

---

**Informe Proceso Participativo**  
Consejo para la Transparencia

Sistematización Debates y Cuestionario de Espacios Deliberativos  
Región Metropolitana

---



Julio 2018

## Tabla de contenidos

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. PRESENTACIÓN.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>II. METODOLOGÍA.....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>III. RESULTADOS ESPACIO DELIBERATIVO N°1: “CULTURA DE LA TRANSPARENCIA: ¿CÓMO GENERAR EL CAMBIO CULTURAL?” .....</b>      | <b>7</b>  |
| ▪ VALORES, CREENCIAS Y COSTUMBRES PARA DESARROLLAR UNA CULTURA DE TRANSPARENCIA. ....  | 7         |
| ▪ EDUCAR EN TRANSPARENCIA: EL SISTEMA EDUCATIVO Y LA CIUDADANÍA .....  | 8         |
| ▪ CAPACITAR EN TRANSPARENCIA: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y FUNCIONARIOS. ....  | 8         |
| ▪ RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL: ES IMPORTANTE, ¿ES EFICIENTE? ( <i>DISENSO</i> ) .....                                      | 9         |
| ▪ NO DEPENDER SOLO DE LAS TIC PARA INFORMAR. ....  | 9         |
| ▪ BASES DE LA FALTA DE PROBIDAD: DESIGUALDAD SOCIAL Y CULTURA DEL PRIVILEGIOS.....   | 10        |
| ▪ PROPUESTAS IDENTIFICADAS EN EL ESPACIO DELIBERATIVO.....   | 10        |
| <b>IV. RESULTADOS ESPACIO DELIBERATIVO N°2: “NUEVOS ÁMBITOS DE LA TRANSPARENCIA: ¿OBLIGACIONES O AUTO-REGULACIÓN?” .....</b> | <b>11</b> |
| ▪ MÁS ORGANIZACIONES QUE DEBERÍAN TENER EXIGENCIAS DE TRANSPARENCIA.....   | 11        |
| ▪ ¿AUTO-REGULACIÓN O MAYORES OBLIGACIONES? ( <i>DISENSO</i> ) .....  | 12        |
| ▪ ESTRUCTURA EN LAS INSTITUCIONES Y ROL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA. ....  | 13        |
| ▪ CULTURA Y EDUCACIÓN EN TRANSPARENCIA.....  | 13        |
| ▪ PROPUESTAS IDENTIFICADAS EN EL ESPACIO DELIBERATIVO.....   | 13        |
| <b>V. RESULTADOS ESPACIO DELIBERATIVO N°3: “CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA EN 2030: CARACTERÍSTICAS Y ALCANCES” .....</b>     | <b>15</b> |
| ▪ INCIDIR EN LA CULTURA DE LA TRANSPARENCIA A NIVEL PAÍS. ....   | 15        |
| ▪ VINCULAR MÁS LA TRANSPARENCIA CON LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA. ....   | 16        |
| ▪ RANGO LEGAL Y ATRIBUCIONES DEL CONSEJO A FUTURO. ....  | 16        |
| ▪ PROPUESTAS IDENTIFICADAS EN EL ESPACIO DELIBERATIVO.....   | 16        |
| <b>VI. RESULTADOS ESPACIO DELIBERATIVO N°4: “DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN: ESPACIOS DE MEJORA” .....</b>               | <b>18</b> |
| ▪ COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN EN TRANSPARENCIA. ....  | 18        |
| ▪ EXCESIVAS SOLICITUDES DE INFORMACIÓN POR CIERTO TIPO DE USUARIOS. ....   | 18        |
| ▪ FALTA DE RECURSOS Y NECESIDAD DE FINANCIAMIENTO PARA LA TRANSPARENCIA. ....  | 19        |
| ▪ FORMATOS DE LA INFORMACIÓN Y GESTIÓN DOCUMENTAL. ....  | 19        |

|  |    |
|--|----|
| ▪ BENEFICIOS DEL ACCESO A LA INFORMACIÓN.....              | 19 |
| ▪ PROPUESTAS IDENTIFICADAS EN EL ESPACIO DELIBERATIVO..... | 20 |

**VII. RESULTADOS ESPACIO DELIBERATIVO N°5: “TRANSPARENCIA, PROBIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN”..... 21**

|   |    |
|---|----|
| ▪ AMPLIAR LA TRANSPARENCIA A MÁS ACTORES.....                   | 21 |
| ▪ MEJORAR LA FISCALIZACIÓN Y SANCIONAR.....                     | 21 |
| ▪ EDUCACIÓN PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN.....                    | 22 |
| ▪ SUJETOS INCLUIDOS Y RESPONSABILIDADES EN LA LEY DE LOBBY..... | 22 |
| ▪ PROTECCIÓN A LOS DENUNCIANTES DE CASOS DE CORRUPCIÓN.....     | 22 |
| ▪ PROPUESTAS IDENTIFICADAS EN EL ESPACIO DELIBERATIVO.....      | 23 |

**VIII. RESULTADOS ESPACIO DELIBERATIVO N°6: “¿CÓMO AVANZAR HACIA UN SISTEMA INTEGRAL DE TRANSPARENCIA?” ..... 24**

|   |    |
|---|----|
| ▪ ORGANISMO ARTICULADOR/ FISCALIZADOR (DISENSO) ¿CLPT, CONTRALORÍA, SUPERINTENDENCIA O MINISTERIO?..... | 24 |
| ▪ ARTICULAR DESDE LA EDUCACIÓN.....   | 25 |
| ▪ UN ROL ACTIVO DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA.....  | 25 |
| ▪ AMPLIAR LA TRANSPARENCIA A MÁS ACTORES.....   | 25 |
| ▪ NECESIDAD DE MÁS RECURSOS EN UNIDADES DE TRANSPARENCIA.....   | 26 |
| ▪ UTILIZAR EN MEJOR FORMA LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES.....  | 26 |
| ▪ PROPUESTAS IDENTIFICADAS EN EL ESPACIO DELIBERATIVO.....  | 27 |

**IX. CONCLUSIONES ..... 28**

**X. RESULTADOS CUESTIONARIO ..... 30**

**XI. ANEXO 1: PREGUNTAS ORIENTADORAS DE LOS ESPACIOS DELIBERATIVOS..... 48**

**XII. ANEXO 2: CUESTIONARIO ..... 49**

## I. Presentación

A propósito del próximo cumplimiento de los 10 años de la promulgación de la Ley de Transparencia, el CPLT ha decidido efectuar una evaluación y elaborar una propuesta para que la política pública de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información sea capaz de hacer frente a los desafíos de los próximos 10 años en nuestro país. Para ello se realizó, entre otras actividades, El 19 de abril de 2018 un taller deliberativo en la Región Metropolitana, donde cerca de 400 actores vinculados al sector e interesados en el tema de la Transparencia, reflexionaron en torno a 6 ejes de conversación:

1. Cultura de la Transparencia: ¿Cómo generar el cambio cultural?
2. Nuevos ámbitos de la Transparencia: ¿Obligación o auto-regulación?
3. Consejo para la Transparencia al 2030: Características y Alcances
4. Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora
5. Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción
6. ¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia?

Complementariamente, se aplicó un cuestionario a los participantes presenciales del proceso y se envió electrónicamente a todos los invitados a los talleres que no pudieron asistir.

El presente informe contiene el análisis de discurso de los espacios deliberativos desarrollados, especificándose un apartado sobre la Metodología utilizada, los Resultados Generales del conjunto de los debates y un análisis específico para cada uno de los talleres implementados. El informe de los espacios deliberativos fue elaborado por la Consultora SAB a cargo de ese proceso. El reporte de resultados del Cuestionario fue elaborado por la Dirección de Estudios del Consejo para la Transparencia.

El análisis de discurso de los participantes de este el Seminario, analizado transversalmente a los 6 temas de debate, permite identificar las siguientes propuestas:

- **Educar, sensibilizar y capacitar en Transparencia y control de la corrupción.**
  1. Formación en sistema educativo y sensibilizar a toda la ciudadanía para que interioricen valores, derechos y deberes de transparencia.
  2. Más capacitación a los directivos/as y funcionarios/as públicos en ética y en valores de servicio público y también en la Ley de Lobby. Generar procesos de inducción obligatorios a la función pública.
  3. Articular el vínculo entre Transparencia y Participación Ciudadana para que ciudadanos puedan participar y empoderarse con información pública relevante.
  4. Capacitar a agentes intermedios como la Sociedad Civil o los periodistas, para que se mejore el conocimiento ciudadano sobre el derecho de acceso a la información.
- **Ampliar las obligaciones de la Ley de Transparencia a más actores.**
  5. Ampliarse a toda organización que tenga relación con la Administración Pública: empresas públicas (todas) Congreso Nacional y Poder Judicial.

6. Incluir a Empresas privadas que prestan servicios públicos y participan en compras y licitaciones públicas.
  7. Integrar a sectores empresariales que tienen clientes cautivos (AFPs o ISAPRES) o realizan funciones de protección social (Previsión, Salud o Educación).
  8. Respecto a cómo incluir a estos actores, esto es, aplicar Auto-regulación o mayores obligaciones por ley, se presenta *disenso*.
- **Mejorar la fiscalización**
    9. Dar atribución a un organismo para fiscalizar las materias de transparencia, probidad y corrupción.
    10. Hay disenso respecto si este rol lo debe cumplir el Consejo para la Transparencia (CPLT), la Contraloría, una nueva Superintendencia o un Ministerio.
    11. Crear un Sistema de denuncias ciudadanas y que sea vinculante atenderlas.
    12. Generar atribuciones para la verificación de la información que entregan las instituciones públicas.
    13. Crear un Registro de acceso público sobre Personas Sancionadas por Corrupción, para que se cambie la percepción de impunidad de las autoridades que faltan a probidad.
    14. Implementar mecanismo de Fiscalización “Incógnita” para la Ley de Lobby, como ya se realiza en materia de transparencia y acceso a la información.
    15. Crear un Tribunal de Transparencia, como parte del Poder Judicial, para que pueda dirimir conflictos o incumplimientos de la Ley relacionada con la transparencia pública.
    16. Crear un “Tribunal Administrativo” en las Municipalidades, que verifique el cumplimiento de la Ley Lobby y garantice que en estos organismos se cumple cabalmente la legislación.
  - **Profundizar la Institucionalización del sistema.**
    17. Crear un organismo, o dar atribuciones a organismo existente, para que ejerza como articulador en todas las materias relacionadas, como el acceso a la información y la anticorrupción-probidad.
    18. Dotar de rango autónomo Constitucional al CLPT, lo que se considera importante, pero hay disenso respecto a si será realmente eficiente para el logro del objetivo.
    19. Consejo Directivo del CLPT elegido por Alta Dirección Pública.
    20. Mejorar el financiamiento, aumentar la dotación de funcionarios en Unidades de Transparencia de las instituciones públicas y crear “Oficiales de Transparencia” para que desempeñen su rol en las instituciones.
    21. Generar estándares sobre mínimo de funcionarios/as en Unidades de Transparencia.
    22. Que el CPLT genere un Sistema de Acreditación de Expertos en Transparencia que permita contar con profesionales con competencias desarrolladas en la materia.
  - **Facilitar la transparencia del sistema y el control de la corrupción.**
    23. Estandarizar formatos de transparencia activa y generar buscadores amigables.
    24. Poner plazos de tiempo para publicar reuniones de Lobby para así evitar que organismos o autoridades publiquen reuniones más tarde que las decisiones tomadas al respecto.
    25. Estandarizar el formato o tipo de información que debe publicarse en los portales web en relación con la materia.
    26. Desarrollar el Sistema Digital Integrado para Transparencia que permita a los encargados/as de Transparencia subir información de forma estandarizada y que los ciudadanos puedan buscarla y descargarla más eficazmente.

## II. Metodología

La metodología implementada en el Proceso Participativo de proyección institucional a 10 años de la Ley de Transparencia ha sido puesta en marcha en base a un modelo de gobernanza colaborativa y una **metodología participativa** utilizada por el equipo consultor en otras instancias<sup>1</sup>.

Se utilizaron **seis (6) mesas de discusión** en base a temáticas definidas previamente, en que se contaba con dos facilitadores de la dinámica, uno perteneciente al Consejo para la Transparencia y otro que representaba a organizaciones relevantes en la materia. Cada espacio deliberativo se desarrolló en dos (2) ocasiones sucesivas con una duración de entre cuarenta y cinco (45) minutos y una hora cada una.

Para lograr un análisis más exhaustivo sobre las opiniones expresadas en cada uno de los espacios deliberativos, se grabó cada uno de los grupos de debate, que fueron un total de once (11), puesto que uno de los espacios se ejecutó en una sola ronda por falta de participantes (Consejo para la Transparencia 2030). Con estas grabaciones se ha realizado un **análisis de discurso** que se expone en el presente informe. Es importante destacar que, aunque el análisis de discurso es eminentemente un **método cualitativo**, también se han utilizado *técnicas de análisis cuantitativo*, como se justificará más adelante. Igualmente, es importante resaltar que el método de análisis cualitativo utilizado se basa en la **Teoría Fundamentada**, puesto que se buscaba que a partir de la información obtenida mediante los debates (“datos”) se articularán las ideas de forma jerarquizada (“teoría”)<sup>2</sup>.

Es por ello que, como primer paso, **se codificaron las opiniones de los participantes** para cada uno de los espacios deliberativos. Es relevante apuntar que las denominadas en este informe como “referencias” u “opiniones” no corresponden a una sola intervención de un participante, sino que en cada intervención se codificaron las distintas ideas que plasmaba cada persona. Por ello, en ocasiones, cuando un participante insiste en una misma idea en distintos momentos de su intervención, se codifica como “referencias” distintas cada una de las veces en que la expresa, permitiendo explicitar los matices dados en cada momento. Una vez codificados los debates por cada espacio deliberativo, se realizó una **agrupación y contabilización de las opiniones en categorías analíticas**, que aglutinan un conjunto de ideas, expresiones o propuestas de solución en una línea de argumentación. La importancia dada al número de referencias radica en que las personas, a la hora de expresarnos frente a otros, tendemos a comunicar lo que más se relaciona con nuestras propias vivencias, creencias y actitudes, o a expresar opiniones que consideramos que comparten, o son valoradas, por el resto de la audiencia. Esta predisposición se produce en este tipo de debates por condicionantes y procesos psico-sociales como la influencia normativa de los grupos<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Véase “El Proceso Participativo de Cambio Regulatorio: Una experiencia de referencia sobre gobernanza colaborativa” en CNE (2017) *Nueva Ley Chilena de Licitaciones de Suministro Eléctrico*, pág. 123-153.

<sup>2</sup> Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Londres: Sage.

<sup>3</sup> Véase, por ejemplo, García-Saiz, M. & Gil, F. (2008) “Procesos de Influencia Social”, en F.Gil y C.M. Alcover *Introducción a la Psicología de los Grupos*, pág. 251-280. Madrid: Pirámide.

### III. Resultados Espacio Deliberativo N°1: “Cultura de la Transparencia: ¿Cómo generar el cambio cultural?”

#### a) Resultados del debate

En este eje temático se incluyeron cuatro ejes de preguntas orientadoras (véase *Anexo 1*), que contenían interrogantes relacionadas con lo que implicaría una Cultura de la Transparencia en la ciudadanía y en las instituciones públicas, qué ámbitos podrían fomentarla (sectores, tecnologías, etc.), los obstáculos para avanzar en la misma y sobre la necesidad del reconocimiento constitucional del derecho al acceso a la información.

