



INFORME PROCESO PARTICIPATIVO REGIÓN DE ÑUBLE

Julio, 2018

Consejo para la Transparencia
Dirección de Estudios

Índice

| | |
|---|----|
| Presentación | 2 |
| Metodología..... | 3 |
| Resultados generales | 4 |
| Resultados por mesa temática del Taller de Diálogo Regional..... | 7 |
| Tema 1: Cultura de la Transparencia: ¿Cómo generar el cambio cultural? | 7 |
| Tema 2: Nuevos ámbitos de la Transparencia ¿Obligación o autorregulación? | 9 |
| Tema 3: Consejo para la Transparencia al 2030: Características y Alcances | 12 |
| Tema 4: Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora | 16 |
| Tema 5: Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción..... | 18 |
| Tema 6: ¿Cómo avanzar hacia un sistema integral de transparencia? | 20 |
| Resultados Encuesta Región del Ñuble..... | 23 |
| Evaluación general de la Transparencia en el país | 24 |
| Percepciones y expectativas sobre la Transparencia en el país | 28 |
| Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país | 35 |

Presentación

A propósito del próximo cumplimiento de los 10 años de la promulgación de la Ley de Transparencia, el Consejo para la Transparencia (CPLT o Consejo) 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 transparencia, probidad y anticorrupción de los próximos 10 años en nuestro país.

Para cumplir este objetivo, el Consejo está impulsando un amplio proceso participativo de carácter consultivo, a través de un levantamiento de información inclusivo, descentralizado y transversal que convoque a actores sociales, políticos, económicos y culturales, para recoger las diferentes perspectivas e intereses sobre la temática.

Bajo esa mirada, el proceso participativo busca generar una escucha y conversación activa con la población, a modo de entregar valor público al proceso de toma de decisiones institucionales del CPLT, contribuyendo de esta forma en la construcción de una cultura de la transparencia, con más democracia y confianza pública. Específicamente, se busca identificar propuestas que permitan fomentar la incorporación de estándares de transparencia en diversos sectores de la sociedad, aumentar el nivel de conocimiento del Derecho de Acceso a la Información, mejorar la relación de la ciudadanía con el Estado y reflexionar en torno a la instalación de una cultura de la transparencia en el país, buscando levantar las especificidades de los actores regionales. En otras palabras, se trata de definir, participativamente, las ideas fundamentales sobre el futuro del Consejo para la Transparencia, el derecho que le asiste a la ciudadanía en este ámbito y la importancia de la transparencia para el futuro y el desarrollo del país.

Entre los mecanismos que se han habilitado en este proceso de participación ciudadana, se cuentan **Talleres de Diálogos Regionales y un cuestionario**, el cual se aplica directamente a los participantes del proceso en el marco del taller y se envía electrónicamente a todos los invitados a los talleres que no pudieron asistir.

El 25 de Julio de 2018 se realizó, en la ciudad de Chillán, el décimo quinto Taller de Diálogo Regional. El encuentro se llevó a cabo en las dependencias del Teatro Municipal de la ciudad de Chillán y contó con la presencia de 36 actores y líderes de la nueva Región de Ñuble¹. Los hallazgos levantados en el Diálogo con la comunidad, así como los resultados del cuestionario, se informan en el presente documento.

¹ Funcionarios públicos y municipales, concejales, representantes de medios de comunicación, representantes del Arzobispado de Chillán, de la Diócesis de Chillán, académicos, autoridades y ciudadanía.

Metodología

Para establecer las temáticas que se abordarían en cada Taller de Diálogo Regional, la Consultora SAB, a cargo de la etapa inicial del Proceso Participativo, cuyo objetivo era identificar los temas a conversar en los talleres de diálogo, entrevistó a un grupo de 15 funcionarios del Consejo para la Transparencia y a distintos *stakeholders* de la institución² a fin de levantar las líneas temáticas generales, los ámbitos y los desafíos a considerar en la propuesta de mejora de la política pública de Transparencia.

De este modo, se definieron 6 temas que se abordaron en las mesas de reflexión:

Tema 1: Cultura de la Transparencia en el país. ¿Cómo generar el cambio cultural?

Tema 2: Nuevos Ámbitos de la Transparencia. ¿Obligación o autorregulación?

Tema 3: Consejo para la Transparencia al 2030. Características y alcances.

Tema 4: Derecho de Acceso a la Información. Espacios de mejora.

Tema 5: La Transparencia como herramienta para prevenir la corrupción y fomentar la probidad.

Tema 6: ¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia?

El Taller de Diálogo Regional, inaugurado por el Presidente del Consejo para la Transparencia, Marcelo Drago, tuvo un diseño conversacional y de reflexión abierta por parte de los participantes y de escucha por parte de los funcionarios del Consejo para la Transparencia, cuya función fue provocar la deliberación a través de preguntas orientadoras por cada mesa temática³.

Los asistentes, en base a sus áreas de interés, pudieron escoger 2 temas en los que participar, puesto que las mesas de discusión tuvieron un tiempo acotado de una hora para desarrollarse, volviendo a empezar una vez finalizada la primera ronda de conversaciones. De esta forma, cada tema se desarrolló 2 veces⁴ para que los asistentes participasen en la reflexión de 2 temáticas.

Adicionalmente, los participantes respondieron un cuestionario con temas relacionados con la Ley de Transparencia y el Derecho de Acceso a la Información Pública⁵, la que se envió también por correo electrónico a todos los que fueron invitados y no asistieron al Taller.

Para el análisis de la información recabada, los comentarios que surgieron en las distintas mesas de reflexión, se agrupan de acuerdo al tema de cada mesa, es decir, si en determinada mesa surgen comentarios que se refieren a otra, éstos se agrupan y analizan en esta última mesa.

² Ver Anexo 1.

³ Ver Anexo 2.

⁴ Con excepción del tema 2: “Nuevos Ámbitos de la Transparencia. ¿Obligación o autorregulación?” que se realizó sólo 1 vez por falta de participantes para una segunda ronda de conversación.

⁵ Ver Cuestionario en Anexo 3.

Resultados generales

La reflexión generada en Chillán levantó información relevante respecto a la instalación de la Política de Transparencia en el país y sus desafíos.

Los asistentes consideran que Chile ha experimentado avances respecto a la transparencia, pues, un 82% de los encuestados indicó que la transparencia ha mejorado durante los últimos 10 años en el país, asignándole cambios relevantes, tales como: facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos (89%), mejorar la gestión de las instituciones públicas (87%), mejorar la participación ciudadana (84%), controlar las acciones de autoridades y funcionarios públicos (78%) y ayudar a prevenir la corrupción (75%). A pesar de esta positiva evaluación general, existe un porcentaje de asistentes cuya percepción es de baja efectividad de la transparencia para prevenir la corrupción, especialmente en el segmento mujer, junto a empleados del sector privado. Este último, por el contrario, le asigna una alta relevancia a la transparencia como derecho llave, es decir, como mecanismo para acceder a otros derechos sociales. En cuanto al nivel educacional, quienes tienen educación universitaria son quienes sostienen en mayor medida que la transparencia ha mejorado, con un 87%.

Una dificultad señalada por los asistentes al Taller para lograr el establecimiento de una cultura de Transparencia en el país, es la imagen negativa que tienen los ciudadanos respecto de los organismos públicos y de los funcionarios que allí trabajan, lo que se traduce en una falta de confianza en las instituciones del Estado y de sus colaboradores. Ante esto, se considera necesario establecer protocolos de entrega de información y de plazos de respuesta, junto con transparentar el quehacer de los funcionarios con el objetivo de fomentar la instalación de una cultura organizacional que incentive la apertura de los servicios públicos a los ciudadanos, fomentando con ello, la mejora de la prestación de servicios en los organismos públicos. En este sentido, la participación y educación, tanto de los funcionarios públicos como de los ciudadanos en materia de transparencia, junto con la implementación de educación cívica en los establecimientos educacionales y con la realización de capacitaciones focalizadas sobre materias relativas a transparencia y Derecho de Acceso a la Información (DAI), se presentan como aspectos claves para la instalación de una cultura de la transparencia.

Para hacer frente a las dificultades de implementación de la Política de Transparencia, los participantes del Taller sostienen que se deben fomentar cambios normativos a la Ley de Transparencia, enfatizando una mayor fiscalización, efectividad de las sanciones y la ampliación de los sujetos obligados a las empresas privadas, independiente de si éstas reciben aportes del Estado o no.

Lo anterior se ratifica con los resultados del cuestionario, en la cual un 75% de los encuestados señala su desacuerdo con que los estándares de transparencia sólo sean necesarios para el sector público. Es más, un 96% respalda la idea de que las organizaciones o empresas que reciben fondos públicos deberían tener obligaciones de transparencia, un 93% lo respalda en el caso de las empresas que prestan servicios públicos -como por ejemplo, la electricidad, agua o gas- y un 91% que empresas que cumplen un rol público también deberían ajustarse a los estándares de esta Ley.

Al margen de la alta valoración de la transparencia que realizan los participantes, más de la mitad de ellos (68%) considera que deben existir ciertos límites a la transparencia, principalmente ante la protección de datos personales y a la vida privada (50%); las solicitudes de grandes volúmenes de información (10%); seguridad del país (9%); y los temas estratégicos de las FF.AA. (9%).

Un elemento importante que surge de la indagación específica en el tema de los límites a la transparencia, es la clara diferenciación que realizan los participantes entre la entrega de la información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la Policía de Investigaciones (PDI) y la información de temas estratégicos de estas instituciones, existiendo un 62% de acuerdo con la entrega del primer tipo y sólo un 13% con la del segundo. Esto deja en evidencia que los entrevistados entienden claramente las implicancias de establecer límites a la transparencia.

Así como se señala la necesidad de ampliar ciertas facultades y alcance de la Ley de Transparencia para fomentar una mayor cultura de transparencia en el país, se sostiene que aun cuando se evalúa de manera positiva el rol del Consejo para la Transparencia como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia (86%), éste también requiere de ajustes acorde a las nuevas propuestas de fortalecimiento de la Política Pública de Transparencia. En primer lugar, se establece que es necesario que tenga presencia permanente en regiones (61%), potestad para fiscalizar a privados (39%), que aplique más sanciones (31%) y que se haga cargo de la protección de datos personales (24%). En menor medida, se señala la necesidad de reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a Información (20%) y que los Consejeros tengan dedicación exclusiva (18%).

Respecto de los desafíos institucionales y en línea con las normas asociadas a Transparencia y Probidad, un 72% de los participantes declararon estar a favor de la existencia de una sola institución que resguarde el cumplimiento de normativas tales como la Ley de Transparencia, de Lobby y de Probidad. En este ámbito, son principalmente las mujeres con un 91%, quienes se manifiestan más a favor de la existencia de una única institución que vele por el cumplimiento de normativas asociadas a la transparencia. En esta línea, si bien no existe consenso en si debiese existir una o varias instituciones que permitan articular todas las normas relacionadas con transparencia (Ley de Fortalecimiento a la Democracia, Ley de Lobby, Ley de Participación ciudadana, Ley de Probidad, Ley de Protección de Datos Personales), se asigna gran relevancia a la necesidad de que exista una institución que represente a la ciudadanía, con presencia regional, conformada por destacados actores locales del tercer sector, que permita realizar monitoreo y verificación de la información de rendición de cuentas a nivel local.

En términos generales, de la reflexión generada en las Mesas Temáticas, surgieron las siguientes propuestas:

| Síntesis de las propuestas derivadas de las Mesas Temáticas |
|---|
| Cultura de la transparencia ¿Cómo generar el cambio cultural? |
| Implementar la educación cívica en los establecimientos educacionales. |
| Realización de capacitaciones focalizadas para ciudadanos y para funcionarios públicos. |
| Nuevos ámbitos de la Transparencia ¿Obligación o auto-regulación? |

| |
|---|
| Ampliar los sujetos obligados a todas las instituciones públicas incluyendo el Congreso Nacional o el Poder Judicial. |
| Ampliar los sujetos obligados a Instituciones privadas que reciben aportes del Estado. |
| Ampliar los sujetos obligados a privados que cumplen funciones estratégicas o que cuentan con políticas de Responsabilidad Social Empresarial. |
| Ampliar los sujetos obligados a empresas exclusivamente privadas para evitar casos de corrupción. |
| Limitar la transparencia cuando se trate de solicitudes de grandes volúmenes de información. |
| Limitar la cantidad de años sobre la cual se pueda solicitar información pública. |
| Consejo para la Transparencia al 2030: Características y alcances |
| Aumentar las facultades sancionatorias del Consejo para la Transparencia, pasando de sanciones exclusivamente económicas a sanciones administrativas. |
| Ampliar las facultades para pasar de ser un ente facilitador de la información a un organismo fiscalizador y sancionador. |
| Establecer parámetros para unificar la información a publicar en TA, con el fin de generar una canasta de datos que esté siempre disponible. |
| Asumir el rol garante de la protección de datos personales. |
| Generar una función de vinculación con el medio. |
| Descentralizar el Consejo para la Transparencia mediante la creación de oficinas regionales. |
| Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora |
| Capacitar y educar a funcionarios públicos en la recepción y entrega de información solicitada por ciudadanos. |
| Generar campañas de mayor difusión y masificación del DAI. |
| Incorporar un financiamiento a los municipios, para las tareas de transparencia. |
| Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción |
| Transparentar los procesos y actos administrativos, haciéndolos más accesibles a través de su publicación en las plataformas de TA. |
| Aumentar y Fortalecer la efectividad de las sanciones. |
| Incentivar la participación ciudadana para ejercer un mayor control social de las autoridades públicas. |
| Establecer obligaciones de probidad y fiscalización a instituciones privadas |
| Mejorar el acceso a la información de la plataforma de la Ley del Lobby, haciéndola más amigable. |
| ¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia? |

Establecer instituciones independientes, descentralizadas y con presencia regional que aúnen las normas de transparencia.

