



INFORME PROCESO PARTICIPATIVO REGIÓN DE ATACAMA

Julio, 2018

Consejo para la Transparencia
Dirección de Estudios

Índice

Presentación.....	2
Metodología.....	3
Resultados generales	4
Resultados por mesa temática de 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 auto-regulación?.....	13
Tema 3: Consejo para la Transparencia al 2030: Características y Alcances	18
Tema 4: Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora.....	21
Tema 5: Transparencia como herramienta para prevenir la corrupción y fomentar la probidad....	25
Tema 6: ¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia?.....	30
Resultados Encuesta Región de Atacama	33
a) Evaluación general de la Transparencia en el país.....	34
b) Percepciones y expectativas sobre la Transparencia en el país.....	39
c) Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país.....	45

Presentación

A propósito del próximo cumplimiento de los 10 años de la promulgación de la Ley de Transparencia, el Consejo para la Transparencia (CPLT) ha decidido efectuar una evaluación y elaborar una propuesta para que la política pública de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información sea capaz de hacer frente a los desafíos de 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 al evento de participación que no pudieron asistir.

El 31 de Mayo de 2018 se realizó el Taller de Diálogo Regional en la ciudad de Copiapó, que contó con la presencia de 55 actores y líderes de la Región de Atacama¹. Los hallazgos levantados en el Diálogo con la comunidad, así como los resultados del cuestionario aplicado, se informan en el presente documento.

¹ Funcionarios públicos, académicos, Autoridades Regionales, representantes de la Asociación Regional de Municipios, de la Cámara Chilena de la Construcción y de la Unión Comunal de Copiapó.

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 trabajaron en distintas mesas de reflexión en los Talleres de Diálogo Regional:

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, fue abierto el Consejo para la Transparencia y se desarrolló en base a un diseño conversacional abierto y de reflexión por parte de los participantes y de escucha por parte de los funcionarios del Consejo para la Transparencia, cuya función fue provocar la reflexión a través de preguntas orientadoras en 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 veces para lo que los asistentes participasen en la reflexión de 2 temáticas, excepto el tema 3 que se realizó solo 1 vez por falta de participantes para una segunda ronda.

² Ver Anexo 1.

³ Ver Anexo 2.

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 analizan en la última.

Adicionalmente, los participantes respondieron un cuestionario con temas relacionados a la Ley de Transparencia y el Derecho de Acceso a la Información Pública⁴, el que se envió también por correo electrónico a todos los que fueron invitados y no asistieron al Taller.

Resultados generales

La reflexión generada en la región de la Atacama entrega información interesante respecto a la instalación de la Política de Transparencia en el país y sus desafíos. Por ejemplo, en el cuestionario aplicado, un 70% de los asistentes manifiesta que la transparencia en el país ha mejorado durante los últimos 10 años, estableciéndose que las áreas en las que se requiere un mayor énfasis de transparencia en el país son: Salud (47%), el presupuesto de la Nación (41%) y Defensa y Fuerzas Armadas (39%).

Ahora bien, dentro de los principales aportes que se identifican sobre la política de transparencia, se menciona que ha servido para facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos (81%), mejorar la gestión de las instituciones públicas (77%), mejorar la participación ciudadana (75%), controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad (73%) y, con menos nivel de consenso, prevenir la corrupción (55%).

Hay unanimidad en los talleres, respecto a que la cultura de la transparencia puede y debe ser potenciada en la población con educación cívica y formación ciudadana, así como con mayor capacitación a funcionarios públicos, mencionándose, además, la relevancia del rol de liderazgo que juegan las autoridades de los Servicios Públicos para instalar la transparencia y la probidad como valores de la gestión pública, y no sólo en términos de cumplimiento normativo.

En el cuestionario, también se consultó a los participantes cuáles consideran que son los elementos más relevantes para avanzar en transparencia en el Estado, señalándose, en primer lugar, sanciones más fuertes a quienes no cumplen la ley (39%), aumentar la fiscalización a las instituciones públicas (38%), y mayor capacitación a los funcionarios públicos (37%), lo que coincide con lo expresado en las mesas de conversación, donde se destacó que se requieren sanciones ejemplificadoras, más duras que las actuales –“proporcionales al daño causado”-, como la inhabilitación para seguir desempeñándose en el sector público, así como que tengan efecto retroactivo.

⁴ Ver Cuestionario en Anexo 3.

También se recogió información respecto a potenciales nuevos sujetos obligados por la Ley de Transparencia, observándose consenso respecto a que los tres poderes del Estado, las empresas con fines públicos (Isapres, AFP, Clínicas, Universidades Privadas, industria alimentaria, farmacéuticas), las empresas que prestan servicios públicos, como agua, electricidad, gas, transporte, entre otras, (86% cada una) y las entidades privadas que reciben fondos públicos (84%), debieran estar sujetas a la normativa. Esto fue refrendado en el taller, donde se observó que los sectores que manejan servicios públicos resultan de interés general, así como lo tienen en la zona, las empresas mineras y todas aquellas que pudieran tener impacto ambiental.

Ahora bien, en el cuestionario se observa que un alto porcentaje de participantes señala que la transparencia debe tener algún tipo de límites (67%), los que se relacionan principalmente con la protección de la vida privada (20%), de los datos personales (18%), la seguridad del país (12%), la protección de derechos individuales (12%) y de datos sensibles (12%).

Respecto de los límites de la transparencia, en las mesas de conversación existió disenso ya que por una parte se considera hay temas en los cuales debieran existir muy pocos límites, mencionándose los escándalos conocidos de Carabineros y la información reservada que maneja Fuerzas Armadas, argumentando que en estas áreas debiera tenerse ahora una especial actitud de apertura de la información. Sin embargo respecto del procedimiento de solicitud de acceso a información en particular, se considera necesario exigir algunos requisitos para solicitar información y establecer límites respecto de la antigüedad de la información que se solicita, además de existir la necesidad de proteger proyectos o informes realizados en el sector público, que no se deben transparentar antecedentes previos a la toma de decisiones por parte de las autoridades. Por primera vez en el proceso participativo se menciona que podría haber ciertos límites en relación a la información que se exige publicar en Transparencia Activa, ya que los ítems son muchos y algunos no tienen mayor relevancia para la ciudadanía.

A su vez, se señala la necesidad de ampliar ciertas facultades y alcance de la Ley de Transparencia y pese a que 71% de los entrevistados realizan una buena o muy buena evaluación del rol del Consejo como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia, se sostiene que éste también requiere ajustes para mejorar su labor, mencionándose la necesidad de potenciar su rol como ente colaborador de las instituciones públicas en el cumplimiento de los mecanismos de la Ley de Transparencia, así como que éste tenga presencia regional a través de oficinas regionales, lo que en el cuestionario tuvo un 71% de menciones.

Pese a la alta valoración del Derecho de Acceso a la Información Pública (DAI), se observa un bajo nivel de ejercicio del mismo, pues sólo un 29% de los encuestados dice haber solicitado información a alguna institución pública en los últimos 12 meses, mismo porcentaje que el revelado por el Estudio Nacional de Transparencia 2017 a nivel nacional.

Finalmente, tanto en el cuestionario como en las mesas, hay acuerdo en la necesidad de establecer un Sistema Integral de Transparencia, señalándose que sería relevante integrar los mecanismos de las normativas de acceso a información y lobby en un solo portal o plataforma informática, de manera de facilitar a los usuarios el acceso al sistema. Respecto a que sea una sola la institución que esté a cargo, un 62% está de acuerdo, mientras que un 38% indica que cada ley debería tener una institución a cargo. Esto también quedó reflejado en la conversación, pues se señalaron 2 alternativas: la primera que si es un solo organismo el coordinador, este fuese el

Consejo para la Transparencia y la segunda que hubieran al menos dos instituciones que se contrapesen entre sí, y para ello se propone al Consejo y a la Contraloría.

De la reflexión generada en las Mesas Temáticas, surgieron las siguientes propuestas para dar insumos al proceso de decisiones institucionales del Consejo para la Transparencia:

Síntesis de las propuestas derivadas de las Mesas temáticas
Cultura de la transparencia ¿Cómo generar el cambio cultural?
Incorporar educación cívica y formación ciudadana en todos los niveles educativos, incluyendo temas de transparencia como valor y principio relevante.
Mejorar la plataforma de capacitación del Consejo para la Transparencia.
Simplificar el lenguaje para que la ciudadanía comprenda mejor sus derechos y cómo ejercerlos (Lenguaje claro).
Estrategia de difusión presencial con diferentes etapas y considerando los diferentes públicos a los que irá dirigida.
Nuevos ámbitos de la Transparencia
Ampliar los sujetos obligados al poder legislativo, judicial y órganos autónomos del Estado.
Ampliar los sujetos obligados a privados que cumplan una función pública o reciban fondos del Estado.
Exigir identificación de los solicitantes de información.
Limitar entrega de información, protegiendo proyectos o informes realizados en el sector público.
Limitar el tiempo de antigüedad de la información que se solicita.
Limitar la entrega de antecedentes para la toma de decisiones por parte de autoridades.
Limitar ítems de transparencia activa.
Consejo para la Transparencia al 2030: Características y alcances
Incrementar recursos para el Consejo para la Transparencia.
Aumentar las atribuciones del Consejo para la Transparencia para sancionar.
Descentralizar el Consejo para la Transparencia, mediante la creación de oficinas regionales.
Elegir, mediante votación ciudadana, a Consejeros.
Reconocimiento Constitucional del DAI.
Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora
Mejorar la información que se publica en páginas web de los servicios públicos.
Realizar difusión a solicitantes de información de cuáles son los límites entre transparencia y protección de datos personales.

Realizar capacitaciones a funcionarios públicos.
Asumir un rol de acompañamiento y colaboración a los sujetos obligados en el cumplimiento de sus obligaciones de transparencia.
Generar una función de vinculación con el medio.
Transparencia como herramienta para prevenir la corrupción y fomentar la probidad
Fomentar el liderazgo de las autoridades en la prevención de la corrupción en instituciones públicas.
Asegurar y mejorar las fiscalizaciones y sanciones ante hechos de corrupción.
Implementar sanciones retroactivas.
Realizar difusión con la ciudadanía del proceso de denuncia de hechos de corrupción y de sus derechos de control social.
Asegurar anonimato de denunciantes de hechos de corrupción.
¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia?
Vincular las normativas de acceso a Información y lobby en una sola política pública integral.
Integrar las distintas plataformas de cumplimiento de la ley de transparencia y del lobby en un solo portal o plataforma informática.
Dotar a un organismo de la función de coordinación de las distintas normativas relativas a la Transparencia.
Dotar al menos a dos instituciones con la función de coordinación de las distintas normativas relativas a transparencia y lobby, para que se contrapesen entre sí.
Incorporar transparencia en la toma de decisiones y en la rendición de cuentas de políticas públicas.

Resultados por mesa temática de 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 existencia de una cultura de la transparencia en el país?

Se considera que la cultura de la transparencia es fundamental porque está ligada a la honestidad, a lo correcto y al bienestar común, por lo que esos principios y valores resultan trascendentales tanto para los individuos como para la sociedad.

“Para que los principios y los valores estén en cada una de las personas y el bien común sea el contexto general, la transparencia puede ser fundamental, el hecho de ser transparente es ser honesto, honorable, correcto, hacer el bien hacia el otro” (Funcionario Municipal)

Se asocia también una cultura de la transparencia a responsabilidad y a la implementación de medidas para recuperar la confianza.

“La ciudadanía común y corriente ha perdido la confianza en nuestras instituciones y en nuestras autoridades y por eso se han tenido que implementar una serie de medidas como transparencia, lobby, etc.” (Funcionaria Pública)

*“La transparencia significa responsabilidad y eso lleva a que exista una sociedad más confiable”
(Funcionaria Pública)*

Se plantea además, que **la cultura de la transparencia se asocia a la realización de un mejor tipo de trabajo, de gestión pública**, sería parte de un proceso que permite lograr el cumplimiento de metas en otros ámbitos, sería una forma de hacer bien las cosas.

“Ser transparente, es hacer a lo que uno se comprometió y el día que nosotros cumplamos al 100% con la transparencia lograremos el despegue en el ámbito social, económico, político, cultural, educacional y seremos potencia sudamericana de todas maneras, pero si no partimos por ser transparentes y limpios para trabajar, no lo vamos a lograr” (Funcionario Público)

Se considera que lo ideal sería que el sistema público tuviese una disposición a la transparencia, pero ya que no es así, la Ley sirve para lograr el cumplimiento.

“Las entidades públicas, que son financiadas por todos los chilenos, deben “nacer” con la disposición de ser transparentes, lo que pasa es que a veces eso es difícil, y tuvo que inventarse una Ley para cumplir con ciertas cosas, pero en definitiva, la transparencia debería ser per se, de los que actuamos en un sistema público” (Funcionaria Pública)

Se considera que por naturaleza es **difícil para los seres humanos lograr una cultura de la transparencia, pero que es lo deseable y correcto.**

“Como cultura, debiésemos tener el tema de la transparencia impregnado, pero por esencia el hombre no es así, no nos gusta ser evaluados por el trabajo que uno hace o la información que uno maneja, pero es obvio que ser transparente es lo mejor, aunque cuesta” (Funcionario Municipal)

Se percibe que **existen dificultades para la instalación de una cultura de la transparencia, asociadas a corrupción, desigualdad e inequidad de acceso a oportunidades**, así como a que se fomenta el individualismo.

“Una dificultad para instaurar una cultura de transparencia es el sistema corrupto, en donde las oportunidades no son iguales para todos, y en donde el más fuerte y el que tenga más ingresos va a tener mejores opciones de vida, es el mismo sistema el que te inculca el individualismo” (Funcionario Municipal)

“En estos momentos no se puede avanzar en una cultura de transparencia, porque la idiosincrasia y la cultura del chileno es muy baja” (Funcionario Público)

Adicionalmente, se señala que en **la cultura actual, justifica de alguna manera las faltas a la probidad.**

“El otro día le preguntaban a una señora sobre qué opinaba de que no se pagara el Transantiago, y ella muy tranquila respondió: “todo lo que roban los poderosos y usted le está pidiendo a una persona sin recursos que pague el Transantiago”. O sea cómo se justifica la estafa y el robo porque otros lo hicieron y no me preocupo de lo que hago yo, sino de lo que hace el de enfrente... Entonces nos hemos puesto una cantidad de trampas, pero nos preocuparemos de sortear esas trampas para seguir robando y mintiendo” (Funcionaria Municipal)

Además, para instalar una real cultura de la transparencia, se considera que **falta desarrollar trabajo con las autoridades, ya que aquello determina de manera importante el valor que se va a dar a la transparencia en una institución.** Al respecto, se percibe que las autoridades le dan importancia a la transparencia por las sanciones y no porque lo consideren realmente importante para la ciudadanía.

“Los líderes no están sintonizados con este tema. Yo creo que ahí está el problema y lo que surge para revertir todo este cuento, es la educación. En nuestra generación no tenemos internalizada la importancia que tiene el tema de la transparencia y de probidad. Falta trabajo con las autoridades” (Funcionario público)

“Hoy día el director de mi servicio, puede estar preocupado de que no lo multen más que del fondo del tema, en vez de ver si estoy brindando las posibilidades de que la gente tenga el acceso al conocimiento y las posibilidades de internalizar estos métodos” (Funcionario Público)

En el mismo ámbito institucional, se plantea que hace **falta conocimiento de la Ley de transparencia** por parte de los funcionarios públicos para lograr un cambio cultural en esta materia.

