

INFORME PROCESO PARTICIPATIVO REGIÓN DE AYSÉN DEL GENERAL CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO

Julio, 2018

Consejo para la Transparencia
Dirección de Estudios

Presentación.....	2
Metodología.....	3
Resultados Generales.....	4
Resultados por mesa temática del Taller de Diálogo Regional.....	7
Tema 1: Cultura de la Transparencia: ¿Cómo generar el cambio cultural?.....	7
Tema 2: Nuevos ámbitos de la Transparencia ¿Obligación o autorregulación?	10
Tema 3: Consejo para la Transparencia al 2030: Características y Alcances.....	13
Tema 4: Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora	16
Tema 5: Transparencia como herramienta para prevenir la corrupción y fomentar la probidad	20
Tema 6: ¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia?	24
Resultados Encuesta Región de Aysén.....	27
Evaluación general de la transparencia en el país.....	27
Percepciones y expectativas sobre Transparencia en el país	32
Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país	38

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 (DAI), mejorar la relación de la ciudadanía con el Estado y reflexionar en torno a la instalación de una cultura de la transparencia en el país, buscando levantar las especificidades de los actores regionales. En otras palabras, se trata de definir, participativamente, las ideas fundamentales sobre el futuro del Consejo para la Transparencia, el derecho que le asiste a la ciudadanía en este ámbito y la importancia de la transparencia para el futuro y el desarrollo del país.

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

El 4 de julio de 2018 se realizó el Taller de Diálogo Regional en la ciudad de Coyhaique, que contó con la presencia de 41 actores y líderes de la Región Aysén¹. 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 y municipales de la región, académicos, Representantes de la Cámara Chilena de la Construcción y de la Fundación para la Superación de la Pobreza.

Metodología

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

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

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

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

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

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

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

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

El Taller de Diálogo Regional -abierto por la Directora de Estudios del Consejo para la Transparencia, Daniela Moreno Tacchi- se diseñó para generar un proceso de reflexión conversacional 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 por cada mesa temática³.

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

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

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

² Ver Anexo 1.

³ Ver Anexo 2.

⁴ Con excepción de los temas: 1 “Cultura de la Transparencia: ¿Cómo generar el cambio cultural?”; 3 “Consejo para la Transparencia al 2030: Características y alcances” y 4 “Dificultades en el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora”, que se realizaron sólo 1 vez por falta de participantes para una segunda ronda de conversación.

⁵ Ver Cuestionario en Anexo 3.

Resultados Generales

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

En primer lugar, destaca que casi un tercio de los encuestados en el proceso ha utilizado la Ley de Transparencia en los últimos 12 meses (28%). En tanto 91% de los encuestados considera que el país ha experimentado avances respecto a la transparencia en los últimos 10 años, asignándole a ello cambios relevantes, tales como: facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos (91%), controlar las acciones de las autoridades y funcionarios públicos –en la lógica del control social- (91%), mejorar la gestión de las instituciones públicas (79%), ayudar a mejorar la participación ciudadana (77%) y prevenir la corrupción (74%). A pesar de la positiva evaluación, existe un porcentaje cuya percepción de efectividad de la transparencia para mejorar la participación ciudadana o prevenir la corrupción es baja, especialmente en el tramo que va de los 50 a los 59 años. A nivel general, son las mujeres y los más jóvenes quienes otorgan mayor utilidad a la transparencia, presentándose como los segmentos más optimistas en este ámbito.

En los Talleres, los participantes consideran que para avanzar en la Política de Transparencia se necesitan cambios graduales, enfatizando los valores éticos mediante la implementación de la educación cívica en los establecimientos educacionales. Lo anterior serviría además para difundir la Ley y fomentar a futuro una mayor participación ciudadana.

También se plantea que el desconocimiento del Derecho de Acceso a la Información, tanto por ciudadanos como por funcionarios, es la gran dificultad para hacer un buen ejercicio del mismo. La centralización también es vista como un problema, ya que provoca un alejamiento del ciudadano de región con el Derecho de Acceso a la Información.

Para hacer frente a estas dificultades, los participantes del Taller sostienen que se deben fomentar cambios normativos a la Ley de Transparencia, ampliando los sujetos obligados a todo el sector público, empresas privadas que reciben aportes del Estado y privados que cumplen un rol estratégico.

La necesidad de aumentar los sujetos obligados se ratifica con los resultados del cuestionario, donde se observa que un 76% de señala su desacuerdo con que los estándares de transparencia sólo sean necesarios para el sector público. Es más, un 93% respalda la idea de que las empresas de servicios públicos (agua, electricidad, gas, transporte, etc.) también tengan obligaciones de transparencia y un 91% los tres poderes del Estado, lo mismo que para las organizaciones o empresas que reciben fondos públicos (91%).