Permitir que las instituciones a cargo de las normas de transparencia estén conformadas por actores locales, que conozcan y enaltezcan la realidad regional.

Dotar de un mayor rango legal a las instituciones a cargo del sistema integral de transparencia a nivel regional.

Resultados por mesa temática del Taller de Diálogo Regional

Tema 1: Cultura de la Transparencia: ¿Cómo generar el cambio cultural?

Contexto

La experiencia nacional e internacional demuestra que la Transparencia es fundamental para el desarrollo de las democracias modernas, pues aporta en la construcción de confianza y credibilidad de las instituciones, incentivando el control social y equiparando la relación de los ciudadanos con el Estado.

A lo largo de estos 10 años de implementación de la Ley de Transparencia en Chile, se ha ido evidenciando cómo el nivel de conocimiento y uso que tienen los ciudadanos del Derecho de Acceso a la Información incide positivamente en el nivel de confianza que se deposita en el sector público, es decir, a mayor conocimiento de este Derecho y de su órgano garante, así como de su ejercicio, mayor nivel de confianza en el sector público.

Esto nos muestra, entonces, que la instalación de una Cultura de la Transparencia en nuestro país, puede ayudar a recomponer la confianza en lo público, ayudar a prevenir la corrupción y por consiguiente, mejorar la evaluación que la ciudadanía hace de las autoridades públicas y de la democracia en general.

Resultados de la mesa 1

¿Qué implicaría la instalación de una cultura de la transparencia en el país?

En la reflexión desarrollada en esta mesa, los participantes plantearon que la cultura de la transparencia implica un mayor grado de confianza en las instituciones públicas y, por tanto, en la generación de sentido público entre quienes trabajan en las organizaciones, para que así, éstos sientan que están haciendo algo en beneficio de la comunidad.

“Cuando los funcionarios públicos sólo perciben el trabajo adicional asociado a la transparencia, es un problema. Si ellos perciben que eso beneficia a su municipalidad o su hospital, que está mejorando su gestión y que eso está impactando al ciudadano común, eso también generaría una reacción distinta e iría hacia una valorización mayor de este concepto de la cultura de la Transparencia” (Representante de la Iglesia Católica)

Para implementar una cultura de la transparencia, se da cuenta de que resulta fundamental mejorar la imagen que las personas tienen de las instituciones públicas y de quienes trabajan en ellas, para que éstas perciban que el trabajo que se realiza al interior de los organismos públicos

está en función del bienestar de la comunidad en general. En este sentido, el establecimiento de protocolos de entrega de información y de plazos de respuesta, el transparentar el quehacer de los funcionarios públicos y la mejora en la prestación de servicios, se presentan como herramientas claves para lograr una mayor percepción de transparencia entre la ciudadanía.

“Podemos notar una costumbre que se ha instalado de jugar con los plazos y negar información y luego hacer que apelemos al Consejo y ahí creo que hay un provecho de las reglas en favor del secretismo. (...) Se deberían crear protocolos al respecto” (Sociedad Civil)

“La única forma de generar confianza en las instituciones es la transparencia, eso ayuda, pero falta crear protocolos y queremos mejorar, por eso estamos aquí para aprender más de los estándares” (Representante de la Iglesia Católica)

“Esa confianza tú te la vas ganando, ¿de qué otra forma te la puedes ganar si no es con transparentar todo tu quehacer, tus logros y también tus errores?” (Funcionaria Pública)

Por otra parte, se sostiene que **la formación cívica en los colegios, la entrega de valores desde el hogar y la transmisión a los niños de la transparencia como un valor en sí mismo, son elementos fundamentales** para avanzar hacia una cultura de la transparencia.

“El cambio cultural requiere una inversión del Estado, pero también educación cívica del colegio. Porque la probidad se aprende en la casa, le digo a mi mamá que voy a un lugar y al final me voy a otro” (Representante de la Iglesia Católica)

“Hay que educar a la sociedad, a los niños no en que la transparencia es un valor para la democracia y esas cosas, sino en que es una actitud y un valor para la vida en sociedad, ahí vas a poder ver progreso en la cultura y se generan contenidos en esa línea. La transparencia se construye con educación” (Sociedad Civil)

Adicionalmente, se señala que para el desarrollo de una cultura de la transparencia, resulta clave llevar a cabo **capacitaciones para que tanto la ciudadanía como los funcionarios públicos entiendan la importancia de la transparencia** a nivel social.

“Todo va en que la mayoría de la población tenga claros sus derechos y la mayoría no conoce ni la Ley de Transparencia, habría que atacar eso con capacitaciones, porque ni siquiera los funcionarios lo entienden o les importa” (Funcionario Municipal)

Sobre el **reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información**, se plantea que esto no implicaría mayores garantías a los ciudadanos.

“Hay muchas cosas que están constitucionalizadas, incluso el derecho a la vida y a la educación, a la salud, pero si no están los mecanismos la verdad es que de nada mucho sirve que esté ahí escrito” (Sociedad Civil)

“A lo mejor sirve para validarlo y promoverlo, pero no es sinónimo de que eso le dé la garantías a los ciudadanos. Tuve la experiencia con unas personas en situación de calle, las llevé al hospital y tuve que esperar seis horas para que nos atendieran y eso que la salud está garantizada en la Constitución” (Sociedad Civil)

Propuestas para avanzar hacia una cultura de la Transparencia en el país

- Implementar la educación cívica en los establecimientos educacionales.
- Realización de capacitaciones focalizadas para ciudadanos y para funcionarios públicos.

Tema 2: Nuevos ámbitos de la Transparencia ¿Obligación o autorregulación?

Contexto:

Vivimos en una sociedad dinámica, donde existe un mayor empoderamiento de los ciudadanos y visiones más críticas de la autoridad, lo que deriva en mayores demandas de transparencia y en la necesidad de contar con mejores mecanismos de control de las acciones de las instituciones. Ante este escenario, la Ley 20.285, que hace 10 años implicó significativos avances, hoy es parte del piso mínimo que los ciudadanos exigen al Estado. Esto nos desafía a reflexionar sobre las actuales obligaciones de Transparencia y Acceso a la Información en términos de las expectativas que se tiene de ellas.

Resultados de la mesa 2

La autorregulación en Transparencia

En esta mesa de reflexión, se plantea que **es necesario impulsar obligaciones normativas en transparencia antes que instar a que las instituciones se autorregulen**, pues se percibe que, si bien es deseable, el país no está preparado para la autorregulación. Se sostiene que la autorregulación es difícil y responde a un proceso gradual que requiere de una estandarización legal, acompañada tanto de educación como de un cambio cultural en materia de transparencia.

“Lo mejor debería ser la autorregulación, pero desgraciadamente nos falta mucho en Chile. Estamos acostumbrados al látigo y si no se está obligado a entregar la información, no se hace. No hay una cultura que entienda que la transparencia es necesaria. Por el momento soy partidario de obligar mediante una Ley para que el derecho se cumpla” (Funcionario Municipal)

“Se necesitan ciertas condiciones para la autorregulación como un mayor nivel educativo. Si encuentro una billetera la tengo que devolver, si a alguien se le cae un celular, corro para entregárselo a la persona. Mientras no se cambie eso, no se puede implementar una autorregulación” (Funcionario Municipal)

“Sería bonito llegar a la autorregulación, pero hay problemas de idiosincrasia, de cultura, nos falta mucho todavía. Cuando se entienda que la transparencia es una herramienta que nos sirve a nosotros mismos para evitar malas prácticas, ahí vamos a estar preparados para poder autorregularnos. Por ahora, es necesario contar con una Ley que nos obligue” (Funcionario Municipal)

Nuevos sujetos obligados

En relación a los organismos que los participantes consideran que deben tener obligaciones de transparencia, existe acuerdo en que todas las instituciones que cumplen alguna función pública debiesen ser sujetos obligados de la Ley, incluyendo al Congreso y al Poder Judicial.

A favor de incluir al Congreso y al Poder Judicial como nuevos sujetos obligados:

*“Absolutamente todos los organismos que cumplen alguna función pública como el Congreso Nacional o el Poder judicial deberían estar bajo las exigencias de la Ley de Transparencia”
(Funcionario Municipal)*

“El Congreso hace leyes para los demás, pero no para ellos. Debería estar sujeto a la transparencia. Ley pareja no es dura” (Funcionario Municipal)

*“Los Diputados y Senadores deberían ser el ejemplo para los demás. Deben ser controlables”
(Funcionaria Municipal)*

Respecto al sector privado, destaca el acuerdo absoluto entre los participantes respecto de que todas las instituciones privadas sean incorporadas como sujetos obligados en la normativa que estipula la Ley de Transparencia, independiente de si estas reciben o no fondos públicos.

A favor de incluir a privados como nuevos sujetos obligados:

Respecto a los participantes que están a favor de incluir a privados bajo las exigencias de la Ley de Transparencia, las instituciones que proponen como sujetos obligados, son las siguientes:

Se plantea que **instituciones privadas que reciben aportes del Estado**, tales como los colegios subvencionados, deben someterse a las obligaciones que importa la Ley de Transparencia.

“Cuando privados reciben aportes del Estado también se deben transparentar. Por ejemplo, los colegios particulares hoy día están en gratuidad, reciben la subvención y una serie de otros aportes del Estado y ellos no tienen que rendir ninguna cuenta” (Funcionario Municipal)

“Yo he visto colegios subvencionados donde en vez de crecer el colegio, crece el bolsillo de los sostenedores mientras los alumnos ocupan como basurero tarros de pintura. ¿En qué se invierte lo que el Estado entrega? Eso debería transparentarse” (Funcionaria Municipal)

Se sostiene además que **las empresas privadas que cumplen funciones estratégicas** como proveer de luz, agua, gas, junto con las empresas que cuentan con políticas de Responsabilidad Social Empresarial, deben estar bajo las exigencias de la Ley de Transparencia.

“Privados, pero empresas estratégicas. Con los temporales la SGE saca una declaración que dice “estamos con todos nuestros medios atacando la emergencia”, pero nadie pregunta ¿y cuáles son todos sus medios? ¿Dos camionetas? ¿Cuarenta camionetas? Entonces, lo que son los servicios estratégicos, luz, agua, deberían estar bajo la Ley de Transparencia” (Funcionario Municipal)

“A futuro vamos a tener que llegar a eso (todo el sector privado bajo las exigencias de transparencia). Pero ya sería un gran avance todo lo que son privados con funciones estratégicas se rigieran por las exigencias de la Ley de Transparencia” (Funcionario Municipal)

“O las grandes empresas que tienen que ver con la responsabilidad social. Porque ellas nos dicen que la responsabilidad social es importante, pero como no sabemos nada de las empresas, no podemos acceder a ninguna información, no sabemos si ellos efectivamente están cumpliendo con la responsabilidad social empresarial” (Funcionario Municipal)

Se plantea que empresas **exclusivamente privadas también deben estar bajo las exigencias de la Ley de transparencia**, especialmente aquellas instituciones que se han visto involucradas en hechos de corrupción.

“Por ejemplo Soquimich es una empresa netamente privada y quizás, si la transparencia hubiese existido hace diez años atrás no hubiera pasado todo lo que pasó. Entonces, no se hubieran hecho boletas ideológicamente falsas. A lo mejor sería un buen aporte la transparencia en empresas netamente privadas” (Funcionario Municipal)

Límites de la Transparencia

Algunos de los participantes que son funcionarios públicos, plantearon que la transparencia debe tener límites cuando se solicitan grandes volúmenes de información. Especialmente en municipios que no tienen los recursos humanos o financieros necesarios para cumplir dichas solicitudes.

“Es importante definir claramente un límite a las grandes solicitudes de información. Que se nos señale cuál es el criterio para negar la entrega de información si ésta tiene un volumen considerable” (Funcionario Municipal)

“A veces como municipio nos cuesta mucho responder las solicitudes de información porque la información que se pide es descomunal, muchas solicitudes que no vienen al caso nuestro, pero que estamos obligados a entregarla” (Funcionario Municipal)

Otro límite planteado es la solicitud retroactiva de información, principalmente por la dificultad de generar esa información, dada la falta de recursos humanos y la escasez de tiempo para recopilar lo solicitado. Al respecto, se propone limitar la cantidad de años sobre la cual se pueda solicitar información pública.

“El problema es cuando solicitan información que el municipio debe generar. El generar información es lo hay que limitar. Por lo menos en la cantidad de años. Porque escarbar en registros de hace seis años atrás para la municipalidad es muy difícil porque hay que generar la información. No hay tiempo para hacer ese tipo de trabajo, ya que los funcionarios están dedicados a hacer cumplir otras funciones” (Funcionario Municipal)

“Hay veces que alguien está haciendo una tesis para una universidad y dice “mire yo quiero que el departamento de educación me entregue el nombre de los directores de las 29 escuelas durante los últimos 5 años. Cómo se seleccionaron, cuánto ganaron. Nosotros no tenemos en este momento el recurso humano para buscar esa información” (Funcionario Público)

“Hay que limitar la cantidad de años en que se pide la información. Hay solicitudes que son preguntas tipo y se hacen a las 345 municipalidades. Y no se ajusta a la realidad o no compete. Si limitas la cantidad de años es más fácil” (Funcionario Municipal)

Propuestas para mejorar la normativa en transparencia

- Ampliar los sujetos obligados a todas las instituciones públicas incluyendo el Congreso Nacional o el Poder Judicial.
- Ampliar los sujetos obligados a Instituciones privadas que reciben aportes del Estado.
- Ampliar los sujetos obligados a privados que cumplen funciones estratégicas o que cuentan con políticas de Responsabilidad Social Empresarial.
- Ampliar los sujetos obligados a empresas exclusivamente privadas para evitar casos de corrupción.
- Limitar la transparencia cuando se trate de solicitudes de grandes volúmenes de información.
- Limitar la cantidad de años sobre la cual se pueda solicitar información pública.

