



JUNTOS HACEMOS LA MEJOR JUGADA

5 LOS PASOS DE LA EXCELENCIA. UN INTERESANTE ARTÍCULO DE GALO POZO ALMEIDA QUE MUESTRA EL CAMINO HACIA LA EXCELENCIA PROFESIONAL.

6 EL PERFIL DE UN CAMPEÓN. ENTRE UN PERDEDOR Y UN CAMPEÓN SÓLO EXISTE UNA PEQUEÑA PERO IMPORTANTE DIFERENCIA: LA ESTRATEGIA PARA JUGAR.

8 LOS RETOS DEL 2006. TRAS SUPERAR LAS METAS DEL 2005, LA DGII SE COMPROMETE CON NUEVOS RETOS. JUAN HERNÁNDEZ, DIRECTOR GENERAL, LOS REVELA.

17 SOMOS PARTE DEL MEJOR EQUIPO. EN ESTA EDICIÓN, UN PÓSTER DOBLE CON LA FOTO OFICIAL DE LA CONVENCION 2006. UN GRATO RECUERDO DE UN DÍA MEMORABLE.

CADA EMPLEADO, CADA EQUIPO, CADA ESLABÓN

La importancia de trabajar en equipo está fundamentada en aprovechar los talentos de quienes componen una organización con el objeto de elevar su productividad. Es decir, el trabajar en equipo potencializa las capacidades de una organización en cuanto al alcance de sus objetivos y metas. En el caso de la DGII, trabajar en equipo significa la supervivencia misma de la organización, dada la interrelación de sus procesos: Recaudación, Fiscalización y Cobranza.

Como es sabido, una institución recaudadora es una especie de cadena donde cada eslabón es importante en la conformación de la misma y en la fortaleza de esa cadena.

En esta institución cada empleado, desde el personal que organiza el parqueo para facilitar la llegada de empleados y contribuyentes hasta las personas de la unidad de mantenimiento y limpieza que

permiten una atmósfera adecuada para nuestros visitantes y para nosotros mismos; desde el área de caja que representa el contacto más frecuente con los contribuyentes hasta las áreas de Control y Fiscalización Interna que dan seguimiento para el cumplimiento de las obligaciones tributarias del contribuyente; desde los empleados de Auditoría que representan el símbolo de la percepción de riesgo para el incumplidor hasta nuestros abogados que se encargan de aplicar la justicia tributaria a través de los recursos de reconsideración y los actos de prosecución judicial... todos son parte de la imagen de ésta institución. Cada uno de nuestros empleados y funcionarios (altos, medios y menor jerarquía) constituyen un eslabón importante en esta gran cadena.

En la medida en que podamos articular equipos en cada una de estas áreas y que éstos, a su vez, alineados a nuestros planes estratégicos de corto, mediano y largo plazo puedan convertirse en un gran equipo de trabajo; podremos alcanzar nuestros objetivos, cumplir con nuestra Misión y acercarnos cada vez más a los postulados que conforman nuestra Visión.

Trabajar en equipo no es más que alinear esfuerzos y competencias en pos de un único objetivo: El objetivo de la organización. Recordemos que en la medida que cada uno de los eslabones de la cadena esté en su justo lugar, en esa misma medida podremos alcanzar gran fortaleza. Si fallase un eslabón, entonces la fortaleza se disminuirá y está más que demostrado que la fortaleza de una organización es tan fuerte como el más débil de sus eslabones.

Trabajemos, pues, con la determinación de ser el eslabón más fuerte de la cadena.

JUAN HERNÁNDEZ

ESTA ES UNA PUBLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE IMPUESTOS INTERNOS BAJO LA RESPONSABILIDAD DEL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS.

AÑO 1, NO. 4 ABRIL 2006 ||||| EDICIÓN Y COORDINACIÓN: WANDA SÁNCHEZ Y JOSÉ RAMÓN TORRES ||||| DISEÑO GRÁFICO: RAFAEL FRANCISCO MERCEDES Y RS&C ||||| FOTOGRAFÍA: RAÚL MUESES Y ANTONIO RODRÍGUEZ ||||| REDACTORES: WANDA SÁNCHEZ, JOSÉ RAMÓN TORRES Y GALO POZO ALMEIDA ||||| IMPRESIÓN: EDITORA DE REVISTAS.

PROGRAMA DEL DÍA CONVENCIÓN-DGII 18 DE FEBRERO 2006

- 8:00 AM** Registro de asistentes y desayuno.
- 8:40 AM** Entrada al salón la Fiesta del Hotel Jaragua.
- 9:10 AM** Palabras de entrada de Galo Pozo Almeida.
- 9:20 AM** Inicio del contenido temático: "Características de los equipos ganadores".
- 9:40 AM** Desarrollo del tema: ¿Cómo juegan los equipos ganadores?
- 10:00 AM** Refrigerio para los participantes y dinámica para armar el rompecabezas.
- 10:20 AM** Retorno de los participantes al salón.
- 10:25 AM** Contenido temático: "Características de los jugadores".
- 11:00 AM** Desarrollo del tema: ¿Cómo hacer la mejor jugada?
- 11:20 AM** Palabras del director general, Juan Hernández.
- 11:40 AM** Dinámica para completar el rompecabezas.
- 12:00 M** Retorno de los participantes al salón.
- 12:10 PM** Entrega de brazaletes "Convención DGII 2006".
- 12:30 PM** Develamiento de la imagen formada con el rompecabezas: El logo de la DGII.
- 1:00 PM** Ponencia del director general: Plan de trabajo 2006.
- 1:15 PM** Despedida de Galo Pozo.
- 1:20 PM** Presentación de "Águilas del Norte".
- 1:30 PM** Dinámica para tomar la foto oficial de la convención.
- 2:00 PM** Almuerzo en el Ocean Park.