“Pero también la mayor cultura pública, ahí falta yo creo, todavía estamos en “pañales”, falta mayor conocimiento por parte de los funcionarios públicos respecto a la ley” (Funcionario Público)

Por otra parte, se reconoce que el **cambio cultural es un proceso gradual**, que requiere tiempo.

“Esto hay que verlo también en un sentido de una perspectiva en el tiempo, en que en diez años es muy difícil cambiar las condiciones de la noche a la mañana (Funcionario Público)

“El cambio cultural es un proceso largo y no se establece por una Ley de un día para otro, la Ley ayuda porque establece cosas que tenemos que cumplir, pero como cultura es un proceso largo que tiene que ver con nosotros, con las personas” (Funcionaria Pública)

En esta perspectiva del tiempo, algunos participantes **valoran los avances en términos de transparencia que ha experimentado nuestro país en los últimos 10 años**, señalando que si bien, queda mucho por hacer, el avance ha sido importante y notorio.

“Yo quiero valorar el esfuerzo en estos 10 años del Consejo para la Transparencia y de la Ley, en el sentido de que ha habido un cambio en Chile. En Chile no somos los mismos que hace más de 10 años atrás. Tenemos que aprender mucho y seguir perfeccionando el tema, pero hemos logrado un gran cambio. Yo lo he notado. Yo soy funcionaria pública de toda la vida y ahora yo he notado que existe ya una cultura, por lo menos en el sector público, de transparencia, probidad, etc. Y eso lo valoro” (Funcionaria pública)

Se observa que **ha habido un cambio positivo en la conducta de los funcionarios públicos, en la gestión de las solicitudes de acceso a información**, lo que reflejaría un cambio gradual en lo cultural.

“Desde la creación de la Ley de Transparencia, eso ha cambiado en una trato que hay las personas, en su forma de trabajar, hace 10 años atrás ingresaba una solicitud y quedaba en el cajón, hace 5 años atrás atendían y te entregaban cualquier cosa, pero algo te servía y hoy en día cuando se responde una solicitud se entrega lo que se está preguntando, a lo mejor no en el formato adecuado, pero la conducta ha cambiado” (Funcionario Municipal).

Facilitadores en la implementación de la Cultura de la Transparencia

Se valora como un facilitador en la instalación de la cultura de la transparencia, el hecho de que la transparencia **ayuda a mejorar la imagen de los servicios públicos**, se hace su labor más confiable para la ciudadanía, por lo que es valorada por los funcionarios públicos.

“Con la Transparencia hemos pasado a ser un servicio mucho más creíble y confiable” (Funcionaria Pública)

Se considera que sería relevante **exigir un piso mínimo de conocimientos para el ingreso de los funcionarios públicos a la Administración del Estado**, de manera de facilitar que los incorporen a su quehacer desde el principio.

“Yo complementarí­a también esto quizás fijando un ramo o un piso básico para que los que entren a la administración pública, entren con un curso básico en materias de transparencia, probidad y todo lo que se enfoque en esta área” (Funcionario Municipal)

“El que se comprometa a entrar a un determinado servicio, de partida en mi opinión debe ir con conocimiento previo, con una educación previa” (Autoridad regional)

Por otra parte, hay unanimidad entre los diferentes participantes, respecto a la necesidad de **educación cívica y formación ciudadana** en la educación formal que incorpore la transparencia como un valor y principio relevante, desde la niñez a la adultez, pasando por los jardines infantiles, colegios, universidades, para lograr impregnar a toda la sociedad.

“La cultura de la transparencia debería formarse desde los niveles más bajos, niños y adolescentes y en la parte educacional, en la malla, y no solo que los alumnos sino que también los profesores se formen en transparencia” (Funcionario Municipal)

“Es necesario fomentar la transparencia desde la educación básica y para todos los ciudadanos” (Dirigente Comunitario)

“Si queremos una cultura de personas que consideren que la transparencia es un valor positivo y que este impregnado en el quehacer de cada uno, yo partiría en los colegios, hace falta una educación cívica pero bien concreta, esto es casi como los buenos modales” (Funcionaria Pública)

Se plantea la necesidad de sacar **mayor provecho de las páginas web de los servicios públicos** con el objetivo de que la información publicada pueda ser encontrada fácilmente por la ciudadanía. Se sostiene que al mejorar las páginas web, podrían disminuir las SAI.

“Se debería sacar potencial a las páginas web de los servicios, distribuir bien la información que está ahí, cosa de así facilitar el acceso a la misma ciudadanía, y así también, a la larga, disminuir esta carga de solicitudes de información” (Funcionaria Pública).

En términos de accesibilidad, se hace hincapié en **la necesidad de simplificar el lenguaje para que los ciudadanos puedan comprender de mejor forma cuáles son sus derechos y cómo ejercerlos** y hacer más amigables y llamativas las páginas web de los servicios públicos, para que los jóvenes tengan mayor interés en realizar solicitudes por ese medio y que quienes son mayores comprendan de manera más fácil el procedimiento para ingresar una SAI.

“Se debe trabajar en responder lo que la gente quiere que uno le responda, tratar de hacerlo más claro y preciso posible. No tan decorado como antiguamente” (Funcionaria Pública).

“Uno le responde con las terminologías técnicas que muchas veces no te entienden, y les da vergüenza preguntar, hay algunos que te preguntan ¿qué significa eso? y como que uno recién ahí

aterriza a la realidad del usuario, yo creo que eso es súper importante que como funcionarios tengamos claro cómo responderle a la gente” (Funcionaria Pública).

“Las páginas de estos órganos deberían ser más amigables y llamativas. La mayoría de los vecinos que viven en la comuna, cuando hacen una solicitud y tienen que entrar a la página de la municipalidad, no logran ingresar la solicitud si la página de la municipalidad no es amigable. El portal tampoco es llamativo, una persona joven va a tomar eso en consideración, va a ver la página y con los colores que tiene va a decir: pucha no, que fome” (Funcionario Municipal).

Se considera que **falta difusión y capacitación a la ciudadanía**, la que debiese realizarse a través de medios masivos de comunicación: internet, televisión y radio.

“Debiese haber mayor difusión por los medios masivos, diarios, televisión, radios, y explicarlo en forma simple, porque siempre el idioma es muy complicado” (Funcionario Público).

“Yo creo que esto pasa por la difusión, hay páginas, cualquier persona aquí en Chile tiene internet, en los mismos teléfonos” (Funcionaria Pública).

Y en **espacios públicos de manera presencial, a través de afiches** para facilitar que la gente vea la información y se familiarice con ella.

“Podrían hacer afiches tal vez que hablen de la Transparencia, y la gente que no escucha televisión puede leer los afiches que estén pegados en las diferentes oficinas públicas o donde están los paraderos” (Funcionario Municipal).

Se plantea que se requiere de una estrategia de difusión que implique diferentes formas y etapas para dar a conocer el derecho, considerando además a los diferentes públicos.

“La capacitación implica un programa sistematizado con la comunidad, organizaciones comunitarias, organizaciones funcionales, establecimientos educacionales. Incluye la necesidad de sistematizar la probidad y Transparencia en el ámbito de la educación por ejemplo, que comenzara desde temprana edad” (Funcionario Municipal).

Respecto de difusión con adultos, **se mencionan como buenas instancias para realizarla los Consejos de Sociedad Civil y las Cuentas Públicas Participativas**, en las que las organizaciones que participan pueden replicar los contenidos en sus comunidades.

“La creación de los COSOC y las Cuentas Públicas Participativas, son instancias en las que uno puede comunicarle a la ciudadanía sobre la transparencia, porque en definitiva, la gente que participa en los Consejos Consultivos son agentes multiplicadores de los que uno hace” (Funcionaria Pública).

“Se debería aprovechar los Gobierno en terreno que se hacen en las comunas ¿por qué no invitar a un representante de transparencia?, porque la gente acude a estas participaciones y también hacer reuniones ciudadanas con juntas vecinales y organizaciones representativas de cada localidad” (Funcionario Municipal).

Se plantea como ejemplo de una buena campaña de difusión, el trabajo en terreno que realiza el SERNAC en cada comuna del país. Se propone que al igual que el SERNAC, el CPLT tenga representación local y realice difusiones con campañas presenciales en terreno.

“Al Consejo para la Transparencia le falta un poco de lo que hace el SERNAC. El SERNAC tiene una representación regional, y a la misma vez tiene unos convenios de representación a nivel de cada comuna. Hay una persona que está encargada y lo que hace es facilitar que las personas ingresen los reclamos al servicio del consumidor, y se hacen campañas presenciales, viene un móvil del SERNAC a terreno, a la comuna, se hace difusión a través de diferentes medios tanto con el presupuesto municipal como también el presupuesto del mismo servicio” (Funcionario Municipal).

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

- Incorporar educación cívica y formación ciudadana en todos los niveles educativos, incluyendo temas de transparencia como valor y principio relevante.
- Realizar capacitaciones a funcionarios públicos.
- Mejorar la plataforma de capacitación del Consejo para la Transparencia.
- Simplificar el lenguaje para que la ciudadanía comprenda mejor sus derechos y cómo ejercerlos (Lenguaje claro).
- Estrategia de difusión con diferentes etapas y considerando los diferentes públicos a los que irá dirigida.

Tema 2: Nuevos ámbitos de la Transparencia: ¿Obligación o auto-regulación?

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

Los participantes señalan que la autorregulación es insuficiente en el sistema público, principalmente porque no existe tiempo o recursos que permitan asegurar su cumplimiento, para ello es necesario ampliar los sujetos obligados al poder legislativo, judicial y órganos autónomos constitucionales.

“La labor de la Ley de Transparencia es, para mí, preventiva fundamentalmente y se enlaza con la probidad y con el asunto de la corrupción que es su último fin. Y de ese punto de vista, yo no estoy a favor de una autorregulación. Porque acá en Chile, tenemos que conocernos, si nos autorregulamos, obviamente que nadie tiene tiempo, y va a dejar de lado estos temas y no lo va a hacer, sencillamente va a desaparecer” (Funcionaria pública).

Otros participantes, están a favor de un sistema mixto entre autorregulación y obligación, de modo de dar espacios para que se den iniciativas propias en las instituciones públicas.

“Yo creo que tiene que ser mixto, necesitamos tener cierta obligatoriedad, pero deben haber ámbitos en lo que exista la iniciativa propia” (Funcionaria Pública).

Nuevos Sujetos Obligados

Se dio un acuerdo sobre la necesidad de ampliar el espectro de sujetos obligados por la Ley de Transparencia, considerando al menos a todas las instituciones públicas. Esto quiere decir, que se considera que los poderes Legislativo y Judicial, el Ministerio Público y la Contraloría debieran tener las mismas obligaciones.

“Algunas instituciones, como la Contraloría, el Ministerio Público, el Congreso, ¿son mejores que los otros servicios públicos? Como a ellos les permiten autorregularse. Yo creo que todos deberían tener estándares mínimos de transparencia” (Funcionaria pública).

“Encuentro ilógico que sólo es para los servicios, pero no para los otros poderes. Se supone que todos conformamos la administración pública y por ende, toda la información es pública” (Funcionaria Pública).

Se menciona que todos **los privados que ejecuten recursos públicos, debiesen rendir cuentas de su accionar ante la sociedad.**

“Los privados que trabajen con fondos públicos tienen que estar en la misma lógica de la transparencia, porque están trabajando con platas de todos los chilenos” (Funcionario Público).

“Cuando hay fondos públicos tengan que transparentarse, porque en el fondo no son fondos propios la institución o fundación o lo que sea, deberían de entregar una información a la gente, a la comunidad” (Funcionario Municipal).

El ejemplo que se menciona al respecto, son **las universidades privadas** respecto del efectivo uso de los recursos que manejan para fines educativos.

“Es necesario que las universidades tengan transparencia de cuál fue el uso y el destino final de los fondos que llegaron a la universidad, si realmente se ve reflejado en una mejor educación para los alumnos o si se desviaron los dineros hacia otro lado” (Funcionaria poder judicial).

“Algunas universidades privadas también reciben fondos del Gobierno, entonces si reciben fondos del Gobierno se tiene que transparentar, no pueden gastarlo como ellos quieran y eso es lo que yo pienso de los dineros públicos. Si los dineros son públicos yo no puedo gastar ese dinero como yo quiera, tengo que gastarlo de acuerdo a lo que me indica la institución para lo cual tengo que gastarlo” (Funcionaria Pública).

Se menciona la necesidad de equiparar los estándares de transparencia para todas las universidades que pertenecen al Consejo de Rectores.

“El Consejo de Rectores es un ejemplo. Hay universidades que no son estatales, como nosotros y no les aplica la Ley de Transparencia y siendo que estamos en el mismo Consejo de Rectores. Todos estamos en la PSU, también reciben fondos públicos cuando participan en proyectos. Son estándares desiguales para materias que son las mismas” (Funcionario Universidad).

Respecto de incluir al sector privado como sujeto obligado de la ley, existen dos posturas:

Algunos participantes consideran que los privados no necesitan ser sujetos obligados, pues se autorregulan.

“Yo lo que creo respecto a la parte del sector privado, tiene mayor control sobre sí mismo, ya que los recursos son propios, son de ellos entonces, yo creo que ellos se hacen más controles internos, auditoría interna y se hace una autocorrección a los controles, yo por ese lado creo que estaría bien” (Funcionario Público).

Mientras que la mayoría sostiene que el **sector privado debiera tener estándares de transparencia exigibles y que permitan prevenir situaciones de corrupción o desigualdad ante la ley** en comparación con las instituciones públicas.

“Deberían estar sujetos a estándares mínimos y que el Estado debería exigirselos (...) todas las grandes instituciones en el país nos están demostrando que hay un área privada que también es la que genera corrupción y sin embargo, no tiene ningún estándar que cumplir” (Funcionaria Pública).

Se mencionan que debiesen establecerse algunos **estándares de transparencia y rendición de cuentas a algunos sectores de interés público y que son manejados por privados**, por ejemplo empresas que prestan servicios relevantes: bancos, empresas de consumo básico tales como telefonía, agua potable, electricidad, sanitarias, entre otros.

“El sistema tiene una pata coja y debiera incluir al sector privado en sectores de interés público: bancos, telefonía, agua potable, etc.” (Autoridad Municipal).

“Sobre las empresas de consumo básico, mínimo que esté los balances generales, la dotación de personal, los sueldos. Por otro tema de la equidad de género, porque ahí se puede verificar la diferencia salarial. O tal vez una buena práctica es que tengan alguna cuenta pública o memoria que haga referencia a todo lo que ellos realizaron en el año” (Funcionaria Pública).

Se menciona también a la **industria farmacéutica** como un sector cuyas fluctuaciones en el mercado tienen un impacto social relevante en la población.

“La industria farmacéutica siempre está como en signo de interrogación gigante y ese es un aspecto que hay que revisar, porque nos afecta de capitán a paje” (Funcionaria Pública).

Se mencionan otras instituciones específicas, como las **Notarías y Conservador de Bienes Raíces**.

“Cualquier institución que trabaje de cualquier manera vinculado con dinero del Estado, el caso de las notarías, el conservador. Ahí hay mucho movimiento que no está controlado” (Funcionario público).