Adicionalmente, se plantea la necesidad de generar un acuerdo nacional que permita articular todas las normas relacionadas con transparencia y se releva que las mejoras normativas deben ir acompañadas de capacitaciones para los funcionarios públicos y difusión del Derecho de Acceso a la Información.

Un tema relevante destacado en los Talleres fue la entrega de diversas propuestas para combatir hechos de corrupción, como establecer fiscalizaciones más rigurosas, sanciones más fuertes para el sector privado y gestionar una mejor coordinación entre instituciones públicas para detectar hechos de corrupción. Respecto a la relación público-privada, señalaron que se debe regular el sector privado limitando la denominada “puerta giratoria” en donde una autoridad pública pasa

hacia el sector privado y viceversa. Además, se debe fortalecer la Ley de Lobby, grabando los acuerdos entre los sujetos pasivos y los lobbistas o gestores de intereses.

Ahora bien, al margen de la alta valoración de la Transparencia que realizan los participantes, éstos reconocen que debe tener límites (65%). Lo manifiestan especialmente así los empleados del sector privado (100%). Los límites refieren, principalmente a la protección a la vida privada (19%) y a la protección de derechos individuales (19%) y a la protección de datos personales (14%). Un elemento importante que surge de la indagación específica en el tema de los límites a la Transparencia, es la clara diferenciación que realizan los participantes entre la entrega de la información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la Policía de Investigaciones (PDI) -con lo cual un 60% estuvo de acuerdo-, y la información de temas estratégicos de estas instituciones, donde un 12% estuvo de acuerdo. En el Taller, se señaló que se debe establecer algún tipo de límite frente a solicitudes de información que son excesivas. Para ello, se propuso identificar a las personas que realizan solicitudes de información, declarar la finalidad de dicha solicitud.

Así como se señala la necesidad de ampliar ciertas facultades y alcance de la Ley de Transparencia para fomentar una mayor cultura de transparencia en el país, se sostiene que, aun cuando se evalúa de manera positiva el rol del Consejo para la Transparencia como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia (91%), la institución también requiere de ajustes acorde a las nuevas propuestas de fortalecimiento de la Política Pública de Transparencia. En primer lugar, se propone que tenga presencia permanente en regiones (71%), que cuente con potestad para fiscalizar a privados (52%), hacerse cargo de la Protección de Datos Personales (21%), que aplique más sanciones (21%). En menor medida, se señala que el Derecho de Acceso a la Información tenga reconocimiento constitucional (19%) y que los Consejeros tengan dedicación exclusiva (8%).

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

Síntesis de las propuestas derivadas de las Mesas Temáticas	
Cultura de la transparencia ¿Cómo generar el cambio cultural?	
Implementar temas de transparencia en la formación ciudadana y la educación cívica en establecimientos educacionales.	
Difundir los mecanismos y la utilidad del Derecho de Acceso a la Información en la ciudadanía.	
Nuevos ámbitos de la Transparencia ¿Obligación o auto-regulación?	
Establecer el mismo estándar de obligaciones de Transparencia y Acceso a la Información para todas las instituciones públicas, incluyendo al Poder Legislativo y Poder Judicial.	
Establecer obligaciones de Transparencia y Acceso a la Información para instituciones privadas que reciben fondos públicos.	
Establecer obligaciones de Transparencia y Acceso a la Información para instituciones privadas que ejercen un rol público y tienen alta relevancia para la sociedad.	
Limitar la información cuando se solicita en grandes volúmenes afectando el debido cumplimiento de servicio.	