Tema 3: Consejo para la Transparencia al 2030: Características y Alcances

Contexto

El Consejo para la Transparencia es un organismo autónomo de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado por la Ley de Transparencia, para velar por el buen cumplimiento de dicha ley. Sus atribuciones y facultades actuales son las de amparar los reclamos de los ciudadanos ante una denegación de información y resolver dicho reclamo, fiscalizar que los organismos públicos del Poder Ejecutivo, municipalidades, universidades estatales y empresas públicas cumplan con las obligaciones de la Ley, promover el Derecho de Acceso a la Información en el país, dictar normas para la correcta implementación de la Ley y sancionar a los organismos públicos en caso de incumplimiento.

El Consejo está conformado por Consejeros designados por el Presidente de la República, previo acuerdo del Senado, adoptado por dos tercios de sus miembros en ejercicio. Al Consejo Directivo le corresponderá la dirección y administración superior del Consejo para la Transparencia. La presidencia del Consejo Directivo es de carácter rotatorio y es ejercida por uno de sus Consejeros por un periodo de 18 de meses.

Resultados de la mesa 3

Los participantes otorgaron una serie de atribuciones y características que el Consejo para la Transparencia podría asumir o mejorar.

Una de las **propuestas para mejorar o ampliar las facultades del Consejo para la Transparencia, es el endurecimiento de las sanciones**. Aparte de multas en dinero por no cumplir con las obligaciones a cabalidad, uno de los participantes plantea pasar de una sanción exclusivamente

económica a una administrativa, ya que de esta manera la sanción generaría un cambio conductual sobre quien infringe la Ley.

“Las penas son ridículas del punto de vista económico, en cambio si hubieran otro tipo de sanciones como la pérdida de calidad de funcionario público, claro que obviamente atemorizaría y habría un cambio en la persona” (Sociedad Civil)

Por otra parte, se sostiene que el Consejo **debiese constituirse como un organismo que obligue, a través de capacitaciones y fiscalizaciones**, a que las autoridades asuman un real compromiso con la Ley de Transparencia y sus implicancias, ya que se percibe que con estas atribuciones, el Consejo obligaría a las autoridades a empatizar con los encargados de transparencia.

“El Consejo para la Transparencia no tiene la facultad o no ha hecho que todas las autoridades se sometan a capacitación para que exista un compromiso. Si el compromiso viene de arriba, los encargados de Transparencia van a tener más facultades” (Funcionario Municipal)

“Falta que el Consejo para la Transparencia comprometa a las autoridades a someterlos a fiscalización y que ellos entiendan la realidad de los que son encargados de Transparencia. Con eso uno podría hacer la pega más fácil” (Funcionario Municipal)

Se formula además que **el Consejo debiese establecer parámetros respecto del tipo de información que debe publicar cada organismo** con la intención de generar una canasta de datos que esté siempre disponible en los portales de Transparencia Activa.

“Lo que habría que hacer desde el Consejo es reformular esta Ley o mejorarla, a lo mejor ponernos de acuerdo en qué tipo de información es la que vamos a necesitar que cada organismo, o cada ente que esté obligado a publicar” (Representante de la Iglesia Católica)

“Probablemente el camino sea ese, llegar a lo mejor a disminuir los plazos, hacerlos eficientes en el sentido de que haya una canasta de datos que sea obligatoria para aquellas instituciones y que sí o sí estén siempre disponibles” (Representante de la Iglesia Católica)

Al respecto se propone estandarizar el menú de acceso a la información en los portales web de los diversos servicios públicos con el fin de facilitar el acceso a la información desde la ciudadanía.

“Como institución deberían tener un logo único o un icono que lo identifique para todos los sitios. Que haya algún estándar en el menú de acceso de tal forma de facilitar el acceso a la información” (Representante de la Iglesia Católica)

Se plantea que **el Consejo para la Transparencia, pudiese ser un organismo garante de la transparencia y acceso a información y de la protección de datos**, con la facultad de definir obligaciones y sanciones comunes en estas materias.

“Hay una tremenda corrupción respecto del mal uso de los datos. Este es un tema, hay que controlar el uso de los datos personales, de los datos sensibles. El Consejo sería un buen organismo para resguardar los datos, pero siempre que aplique sanciones al mal uso de estos” (Dirigente Regional JUNJI)

“El Consejo puede tener un rol importante en la protección de datos porque puede imponer restricciones al uso de estos” (Sociedad Civil)

“Sería importante que si es que funciona esto, de la Ley de Protección de Datos, que las sanciones que ponga el Consejo sean realmente fuertes, ya que las instituciones tienen multas irrisorias” (Académico)

Se propone que el Consejo **se vincule en mayor medida con actores y organizaciones de diversa índole** para facilitar un acercamiento con la ciudadanía, a modo que ésta pueda ejercer de mejor forma el Derecho de Acceso a la Información, fomentando también el control social.

“Sería bueno también realizar quizá alianzas con otras instituciones o quizá con Universidades como nosotros por ejemplo. Nosotros tenemos la ventaja de que INACAP está en todas las regiones del país. En el centro de desarrollo social también hay temas de trabajo social, etc., quizá por ahí se podría hacer algún enganche o alguna alianza con alguna institución como nosotros u otras también, para que esta cosa se masifique, sea más ágil la información, y todos participamos, si todos somos parte de la sociedad” (Funcionario Establecimiento Educativo)

Presencia Regional del CPLT

Se manifiesta la necesidad de establecer oficinas a nivel regional con el fin de acompañar al ciudadano en el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información. Además, se advierte que muchos de los solicitantes no cuentan con la formación necesaria o con los recursos para acceder a los portales de Transparencia Activa y que, por lo tanto, la presencia regional del Consejo resultaría fundamental.

“Sería recomendable que haya una oficina en cada una de las regiones en donde haya un funcionario especializado en apoyar a las personas, a los ciudadanos comunes y corrientes que buscan esa información y que no tienen internet, o que les faltó más educación o más información” (Académico)

“A nivel región habría que tener una oficina, sería necesario en cada región. Que exista un punto donde yo pueda ir físicamente porque todavía no todas las personas tienen acceso a internet. Debiera existir un punto para que aquellos que tienen menos recursos puedan acercarse y tener la información que necesitan” (Representante de la Iglesia Católica)

“Que podamos llegar a esa instancia donde la gente que necesita contactarse o tener mayor conexión, pueda ir directo a alguna oficina del Consejo donde pueda sacar la información de manera rápida, no por un portal web” (Funcionario Municipal)

Sobre los Consejeros

Existe disenso entre los participantes respecto de la forma en que deben ser elegidos los Consejeros del CPLT. Por una parte, se plantea que la elección debe ser a través de Alta Dirección Pública. No obstante y dado que la percepción de elección a través de la ADP es cuestionada por los participantes, éstos proponen formas mixtas de elección.

“Debería hacerse por alta dirección pública, algún concurso, un llamado público” (Funcionario Municipal)

“A lo menos deberían elegirse por alta dirección pública, con una evaluación bastante más estricta” (Dirigente Regional JUNJI)

“La alta dirección pública de algún modo también está cuestionada hoy en día. Porque también ocurre ahí un poco de tráfico de influencias en la designación de cargos, eso ha sido inevitable, y lo que uno ve que cambia el gobierno de turno y el cargo designado por alta dirección pública quedó hasta ahí no más, o sea no hay una transparencia en eso” (Funcionario Municipal)

“Quizá deberían tener de todo, quizá algunos ser por alta dirección pública, concursable, uno o dos cargos de confianza. Debiera haber a lo menos uno de confianza, otro por alta dirección pública y si existiera otro factor, pero que sea bien diverso” (Funcionario Municipal)

“Lo más transparente sería que fuera por elección popular, o algún otro tipo de elección directa o indirecta, pero el modo de designación a dedo no lo veo que sea fiel reflejo del organismo” (Representante de la Iglesia Católica)

Pese al disenso, **los participantes concuerdan en que la designación de los Consejeros es contraria al espíritu de la institución**, ya que se percibe como poco transparente y siempre ligada a un cuoteo político.

“Lo ideal para estos organismos que van en directo beneficio de la ciudadanía, es que estos directores o consejeros deberían ser electos o designados de alguna forma que asegure la Transparencia. En las designaciones del Consejo siempre hay un poco de cuoteo político, según la administración de turno, o según las fuerzas que estén en el Congreso. Siempre va a haber negociación” (Representante de la Iglesia Católica)

“Parecería más razonable buscar alguna otra forma que asegure justamente que ese organismo sea dirigido por personas que no tengan ningún tipo de conflicto ni compromiso, ni alguna designación oscura, que no de luces a ningún tipo de interpretación de mala fe. Yo creo que tiene que ser otro el mecanismo, no un mecanismo de designación a dedo” (Sociedad Civil)

Propuestas para mejorar las características y alcances del Consejo para la Transparencia

- Aumentar las facultades sancionatorias del Consejo para la Transparencia, pasando de sanciones exclusivamente económicas a sanciones administrativas.
- Establecer parámetros para unificar la información a publicar en TA, con el fin de generar una canasta de datos que esté siempre disponible.
- Asumir el rol garante de la protección de datos personales.
- Generar una función de vinculación con el medio.
- Descentralizar el Consejo para la Transparencia mediante la creación de oficinas regionales.
- Establecer un mecanismo mixto para la elección de los Consejeros.

Tema 4: Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora

Contexto:

Desde abril de 2009, las personas tienen el derecho de acceder a la información que manejan las instituciones públicas chilenas, lo cual se puede hacer a través de dos vías: la revisión de la información publicada en las secciones de Transparencia Activa que deben tener los sitios web de cada institución, o a través de una solicitud de información pública específica.

A la fecha, el número de solicitudes de información realizadas por los ciudadanos han crecido exponencialmente. Sin embargo, aún es una pequeña porción de la población la que ha hecho uso de este derecho y en muchos casos, se encuentran con diversas dificultades para hacerlo.

Resultados de la mesa 4

Beneficios del Derecho de Acceso a la Información Pública (DAI):

Se sostiene que el Derecho de Acceso a la Información permite al ciudadano ejercer el control social y de esa manera se incentiva una gestión más proba y eficiente por parte de los organismos públicos.

*“Esto permite que el funcionario público se sienta fiscalizado. El hecho de que se sienta fiscalizado, va a ayudar a que pueda hacer mejor su trabajo, en forma oportuna, al menor costo, de una manera evidentemente transparente. Y así, que los recursos se aprovechen de una mejor manera”
(Funcionario Municipal)*

*“Yo creo que esto ayuda a que la ciudadanía se pueda sentir más participe de lo que es el aparato público de nuestro país, generando también un rol fiscalizador y permitiendo que los organismos públicos se desarrollen de mejor manera, por la presión que sienten de la ciudadanía”
(Funcionaria Pública)*

Dificultades del Derecho de Acceso a la Información:

Se plantea que **los ciudadanos muchas veces sienten temor por la reacción que pueda tener determinado funcionario público** frente a una solicitud de información.

*“La dificultad está en el temor a pedir y enemistarse con el funcionario público o la autoridad respecto de la cual va a pedir la información. Puede ser percibido como una persecución personal por parte del funcionario público”
(Funcionario Municipal)*

Se manifiesta que una de las dificultades del ejercicio del DAI es la **falta de difusión** de éste, de su funcionamiento y herramientas. Al respecto se propone llevar a cabo campañas publicitarias, folletería e implementar videos o cápsulas explicativas para acercar el Derecho de Acceso a la Información al ciudadano.

“Yo veo que no hay publicidad al respecto. Si tú te fijas, para cualquier cosa que haga el Estado, hay mucha publicidad. Que las vacunas, que la educación, que la salud, cualquier cosa, pero no

vemos publicidad de "ciudadano, tú tienes derecho a la información pública, haz uso de ese derecho". Algo tan sencillo, en radio, en televisión, diarios" (Funcionario Municipal)

"El Consejo debería mandar unos trípticos hacia todos los municipios y que ellos tengan en un mesón o en Oficina de Partes, de a qué se refiere el Derecho de Acceso a la Información Pública, cómo las personas podrían acceder. Las municipalidades no tenemos un presupuesto para eso" (Funcionario Municipal)

"El Consejo nos podría ayudar a implementar un proyecto de un portal virtual cercano al ciudadano, que sea didáctico y que le pueda mostrar video, animaciones y tratar de guiar a la persona a qué información quiere, o si quiere realizar una solicitud de información" (Funcionario Municipal)

Se sostiene que una de las principales dificultades para el ejercicio del DAI es **la falta de capacitación a los funcionarios públicos a nivel regional**. Se manifiesta que, las capacitaciones debiesen ser presenciales dada la falta de tiempo para tomar un curso web. Al respecto, se plantea que al contar con más capacitaciones, éstos podrían difundir el Derecho de Acceso a la Información entre sus pares.

"El Consejo debiese capacitar al personal a cargo de la transparencia, porque cuando uno llega le dicen que tiene que entregar tal cosa, pero ¿cómo lo busco? No hay una capacitación previa a esto. Ni en la municipalidad ni a nivel nacional existe alguien que capacite a los que ven temas de transparencia, para hacerles una inducción" (Funcionario Municipal)

"Una capacitación presencial y que esa persona tenga la obligación de traspasar la información luego. Sirve la capacitación por Internet, pero mis colegas ninguno va a tener una hora para estar viendo un video mientras está trabajando" (Funcionario Municipal)

Sin embargo, los participantes agregan que lo anterior (difusión y capacitación), implicaría una mayor asignación de **recursos tanto físicos como económicos** a los organismos públicos.