En el debate en este espacio temático se observan un total de **sesenta y tres (63) referencias**, que como se ha especificado en el apartado de Metodología, corresponden al número de opiniones o ideas sobre problemáticas presentes o propuestas que expresan los participantes en sus discursos.

Cabe destacar que este espacio temático **se realizó en dos (2) ocasiones**, en dos grupos de debate sucesivos, siendo las categorías discursivas más presentes las que se especifican a continuación, de mayor a menor incidencia en el debate, expresando la misma en porcentajes del total de referencias dadas en este espacio deliberativo. También se ejemplifican cada una de las categorías con extractos de los discursos de uno o varios de los participantes:

#### ▪ Valores, creencias y costumbres para desarrollar una cultura de transparencia.

Esta categoría de análisis se observa como la más presente en el espacio de diálogo, con un total de dieciocho (18) referencias en la temática sobre la Cultura de la Transparencia. Esto puesto que los participantes se refieren a distintos ideales (valores), explicaciones compartidas (creencias) y hábitos sociales (costumbres) que consideran que inciden negativamente o pueden incidir en favor de la instauración de una Cultura de la Transparencia en Chile.

Algunos de los participantes consideran que los hábitos y costumbres, en el plano familiar y social, son importantes, destacando que **“dar ejemplo” a otros** es clave para cambiar la cultura de la transparencia, refiriéndose en ocasiones a las generaciones futuras y en otras al ejemplo que los directivos y autoridades deberían dar a los funcionarios.

*“¿Cómo generar cambio cultural? Voy a seguir insistiendo en que es dar ejemplo. Es que las organizaciones, las jefaturas o los directores transmitan hacia abajo que ahora “soy el transparente”. Puedan volver a lo básico, al soy honesto y transmito información, me estoy portando transparente contigo” (Funcionario/a en Servicio Público)*

También se especifican **valores y creencias que serían limitantes** para avanzar en la Cultura de la Transparencia. Se destacan la “competencia” como obstáculo para generar confianzas y tener disposición a otorgar información, la consideración de que “la información es poder” y se que utiliza con fines egoístas, que algunas personas que trabajan en la Función Pública lo hacen para “beneficio propio”, que no se valora la “curiosidad” en la sociedad o que la “desconfianza” entre personas que se observa a nivel país, genera miedo a transparentar porque no se sabe qué va a hacer el otro con la información.

Es por ello, que algunos participantes destacan la necesidad de reflexionar sobre los procesos de socialización de la ciudadanía en el país y por lo que expresan que deben **volver a instaurarse valores** como el “respeto” y la importancia de “lo correcto”, de lo transparente.

*“Es necesario volver a lo básico, que es cuestionarnos cuales son realmente los valores que queremos como sociedad chilena y como sociedad en el mundo. A mi parecer, el valor básico tiene que ver con el respeto, y el respeto tiene que ver con yo enfrentarme con la verdad frente al otro” (Encargado/a Transparencia en Servicio Público)*

#### ▪ **Educar en Transparencia: El Sistema Educativo y la Ciudadanía**

En relación con la Cultura de la Transparencia, si se considera como categoría más amplia la educación, formación y comunicación, ésta es la que más presente está en la temática (un total de 31 referencias en esta gran categoría), pero en este análisis se diferencia en dos ámbitos.

El primer ámbito se refiere a la necesidad de educar, formar o sensibilizar a través del Sistema Educativo o mediante otros mecanismos que permitan llegar al conjunto de la Ciudadanía. En esta categoría discursiva se agrupan un total de diecisiete (17) ideas u opiniones.

En varias opiniones se expresa la necesidad de **formar desde la niñez** para lograr avanzar hacia una Cultura de la Transparencia en el país, y que se extienda posteriormente a la Universidad.

*“Hay que pensar en las personas desde el jardín infantil. Ahí se debe partir, y las mallas curriculares de toda la educación chilena desde ese momento hasta la universidad deben tener una formación ética profunda” (Presidente/a Junta Vecinos)*

También se expresa en distintas ocasiones la importancia de **difundir sobre la Ley de la Transparencia** y generar planes de comunicación dirigidos a la ciudadanía, para que ésta conozca su derecho y se empodere.

*“Es importante instalarlo desde la ciudadanía. Mejorar la comunicación y el conocimiento del uso de transparencia, porque mientras tengamos mejores campañas, más ciudadanos serán consultantes. Sin duda nos van a obligar y van a tensionar a las instituciones para que mejoremos nuestros procesos, para entregar la información” (Encargado/a Transparencia en Servicio Público)*

#### ▪ **Capacitar en Transparencia: Administración Pública y Funcionarios.**

El segundo ámbito relacionado con Educar en Transparencia se refiere a la necesidad de capacitar o sensibilizar al interior de la Administración Pública y a los funcionarios que trabajan en la misma, lo cuál contabiliza un total de catorce (14) ideas u opiniones que se refieren a esta categoría.

Distintos participantes expresan la necesidad de capacitar a todos los funcionarios/as en el Servicio Público, especialmente a los encargados/as de Transparencia. A su vez, varios recomiendan poner foco en la **educación en Ética Pública** y en los **procesos de inducción a la Administración Pública**. Es decir, en el debate se expresa la importancia de formar sobre la vocación de servicio y se destaca la necesidad de generar procesos al comenzar a trabajar en el Sector Público. Se especifican ejemplos de otros países en que los funcionarios/as realizan

procesos de oposiciones que les obligan, por ejemplo, a conocer el marco normativo de la Constitución y las Leyes que se relacionan con el puesto que van a desempeñar.

*“Hay toda una inducción desde el punto de vista técnico, pero ¿dónde está la inducción desde el punto de vista de qué es ser funcionario público? y ¿cuáles son las obligaciones que tengo como funcionario público? A veces, con suerte, nos explican los derechos, pero no las obligaciones: ¿qué significa ser funcionario público? Lo que está puesto en la propia constitución. Nosotros estamos para velar por el bien común” (Funcionario/a en Servicio Público)*

También se destaca que todavía existe desconocimiento de la Ley de Transparencia en el Sector Público y que es necesario formar para que dentro de las instituciones públicas se conozca la información que los ciudadanos requieren.

- **Reconocimiento Constitucional: es importante, ¿es eficiente? (Disenso)**

Otra de las categorías analíticas que se expresan en el debate sobre la Cultura de la Transparencia se relaciona con el reconocimiento constitucional del Derecho a la Información, en el que se producen diez (10) referencias en este espacio de deliberación.

Respecto al reconocimiento constitucional del derecho al acceso a la información **se observa disenso**, o por lo menos reservas, por parte de los participantes. Esto dado que algunos de los mismos destacan la **importancia de este mecanismo** de forma implícita – cinco (5) de los participantes – pero otros cuatro (4) ponen **en duda la eficacia que tendría** este reconocimiento, destacando que ni culturalmente ni socialmente el país está preparado para este paso, que el reconocimiento constitucional puede quedar en “letra muerta”, que no sirve si el derecho no genera resultados o que lo primero que habría que hacer es cautelar por el cumplimiento de otros derechos como la educación, la salud o la vivienda.

*“Creo no sirve de nada si no se muestran los resultados de llegar a un derecho a la transparencia reconocido. Porque si se ve que no se juzga a las personas – por ejemplo ya se ve en la falta a la probidad - la gente piensa que ellos también pueden hacer lo mismo, porque piensan que no funcionan las leyes” (Funcionario/a Municipal)*

- **No depender solo de las TIC para informar.**

Aunque con menor presencia en el discurso, en el debate sobre Cultura de la Transparencia se expresan en cuatro (4) ocasiones algunas relaciones entre la transparencia y las TIC. Hay que tener consideración que las TIC no son utilizadas por todos los ciudadanos, que existe una **población analfabeta digitalmente** y que no deben enfocarse las campañas comunicacionales sólo en estos formatos, por lo que se debe considerar también una gestión documental en formatos físicos.

*“Estamos dejando de lado una parte de la población que no tiene acceso a la información tecnológica. Hay una población importante de Chile que es analfabeta tecnológicamente y no tiene la posibilidad de acceder a internet. No tiene la posibilidad de meterse a la típica página de gobierno transparente y ver la información que esta publicada” (Funcionaria Ministerio)*

▪ **Bases de la Falta de Probidad: Desigualdad Social y Cultura del Privilegios.**

Por último, otra de las categorías que se observa en este espacio de deliberación - aunque también con menor preponderancia, puesto que se expresa tan solo en cuatro (4) ocasiones - se relaciona con “razones” que estarían involucradas en la falta de probidad. Se destaca que la misma puede tener como causa raíz la desigualdad social, una cultura de privilegios instalada en el país, y una excesiva burocratización que permite un mejor acceso a la información a aquellos sectores que tienen más recursos y la oportunidad de contratar, por ejemplo, a abogados o contadores.

*“No es el mismo tratamiento que tiene un sector de la población en Chile respecto de otro sector. Considero que eso hace, aunque no lo estoy justificando pero es real, que finalmente hagamos estas triquiñuelas como sociedad” (Funcionario/a en Servicio de Salud)*

▪ **Propuestas Identificadas en el Espacio Deliberativo.**

1. Instaurar los valores del Respeto y la Transparencia desde el hogar, de padres a hijos.
2. Dar ejemplo desde la autoridad sean estos los padres o los directivos de las organizaciones, por lo que toma relevancia la formación ética de los líderes.
3. Formación en valores en Sistema Educativo: desde los Colegios a la Universidad, lo que implica la inclusión de la transparencia en las mallas curriculares del Sistema Educativo.
4. Sensibilizar y comunicar a la Ciudadanía sobre la Ley de Transparencia y las oportunidades que genera, a través de campañas comunicacionales.
5. Capacitar a los directivos/as y funcionarios/as públicos para que conozcan en mayor medida cómo aplicar la Ley.
6. Generar procesos de inducción a la Función Pública para que interioricen valores como la vocación de servicio y los deberes que por ley tienen como funcionarios/as.

#### IV. Resultados Espacio Deliberativo N°2: “Nuevos ámbitos de la Transparencia: ¿Obligaciones o auto-regulación?”

##### a) Resultados del debate

El espacio deliberativo N°2 se estructuró en base a cuatro ejes de preguntas (véase *Anexo 1*), referidas a cómo se debiera avanzar en transparencia, o bien generando mayores obligaciones o bien mediante auto-regulación, a qué organizaciones debieran tener exigencia de transparencia y cuáles deberían ser sus obligaciones, y a qué límites debería tener la transparencia.

En el debate de este espacio se observan un total **de cincuenta y seis (56) referencias** (opiniones e ideas). También se realizó **en dos (2) ocasiones sucesivas**, en dos grupos de debate, observando en el mismo la preponderancia de dos grandes categorías discursivas:

- **Más organizaciones que deberían tener exigencias de Transparencia.**

Esta categoría de análisis es preponderante en el debate, contabilizando un total de veinticinco (25) referencias en relación con los nuevos ámbitos en que se debería incluir la Transparencia.

Dentro de la misma, una gran cantidad de opiniones se dirigen a la necesidad de incorporar a **todas las organizaciones o sectores que obtienen fondos públicos**, tanto a aquellos que dan servicios públicos como a los que cuentan con información sensible para la ciudadanía, lo que se observa en un total de 15 referencias a esta subcategoría.

En relación a las organizaciones que deben estar sujetas a la Transparencia se menciona en doce (12) ocasiones a las **empresas privadas** que reciben fondos públicos, prestan servicios a la ciudadanía o en las que existe obligación legal de participar en sus actividades de negocio. Se especifican explícitamente a las AFP y a las ISAPRES, y a las dedicadas al sector de la Educación, por lo que los participantes consideran que las empresas privadas dedicadas a ámbitos de Seguridad Social (Previsión, Salud y Educación) deben estar sujetas a la Ley de Transparencia.

*“La Transparencia debe incluir tanto organismos públicos como privados que proveen servicios públicos, como las universidades o las organizaciones dedicadas a la salud con convenio con el Estado” (Funcionario/a Municipal)*

*“En mi opinión personal creo que la Ley de Transparencia debe aplicarse a todo lo que tenga que ver con fondos públicos o involucra fondos privados por obligación. Es decir, cuando estoy obligado a cotizar y entrego la plata a la ISAPRE o a la AFP. Si bien son empresas privadas, tienen un cliente cautivo” (Funcionario/a en Servicio Público)*

Igualmente, se menciona en siete (7) ocasiones algunos **entes de carácter público** que actualmente no están supeditados a las mismas obligaciones en Transparencia que la mayoría de los organismos de la Administración del Estado.

Por un lado, dentro de estos entes públicos, se menciona en tres (3) ocasiones al **Congreso Nacional**, resaltando que actualmente son los mismos parlamentarios los que generan reglamentos y supervisan el acceso a la información, lo que muestra un ejemplo de auto-regulación. Sin embargo, estas opiniones vertidas al respecto **muestran un desacuerdo** sobre estas limitaciones, puesto que se considera que el Congreso debe tener mayores obligaciones, dado el descrédito que sufre esta institución en la ciudadanía.

*“Por ejemplo, una obligación sería poner a disposición las actas del Congreso nacional, que se pueda evaluar cómo sesionaron o cómo llegaron a deliberar el acceso de los ciudadanos para poder hacer consultas. Es decir, conocer el fundamento de la regulación que tienen sobre Transparencia” (Funcionario/a en Servicio Público)*

También los participantes consideran que las **empresas públicas** deben estar incluidas en la Ley de Transparencia, con un total de tres (3) referencias, y refuerzan la idea contemplada actualmente en la legislación, sobre ciertas limitaciones que deberían tener las mismas, sobre todo en aquellas empresas públicas que deben competir con empresas privadas que no tienen exigencias de transparencia, como son Banco Estado, TVN, ENAP o CODELCO.

*“Televisión Nacional decía que no puede publicar los sueldos de los animadores, porque si no iba a venir la competencia y se los iba a levantar [...] Pero cuando Metro dice, yo no puedo publicar los sueldos de mis empleados porque va a venir otra empresa de metro y me va a quitar los empleados, o sea, capaz que construyan otro metro y se genere competencia ¿Cuál competencia? Nadie compite con Metro” (Funcionario/a en Servicio Público)*

#### ▪ **¿Auto-regulación o mayores obligaciones? (Disenso)**

El debate sobre si son necesarias más obligaciones o es más adecuado la auto-regulación, en relación con la transparencia, muestra un total de diez (10) referencias, observándose un disenso al respecto, aunque son más preponderantes las opiniones que consideran mejor que existan mayores exigencias legales.

En siete (7) ocasiones se expresa que la auto-regulación no es el camino y que es más oportuno implementar **más obligaciones legales**, dado que se considera no existe una cultura de transparencia en el país y mediante la Ley se instauran patrones de comportamiento a través de la exigencia legal y la coacción que generan las sanciones.

*“Queda en evidencia que el jefe de servicio o la autoridad no cumple la ley o tiene un bajo nivel de compromiso. Pero si incurre en un incumplimiento siendo objeto de sumario y luego de una sanción, como las sanciones le tocan el bolsillo, en el período siguiente de fiscalización sube, por ejemplo, del 50% al 98% o al 100%” (Funcionario/a en Servicio Público)*

*“Tiene que haber una obligación legal [...]. Cuando el nivel cultural de país entienda que es horrendo el evadir impuestos, no pagar el Transantiago, los costos se traspasan al otro. La autorregulación va a llegar, pero por ahora se debe exigir legalmente” (Funcionario/a Municipal)*

Por su lado, en tres (3) ocasiones se expresa que las instituciones deben avanzar por sí mismas y se debe impulsar la **auto-regulación en transparencia**.