Identificar a usuarios que solicitan frecuentemente información.
Estipular la finalidad para la cual va a ser utilizada la información.
Consejo para la Transparencia al 2030: Características y alcances
Reconocer constitucionalmente al Consejo para la Transparencia.
Asumir el rol de la Protección de Datos Personales.
Obtener atribuciones de fiscalización sobre nuevos sujetos obligados.
Capacitar a funcionarios públicos en el Derecho de Acceso a la Información.
Utilizar las bibliotecas y sus redes como medio de difusión del Consejo para la Transparencia.
Descentralizar el Consejo para la Transparencia mediante la creación de oficinas regionales y/o funcionarios presentes en regiones.
Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora
Fomentar el desarrollo de la digitalización de documentos al interior de las instituciones públicas.
Potenciar una mejor coordinación entre departamentos al interior de las instituciones públicas con la finalidad agilizar los procedimientos de entrega de información.
Disminuir brechas entre las solicitudes online y presenciales.
Fomentar el uso de un portal único para solicitudes de información de todas las instituciones públicas.
Fomentar el uso de un lenguaje comprensible cuando se entregan documentos solicitados.
Dotar de una mayor cantidad de recursos para que las instituciones públicas implementen la política de transparencia.
Evaluar a instituciones públicas acorde a su capacidad para gestionar solicitudes de información.
Transparencia como herramienta para prevenir la corrupción y fomentar la probidad
Aumentar sanciones cuando se comete corrupción.
Fortalecer la fiscalización de las instituciones públicas.
Gestionar una mejor coordinación entre instituciones públicas para detectar hechos de corrupción.
Regular al sector privado: i) aumentando los sujetos obligados, ii) limitando la “puerta giratoria”, iii) aumentando sanciones cuando un privado comete actos de corrupción.
Mejorar la Ley de Lobby: i) grabando las audiencias., ii) fiscalización por un órgano externo.
¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia?
Generar un Sistema Integral de Transparencia que articule todas las normativas relacionadas con transparencia.
Dotar al organismo articulador del Sistema Integral de Transparencia, autonomía, a través de la elección de directivos por el sistema de Alta Dirección Pública, con atribuciones de fiscalización y sanción.

Resultados por mesa temática del Taller de Diálogo Regional

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

Contexto

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

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

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

Resultados de la mesa 1

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

En la reflexión desarrollada en esta mesa de discusión, se instaló la idea de que la **cultura de la transparencia debería implicar un aumento de la confianza ciudadana en las autoridades**. Y, por parte de éstas últimas, contar con una mayor cultura de la transparencia implicaría un actuar ético. Sin embargo, se señalan algunos obstáculos para el desarrollo pleno de la confianza como, por ejemplo, el daño a la imagen pública cuando se destapan hechos de corrupción, la falta de participación ciudadana y ciertos aspectos de la Ley que no funcionan en la relación público-privado.

“Hablar de transparencia tiene que ver con confianza. Por el lado de las confianzas nos falta avanzar. Falta creernos. La cultura es una adhesión que se va armando en el tiempo. Es más que lo normativo”. (Funcionario Municipal)

“Acá hay supuestos que me parecen muy bien, que la transparencia ayuda a una mayor confianza ciudadana del sector público, que puede ayudar a generar una mayor confianza de los políticos”. (Sociedad Civil)

“Mi experiencia es que la Ley de Transparencia funciona como ha tenido que funcionar. La transparencia debería generar una mayor confianza de la ciudadanía hacia las autoridades, pero en una primera etapa es difícil discriminar que haya una mayor confianza porque como se destapan tantas ollas al principio, eso puede dañar la imagen pública de algunas autoridades. Pero con el tiempo debería implicar que los políticos hagan las cosas con una mayor conciencia y que sus acciones sean correctas, éticas”. (Académico)

Por otra parte, algunos participantes **consideran que la cultura de la transparencia implicaría que el Derecho de Acceso a la Información sea de uso cotidiano** y que sus procedimientos y plazos sean conocidos por todos los ciudadanos.

“Lo óptimo sería que el concepto de transparencia fuese como ir a comprar pan. O sea tan natural y cotidiano que a nadie debería extrañarle lo que es la transparencia. A lo mejor somos pocos los que sabemos de qué se trata. Pero para que nosotros podamos hablar de la transparencia como algo tan natural, esto tiene que abarcar a más organismos y más actores mediante un proceso gradual.” (Funcionaria Pública)

“Si queremos hablar de cultura como un concepto que implique que todos hablamos el mismo idioma, siento que hoy en día la información no está hablada en un mismo idioma. No todos están al tanto o no saben cómo opera, cómo es la normativa o cuáles son los plazos.” (Funcionaria Municipal)

Se plantea que aún **falta mucho para lograr una cultura de la transparencia en Chile**. Sin embargo, se valoran los avances y que los cambios culturales son graduales.