"Mayor difusión con recursos para que haya gente ojalá exclusiva para esto. No tiene mucho sentido darle difusión a la ley si al final se van a encontrar que muchas veces vamos a terminar denegando la información porque no tenemos tiempo para buscarla y responderla" (Funcionario Municipal)

"Las municipalidades carecen de funcionarios que tengan dedicación a atender el tema de las peticiones. En este momento se le recarga a un funcionario más la tarea y eso dificulta. Falta, sobre todo en las comunas medianas, un equipo y mayor presupuesto" (Funcionario Municipal)

Propuestas para mejorar el Derecho de Acceso a la Información

- Capacitar y educar a funcionarios públicos en la recepción y entrega de información solicitada por ciudadanos.
- Generar campañas de mayor difusión y masificación del DAI.
- Incorporar un financiamiento a los municipios, para las tareas de transparencia.

Tema 5: Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción

Contexto

La Transparencia se ha transformado en uno de los valores más relevantes para las democracias actuales, ocupando un lugar privilegiado en la agenda internacional, vinculándose – inevitablemente- con la Probidad y la lucha contra de la corrupción.

Se ha asumido que la implementación de la Transparencia fomentaría tanto cambios en la gestión pública y privada –más moderna y menos corruptible- como cambios en la ciudadanía, que le brindaría mayor empoderamiento y con ello, mayor posibilidad de ejercer control social, reduciendo así los espacios de corrupción. Así, sociedades con menos niveles de corrupción, responderían a legislaciones modernas, ciudadanos empoderados que ejercen control social, autoridades íntegras y proclives a la rendición de cuentas, y organismos privados sometidos también a altos estándares de rectitud y transparencia.

Resultados de la mesa 5

Mecanismos para combatir la corrupción

Los participantes entregaron diversas medidas para prevenir y combatir actos de corrupción, poniendo énfasis en la necesidad de transparentar los procesos y actos administrativos con el fin de prevenir faltas a la probidad.

“Yo creo una de las medidas ya esta implementada, pero tal vez habría que fortalecerla y clarificar algunos aspectos, y que tiene que ver con la Transparencia Activa, de manera tal que existiera -si hay un proceso de selección de personal, que generalmente los gremios estamos muy involucrados- más facilidad para acceder a esa información” (Sociedad Civil)

“Los datos debieran ser aún más accesibles y los concursos, y todo acto gubernamental y administrativo debiese ser aún más transparente, y demorarse menos en las publicarse en las páginas web” (Sociedad Civil)

Una parte de los participantes, es partidaria de **aumentar las sanciones y que éstas efectivamente se apliquen.**

“Creo que como ciudadanos, quizás lo que más falta nos hace es ver en las autoridades o en ciertos estamentos públicos, que cuando haya faltas a la probidad o cuando se caiga en corrupción, se pague con penas de cárcel realmente efectivas. Que la legislación cambie desde ese punto de vista, para que las personas que comentan este tipo de ilícito, realmente paguen como cualquier otra persona que comete otro tipo de ilícito” (Académico)

Por otra parte, la mayoría de los participantes declara que más que sanciones, lo que se necesita es empoderar a la ciudadanía para ejercer el control social de las autoridades públicas.

“Debe haber más participación ciudadana vinculante para enfrentar la corrupción, con un mundo ciudadano que sea culto, preparado y también empoderado para que defienda las buenas prácticas colectivas y sociales” (Sociedad Civil)

Regulación del sector privado

Se sostiene que **las exigencias de probidad se debiesen extender también al sector privado**. Los participantes coinciden en ampliar, tanto las restricciones como los procesos de fiscalización sobre las instituciones privadas, incorporando incluso al ciudadano como sujeto activo en la defensa de la probidad.

“Es necesario ampliar el catálogo de restricciones al privado, fiscalizar con instituciones públicas y también darles facultades a los ciudadanos para que ellos puedan estar al tanto” (Sociedad Civil)

“Se debe avanzar hacia poder fiscalizar o tratar de ver cuando las empresas privadas realizan faltas a la probidad o temas de corrupción” (Académico)

“Hay un trabajo público que es de entregarle conocimiento a la gente para que pueda accionar en contra de las empresas privadas, contra las instituciones privadas cuando éstas falten a la probidad” (Sociedad Civil)

Ley de Lobby

Se plantea **que el diseño de la Ley de Lobby no es el adecuado, ya que fue formulada de forma poco democrática**, además de dejar fuera aspectos claves para asegurar un actuar legítimo y probo por parte de las autoridades públicas. Se propone perfeccionar la Ley y mejorar el acceso a la información, haciéndolo más amigable para propiciar una participación activa de la ciudadanía en la materia.

“Hay que darle muchas más vueltas al tema del lobby, crear una comisión que estudie como frenar las influencias que reciben las personas que toman las decisiones, porque después vienen las influencias que vienen de los intereses. Es peligroso y poco democrático” (Sociedad Civil)

“La autoridad quizás tiene otros espacios en los cuales interactúa, entonces en esos otros espacios, que pueden ser la calle, el restaurant donde almuerza, el vecindario, esos espacios pueden ser de fácil acceso para afectar todo el tema de la probidad” (Sociedad Civil)

“Hay que fortalecer las plataformas, qué tan amistosas son, qué tan accesibles son, eso por un lado. Por otro lado, todo lo que tiene que ver con que esté la información accesible, que no tenga que hacer todo un trámite para acceder a la información” (Sociedad Civil)

“La plataforma de la ley del lobby debiera ser más accesible, porque hoy por hoy gran parte de la gente que está ingresando al campo laboral están alfabetizados digitalmente, entonces en la medida que esta plataforma sea amigable y accesible también va a favorecer que la gente pueda registrarse, pueda ingresar, pueda hacer un uso adecuado que pueda generar este tema del control, del registro, de todo” (Sociedad Civil)

Propuestas para prevenir la corrupción y fomentar la probidad.

- Transparentar los procesos y actos administrativos, haciéndolos más accesibles a través de su publicación en las plataformas de TA.
- Aumentar y Fortalecer la efectividad de las sanciones.

- Incentivar la participación ciudadana para ejercer un mayor control social de las autoridades públicas.
- Establecer obligaciones de probidad y fiscalización a instituciones privadas, independiente de si reciban fondos del Estado o no.
- Mejorar el acceso a la información de la plataforma de la Ley del Lobby, haciéndola más amigable.

Tema 6: ¿Cómo avanzar hacia un sistema integral de transparencia?

Contexto

La dictación de la Ley de Transparencia, hace casi 10 años, convirtió a Chile en un referente internacional en la materia, sin embargo, en este lapso, se han debido sortear nuevas situaciones que han generado una profunda crisis de confianza tanto en el sector público como en el privado, a lo que la institucionalidad democrática chilena ha respondido mediante la creación de una variada gama de medidas legales y administrativas (Ley de Participación Ciudadana, Ley de Probidad, Ley de Lobby, Ley de Fortalecimiento de la Democracia, entre otras), independientes unas de otras y sin una articulación clara e integral.

Resultados de la mesa 6

Los participantes de esta mesa consideran que **debe existir un Sistema Integral de Transparencia que agrupe a las distintas normativas**, puesto que la fragmentación de leyes relacionadas (Ley de Probidad, Ley de Participación Ciudadana, Ley de Lobby, Ley de Fortalecimiento de la Democracia, entre otras) implica un debilitamiento del sistema en general, además de resultar ineficaz.

“Yo prefiero que sean todas juntas, porque el interés es el mismo, que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente, eficaz y con economicidad” (Funcionario Municipal)

“Tienen que ser articuladas, porque si no hay articulación acá, si cada uno trabaja por su cuenta no sirve de mucho” (Sociedad Civil)

Respecto a la coordinación del sistema, algunos participantes consideran que es mejor que existan instituciones coordinadoras que se mantengan separadas, pues existirían mejores controles.

“Siempre es bueno controlar de diferentes formas, es bueno controlar y si está articulado en un solo organismo no va a pasar más allá, si está bien o está mal. Creo que deben estar separadas” (Funcionario Municipal)

Mientras que, por otra parte, se plantean que **sería bueno que las distintas normativas de Transparencia, Probidad y Participación Ciudadana estuvieran contenidas en un Sistema Integral** que tuviese un solo órgano controlador.

“Creo que debería existir un órgano articulador de todas estas leyes que se mencionaron en este tema, porque desconociendo algunas de ellas, siento que muchas veces no funcionan porque vemos grandes fraudes que pasaron aquí, allá, casos de falta a la probidad. Que existe la Ley de probidad, está la participación ciudadana cierto, pero igual la gente como que no las cumple, no las respeta, no las lleva a cabo” (Funcionaria Municipal)

Se plantea, además, la necesidad de **crear una institución nueva, que actúe como órgano controlador del Sistema Integral de Transparencia**, que además de énfasis a la probidad en el sistema público.

“Me parece que debiese ser una institución completamente nueva, que articule. Me parece que si pensamos en cuatro o cinco instituciones que actúen por separado, que tengan jurisdicción separada, no contribuiría al objetivo que se quiere alcanzar, no sería operativo, pasaría mucho tiempo para tomar resoluciones, no habría comunicación entre las partes, entonces me parece que no es lo correcto” (Académico)

Respecto a cuáles debieran ser **las características de este nuevo órgano controlador, se destaca como la más relevante que represente a la ciudadanía y que realice un control de la función pública.**

“Necesitamos que la ciudadanía se empodere y que proponga a la clase política, que es la que hoy día rige los destinos de los países, un nuevo poder del Estado que se llame poder ciudadano, ese poder del Estado que sea el regulador de todas las decisiones colectivas y que controle la función pública” (Sociedad Civil)

Otra característica deseable de este órgano controlador sería que **asegure la participación ciudadana**. Se mencionan ejemplos de otros países donde se han creado instituciones que velan por la participación ciudadana.

“Un ejemplo bueno puede ser el ejemplo belga o el ejemplo también que está hoy día en Sudamérica, el ejemplo ecuatoriano, Consejo Nacional de Participación Ciudadana. Ese Consejo tiene que velar por toda la institucionalidad democrática participativa del Estado” (Sociedad Civil)

Además, otra característica que se percibe como importante es que **cualquiera que sea la forma de la institución controladora, debería realizar su labor descentralizadamente.**

“Esto debiese ir de la mano con la descentralización que tanto mencionamos, porque si esto se hace como un proceso centralizado, solamente en la Región Metropolitana, no va a servir de mucho” (Académico)

Junto con contar con presencia a nivel local para facilitar los procesos.

“Sí existiendo una participación ciudadana activa casi como una Cámara, un poder más, sí podríamos acercarnos a exigirle más a nuestros gobernantes (...) creo que el ciudadano común ha perdido el interés, simplemente porque no existe la instancia, pueden haber estos como tribunales de policía local, pero quizá más cercano en la comuna, en una jurisdicción más pequeña, no tan a nivel nacional, y que todos se atreviesen a denunciar, o a requerir información” (Sociedad Civil)

Se sostiene que **con una institución local, que aborde temáticas de probidad de manera preventiva, sería posible prevenir situaciones complejas**, realizar un monitoreo ciudadano de la actividad del sistema público, con la pertinencia y conocimiento de la situación a nivel local.

“Nos ahorraríamos entrar en el tema de la probidad cuando ya es delito, cuando ya pasan años de impunidad, cuando un funcionario lleva años en un mismo cargo, la gente se atrevería más a participar” (Sociedad Civil)

De este modo, **es relevante que el órgano controlador, presente a nivel local, esté conformado por actores locales**, representantes de instituciones locales, además de tener facultades para investigar situaciones irregulares en el sector público a nivel local.

“Podría ser por ejemplo un Consejo formado por directores de Universidad, Carabineros, otra institución, profesores, juntas de vecinos, y también con logística de investigación por supuesto, porque tiene que ser serio” (Sociedad Civil)

“Que se haga una lista de ciudadanos probos, notables, en base a un mérito ciudadano por ejemplo, estoy pensando en todas aquellas instituciones ciudadanas que no reciben ingresos del Estado, las juntas de vecinos, los COSOC, que no sean remunerados por el área pública” (Sociedad Civil)

Esta institución además **debería respetar y valorar las diferentes identidades y realidades regionales**.

“Respetar nuestras identidades también. También es como una bendición las diferentes identidades que tenemos a lo largo de nuestro Chile que es como un edén, tenemos realidades indígenas diferentes, con diferentes características, pero también que debemos rescatar y enaltecer” (Sociedad Civil)

Junto con contar con el mismo rango que los tres poderes del Estado.

“Debería tener una estructura como tiene hoy día un Parlamento, como tiene el Poder Ejecutivo. El Poder Ejecutivo es una presidencia completa, con ministerios, con intendencia. Cuando hablan de un órgano descentralizado estamos hablando de un gran poder del Estado, por lo tanto, es muy importante que tenga ese rango, o sea que nos sintamos nosotros los ciudadanos al igual con la meritocracia que representa el Parlamento, y con la ejecutividad que representa un Poder Legislativo necesario para tomar decisiones rápidas” (Sociedad Civil)

Propuestas sobre cómo avanzar hacia un sistema integral de transparencia

- Establecer instituciones independientes, descentralizadas y con presencia regional que aúnen las normas de transparencia.
- Permitir que las instituciones a cargo de las normas de transparencia estén conformadas por actores locales, que conozcan y enaltezcan la realidad regional.
- Dotar de un mayor rango legal a las instituciones a cargo del sistema integral de transparencia a nivel regional.

Resultados Encuesta Región de Ñuble

Como complemento a la reflexión obtenida en las mesas, se entregó un cuestionario de percepción de la Política de Transparencia que respondieron 30 participantes. Esto se complementó con una aplicación *online* a 25 personas⁶, llegando a un total de 55 casos.