LA FIESTA DE LOS COLORES



Esta vez la naturaleza reflejaba la fiesta de una organización exitosa. Desde el amanecer, el sábado no pudo ser más de primavera en medio del invierno tropical en el que una mañana puede ser lluviosa o radiante. Pero ésta era fresca y soleada, amena y prometedora.

La grama y la jardinería bien cuidada del Ocean Park del Hotel Jaragua completaban su esplendor con esa combina-

ción de rojo, azul, amarillo, naranja, índigo, gris y verde en las cabezas de quienes, alegres al registrarse ordenadamente, se preocupaban por encontrar a sus amigos antes de terminar un desayuno energizante.

José Ariel y su megáfono indicaban el camino para iniciar el acto que nos invitaba a tomar impulso y repetir lo que sabemos hacer bien: ¡Gestiones exitosas!

Todos estaban conscientes de que el día sería interesante, pero no tenían idea de que iba a ser tan especial. Los colores se registraron y entraron al salón donde todo acontecería. Tomaron un asiento premeditado. Se dieron las reglas del juego y la hora cero llegó.

Pronto apareció en el escenario una cara conocida que haría descubrir el inmenso potencial que existe en cada uno de ellos. "El año pasado cuando me contrataron para trabajar con la primera convención y cuando vi cuál era la meta de la DGII, me puse muy tenso. Pero al conocer el equipo de subdirectores, no tuve la menor duda de que iban a lograrlo", fue lo primero que reveló Galo Pozo Almeida.

Esta convención, decía, no es más que un acto de celebración para tomarnos el pulso y lograr nuevas metas. La palabra "Convención" viene de "Converger", que significa "juntos para vencer". Es un sitio donde llegan personas conscientes de su rol y



son capaces de unir esfuerzos para lograr grandes desempeños.

Tan pronto la idea quedó clara, se proyectaron ejemplos vivos de lo planteado. Algunas caras de cada día hablaron de sus experiencias y de la importancia de trabajar en equipo. Sin dudas, la unión hace la fuerza.

Varios colegas después, se inició un importante reto.

Tenían que armar, con la ayuda de un buen equipo, un gran rompecabezas que al final resultó ser mucho más que una lluvia de colores. La adrenalina fue fiel compañera.

Pasaban de las doce del día cuando el trato fue sellado. Galo Pozo y Juan Hernández habían explicado la estrategia y un simbólico brazalete quedó como prueba.

Luego, se refrescaron los valores de la DGII y en lo adelante cada cual quedó con su meta, un compromiso juramentado y un nuevo camino... la excelencia.



Una Convención de TRIUNFADORES...



DEL ÉXITO A LA EXCELENCIA

La DGII está empeñada en alcanzar un hito en su historia. Superar los resultados cuantitativos del presente año y lograr el crecimiento y la superación en las actitudes y aptitudes de todos sus colaboradores, es un reto que implica sembrar en cada empleado el deseo y la voluntad de superación, de ser mejores cada día. Para ello se requiere fe. Si tenemos la capacidad de creer que podemos, ello nos otorgará el poder de lograrlo.

Mucha gente dice "tengo 20 años de experiencia", pero nunca ha reflexionado sobre su pasado. Esta persona no ha rebobinado el cassette interno de su vida para darse cuenta de que lo único que tiene es 20 años de rutina.

¿En qué se basa la excelencia?

La clave es comprender y hacer conciencia de que somos los creadores de nuestro propio destino, que aspiramos a lo óptimo de la vida dando lo mejor de nosotros mismos y superándonos al máximo.

La excelencia es un compromiso y una experiencia individual, donde cada persona se compromete con los objetivos institucionales de tal manera que cada día planifica y ejecuta sus actividades con la misión de contribuir con su trabajo para el logro de los mismos.

La excelencia no es solamente una meta, sino una forma de vivir. No es un punto de destino sino una forma de viajar; es una manera de caminar el trayecto hacia los objetivos institucionales. La excelencia se nutre de la vida interior, del ser y del hacer diario. No es lo que poseemos ni adquirimos, ni la posición social ni los honores que alcanzamos; es algo que se construye cada día con nuestras acciones. Es una propuesta ante la vida, es un acto de voluntad. Usted puede decidir ser excelente, incluso a pesar de las circunstancias que lo rodean.

La excelencia provee a quién la busca una ima-



gen positiva de sí mismo y una conciencia positiva del propio ser trae como consecuencia el deseo de obrar con calidad y conformidad con altos estándares de desempeño.

La excelencia no es estática, no se encuentra en un nivel determinado, es un proceso interminable para alcanzar la plenitud.