Otro tipo de institución mencionado fueron **los medios de comunicación** (diarios, televisión, redes sociales, internet) dada su importancia generando contenidos que afectan en las decisiones de todos, por una parte, y por otra, por el riesgo de la cantidad de información personal que manejan.

“Los medios de comunicación, porque nos tienen invadidos a todos. Los diarios, la televisión, es cierto sector de la economía chilena. En cuanto a la masificación y al uso de la información, eso está en una nebulosa. Cómo manejan nuestras decisiones, nuestros intereses. Las redes sociales, internet. ¿Cómo se manejan estos aspectos que son globalizados, que son de otras partes? ¿Qué control puede tener Chile, por ejemplo, respecto de los contenidos de las direcciones? Yo creo que en el fondo, ahí hay una especie de colusión, hay acuerdos que pueden afectar decisiones”.
(Funcionario público).

También se mencionan privados relevantes a nivel regional, **las empresas mineras** que tienen un impacto tanto en la economía como en el medio ambiente, por ende deberían ser sujetos obligados y mostrar cómo ejecutan sus fondos.

*“Yo considero que es importante en lo que es la región, conocer las **empresas mineras**. Cómo actúan, por la gran cantidad de recursos que ellos obtienen y los montos que reciben del Estado y todo lo que ha llevado a las corrupciones, a las boletas falsas. También por **temas ambientales**, que está muy en boga aquí en la región” (Funcionaria Pública)*

Respecto de los estándares y contenidos de transparencia para privados, se considera que debiesen ser distintos a los aplicados al sector público, con énfasis en lo financiero.

“Debe ser una ley especial, con un protocolo diferente para ellos, porque también hay que respetar muchas cosas, porque hay muchas cosas que no pueden salir, pero aun así hay que atacar las cosas que sí pueden salir, y justamente las cosas que pueden salir son las más graves. Generalmente son problemas económicos y financieros, el resto no, la parte política hay que respetarla” (Funcionario Público).

En esta misma línea, se menciona la necesidad de **distinguir entre pequeñas, medianas y grandes empresas**, exigiendo estándares a estas últimas.

“Habría que hacer una distinción, pequeñas y medianas no y grandes sí, pero con otro tipo de Ley, en donde se les obligue a incorporar ciertas buenas prácticas y criterios, así la Ley tal como esta para el sector público es difícil para el mundo privado” (Funcionario Municipal).

Límites de la Transparencia

Respecto de temas o áreas, los participantes ponen en duda los criterios para decidir cuál información es de carácter público y cuál no, considerando que debieran existir muy pocos límites. Se hace mención a los escándalos conocidos de Carabineros y la información reservada que maneja Fuerzas Armadas, argumentando que en estas áreas debiera tenerse ahora una especial actitud de apertura de la información.}

“Yo creo que todo, salvo excepciones fundamentadas. Fuerzas Armadas, acuérdate de lo que ha pasado, Carabineros, Investigaciones” (Funcionario público).

“El tema de las FFAA, Carabineros, han habido casos de corrupción tremendos. Debería haber un control de presupuesto, de la Ley Reservada del Cobre, todas esas cosas que están en la nebulosa, que no hemos descubierto” (Funcionario público).

Se considera necesario **exigir algunos requisitos para solicitar información y límites respecto de la antigüedad de la información** que se solicita.

“Que no se identifique a quien solicita atenta contra la transparencia del sistema ¿por qué no declara quién es y para qué usará la información?” (Funcionario Público).

“Hay información que se solicita que es muy antigua, que no siempre la tenemos, por tanto debiese haber un límite en cuanto al rango de tiempo de la información que se pide” (Funcionaria Municipal).

Algunos funcionarios plantean que hay un conflicto entre el derecho de acceso a información y los derechos de autor, cuando se hacen solicitudes de información, informes, documentos, que luego son presentados con autoría de quien los solicitó, por lo que sostienen la necesidad de proteger proyectos o informes realizados en el sector público.

“Uno se da cuenta que la información que se está solicitando, es para elaborar un estudio o alguna tesis y después la venden o la publican en los medios y nosotros nos dimos el trabajo de buscar y ordenar la información, entonces nos damos cuenta que estamos preparando un estudio de mercado, que después esta consultora se la vende al mismo Gobierno” (Funcionario Municipal).

También se considera que **no se deben transparentar antecedentes previos a la toma de decisiones por parte de las autoridades**, pues se deslegitimaría la elección de las autoridades.

“La gente que gobierna también tiene que tener un ámbito de discreción para poder gobernar, no puede transparentar todas las decisiones. Después de que toma la decisión tiene que hacerse público el acto administrativo, como sus antecedentes. Meterse en eso es deslegitimar lo que la misma gente eligió en las autoridades” (Funcionario Público).

Finalmente, una participante considera que podría haber ciertos **límites en relación a la información que se exige publicar en Transparencia Activa**, considera que los ítems son muchos y que algunos no tienen mayor relevancia para la ciudadanía.

“Hay cosas que son muy engorrosas y no tienen mucha relevancia, por ejemplo, gastos menores que se realizan a través de fondos fijos, gastos menores a 3UTM. Yo considero que no es relevante publicar una boleta de una compra de un lápiz, con respecto a otro tipo de información que tal vez es más importante” (Funcionaria Pública).

Propuestas para mejorar la normativa en materia de transparencia

- Ampliar los sujetos obligados al poder legislativo, judicial y órganos autónomos del Estado.
- Ampliar los sujetos obligados a privados que cumplan una función pública o reciban fondos del Estado.
- Exigir identificación de los solicitantes de información.
- Limitar entrega de información, protegiendo proyectos o informes realizados en el sector público.
- Limitar el tiempo de antigüedad de la información que se solicita.
- Limitar la entrega de antecedentes para la toma de decisiones por parte de autoridades.
- Limitar ítems de transparencia activa.

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

Se considera que el **Consejo no cuenta con todos los recursos que debiera tener** para cumplir su labor en la actualidad, por ende se deberían incrementar los recursos para el Consejo para la Transparencia.

“Un Consejo para la Transparencia como ustedes es “requetepobre” en recursos” (Funcionaria Pública).

Por ende se deberían **ampliar sus funciones y atribuciones, y debería especializarse en distintos tipos de temas.**

“Pero si tú vas a ampliar la cobertura de la ley de transparencia, vas a tener que repensar el Consejo para la Transparencia, porque te queda como “chico”. Entonces como lo pensábamos, debe ser más grande tipo tribunales, con departamentos especializados” (Funcionaria Pública).

“Es un buen momento para que instituciones como esta, se modernicen y sean descentralizadas, porque no es posible que si vas a descentralizar al gobierno regional no le hagas fiscalización, hoy en día va a ser mucho más desagregado. Entonces creo que es importante, estas instituciones junto con otras también es importante se fortalezcan” (Representante Sector privado).

Los participantes señalan que al Consejo se le debiesen aumentar las atribuciones para sancionar.

“El tema del Consejo para la Transparencia debiera tener también ese atributo, una atribución de revisión externa por medio de una ley o algo que permita que se le apliquen las sanciones independiente de lo que diga el jefe del servicio” (Funcionario Municipal).

Como sugerencias de nuevas herramientas o actitudes del Consejo para la Transparencia, se comparte fuertemente la idea de un **Consejo que represente más un apoyo para las instituciones que un castigo al incumplimiento. Así se propone que asuma un rol de acompañamiento y colaboración a los sujetos obligados** de la ley en el cumplimiento de sus obligaciones de transparencia.

“Uno ve al Consejo para la Transparencia como una cuestión de arriba que es muy tremendo y que va a traer muchas consecuencias, pero en el fondo debería ser un instrumento de apoyo. Que alguien te pregunte tú no cumpliste con esto, ¿por qué no cumpliste? Sino, que viene la pena al tiro con un castigo” (Funcionario público).

“Que sea más colaborativo. A veces, el Consejo te hace una observación y es como una guadaña que te cayera encima. Y es una cuestión insignificante. Además, que no tiene relación con el esfuerzo que hay detrás” (Funcionario público).

“Nosotros esperamos que ustedes sean un ente más colaborador, que entiendan las formas de trabajo, las precariedades que tenemos y no se transformen en un monstruo que tenemos que responderle todo una vez al mes” (Funcionario público).

En esta misma línea se señala que **el CPLT debería considerar las diferencias entre instituciones**, el giro de cada una de ellas, y evaluar qué aspectos específicos de cada una son los más relevantes de transparentar y cómo debiese hacerse.

“Deberían evaluar la experiencia de cada funcionario que llevan harto tiempo de encargados de transparencia de cada servicio público y considerar qué cosas son relevantes y qué cosas no son relevantes. La ley es muy general, no ve la forma en que actúa cada servicio público y son muy distintos, algunas cosas son aplicables y otras no son aplicables” (Funcionaria Pública).

Presencia Regional del CPLT

Otro elemento que se destaca es la necesidad de una presencia regional por parte del Consejo, para tener un contacto más cercano, potenciar asesorías, capacitaciones, para comprender y considerar mejor las particularidades de cada institución, brindándoles apoyos personalizados y así poder cumplir mejor con la normativa. Por ello se propone descentralizar el Consejo para la Transparencia, mediante la creación de oficinas regionales.

“A nosotros nos haría muy bien que aquí en la Región de Atacama hubiera una institucionalidad del Consejo para la Transparencia” (Funcionario Municipal).

“Se necesita por lo menos tener una sucursal o una unidad del Consejo para la Transparencia para ir viendo en terreno (...) Yo creo eso, deben hacer un proyecto para que estén aquí en la región” (Funcionario Público).

“Si estuviera el Consejo acá en la región, sería ideal” (Funcionaria Universidad).

“Ustedes están solamente en Santiago, todo están llegando allá, pero ¿dónde están los temas regionales?, hemos hablado mucho el tema de la descentralización a nivel país, también ustedes debería tomar ese ejemplo de descentralizar” (Encargado territorial de diputado).

Sobre los Consejeros

Algunos participantes consideran que el CPLT no es autónomo, porque se considera que la forma en que se realiza actualmente la designación de los Consejeros los pone en una situación de dependencia de las fuerzas políticas del momento. Se propone que se elijan democráticamente.

“La idea es que el Consejo no esté contaminado de la política, que sea realmente independiente y si lo va a escoger el Senado, por más que la terna la elija el Presidente no le veo transparencia, debiera ser un ente totalmente autónomo, debiera ser como los jueces, que la terna la presenta la Corte de Apelaciones de Santiago” (Funcionaria del poder judicial).

“Creo que hay que hacer partícipe a la sociedad civil para que así la ciudadanía tenga a sus representantes dentro del Consejo para la Transparencia” (Encargado territorial de diputado).

Por último, se considera que el **reconocimiento constitucional DAI** sería un aporte para apoyar el cambio cultural que se pretende lograr.

“El reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información sería un aporte para la cultura de la transparencia, porque somos súper legalistas, si no está en la Ley no funciona y como el cambio cultural será en décadas, darle un rango más alto es la forma de direccionar el cambio cultural y que el tema vaya permeando hacia abajo” (Funcionaria Pública).

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

- Incrementar recursos para el Consejo para la Transparencia.
- Aumentar las atribuciones del Consejo para la Transparencia para sancionar.
- Descentralizar el Consejo para la Transparencia, mediante la creación de oficinas regionales.
- Realizar más fiscalización.
- Elegir, mediante votación ciudadana, a Consejeros.
- Reconocimiento Constitucional del DAI.

Mesa 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

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

El derecho de acceso a información es percibido como un elemento que ayuda a igualar los derechos entre las personas. Hoy las personas pueden contar con antecedentes que les permitan reclamar frente a una desigualdad.

“Nos hemos dado cuenta que la Ley de Transparencia, de alguna manera, ayuda a la igualdad de derechos, ayuda sobre todo a que las personas tengan los antecedentes para poder reclamar ante una desigualdad, ante un trato distinto de uno con otro” (Funcionario Municipal).

Se señala, además, que la transparencia **permite ejercer el control social de la función pública** y por ende del sistema democrático.

“Los beneficios de acceder a la información pública son evidentes toda vez que nos hace ser más cercanos al sistema democrático. Nosotros elegimos a nuestras autoridades y a nuestro sistema, por lo tanto, podemos controlar la acción de la función pública o lo que hace el Estado y esto viene a través del proceso de transparencia” (Funcionario Público).

“Se han obtenido resultados, de hecho se ha dado que hay gente que se ha dedicado a perseguir, de meterse a las páginas y de enterarse de situaciones que han sido develada justamente a través de estos mecanismos” (Funcionario Público).

Se menciona que resulta **fundamental para fiscalizar que los recursos públicos** se utilicen de manera adecuada, se menciona un ejemplo práctico del ejercicio del DAI, que permitió control ciudadano de entrega de beneficios sociales.

“A parte del control ciudadano existe una fiscalización respecto a los recursos que entregan las municipalidades. Ahora se pueden ver tanto los beneficios como también todo lo que tenga que ver con otorgamiento de ayuda social asistencial. Uno de los casos más particulares que nos ha pasado es que una vecina solicitó los puntajes de un beneficio para una vecina y al final se concluyó que esta persona había postulado a una vivienda y se le había entregado. Y, de acuerdo a su realidad, de ninguna manera calificaba para esta vivienda. Al final le quitaron el beneficio y se lo entregaron a otra persona. En eso concluyó la solicitud de información” (Funcionario Municipal).

Se valora como un beneficio importante que el derecho de acceso a la información **facilita participación ciudadana**.

“Los beneficios son realmente la participación ciudadana. Sí, hemos notado con el tiempo que han aumentado las solicitudes es porque la gente se está informando más, sabe que tiene un derecho y lo está ejerciendo” (Funcionaria Pública).

El derecho acceso a la información pública es percibido como un elemento fundamental para **transparentar los procesos que se dan al interior del aparato público**, logrando acercar a los ciudadanos con el Estado y sus políticas.

“Yo creo que es súper importante que como ciudadanos tengamos acceso a información porque así se transparentan los procesos, creo que nos acerca mucho más al Estado y a sus políticas” (Funcionaria Pública).

Además se reconoce que el **tener que cumplir con los procedimientos del derecho de acceso a información ha implicado ordenar la gestión interna.**

“A nosotros, la Ley nos ha servido, porque no ha ayudado a ordenarnos con nuestros procedimientos internos” (Funcionario Municipal)

“La Ley, nos ha servido para archivar nuestro documentos de mejor forma” (Funcionaria Municipal)

Dificultades del Derecho de Acceso a la Información (DAI)

Se identifican una serie de **problemas de gestión asociados al cumplimiento de la Ley**, como costo importante las horas destinadas a responder solicitudes y subir la información a Transparencia Activa, también se menciona que existen dificultades de gestión con otros funcionarios, dificultades internas que se dan para poder cumplir, falta de recursos y capacidad de las instituciones públicas para dar cumplimiento cabal a la ley.

“A veces nos llenamos de solicitudes, en donde un ciudadano, tal vez molesto por alguna gestión, pide y pide información, y eso también desgasta, te quita horas-hombre y tiempo o te hace enemistarte con tus colegas... y a veces este canal se está saturando de peticiones y se le podría dar un mejor uso” (Funcionario Municipal).