*“Creo que lo más importante, lo qué debemos considerar, es que nosotros mismos, los funcionarios que están trabajando en la oficina de transparencia de la institución, nos empoderemos de lo que estamos haciendo y seamos capaces de dar una respuesta que satisfaga a las personas que están consultando” (Encargado/a Transparencia en Servicio Público).*

#### ▪ Estructura en las Instituciones y Rol Consejo para la Transparencia.

A pesar de que en este espacio temático no se realizaron preguntas dirigidas, en el debate aparece la importancia de mejorar las estructuras de transparencia al interior de las instituciones y se menciona el rol del Consejo, lo que se realiza en conjunto en un total de siete (7) ocasiones.

Se menciona la necesidad de que existan **más personas al interior de las Unidades de Transparencia**, puesto que actualmente algunas cuentan con un solo funcionario/a (incluso a tiempo parcial) y también se recomienda la inclusión de “Oficiales de Transparencia” que sean parte del funcionariado del Consejo para la Transparencia, pero desempeñen su actividad laboral en otra institución pública como representantes del mismo.

A su vez, se menciona el rol que debería tener el Consejo para la Transparencia, indicando que debe ser **más activo** o que sería oportuno se asesorare con personas que han estado dentro de las instituciones a cargo de la materia.

También se expresa que sería adecuado crear un **Tribunal para la Transparencia** en el Poder Judicial, que esté abocado exclusivamente a juzgar asuntos en la materia.

#### ▪ Cultura y Educación en Transparencia.

A su vez, en el debate sobre los nuevos ámbitos de transparencia, vuelven a aparecer la cultura y la importancia de la educación para avanzar en la materia, contabilizando siete (7) referencias.

Ciertos participantes destacan que se debe **comunicar a la ciudadanía** sobre la Ley de Transparencia, que no es suficiente con normativas que no es posible fiscalizar y que la información siempre es utilizada por las mismas personas.

*“La ciudadanía tiene qué conocer más esta herramienta, que es la Ley de Transparencia, o el derecho que tienen de recibir información desde los organismos públicos” (Funcionario/a en Servicio Público)*

También se vuelve a expresar la necesidad de **capacitar a los directivos/as y a los funcionarios/as** en valores de servicio público, y que sería bueno formar al respecto en Regiones.

#### ▪ Propuestas Identificadas en el Espacio Deliberativo.

1. Incluir en Ley Transparencia a todas las organizaciones vinculadas con servicios públicos, ya sean empresas privadas (en sectores de Previsión, Salud y Educación) como organismos públicos, como Congreso Nacional o empresas públicas (aunque éstas tengan límites).
2. Avanzar en obligaciones legales y normar las sanciones para generar un freno al incumplimiento de la Ley de Transparencia.
3. Promocionar la auto-regulación en las instituciones públicas para que sean ellas mismas las que avancen en instaurar procedimientos y hábitos de transparencia.

4. Aumentar la dotación de funcionarios en Unidades de Transparencia de las instituciones públicas, afrontando así la falta de recursos humanos en la materia y el crecimiento en la cantidad de solicitudes de información pública.
5. Incorporar como parte del funcionariado del Consejo a “Oficiales de Transparencia” para que desempeñen su rol en las instituciones y tengan mayor influencia ante las autoridades y directivos/as de las instituciones públicas.
6. Crear un Tribunal de Transparencia, como parte del Poder Judicial para que pueda dirimir conflictos o incumplimientos de la Ley relacionada con la transparencia pública.
7. Comunicar a la ciudadanía y capacitar a los empleados públicos para que interioricen valores de servicio público y tengan claridad sobre las obligaciones de la Función Pública.

## V. Resultados Espacio Deliberativo N°3: “Consejo para la Transparencia en 2030: Características y alcances”

### a) Resultados del debate

Las preguntas orientadoras, en el espacio deliberativo N°3, también se estructuran cuatro ejes, (véase *Anexo 1*) dirigidos a aclarar incógnitas relacionadas con el rango legal y las atribuciones que a futuro sería deseable tenga el Consejo para la Transparencia (CPLT), qué herramientas o métodos debería incorporar, cuáles son las instituciones u organismos que deberían cumplir un rol de fiscalización o coordinación junto al Consejo, o si este mismo debería ser el órgano garante de otros ámbitos, como la protección de datos o el Lobby.

Este espacio deliberativo sólo fue realizado en una (1) sola ocasión, generando un grupo de debate. Por ello, en esta temática solo se obtuvieron veintiocho (28) referencias a ideas u opiniones, que se han organizado en tres categorías discursivas:

#### ▪ Incidir en la Cultura de la Transparencia a nivel país.

Aunque explícitamente no se pregunta al respecto, gran parte del debate en este espacio temático gira en torno al rol que el Consejo de la Transparencia debe tener a futuro como facilitador para instaurar una **Cultura de la Transparencia** en el país. Esta categoría analítica se repite en doce (12) ocasiones en distintas opiniones e ideas expresadas por los participantes.

También se observa, nuevamente, las mismas dos subcategorías que en otros Espacios, en que se menciona la importancia de Educar en Transparencia. En primer término, se considera relevante que el **Consejo sea protagonista en la difusión y comunicación a la ciudadanía**, lo que se menciona cinco (5) veces.

*“En EE.UU. se dice que quien educa al pueblo es el cine [...]. El Consejo para la Transparencia no existe sino está en la prensa. Por lo tanto, cualquier campaña, cualquier proceso que se pueda hacer, va a ser insignificante, vamos a seguir 20 o 25 años igual si no está la prensa. Es muy difícil que la gente lo conozca, porque actualmente es muchísima la información disponible y cuesta gestionarla” (Funcionario/a en Servicio Público)*

La otra subcategoría se refiere a que el **Consejo debe promocionar la formación e inducción de los funcionarios/as**, expresándose en cuatro (4) ocasiones.

*“La formación es elemental para este tema, porque es cultural. Entonces, los funcionarios públicos también requieren de ese aporte. Y es cierto, o se los pedimos como requisito para entrar a la administración [...] o les abordamos con esa información apenas ingresen, porque si no después ya va a ser tarde” (Funcionario/a en Servicio Público)*

- **Vincular más la Transparencia con la Participación Ciudadana.**

Otra categoría que no es explícita en las preguntas orientadoras del espacio deliberativo, pero que aglutina una parte importante de las opiniones en el grupo de debate, es la necesidad de vincular en mayor medida **Transparencia con Participación Ciudadana**, lo que aparece en seis (6) ocasiones en el discurso de los participantes.

Se menciona que sería adecuado vincular algunas iniciativas de participación ciudadana exigidas por su ley respectiva - como las cuentas públicas que debe realizar cada institución pública - con la información que les interesa a los ciudadanos en relación con la misma. Igualmente, se menciona que sería adecuado ir avanzando hacia una ciudadanía crítica y co-responsable, a través del fortalecimiento de procesos participativos como el que se plasma en este informe, por ejemplo con una mayor periodicidad en la ejecución de este tipo de foros.

*“[...Por ejemplo] cuentas públicas participativas con temas de transparencia focalizada. Para ver esos temas, hay que trabajar con los ciudadanos, en los temas que a ellos les interesan. Hemos conversado largamente que el dato sobre cuánto gana cada cargo ya no es tema. Entonces, lo interesante es colocar en función de los ciudadanos una información que sea relevante para ellos. Y claro, hay en aspectos emblemáticos que la comunidad quiere saber: ¿cómo se licita?, ¿cómo se contrata?, ¿cómo se rinde?”  
(Funcionario/a en Servicio Público)*

- **Rango Legal y Atribuciones del Consejo a futuro.**

Una categoría que también está presente en el debate se relaciona con una de las preguntas orientadoras, sobre el **rango legal y las atribuciones que debería tener el Consejo** para la Transparencia, lo que contabiliza un total de cinco (5) referencias en el discurso.

Se menciona en esta categoría que el Consejo debería tener atribuciones relacionadas con la capacidad de sancionar o que debería tener rango como órgano constitucionalmente autónomo. También se menciona que las temáticas de Transparencia, Lobby y Probidad deberían estar concentradas en un solo organismo, aunque se considera debería existir una reflexión sobre si debe ser el Consejo, u otro organismo, el encargado de estas funciones. Por otro lado, se menciona que la elección de los miembros del Consejo Directivo se debería realizar por Alta Dirección Pública y no por designación del Senado.

- **Propuestas Identificadas en el Espacio Deliberativo.**

1. CPLT protagonista en la difusión y comunicación sobre Transparencia para que pueda llegar a la ciudadanía mediante distintos medios masivos.
2. CPLT impulsor de la formación e inducción de los empleados públicos para lograr instalar valores de servicio público en las instituciones, apertura y conciencia de los deberes de la Función Pública.

3. CPLT articulador del vínculo entre Transparencia y Participación Ciudadana para que ciudadanos puedan participar y empoderarse con información pública relevante.
4. CPLT con atribuciones para sancionar los incumplimientos relacionados con la Ley de Transparencia.
5. CPLT con rango de organismo constitucionalmente autónomo
6. Consejo Directivo del CPLT elegido por Alta Dirección Pública y no mediante designación por mayoría del Senado de la República.

## VI. Resultados Espacio Deliberativo N°4: “Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora”

### a) Resultados del debate

En el espacio deliberativo N°4 sobre el Derecho de Acceso a la Información se generó el debate en torno a cuatro ejes de preguntas orientadoras (véase *Anexo 1*), referidas a los beneficios del derecho al acceso a la información pública, a las dificultades que tienen los ciudadanos al respecto, a qué podría facilitar el ejercicio de este derecho y a si la información otorgada por las instituciones es comprensible o cómo podría presentarse en un lenguaje más simple.

Este espacio de deliberación se realizó mediante **dos (2) grupos de debate** sucesivos, y se pueden contabilizar un total de **cincuenta (50) referencias** que especifican distintas opiniones o ideas:

#### ▪ **Comunicación y Educación en Transparencia.**

Una vez más, a pesar de no ser especificado en las preguntas orientadoras, la categoría analítica más presente en el debate en los dos grupos se relaciona con la **comunicación a la ciudadanía y la educación en Transparencia**, que se especifica un total de quince (15) veces.

Los participantes en este espacio de diálogo expresan en cinco (5) ocasiones que, en el acceso a la información pública, una **dificultad es el desconocimiento de la ciudadanía** sobre la legislación en la materia.

*“Uno de los problemas es que lo que hay no es malo, pero es desconocido para una masa muy grande [...]. Ya se ha repetido mucho la importancia de la educación y todos estamos de acuerdo que es clave, pero fuera de estas paredes es tanto el desconocimiento que hay que empezar desde muy, muy atrás” (Funcionario/a en Servicio Público)*

Se considera, consecuentemente, que es importante la **educación ciudadana**, para que se sepa para qué sirve el acceso a la información pública y cuál es el rol del CPLT. También se propone la formación de agentes intermediarios en la Sociedad Civil o los periodistas, gestionar las expectativas que ha generado la Ley o crear conciencia de responsabilidad ciudadana. También se repite la necesidad de promover la **capacitación en los funcionarios/as**, destacando la formación en Regiones y las capacidades de gestión de la información.

#### ▪ **Excesivas solicitudes de información por cierto tipo de usuarios.**

Una dificultad para el acceso oportuno a la información, que también está presente en el discurso, contabilizándose en nueve (9) ocasiones en este espacio de debate, es el **número excesivo de solicitudes** que se realizan por transparencia, en especial desde el **ámbito académico** (investigadores y estudiantes que desarrollan tesis) o **en periodos electorales**.

*“En nuestros Municipios pequeños, donde hay pocos funcionarios, en que no hay ninguno con dedicación exclusiva [...] hay momentos críticos, como cuando se acercan las Elecciones. Un ejemplo, en 2016 por el Derecho al Acceso a la Información entraron ochenta y tantas solicitudes, en el 2017 noventa y siete, y en tres meses de 2018, antes*

*de Elecciones, tuvimos cuatrocientas, y más de doscientas de sólo dos personas [...]. Mi observación tiene que ver con la falta de recursos.” (Funcionario/a Municipal)*

- **Falta de Recursos y necesidad de financiamiento para la Transparencia.**

Un aspecto que también se resalta en el debate sobre el acceso a la información es la **falta de recursos y la necesidad de financiamiento** para facilitar la ejecución efectiva de este derecho, lo cual se expresa en siete (7) ocasiones.

*“Falta financiamiento. Se comenta mucho acerca de la ‘grasita’ del Estado, pero resulta que parece que efectivamente faltan ‘brazos’ para conseguir cumplir con la operatividad de la implementación de esta Ley” (Funcionario/a en Servicio Público)*

- **Formatos de la Información y Gestión Documental.**

También en siete (7) ocasiones se mencionan distintas opiniones que se pueden encuadrar en la categoría de **formatos de información** y gestión documental. Los participantes mencionan que en ocasiones ciertos formatos utilizan para dificultar el acceso y que el formato de la información, al no estar estandarizado por Ley, dificulta la idoneidad de la transparencia activa.

*“La información que está disponible por Transparencia Activa, en los sitios web, es extremadamente difícil de usar porque no está estandarizada de ninguna manera, no se puede hacer ningún tipo de búsqueda por fecha, por palabras claves” (Funcionario/a GORE)*

Igualmente se destaca que la falta de adecuados procedimientos en **gestión documental** dificulta mucho la entrega efectiva ante solicitudes de información, puesto que, aunque exista una buena disponibilidad de apertura de la información, la cantidad de documentos sin orden que existe en algunas instituciones hace muy difícil responder correctamente en tiempos y formas.

*“Es importante el orden de los documentos dentro de la institución, porque muchas veces no existe la cultura. Se observan literalmente ‘divisiones’, y existen en esas divisiones conocimiento exclusivo de ciertos actos administrativos, y no tienes acceso a un sistema interno, donde puedas acceder a la información sin tener que estar recurriendo a terceros” (Funcionario/a en Servicio Público)*

- **Beneficios del Acceso a la Información.**

Por último, dentro de las categorías discursivas en este espacio deliberativo, destaca el debate relacionado con los **beneficios que genera el acceso a la información**, que se expresa en total en cinco (5) oportunidades. Por ejemplo, se menciona la importancia de que se cree una cultura que rompa con la creencia que la información del Estado debe ser secreta o que la posibilidad de que un ciudadano pueda tener acceso a la información, implica que puede tomar mejores decisiones.

*“Sí tiene beneficios, creo que esta pregunta está totalmente clara en todas las personas que están acá y en el resto del país. Es más, el país reclama más transparencia, más información y la razón de fondo es que este acceso [...mejora] las oportunidades de*

*igualdad [...] porque si existe la información privilegiada, existe también asimetría respecto a la riqueza, porque la gente toma decisiones con toda la información a la cual tiene acceso. Por eso, la información para mí es clave [...], el acceso a la información permite que los ciudadanos tengan control sobre la autoridad y también permite que la democracia se precie de ser una democracia más activa” (Evaluador/a en Transparencia)*

▪ **Propuestas Identificadas en el Espacio Deliberativo.**

1. Sensibilizar y comunicar a la Ciudadanía sobre la Ley de Transparencia y las oportunidades que genera, a través de campañas comunicacionales.
2. Capacitar a los directivos/as y funcionarios/as públicos para que conozcan en mayor medida cómo aplicar la Ley, fortaleciendo la formación en Regiones.
3. Capacitar a agentes intermedios como la Sociedad Civil o los periodistas para que se mejore el conocimiento ciudadano sobre el derecho de acceso a la información.
4. Estandarizar formatos de transparencia activa por Ley para que sea más fácil acceder a información en los portales web (con buscadores más amigables) y se reduzcan el número de solicitudes por transparencia hacia las instituciones.