“Creo que nos falta, nos falta caer en la cuenta que hay cuestiones que se pueden hacer y cuestiones que no se pueden hacer, y cuestiones que no se pueden hacer no porque están prohibidas, sino porque simplemente no corresponde, el tema es que cómo hacemos ese cambio”. (Funcionario Municipal)

“Hoy día ya estamos hablando de acceso a la información y de derecho y deberes de las personas, entonces creo que hay un avance importante”. (Funcionaria Pública)

“Esto requiere un cambio cultural profundo, que no se va a alcanzar probablemente en esta generación, pero sí en la que viene, y desde ese punto de vista yo creo que también es importante que se lleve este conocimiento a los más chicos, y que los más chicos vayan creciendo sabiendo que existe una ley de Transparencia, una ley de derechos y deberes”. (Funcionaria Pública)

Con todo, se considera que **los problemas con la instalación de la cultura tienen que ver con el origen legislativo**, en donde se obligó al sistema público y a los funcionarios a cumplir ciertas normas sin que se hubieran internalizado antes culturalmente y sin crear un sistema, sino que surgieron distintas normativas a modo de parche a diferentes problemas.

“Antes de que se crearan estas leyes estaban estudiándolas, entonces decían por qué están estudiando, porque el Estado de Chile necesita comercializar, necesita llegar a exportar bien sus productos, y cómo lo va a hacer, Europa, América, todos le pedían, oiga, ¿usted es transparente? Cómo me dice que usted es transparente, entonces ahí comienzan a crear (...) esta ley, y esas quedaron así como rápidamente creándolas para que pudiesen hacer convenios, claro, cumplimos acá, estamos listos, lindo. Y ahora nos encontramos con el tete, o sea han sido creadas y estamos buscando chuta, y ahora cómo las organizamos”. (Funcionario Municipal)

Además, existen problemas en el sistema público que deben ser abordados para lograr la instalación de una cultura de la transparencia, por ejemplo, **la rotación de funcionarios y la precariedad laboral**, pero en general en cómo está organizado el Estado.

“Cómo podemos seguir avanzando con un Estado que tiene funcionarios que están a contrata, o sea hay que partir solucionando los problemas básicos si queremos un Estado moderno, todo lo otro empieza a ser, se convierte hasta en eslogan o parche (...) Están más preocupados de mantener su puesto muchas veces, entonces por eso que yo te digo si vamos a realmente hacerlo en serio tiene que partir con un análisis profundo de como organizamos como Estado, como sociedad”. (Sociedad Civil)

Los participantes del Taller proponen acciones que facilitarían la instauración de una cultura de la transparencia en el país:

Se plantea que **la educación es primordial para formar ciudadanos éticos**, con conocimiento y exigibilidad de sus derechos.

“Creo que es importante que estos temas se hablen en el colegio. Que los niños desde la educación básica y media ya sepan de la existencia del Consejo para la Transparencia y las facultades que ellos tienen como ciudadanos para solicitar información o tener el conocimiento de que es su derecho. Creo que es un avance importante.” (Funcionaria Pública)

“Si no instauramos esto en una unidad de educación cívica desde la básica vamos a vivir en función de hacer una Ley para tapar otras cosas. Hay que cambiar la concepción de cómo formamos a nuestras generaciones. Nuestros hijos y nuestros nietos necesitan estar formados de otra manera. Hoy eso no está implementado en la educación y deberíamos exigirla como ciudadanos.” (Funcionaria Municipal)

“Si se les enseña a los niños que tienen que ser probos y que la probidad es un tema sociológico, ya que se está insertado en una sociedad, no se va a necesitar reforzar tanto cuando el niño sea un profesional, que debe ser transparente en lo que hace, entrega o recibe. La transparencia implica cambiar la forma de pensar de la sociedad”. (Funcionaria Pública)

Los participantes, también señalan que con **una mayor difusión en los medios de comunicación masivos** (televisión, radio, periódicos, redes sociales, salidas a terreno) los ciudadanos obtendrán conocimiento de la Ley de Transparencia y podrán exigir sus derechos.

“Yo creo que para que exista una cultura de la transparencia, hay que reforzar más la publicidad en medios de comunicación, por ejemplo, la televisión, en las radios, periódicos. Reforzar más el tema de la transparencia en cuanto a qué consiste la Ley de Transparencia, sus procedimientos, cómo reclamo, eso falta reforzar, porque siempre con la publicidad queda en la retina de la ciudadanía el para qué sirve tal servicio.” (Académica)

“Con más difusión se lograría que la gente esté más informada, que pueda acceder en tales servicios, que pida da información, que sepan del tema de plazos, habría gente más informada, porque actualmente en el servicio es poca la gente que piden información a través de la ley de transparencia”. (Funcionaria Pública)

“Una cosa que ustedes deberían aprovechar acá es salir a terreno, muchas veces se hace en las plazas y todo, pero salir a terreno de querer entregar esta información, de enseñarle a la gente, “mire existe esta herramienta, existe el lobby, existe el Consejo para la Transparencia”. Creo no nos costaría mucho ponernos de acuerdo entre varios organismos públicos y poder salir e informar cosas”. (Funcionario Público)

Propuestas para avanzar hacia una Cultura de la Transparencia

- Implementar temas de transparencia en la formación ciudadana y la educación cívica en establecimientos educacionales.
- Difundir los mecanismos y la utilidad del Derecho de Acceso a la Información en la ciudadanía.