De hecho, la excelencia se produce en una gran variedad de formas, medidas y colores. Podemos empezar a ser excelentes hoy día, en la medida de nuestras posibilidades.

Ser excelentes es reconocer el talento y el potencial con que se nace y aprovecharlo al máximo con un propósito que se traduce en autosatisfacción.

Cuando somos excelentes, somos mejores seres humanos, nos superamos a nosotros mismos, colaboramos con los demás en forma constructiva, y cuando somos capaces de superar nuestros propios límites...**CONVERTIMOS A LA DGII EN UNA ORGANIZACIÓN DE EXCELENCIA.**

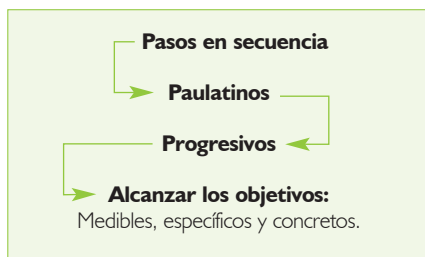
“La experiencia no es lo que hemos vivido, sino lo que hacemos con lo que hemos experimentado”.



“Llegaremos a ser grandes haciendo bien las pequeñas cosas”

Comprobado está que las grandes metas no se logran de un sólo golpe. Se necesitan de varias jugadas acertadas para llegar al éxito y ganar el partido. ¡Pero ojo con eso! También se necesitan de varias malas jugadas para llegar al fracaso.

El éxito es un proceso que implica:



Para lograr el éxito es necesario trabajar en equipo, y para ser parte de un equipo de éxito es imprescindible que cada integrante asuma los siguientes elementos que son claves:

- **Resultados comunes.**
- **Claridad** en los roles y las responsabilidades.
- **El talento humano:** Mientras más se da el talento, más se multiplica.
- **La comunicación.**
- **El soporte mutuo:** los equipos ganadores son capaces de dar y recibir ayuda.
- **La cooperación:** Sentir que todo



depende del esfuerzo de uno mismo.

● **Lealtad:** Cumplir con la palabra dada. Comúnmente, las personas entienden que si no llegan a altos mandos, no es necesario hacer un buen trabajo. Pero

es todo lo contrario. Es importante que en una empresa o equipo todos trabajen juntos y con el mismo entusiasmo para llegar a la meta. Trabajar con compromiso, por uno mismo, por nuestra propia satisfacción.



CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS GANADORES

1. Tienen fe en sí mismos y confianza en la institución.
2. Los ganadores tienen pasión por la excelencia: no aceptan la mediocridad.
3. Dan siempre el 100% con Aptitud (preparación) y Actitud (compromiso): eso los lleva más lejos de donde han llegado.
4. Los ganadores mantienen la actitud correcta.
5. Tienen honor: incluso cuando las cosas no marchan bien. Los ganadores surgen con las dificultades.
6. Son adaptables, flexibles y abiertos al cambio.



El compromiso genera perseverancia. Pero no es lo mismo estar comprometido que ser necio. Los necios están dispuestos a hacer siempre lo mismo, aunque sus acciones no le generen resultados. Sin embargo, el que está comprometido hace lo que sea necesario para alcanzar el objetivo. Desde esa visión se alcanza el éxito.

¿Cómo son los campeones?

Las personas excepcionales, los campeones, no nacen así...se vuelven así por su trabajo diario. Si mejoramos el 1% cada día, al paso de un año habrá mejorado el 365%. De esta forma, poco a poco, damos un vuelco espectacular a nuestras vidas. Después de lograr una meta, los campeones están listos para trazarse otra nueva.

Sin dudas, una institución magna necesita que cada integrante de la misma haga exactamente lo que debe hacer.

puesto de trabajo, no importando posición. No hay puestos grandes ni pequeños: *si una persona tiene como trabajo limpiar el piso, debe hacerlo con tal pasión y excelencia que ése sea el piso más limpio del mundo.*

- **Aceptan los retos** y están prestos para asumir lo que los demás no quieren hacer.

- **Los campeones tienen grandes sueños.**

- **Juegan para ganar** cada jugada. Nunca se sabe cuál es la jugada clave para vencer en el campeonato de la vida.

- **Se entrenan todos los días.**

- **Juzgan el día** no por lo que han hecho, sino **por lo que han logrado.**

- **Tienen fe en el futuro.** Si esto se tiene, los grandes obstáculos en el camino parecerán simples.

En resumidas cuentas, la cuestión es simple y clara. Si usted quiere formar parte de la lista de ganadores, sólo debe asumir este modelo de conducta simple pero que implica mucha perseverancia. La Dirección General de Impuestos Internos no logrará sus metas sin la complicidad de cada uno de sus integrantes.



CÓMO HACER LA MEJOR JUGADA

- 1- Tomando en cuenta que lo más importante no es donde empieza la jugada, sino donde termina.
- 2- Trabajando sobre nuestras fortalezas: actuando como ganadores.
- 3- Desarrollando al máximo nuestro propio potencial.
- 4- Analizando el terreno e identificando nuestros oponentes para dar pasos firmes.