Caracterización de los encuestados

- 42 (79%) son hombres, 11 (21%) son mujeres⁷.
- El rango etario está compuesto por 7 encuestados entre 18 a 29 años de edad (13%), 7 entre 30 a 39 (13%), 13 entre 40 y 49 (25%), 15 entre 50 y 59 (28%) y 11 de más de 60 años (21%)⁸.
- 1 es estudiante (2%), 35 empleados del sector público (66%), 13 empleados del sector privado (25%), 1 trabajador independiente/cuenta propia (2%), y 1 jubilado o pensionado (2%) y 2 personas indicaron “otro” (4%)⁹.
- En cuanto a su último nivel educacional cursado, 2 entrevistados tienen educación media científica-humanista o técnica (4%), 3 educación superior técnico profesional (6%), 30 educación universitaria (57%), 18 Magíster o Doctorado (34%)¹⁰.
- 52 encuestados son chilenos (98%), 1 es extranjero (2%) y 3 pertenecen a algún pueblo originario (6%)¹¹.

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 variables se analizan por algunas variables sociodemográficas relevantes, como género, nivel educacional, ocupación, rango de edad, pertenencia a pueblos originarios. Se excluyeron las categorías: extranjero, empleador con personas a su cargo, trabajadores independientes/cuenta propia, jubilado o pensionado, estudiante, quienes indicaron la categoría “otro”, los rangos etarios de 18 a 29 años, de 30 a 39 años y los niveles educacionales “educación media científico humanista” y “educación superior técnico profesional”, dado el bajo número de encuestados que se caracterizó con dichos atributos.

Es importante destacar que la metodología de recolección de la información no es aleatoria y que las frecuencias que capturan las categorías consideradas para el análisis son bajas, de esta forma, 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 encuestados.

⁶ El cuestionario web fue enviado a un total de 702 personas.

⁷ 2 personas no marcaron respuesta.

⁸ *Ibíd.*

⁹ *Ibíd.*

¹⁰ *Ibíd.*

¹¹ 2 personas no marcaron respuesta en nacionalidad y 2 no respondieron si pertenecían a pueblo originario.

a) Evaluación general de la Transparencia en el país

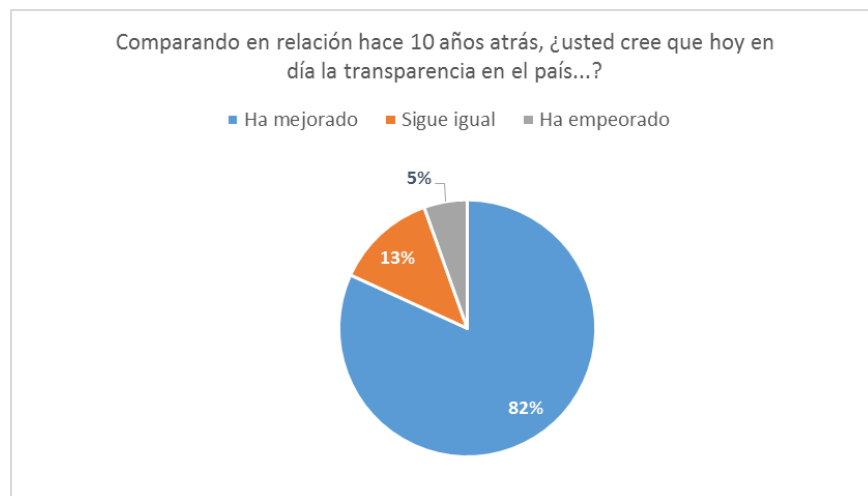
Coincidentemente con los 10 años de implementación de la Ley de Transparencia y la creación del Consejo para la Transparencia en nuestro país, un 82% de los encuestados considera que, hoy en día, la transparencia en el país ha mejorado. Destaca que en la Región del Ñuble un 5% de los encuestados señala que ha empeorado.

Se observa una diferencia significativa entre mujeres y hombres, ya que 79% de éstos considera que la transparencia ha mejorado en el país, mientras que esa opinión alcanza al 100% entre las mujeres. Los hombres son los más críticos, pues un 14%¹² considera que sigue igual y un 7%¹³ que ha empeorado.

Son principalmente quienes están dentro del rango de edad que va de los 50 a los 59 años quienes consideran en mayor medida que la transparencia ha mejorado en el país, con un 93%.

Respecto a la ocupación de los entrevistados, se observa una diferencia significativa entre los empleados del sector público (94%), que consideran mayoritariamente que la transparencia ha mejorado en el país, en contraste con los empleados del sector privado (54%), siendo también estos últimos quienes señalan en un 15% que ha empeorado.

En cuanto al nivel educacional, también hay diferencia significativa respecto a la percepción de mejora de la transparencia. Quienes tienen educación universitaria lo señalan en un 87%, mientras que quienes tienen un posgrado asciende a 72%, y la opinión sobre que ha empeorado quienes tienen educación universitaria lo señalan en un 7%¹⁴, mientras que quienes tienen posgrado en un 6%¹⁵.



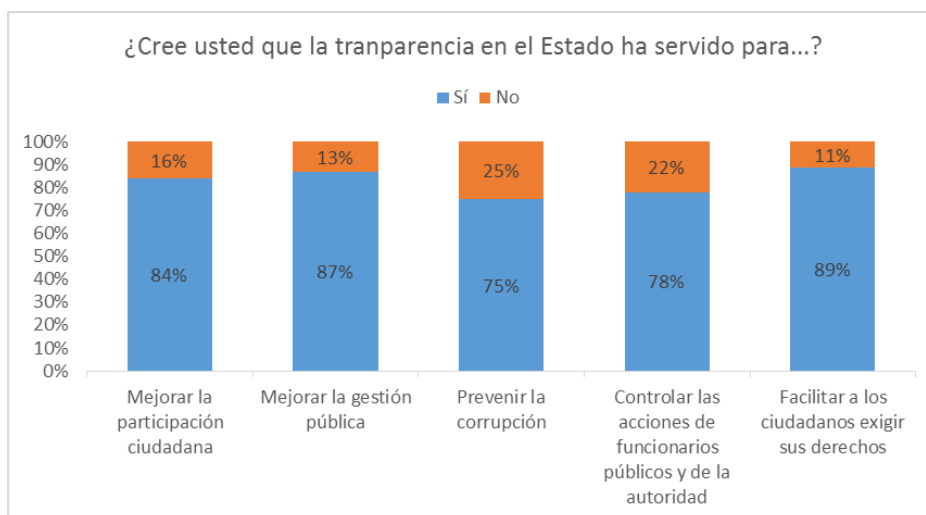
¹² 6 casos.

¹³ 3 casos.

¹⁴ 2 casos.

¹⁵ 1 caso.

De manera complementaria, la mayoría de los participantes consideran que la Política de Transparencia en el Estado ha tenido impacto y ha sido útil para diversos objetivos.



El aspecto que muestra la mejor evaluación es que la transparencia **facilita a los ciudadanos exigir sus derechos (89%)**, evidenciándose una diferencia significativa en la valoración del DAI como “derecho llave” en los hombres (93%) en relación a las mujeres (82%). Se observa mejor percepción entre quienes tienen 60 años o más (100%). Los empleados del sector privado también consideran que la transparencia es útil para facilitar exigir sus derechos (92%) y en menor medida los empleados del sector público (89%).

Los encuestados con educación de posgrado son el segmento que más utilidad asigna a la transparencia para facilitar otros derechos (94%). Destacan una buena evaluación de quienes pertenecen a un pueblo originario (100%).

| 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?</i> (% respuestas sí) | Sexo | Mujer | 82% ¹⁶ |
| | | Hombre | 93% |
| | Edad | 40-49 | 92% |
| | | 50-59 | 80% |
| | | 60 o más | 100% |
| | Ocupación | Empleado Público | 89% |
| | | Empleado Privado | 92% |
| | Nivel educacional | Universitario | 90% |
| Postgrado | | 94% | |

¹⁶ 9 casos.

| | | | |
|--|---------------------------------|----|--------------------|
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 100% ¹⁷ |
|--|---------------------------------|----|--------------------|

En cuanto a si la transparencia ha servido para **mejorar la gestión pública (87%)**, existe diferencia significativa entre hombres y mujeres, siendo estas últimas quienes consideran en mayor medida que mejora la gestión pública (91%) en relación a los hombres (85%).

Quienes tienen 60 años o más son quienes consideran en mayor medida que la transparencia mejora la gestión pública (91%). Por ocupación, los empleados privados lo valoran en mayor medida con un 92%, mientras que los empleados del sector público en un 85%.

En cuanto a nivel educacional, quienes tienen educación universitaria lo valoran en un 86%, mientras que quienes tienen posgrado en un 83%.

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora la gestión pública | | | |
|---|---------------------------------|------------------|--------------------|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para mejorar gestión pública? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 91% |
| | | Hombre | 85% |
| | Edad | 40-49 | 85% |
| | | 50-59 | 80% |
| | | 60 o más | 91% |
| | Ocupación | Empleado Público | 85% |
| | | Empleado Privado | 92% |
| | Nivel educacional | Universitaria | 86% |
| | | Postgrado | 83% |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 100% ¹⁸ |

Respecto a la percepción de utilidad de la transparencia en la **mejora de la participación ciudadana (84%)** está más asentada en hombres (86%) con una diferencia significativa respecto de las mujeres (73%) y entre los empleados del sector privado (85%).

| 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</i> | Sexo | Mujer | 73% ¹⁹ |
| | | Hombre | 86% |
| | Edad | 40-49 | 77% |

¹⁷ 3 casos.

¹⁸ 3 casos.

¹⁹ 8 casos.

| | | | |
|---|---------------------------------|------------------|--------------------|
| <i>participación ciudadana? (% respuestas sí)</i> | | 50-59 | 93% |
| | | 60 o más | 82% ²⁰ |
| | Ocupación | Empleado Público | 83% |
| | | Empleado Privado | 85% |
| | Nivel educacional | Universitaria | 80% |
| | | Postgrado | 83% |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 100% ²¹ |

Respecto a la utilidad de la transparencia para **controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad (78%)**, los niveles de percepción positiva son significativamente más bajos a los de facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos (89%).

Se observa una mayor percepción de utilidad a medida que aumenta la edad. Existen diferencias significativas entre los empleados del sector público (74%) y los empleados del sector privado (92%). Los encuestados con un nivel educacional de posgrado son los que más perciben que el DAI mejora el control de las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad (94%), diferencia significativa en relación a quienes tienen educación universitaria (70%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora el control de las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad | | | |
|---|---------------------------------|------------------|-------------------|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 45% ²² |
| | | Hombre | 88% |
| | Edad | 40-49 | 69% ²³ |
| | | 50-59 | 87% |
| | | 60 o más | 91% |
| | Ocupación | Empleado Público | 74% |
| | | Empleado Privado | 92% |
| | Nivel educacional | Universitaria | 70% |
| | | Postgrado | 94% |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 67% ²⁴ |

²⁰ 9 casos.

²¹ 3 casos.

²² 5 casos.

²³ 9 casos.

²⁴ 2 casos.

Se percibe una tibia utilidad de la transparencia sobre **la prevención de la corrupción (75%)**, opinión con diferencia significativa entre hombres (81%) y en mujeres (45%). Los empleados del sector público tienen una evaluación levemente mejor (71%), en comparación con los empleados del sector privado (69%). Los encuestados con un nivel educacional de posgrado, son quienes asignan más utilidad a la transparencia para la prevención de la corrupción (78%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI contribuye a prevenir la corrupción | | | |
|--|---------------------------------|------------------|-------------------|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para prevenir la corrupción? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 45% ²⁵ |
| | | Hombre | 81% |
| | Edad | 40-49 | 77% |
| | | 50-59 | 80% |
| | | 60 o más | 73% ²⁶ |
| | Ocupación | Empleado Público | 71% |
| | | Empleado Privado | 69% ²⁷ |
| | Nivel educacional | Universitaria | 73% |
| | | Postgrado | 78% |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 67% ²⁸ |

b) Percepciones y expectativas sobre la Transparencia en el país

Dentro de esta dimensión, se consultó a los encuestados cuáles son las 3 áreas en que se necesita más transparencia en el país. Los temas destacados son Educación (45%), el Presupuesto de la nación (42%) y Obras Públicas (36%).

²⁵ 5 casos.

²⁶ 8 casos.

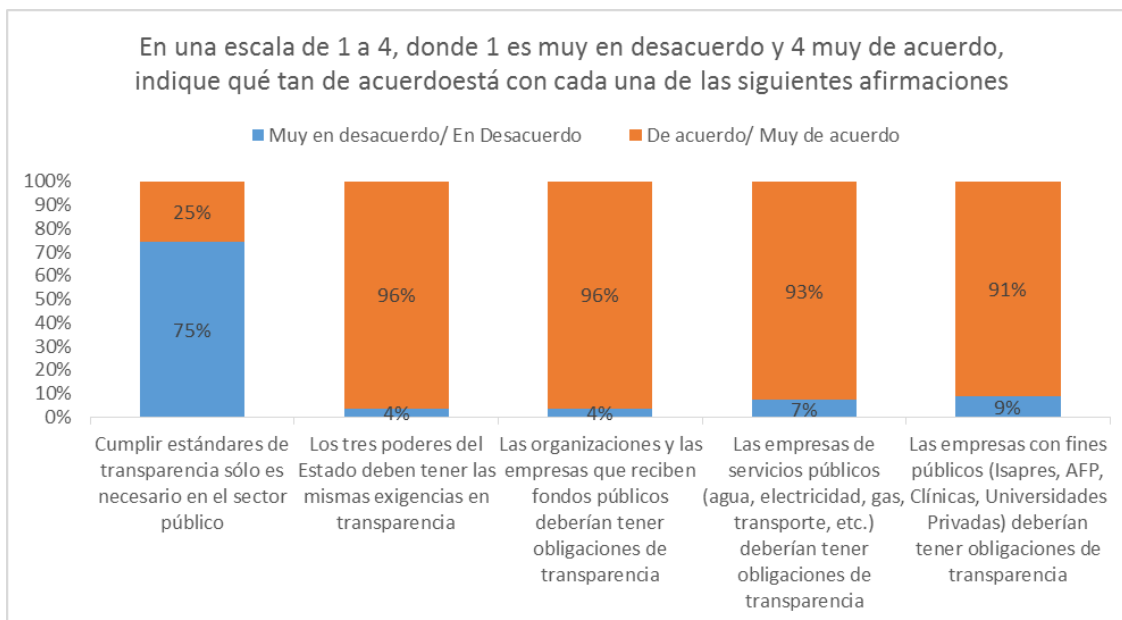
²⁷ 9 casos.