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

Contexto

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

Resultados de la mesa 2

Los participantes de esta mesa plantean que **la autorregulación para la implementación de políticas y prácticas de transparencia, sería lo óptimo, sin embargo, para implementarse deben generarse las condiciones culturales adecuadas para ello.** En este sentido el país no se encuentra preparado para la autorregulación.

“Es complejo lograr la autorregulación porque es un tema cultural”. (Sociedad Civil)

“Es un proceso gradual, hay que cambiar la cultura. Nosotros no deberíamos tener una Ley Cholito, deberíamos saber que debemos cuidar bien a nuestras mascotas, no deberíamos tener una Ley de derecho y deberes del paciente, deberíamos saber que debemos respetarnos, pero nuestra cultura lamentablemente no nos permita la autorregulación, y ahí surge la necesidad de la Ley”.

(Funcionaria Pública)

“Creo que la autorregulación es compleja en el contexto de cómo operamos”. (Sociedad Civil)

Una participante manifiesta que **la obligación debe ser el camino a seguir**, en cuanto a que la falta de supervisión provoca que las personas traspasen límites y no se actúe correctamente.

“Cuando las personas se sienten vigiladas actúan más correctamente, cuando están menos vigiladas se sienten en la libertad de sobrepasar límites”. (Funcionaria Pública)

Nuevos Sujetos Obligados

En relación a las instituciones que consideran que deben tener obligaciones de transparencia, se plantea que se debe incorporar a **todas las instituciones públicas y las instituciones privadas que reciben fondos públicos o que cumplen una función pública**, como sujetos obligados de la Ley de Transparencia.

Los participantes consideran que **existen poderes del Estado relevantes, que operan con recursos de todos los ciudadanos y que no son sujetos obligados de la Ley**. Además se señalan que deben ser incluidas bajo la Ley de Transparencia con especial énfasis, instituciones estatales en las cuales se han cometido actos de corrupción como las Fuerzas Armadas y Carabineros.

“Hay que incluir a los poderes que hoy día no están incluidos y que ustedes como Consejo no tienen obligatoriedad o no tienen la forma de normar o regular o sancionar por no publicar tal o cual información”. (Funcionario Municipal)

“Yo agregaría a las Fuerzas Armadas, la PDI, Carabineros porque ya hemos visto lo que ha ocurrido y también todos los poderes del Estado. Ellos trabajan con recursos y con fondos del Estado, o con los impuestos, entonces tenemos los mismos derechos y las mismas obligaciones”. (Funcionario Público)

De igual forma, se estipula que **las instituciones privadas que reciben algún tipo de recurso público deben tener obligaciones de transparencia**.

“Me parece que la Ley y la obligación debería ampliarse sobre todo a todas las entidades que operan con recursos públicos”. (Sociedad Civil)

“Extendería el tema de la Transparencia a algunas empresas privadas en el cual Chile está entregando sus recursos, como por ejemplo la minería, nadie sabe cuánto por ejemplo a nivel regional, minera Toqui, cuántos recursos o cuánto ellos efectivamente están ganando”. (Funcionaria Pública)

Las empresas privadas que cumplen funciones públicas, sociales o entregan servicios básicos como la electricidad, agua o gas, también deberían estar sujetas a la Ley de Transparencia.

“Ampliaría aún más el tema de no solo aquellas empresas que trabajan con recursos del Estado, sino que de una u otra manera prestan un servicio básico aun cuando no trabajan con platas del Estado pero que sí tienen que entregar una calidad de servicio, por ejemplo las empresas energéticas de electricidad, de gas, de combustibles. Porque hay un servicio que deben prestar a la comunidad, y eso no tiene un control o una supervisión, y eso también debiera estar con Transparencia”. (Funcionaria Pública)

“Las empresas que prestan servicios públicos, servicios básicos y públicos, debiesen estar sometidas por lo menos a algo de regulación respecto del tema de la información, por los recursos que se usan y cómo se usan”. (Funcionario Público)

Límites de la transparencia

Algunos participantes funcionarios públicos, señalan que se debe **limitar el acceso a la información cuando se pide en grandes cantidades** afectando el correcto desempeño de una institución.