Los campeones:

- **Tienen una visión clara:** saben hacia dónde van sin perder la perspectiva. Si una persona no tiene claro cuál es su meta, nunca sabrá si ha llegado y en qué etapa del camino está.
- **Hacen la diferencia** desde su

TODOS EN LA DGII SOMOS FISCALIZADORES

El primer testimonio del Director General hablaba la aceptación de la sociedad en torno a los avances logrados por la DGII en los últimos dos años. Son reconocimientos que le llegan a él casi siempre de manera personal, aunque está conciente de que esa capacidad para elevar las recaudaciones y rescatar la imagen de la DGII, no es el éxito de un individuo, sino de cada uno de los empleados de la Dirección General de Impuesto Internos. Aquella mañana Juan Hernández refrescó los principales elementos que hicieron del 2005 un año de grandes superaciones. Desde lo más sencillo al inicio el día, como la limpieza de las oficinas o la tasa de café, hasta las grandes decisiones para conquistar las crecientes recaudaciones cada mes, pues a su entender "cada uno de los empleados, desde el más pequeño hasta el más alto, juega un papel sumamente importante".

Hemos trabajado la Misión

Al entrar en materia, el Director General resaltó que el secreto del año 2005 estuvo justamente en trabajar la MISIÓN de la organización: aumentar las recaudaciones con mecanismos válidos sustentados fundamentalmente en el desempeño institucional, en el fortalecimiento del desempeño de cada uno de los empleados de la organización

y la tecnología.

El nivel de desempeño institucional se evidenció en los logros de una serie de éxitos cuantitativos visualizados de antemano en metas numéricas para este año.

Así, por ejemplo: el área de Auditoría se planteó 700 ejercicios y logró mil cuarenta (1,040), el área de Jurídica fortaleció la percepción de riesgo entre los contribuyentes, cerrando cada semana cuatro y cinco negocios sin escándalos públicos.

Los adelantos tecnológicos sustentaron en gran medida este

"El mejor servicio va acompañado de un resultado, pues su calidad está orientada a dar soluciones al contribuyente".

crecimiento del 2005 al permitir la ejecución de importantes programas de lucha antievasión y control de los contribuyentes. Por ejemplo: el número de declarantes del ITBIS en 2005 aumentó en un 30% respecto de 2004 y la

evasión del ITBIS se redujo casi 12 puntos superando la meta de diez puntos. Los resultados de la Oficina Virtual y la entrada ascendente de los bancos comerciales al proyecto también afirman que ahora existe una DGII más moderna.

Cuestión de Aptitud y Actitud

De una forma didáctica, el Director General llamó a la reflexión sobre "las acciones para mejorar la Aptitud con P: conocimiento y capacidad; y la actitud con C: disposición que tiene el empleado para dar cada vez un mejor servicio". Y ahí el reconocimiento al equipo de Gestión de Servicios que logró adiestrar a casi el 60% de los empleados de la DGII en todo el país. "Podríamos decir que, además de cobrar más, somos más corteses".

La meta superada

La meta oficial de recaudación era de 74,000 millones de pesos. En la primera convención de empleados hubo un compromiso de recaudar



79,000 millones, pero al cerrar el año las recaudaciones alcanzaron los 82,000 millones, ocho mil millones de pesos más. Pero si a esa cifra se le agregan unos tres mil millones que la institución pagó por adelantos de impuestos tomados por el gobierno pasado, superamos la meta que nos asignaron en once mil millones de pesos.

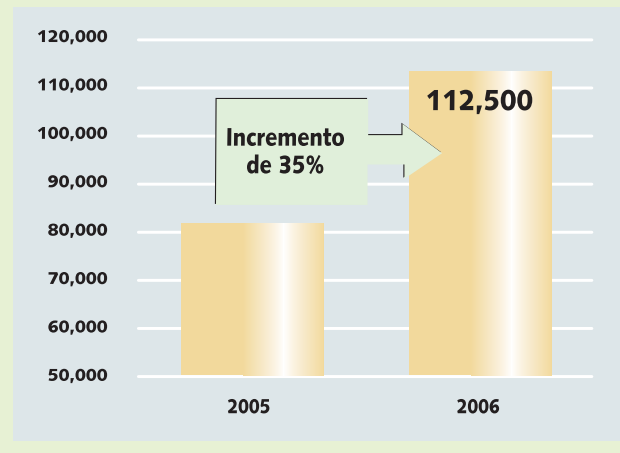
Trabajar ahora la Visión

Para Hernández hay un gran trecho ganado: un gran equipo de personas con mayores habilidades, que ahora debe poner atención especial a los aspectos cualitativos. Y en esto fue reiterativo: "El año 2005 estaba orientado al cumplimiento de la MISIÓN y el año 2006 estará orientado a nuestra VISIÓN".

De ahí que hizo un ejercicio subrayando aquellos elementos claves: "Ser una organización con PRESTIGIO Y CREDIBILIDAD que utiliza políticas, procedimientos y sistemas

LA META PARA EL 2006

Recaudación DGII 2005 y Meta del 2006 (millones RD\$)



Otros retos para este año son la creación de mecanismos para reducir la evasión del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y para el control de emisión de facturas. El 2006 estará sustentado primero en el ITBIS, que para este año deberá crecer un 20%, y segundo el ISR, cuya ascenso deberá alcanzar el 25% con respecto al 2005. La meta es de ciento doce mil quinientos millones de pesos.

de informaciones eficientes, **CON GENTE ÉTICA Y PROFESIONALMENTE INOBJETABLE**, que persigue aumentar sostenidamente las recaudaciones reduciendo la evasión, pero sobre todo **RESPETANDO LOS DERECHOS DE LOS CONTRIBUYENTES**".

debe ser el desempeño de los empleados de la DGII. "Estoy convencido de que hay que alcanzar unos ciertos niveles de desempeño institucional, pues el que no lo logre no tendrá que cambiar de nombre ni cambiar de vida, pero sí de trabajo", dijo.