## VII. Resultados Espacio Deliberativo N°5: “Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción”

### a) Resultados del debate

En relación al ámbito del vínculo entre Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción, el espacio deliberativo N°5 también existían cuatro ejes de preguntas (véase *Anexo 1*), referidas a las medidas para prevenir la corrupción o la falta de probidad, las exigencias de probidad al sector privado, potenciales modificaciones a la Ley de Lobby, y sobre temáticas de corrupción entre privados como la responsabilidad penal de las personas jurídicas o la protección de los denunciantes de casos de corrupción.

La deliberación en este espacio se realizó en **dos (2) grupos de debate** sucesivos, contabilizándose un total de **sesenta (60) referencias**, agrupadas en las siguientes categorías discursivas:

#### ▪ **Ampliar la Transparencia a Más Actores.**

Al igual que en el debate sobre nuevos ámbitos de transparencia, en el espacio deliberativo N°5 sobre Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción, los participantes vuelven a insistir en la necesidad de que **más actores tengan mayores obligaciones** legales al respecto, lo que expresan en un total de quince (15) ocasiones.

Al respecto, en doce (12) ocasiones se refieren a **incorporar a las empresas privadas a ciertas exigencias legales** de Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción. Mayoritariamente, vuelve a expresarse la necesidad de que a todas las empresas u organizaciones que presten servicios públicos o estén involucradas en compras y licitaciones con el Estado, como proveedores del Sector Público, se les debe exigir estándares mínimos.

*“Justamente, para ampliar la probidad está el tema de las compras públicas, que no se exige, o el tema de las licitaciones, que tampoco se exige. Entonces, puede ser un nicho muy grande para prevenir la corrupción” (Funcionario/a Municipal)*

También se insiste en la necesidad de que el estándar en **transparencia se amplíe en ciertos organismos**, que ahora se considera tienen demasiadas limitaciones en la materia, siendo nombrados el Congreso Nacional, los partidos políticos y el Poder Judicial.

#### ▪ **Mejorar la Fiscalización y Sancionar.**

Otra de las categorías preponderantes en el debate es la necesidad de **mejorar la fiscalización y hacer cumplir sanciones** para avanzar en el ámbito de la Transparencia, la Probidad y el Combate a la Corrupción, lo que expresan en un total de quince (15) ocasiones.

Se especifican una serie de **medidas y mecanismos para combatir la corrupción** y la falta de probidad (véase listado de Propuestas de este Espacio Deliberativo) que otorgan importancia a la mejora de la fiscalización para que se generen sanciones acordes. Esto en la medida en que se considera que si no existe fiscalización, la legislación no va a funcionar, y que en la medida que se perciba que la comisión de actos de corrupción queda impune, no será posible generar una cultura de Transparencia y Probidad.

*“La falta a la probidad debiera tener una sanción especial, justamente para quien ha puesto en entredicho la fe pública por la que se realizó su nombramiento. Siento que, a veces, ejercer ciertos actos de corrupción en la función pública es muy barato en cuanto a la sanción” (Funcionario/a en Servicio Público)*

#### ▪ **Educación para Prevenir la Corrupción.**

Una vez más, en este espacio deliberativo se considera que existe **desconocimiento en relación con la legislación** en la materia, como en la Ley de Lobby, y que es necesario **mejorar la educación**, tanto la formación ética en el Sistema Educativo como en los empleados públicos, refiriéndose en el debate en ocho (8) ocasiones a esta categoría.

*“Creo que más allá de las modificaciones, se debería controlar que efectivamente, tanto directores como jefes de organismos públicos, conozcan realmente que es la Ley de Lobby. En varias oportunidades se me ha negado audiencia porque los asesores o quienes traspasan la información [...] tampoco conocían lo que significa la Ley del Lobby. Entonces, más allá de unificar creo que hay que controlar que realmente la conozcan” (Funcionario/a Municipal)*

#### ▪ **Sujetos incluidos y Responsabilidades en la Ley de Lobby.**

Otra categoría presente en el discurso de los participantes se relaciona con los **sujetos incluidos y las responsabilidades en la Ley de Lobby**, que se expresa en total en siete (7) ocasiones.

Además de especificar distintas **modificaciones o medidas para mejorar la legislación**, se expresan dificultades para una eficaz implementación de esta. Por ejemplo, la mayoría de las reuniones se incluyen en el apartado de “otras”, que en algunas instituciones la decisión de no publicar las audiencias recae en los jefes de servicio, o la tardanza que se genera en la publicación de la agenda de reuniones, lo que en algunos casos puede suponer que la decisión sobre lo tratado en la reunión ya se tomó cuando se publicó la realización de la reunión.

#### ▪ **Protección a los Denunciantes de casos de corrupción.**

Por último, se debe destacar como categoría en el debate la protección a los denunciantes de casos de corrupción, que contabiliza cinco (5) referencias.

El mecanismo de **protección al denunciante para combatir la corrupción** se considera una medida necesaria, y se genera debate relacionado con ideas expresadas al respecto. Por ejemplo, algunos opinan que sería adecuado instalar canales anónimos de denuncias, aunque otros ponen atención a que podría ser un instrumento utilizado en represalia. También se propone generar canales de seguimiento de las denuncias que realiza la persona anónima que alertó a la institución.

*“¿Por qué no se denuncia? Porque la persona que está en una organización, ya sea pública o privada, tiene miedo a que lo echen. Hay en muchas instituciones públicas que algunos tienen el mecanismo de que si no vas a la par con su `tablero de ajedrez´ te echan, y no te dicen el por qué” (Funcionario/a en Servicio Público)*

▪ **Propuestas Identificadas en el Espacio Deliberativo.**

1. Formación Ética en el Sistema Educativo desde la niñez a la Universidad, para que se rechace cualquier acto de corrupción por pequeño que parezca.
2. Capacitar a los directivos/as y funcionarios/as públicos sobre legislaciones en la materia, también en la Ley de Lobby.
3. Incluir en Ley Transparencia a todas las organizaciones vinculadas con el Servicio Público, ya sean empresas privadas como organismos de carácter público, tales como Congreso Nacional o el Poder Judicial, y también a partidos políticos.
4. Crear un Sistema de Fiscalización para las denuncias ciudadanas y que sea vinculante atenderlas.
5. Crear una Unidad de Fiscalización en el CPLT o en Contraloría que tenga la capacidad de juzgar causas, o también tenga atributos para impulsar la verificación de la información que se entrega por las instituciones públicas.
6. Crear un Registro de acceso público sobre Personas Sancionadas por Corrupción, para que se cambie la percepción de impunidad de las autoridades públicas que faltan a probidad.
7. Implementar mecanismo de Fiscalización “Incógnita” para la Ley de Lobby, como ya se realiza en materia de transparencia de información.
8. Poner plazos de tiempo para publicar reuniones de Lobby para así evitar que organismos o autoridades publiquen reuniones más tarde que las decisiones tomadas al respecto.
9. Incluir como sujetos pasivos de la Ley de Lobby a funcionarios/as que toman decisiones, para así evitar que sean solo autoridades específicas las que deban estar sujetas a la Ley. Por ejemplo, en Municipalidades gran parte recae en Alcaldes pero no en Directores de áreas como DAEM, Salud, etc., cuyas decisiones también implican fondos públicos.
10. Crear “Tribunal Administrativo” en las Municipalidades, que verifique cumplimiento Ley Lobby y garantice que en estos organismos se cumple cabalmente la legislación.
11. Implementar portal web que permita denuncias anónimas sobre casos de corrupción para asegurar en la mayor medida posible la protección de denunciantes e incentivar la denuncia de estos casos.
12. Crear mecanismos de seguimiento de denuncias de corrupción para mejorar el control sobre los potenciales casos de corrupción o de falta de probidad en las instituciones públicas.

## VIII. Resultados Espacio Deliberativo N°6: “¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia?”

### a) Resultados del debate

El espacio deliberativo N°6 se articuló en torno a cuatro ejes de preguntas (véase *Anexo 1*), estando las mismas dirigidas a cómo articular distintas normativas (acceso a la información, anticorrupción y probidad, participación ciudadana y rendición de cuentas, u otras) en una política Integral, tipo de organismo debería coordinar y articular la misma, y estándares de transparencia se deberían contemplar en el diseño o implementación de políticas públicas en otros ámbitos.

La deliberación en este espacio también se realizó en **dos (2) grupos de debate** sucesivos y contabilizó **sesenta (60) referencias**, agrupadas en distintos grupos de opiniones o categorías:

#### ▪ **Organismo articulador/ fiscalizador (Disenso) ¿CLPT, Contraloría, Superintendencia o Ministerio?**

La categoría más presente en el debate sobre el Sistema Integral de Transparencia se centra en si algún **organismo articulador** debe hacerse cargo de distintas materias, citándose en quince (15) ocasiones en la discusión de los dos grupos.

La mayoría de los participantes que dan su opinión al respecto, declaran la necesidad de crear un **organismo que articule** distintas materias como el acceso a la información y la anticorrupción-probidad.

*“Hay muchas leyes que, de alguna manera, no tienen una vinculación entre sí, siendo que hay temas que se pueden abordar desde un organismo [...] desde un servicio público, ministerio o el mismo Consejo para la Transparencia, que pudiera unificar esto.” (Funcionario/a en Servicio Público)*

Sin embargo, no existe un acuerdo unánime de **cuál debería ser el organismo articulador**. Es así como en cuatro (4) ocasiones se considera que debe ser **el Consejo para la Transparencia**, pero también en tres (3) ocasiones se apunta a que debería ser **Contraloría General de la República**, incluso en dos (2) ocasiones se mencionan ambas sin especificar una preferencia. También se habla de **crear una Superintendencia** en estas materias.

En otras tres (3) ocasiones se expresa que una solución sería que estas distintas materias relacionadas se integren en **un solo Ministerio**, puesto que se menciona que actualmente la Ley de Lobby se implementa en el Ministerio Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES) y que algunos sistemas integrales se están desarrollando desde el Servicio Civil (Ministerio de Hacienda).

Por otro lado, más que generar un organismo que tenga distintas atribuciones en las materias referidas, se expresa la idea de crear **un organismo centrado en la fiscalización** (o que se genere alianzas entre organismos fiscalizadores). Esta idea se repite en tres (3) oportunidades.

Respecto a **otras políticas públicas a integrar**, uno de los participantes expresa que debe integrarse no sólo la Ley de Lobby, sino aspectos que explicitan controles internos, por ejemplo, en la Ley de Municipalidades.

- **Articular desde la Educación.**

Una vez más, la educación aparece como una categoría discursiva con alta presencia en el debate, apareciendo en diez (10) ocasiones. Se expresa que debe **articularse desde la Educación** y que más que continuar normando, se debe difundir sobre la legislación ya existente

*“Si nosotros hablamos de cómo articulamos, deberíamos inicialmente partir articulando desde la educación. Básicamente en el colegio no existen ninguna información sobre transparencia. Entonces, ¿qué significa eso? Que la cultura no parte al revés, parte desde de una entidad o un área o un lugar donde efectivamente se tiene transparencia.” (Funcionario/a en Servicio Público)*

- **Un rol activo del Consejo para la Transparencia.**

Al abordar este espacio de deliberación, se expresa la necesidad de que exista un **rol activo el Consejo para la Transparencia (CPLT)**, lo que se expresa en nueve (9) ocasiones en el grupo de debate.

Se menciona, por un lado, que el CPLT debe tener un **rol protagonista en la educación** en las comunidades, los colegios o las municipalidades.

*“Creo que lo que le falta al Consejo es capacitar más. Muchas veces se reciben solicitudes en el Consejo que se sabe realmente no van a ocupar desde las instituciones. Lamentablemente, se tiene que entregar lo que piden [...]. A lo mejor inculcar el tema en los colegios, con los más pequeños, podría orientarnos en eso”. (Funcionario/a en Servicio Público)*

También se especifica que el CPLT debe tener un **rol de estandarización**, que estipule criterios en distintos aspectos, como especificar número mínimo de funcionarios/as en las Unidades de Transparencia según tipo de organismo, estandarizar cómo manejar la información y subirla a las plataformas, o que sea activo en la retroalimentación de las evaluaciones de transparencia.

Otros participantes mencionan que para cumplir con estos roles el CPLT debería tener un rango constitucionalmente autónomo, o se propone que el organismo sea “acreditador” en la formación en materia de transparencia con el objetivo de desarrollar profesionales que puedan desempeñarse con competencias en las instituciones públicas.

- **Ampliar la Transparencia a más actores.**

Otra categoría discursiva presente en este espacio deliberativo N°6, que se muestra también en otras temáticas, es la necesidad de ampliar la transparencia en más actores, lo que se observa en siete (7) ocasiones en el debate de esta temática sobre cómo avanzar en un Sistema Integral de Transparencia.

*“Nos falta integrar a las licitaciones públicas que tienen relación entre el servicio público y los privados, porque también debieran transparentar. Creo que ese es un punto bastante importante a agregar. Incluso algunas empresas podrían acogerse a la ley y transparentar todo”. (Funcionario/a Municipal)*

- **Necesidad de Más Recursos en Unidades de Transparencia.**

También se repite una categoría discursiva presente en otros espacios deliberativos, que es la **necesidad de más recursos** ante la escasez de funcionarios/as en Unidades de Transparencia de ciertos organismos como las Municipalidades, si se quiere realmente avanzar en un Sistema Integral de Transparencia. Esta categoría se observa en seis (6) ocasiones en el debate.

*“Una de las críticas que se le hizo a la Ley [de Transparencia] al momento de su publicación fue que si bien cierto es que la ley se estableció, no se entregaron los recursos para hacerla operativa. En mi institución hay una sola persona encargada de transparencia, y esta persona no tiene exclusividad para las solicitudes de transparencia, sino que hace otras funciones. Lo de transparencia es una función a media jornada, en circunstancias que cada vez van en aumento las solicitudes. Esta limitación temporal que tiene, también impide que se hagan actividades propias de las instituciones”. (Funcionario/a en Servicio de Salud)*

- **Utilizar en mejor forma las Tecnologías Digitales.**

Por último, se considera oportuno destacar como categoría la **mejora en la utilización de Tecnologías Digitales o Plataformas Web**, que se puede contabilizar en cuatro (4) ocasiones en el debate.

Los participantes en el debate mencionan que sería oportuno estandarizar el tipo de información que se muestra en los portales Web, porque en muchas ocasiones las solicitudes de transparencia se realizan por no encontrarse con facilidad la información en las páginas online de las instituciones públicas.

*“¿De qué manera podemos estandarizar las páginas web de los distintos ministerios y servicios públicos en lo que efectivamente se pueda estandarizar? Porque muchas veces la ciudadanía no sabe cómo buscar información y a partir de no encontrar información rápida, se hacen muchas consultas que efectivamente quitan tiempo, siendo que a veces la información se encuentra en la página”. (Funcionario/a en Servicio de Salud)*

También se propone articular toda la información en una sola página web que aglutine toda la información de transparencia activa o generar un sistema integral digital para el conjunto de las instituciones públicas que sea utilizado por cualquier funcionario/a encargado de la materia, en que todos puedan subir o descargar información.