²⁸ 2 casos.



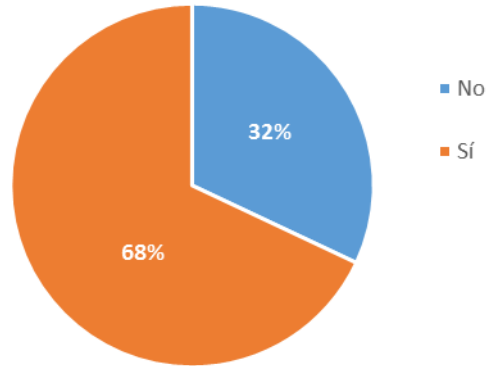
Así mismo, se consultó por la percepción sobre el alcance de la Transparencia, es decir, sobre la diversidad de organizaciones o instituciones que debiesen cumplir con estándares en la materia.

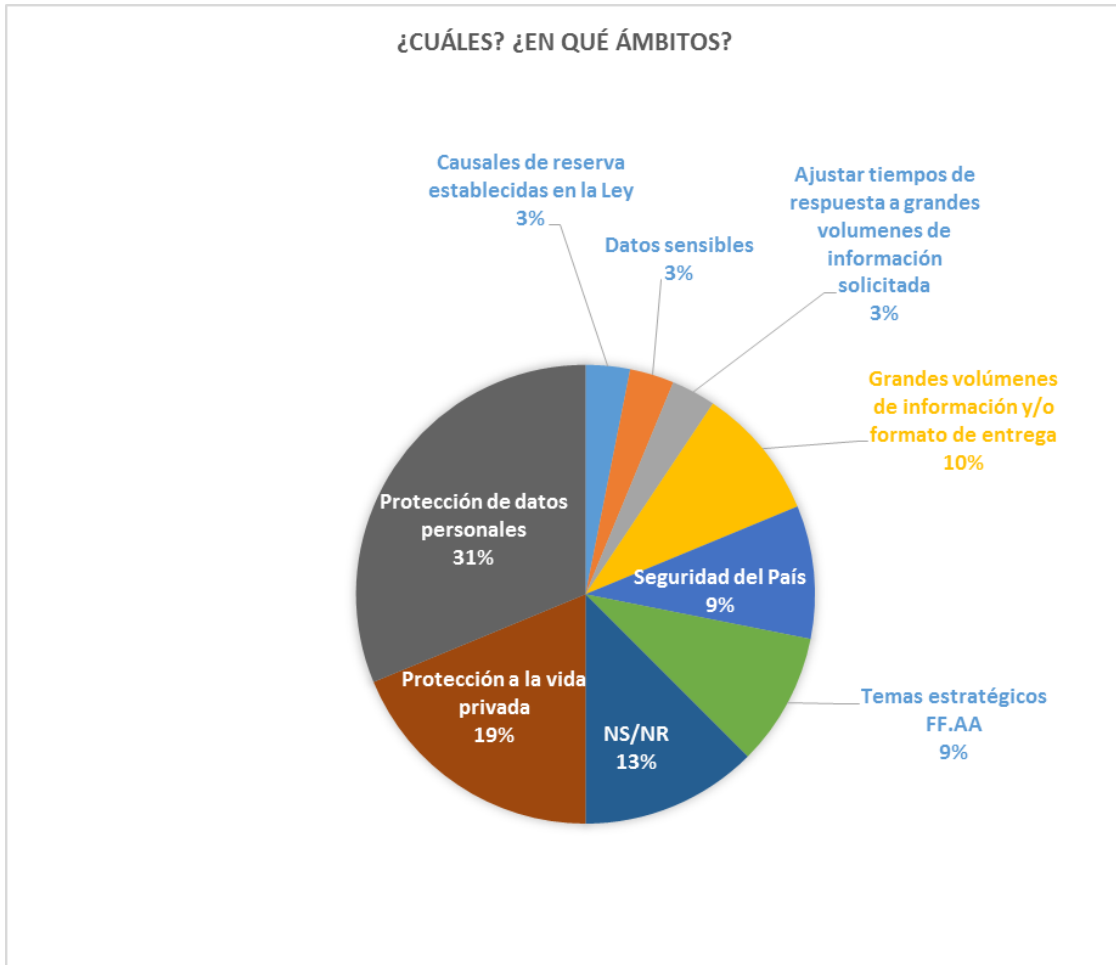
Así, un 25% de los participantes considera que estas obligaciones debiesen limitarse al sector público. Un 96% de los participantes sostienen que los tres poderes del Estado deben tener las mismas exigencias en materia de Transparencia, igual porcentaje presenta que las organizaciones o empresas que reciben fondos públicos deberían tener obligaciones de transparencia con 96%, un 93% con que éstas también se apliquen a empresas de servicios públicos (agua, electricidad, gas, transporte, etc.) y un 91% con que se administren a empresas con fines públicos (Isapres, AFP, Clínicas, Universidades privadas etc.).



En la línea de identificar los alcances que debe tener la transparencia, también se consultó (a través de una pregunta abierta), por los posibles límites que ésta debiese tener, donde cerca de dos tercios de los participantes (68%) considera que éstos deben existir, principalmente ante la protección de datos personales (31%); protección a la vida privada con (19%); las solicitudes de grandes volúmenes de información y/o formato de entrega (10%); seguridad del país (9%) y temas estratégicos de las FF.AA. (9%). Por último, se encuentran ajustar tiempos de respuesta a grandes volúmenes de información solicitada, datos sensibles y causales de reserva establecidas en la ley (3% cada una).

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





Respecto a los límites, los empleados públicos (73%) son quienes se manifiestan más a favor de la existencia de límites en la transparencia, con un diferencia importante respecto de los empleados privados (54%).

Mientras que, también con diferencia importante, quienes cuentan con estudios universitarios (76%) se declaran más a favor de la existencia de límites en la transparencia que quienes tienen posgrado (50%). Mientras que a medida que aumenta la edad disminuye la adherencia a límites en la transparencia.

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI debe tener límites | | | |
|--|------|--------|-------------------|
| <i>¿Cree que la transparencia debe tener límites? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 60% ²⁹ |
| | | Hombre | 68% |
| | Edad | 40-49 | 69% ³⁰ |
| | | 50-59 | 64% ³¹ |

²⁹ 6 casos.

³⁰ 9 casos.

| | | | |
|---------------------------------|--|------------------|--------------------|
| | | 60 o más | 55% ³² |
| Ocupación | | Empleado Público | 73% |
| | | Empleado Privado | 54% ³³ |
| Nivel educacional | | Universitaria | 76% |
| | | Postgrado | 50% ³⁴ |
| Pertenencia a pueblo originario | | Sí | 100% ³⁵ |

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 encuestados una lista de solicitudes de información, pidiéndoles indicar, a su juicio, si la información debiese ser reservada, debiese entregarse de manera parcial o debiese entregarse completa.

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) (62%) y correos electrónicos de funcionarios públicos (56%); mientras que los porcentajes de reserva más altos están en la información que contiene datos personales (63%), información que puede afectar derechos de terceros (52%), y temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI (43%). Es interesante destacar que los encuestados diferencian claramente el nivel de transparencia que se espera en el ámbito administrativo versus el ámbito estratégico de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI.

| | Reservada | Parcial | Completa |
|---|-----------|---------|----------|
| Información que contiene datos personales | 63% | 26% | 11% |
| Información que puede afectar el derecho de terceros | 52% | 41% | 7% |
| Información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI | 2% | 36% | 62% |
| Temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI | 43% | 44% | 13% |
| Correos electrónicos de funcionarios públicos | 24% | 20% | 56% |
| Información relativa a las relaciones diplomáticas del país | 21% | 56% | 23% |
| Cuando responder a una solicitud de información distrae al organismo de sus funciones regulares | 15% | 57% | 28% |

³¹ 9 casos.

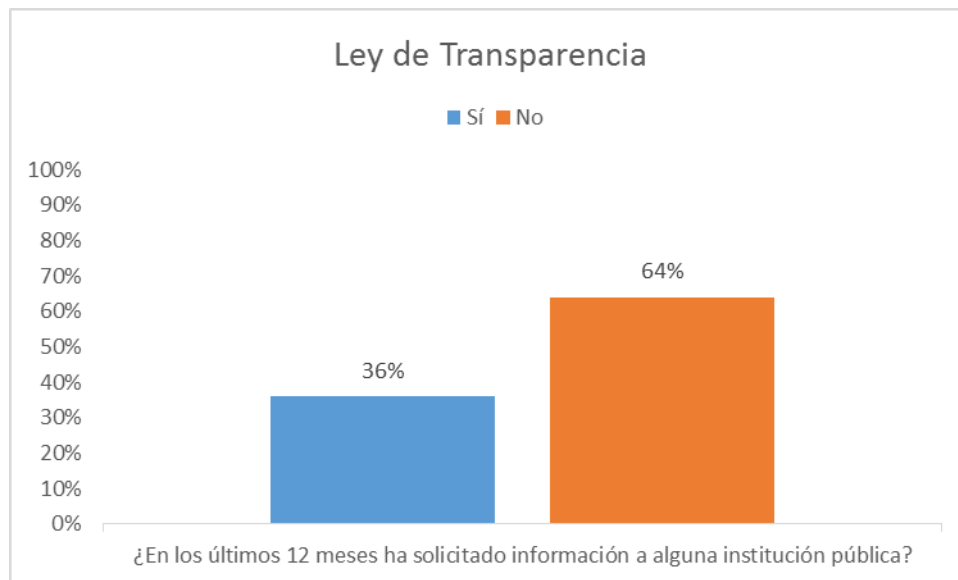
³² 6 casos.

³³ 7 casos.

³⁴ 9 casos.

³⁵ 3 casos.

Adicionalmente, se consultó por las experiencias de los encuestados accediendo a información pública. Un 36% de los actores consultados en la Región del Ñuble indicó que en los últimos 12 meses había realizado una solicitud de información a alguna institución pública.



Se destaca que los hombres realizaron mayor cantidad de solicitudes que las mujeres, con una diferencia importante (38% vs 27%).

Los empleados privados también realizaron más solicitudes que los empleados públicos (38% vs 31%, respectivamente) y a mayor edad, menor es el número de encuestados que ha realizado solicitudes de información. Destaca el nulo porcentaje de encuestados pertenecientes a pueblos originarios que ha realizado alguna solicitud de información.

| Principales diferencias en Solicitudes de Información Pública | | | |
|---|-----------|------------------|-------------------|
| ¿En los últimos 12 meses ha solicitado información a alguna institución pública? (% respuestas sí) | Sexo | Mujer | 27% ³⁶ |
| | | Hombre | 38% |
| | Edad | 40-49 | 46% ³⁷ |
| | | 50-59 | 40% ³⁸ |
| | | 60 o más | 27% ³⁹ |
| | Ocupación | Empleado Público | 31% |
| | | Empleado Privado | 38% ⁴⁰ |

³⁶ 3 casos.

³⁷ 6 casos.

³⁸ 6 casos.

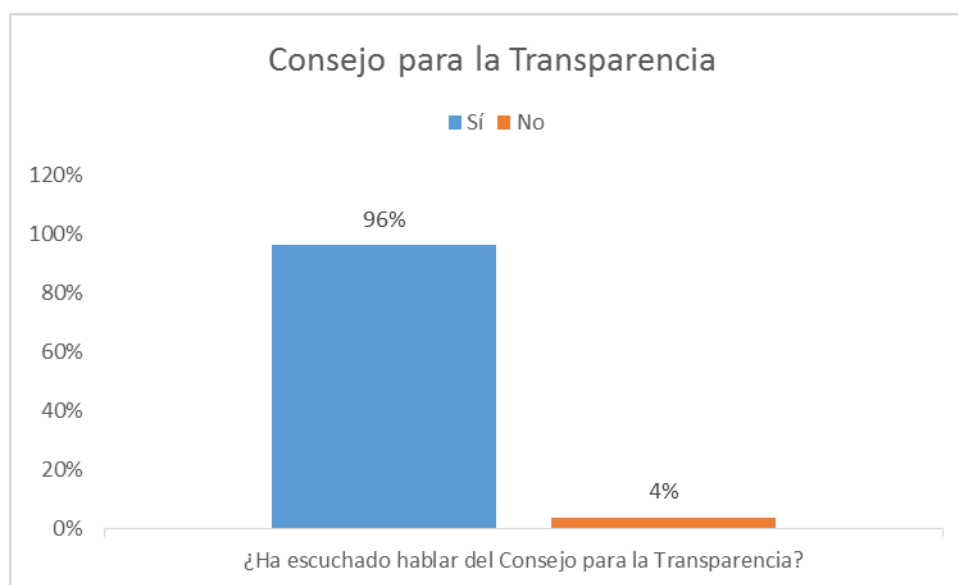
³⁹ 3 casos.