“Creo que debemos regular de alguna manera la forma en cómo limitamos el tipo de solicitud de información, la verdad que yo no tengo así como hoy día para decir hagámoslo así, pero sí yo creo que hay que trabajar de alguna forma en buscar esa manera”. (Funcionario Municipal)

Por otra parte, se plantea que hay **ciudadanos que solicitan reiteradamente información con la intencionalidad de hostigar al funcionario encargado de procesarla**. En este sentido, se propone identificar a los usuarios que solicitan información.

“Hay veces que las personas pueden estar pidiendo en forma reiterativa mucha información, entonces debería haber alguna forma de ponerle un pare”. (Funcionario Público)

“Falta un poco regular esa parte en que la gente pide solamente para hostigar, porque sé quién trabaja ahí y sé que lo voy a hacer quedarse hasta tarde, y que se va a amanecer porque me va a tener que entregar la información dentro de tal día”. (Funcionario Público)

“Es un requisito básico de que no se hagan las consultas anónimas me imagino, porque una persona anónima puede hacer cincuenta, cien consultas y al final no se tiene un registro, un catastro de esta persona en cuantas veces a consultado lo mismo”. (Funcionario Público)

Otra participante señala que debe **establecerse la finalidad de la información solicitada** con el objetivo de establecer si su entrega es pertinente o no.

“Debería limitarse el tema de las solicitudes de información de los particulares, porque muchas veces, por ejemplo, Juan Pérez quiere saber el precio del gas para poner un negocio. Entonces yo para entregarle la información necesito saber el destino de esa información y para eso debe haber un organismo que pueda evaluar si la información es atingente o no, antes de que el servicio que tiene que entregar la información de respuesta”. (Funcionaria Pública)

Algunos participantes indican que las solicitudes de información deberían **tener límites para estudiantes tesistas**, puesto que un gran porcentaje del trabajo que destina un funcionario se agota en buscar información para las investigaciones de los usuarios.

“Debiera limitarse el tipo de información que se solicita, porque nosotros de toda la información que entregamos, al menos un 60% de esa información va para lo que es temas de Universidad, Estudios, va para tesis, entonces al final tú le estás haciendo el trabajo a esas empresas. Hasta te piden el formato en que lo requieren, así de exquisitos”. (Funcionario Municipal)

“Vivimos haciendo tesis de magister, tesis de doctorado, de todo, y capítulos enteros porque es obvio, acá nos damos cuenta que es para eso, por la información que piden y casi con el análisis, entonces yo creo que ahí se perdió una idea, un objetivo principal que tuvo, que se fue desmarcando que era el entregar información”. (Funcionario Público)

Propuestas para mejorar la normativa en Transparencia

- Establecer el mismo estándar de obligaciones de Transparencia y Acceso a la Información para todas las instituciones públicas, incluyendo al Poder Legislativo y Poder Judicial
- Establecer obligaciones de Transparencia y Acceso a la Información para instituciones privadas que reciben fondos públicos.
- Establecer obligaciones de Transparencia y Acceso a la Información para instituciones privadas que ejercen un rol público y tienen alta relevancia para la sociedad.
- Limitar la información cuando se solicita en grandes volúmenes afectando el debido cumplimiento de servicio.
- Identificar a usuarios que solicitan frecuentemente información.
- Estipular la finalidad para la cual va a ser utilizada la información.

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

Contexto

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

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

Resultados de la mesa 3

Los participantes de esta mesa destacaron **la importancia de ampliar las atribuciones del Consejo para la Transparencia, ya que consideran que para un mejor ejercicio de sus funciones necesitan ampliar el marco de regulación hacia otras instituciones.** En este sentido coincidieron en la idea de que el Consejo debiera poseer autonomía constitucional, presupuesto independiente y mayor control sobre el resto de los poderes del Estado y los órganos autónomos. Además, se propone que el Consejo sea el órgano garante de la Protección de Datos Personales. Por otra parte, se plantea que la gestión documental debe ser respaldada y fomentada a través de las nuevas herramientas que hoy existen a disposición, incluso propusieron que el consejo se vincule a través del sistema de bibliotecas regionales para dar mayor apoyo a los ciudadanos.

Un participante sostuvo que el Consejo debe tener autonomía constitucional para poder fiscalizar de mejor forma a las instituciones que cumplen funciones públicas, incluyendo organismos autónomos.