▪ **Propuestas Identificadas en el Espacio Deliberativo.**

1. Crear, o dar atribuciones a organismo existente, para que ejerza como articulador en todas las materias relacionadas como el acceso a la información y la anticorrupción-probidad.
2. Dar atribución a un organismo de la fiscalización de las materias relacionadas, convirtiéndose el espacio de sanción de las mismas.
3. El CPLT se desarrolle capacidades y competencias en entidades de la sociedad civil, como los Colegios, las comunidades o las Municipalidades.
4. El CPLT genere un Sistema de Acreditación de Expertos en Transparencia, que permita contar con profesionales con competencias desarrolladas en la materia.
5. El CPLT genere directrices y estándares sobre mínimo de funcionarios/as en Unidades de Transparencia, para superar escasez Recursos Humanos en organismos públicos y Municipalidades.
6. El CPLT estandarice el formato o tipo de información que debe publicarse en los portales web en relación con la materia.
7. Desarrollar el Sistema Digital Integrado para Transparencia que permita a los encargados/as de Transparencia suban información de forma estandarizada y que los ciudadanos puedan buscarla y descargarla más eficazmente.

## IX. Conclusiones

El análisis de discurso realizado, en términos generales, muestra la preponderancia de ciertas categorías discursivas, que plasman el dominio de ciertas creencias y valores compartidos o propuestas de solución entre los participantes en el Seminario Participativo a la hora de reflexionar sobre el futuro de las políticas públicas vinculadas con la Transparencia y el CPLT.

### 1. Educar, sensibilizar y capacitar en Transparencia y control de la corrupción.

La categoría discursiva más presente en el conjunto de debates es la que se denominará como **Educar en Transparencia**, la cuál se expresa en ciento y una (101) ocasiones, lo que equivale a que está presente en prácticamente un tercio de los debates. Se resalta así la importancia de *sensibilizar, comunicar y educar a la ciudadanía* para que conozca la Ley de Transparencia y pueda ejercer su derecho al acceso a la información. A su vez, los participantes resaltan la importancia de la *formación e inducción de los directivos/as y funcionarios/as* que realizan labores en la Administración Pública. Se especifica que todo el que se desempeña en la misma debe tener una adecuada formación ética y en valores de servicio público, y que deben generarse procesos de inducción para que estas personas conozcan qué responsabilidades conlleva la Función Pública. Es por lo que, en distintas ocasiones, se expresa que el **Consejo para la Transparencia debe asumir el rol de educar** a la ciudadanía y en el Estado.

### 2. Ampliar la Ley de Transparencia en más actores.

La segunda categoría discursiva más presente, en virtud del número de ocasiones que los participantes tratan sobre la misma, es la necesidad de **Ampliar la Transparencia en más actores**, a la cuál se refieren los participantes en cincuenta y cuatro (54) ocasiones, lo que representa una proporción de más de un sexto de las ideas y propuestas dadas en los debates. Esta categoría toma relevancia especial en los espacios deliberativos de Cultura para la Transparencia y el Derecho de Acceso a la Información, aunque también en otros como la Prevención de la Corrupción o cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia. De forma mayoritaria, en los distintos debates en que aparece la temática, se expresa que la *transparencia debe ampliarse a toda organización que tenga relación con la Administración Pública*.

Los participantes expresan en repetidas ocasiones que se debe ampliar la transparencia en las *empresas privadas* que prestan servicios públicos y son parte de compras y licitaciones públicas. También existe consenso con relación a que ciertos sectores empresariales que tienen clientes cautivos (AFPs o ISAPRES) o realizan funciones de protección social (Previsión, Salud o Educación), deben incluirse como sujetos de la Ley de Transparencia. También se expresa la necesidad de que las *empresas públicas* estén sujetas a esta legislación, aunque se considera deben existir limitaciones, puesto que muchas de las mismas compiten con empresas privadas. También se nombran actores de carácter público como el *Congreso Nacional* o el *Poder Judicial*, los cuáles se considera que deben tener las mismas exigencias que el resto de las instituciones públicas. El debate sobre la ampliación de la transparencia a más actores muestra que **el Consejo de la Transparencia debe asumir el rol de articulador** entre distintos tipos de organizaciones públicas y privadas.

### 3. Mejorar la fiscalización

El tercer eje discursivo indica la necesidad de dar atribución a un organismo de la fiscalización de las materias transparencia, probidad y corrupción, convirtiéndose el espacio de sanción de estas. Hay disenso respecto si este rol los debe cumplir CLPT, Contraloría, una nueva Superintendencia o un Ministerio.

Los participantes relevaron la necesidad de contar con sistema de denuncias ciudadanas, un registro de acceso público sobre Personas Sancionadas por Corrupción, Fiscalización para la Ley de Lobby. También se indica la necesidad de contar con instancias o Tribunales que pueda dirimir conflictos o incumplimientos de la Ley.

#### **4. Profundizar la Institucionalización del sistema.**

Del discurso se desprende un eje relacionado con las atribuciones del CPLT. Se analiza, sin consenso respecto Rango autónomo Constitucional al CLPT.

Se identifica la necesidad de ampliar la dotación de funcionarios en Unidades de Transparencia de las instituciones públicas y crear “Oficiales de Transparencia” con Certificación desde el CPLT para que desempeñen su rol en las instituciones.

#### **5. Facilitar la transparencia del sistema.**

Finalmente, se propone mejorar el acceso a la información, estandarizando más los formatos de entrega y disposición de datos por transparencia activa y generar buscadores amigables de información para la ciudadanía.

También se identifica la necesidad de seguir desarrollando el Sistema Digital Integrado para Transparencia que permita a los encargados/as de Transparencia suban información de forma estandarizada y que los ciudadanos puedan buscarla y descargarla más eficazmente.

## X. Resultados cuestionario

El cuestionario fue respondido por 114 asistentes presenciales al proceso participativo y por 86 personas de manera *online*<sup>4</sup>, alcanzándose un total de 200 casos.

### Caracterización de los encuestados

- 55% son mujeres, 44%, hombres y un 1% prefiere no responder.
- El rango etario está compuesto por 25 encuestados de entre 18 y 29 años de edad (13%), 49 de entre 30 y 39 (26%), 51 de entre 40 y 49 (27%), 46 de entre 50 y 59 (24%), y 19 de más de 60 años (10%)<sup>5</sup>.
- 126 son empleados del sector público (65%), 28 del sector privado (15%), 16 empleadores con personas a su cargo (8%), 8 trabajadores independientes/cuenta propia (4%), 7 estudiantes (4%), 2 desempleados o cesantes (1%) y 1 jubilado. 5 personas, equivalentes a un 3%, señalan la categoría “Otro”<sup>6</sup>.
- En cuanto a su último nivel educacional cursado, 113 encuestados tienen educación universitaria (58%), 52 Magíster o Doctorado (27%), 24 educación superior técnico-profesional (12%), 5 educación media científica-humanista o técnica (3%), y 1 educación básica<sup>7</sup>.
- 193 encuestados son chilenos (99%), 2 extranjeros (1%) y 9 pertenecen a algún pueblo originario (5%)<sup>8</sup>.

El cuestionario aplicado cubrió 3 dimensiones centrales: 1) Evaluación general de la Transparencia en el país; 2) Percepciones y expectativas sobre la Transparencia y su alcance; 3) Institucionalidad de la Transparencia en el país. Estas dimensiones se analizan por algunas variables sociodemográficas relevantes, como género, rango de edad, ocupación, nivel educacional, pertenencia a pueblos originarios. Se excluyen del análisis algunas variables como nacionalidad, desempleado o cesante, y jubilado, por el bajo número de encuestados que presentó dichas características.

Es importante destacar que dado que la metodología de recolección de la información no es aleatoria y que los números en las categorías consideradas para el análisis son bajos, no es posible hacer inferencias estadísticas sobre la población de la región, por lo que los resultados sólo muestran la opinión del grupo de participantes entrevistados.

### **a) Evaluación general de la Transparencia en el país**

Respecto a la evaluación general que realizan los entrevistados -y coincidentemente con los 10 años de implementación de la Ley de Transparencia y la creación del Consejo para la

---

<sup>4</sup> Se envió la encuesta a 1.962 personas.

<sup>5</sup> Hubo 9 personas que no marcaron respuesta y 1 que declaró tener 17 años o menos.

<sup>6</sup> Hubo 7 personas que no marcaron respuesta.

<sup>7</sup> Hubo 5 personas que no marcaron respuesta.

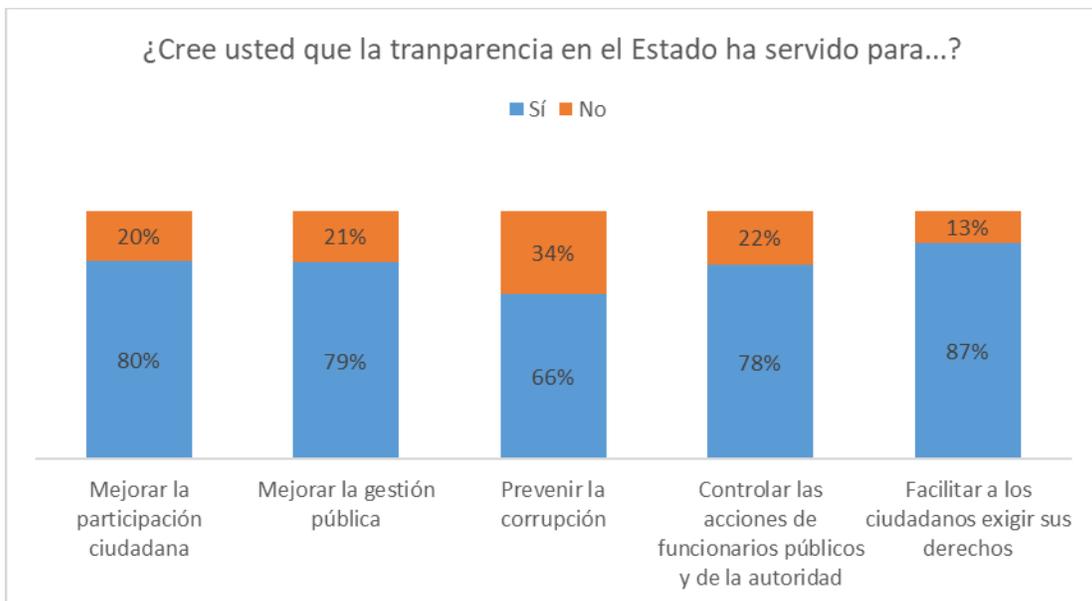
<sup>8</sup> 5 personas no marcaron respuesta en nacionalidad y 5 no respondieron si pertenecían a un pueblo originario.

Transparencia en nuestro país-, se constata la existencia de una percepción muy positiva, estableciéndose que la transparencia ha mejorado ostensiblemente en los últimos 10 años.



Así, podemos ver que un 88% de los encuestados considera que hoy en día, la transparencia en el país ha mejorado. No existen mayores diferencias los distintos segmentos, tan solo es destacable que respecto al nivel educacional, aquellos que tienen educación universitaria y magister o doctorado manifiestan un alto nivel de acuerdo respecto a que ha mejorado la transparencia en Chile durante la última década (91% y 86% respectivamente).

Además, se considera que la Política de Transparencia en el Estado ha sido útil, principalmente para facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos y para mejorar la participación ciudadana y la gestión pública, así como para controlar las acciones de funcionarios y autoridades públicas. Menos utilidad se le asigna a la transparencia en términos de prevenir la corrupción.



El aspecto que muestra la mejor evaluación es **la facilitación de la transparencia para que los ciudadanos exijan sus derechos (87%)**, siendo mayor el nivel de acuerdo a mayor nivel educacional (educación universitaria: 89%; educación media 60%) y mucho más positivo entre los trabajadores, ya sean empleadores (100%), empleados privados (93%) públicos (87%), o independientes (86%) respecto de los estudiantes (57%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI facilita a los ciudadanos exigir sus derechos                             |                     |                          |           |
|--|---------------------|--------------------------|-----------|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos? (% respuestas sí)</i> | Sexo                | Mujer                    | 87%       |
|  |                     | Hombre                   | 88%       |
|  | Ocupación           | Estudiante               | 57%       |
|  |                     | Empleado Público         | 87%       |
|  |                     | Empleador                | 100%      |
|  |                     | Empleado sector privado  | 93%       |
|  |                     | Trabajador Independiente | 86%       |
|  |                     | Nivel educacional        | Ed. Media |
|  | Universitaria       | 89%                      |           |
|  |                     | Postgrado                | 87%       |
|  | Pueblos originarios | Pueblos originarios      | 100%      |

Un 80% considera que la transparencia ha servido para **mejorar la participación ciudadana**, observándose una mejor percepción entre los hombres (85%) que entre las mujeres (78%) y entre los empleadores (94%) y empleados del sector público (83%) que entre los trabajadores independientes (71%) y del sector privado (67%). En relación al nivel educacional, quienes tienen educación técnico profesional (92%) y aquellos con educación universitaria (82%) tienen una mejor consideración que quienes tienen postgrados (71%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora la participación ciudadana                             |                     |                          |                     |
|--|---------------------|--------------------------|---------------------|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para mejorar la participación ciudadana? (% respuestas sí)</i> | Sexo                | Hombre                   | 85%                 |
|  |                     | Mujeres                  | 78%                 |
|  | Ocupación           | Estudiante               | 86%                 |
|  |                     | Empleador                | 94%                 |
|  |                     | Empleado Público         | 83%                 |
|  |                     | Empleado Privado         | 67%                 |
|  |                     | Trabajador Independiente | 71%                 |
|  |                     | Nivel educacional        | Técnico profesional |
|  | Universitaria       | 82%                      |                     |
|  |                     | Postgrado                | 71%                 |
|  | Pueblos originarios | Pueblos originarios      | 100%                |

También se percibe la utilidad de la transparencia en el **mejoramiento de la gestión de las instituciones públicas (79%)**, con mayor énfasis en hombres (86%) que en mujeres (75%) y en estudiantes (100%), empleadores (88%) y trabajadores independientes (86%) que en empleados del sector privado (82%) y público (77%). Por el contrario, el nivel educacional de los participantes no tiene influencia en su evaluación.