“Nos exigen toda una actividad, que hay que usar planilla, que hay contestar esto, tener el informe, y no nos han dado un peso más para la carga de funciones que tienen los servicios públicos, es una ley que exige mucho” (Funcionaria Pública).

Junto a la falta de funcionarios para dar cumplimiento a los mecanismos de la ley de transparencia, algunos participantes mencionan que una dificultad importante para el ejercicio del DAI es que los mismos **funcionarios no ven como obligación responder a las SAI realizadas por los ciudadanos o a subir información al Portal**. No han incorporado la cultura de la transparencia en su accionar cotidiano.

“Una de las dificultades que yo veo es la necesidad de empoderar al funcionario en la obligación de responder a Transparencia, eso se nos da tanto en solicitudes de información como en Transparencia Activa” (Funcionario Municipal).

“La cultura hay que impregnarla en los usuarios, pero también en los funcionarios que son un poco reacios a ser transparentes” (Funcionaria Pública).

Se indica además que existe un **marcado centralismo al responder solicitudes de acceso** en algunas instituciones públicas, ya que se ha establecido como conducto regular que las solicitudes recibidas sean derivadas al nivel central para su respuesta, lo que dificulta la pertinencia local de las respuestas a las personas que piden información, por ende sería importante descentralizar las respuestas a solicitudes de acceso a información.

“Todo se centraliza y responde desde Santiago, por eso acá es difícil responder adecuadamente a las necesidades de las personas, los funcionarios de acá no saben cómo y tampoco tienen a quién preguntarle, entonces si se centraliza es importante la pertinencia local” (Funcionaria Pública).

También se menciona la necesidad de que en el **Portal de Transparencia, se facilite la forma en que se sube información por ejemplo incorporando big data**, para que no implique una carga de trabajo tan grande para los funcionarios.

“Es una exigencia muy moderna, con instrumentos muy arcaicos. Si tenemos que alimentar una planilla con efectos sobre terceros, hay alguien que tiene que estar revisando uno por uno, qué acto administrativo tiene un efecto sobre terceros para después meterlos a una planilla excel esa información. Eso es arcaico. Yo sugiero que debería haber una plataforma informática, big data, no sé cómo llamarlo, pero que sea alimentada en el origen, donde surge el acto administrativo. Que se suba inmediatamente y no haya que esperar un mes” (Funcionario público).

Dadas estas dificultades, se constata la necesidad de **más y mejor capacitación a los funcionarios públicos**, tanto respecto de los procedimientos como de la valoración del DAI.

“También hay un desconocimiento a base de capacitación por parte de los funcionarios públicos” (Dirigente Junta de Vecinos).

En este sentido se considera que debiese mejorarse la **plataforma de capacitaciones del Consejo**, ya que se señala que no es amigable.

“Yo he hecho varias capacitaciones en la página de Transparencia, y uno de los problemas es que cuando uno se capacita no hay un módulo donde uno vaya guiándose y después guarde esa información, porque la información después se olvida, si uno no la práctica, se te olvida. Entonces hay que entrar otra vez a la página, empezar a buscar. De repente por pantallazos tenía que estar guardando la información y después imprimirla, que tampoco es lo óptimo” (Funcionaria Pública).

También se requiere **mayor capacitación respecto de la entrega o protección de datos personales** en el mecanismo del derecho de acceso a información, pues muchas veces los funcionarios tienen dudas y no saben cómo interpretar la normativa.

“Respecto a la notificación de terceros, sobre sus datos personales, muchas veces nosotros después de este proceso de consulta aplicamos el artículo que nos dice la Ley para denegar, la persona reclama y el Consejo nos obliga a entregar la información, entonces no está bien claro hasta qué grado tenemos la facultad de interpretar si se trata de un dato reservado o sensible, mi sensación a estos 10 años de la Ley, es que finalmente se termina entregando todo, por eso creo que ahí habría que regular un poquito más” (Funcionario Municipal).

Se propone el establecimiento de un **convenio entre el CPLT y la Asociación Regional de Municipios** de Atacama para realizar capacitaciones a nivel regional.

“Yo creo que necesitamos esa capacitación, entrega de información. Nosotros a través de la Asociación podemos ayudar con la difusión si ustedes quieren, a los municipios, pero necesitamos ese enganche” (Funcionaria Pública, Asociación Regional de Municipios).

Se propone utilizar la **Biblioteca Pública de Copiapó como enlace para capacitar a los ciudadanos en el ejercicio del DAI**, ya que ellos trabajan con alfabetización digital en población de adultos mayores. También surge la idea de sacarle mayor provecho a los “Telecentros” que funcionan en la región.

*“Quizá la biblioteca que se encarga de hacer estas alfabetizaciones digitales, podría poner a disposición de las personas un acceso más fácil para que se acerquen y allí les ayuden. La biblioteca pública de acá de Copiapó siempre hace cursos de alfabetización digital para adultos mayores”
(Funcionaria Pública).*

“Los telecentros son computadores que están a disposición de las personas y que son de más fácil acceso para los vecinos porque muchos están en lugares rurales y hay personas que los ayudan y los atienden. Yo creo que estos telecentros serían maneras de que la gente esté siempre informada de que también pueden acudir a estos lugares a hacer este tipo de trámites” (Funcionaria Pública).

Propuestas para mejorar el Derecho de Acceso a la Información.

- Mejorar la información que se publica en páginas web de los servicios públicos.
- Realizar difusión a solicitantes de información de cuáles son los límites entre transparencia y protección de datos personales.
- Realizar capacitaciones a funcionarios públicos.
- Asumir un rol de acompañamiento y colaboración a los sujetos obligados en el cumplimiento de sus obligaciones de transparencia.
- Generar una función de vinculación con el medio.

Mesa 5: Transparencia como herramienta para prevenir la corrupción y fomentar la probidad

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

Se percibe que existe una diferencia importante en la prevención de corrupción que se realiza con funcionarios públicos, a los que se les exige mucho, y la que se realiza con autoridades, por lo que se destaca que es necesario llegar a las autoridades en las instituciones públicas.

“Es conveniente meditar cómo llegar a esos niveles que son los que tienen acceso a un nivel superior de autoridad y que pueden tratar con este tema de corrupción porque es generalizado, son personalidades que han caído en esta situación, y eso como que no está en la ley de transparencia, cómo alcanzar a las autoridades que llegan a ciertos niveles, ciertas decisiones (...) como que hay un vacío en ese ámbito, se nos controla a nosotros a los funcionarios públicos, funcionarios municipales, pero qué pasa con los niveles que tienen acceso a las decisiones a nivel nacional” (Funcionario Municipal).

El liderazgo de las autoridades se considera clave, para que den el ejemplo e incorporen desde arriba los valores de la transparencia y prevención de la corrupción en instituciones públicas.

“Cómo es posible que a nosotros nos hayan mandado un instructivo de austeridad sumamente restrictivo y a la semana siguiente “saltó” el caso del ministro que se fue con los cinco millones del viatico. Él es un funcionario público y es el primero que debía cumplir, ya que esas cosas desincentivan al resto para abajo. Esas son señales de autoridad, y la autoridad debe dar señales claras, primero, cumpliendo” (Funcionaria Pública).

Los participantes también consideran que debiese existir **responsabilidad política que vaya más allá del límite temporal de los cargos que ejercen autoridades** cuando se descubre algún hecho de corrupción, luego de que ya hayan salido de sus cargos.

“Debe ser también retroactiva la culpa, porque al final de cuenta la autoridad, aunque no sean elegidas popularmente, siendo designadas por el gobierno de turno, ellos van a tener que hacerse cargo del problema, pero eso no le quita responsabilidades a las autoridades anteriores. Ahí también hay un tema que ver para las sanciones, de todos estos tipos, donde se tiene que hacer una investigación retroactiva y ellos se hagan cargo como autoridades y según los cargos que tuvieron” (Funcionario Público).

Se considera que debería haber fiscalización para evitar casos de corrupción. Los participantes consideran que la Contraloría no cumple su función, y hacen falta organismos controladores eficientes.

“Yo creo que siempre que se quieran hacer cosas de mala manera, van a encontrar las maneras de hacerse, el tema es que debe haber una buena fiscalización, para que esto se evite” (Representante Sector Privado).

“Las cosas quedan en la Contraloría y el resto de funcionarios que son corruptos se abanicen y les da lo mismo (...) nunca se hace la segunda parte que es llevarlo a la justicia y ejecutar las sanciones, eso es lo que falta” (Funcionario Universidad).

“Lo que faltan son organismos contralores eficientes, por ejemplo la Contraloría no cumple su función, yo le puedo nombrar un montón de instituciones públicas en que la Contraloría hace sugerencias, pero no tiene ningún poder para denunciar a la Fiscalía las cosas” (Funcionario Universidad).

Ante esta impunidad **se propone una institución que se asegure que existan sanciones**, aunque no se define bien qué institución debiese ser esta.

“Yo creo que hace falta tal vez alguien que asegure que se apliquen las sanciones, alguien distinto. Porque a nivel nacional nadie cree que hay justicia, a nivel internacional tampoco, en el fondo yo creo entonces que no hay justicia” (Funcionario Público).

Los participantes consideran que **en el sector público hacen falta sanciones más duras y proporcionales al daño causado**, de manera que los castigos no se limiten solo en sanciones administrativas.

“Cuando encuentran algún error, alguna irregularidad, deberían entonces llevarlo a una instancia más judicial que no lo hacen, recomiendan o hay sanciones administrativas, respecto de tema de sueldo, de suspensión, pero no hay proceso judicial” (Funcionario Público).

“Debiera ser que si se detecta que hay una corrupción, que las medidas sean drásticas” (Funcionario Municipal).

“Se tienen que endurecer las sanciones para aquellos que han incumplido sus labores y que ha incurrido en corrupción y platas públicas” (Funcionario Público).

“Aplicación de sanciones que sean ejemplares, para que si bien hubo en algún momento una corrupción o falta a la probidad, esto no se vuelva a repetir como una forma de incentivar el buen funcionamiento de los entes públicos (...) pero que sean proporcional al daño que provocan con la falta de probidad o corrupción” (Funcionaria poder judicial).

Se plantea como ejemplo, **que existan sanciones que inhabiliten a funcionarios públicos a seguir desempeñándose en el sector público.**

“Las personas corregirían su conducta si vieran que las sanciones no sólo tienen que ver con la pérdida de dinero, sino que se arriesgan a inhabilitaciones para volver a ejercer un cargo público. Entonces ahí una persona pierde mucho más, porque nosotros sabemos acerca de los beneficios de trabajar ahí, y uno los pierde, la estabilidad, los sueldos, las regalías que dan” (Funcionaria poder judicial).

Y para el caso de situaciones que ya han prescrito, las sanciones debiesen tener efecto retroactivo. Sanciones ejemplificadoras que disuadan de cometer acciones poco probas.

“Aquí con esta ley, con nuestra legislación te van a castigar hasta donde “te pillaron”, pero más atrás si no te pillaron, creo que ahí debería haber un cambio también para poder castigar

retroactivamente si es demostrado, porque hay muchos casos de partidos políticos que ya pasaron” (Funcionario Público).

“Yo no creo en general, que el chileno sea negligente, que sea corruptible, muy por el contrario, creo que el chileno es un buen trabajador, es un buen operario, pone el hombro. El tema es que siempre está el caso emblemático que suena más, ejemplo el caso de carabineros (...) Por eso los castigos ejemplificadores son “súper” importantes” (Encargada de Estudios Cámara Chilena de la Construcción).

Por otra parte, los participantes señalan que existe **desconocimiento de los derechos** que tiene la ciudadanía y que puede hacer denuncias, por ende es necesario entregar información al respecto.

“La gente común y corriente, el rol del público en general, debe pedir información y denunciar si hay alguna irregularidad, y eso se logra con la entrega de información del tema de la transparencia, deben saber cuáles son sus derechos, qué pueden exigir” (Funcionaria del poder judicial).

Existe percepción que **el anonimato de los denunciantes no existe, por lo que una mejora importante al proceso de denuncias sería asegurar que las denuncias sean anónimas**, lo que a su vez incentivaría a hacer las denuncias correspondientes.

“Las denuncias anónimas no existen además, dicen que sí pero cuando tú vas te piden el nombre y lo guardan en reserva, pero al final la reserva no es tal porque se filtra igual, entonces la denuncias debiesen existir como anónimas pero fundamentadas, en el sentido que si tú llevas un decreto o una resolución que es abiertamente ilegal, y la vas a dejar no es necesario el nombre porque está claro que la resolución, quien la dictó cometió un acto ilegal. Pero eso no existe acá, te piden los datos, dejas los datos y después se filtran dichos datos” (Funcionario Público).

“Debería haber un sistema de protección de manera tal de incentivar la denuncia, que se pueda respaldar al funcionario, la persona que denuncia, porque de esa manera la incentivamos para que haga la denuncia.” (Funcionaria del poder judicial).

Regulación del sector privado

Los participantes señalan que existen diferencias sustantivas entre sanciones o consecuencias entre el sector privado y el sector público, diferencias que reflejan la impunidad que tendría el sector privado frente a hechos de corrupción.

Se considera entonces que es necesario generar marcos normativos que permitan evitar hechos de corrupción, pues estas conductas se dan porque el Estado de alguna forma lo permite con los vacíos actuales.

“El privado trata de alguna manera sacar partido de los bienes públicos en la medida que el Estado se lo permite. Entonces todo ese tipo de conductas de alguna manera se tienen que normar muy bien” (Funcionario Municipal).

“Los vacíos legales uno no sabe al final si son casuales o son vacíos que se han generado porque la ley no quiere tener ese alcance” (Funcionario Universidad).

“Si no se le sanciona a quien está entregando beneficios a cambio de alguna ventaja en lo que quiera, llámese estacionamiento reservado, permiso de administración de un bien de uso público va a seguir, porque no hay sanciones. Y si se va ese funcionario público vendrá otro, y ese otro lo “aceitaré” como dicen comúnmente” (Funcionario Municipal).

Ley de Lobby

Se considera que la ley de lobby ha sido un avance, pues permite hacer escrutinio del accionar de las autoridades.

“Lo que pasaba antes, hay que tener un poco en cuenta la historia de lo que pasaba, antes lo hacían igual, sin ningún tipo de regulación y ahora esto es un esfuerzo, puede que haya muchos problemas con la ley del lobby, pero por lo menos usted puede ahora acceder a la plataforma y saber si le hicieron un regalo al jefe o si viajó a tal parte (...) ahora hay acceso público a las cosas” (Funcionaria Pública).

Por otra parte las personas naturales y organizaciones sociales pueden controlar el accionar de las autoridades al revisar la información que muestra la plataforma, para garantizar que se escuche a todas las partes de un conflicto o postura.

“Además las personas que sepan, pueden ver si los otros fueron a conversar con otros. Supongamos que existan dos posiciones, si usted como jefe de servicio recibió a los otros está obligado recibirme a mí para escuchar” (Funcionaria Pública).

Dificultades de la ley de lobby

Por otra parte existen posturas negativas respecto a la ley de lobby. Existe la percepción de que la información que se publica se manipula, pues no se publica todo.

“Yo me desilusioné mucho con la Ley del Lobby porque cuando me enteré que el pasivo, cuando tenía la alternativa de citar a la gente entonces ¿de qué vale? Siempre es para un lado, evidentemente que esa es la herramienta para manipular una visión distorsionada del tema de la transparencia” (Funcionario Público).