“Eso impide de alguna manera tener una autónoma real para poder supervisar o controlar a los otros poderes, a los organismos autónomos. En el fondo si no tienes autonomía o no tienes asegurado un presupuesto. La contraloría tiene súper claro que tiene que fiscalizar y lo hace sí o sí, y da lo mismo quién sea porque tiene autonomía. Entonces el Consejo para la Transparencia debiera ser autónomo (constitucionalmente) para poder generar este proceso sino no se puede”.
(Funcionaria Pública)

Se propone que el Consejo para la Transparencia tenga un **rol fiscalizador sobre nuevos sujetos obligados tales como empresas que prestan servicios básicos e instituciones que cumplen funciones públicas** y no están sujetos a la Ley de Transparencia como el Poder Judicial.

“El Consejo para la Transparencia debería ser el órgano a cargo de fiscalizar que las empresas que presten servicios básicos para que cumplan con la Ley. El Consejo hasta ahora ha actuado bien, yo creo que ha ido mejorando en el tiempo, tal como se ha mejorado la misma Ley, pero falta ampliarla a esos sectores que son importantes para la comunidad”. (Funcionaria Pública)

“Debiera tener todas las atribuciones para poder de verdad hacer la transparencia, porque si tiene limitaciones van a llegar hasta donde yo quiero mostrar. Entonces las atribuciones para ustedes tendrían que ser en todos los ámbitos, poder entrar al poder judicial, al privado y todo. Deben buscar la información que queremos saber, como usuarios de repente queremos saber cómo se gestionan algunas cosas y nos acercamos a ustedes para informarnos”. (Funcionaria Pública)

Un participante señaló que el Consejo debiese asumir el **rol de la Protección de Datos Personales**.

“Debiera ser el Consejo el encargado yo creo de regular la Protección de Datos Personales”.
(Funcionaria Pública)

Se considera que **falta más capacitación para los funcionarios públicos** con la finalidad de que éstos conozcan los procedimientos, se agilicen los procesos y se eviten sanciones.

“Existe una ausencia del Consejo para la Transparencia para la capacitación de los funcionarios públicos. A lo mejor existen herramientas para agilizar los procesos, pero nosotros los desconocemos. Necesitamos sentirnos apoyados para generar de mejor manera la información”.
(Funcionario Municipal)

“El Consejo nunca ha venido a hacer una capacitación acá pero como corresponde, porque las capacitaciones que han hecho la verdad es que han sido como súper, prácticamente han venido a exponer la política, pero no una capacitación como corresponde”. (Funcionaria Municipal)

“Esta persona entre una de las cosas dijo “falta información en tales ítems” efectivamente, la información estaba, pero no estaba como tenía que ser, y nadie nos había dicho que se tenía que hacer tal como ahora nos llega una pre sanción, en la cual se dice, mire, está la información pero

tiene que decir esto, esto, pero digo por qué no lo dijeron antes, o sea todos los meses tenemos que estarla subiendo, faltó entonces esa parte de capacitación”. (Funcionario Municipal)

“Entonces teniendo las cosas claras para nosotros va a ser súper fácil hacerlo, o sea súper fácil subirlo. Y si lo tenemos tan claro así, cualquier cambio de funcionario también va a ser fácil en el sentido de decirle, mire usted se sienta acá y tiene que informar esto claramente de tal forma. Entonces falta esa parte de capacitar más constantemente y una mejor capacitación”. (Funcionario Municipal)

“Se deben mejorar los procesos de capacitación, dado a que con cambio de personal llega alguien que no tiene conocimientos, y se le exige que cumpla con determinados procesos”. (Funcionario Municipal)

Algunos participantes señalan que hay que aprovechar los avances realizados en la digitalización de archivos. De esta forma, **el Consejo para la Transparencia debería aprovechar de mejor forma las bibliotecas o las redes de bibliotecas para acceder a información que es pública.**

“Que haya respaldo más ahora que estamos en la era de la modernización, que utilicemos las herramientas, porque antes como no existían las herramientas y las tenemos ahora, tenemos que aprovecharlas, antes uno si quería información debía ir al archivo, y si es que existe todavía o si no se quemó, entonces tenemos aprovechar lo que existe ahora”. (Funcionaria Pública)

“El Consejo si debiera a lo mejor utilizar como medio de información a las bibliotecas, porque bibliotecas hay en todas partes y la gente no llega a buscar la información. Nosotros tenemos el sistema de Biblioredes, debiera haber un icono del Consejo en los computadores”. (Funcionaria Pública)

Presencia Regional del CPLT

Se demanda que el Consejo tenga presencia regional para capacitar a funcionarios públicos, tener mayor cercanía con la ciudadanía y vincularse con temas locales. Se plantea que la presencia regional se puede llevar a cabo mediante la instalación de oficinas regionales o que el personal del CPLT se vincule directamente con la región.