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora la gestión de instituciones públicas |      |         |     |
|--|------|---------|-----|
|  | Sexo | Hombre  | 86% |
|  |      | Mujeres | 75% |

|  |                     |                          |      |
|--|---------------------|--------------------------|------|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para mejorar la gestión de las instituciones públicas? (% respuestas sí)</i> | Ocupación           | Estudiante               | 100% |
|  |                     | Empleador                | 88%  |
|  |                     | Empleado Privado         | 82%  |
|  |                     | Empleado Público         | 77%  |
|  |                     | Trabajador Independiente | 86%  |
|  | Nivel educacional   | Postgrado                | 80%  |
|  |                     | Universitaria            | 79%  |
|  |                     | Técnica                  | 79%  |
| Pueblos originarios  | Pueblos originarios | 78%                      |      |

Un 78% concuerda con que la transparencia ha servido para **controlar las acciones de funcionarios públicos y la autoridad**. Al respecto, los hombres (88%) tienen mejor percepción que las mujeres (71%). En cuanto a la ocupación, los estudiantes (100%), los trabajadores independientes (86%) y las personas del sector privado (82%) consideran que la transparencia tiene un grado de importancia más alto que el que perciben los empleados públicos (77%) y empleadores (75%). No se observan diferencias importantes si se considera el nivel educacional de quienes responden.

| <b>Principales diferencias en la percepción de que el DAI sirve para controlar las acciones de funcionarios públicos y la autoridad</b>          |                     |                          |      |
|--|---------------------|--------------------------|------|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para controlar las acciones de funcionarios públicos y la autoridad? (% respuestas sí)</i> | Sexo                | Hombre                   | 88%  |
|  |                     | Mujer                    | 71%  |
|  | Ocupación           | Estudiante               | 100% |
|  |                     | Empleado Privado         | 82%  |
|  |                     | Empleado Público         | 77%  |
|  |                     | Empleador                | 75%  |
|  |                     | Trabajador Independiente | 86%  |
|  | Nivel educacional   | Técnico superior         | 83%  |
|  |                     | Universitaria            | 79%  |
|  |                     | Postgrado                | 77%  |
| Pueblos originarios  | Pueblos originarios | 78%                      |      |

Por último, un 67% de quienes responden consideran que la transparencia **ha servido para prevenir la corrupción**, siendo las mujeres mucho más reticentes a esa afirmación que los hombres: 57% y 81%, respectivamente. En cuanto a la actividad u ocupación, los empleadores (87%) y estudiantes (86%) le entregan una importancia mayor a la transparencia como mecanismo para prevenir la corrupción, en comparación a lo que piensa el trabajador independiente (71%) empleado público (68%) y el empleado privado (52%). En el nivel educacional, los que tienen postgrado (75%) tienen una mejor percepción que el técnico profesional (67%) y los con educación universitaria (64%).

| <b>Principales diferencias en la percepción de que el DAI ha servido para prevenir la corrupción</b>     |           |                          |     |
|--|-----------|--------------------------|-----|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para prevenir la corrupción? (% respuestas sí)</i> | Sexo      | Hombre                   | 81% |
|  |           | Mujer                    | 57% |
|  | Ocupación | Estudiante               | 86% |
|  |           | Empleador                | 87% |
|  |           | Empleado Público         | 68% |
|  |           | Empleado Privado         | 52% |
|  |           | Trabajador Independiente | 71% |

|  |                     |                     |     |
|--|---------------------|---------------------|-----|
|  | Nivel educacional   | Postgrado           | 75% |
|  |                     | Técnico profesional | 67% |
|  |                     | Universitaria       | 64% |
|  | Pueblos originarios | Pueblos originarios | 79% |

### b) Percepciones y expectativas sobre Transparencia en el país

Dentro de esta dimensión, se observa que los participantes consideran relevante la existencia de transparencia en variados ámbitos, como el Presupuesto de la nación, Salud, Justicia y Educación. Además, podemos ver que el Derecho de Acceso a la Información Pública ha sido ejercicio por gran parte de los encuestados, por lo que –consecuentemente- consideran de forma casi unánime, que los estándares o exigencias de Transparencia debieran ampliarse a otras instituciones y sectores de la sociedad, tales como los Poderes Legislativo y Judicial y empresas privadas que reciban fondos o presten servicios públicos. No obstante aquello, existe también la opinión que la Transparencia debiese tener ciertos límites, los que principalmente se refieren al resguardo de datos personales, privados o sensibles.

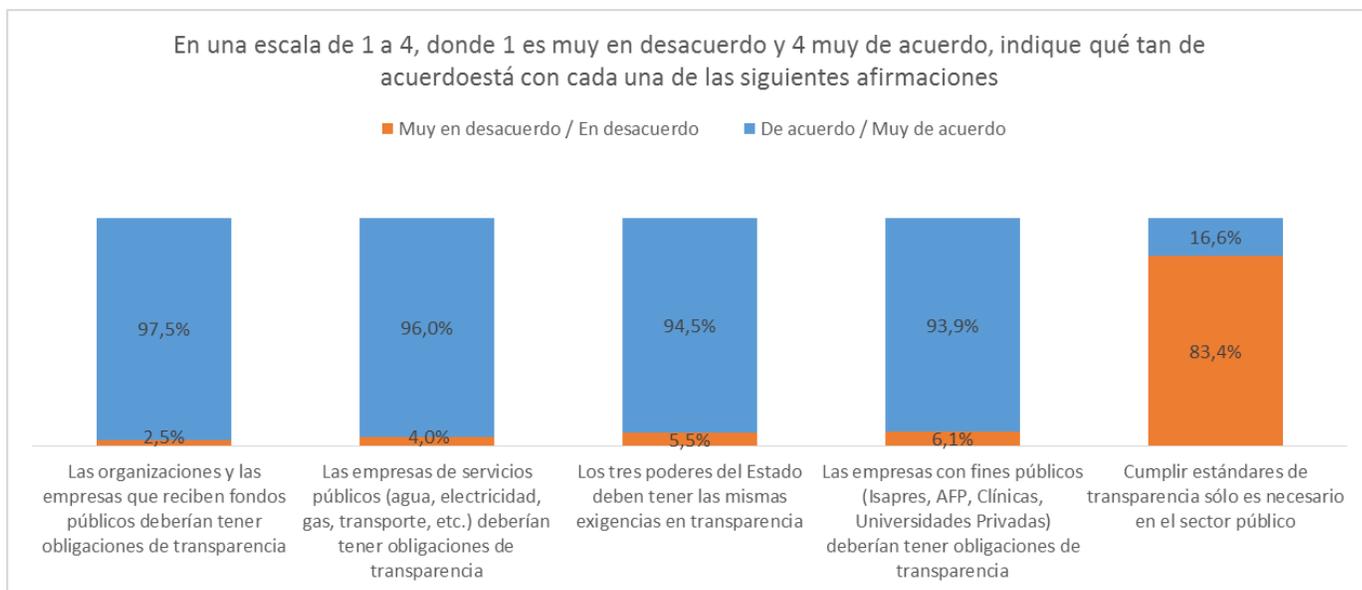
Así, las 3 áreas en que se considera que la transparencia es más necesaria en el país, son: el Presupuesto de la Nación (39%), Salud (39%), y Justicia (37%), seguidos por Educación (35%) y Defensa y Fuerzas Armadas (33%).



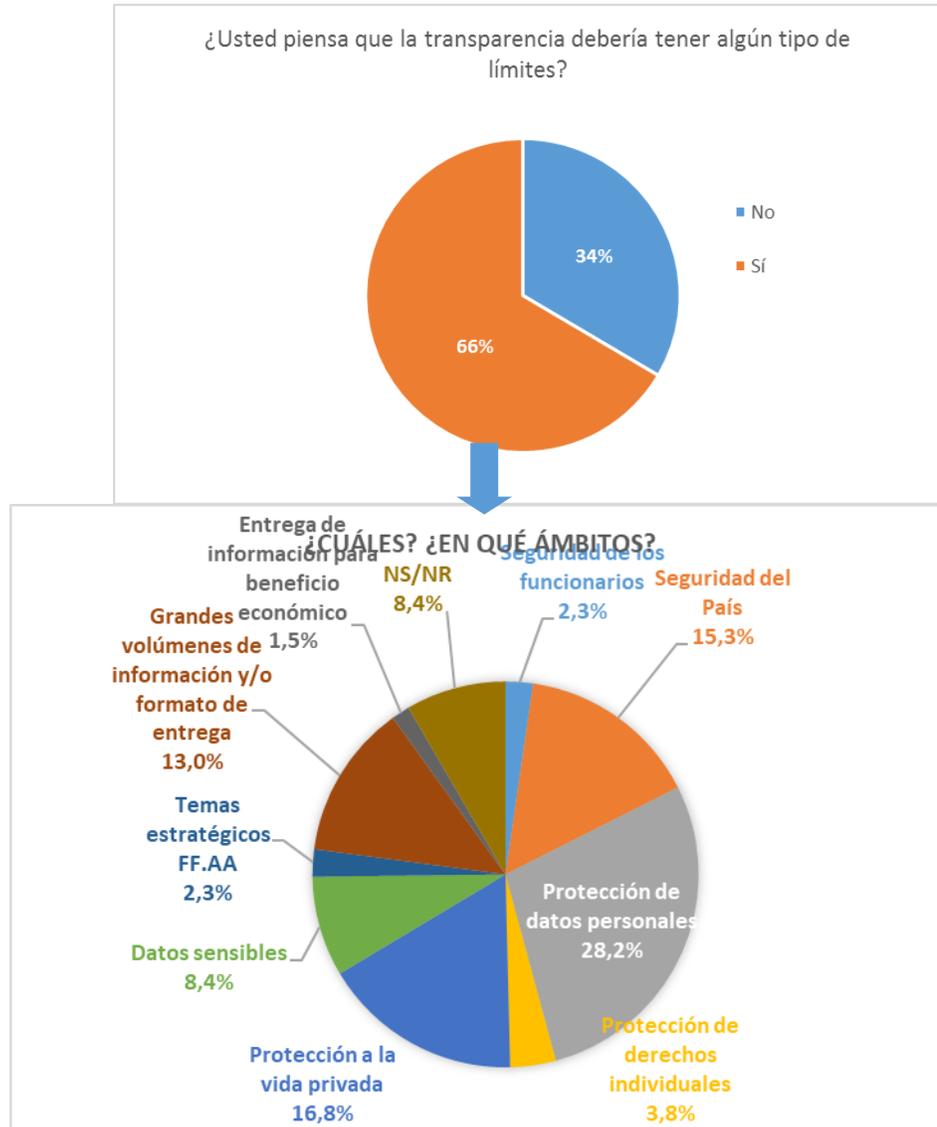
Se consultó a los encuestados por su percepción sobre el alcance de la Transparencia, es decir, sobre la diversidad de organizaciones o instituciones que debiesen cumplir con estándares en la

materia. Destaca el hecho que sólo un 17% de los participantes considera que estas obligaciones debiesen limitarse al sector público, mientras que –por el contrario- la gran mayoría piensa que ésta debieran extenderse a:

- 98% a las organizaciones o empresas que reciben fondos públicos.
- 96% a las empresas que prestan servicios públicos (agua, luz, etc.).
- 94% a las empresas con fines públicos (Isapres, AFP, Clínica, Universidades privadas etc.).
- 95% a los tres poderes del Estado.



Pese a lo anterior, 66% de los participantes del taller piensan que la transparencia debe tener algún tipo de límites, identificándose principalmente –a través de una pregunta abierta- la protección de datos personales, privados o sensibles (57%), la seguridad del país (15%); cuando se solicitan grandes volúmenes de información (13%); la seguridad de los funcionarios públicos (2%) y temas estratégicos de las Fuerzas Armadas (2%).



Respecto a los límites que debiese tener el Derecho de Acceso a la Información, no se observan diferencias significativas entre la percepción de mujeres (66%) y hombres (68%). Esta idea, se observa con mayor énfasis en los empleados públicos (70%) que en los empleadores (62%) y que en los empleados del sector privado (61%). En el marco del nivel educacional, a mayor educación, mayor percepción de que debiesen existir límites, así encontramos que quienes poseen educación de postgrado (87%) muestran el mayor apoyo a la idea de los límites a la Transparencia, muy por encima de quienes poseen educación universitaria (67%) y técnico profesional (57%). El estrato de edad más a favor de los límites de la transparencia es el de las personas de 60 años o más (80%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI debe tener límites |                  |     |
|---|------------------|-----|
| Sexo  | Mujer            | 66% |
|   | Hombre           | 68% |
| Ocupación   | Empleado Público | 70% |
|   | Empleador        | 62% |
|   | Empleado Privado | 61% |

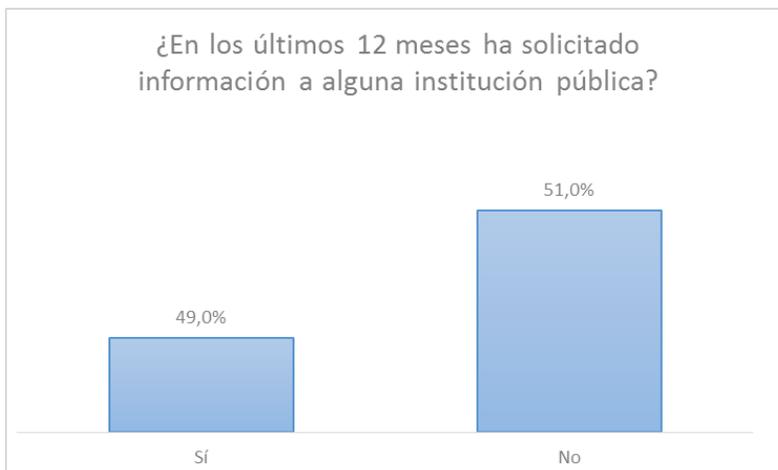
|   |                     |                     |     |
|---|---------------------|---------------------|-----|
| <i>¿Cree que la transparencia debe tener límites? (% respuestas sí)</i> | Nivel educacional   | Postgrado           | 87% |
|   |                     | Universitaria       | 67% |
|   |                     | Técnico profesional | 57% |
|   | Pueblos originarios | Pueblos originarios | 82% |
|   | Edad                | 18-29               | 67% |
|   |                     | 30-39               | 57% |
|   |                     | 40-49               | 70% |
|   |                     | 50-59               | 70% |
| 60 o más  |                     | 80%                 |     |

Profundizando en el tema de los límites y entendiendo que existen áreas sensibles en las cuales podría ser necesario restringir el acceso a la información, se incorporó un set de preguntas orientadas a su identificación. De esta manera, se presentó a los entrevistados una lista de solicitudes de información, pidiéndoles indicar, a su juicio, si la información debiese ser reservada, entregarse de manera parcial o completamente. Entre los ítems evaluados, el punto que generó mayor consenso hacia la entrega completa, es la información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la Policía de Investigaciones (PDI), con 66%, mientras que aquellas en las cuales la reserva de información tiene mayor apoyo, son la información que contiene datos personales (56%), información que puede afectar derechos de terceros (43%), y temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la PDI (41%). Es interesante destacar que los encuestados diferencian claramente el nivel de transparencia que se espera en el ámbito administrativo y el estratégico de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la PDI.

|  | Reservada (%) | Parcial (%) | Completa (%) |
|--|---------------|-------------|--------------|
| <b>Información que contiene datos personales</b>   | 56            | 41          | 3            |
| <b>Información que puede afectar el derecho de terceros</b>  | 43            | 49          | 8            |
| <b>Información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI</b>                            | 8             | 26          | 66           |
| <b>Temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI</b>                                    | 41            | 43          | 16           |
| <b>Correos electrónicos de funcionarios públicos</b>   | 27            | 26          | 47           |
| <b>Información relativa a las relaciones diplomáticas del país</b>                                     | 20            | 51          | 29           |
| <b>Cuando responder a una solicitud de información distrae al organismo de sus funciones regulares</b> | 22            | 44          | 34           |

Adicionalmente, se consultó por las experiencias de los entrevistados accediendo a información pública, donde el 49% declaró haber realizado una solicitud de información a alguna institución pública en los últimos 12 meses, porcentaje muy superior al 29% que declaró haberlo hecho a nivel nacional en el Estudio Nacional de Transparencia realizado por el Consejo para la Transparencia el año 2017<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Estudio Nacional de Transparencia 2017. CPLT.



Mujeres y hombres realizaron una cantidad similar de solicitudes de información (47% y 51%, respectivamente). Los empleadores con personas a su cargo (75%) realizaron más solicitudes en comparación a los empleados del sector privado (54%) y a los empleados del sector público (42%). En términos educacionales, los que poseen educación de posgrado (56%) son quienes más han hecho uso de DAI, seguidos por quienes finalizaron la Universidad. El tramo de edad de entre 18 y 29 años fue el segmento etario que más realizó solicitudes (64%). Por el contrario, existe un bajo nivel de personas pertenecientes a pueblos originarios (22%) que hayan solicitado información.