⁴⁰ 5 casos.

| | | | |
|--|---------------------------------|---------------|-------------------|
| | Nivel educacional | Universitaria | 37% |
| | | Postgrado | 33% ⁴¹ |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 0% |

c) Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país

Respecto a la institucionalidad, destaca un alto conocimiento del Consejo, llegando al 96%, a diferencia de lo que ocurre a nivel nacional, en donde el conocimiento del CPLT es de sólo un 24%⁴².



En este caso, destaca que los encuestados que conocen menos el Consejo son los empleados privados (85%), diferencia significativa en relación a los empleados públicos (100%), el tramo etario que va de los 50 a los 59 años (93%) y quienes tienen un posgrado (94%).

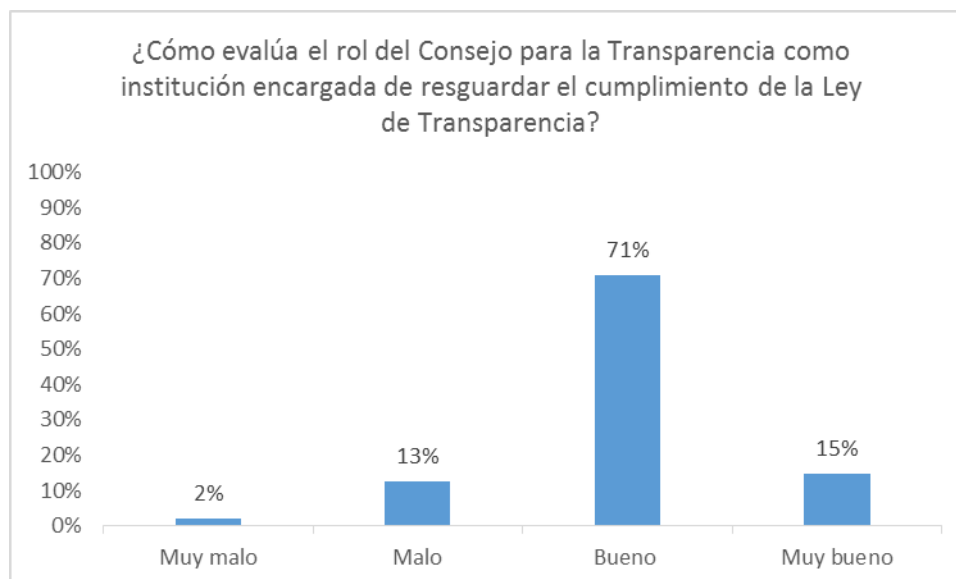
| Principales diferencias en el conocimiento del CPLT | | | |
|--|-----------|------------------|------|
| ¿Ha escuchado hablar del Consejo para la Transparencia? (% respuestas sí) | Sexo | Mujer | 91% |
| | | Hombre | 98% |
| | Edad | 40-49 | 100% |
| | | 50-59 | 93% |
| | | 60 o más | 100% |
| | Ocupación | Empleado Público | 100% |

⁴¹ 6 casos.

⁴² Estudio Nacional de Transparencia 2017. CPLT.

| | | |
|---------------------------------|------------------|-------------------|
| | Empleado Privado | 85% |
| Nivel educacional | Universitaria | 100% |
| | Postgrado | 94% |
| Pertenencia a pueblo originario | Sí | 67% ⁴³ |

Entre quienes conocen al CPLT, prevalece una evaluación positiva de la institución como la encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia, con un 86% de los encuestados que indica que ha sido una labor buena o muy buena.



Los hombres evalúan positivamente la labor del Consejo en un 88%, mientras que las mujeres en un 85%. Pese a los altos niveles de evaluación positiva, se observa que los adultos de 60 años o más son más críticos al momento de evaluar el rol del CPLT (73%), con una diferencia amplia en relación a quienes tienen entre 50 a 59 años (100%).

Respecto a la actividad principal, los más críticos del rol del CPLT son los empleados del sector privado (73%), con diferencia importante en contraste con los empleados del sector público (91%).

⁴³ 2 casos.

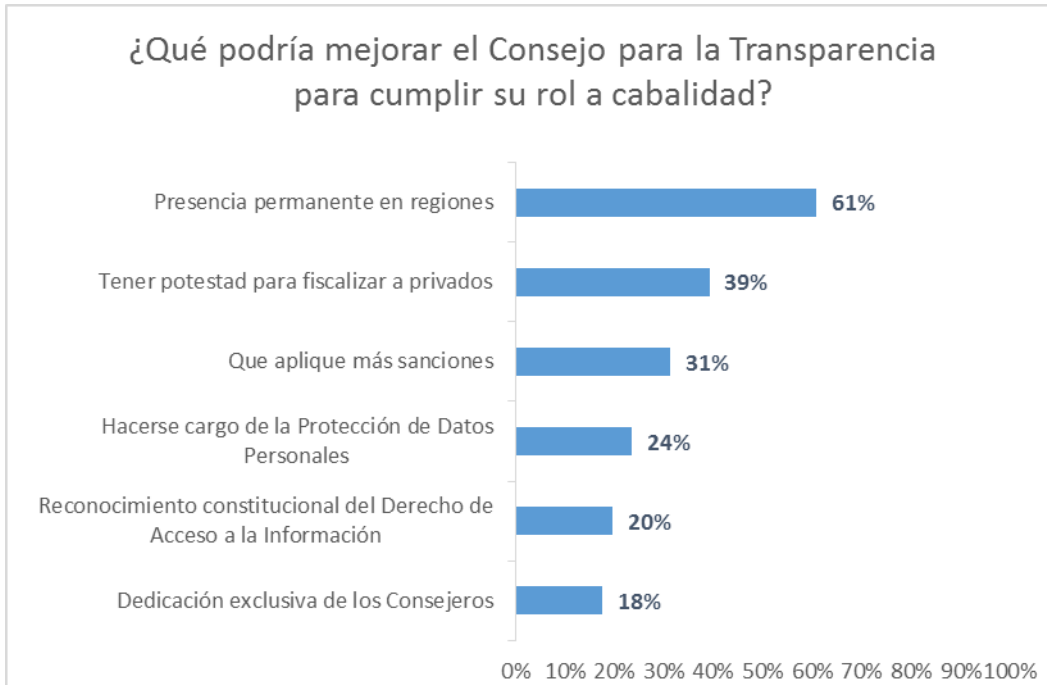
| Principales diferencias en la evaluación positiva del rol del CPLT | | | |
|---|---------------------------------|------------------|-------------------|
| <i>¿Cómo evalúa el rol del Consejo para la Transparencia como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia?</i> (% Respuestas Bueno + Muy Bueno) | Sexo | Mujer | 88% ⁴⁴ |
| | | Hombre | 85% |
| | Edad | 40-49 | 85% |
| | | 50-59 | 100% |
| | | 60 o más | 73% ⁴⁵ |
| | Ocupación | Empleado Público | 91% |
| | | Empleado Privado | 73% ⁴⁶ |
| | Nivel educacional | Universitaria | 86% |
| | | Postgrado | 81% |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 0% |

De manera complementaria, se consultó a los encuestados por posibles áreas de mejora en el Consejo para cumplir su rol a cabalidad, entregando alternativas previamente establecidas. Las más mencionadas son: la presencia permanente en regiones (61%), tener potestad para fiscalizar a privados (39%), aplicar más sanciones (31%), hacerse cargo de la Protección de Datos Personales (24%), reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información (20%) y la dedicación exclusiva de los Consejeros (18%).

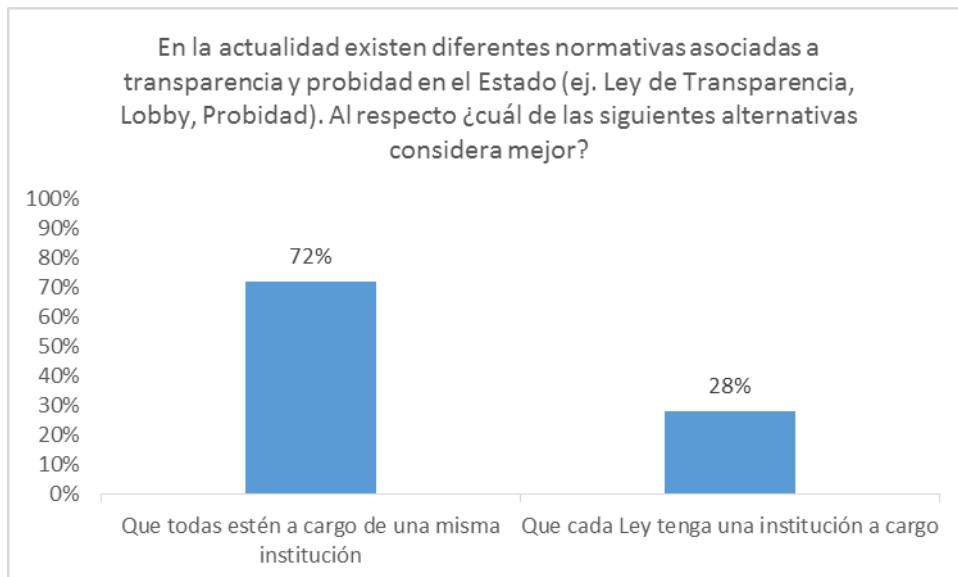
⁴⁴ 7 casos.

⁴⁵ 8 casos.

⁴⁶ 8 casos.



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 si por el contrario, debiera existir una institución a cargo de cada ley. Un 72% los encuestados está a favor de que exista una sola institución que resguarde el cumplimiento de normativas asociadas a la transparencia.



Respecto de los encuestados que están de acuerdo con que todas las normativas estén a cargo de una misma institución, existen diferencias ya que hay mayor aprobación entre las mujeres (91%) vs. los hombres (66%) y se observa que a mayor edad hay menor acuerdo.

Respecto del nivel de escolaridad alcanzado entre los encuestados, mayor es el nivel de acuerdo con que todas las normativas estén a cargo de una misma institución entre quienes tienen educación universitaria (86%) que entre quienes tienen posgrado (61%).

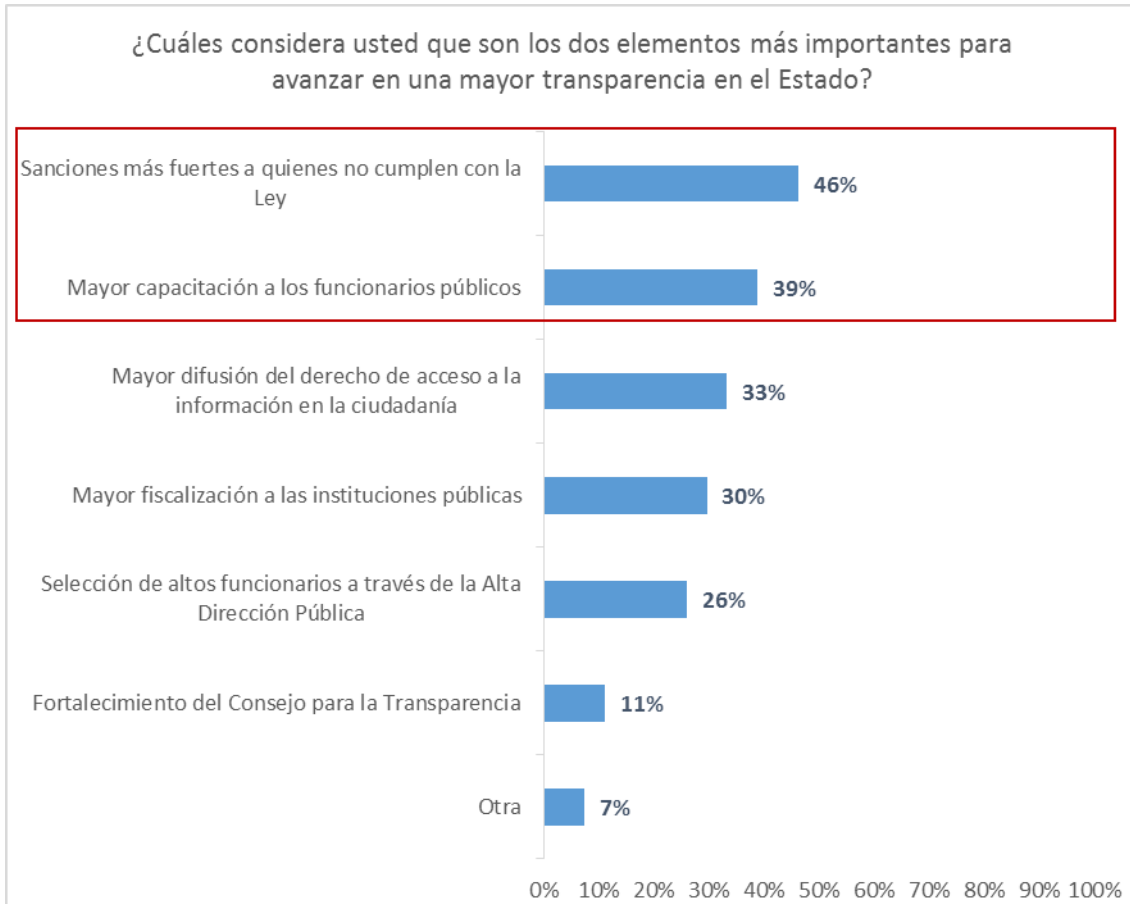
| Principales diferencias en que todas las normativas estén a cargo de una misma institución | | | |
|--|---------------------------------|------------------|--------------------|
| <i>En la actualidad existen diferentes normativas asociadas a la transparencia y probidad en el Estado (ej. Ley de Transparencia, Lobby, Probidad). Al respecto, ¿cuál de las siguientes alternativas considera mejor?</i> <i>(% Respuestas alternativa "Que todas estén a cargo de una misma institución")</i> | Sexo | Mujer | 91% |
| | | Hombre | 66% |
| | Edad | 40-49 | 83% |
| | | 50-59 | 80% |
| | | 60 o más | 73% ⁴⁷ |
| | Ocupación | Empleado Público | 76% |
| | | Empleado Privado | 77% |
| | Nivel educacional | Universitaria | 86% |
| | | Postgrado | 61% |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 100% ⁴⁸ |

En un ámbito más amplio, se pidió a los entrevistados identificar -de una lista de alternativas- cuáles son los dos elementos más importantes para avanzar en transparencia en el Estado, obteniéndose como respuesta el establecimiento de sanciones más fuertes a quienes no cumplan la Ley (46%) y mayor capacitación a los funcionarios públicos (39%).

