el rediseñar de los procesos de adquisiciones y contratación de servicios; el estudio de la utilización de nuevas tecnologías, prácticas y sistemas que resuelvan en forma óptima los requerimientos de fotocopiado, telefonía IP, mantenimiento y otras.

El siguiente desafío es parte de un proceso continuo en que está empeñado el SII, al hacer de las tecnologías de la información y comunicaciones un elemento estratégico de apoyo a la comunicación con los contribuyentes y entidades del estado y como una manera de incrementar la productividad de sus funcionarios de manera eficiente y eficaz.

Mejoramiento continuo de la infraestructura informática y de comunicaciones, a través del mantenimiento de la capacidad operativa en un alto estándar de servicio, preservar la seguridad de las instalaciones; mantener e incrementar la seguridad de las bases de datos; y la investigación permanente para contar con tecnología de punta.

5. Anexos

- Anexo 1: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004
- Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 3: Programación Gubernamental
- Anexo 4: Transferencias Corrientes
- Anexo 5: Iniciativas de Inversión
- Anexo 6: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

- **Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004**

Cuadro 10 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2002	2003	2004				
Operación Renta.	Porcentaje de declaraciones de Renta vía Internet	(Número de declaraciones de Renta vía Internet/Numero total de declaraciones de Renta)*100	%	55.0	68.7	83.0	75.0	Si	111.00	
	Enfoque de Género: No									
Operación IVA.	Porcentaje de Declaraciones de Formulario 29 vía Internet	(Número de Declaraciones de F29 vía Internet/Número Total de Declaraciones de F29)*100	%	10.0	16.3	37.8	30.0	Si	126.00	1
	Enfoque de Género: No									
Declaraciones y rectificaciones vía Internet.	Porcentaje de rectificatorias de Renta vía Internet	(Número de rectificatorias de Renta vía Internet/Numero total de rectificaciones de Renta)*100	%	42.1	27.4	44.5	55.0	No	81.00	2
	Enfoque de Género: No									
Declaraciones y rectificaciones vía Internet.	Porcentaje de Declaraciones de Formulario 29 vía Internet	(Número de Declaraciones de F29 vía Internet/Número Total de Declaraciones de F29)*100	%	10.0	16.3	37.8	30.0	Si	126.00	3
	Enfoque de Género: No									
Declaraciones y rectificaciones vía Internet.	Porcentaje de rectificaciones de Formulario 29 vía Internet	(Número de Rectificadorias de F29 vía Internet/Número Total de Rectificadorias de F29)*100	%	49.7	48.3	42.3	60.0	No	71.00	4
	Enfoque de Género: No									
Declaraciones y rectificaciones vía Internet.	Porcentaje del Número de Declaraciones Juradas vía Internet	(Número de D.J. vía Internet/Número Total de D.J.)*100	%	81.2	88.3	100.0	90.0	Si	111.00	
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 10
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2002	2003	2004				
Declaraciones y rectificaciones vía Internet.	Volumen de Datos enviados en las Declaraciones Juradas vía Internet	(Número de Datos de las D.J. vía Internet/Número Total de Datos de las D.J.)*100	%	98.8	98.8	100.0	99.5	Si	101.00	
	Enfoque de Género: No									
Declaraciones y rectificaciones vía Internet.	Porcentaje de Licitaciones realizadas por Internet	(Número de Licitaciones realizadas vía Internet/Número Total de Licitaciones del SII)*100	%	100.0	0.0	100.0	100.0	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Rectificaciones de IVA vía Internet	Porcentaje de rectificaciones de Formulario 29 vía Internet	(Número de Rectificadorias de F29 vía Internet/Número Total de Rectificadorias de F29)*100	%	49.7	48.3	42.3	60.0	No	71.00	5
Institucional	Enfoque de Género: No Porcentaje del gasto de operación sobre gasto total	(Gasto operación (Subtit. 21 + Subtit. 22)/Gasto total)*100	%	89.4	0.0	90.8	89.8	Si	101.00	
	Enfoque de Género: No Porcentaje del gasto de operación destinada a gasto en personal	(Gasto en personal (Subtit. 21) / Gasto de operación (Subtit. 21 + Subtit. 22))*100	%	84.9	0.0	88.4	82.7	Si	107.00	
Enfoque de Género: No										

Porcentaje global de cumplimiento: 70

Notas:

- 1.- En este caso, es muy probable que la obligación establecida por el SII, de que los contribuyentes sin movimiento en el F29 presenten sus declaraciones a través de Internet a partir de diciembre del 2003, haya facilitado el crecimiento de este indicador.
- 2.- Las situaciones que inciden en no alcanzar la meta de rectificatorias por Internet son: 1.- Casos Sence que necesariamente resuelven su situación en la unidad; 2.- Observaciones intraformulario que no pueden rectificarse sin analizar caso a caso en la unidad correspondiente; 3.- Gran número de observaciones que no son rectificables vía Internet; 4.- Solicitud de antecedentes adicionales del contribuyente, la única forma de incorporarlos es presentándolos en la unidad, por Internet solo puede rectificar en concordancia absoluta con los antecedentes de que dispone el SII.
- 3.- En este caso, es muy probable que la obligación establecida por el SII, de que los contribuyentes sin movimiento en el F29 presenten sus declaraciones a través de Internet a partir de diciembre del 2003, haya facilitado el crecimiento de este indicador.
- 4.- En este caso existen varias explicaciones posibles. 1.- Los contribuyentes prefieren realizar por Internet las rectificatorias que tienen errores más bien formales. Como hay un aprendizaje por parte de ellos estas tienden a disminuir. 2.- En los casos de rectificatorias producto de que el SII le indica al contribuyente la presencia de errores u omisiones, el contribuyente prefiere ir al SII de manera de entender y en lo posible que las diferencias a pagar sean las menores posibles. 3.- Si el contribuyente tiene claro que debe rectificar, la posibilidad de ir a la unidad resulta más atractiva que hacerlo por Internet por que puede llevarse el giro, en Internet el contribuyente debe declarar y pagar simultáneamente.

5.- En este caso existen varias explicaciones posibles.1.- Los contribuyentes prefieren realizar por Internet las rectificatorias que tienen errores más bien formales. Como hay un aprendizaje por parte de ellos estas tienden a disminuir.2.- En los casos de rectificatorias producto de que el SII le indica al contribuyente la presencia de errores u omisiones, el contribuyente prefiere ir al SII de manera de entender y en lo posible que las diferencias a pagar sean las menores posibles.3.- Si el contribuyente tiene claro que debe rectificar, la posibilidad de ir a la unidad resulta más atractiva que hacerlo por Internet por que puede llevarse el giro, en Internet el contribuyente debe declarar y pagar simultáneamente.

- **Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño**

Cuadro 11 Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2004								
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance ³¹ 2004/ 2003	Notas
				2002	2003	2004		
Institucional	Porcentaje del gasto de operación sobre gasto total	$(\text{Gasto operación (Subtit. 21 + Subtit. 22)}/\text{Gasto total}) * 100$	%	89,4	93,8	90,8	89,8	
Institucional	Porcentaje del gasto de operación destinada a gasto en personal	$(\text{Gasto en personal (Subtit. 21)}/\text{Gasto de operación (Subtit. 21 + Subtit. 22)}) * 100$	%	84,9	86,6	88,4	82,7	
Licitaciones	Porcentaje de Licitaciones realizadas por Internet	$(\text{Número de Licitaciones realizadas vía Internet}/\text{Número Total de Licitaciones del SII}) * 100$	%	100	100	100	100	

● Anexo 3: Programación Gubernamental

Cuadro 12 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004			
Objetivo ³²	Producto ³³	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación ³⁴
1) Incrementar la Recaudación, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Lucha Contra la Evasión.	1.1) 338.024 MM\$ adicionales en recaudación por mayor fiscalización. Cifras medidas en pesos de Diciembre de 2003.		1° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 3° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 4° Trimestre: CUMPLIDO
2) Control de Gestión para Cuentas Públicas del Accionar del Servicio de Impuestos Internos	2.1) Cuenta Pública en que se informa el resultado de la operación del SII, en un documento que se denominará "Cuenta pública 2002 - 2003", que se entregará en Marzo del 2004.		1° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 3° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 4° Trimestre: CUMPLIDO
3) Aumento Presencia Fiscalizadora, clasificada en 4 agrupaciones: 1. Controles Comercio Establecido. 2. Empadronamientos y Tasaciones 3. Control de máquinas registradoras e impresoras fiscales. 4. Controles carreteros móviles, y controles de Terminales, ferias mayoristas y otros.	3.1) a) Incremento porcentual de la Cobertura de las acciones de la agrupación 1 respecto de la Cobertura efectiva del año 2003, de acuerdo a los siguientes tramos: 6% de incremento, para los equipos con una Cobertura efectiva 2003 menor al 90% de la Cobertura nacional media anual (CNMA) 2003 4% de incremento, para los equipos con una Cobertura efectiva 2003 entre el 90% y el 110% de la CNMA 2003 2% de incremento, para los equipos con una Cobertura efectiva 2003 entre el 110% y el 140% de la CNMA 2003		1° Trimestre: POR DEFINIR 2° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 3° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 4° Trimestre: CUMPLIDO
4) Aumento	· Para la tasa de		1° Trimestre:

Cuadro 12
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004

Objetivo ³²	Producto ³³	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación ³⁴
<p>transacciones por Internet: Incremento porcentual de la tasa de declaraciones F-29, de la tasa de pagos de contribuciones de bienes raíces, y de la tasa de solicitudes de modificaciones de propietarios y dirección postal de bienes raíces, presentadas por Internet durante el año 2004, en comparación al año 2003.</p>	<p>declaraciones F-29: 20 % de incremento, para los equipos con tasa de declaraciones por Internet 2003 menor al 80% de la tasa nacional media anual (TNMA) 2003 15 % de incremento, para los equipos con tasa de declaraciones por Internet 2003 entre el 80% y el 140% de la TNMA 2003 10 % de incremento, para los equipos con tasa de declaraciones por Internet 2003 entre el 140% y el 190% de la TNMA 2003 5 % de incremento, para los equipos con tasa de declaraciones por Internet 2003 sobre el 190% de la TNMA 2003</p>		<p>POR DEFINIR <u>2º Trimestre:</u> NO REQUIERE EVALUACIÓN <u>3º Trimestre:</u> NO REQUIERE EVALUACIÓN <u>4º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p>