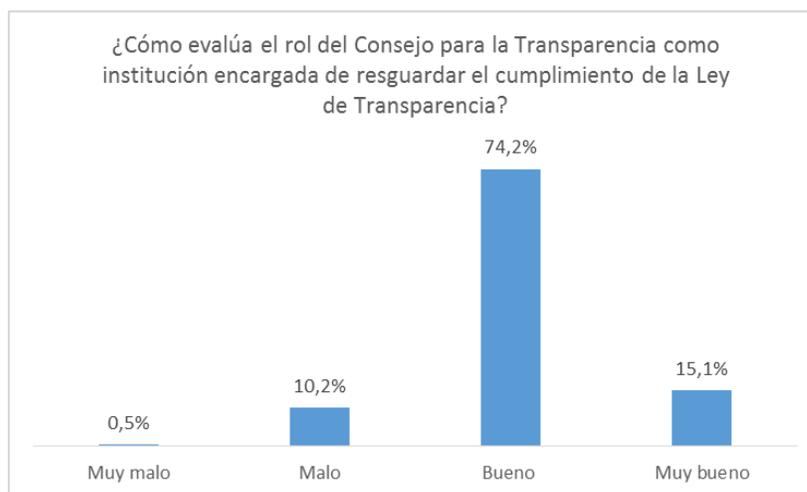
| Principales diferencias en Solicitudes de Información Pública   |                     |                         |
|---|---------------------|-------------------------|
| <i>¿En los últimos 12 meses ha solicitado información a alguna institución pública? (% respuestas sí)</i> | Sexo                | Mujer 47%               |
|   |                     | Hombre 51%              |
|   | Ocupación           | Empleador 75%           |
|   |                     | Empleado Privado 54%    |
|   |                     | Empleado Público 42%    |
|   | Nivel educacional   | Postgrado 56%           |
|   |                     | Universitaria 47%       |
|   |                     | Técnico profesional 38% |
|   | Pueblos originarios | Pueblos originarios 22% |
|   | Tramo de edad       | 18-29 64%               |
|   |                     | 30-39 55%               |
| 40-49 45%   |                     |                         |
| 50-59 37%   |                     |                         |
| 60 o más 53%  |                     |                         |

### c) Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país

Respecto a la institucionalidad, se destaca un altísimo conocimiento y valoración de la labor realizada por el Consejo, así como un amplio apoyo a la idea de centralizar en una única

institución, todas las normas asociadas a Transparencia y Probidad existentes en el país -como la Ley de Transparencia, de Lobby y de Probidad-.

Así, podemos observar que prevalece una evaluación positiva del Consejo como la institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia, con un 89% que indica que su rol ha sido “bueno” o “muy bueno”.

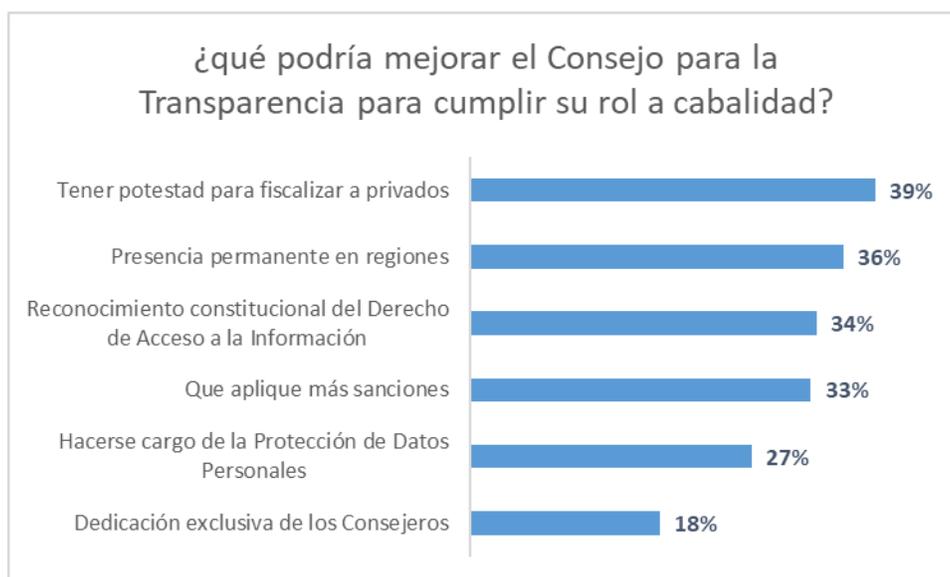


No se observan diferencias en la evaluación del Consejo que realizan hombres y mujeres: 90% y 88%, respectivamente, lo califican bien. Destaca la muy positiva evaluación de los empleados del sector público (94%), poco más de 20 puntos por sobre la evaluación que hacen los empleados del sector privado (71%). Prácticamente todos los que poseen estudios superiores coinciden en una positiva evaluación de la labor del órgano garante del DAI, aunque los menos conformes son quienes poseen estudios de postgrado.

| Principales diferencias en Evaluación del Consejo para la Transparencia como órgano garante de la Ley de Transparencia   |                     |                     |     |
|--|---------------------|---------------------|-----|
| <i>¿Cómo evalúa el rol del Consejo para la Transparencia como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia? (% respuestas Bueno y Muy Bueno)</i> | Sexo                | Hombre              | 90% |
|  |                     | Mujer               | 88% |
|  | Ocupación           | Empleado Público    | 94% |
|  |                     | Empleador           | 81% |
|  |                     | Empleado Privado    | 71% |
|  | Nivel educacional   | Universitaria       | 93% |
|  |                     | Técnico profesional | 91% |
|  |                     | Postgrado           | 82% |
|  | Pueblos originarios | Pueblos originarios | 89% |
|  | Tramo de edad       | 18-29               | 84% |
| 30-39  |                     | 89%                 |     |
| 40-49  |                     | 89%                 |     |
| 50-59  |                     | 89%                 |     |

|  |  |          |     |
|--|--|----------|-----|
|  |  | 60 o más | 95% |
|--|--|----------|-----|

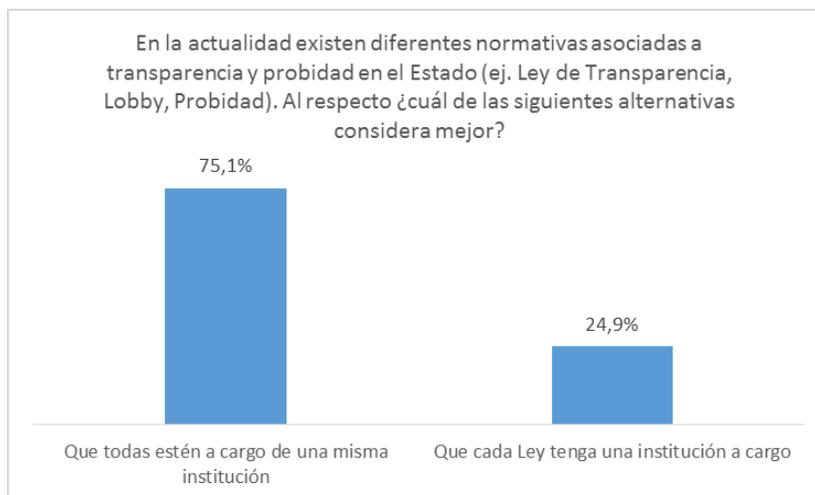
De manera complementaria, se consultó a los encuestados por posibles áreas de mejora en el Consejo para cumplir su rol a cabalidad, donde destacan como los más mencionados: tener potestad para fiscalizar a privados (39%), presencia permanente en regiones (36%), el reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información (34%) y la necesidad de aplicar más sanciones (33%). Por el contrario, temas como hacerse cargo de la Protección de Datos Personales y la dedicación exclusiva de los Consejeros, son mencionados en menor medida: 27% y 18%, respectivamente.



Las respuestas anteriores se alinean con los elementos que los encuestados identifican como necesarios para avanzar en mayor transparencia en el Estado: sanciones más fuertes a quienes no cumplen con la Ley (44%) y mayor fiscalización a los organismos públicos (43%).



Siguiendo la línea de los desafíos en materia de institucionalidad, se consultó a los encuestados si debe existir una única institución a cargo de las normas asociadas a Transparencia y Probidad existentes en el país, como la Ley de Transparencia, de Lobby y de Probidad, o una institución para cada Ley. Un 75% los participantes está a favor de que exista sólo una institución que resguarde el cumplimiento de normativas asociadas a la transparencia:



Sobre la materia, no existe diferencia significativa por género, como sí se observan en base a la ocupación de los participantes: los empleados públicos son los que menos están de acuerdo en que todas las normativas estén a cargo de una misma institución (73%). Por su parte, el nivel educacional pareciera incidir en esta respuesta, pues a mayor cantidad de años de estudio, mayor es el nivel de acuerdo con que sea una sola institución la que esté a cargo.

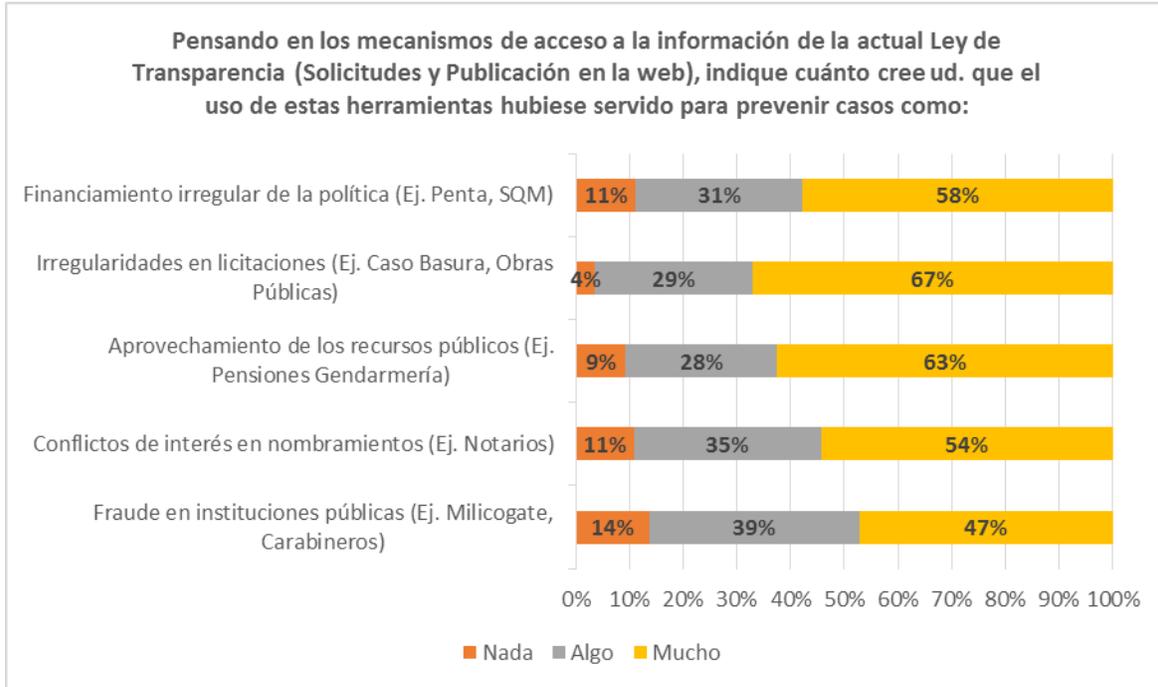
| <b>Institución a cargo de diversas normativas asociadas a transparencia y probidad en el Estado</b> |                     |                     |     |
|---|---------------------|---------------------|-----|
| <i>Que todas estén a cargo de una misma institución</i>   | Sexo                | Hombre              | 75% |
|   |                     | Mujer               | 72% |
|   | Ocupación           | Empleador           | 81% |
|   |                     | Empleado Privado    | 79% |
|   |                     | Empleado Público    | 73% |
|   | Nivel educacional   | Postgrado           | 84% |
|   |                     | Universitaria       | 74% |
|   |                     | Técnico Profesional | 63% |
|   | Pueblos originarios | Pueblos originarios | 56% |

Con el objetivo de profundizar sobre los elementos que podrían propiciar el avance hacia una mayor transparencia en el Estado, se solicitó a los entrevistados, a través de una pregunta abierta, recomendaciones o sugerencias que pudiesen mejorar el nivel de transparencia en el país. Entre las respuestas, destaca aumentar la cantidad de funcionarios capacitados, con un 15% y mejorar el rol fiscalizador, con un 14% de las menciones. No se observan diferencias entre los perfiles analizados.



Por otra parte y, referente a recientes acontecimientos que han enaltecido la importancia de la transparencia como un elemento clave para la probidad en la gestión pública del Estado, se consultó a los entrevistados sobre el uso de los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia como herramientas para prevenir diversos escándalos de índole público.

Al respecto, 67% de los entrevistados sostuvo que el uso de estas herramientas hubiese servido mucho para prevenir irregularidades en licitaciones y un 63%, el aprovechamiento de los recursos públicos. Para prevenir el financiamiento irregular de la política, un 58% y para evitar conflictos de interés en nombramientos, un 54%. Por último, 47% de los encuestados, sostuvo que el uso de herramientas de Transparencia Pasiva y Activa hubiese servido mucho para prevenir fraudes en instituciones públicas.



Respecto del uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramientas para la prevención de **irregularidades en licitaciones (61%)**, son principalmente las mujeres (70%) versus los hombres (64%), los empleados públicos (70%) por sobre los del sector privado (50%), los del tramo etario entre 18 y 29 (79%) por sobre los del tramo 50-59 (58%) y en los que poseen educación técnica (83%) sobre lo que tienen educación media (40%), los que otorgan mayor utilidad a estas herramientas. Destaca también la alta valoración que tienen al respecto los pertenecientes a un pueblo originario (89%).

| <b>Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir las irregularidades en licitaciones</b>  |                   |                                |
|---|-------------------|--------------------------------|
| <b><i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>irregularidades en licitaciones</u> (% Respuestas Mucho)</i></b> | Sexo              | Mujer<br>70%                   |
|   |                   | Hombre<br>70%                  |
|   | Edad              | 18-29<br>79%                   |
|   |                   | 50-59<br>58%                   |
|   | Ocupación         | Empleado Público<br>70%        |
|   |                   | Empleado sector privado<br>50% |
|   | Nivel educacional | Ed. Media<br>40%               |
| Técnica<br>83%  |                   |                                |
| Pertenencia a pueblo originario   | Sí<br>89%         |                                |

En cuanto al uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramienta para prevenir el **aprovechamiento de los recursos públicos (63%)**, destaca la mayor valoración al uso de mecanismos de acceso a la información entre los empleados públicos (64%) por sobre los empleados del sector privado (54%) y entre quienes tienen educación universitaria (74%) respecto a los que tienen posgrado (58%). Destaca también la alta valoración que tienen al respecto los pertenecientes a un pueblo originario (75%).

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir el aprovechamiento de los recursos públicos   |                   |                                |
|---|-------------------|--------------------------------|
| <p><i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>el aprovechamiento de los recursos públicos</u> (% Respuestas Mucho)</i></p> | Sexo              | Mujer<br>62%                   |
|   |                   | Hombre<br>64%                  |
|   | Edad              | 18-29<br>67%                   |
|   |                   | 40-49<br>60%                   |
|   | Ocupación         | Empleado Público<br>64%        |
|   |                   | Empleado sector privado<br>54% |
|   | Nivel educacional | Posgrado<br>58%                |
|   |                   | Universitaria<br>74%           |
| Pertenencia a pueblo originario   | Sí<br>75%         |                                |

Por otra parte, sobre prevenir el **financiamiento irregular de la política (58%)**, son principalmente los empleadores (63%) por sobre los empleados del sector privado (40%), los del tramo etario entre 30 y 39 (63%) por sobre los del tramo 60 o más (52%) y en los que poseen educación técnica (75%) sobre lo que tienen educación universitaria (55%), los que otorgan mayor utilidad a estas herramientas.