Todos como "Oficiales de Control"

Y sobre la actitud, el director lanzó otro reto: Todos los empleados pueden convertirse oficiales de control de la DGII, que en cada punto del país detecten comercios que no cumplen con su deber tributario y no dejarlo pasar de forma desapercibida.

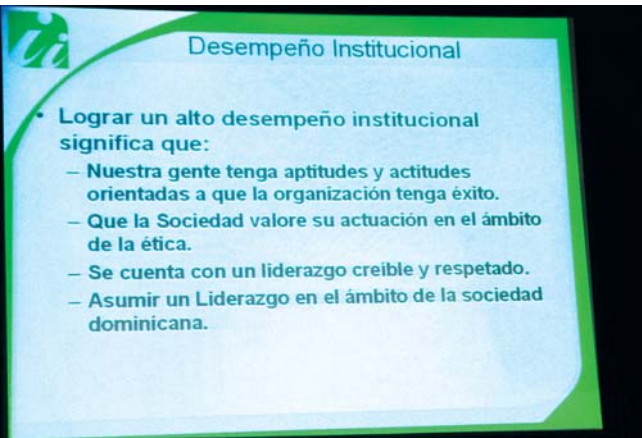
De esta forma, las empresas y los negocios sentirán que alguien los está observando y ese riesgo generará un cambio de conducta que se traduce necesariamente en un aumento de las recaudaciones.

"Ni yo ni los subdirectores recaudamos ni un centavo y no tengo dudas de que entre todos existe la capacidad, la aptitud con P y la actitud con C para alcanzar esa cifra. En las manos de cada uno de ustedes está la respuesta".

Y es que lo cualitativo juega un rol muy importante para la DGII en el 2006, porque no es suficiente recaudar lo designado. Lo importante es la actuación que dio lugar para obtener esos resultados. Nuestros resultados, destacó, tienen que estar sustentados en un comportamiento ético, en una actuación apegada a lo que establece la ley y una disposición que asegure el futuro respetable de la DGII.

En su estilo coloquial, el Director advirtió que su discurso no se trata de un libreto para terminar un acto, sino de una convención que plantea lo que

"Los resultados tienen que estar sustentados en un comportamiento ético y en una actuación apegada a la ley".





Laura Mirabal

Líder del Equipo Verde

“Previamente a la convención recibí una lista con las personas que integrarían mi equipo y traté de contactarlos a todos por correo interno. Me sentí muy halagada porque todos me contestaron. La verdad es que ha sido una excelente convención”.

Lo más difícil. Realmente no tuve momentos difíciles. Todos los integrantes de mi equipo estuvieron muy atentos a su trabajo y con mucha disposición.



LA VIRTUD DE ASUMIR LOS NUEEVOS RETOS



Santiago Peralta

Líder del Equipo Índigo

“Fue una experiencia muy interesante. Cada quien puso un granito de arena para lograr un gran objetivo. Conseguimos la totalidad de las piezas que nos correspondían y contribuimos a formar el gran rompecabezas”.

Lo más difícil. Mi grupo tenía 57 personas. Había gente de todos los pueblos, gente que no se conocía. Pero fue una experiencia personal muy buena.



“Vivimos una experiencia muy buena e interesante. Pienso que esta convención ha sido un momento importante para reencontrarnos con esos estímulos que tanta falta nos hacen para seguir caminando detrás de las metas”.

Lo más difícil. Para mí no los hubo. Mi equipo desde un principio estuvo muy decidido a participar y a colaborar.



Atilés Maldonado

Líder del Equipo Rojo



Néstor Amaro
Líder del Equipo Amarillo

“Fue un reto trabajar como líder. Mi grupo tenía 60 personas y de un grupo tan grande sólo contábamos con siete personas para localizar las piezas. Pero lo hicimos bien y logramos todas nuestras piezas en el primer tiempo”.

Lo más difícil. Confieso que ubicar a los chicos de Fiscalización, porque son empleados que no están regularmente dentro de la DGII y sus caras no me son muy conocidas.



“Mi experiencia fue extraordinaria. La gente trabajó con entusiasmo. Mi equipo era de 58 personas y teníamos empleados de todas las administraciones, pero trabajaron como si se hubiesen conocido de siempre”.

Lo más difícil. Para mí uno de los momentos más difíciles fue elegir a los siete que buscarían las piezas. Nos tuvimos que dividir en grupo de dos.



Roberto Rodríguez
Líder del Equipo Naranja



Odalis Graciano
Líder del Equipo Azul

“Realmente fue algo inexplicable por que es la primera vez que participo en la convención y he quedado muy satisfecha con la compenetración, la integración y sobre todo, con la disposición de todos para aportar lo mejor de cada uno de nosotros”.