Además se menciona como una de las dificultades de la Ley de Lobby, que los registros que se hacen inhiben a las personas de realizar las solicitudes de audiencia.

“Cuando las personas tienen que hablar con una autoridad, tienen que registrarse en una planilla y poner qué tema se quiere hablar, esto produce que nadie quiera hablar, porque a nadie le gusta quedar registrado en una planilla, entonces se pierde el contacto con la gente” (Ex Autoridad Pública).

Propuestas para prevenir la corrupción y fomentar la probidad.

- Fomentar el liderazgo de las autoridades en la prevención de la corrupción en instituciones públicas.
- Asegurar y mejorar las fiscalizaciones y sanciones ante hechos de corrupción.
- Implementar sanciones retroactivas.
- Realizar difusión con la ciudadanía del proceso de denuncia de hechos de corrupción y de sus derechos de control social.
- Asegurar anonimato de denunciantes de hechos de corrupción.

Mesa 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 hacen un diagnóstico general, indicando que la existencia de distintas leyes, pero muy relacionadas entre sí, con distintos requerimientos para las instituciones, es un sistema muy complejo, por lo que proponen avanzar hacia un sistema más integral y simple, para ello se debiesen vincular las normativas de acceso a Información y lobby en una sola política pública integral.

“Esta separación de acciones frente a un objetivo común, no ha hecho más que dificultar el manejo de cada uno de los ámbitos. La Ley de Lobby para mí es lo mismo que la transparencia. Es una parte de la transparencia. La transparencia va en la parte mecánica del Lobby, entonces, tener dos instancias, más el Estatuto (Administrativo), complicados entre sí, que necesitan tratamiento mecánico una vez al mes. Es una barbaridad. No hace más que demandar (...) Entonces, hoy estamos sumidos en una situación de estrés catastrófica en cada institución, respecto del cumplimiento de la cuestión mecánica, más que de fondo” (Funcionario público).

Por ello se propone que para que funcione como un sistema coordinado e integrado, debería existir un solo organismo que agrupe las distintas normativas.

“Un ministerio podría ser el que podría agrupar estas instituciones que persiguen el fin anticorrupción, probidad y transparencia” (Funcionario Municipal).

“Se debería crear un ministerio que pudiera aglutinar por ejemplo al organismo que tiene que ver con probidad, con transparencia, con control. Porque el tema es grave lo que vemos, las faltas a la probidad y transparencia” (Funcionario Municipal).

Algunos participantes señalan que ese organismo coordinador debiese ser el Consejo para la Transparencia.

“Sí o sí debiese haber un órgano que regule todas las normas de probidad y transparencia y el Consejo debiese cambiar su nombre a Consejo para la Probidad y la Transparencia” (Funcionario Municipal).

Por otra parte, existen participantes que plantean que no necesariamente un solo organismo controlador es lo mejor para un sistema integral, planteando que sería mejor la existencia de al menos dos instituciones, lo que permitiría lograr un contrapeso de poderes y facultades, proponiendo al CPLT y a la Contraloría.

“Tiene que haber otro mecanismo donde se diga “está este otro igual mirando”. Estando sólo un organismo se corrompe igual, yo creo que puede ser muy bien diseñado, pero lo diseños no se hacen mal, la gente es la que corrompe, ellos rompen las reglas del juego, los dos deben tener la capacidad de controlarse (Contraloría y CPLT) cada uno debe ver hasta dónde llega y hasta dónde dejan de controlar (...) pero sí deben estar los dos, porque una sola creo que se va a corromper en algún momento” (Funcionaria Pública).

Se destaca además, la importancia de integrar las distintas plataformas de cumplimiento de la ley de transparencia y del lobby en un solo portal o plataforma informática de manera de facilitar a los usuarios el acceso al sistema, sobre todo en instancias locales.

“Los sistemas son engorrosos para la comunidad, hay que ver cómo estas entidades territoriales y locales, lo gestionan mejor” (Encargado Territorial de Diputado).

“Tanta plataforma distinta juega en contra, el Portal de Transparencia, la Ley de Lobby todas tienen uno propio y complica, para uno que los usa y para el usuario que necesita informarse” (Funcionaria Pública).

Etapas de las Políticas públicas en las que se debería incorporar la transparencia

Respecto a la transparencia en el proceso de políticas públicas, se pone foco en la manera en la cual se toman las decisiones, indicando que después ya no importa, la plata ya se gastó y los errores ya se cometieron.

“Etapa inicial creo, pero antes de eso, etapa previa a tomar las decisiones porque ahí (cuando ya se decidió) es irreversible, para que la gente pueda oponerse antes de que las decisiones ya estén tomadas porque después son irreversibles, o con un costo muy importante para el Estado lo que al final muchas veces termina en mayores problemas y malgasto de recursos” (Funcionario Público).

Otros participantes señalan que más que transparentar todos los procesos de políticas públicas, - pues hay diferentes intereses en juego a la hora de decidir-, es necesaria la transparencia en la rendición de cuentas, más que en el momento de la toma de decisiones de políticas públicas.

“Me parece que es complejo, porque en los zapatos de quien decide, y tiene atribuciones para eso, es difícil, como lo que pasó ahora, se anuncia un cambio para darle más recursos al Sename y Carmen Hertz reclama que se pague a las víctimas de derechos humanos, que también es importante. Entonces al final no todo es transparencia o puede tenerla, la gente elige a las personas que elige para que decidan por ellas” (Funcionario Universidad).

“Hay que dejar gobernar, y después habrá que rendir cuentas y que se haya hecho bien” (Funcionaria Universidad).

Propuestas sobre cómo avanzar hacia un sistema integral de transparencia

- Vincular las normativas de acceso a Información y lobby en una sola política pública integral.
- Integrar las distintas plataformas de cumplimiento de la ley de transparencia y del lobby en un solo portal o plataforma informática.
- Dotar a un organismo de la función de coordinación de las distintas normativas relativas a la Transparencia.
- Dotar al menos a dos instituciones con la función de coordinación de las distintas normativas relativas a transparencia y lobby, para que se contrapesen entre sí.
- Incorporar transparencia en la toma de decisiones y en la rendición de cuentas de políticas públicas.

Resultados Encuesta Región de Atacama

Como complemento a la reflexión obtenida en las mesas, se entregó un cuestionario de percepción de la Política de Transparencia de los que respondieron 55 participantes, de los que sólo respondieron 51. Esto se complementó con una aplicación *online* a 25 personas⁵, llegando a un total de 76 casos.

Caracterización de los participantes

- 35 son de género masculino (47%) y 40 de género femenino (53%)⁶.
- El rango etario está compuesto por 4 encuestados entre 18 a 29 años de edad (6%), 19 entre 30 a 39 (26%), 17 entre 40 y 49 (23%), 22 entre 50 y 59 (30%) y 11 de más de 60 años (15%)⁷.
- 62 son empleados del sector público (84%), 4 son empleados del sector privado (5%), 3 son empleadores con personas a su cargo (4%), 2 son jubilados o pensionados (3%), 1 es trabajador independiente/cuenta propia (1%) y 2 declararon dedicarse a otra actividad (3%)⁸.
- En cuanto a su último nivel educacional cursado, 37 cuentan con educación universitaria (49%), 18 con un magíster o doctorado (24%), 13 con educación superior técnico profesional (17%), y 7 con educación media científico humanista (10%)⁹.
- 74 encuestados son chilenos (99%), 1 es extranjero (1%) y 12 pertenecen a algún pueblo originario (16%)¹⁰.

La encuesta aplicada cubrió 3 dimensiones centrales: 1) Evaluación general de la Transparencia en el país; 2) Percepciones y expectativas sobre la Transparencia y su alcance; 3) Institucionalidad de la Transparencia en el país. Estas dimensiones se analizan por algunas variables sociodemográficas relevantes, como género, nivel educacional, ocupación, rango de edad, pertenencia a pueblos originarios. Se excluyen algunas variables como extranjeros, empleadores con personas a su cargo, trabajadores independientes/cuenta propia y jubilados o dado el bajo número de encuestados que se caracterizó con dichos atributos.

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

⁵ El cuestionario web fue enviada a un total 676 personas.

⁶ Hubo 1 personas que no marcaron respuesta.

⁷ Hubo 3 personas que no marcaron respuesta.

⁸ Hubo 2 personas que no marcaron respuesta.

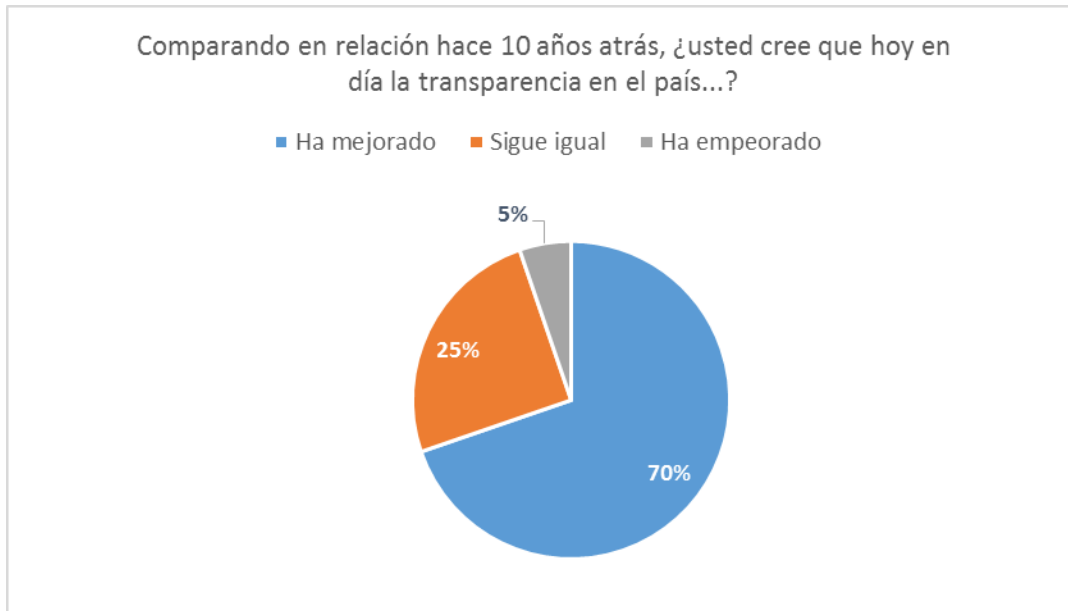
⁹ Hubo 1 persona que no marcó respuesta.

¹⁰ 1 persona no marcó respuesta en nacionalidad y 1 no respondió 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, destaca que un 70% de los participantes de la región consideran que, hoy en día, la transparencia en el país ha mejorado, habiendo un 25% que establece que ésta sigue igual y un 5% que considera que ha empeorado.

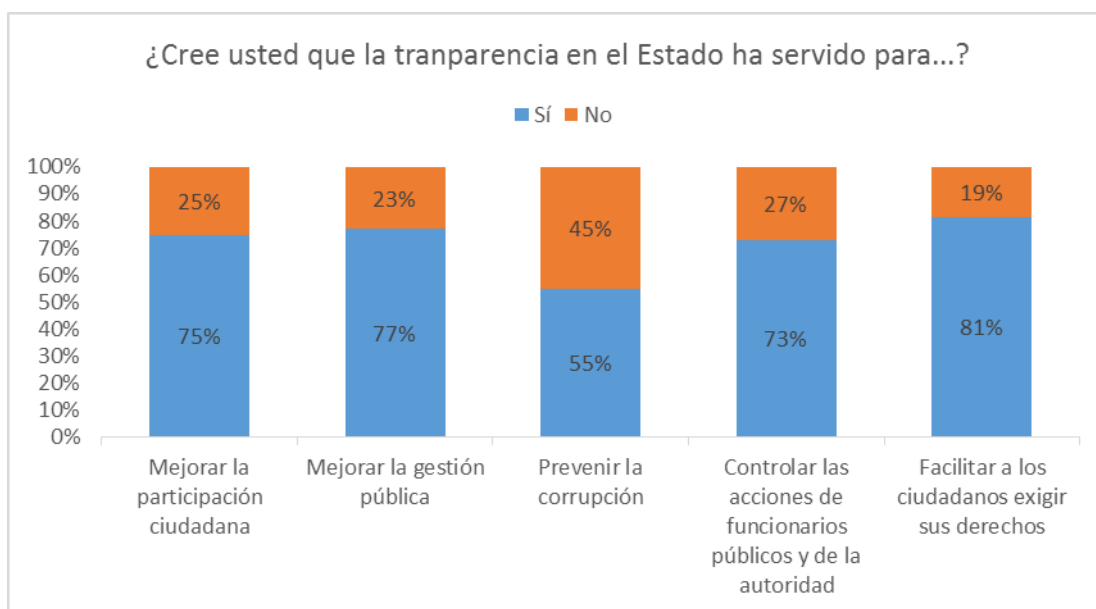
En las evaluaciones, se observa una diferencia por género, ya que 73% de las mujeres considera que **la transparencia ha mejorado en el país**, mientras que esa opinión alcanza al 66% los hombres. Por otra parte, puede decirse que –en términos generales- a menor edad es mejor la evaluación del estado actual de la transparencia en el país y que en cuanto al último nivel educacional cursado, quienes poseen educación media, son los más críticos.



Comparando en relación a diez años atrás, ¿usted cree que hoy en día la transparencia en el país...?			
<i>Comparando en relación a diez años atrás, ¿usted cree que hoy en día la transparencia en el país...? (% respuestas ha mejorado)</i>	Sexo	Hombre	66%
		Mujer	73%
	Edad	18-29	100%
		30-39	79%
		40-49	53%
		50-59	64%
		60 o más	73%
	Ocupación	Empleado Público	73%

	Empleado Privado	100 ¹¹ %
Nivel Educativo	Ed. Media	43%
	Ed Téc. Profesional	77%
	Universitaria	70%
	Postgrado	72%
Pertenece a originario	Sí	67%

De manera complementaria a la positiva evaluación de la evolución de la Transparencia en el país, la mayoría de los participantes consideran que la Política de Transparencia en el Estado ha sido útil para diversos objetivos.



El aspecto que muestra la mejor evaluación es que la transparencia facilita a los ciudadanos exigir sus derechos (81%), le sigue mejorar la gestión pública (77%), mejorar la participación ciudadana (75%) y controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad (73%), teniendo una menor valoración el impacto de la transparencia en la prevención de la corrupción (55%).

De acuerdo a las diferencias sociodemográficas, puede decirse que las mujeres tienen una evaluación más positiva del impacto de la transparencia para facilitar otros derechos, juicio que se comparte –en términos generales- a mayor edad y a menor nivel educacional.

¹¹ 4 casos.

Principales diferencias en la percepción de que el DAI facilita a los ciudadanos exigir sus derechos			
<i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos? (% respuestas sí)</i>	Sexo	Hombre	77%
		Mujer	85%
	Edad	18-29	75%
		30-39	79% ¹²
		40-49	75%
		50-59	82%
		60 o más	91%
	Ocupación	Empleado Público	80%
		Empleado Privado	100% ¹³
	Nivel Educativo	Ed. Media	100%
		Ed Téc. Profesional	92%
		Universitaria	78%
		Postgrado	72%
	Pertenencia a algún pueblo originario	Sí	67%

El género femenino tiene mayor valoración que el masculino sobre el impacto de la transparencia en la **mejora de la gestión pública** (82% y 71%, respectivamente), sin poder establecerse tendencias por edad ni nivel educacional alcanzado. Pese a ello, destaca la alta valoración de los más jóvenes, de quienes cursaron la educación media como último nivel y de quienes declaran pertenecer a un pueblo originario (100% en cada caso).

Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora la gestión pública			
<i>¿Cree Ud. que la transparencia en el Estado ha servido para mejorar la gestión pública? (% respuestas sí)</i>	Género	Femenino	82%
		Masculino	71%
	Edad	18-29	100%
		30-39	72%

¹² 3 casos.

¹³ 4 casos.

		40-49	82%
		50-59	73%
		60 o más	73%
	Ocupación	Empleado Público	78%
		Empleado Privado	100% ¹⁴
	Nivel Educativo	Ed. Media	100%
		Ed. Téc Profesional	69%
		Educación universitaria	74%
		Magíster o doctorado	78%
	Pertenencia a algún pueblo originario	Sí	100%

La percepción de utilidad de la transparencia en la **mejora de la participación ciudadana** no tiene distinción por género, ni permite establecer diferencias por edad, aunque destaca que el 100% de los entrevistados de entre 18 y 29 años observan esa utilidad. En cuanto al nivel educacional, se observa menor valoración del impacto en este ámbito a medida que se avanza en estudios. Un elemento que resalta es los que señalan pertenecer a pueblos originarios los que valoran en un 83% que la transparencia mejora la participación ciudadana.

Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora la participación ciudadana			
<i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para mejorar la participación ciudadana?</i> (% respuestas sí)	Sexo	Mujer	74%
		Hombre	74%
	Edad	18-29	100%
		30-39	78%
		40-49	65%
		50-59	73%
		60 o más	73%
	Ocupación	Empleado Público	77%
		Empleado Privado	75% ¹⁵
	Nivel Educativo	Ed. Media	100%
		Ed. Téc. Profesional	77%
		Universitaria	72%

¹⁴ 4 casos.

¹⁵ 3 casos.

		Postgrado	67%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	83%

Respecto a la utilidad de la transparencia para **controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad**, no se observan diferencias por género ni tampoco es posible establecer una tendencia en términos de la edad y del nivel educacional de los participantes –aunque destaca la alta valoración de quienes tienen entre 50 y 59 años de edad-. Se observa una alta valoración por parte de los que señalan pertenecer a pueblo originario (83%)

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?</i> <i>(% respuestas sí)</i>	Sexo	Mujer	71%
		Hombre	74%
	Edad	18-29	75%
		30-39	67%
		40-49	50%
		50-59	82%
		60 o más	67%
	Ocupación	Empleado Público	73%
		Empleado Privado	50% ¹⁶
	Nivel Educativo	Ed. Media	86%
		Ed. Téc. Profesional	62%
		Universitaria	80%
		Postgrado	61%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	83%

La contribución percibida del DAI sobre **la prevención de la corrupción**, es mayor entre hombres (57% v/s mujeres 51%). Si bien no es posible establecer una tendencia en términos de la edad, llama la atención lo crítico que son los participantes más jóvenes: sólo 25% de ellos observa impacto. Lo mismo acontece respecto del nivel educacional, donde los más críticos son quienes alcanzan nivel de postgrado.

¹⁶ 2 casos.

Principales diferencias en la percepción de que el DAI contribuye a prevenir la corrupción			
¿Cree Ud. que la transparencia en el Estado ha servido para prevenir la corrupción?	Sexo	Mujer	51%
		Hombre	57%
	Edad	18-29	25%
		30-39	67%
		40-49	35%
		50-59	59%
		60 o más	64%
	Ocupación	Empleado Público	52%
		Empleado Privado	75% ¹⁷
	Nivel Educativo	Ed Media	71%
		Ed Téc. Profesional	46%
		Universitaria	56%
		Postgrado	50%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	67%

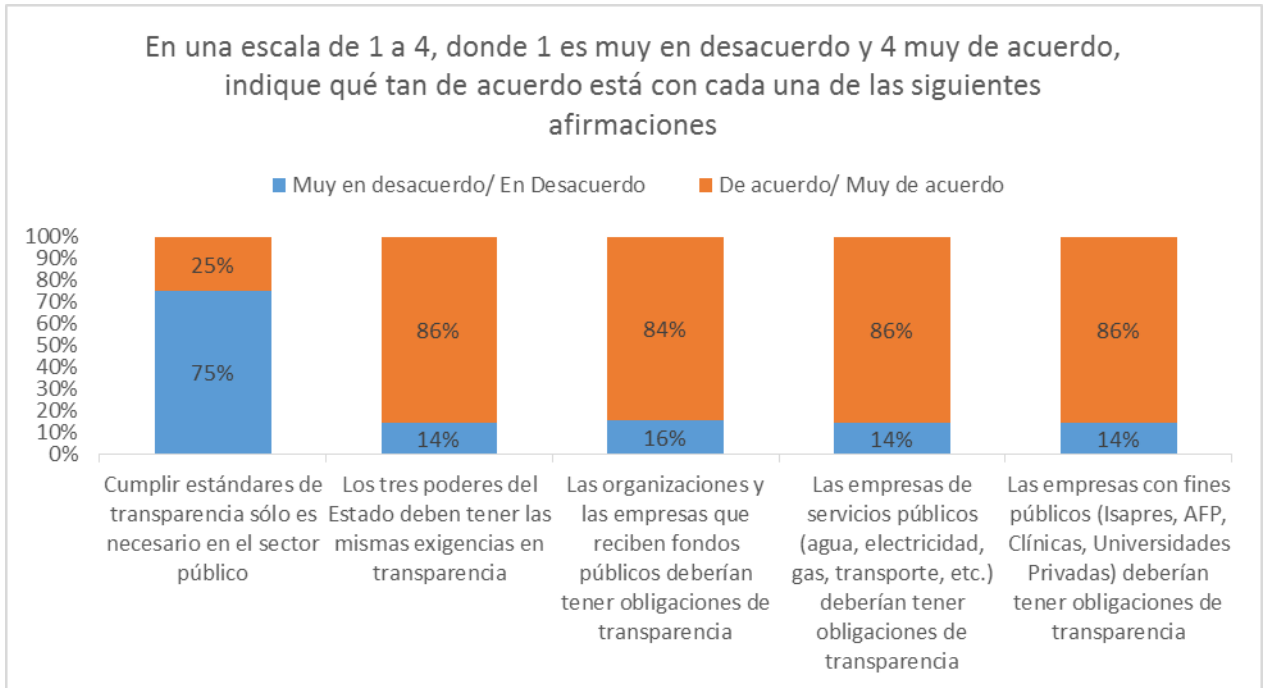
b) Percepciones y expectativas sobre la Transparencia en el país

Dentro de esta dimensión, se consultó a los participantes, cuáles son las áreas en que se necesita más transparencia en el país. Cada encuestado debía señalar hasta 3 áreas. Los temas más mencionados son Salud (57%), Presupuesto de la nación (41%), Defensa y Fuerzas Armadas (39%), Justicia (32%) y Educación (30%).

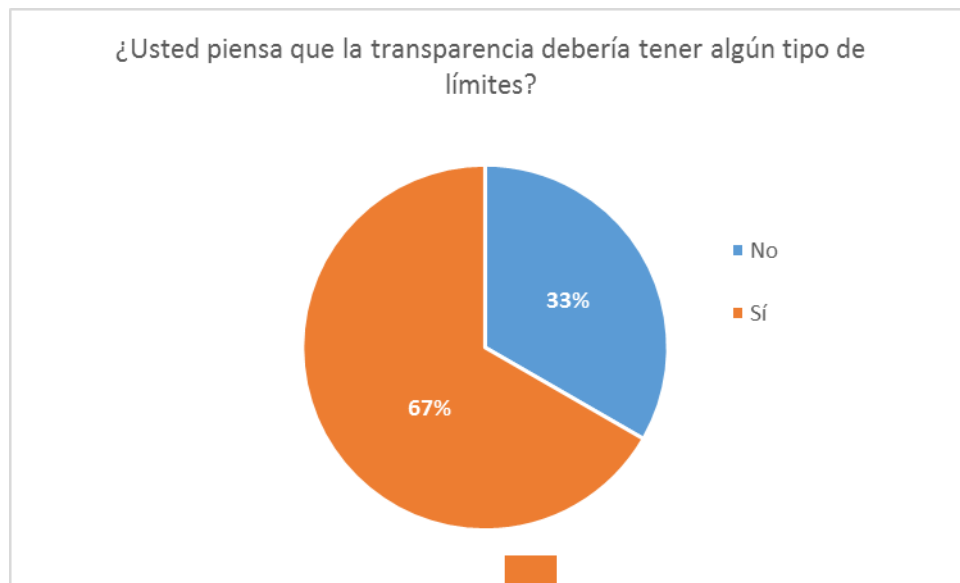
¹⁷ 3 casos.

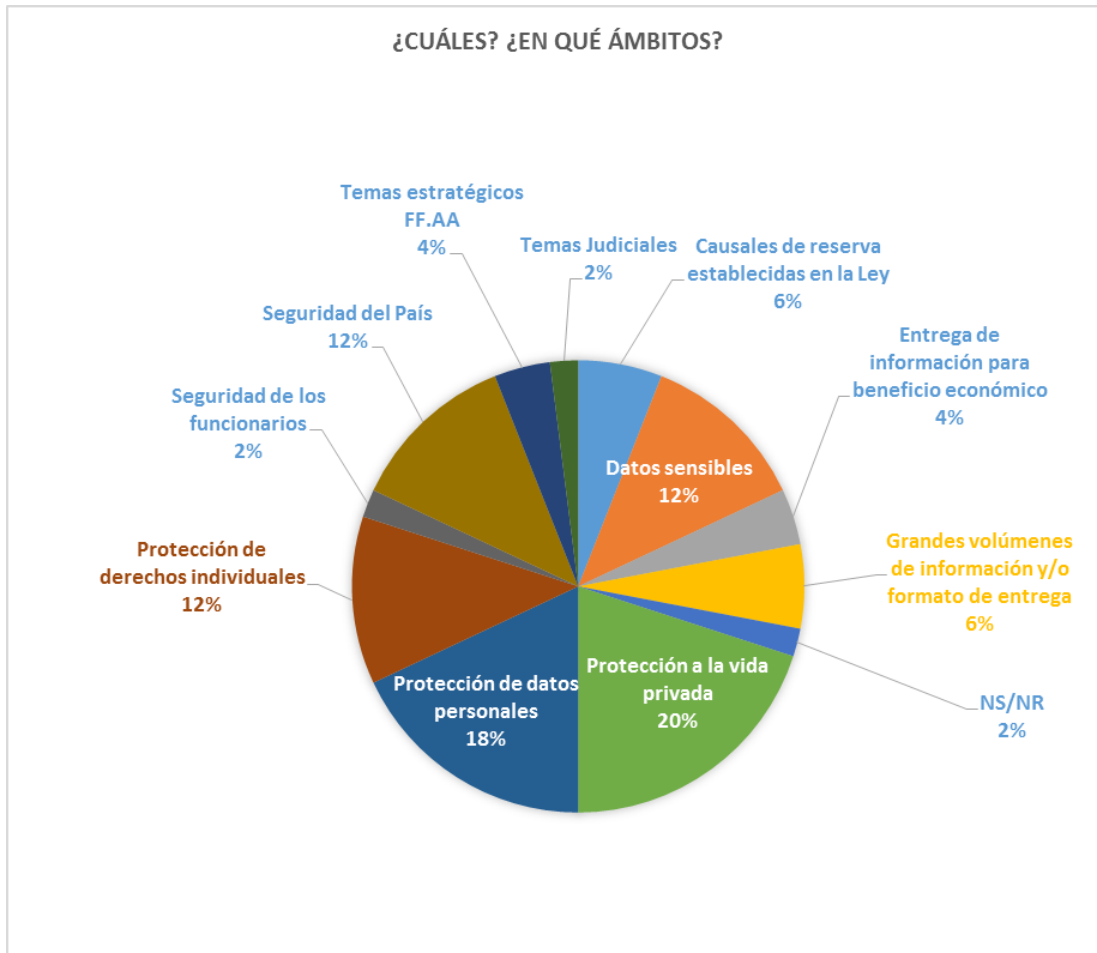


Se consultó también por la percepción de los participantes acerca del **alcance de la Transparencia**, es decir, sobre las instituciones que debiesen cumplir con estándares en la materia, obteniéndose que un un 25% de los participantes de la Región de Atacama considera que éstas debiesen limitarse al sector público. Así, 84% está de acuerdo o muy de acuerdo con que las organizaciones o empresas que reciben fondos públicos deberían tener obligaciones de Transparencia, llegando a 86% quienes piensan lo mismo para las empresas con fines públicos (Isapres, AFP, Clínicas, Universidades privadas, etc.) y para las empresas de servicios públicos (agua, electricidad, gas, transporte, etc.). Por su parte, 86% establece que los tres poderes del Estado deberían tener las mismas exigencias en materia de Transparencia.



En la línea de identificar los alcances que debe tener la transparencia, la mayoría de los participantes (67%) considera que ésta debe tener límites, observándose -a través de una pregunta abierta- que los ámbitos donde se identifican son, principalmente, la protección a la vida privada (20%), la protección de los datos personales (18%), la seguridad del país, la protección de derechos individuales y los datos sensibles (cada una con 12%), así como las causales de reserva establecidas en la Ley de Transparencia (6%).





Respecto a los límites que debiese tener el Derecho de Acceso a la Información, no se observan diferencias por género, ni es posible establecer una tendencia en base a la edad de los entrevistados, aunque destaca el alto nivel de acuerdo que se observa entre las personas de 50 a 59 años (73%) y las de 30 a 39 (72%). Por el contrario, el nivel educacional sí implicaría un factor de diferenciación: a mayor educación, mayor nivel de acuerdo con la existencia de límites a la transparencia.