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir el financiamiento irregular de la política   |           |                  |
|--|-----------|------------------|
| <p><i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>financiamiento irregular de la política</u></i></p> | Sexo      | Mujer<br>56%     |
|  |           | Hombre<br>61%    |
|  | Edad      | 30-39<br>63%     |
|  |           | 60 o más<br>52%  |
|  | Ocupación | Empleador<br>63% |
| Empleado   |           |                  |

|                             |                                       |                       |
|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| <b>(% Respuestas Mucho)</b> |                                       | sector privado<br>40% |
|                             | Nivel<br>educacional                  | Técnica<br>75%        |
|                             |                                       | Universitaria<br>55%  |
|                             | Pertenencia<br>a pueblo<br>originario | Sí<br>44%             |

Entre quienes asignan un mayor valor al uso de los mecanismos de acceso a la información sobre la prevención de **conflictos de interés en nombramientos (54%)**, destaca la percepción positiva de los hombres (59%) por sobre las mujeres (51%), del tramo etario de 60 o más (63%) por sobre los que tienen entre 18 y 29 (46%). Asimismo, son los empleadores (75%) por sobre los empleados del sector público (52%) y quienes cuentan con educación media (70%) versus quienes tienen educación universitaria (52), quienes otorgan mayor utilidad a estas herramientas.

| <b>Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir conflictos de interés en nombramientos</b>  |                      |                            |
|--|----------------------|----------------------------|
| <i><b>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>interés en nombramientos</u> (% Respuestas Mucho)</b></i> | Sexo                 | Mujer<br>51%               |
|  |                      | Hombre<br>59%              |
|  | Edad                 | 18-29<br>46%               |
|  |                      | 60 o más<br>63%            |
|  | Ocupación            | Empleado<br>Público<br>52% |
|  |                      | Empleador<br>75%           |
|  | Nivel<br>educacional | Ed. Media<br>70%           |
| Universitaria<br>52%   |                      |                            |
| Pertenencia<br>a pueblo<br>originario  | Sí<br>50%            |                            |

Por último, respecto al ámbito que menos percepciones positivas se tiene, a saber, la prevención de **fraudes en instituciones públicas (47%)**, son principalmente los del tramo etario entre 18 y 29 (50%) versus lo que tienen entre 40 y 49 (41%), los que poseen en educación media (60%) por sobre los que tienen posgrado (42%), los que otorgan mayor valor al uso de mecanismos de acceso a la información.

| <b>Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir fraudes en instituciones públicas</b>                   |      |               |
|--|------|---------------|
| <i><b>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique</b></i> | Sexo | Mujer<br>45%  |
|  |      | Hombre<br>47% |
|  | Edad | 18-29         |

|  |                   |                  |     |
|--|-------------------|------------------|-----|
| <p><i>cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>fraudes en instituciones públicas</u> (% Respuestas Mucho)</i></p> |                   | 50%              |     |
|  |                   | 40-49            |     |
|  |                   | 41%              |     |
|  | Ocupación         | Empleador        | 44% |
|  |                   | Empleado público | 39% |
|  | Nivel educacional | Ed. Media        | 60% |
|  |                   | Posgrado         | 42% |
| Pertenencia a pueblo originario  | Sí                | 44%              |     |

## XI. ANEXO 1: Preguntas orientadoras de los Espacios Deliberativos.

### Espacio Deliberativo N°1 – “Cultura de la Transparencia: ¿Cómo generar el cambio cultural?”

1. ¿Qué implicaría la existencia de una cultura de la transparencia en el país, tanto en la ciudadanía como en las instituciones públicas?
2. ¿En que ámbito, por que y como se podría fomentar y ampliar la cultura de transparencia? ¿Cual es el mecanismo mas afectivo para instalar la cultura de la transparencia? ¿Enfocarse en sectores prioritarios? ¿Utilizar las nuevas tecnologías de información (web, datos abiertos, apps)?
3. ¿Qué obstáculos enfrentamos para ampliar la cultura de transparencia?
4. ¿Cree que sería necesario el conocimiento constitucional del derecho de acceso, para favorecer la instalación de la cultura de transparencia en Chile?

### Espacio Deliberativo N°2 -“Nuevos ámbitos Transparencia: ¿Obligaciones o auto-regulación?”

1. ¿Cómo se debiera ampliar la transparencia a otros ámbitos: Ley, autorregulación, otros? ¿Por qué?
2. ¿Qué instituciones, organismos, corporaciones, públicas y/o privadas deberían tener exigencias de Transparencia? (Notarios, conservadores de bienes raíces, etc.)
3. ¿Qué tipo de obligaciones debiese tener esas instituciones en materia de Transparencia?
4. ¿Qué tipo de límites debiera tener la Transparencia? ¿Cómo se debe aplicar, por ejemplo en el caso de las FFAA y de Orden y de seguridad, los temas relativos a la seguridad de las Naciones y el interés Nacional; o en otras áreas, la protección de datos personales , las estadísticas oficiales INE, el nombramiento de autoridades y de altos funcionarios?

### Espacio Deliberativo N°3 – “Consejo para la transparencia en 2030: Características y alcances”

1. ¿Qué rango legal y atribuciones podría adoptar o mejorar el consejo para la transparencia para cumplir su rol a cabalidad?
2. ¿Qué instituciones, organismos, corporaciones etc. Deberían estar bajo el deber de fiscalización y/o de coordinación con el Consejo de la Transparencia?
3. ¿Qué nuevas herramientas y métodos debería utilizar el Consejo?
4. ¿Crees que el Consejo para la Transparencia debiese ser el órgano garante en protección de datos personales? ¿En lobby? ¿y en otros tema de probidad?

### Espacio Deliberativo N°4 – “Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora”

1. ¿Cuáles son los beneficios que tiene el acceso a la información pública?
2. ¿Cuáles son las principales dificultades que ustedes consideran que enfrenta un ciudadano para poder ejercer su derecho de acceso a la información pública?
3. ¿Cómo se podría facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información?
4. ¿Consideran que la información que es entregada o puesta a disposición de los ciudadanos por parte de las instituciones públicas es información comprensible? (ej. Uso de lenguaje legal o muy técnico) ¿cuáles son los temas en los cuales es más relevante que la información se entregue a la ciudadanía en un lenguaje simple?

### Espacio Deliberativo N°5 – “Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción”

1. ¿Qué mecanismos o medidas son necesarias para prevenir y combatir casos de corrupción o faltas a la probidad?
2. ¿Se deben expandir las exigencias de probidad al sector privado y en las interrelaciones o vinculaciones público privadas? ¿Cuáles? ¿Por qué?
3. ¿Se debiesen incorporar modificaciones a la Ley de lobby? ¿Cuáles?
4. ¿Se deben nombrar temáticas como corrupción entre privados, responsabilidad penal de Personas Jurídicas, Protección del denunciante? ¿De qué manera?

### Espacio Deliberativo N°6 – “¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia?”

1. ¿Cómo se debería articular y vincular las normativas de Acceso a la Información, Anticorrupción y probidad, Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas en una política Integral?
2. ¿Qué otras normativas se debiesen vincular a esta política pública integral?
3. ¿Se requiere un organismo articulador de estas leyes?
4. ¿Se requieren nuevas estándares de Transparencia en el Diseño, Ejecución, Resultado e impacto de las políticas públicas (Transparencia por diseño)? ¿Qué mecanismos son los idóneos? ¿En qué áreas de las políticas públicas es más necesaria la Transparencia?

## XII. ANEXO 2: Cuestionario

#### ENCUESTA PROCESO PARTICIPATIVO DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

Estimado Participante

A través de la siguiente encuesta esperamos recoger su opinión general sobre temas relacionados con la transparencia y nuestra institución. Sus respuestas son muy importantes para el diagnóstico y proyección de nuestros desafíos.

Al final de la encuesta se solicitan algunos datos personales, éstos serán tratados de manera confidencial, no se vincularán a su participación en este evento y no se usarán para la individualización de la información.

**P1. Comparando en relación a diez años atrás, ¿usted cree que hoy en día la transparencia en el país...?**

|              |   |
|--------------|---|
| Ha aumentado | 3 |
| Sigue igual  | 2 |
| Ha empeorado | 1 |

**P2. Para cada uno de los siguientes tipos de solicitudes, indique si a su juicio la información debiese ser reservada, entregada de manera parcial o completamente entregada.**

|                                | RESEVADA | PARCIAL | COMPLETA |
|--------------------------------|----------|---------|----------|
| Información que contiene datos |          |         |          |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| personales   |  |  |  |
| Información que puede afectar los derechos de terceros                             |  |  |  |
| Información administrativa de las fuerzas armadas                                  |  |  |  |
| Temas estratégicos de la defensa   |  |  |  |
| Información administrativa de orden y seguridad                                    |  |  |  |
| Temas estratégicos de orden y seguridad  |  |  |  |
| Correos electrónicos de funcionarios públicos                                      |  |  |  |
| Información relativa a las relaciones diplomáticas                                 |  |  |  |
| Cuando responder a la solicitud afecta el cumplimiento de las funciones del órgano |  |  |  |

**P3. ¿Usted piensa que la transparencia debería tener algún tipo de límites?**

**P4. En una escala de 1 a 4, donde 1 es muy en desacuerdo y 4 muy de acuerdo, indique ¿Qué tan de acuerdo está con cada una de las siguientes afirmaciones?**

|  | MD | D | A | MA |
|--|----|---|---|----|
| Cumplir estándares de transparencia sólo es necesario en el sector público.  | 1  | 2 | 3 | 4  |
| Las organizaciones y empresas que reciben fondos públicos deberían tener obligaciones de transparencia.                        | 1  | 2 | 3 | 4  |
| Las empresas de servicios públicos (agua, electricidad, gas, transporte, etc.) deberían tener obligaciones de transparencia.   | 1  | 2 | 3 | 4  |
| Las empresas con fines públicos (Isapres, AFP, Clínicas, Universidades Privadas) deberían tener obligaciones de transparencia. | 1  | 2 | 3 | 4  |

| No | 1 | ¿Cuáles? ¿En qué ámbitos?   |
|----|---|---|
| Sí | 2 |   |
|    |   | Prevenir la Corrupción  |
|    | 1 | 2   |
|    |   | Controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad |
|    | 1 | 2   |
|    |   | Facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos.                   |
|    | 1 | 2   |

**P5. Del siguiente listado, señale las 3 áreas donde considera que es más necesaria la transparencia en el país (MARQUE MÁX 3)**

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Educación                       | 1  |
| Salud                           | 2  |
| Obras Públicas                  | 3  |
| Vivienda                        | 4  |
| Justicia                        | 5  |
| Defensa y Fuerzas Armadas       | 6  |
| El debate legislativo           | 7  |
| Minería                         | 8  |
| Energía                         | 9  |
| El presupuesto de la nación     | 10 |
| Relaciones exteriores           | 11 |
| Gestión territorial             | 12 |
| Trabajo y previsión social      | 13 |
| Transporte y telecomunicaciones | 14 |
| Seguridad ciudadana             | 15 |
| Medio ambiente                  | 16 |
| Cultura y artes                 | 17 |
| Agricultura, pesca y ganadería  | 18 |
| Deporte                         | 19 |

**6. ¿Cree Ud. que la transparencia en el Estado ha servido para...?**

|                                    | SI | NO |
|------------------------------------|----|----|
| Mejorar la participación ciudadana | 1  | 2  |
| Mejorar la gestión pública         | 1  | 2  |

**P7. ¿Cuáles considera Ud. que son los dos elementos más importantes para avanzar en una mayor transparencia en el Estado? (marque máximo 2).**

|  |  |
|--|--|
| Mayor fiscalización a las instituciones públicas                       |  |
| Sanciones más fuertes a quienes no cumplen con la Ley                  |  |
| Mayor capacitación a los funcionarios públicos                         |  |
| Selección de altos funcionarios a través de la Alta Dirección Pública  |  |
| Mayor difusión del derecho de acceso a la información en la ciudadanía |  |
| Fortalecimiento del Consejo para la Transparencia                      |  |
| NINGUNA ANTERIOR   |  |
| OTRA   |  |
| ¿Cuál?   |  |

**P8. En la actualidad existen diferentes normativas asociadas a una mayor**

|  | SI | NO |
|--|----|----|
| En los últimos 12 meses ¿Ha solicitado información a alguna institución pública? | 1  | 2  |
| ¿Ha escuchado hablar del Consejo para la Transparencia?                          | 1  | 2  |

transparencia y probidad en el Estado (ej. Ley de Transparencia, Lobby, Probidad). Al respecto, **¿cuál de las siguientes alternativas considera mejor?**

|  |   |
|--|---|
| Que todas estén a cargo de una misma institución que vele por su cumplimiento. | 1 |
| Que cada ley tenga una institución de manera independiente.                    | 2 |

**P9. Indique sí o no, para cada una de las siguientes preguntas:**

P9.1.A (SOLO SI) ¿Cómo evalúa el rol del Consejo para la Transparencia como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia?

| MUY MALO | MALO | BUENO | MUY BUENO |
|----------|------|-------|-----------|
| 1        | 2    | 3     | 4         |

P9.1.B. ¿Qué podría mejorar el Consejo para la Transparencia para cumplir su rol a cabalidad? (marque máximo 2).

|  |  |
|--|--|
| Mayor ejercicio de las sanciones                                     |  |
| Presencia permanente en regiones                                     |  |
| Hacerse cargo de la Protección de Datos Personales                   |  |
| Tener potestad para fiscalizar a privados                            |  |
| Reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información |  |
| Dedicación exclusiva de los Consejeros                               |  |

#### PREGUNTAS DE CARACTERIZACIÓN

Estos datos se solicitan sólo con fines estadísticos, serán tratados de manera confidencial, no se vincularán a su participación en este evento y no se usarán para la individualización de la información.

#### P10. Género

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Masculino             |  |
| Femenino              |  |
| Otro                  |  |
| Prefiero no responder |  |

P11. Indique su edad en años cumplidos

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

P12. Indique la región donde vive actualmente

|  |
|--|
|  |
|--|

P13. Su actividad principal es: (MARQUE SÓLO UNA)

|   |  |
|---|--|
| Empleador con personas a su cargo       |  |
| Empleado sector público                 |  |
| Empleado sector privado                 |  |
| Trabajador independiente/ cuenta propia |  |
| Desempleado o cesante                   |  |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Jubilado o pensionado |  |
| Dueña(o) de casa      |  |
| Estudiante            |  |
| Otro                  |  |

P14. Por favor, indique su último nivel educacional completo (MARQUE SÓLO UNA)

|  |  |
|--|--|
| Educación básica                               |  |
| Educación media científica/humanista o técnica |  |
| Educación superior técnico-profesional         |  |
| Educación universitaria                        |  |
| Magíster o doctorado                           |  |
| Sin educación                                  |  |

P15. ¿Es chileno o extranjero?

|            |   |
|------------|---|
| Chileno    | 1 |
| Extranjero | 2 |

P16. ¿Pertenece a algún pueblo originario?

|    |   |
|----|---|
| No | 1 |
| Sí | 2 |