Lo más difícil. Había que elegir sólo a siete personas para buscar las piezas y todos estábamos bajo la presión de que teníamos que encontrar las piezas de nuestro equipo.



“Fue una experiencia grata conocer personalmente a compañeros con los que sólomente había compartido todo un año por vía telefónica. Es de mucha motivación que la DGII nos haga partícipes de sus metas y visión”.

Lo más difícil. La etapa más difícil del juego fue formar los equipos, porque muchas personas pensaban que era una competencia para evaluarlos. Pero también fue un reto localizar las piezas por la zona de los árboles.



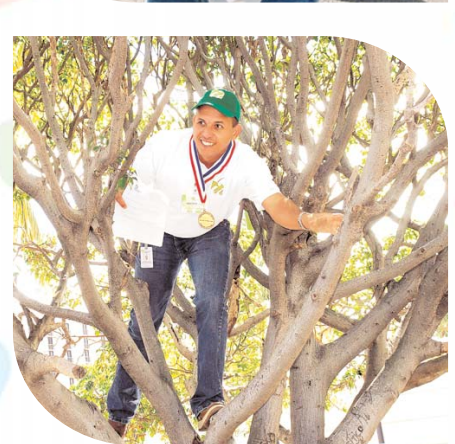
Alfredo Guerrero
Líder del Equipo Violeta

“CADA UNO ES PIEZA DE LA GRAN FAMILIA”



Cada equipo conformado tenía sus propias direcciones. Sin embargo todos se esforzaban por una meta en común. Los colores enfrentaron retos y pruebas para encontrar las piezas de un

LA CLAVE FORMAR "MILIA DGII"



gran rompecabezas. Sin dudas, cada pieza era clave, indispensable, para formar nuestra propia identidad, la cual es imposible edificar sin la lucha y el esfuerzo de un gran equipo.

¡LA UNIÓN HACE LA FUERZA!

EQUIPO DE MIGRACIÓN DEL SISTEMA DE MICROSOFT Y EXCHANGE 2003



JOSÉ M. REYNOSO

ENCARGADO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA, SEDE CENTRAL

"Logramos que este proyecto se hiciera en dos días, por encima del tiempo que había previsto la empresa Microsoft Dominicana. Lo hicimos de manera organizada y Microsoft reconoció el trabajo y el desempeño del equipo de la DGII".



CARLOS PÉREZ

ENCARGADO DE SOPORTE TÉCNICO, SEDE CENTRAL

"Este proyecto fue posible gracias a la gran integración de todos. Tuvimos que viajar y mandar reportes a altas horas de la noche. Fue difícil, pero trabajamos en equipo y logramos cumplir las metas en un tiempo récord".



O'HIGGINS REYNOSO

ENCARGADO DE INFORMÁTICA, ADMINISTRACIÓN DE SANTIAGO

"Fuimos elegidos para migrar la Zona Norte y fue un trabajo muy exitoso. Cuando los técnicos de la Sede Central llegaron a la Administración de Santiago, nosotros estábamos casi concluyendo nuestro proceso".



EQUIPO DE ORIENTADORAS DE LAS CAMPAÑAS INTERNAS DE LA NUEVA CULTURA DE SERVICIO

YELIDA COLLADO

SUPERVISORA DE ORIENTADORAS DE GESTIÓN DE SERVICIOS, SEDE CENTRAL



"El Equipo de Orientadoras es el encargado de diseñar la estrategia de servicio de la DGII. Con estas Campañas Internas hemos obtenido muy buenos logros. Hemos logrado que el personal sienta el orgullo de pertenecer a nuestra institución".

INGRID LÓPEZ

ORIENTADORA DE GESTIÓN DE SERVICIOS, SEDE CENTRAL

"Hemos sabido aprovechar el talento, la entrega y el valor de cada una de nosotras para cumplir las metas que nos planteamos. Hemos entendido el gran reto frente a la DGII en cuanto a hacer un trabajo en equipo diferente".



VALERIE VELÁSQUEZ

ORIENTADORA DE GESTIÓN DE SERVICIOS, SEDE CENTRAL



"Esa compenetración que existe entre nosotras no solamente en el ámbito laboral sino también en el personal, nos ha dado el éxito. Nosotras disfrutamos nuestro trabajo".





EQUIPO DEL "DÍA DEPORTIVO 2005"

JOSÉ ARIEL BETANCES

ANALISTA DE CALIDAD DE PROCESOS,
SEDE CENTRAL



"En nuestro equipo teníamos como ideal ser un ente de calidad. Para ello necesitamos hacerlo bien y hacer un buen trabajo en equipo. Estamos comprometidos en lograr las metas que nos trazamos y así todos unir esfuerzos para realizar una actividad en la que los participantes puedan estar al gusto".

RANDOLF LUNA

ENCARGADO DE COMPRAS
SEDE CENTRAL



"El que este equipo haya logrado que aún los pequeños detalles estuviesen como fueron pensados para ese día y al tiempo justo, fue una experiencia llena de valores y que siempre recordaré. Eso nos ha enseñado que juntos podemos crear, organizar y ejecutar que eventos institucionales sean exitosos".