Principales diferencias en la percepción de que el DAI debe tener límites			
¿Cree que la transparencia debe tener límites? (% respuestas sí)	Sexo	Mujer	65%
		Hombre	68%
	Edad	18-29	50%
		30-39	72%
		40-49	59%
	50-59	73%	

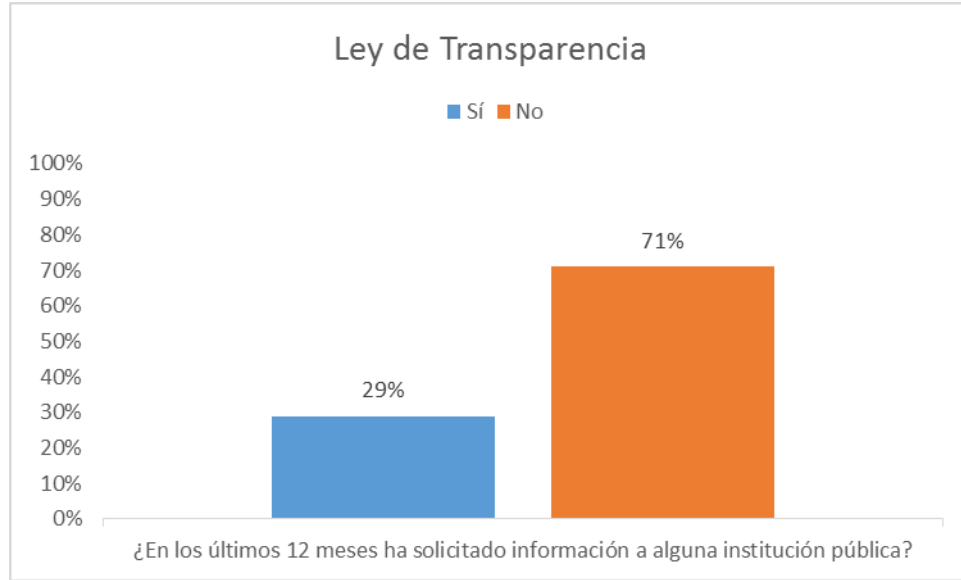
		60 o más	64%
	Ocupación	Empleado Público	70%
		Empleado Privado	75% ¹⁸
	Nivel educacional	Ed. Media científico humanista	43%
		Ed. Superior técnico profesional	46%
		Universitaria	72%
		Postgrado	78%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	55%

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 una lista de solicitudes de información, pidiéndosele a los entrevistados indicar, a su juicio, si la información debiese ser reservada, debiese entregarse de manera parcial o de forma 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) (59%), seguida por los correos electrónicos de los funcionarios públicos (41%), mientras que los porcentajes de reserva más altos se refieren a información que puede afectar el derecho de terceros (60%), información que contiene datos personales (58%) y temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la PDI (47%). 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 la PDI.

	Reservada	Parcial	Completa
Información que contiene datos personales	58%	36%	7%
Información que puede afectar el derecho de terceros	60%	28%	12%
Información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI	12%	29%	59%
Temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI	47%	29%	24%
Correos electrónicos de funcionarios públicos	25%	33%	41%
Información relativa a las relaciones diplomáticas del país	26%	43%	30%
Cuando responder a una solicitud de información distrae al organismo de sus funciones regulares	23%	49%	27%

¹⁸ 3 casos

Adicionalmente, se consultó por las experiencias de los encuestados accediendo a información pública, donde se observó que los actores consultados en la Región de Atacama denotan un bajo uso del Derecho de Acceso a la Información: sólo el 29% señala haber realizado una solicitud de información en los últimos 12 meses.



Entre ellos, una mayor proporción de mujeres que de hombres indica haber realizado solicitudes de información durante los últimos 12 meses (33 vs 26%). No es posible establecer tendencias en base a la edad y el nivel de estudios de los entrevistados, sin embargo, quienes mayoritariamente las han realizado son los que tienen entre 30 y 39 años, y quienes tienen como último nivel cursado, la enseñanza media.

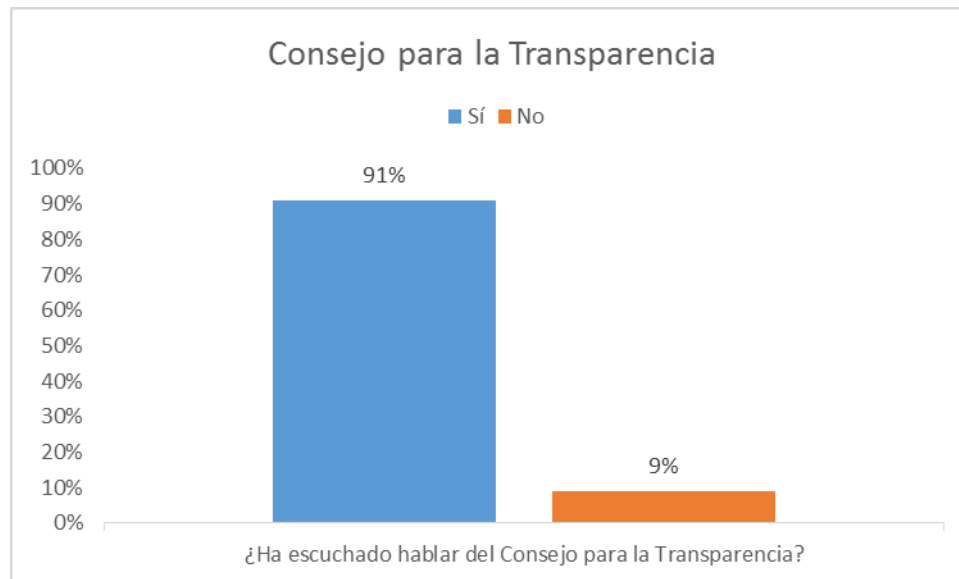
Principales diferencias en Solicitudes de Información Pública			
<i>¿En los últimos 12 meses ha solicitado información a alguna institución pública? (% respuestas sí)</i>	Sexo	Mujer	33%
		Hombre	26%
	Edad	18-29	25%
		30-39	32%
		40-49	29%
		50-59	27%
		60 o más	27%
	Ocupación	Empleado Público	31%
		Empleado Privado	50% ¹⁹

¹⁹ 2 casos.

	Nivel educacional	Ed. Media	43%
		Ed. Téc. Profesional	15%
		Ed. universitaria	32%
		Magíster o doctorado	28%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	17%

c) Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país

Respecto a la institucionalidad, destaca un alto conocimiento del Consejo para la Transparencia, llegando al 91% de quienes respondieron el cuestionario.



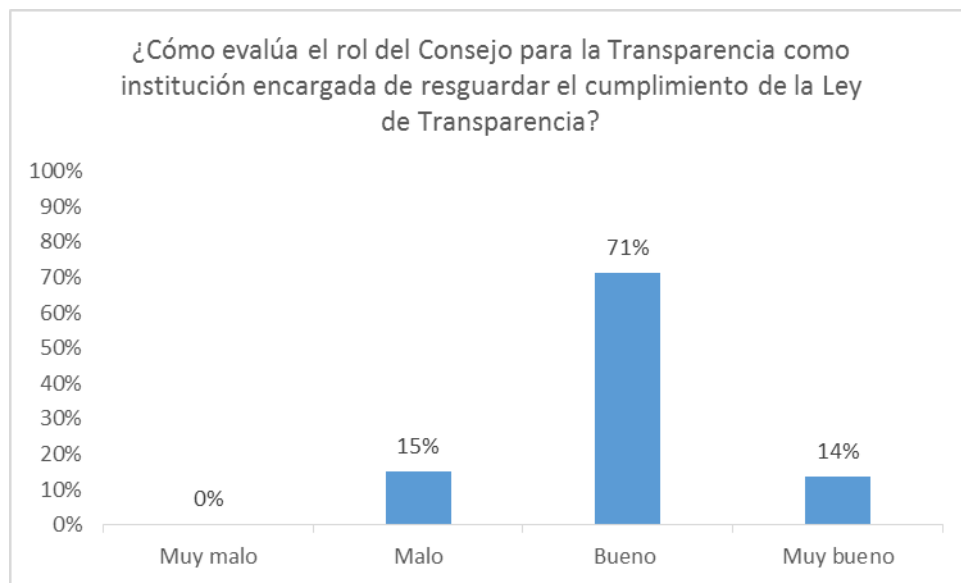
A nivel de género se puede observar que no hay diferencias en el conocimiento del CPLT, con respecto a los rangos etarios los extremos (menor y mayor edad) manifiestan en mayor medida haber escuchado del CPLT (100%), así como los estudiantes de educación media, mismo nivel para aquellos que declaran pertenencia a un pueblo originario.

Principales diferencias en el conocimiento del CPLT			
¿Ha escuchado hablar del Consejo para la Transparencia? (% respuestas sí)	Sexo	Mujer	90%
		Hombre	91%
	Edad	18-29	100% ²⁰
		30-39	89%

²⁰ 4 casos.

		40-49	76%
		50-59	95%
		60 o más	100%
	Ocupación	Empleado Público	94%
		Empleado Privado	100% ²¹
	Nivel educacional	Ed. Media	100%
		Ed. Téc. Profesional	92%
		Universitaria	89%
		Postgrado	89%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	100%

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 85% que la califica como “buena” o “muy buena”.



Pese a los altos niveles de evaluación positiva del rol ejercido por el CPLT, cabe destacar que las mujeres (97%) evalúan mejor al CPLT que los hombres (70%). Por otra parte, se observa que a mayor edad, así como entre los entrevistados que alcanzan el nivel de posgrado, hay mayor nivel de crítica frente a la función ejercida por el CPLT (64%).

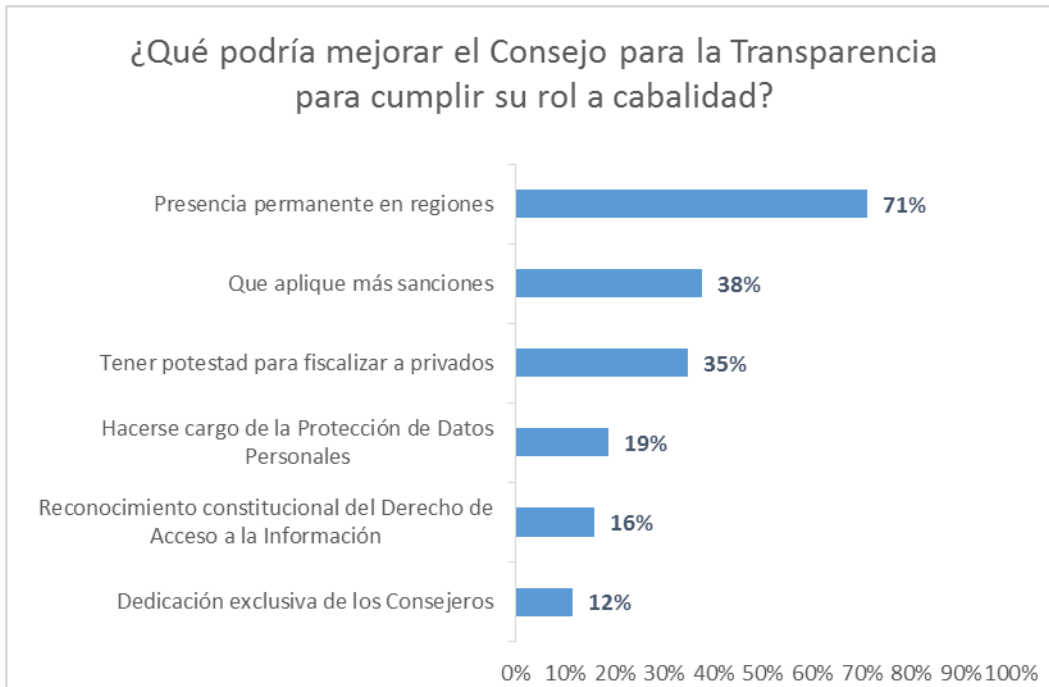
²¹ 4 casos.

Principales diferencias en la evaluación positiva del rol del CPLT			
<p><i>¿Cómo evalúa el rol del Consejo para la Transparencia como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia?</i></p> <p><i>(% Respuestas Bueno + Muy Bueno)</i></p>	Sexo	Mujer	97%
		Hombre	70%
	Edad	18-29	100% ²²
		30-39	89%
		40-49	83%
		50-59	76%
		60 o más	78%
	Ocupación	Empleado Público	82%
		Empleado Privado	100% ²³
	Nivel educacional	Ed. Media	86%
		Ed. Tec. Profesional	100%
		Universitaria	85%
		Postgrado	64%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	75%

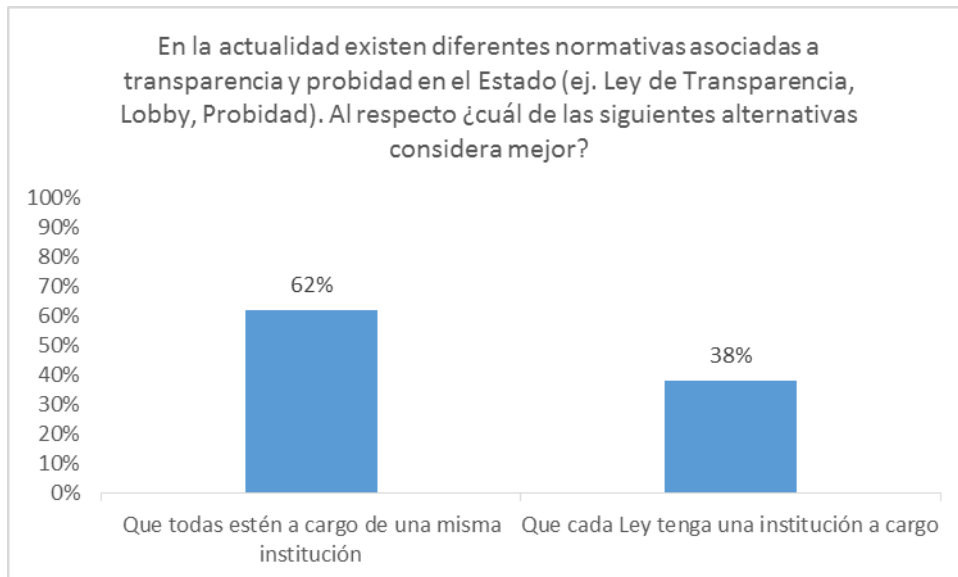
De manera complementaria, se consultó por posibles áreas de mejora en el Consejo para cumplir su rol a cabalidad, entregando alternativas previamente establecidas, pudiendo cada entrevistado, mencionar más de una alternativa. Con las alternativas dadas, destaca que el 71% menciona la presencia permanente en regiones, seguida por la aplicación de más sanciones (38%) y tener potestad para fiscalizar a privados (35%). Con niveles de acuerdo bastante menores, se encuentra hacerse cargo de la protección de datos personales (19%), el reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información (16%) y la dedicación exclusiva de los Consejeros (12%).

²² 4 casos.

²³ 4 casos.



Siguiendo la línea de los desafíos en materia de institucionalidad, se consultó si debe existir una única institución a cargo de las normas asociadas a Transparencia y Probidad existentes en el país, como la Ley de Transparencia, de Lobby y de Probidad, o una institución para cada ley, observándose que un 62% está a favor de la primera alternativa.