Respecto de la opción **sanciones más fuertes a quienes no cumplen con la Ley**, ésta obtiene mayor relevancia para los hombres con un 65%, en el tramo etario de 50 a 59 años con 58%, y entre los empleados del sector privado vs los empleados del sector público hay una amplia diferencia con 89% vs 50% respectivamente y entre quienes cuentan con mayor nivel educacional educación universitaria: 55%; postgrado: 77%).

⁴⁷ 8 casos.

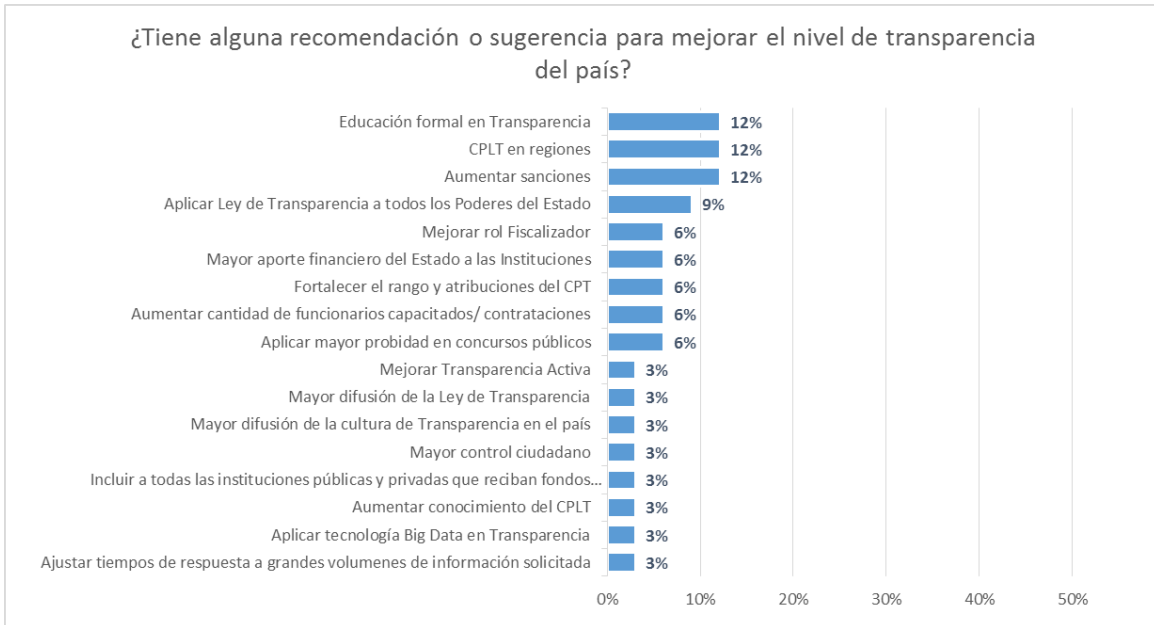
⁴⁸ 3 casos.



La opción **mayor capacitación a los funcionarios públicos** adquiere mayor relevancia entre las mujeres –con diferencia significativa obteniendo un 67% vs un 47% entre hombres-; personas de 40 a 49 años -con un 78%-, en tanto también hay una gran diferencia entre empleados del sector público con 62% y del sector privado con 33%⁴⁹.

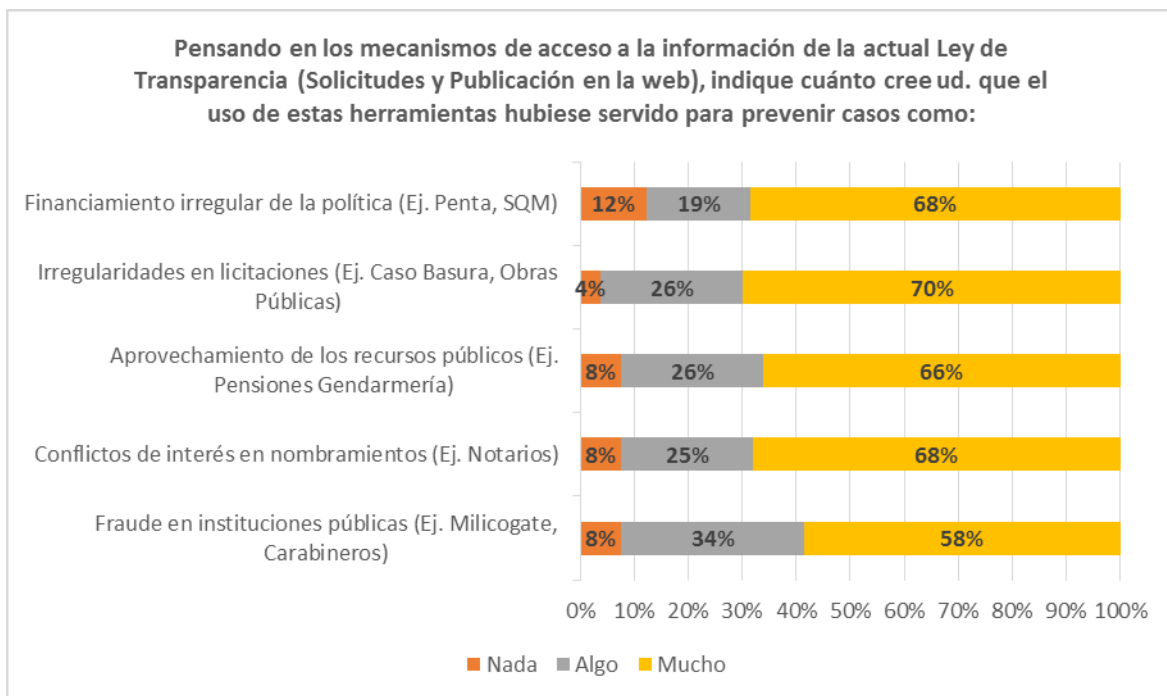
Con el objetivo de profundizar sobre los elementos que podrían propiciar el avance hacia una mayor transparencia en el Estado, se solicitó a los entrevistados, a través de una pregunta abierta, recomendaciones o sugerencias que pudiesen mejorar el nivel de transparencia en el país. Entre las respuestas, destaca Educación formal en transparencia, CPLT en regiones y Aumentar sanciones, cada una con 12%, posicionándose como elementos claves para el fortalecimiento y la mejora de los niveles de transparencia a nivel país. No se observan diferencias entre los perfiles evaluados.

⁴⁹ 3 casos.



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, 70% de los entrevistados sostuvo que el uso de estas herramientas hubiese servido mucho para detectar irregularidades en licitaciones, 68% para prevenir el financiamiento irregular de la política, 68% para prevenir conflictos de interés en nombramientos, 66% para prevenir el aprovechamiento de los recursos públicos y 58% prevenir fraudes en instituciones públicas.



Respecto de la valoración del uso de mecanismos de acceso a la información para la prevención de **irregularidades en licitaciones (70%)**, son principalmente los hombres (74%) vs las mujeres (55%) y los empleados del sector privado (77%) por sobre los empleados públicos (69%), los perfiles que otorgan mayor valoración. También se observa que a mayor edad, hay mayor valoración, con diferencia importante entre quienes tienen entre 40 a 49 años (54%) y quienes tienen 60 años o más (82%).

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir las irregularidades en licitaciones | | | |
|--|-----------|------------------|-------------------|
| <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</i> | Sexo | Mujer | 55% ⁵⁰ |
| | | Hombre | 74% |
| | Edad | 40-49 | 54% ⁵¹ |
| | | 50-59 | 80% |
| | | 60 o más | 82% ⁵² |
| | Ocupación | Empleado Público | 69% |
| Empleado Privado | | 77% | |

⁵⁰ 6 casos.

⁵¹ 7 casos.

⁵² 9 casos.

| | | | |
|--|---------------------------------|---------------|-------------------|
| <i>servido para prevenir casos como: irregularidades en licitaciones</i> (% Respuestas Mucho) | Nivel educacional | Universitaria | 63% |
| | | Postgrado | 78% |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 67% ⁵³ |

Respecto del uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramientas para prevenir el **financiamiento irregular de la política (68%)**, los hombres lo valoran así en un 67% y las mujeres en un 55% -mostrando una amplia diferencia-, empleados del sector privado (69%) y se constata que a mayor edad y nivel de estudios, hay mayor valoración.

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir el financiamiento irregular de la política | | | |
|--|---------------------------------|------------------|-------------------|
| <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: financiamiento irregular de la política</i> (% Respuestas Mucho) | Sexo | Mujer | 55% ⁵⁴ |
| | | Hombre | 67% |
| | Edad | 40-49 | 46% ⁵⁵ |
| | | 50-59 | 67% |
| | | 60 o más | 73% ⁵⁶ |
| | Ocupación | Empleado Público | 60% |
| | | Empleado Privado | 69% ⁵⁷ |
| | Nivel educacional | Universitaria | 63% |
| | | Postgrado | 72% |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 67% ⁵⁸ |

Entre quienes otorgan mayor valor al uso de los mecanismos de acceso a la información sobre la prevención de **conflictos de interés en nombramientos (68%)**, hay una alta diferencia entre hombres (71%) y mujeres (55%). Según edad, el grupo que más valora la transparencia en este sentido son las personas de 50 a 59 años con 80%, los empleados públicos con 69% y quienes tienen posgrado con 78%.

⁵³ 2 casos.

⁵⁴ 6 casos.

⁵⁵ 6 casos.

⁵⁶ 8 casos.

⁵⁷ 9 casos.

⁵⁸ 2 casos.

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir conflictos de interés en nombramientos | | | |
|---|---------------------------------|------------------|-------------------|
| <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>conflictos de interés en nombramientos</u></i> <i>(% Respuestas Mucho)</i> | Sexo | Mujer | 55% ⁵⁹ |
| | | Hombre | 71% |
| | Edad | 40-49 | 62% ⁶⁰ |
| | | 50-59 | 80% |
| | | 60 o más | 73% ⁶¹ |
| | Ocupación | Empleado Público | 66% |
| | | Empleado Privado | 69% ⁶² |
| | Nivel educacional | Universitaria | 67% |
| | | Postgrado | 78% |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 67% ⁶³ |

En cuanto al uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramienta para prevenir el **aprovechamiento de los recursos públicos (66%)**, destaca la mayor valoración al uso de mecanismos de acceso a la información, con una importante diferencia, entre los hombres (71%) vs. las mujeres (45%), del mismo modo quienes tienen mayor nivel de estudios presentan mayor valoración.

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir el aprovechamiento de los recursos públicos | | | |
|--|------|----------|-------------------|
| <i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la</i> | Sexo | Mujer | 45% ⁶⁴ |
| | | Hombre | 71% |
| | Edad | 40-49 | 46% ⁶⁵ |
| | | 50-59 | 73% |
| | | 60 o más | 73% ⁶⁶ |

⁵⁹ 6 casos.

⁶⁰ 8 casos.

⁶¹ 8 casos.

⁶² 9 casos.

⁶³ 2 casos.

⁶⁴ 5 casos.

⁶⁵ 6 casos.

⁶⁶ 8 casos.

| | | | |
|--|----------------------------------|------------------|-------------------|
| <i>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></i> (% Respuestas Mucho) | Ocupación | Empleado Público | 63% |
| | | Empleado Privado | 69% ⁶⁷ |
| | Nivel educacional | Universitaria | 63% |
| | | Postgrado | 72% |
| | Perteneencia a pueblo originario | Sí | 67% ⁶⁸ |

Por último, respecto de la valoración para la prevención de **fraudes en instituciones públicas (58%)**, lo indican principalmente los hombres (60%) vs las mujeres (55%), hay diferencia entre los empleados del sector privado (69%) por sobre los empleados públicos (51%) los que otorgan mayor valor al uso de mecanismos de acceso a la información, y quienes tienen estudios de posgrado (72%) vs quienes tienen educación universitaria (53%).

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir fraudes en instituciones públicas | | | |
|---|----------------------------------|------------------|-------------------|
| <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>fraudes en instituciones públicas</u></i> (% Respuestas Mucho) | Sexo | Mujer | 55% ⁶⁹ |
| | | Hombre | 60% |
| | Edad | 40-49 | 54% ⁷⁰ |
| | | 50-59 | 60% ⁷¹ |
| | | 60 o más | 55% ⁷² |
| | Ocupación | Empleado Público | 51% |
| | | Empleado Privado | 69% ⁷³ |
| | Nivel educacional | Universitaria | 53% |
| | | Postgrado | 72% |
| | Perteneencia a pueblo originario | Sí | 67% ⁷⁴ |

⁶⁷ 9 casos.

⁶⁸ 2 casos.

⁶⁹ 6 casos.

⁷⁰ 7 casos.

⁷¹ 9 casos.

⁷² 6 casos.

⁷³ 9 casos.

⁷⁴ 2 casos.