GANADORAS TALENT SHOW "DÍA DEPORTIVO 2005"

TERESA SÁNCHEZ

TASADORA
ADMINISTRACIÓN LOCAL LA VEGA



"Fue una experiencia inolvidable. Hice las letras de la canción no sólo con el objetivo de ganar, sino también de dejar un mensaje y un regalo para la institución. Siempre estuvimos de acuerdo en todo y se tomaron en cuenta todas las opiniones de cada una".

ORDALIA VALDEZ

DIGITADORA
ADMINISTRACIÓN LOCAL LA VEGA



"Una vez nos decidimos a participar en el talent Show nos unimos en equipo. Participamos con el objetivo y la visión de que teníamos que ganar y ganamos. Nos esforzamos mucho y lo hicimos con mucho entusiasmo".

EQUIPO DE TRABAJO DE LA OFICINA VIRTUAL

FRANCISCO VÁSQUEZ

ENCARGADO DE CALIDAD DE PROCESOS, SEDE CENTRAL



"La Oficina Virtual es un producto dedicado específicamente a mejorar todo lo relacionado con la calidad del servicio. Es un trabajo fuerte y arduo. Nuestro equipo se caracteriza básicamente porque completamos el trabajo que a cada quien le tocaba desarrollar con calidad, eficiencia y, sobre todo, con lealtad".

HERLIN MONTERO

SUPERVISORA DE LA UNIDAD DE PARAMETRIZACIÓN, SEDE CENTRAL

"Nuestra mayor recompensa como equipo es ver que el contribuyente ha logrado pagar sus impuestos satisfactoriamente y le han brindado un buen servicio. Al final del día compartimos las experiencias y vemos también lo que podemos mejorar".



INMACULADA ALCÁNTARA

ENCARGADA DE LA UNIDAD DE PARAMETRIZACIÓN, SEDE CENTRAL



"Este proyecto con apenas un año de implementación, ha sobrepasado las expectativas. Se han visto más de 12,700 contribuyentes hacer uso de la Oficina Virtual. Este resultado significa el esfuerzo de un equipo de trabajo".



Soraya E. Nivar

SUBDIRECTORA
GENERAL
ADMINISTRATIVA



"En esta segunda convención se abordó con énfasis el tema de trabajo en equipo. Si bien es cierto éste se puede entender como un tema del que se ha hablado mucho, pero mantiene su importancia y vigencia en el quehacer diario de las instituciones. Solo con el trabajo que podamos realizar en equipo, podremos cumplir con nuestra misión en la DGII. En esta actividad se fue un poco más allá y se presentaron varios equipos que durante el año 2005 lograron en la DGII grandes metas de forma exitosa y se reconocieron públicamente por el trabajo realizado. Definitivamente, estas convenciones crean mucha expectativa y deseo de participación en todo el personal de la Dirección General".

"Fue una actividad muy positiva. Realmente los temas que se trataron motivan para que uno sienta que sí logrará las metas para el año 2006 como se lograron las metas en el 2005. Realmente lo importante de la convención es que sigue motivando a uno y que realmente refuerza el aspecto de lo positivo hacia el interior de la persona y saber que se pueden lograr todas las metas que uno se proponga. Como dice el Director General: La experiencia del 2005, la dinámica personal de los empleados y las herramientas de trabajo disponibles, nos permiten asegurar que lograremos las metas del 2006".



Carlos José Santos

SUBDIRECTOR
GENERAL DE
FISCALIZACIÓN
EXTERNA Y
FISCALIZACIÓN DE
BIENES

Una dirección **comprometida,** con grandes expectativas

"Fue un evento exitoso que permitió a la DGII probar que puede organizar a su gente buscando un propósito, tanto en términos administrativos como de montaje y de que la DGII puede lograr sus objetivos. Me pareció un evento excepcional porque permitió que nuestros empleados entiendan nuestros propósitos, nuestras metas y que trabajen en función de ellas. Por eso creo que en términos generales fue una excelente actividad para compartir con nuestros compañeros y mostrar el camino que la DGII emprenderá en este año. Es un reconocimiento de la DGII al talento de sus empleados".



Germania Montás Yapur

SUBDIRECTORA
GENERAL DE
RECAUDACIÓN
Y TECNOLOGÍA

Roberto Leonel Rodríguez Estrella

SUBDIRECTOR
GENERAL DE
CONSULTORÍA
JURÍDICA Y
RECONSIDERACIÓN



"Esta experiencia es siempre gratificante para todos nosotros por la cantidad de elementos motivadores que envuelve. Revisar nuestras metas, nuestras actitudes y aptitudes, nuestras estrategias y valores siempre ofrece la oportunidad de crecer como personas y profesionales. Me impresiona mucho percibir que tanta gente se ha unido por un sólo ideal, para superarnos como institución. Compartimos no sólo el sentido de pertenencia al proyecto de una institución modelo en el ámbito público y privado, sino que compartimos la fe y el entusiasmo para lograrlo juntos".



Hacia un sol que quemaba las entrañas y la humedad de febrero complicaba la situación. Color por color, se completaba la figura. Después de media hora de esfuerzos, se formó el arcoiris DGII. Varias poses retadoras y comentarios jocosos se registran en esta imagen, recordando un inolvidable momento para todos...