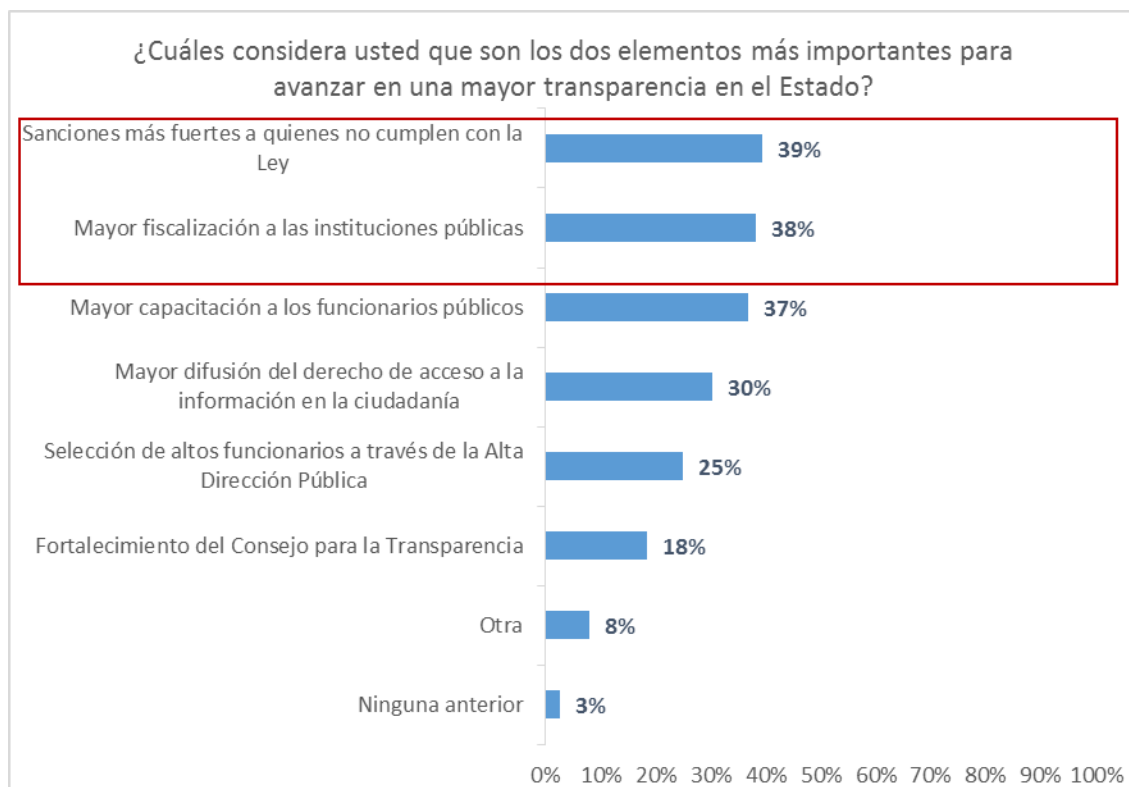
No se observan importantes diferencias entre géneros (65% las mujeres y 60% los hombres). Por su parte, no es posible identificar una tendencia en base a la edad de los entrevistados –aunque

los menos disponibles para que haya una sola institución a cargo son los participantes que tienen entre 30 y 39 años y los más disponibles los de entre 40 y 49 (82%). Lo mismo ocurre en base al nivel educacional de los entrevistados.

Principales diferencias en que todas las normativas estén a cargo de una misma institución			
<p><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></p> <p><i>(% Respuestas alternativa "Que todas estén a cargo de una misma institución")</i></p>	Sexo	Mujer	65%
		Hombre	60%
	Edad	18-29	75%
		30-39	63%
		40-49	82%
		50-59	45%
		60 o más	64%
	Ocupación	Empleado Público	65%
		Empleado Privado	75% ²⁴
	Nivel educacional	Ed. Media	71%
		Ed. Téc. Profesional	54%
		Universitaria	68%
		Postgrado	56%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	58%	

En un ámbito más amplio, se consultó a los entrevistados -de forma guiada y con alternativas dadas- respecto de los dos elementos más importantes para avanzar en una mayor transparencia en el Estado, recibiendo la mayor cantidad de menciones la aplicación de sanciones más fuertes a quienes no cumplen con la Ley (39%), el incremento de fiscalizaciones a las instituciones públicas (38%) y la capacitación a los funcionarios públicos (37%).

²⁴ 3 casos.

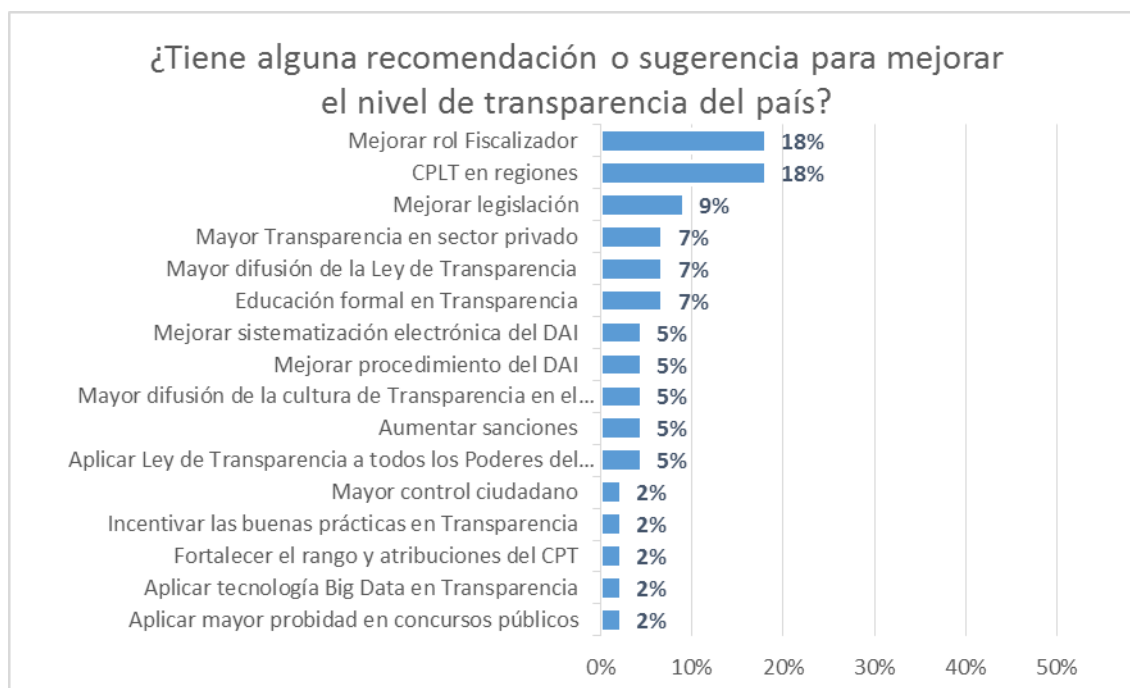


Como se observa mientras los hombres se inclinan por mayor fiscalización las mujeres lo hacen por las sanciones, a nivel etario los jóvenes siguen similar comportamiento al de los hombres, los funcionarios públicos tienen igual impresión de ambas medidas.

Principales diferencias en que todas las normativas estén a cargo de una misma institución		Sanciones más fuertes	Mayor Fiscalización	
<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> (% Respuestas alternativa "Que todas estén a cargo de	Sexo	Mujer	70%	57%
		Hombre	58%	67%
	Edad	18-29	50%	75%
		30-39	55%	64%
		40-49	82%	55%
		50-59	69%	54%
		60 o más	67%	67%
Ocupación	Empleado Público	61%	61%	

<i>una misma institución</i>)		Empleado Privado	100% ²⁵	33 ²⁶
	Nivel educacional	Ed. Media	50% ²⁷	100%
		Ed. Téc. Profesional	78%	44%
		Universitaria	65%	70%
		Postgrado	54%	54%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	89%	44%

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, que entregaran recomendaciones o sugerencias que pudiesen mejorar el nivel de transparencia en el país. Se recibieron 75 comentarios. De ellos, con 18% cada una, se hace referencia a mejorar el rol fiscalizador y al Consejo en regiones, seguido por mejorar la legislación (9%) y mayor transparencia en el sector privado, mayor difusión de la Ley de Transparencia y educación formal en Transparencia, cada una con 7% de menciones.



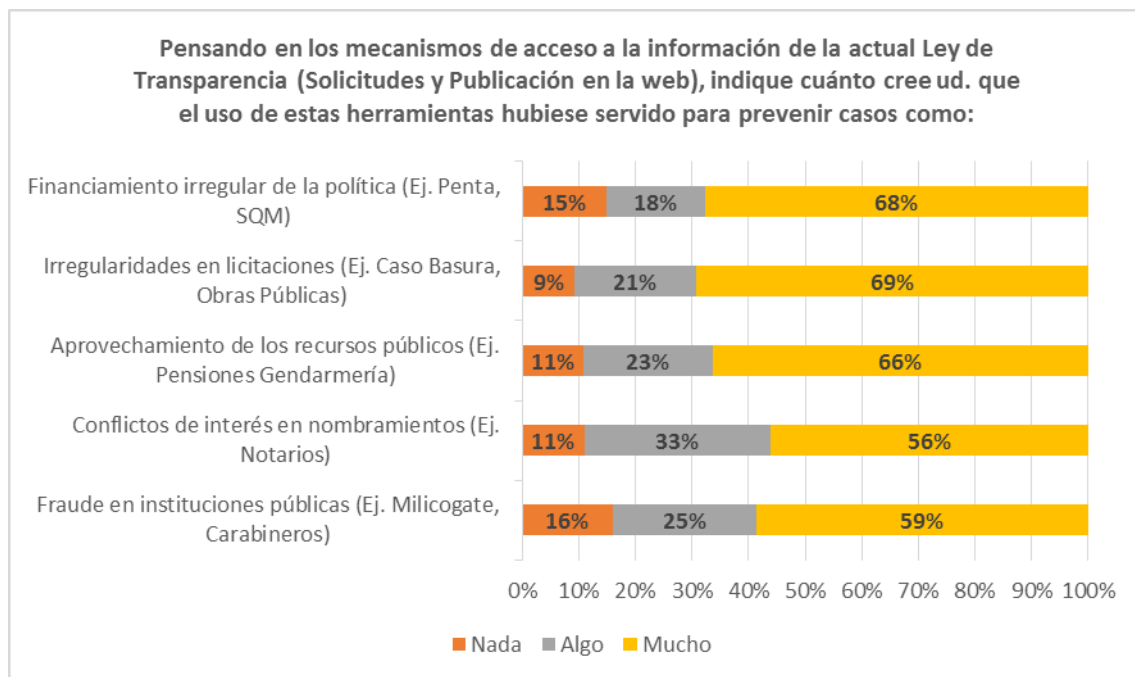
²⁵ 3 casos.

²⁶ 1 caso

²⁷ 1 caso.

Finalmente, 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 respecto del 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, los entrevistados consideraron que estas herramientas hubiesen tenido mucha utilidad en todos los casos propuestos, aunque la mayor valoración se observa frente a casos de irregularidades en licitaciones (69%), financiamiento irregular de la política (68%) y aprovechamiento de los recursos públicos (66%). Por el contrario, se le asigna la menor utilidad para prevenir fraudes de instituciones públicas (59%) y para hacer lo propio frente a conflictos de interés en nombramientos y (56%).



En cuanto al uso de la transparencia como herramienta para **prevenir irregularidades en licitaciones** (ej. Caso Basura, Obras Públicas), se observa una diferencia menor entre hombres y mujeres a favor de los primeros (71% vs. 67%). No es posible establecer tendencias de acuerdo a la edad ni al nivel educacional, aunque destaca la mejor percepción entre quienes tienen educación técnica profesional.

Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir irregularidades en licitaciones			
<i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia, indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>irregularidades en licitaciones</u></i> (% Respuestas Mucho)	Sexo	Mujer	67%
		Hombre	71%
	Edad	18-29	100% ²⁸
		30-39	68%
		40-49	63%
		50-59	59%
		60 o más	82%
	Ocupación	Empleado Público	70%
		Empleado Privado	25% ²⁹
	Nivel educacional	Ed. Media	71%
		Ed. Téc. Profesional	85%
		Universitaria	67%
		Postgrado	61%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	58%	

En cuanto al uso de la transparencia como herramienta para prevenir **financiamiento irregular de la política** (ej. Penta, SQM) no se observan diferencias sustanciales a nivel de género (69 vs/s 65%), los jóvenes si se inclinan por la utilidad de la transparencia en este ámbito (100%), los empleados públicos, a su vez, la valoran más que los privados, los mismo que los que señalan educación técnico profesional sobre las otras categorías (85%).

Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir irregularidades en licitaciones			
<i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia, indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>irregularidades en</u></i>	Sexo	Mujer	69%
		Hombre	65%
	Edad	18-29	100%
		30-39	67%
		40-49	71%
		50-59	55%

²⁸ 4 casos.

²⁹ 1 caso.

<i>licitaciones</i> (% Respuestas Mucho)		60 o más	70%
	Ocupación	Empleado Público	66%
		Empleado Privado	50% ³⁰
	Nivel educacional	Ed. Media	67%
		Ed. Téc. Profesional	85%
		Universitaria	64%
		Postgrado	61%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	50%	

Nuevamente se observa una pequeña diferencia a favor de los hombres en cuanto a la percepción que el uso de los mecanismos de acceso a la información tendría sobre la **prevención del aprovechamiento de los recursos públicos** (ej. Pensiones Gendarmería). Frente a esta situación, la edad pareciera incidir, disminuyendo la valoración de los instrumentos a medida que se tiene más años, sin embargo, los entrevistados mayores de 30 años cambian esa tendencia, pues el 82% de ellos considera que estos influirían “mucho”. Por su parte, los más escépticos son quienes poseen postgrados.

Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir el aprovechamiento de recursos públicos			
<i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia, indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>el aprovechamiento de recursos públicos</u></i> (% Respuestas Mucho)	Sexo	Mujer	67%
		Hombre	71%
	Edad	18-29	75%
		30-39	72%
		40-49	56%
		50-59	55%
		60 o más	82%
	Ocupación	Empleado Público	65%
		Empleado Privado	25% ³¹
	Nivel educacional	Ed. Media	71%
		Ed. Téc. Profesional	85%
		Universitaria	63%
Postgrado		56%	
Pertenencia a pueblo originario	Sí	58%	

³⁰ 2 caso.

³¹ 1 caso.

Respecto al uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramientas para prevenir el **fraude en instituciones públicas (mucho)**, son los hombres, más que las mujeres, los que le asignan mayor utilidad en (63% vs. 54%). En cuanto a la edad, se observa una tendencia a la baja entre los que tienen 30 y 59 años, pero una alta valoración entre los más jóvenes y los mayores. Por su parte, los más escépticos son los entrevistados que poseen un post grado.

Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir fraude en licitaciones			
<i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia, indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>fraude en licitaciones públicas</u></i> (% Respuestas Mucho)	Sexo	Mujer	54%
		Hombre	63%
	Edad	18-29	75% ³²
		30-39	56%
		40-49	53%
		50-59	50%
		60 o más	82%
	Ocupación	Empleado Público	56%
		Empleado Privado	25% ³³
	Nivel educacional	Ed. Media	71%
		Ed. Téc. Profesional	85%
		Universitaria	56%
		Postgrado	39%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	58%

Quienes otorgan mayor valor al uso de estos mecanismos de acceso a la información sobre la prevención de **conflictos de interés en nombramientos**, son las mujeres (61% vs 50% los hombres), los más jóvenes y quienes poseen educación técnica profesional. Por el contrario, los más dubitativos son quienes se declaran pertenecientes a algún pueblo originario, las personas de entre 30 y 49 años y quienes poseen educación universitaria.

³² 3 casos.

³³ 1 caso.

Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir Conflictos de interés en nombramientos (Ej. Notarios)			
<p><i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia, indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: conflicto de interés en nombramientos (ej. Notarios).</i></p> <p><i>(% Respuestas Mucho)</i></p>	Sexo	Mujer	61%
		Hombre	50%
	Edad	18-29	100% ³⁴
		30-39	44%
		40-49	44%
		50-59	55%
		60 o más	70%
	Ocupación	Empleado Público	57%
		Empleado Privado	0%
	Nivel educacional	Ed. Media	67% ³⁵
		Ed. Téc. Profesional	77%
		Universitaria	46%
		Postgrado	56%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	42%	

³⁴ 4 casos.

³⁵ 4 casos.