- Anexo 4: Transferencias Corrientes³⁵

Cuadro 13 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2004 ³⁶ (M\$)	Presupuesto Final 2004 ³⁷ (M\$)	Gasto Devengado ³⁸ (M\$)	Diferencia ³⁹	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	107.356	106.387	106.377	10	
Gastos en Personal				0	
Bienes y Servicios de Consumo	107.356	106.387	106.377	10	
Inversión Real				0	
Otros				0	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	1.212.783	1.195.577	1.054.193	141.384	
Gastos en Personal	450.500	485.000	385.348	99.652	
Bienes y Servicios de Consumo	635.483	591.964	550.232	41.732	
Inversión Real	115.853	106.830	106.830	0	
Otros	10.947	11.783	11.783	0	
TOTAL TRANSFERENCIAS	1.320.139	1.301.964	1.160.570	141.394	

● Anexo 5: Iniciativas de Inversión⁴⁰

Cuadro 14 Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2004								
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ⁴¹	Ejecución Acumulada al año 2004 ⁴²	% Avance al Año 2004	Presupuesto Final Año 2004 ⁴³	Ejecución Año 2004 ⁴⁴	% Ejecución Año 2004	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(6) = (5) / (4)	(7) = (4) - (5)	
DIRECC.GRANDES CONTRIB.4° PISO	48.314.011	0	0	148.314.011	0	0	148.314.011	En tramite de aprobacion, en ejecucion 2005
D.R.CONCEPCION	145.852.088	0	0	145.852.088	0	0	145.852.088	En tramite de aprobacion, en ejecucion 2006
DIRECC.GRANDES CONTRIB. 5° PISO	141.651.246	0	0	141.651.246	0	0	141.651.246	En tramite de aprobacion, en ejecucion 2007
D.R.VALDIVIA	89.164.846	0	0	89.164.846	0	0	89.164.846	En tramite de aprobacion, en ejecucion 2008
D.R. PUNTA ARENAS	62.248.002	0	0	62.248.002	0	0	62.248.002	En tramite de aprobacion, en ejecucion 2009
UNIDAD DE CALAMA	61.298.528	0	0	61.298.528	0	0	61.298.528	En tramite de aprobacion, en ejecucion 2010
D.R.M. SANTIAGO SUR	42.781.131	0	0	42.781.131	0	0	42.781.131	En tramite de aprobacion, en ejecucion 2011
D.R. VALPARAISO	39.069.814	0	0	39.069.814	0	0	39.069.814	En tramite de aprobacion, en ejecucion 2012
UNIDAD DE CHILLAN	32.585.652	0	0	32.585.652	0	0	32.585.652	En tramite de aprobacion, en ejecucion 2013
UNIDAD DE SAN ANTONIO	25.780.592	0	0	25.780.592	0	0	25.780.592	En tramite de aprobacion, en ejecucion 2014

41 Corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado.

42 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2004.

43 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2004.

44 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria del año 2004.

● Anexo 6: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 15 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴⁵		Avance ⁴⁶	Notas
		2003	2004		
Días No Trabajados	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/ Dotación Efectiva año t	1,41 días	1,51 días	93%	D
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.					
Rotación de Personal					
Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	2,32%	3,57%	65%	D
Rotación de Personal					
Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,15%	1,15%	13%	D
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,18%	0,14%	129%	D
• Retiros voluntarios	(N° de retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	1,43%	1,93%	74%	D
• Otros	(N° de otros retiros año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,57%	0,35%	163%	D
• Razón o Tasa de rotación	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t) *100	269,23 %	6,45%	2%	A
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	23,4%	14,74%	63%	A

Cuadro 15 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴⁵		Avance ⁴⁶	Notas
		2003	2004		
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios a contrata recontratados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	12,4 %	9,3 %	1 %	A
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	94,7 %	95,5 %	101 %	A
Porcentaje de becas ⁴⁷ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$N^{\circ} \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	4,6 %	4,5 %	0,98%	A
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.					
	$(N^{\circ} \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / N^{\circ} \text{ de funcionarios capacitados año t})$	71,5 hrs.	53,2 hrs.	74 %	A
Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	25,8 hrs.	20,4 hrs.	126%	D
Evaluación del Desempeño ⁴⁸					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	99,4 %	99,5%		
	Lista 2 % de Funcionarios	0,51 %	0,40%		
	Lista 3 % de Funcionarios	0,09 %	0,06%		
	Lista 4 % de Funcionarios	0 %	0		