MARÍA MELO HENA:

"Este encuentro resulta muy exitoso para el empleado, porque nos incrementa nuestra autoestima. Es decir, la convención nos

Encargada de la Unidad de Fiscalización. Administración Local de Azua
17 años en la DGII

pone las pilas para trabajar y seguir adelante. Con esta dosis de motivación podremos cumplir las metas".



UNA INTENSA JORNADA



JOSÉ R. MUÑOZ:

"Me parece que este tipo de actividad nos da la oportunidad de poner en claro la visión de hacia dónde queremos llegar.

Administrador. Administración Local Nagua
22 años en la DGII

Espero que se haga anualmente y que estos encuentros de motivación se mantengan para adquirir más conocimientos y poder prepararnos más como profesionales".



VIELKA HENRÍQUEZ:

"Estuvo bastante organizado y el discurso estuvo fenomenal. Aprendí muchísimas cosas muy útiles que nos van a ayudar como

Oficial de Control de Contribuyentes. Administración Local La Vega
4 años en la DGII

empleados para mejorar y lograr el progreso de la DGII. Todo fue un éxito".



MARÍA M. DURÁN:

"No hay otra calificación que no sea excelente. Todo estuvo sumamente organizado. Se inyectó un buen dinamismo para nosotros impulsarnos con metas firmes y propósitos claros para alcanzar".

Supervisora de Estafeta. Administración Local de Herrera.
18 meses en la DGII



WANDA MONTERO:

"Es la primera vez que participo y no pensé que sería de esta forma. Cuando uno entra a trabajar en el sector público, espera falta de organización. De verdad que me sorprendió. La convención nos reitera nuestra función dentro de la DGII."

Encargada de Estudios y Mediciones Fiscales. Sede Central

6 meses en la DGII

espera falta de organización. De verdad que me sorprendió. La convención nos reitera nuestra función dentro de la DGII."



RUTH GALLA:

"Todo estuvo muy bien realizado para fines de la proyección del futuro del aumento de las recaudaciones. Ahora conocemos cuáles son los objetivos que realmente tenemos este año para la DGII. Es un nuevo reto que asumimos".

Auditora de Fiscalización Externa. Administración Local Central

2 años en la DGII

los objetivos que realmente tenemos este año para la DGII. Es un nuevo reto que asumimos".

CON BUENOS RESULTADOS



NORBERTO PELEGRÍN:

"Ha sido una convención muy buena, muy satisfactoria, que nos ayuda a penetrarnos más como una gran familia."

Encargado de Administrativo. Administración Local de El Seibo

24 años en la DGII

Todo estuvo muy organizado. Fue una convención muy emotiva".



YOLANDA HIDALGO:

"La convención estuvo excelente. Estoy segura de que la Dirección tendrá su gran éxito este año, porque tiene una meta definida. Es algo que con la ayuda de todos vamos a cumplir".

Encargada de Fiscalización. Administración Local Higüey.

3 años en la DGII

Es algo que con la ayuda de todos vamos a cumplir".



NÉSTOR LANTIGUA:

"Para mí ha sido muy satisfactoria. Cuando entré al salón tenía algunas lagunas. Pero ahora se llenaron mis expectativas sobre cuál es nuestra meta para este año en la DGII y hacia dónde vamos".

Colector. Colecturía de Sosua, Puerto Plata.

13 años en la DGII

Expectativas sobre cuál es nuestra meta para este año en la DGII y hacia dónde vamos".



OTROS MOMENTOS: MÁS UNIDOS Y EN FAMILIA





GANADORAS DEL TALENT SHOW "DÍA DEPORTIVO 2005" EQUIPO "ÁGUILAS DEL NORTE"



Canción: Los Valores de la DGII
Musicalización: Tema "Carnaval" de Celia Cruz

Todo aquel que sienta Compromiso y Lealtad, Respeto por las leyes y Honradez, debe de caracterizarse por poseerlo. Como tú que formas parte de esta Dirección, debes de saber y poseer los valores que corresponden al buen servicio.

Coro: Haaaaay que practicar los valores de la unidad de la Dirección General...ooooh haay que practicar los valores de la unidad de la Dirección General.

Todo aquel que forme parte de la DGII tiene el compromiso de servir sin olvidar nuestros Valores, Misión, Visión. Comprender que nuestro trabajo es cimentar a la sociedad para educar la cultura del cumplimiento tributario.

Coro: Haaaaay que practicar los valores de la unidad de la Dirección General...ooooh haay que practicar los valores de la unidad de la Dirección General.

Hay que servir, hay que servir
Con calidad, en unidad
Integridad, para disfrutar

Hay que servir, todo aquel que piense
Con calidad, en caminar bien
Integridad, nunca estará solo
Para seguir triunfando, Dios está con él!

Hay que servir, de la credibilidad,
Con calidad, todos podemos gozar,
Integridad, ay señores!
¡Para seguir triunfando!

Y PARA COMPLETAR NUESTROS VALORES, RECIBAN LAS 7*i*

- Importante el contribuyente.*
- Interés para Servir.*
- Iniciativa en las decisiones.*
- Integración con mis compañeros.*
- Integridad para mis labores.*
- Buena imagen y sonreír.*
- Y nos vamos hacia la Excelencia!*