“Se hace necesario que el Consejo tenga oficinas regionales que sirvan de punto de acceso para la ciudadanía”. (Funcionario Público)

“Sería conveniente que un organismo, o parte de este organismo de Transparencia esté en cada una de las regiones. Podría ser una analista, alguien que realmente uno se pueda vincular más”. (Funcionario Municipal)

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

- Reconocer constitucionalmente al Consejo para la Transparencia.
- Asumir el rol de la Protección de Datos Personales.
- Obtener atribuciones de fiscalización sobre nuevos sujetos obligados.

- Capacitar a funcionarios públicos en el Derecho de Acceso a la Información.
- Utilizar las bibliotecas y sus redes como medio de difusión del Consejo para la Transparencia.
- Descentralizar el Consejo para la Transparencia mediante la creación de oficinas regionales y/o funcionarios presentes en regiones.

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

Contexto

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

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

Resultados de la mesa 4

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

En la mesa de reflexión algunos participantes señalaron que el Derecho de Acceso a la Información, es **un aporte en sí mismo, estableciendo reglas claras respecto a la información pública que debe ser entregada de la que no. Además, el DAI permite acceder a una mejor información de los servicios públicos**, aprovechando otros tipos de derechos.

“Antes de la Ley los funcionarios nos cuestionábamos si se podía entregar determinada información, hoy los ciudadanos tienen la seguridad que pueden pedir algo y se les va a entregar, dado a que esa regulado, lo que da certidumbre a funcionarios y usuarios”. (Funcionaria Municipal)

“Me sirvió para ayudar a mi papá en su proceso de jubilación, dado a que acertaba los plazos de acceso a información que necesitaba para regularizar sus lagunas de cotización. Es un ayuda para conocer mejor los servicios”. (Funcionaria Pública)

“Permite conocer más en detalle acerca de procesos que ya puede que sean públicos lo que potencia el conocimiento del quehacer de las instituciones públicas”. (Funcionario Público)

Otro beneficio del DAI señalado por los participantes es que, en la medida que la ciudadanía solicite información y se transparentes las instituciones, **se pueden inhibir hechos de corrupción.**

“Saber que la prensa tiene acceso a información lo que hace prevenir irregularidades en el actuar público”. (Académico)

“Todavía vamos un poco atrás, más que prevenir los visibiliza, los hace conocidos, esperamos que Ley vaya mejorando en la medida de prevenirlos, y bueno que se conozcan puede funcionar como disuasivo a que sigan sucediendo”. (Académica)

Otro punto relevante consensado en el Taller es que, según los funcionarios públicos, **el DAI conlleva a una mejora de la gestión interna de las instituciones públicas**, modernizando sus procesos y minimizando errores en los mismos.

“Uno de los beneficios es el ordenamiento que se provoca dentro del organismo que tiene que informar porque cuando se reciben constantemente consultas dentro de los municipios se hacen planillas y se complementan datos”. (Funcionario Municipal)

“Un beneficio es el ordenamiento de toda la documentación que maneja la municipalidad, ya que el papeleo es enorme y el acceso a esta se hace expedita para todos”. (Funcionario Municipal)

“A nosotros nos ha servido para avanzar y modernizar procesos dado que tenemos que cumplir con los plazos que entrega la Ley, dado a que la información está ubicable y digitalizada”. (Funcionaria Municipal)

“Con la ley de transparencia siempre te están mirando, por ello hay que hacer todo de manera lo mejor posible no tener errores en los procesos”. (Funcionario Público)

“La Ley de transparencia ayudó a mi servicio a mejorar miles de aspectos, porque hoy en día nosotros tenemos procesada toda la información desde el 2009 a la fecha y si no tuviésemos esta Ley probablemente no tendríamos esa información. Está para cualquier usuario común y también para mi institución. Desde ese punto de vista, la transparencia la considero magnífica. Ha ayudado a modernizar los procedimientos”. (Funcionaria Pública)

Dificultades del Derecho de Acceso a la Información

Se considera que un problema del DAI es que **hay instituciones cuyos sistemas de archivos digitales no están lo suficientemente desarrollados**. Por lo tanto, si se solicita información histórica es difícil entregar tal información.

“Una de las complejidades en lo referido a los archivos, buscar los antecedentes, dado a que hay baja gestión documental, no tenemos acceso rápido a los archivos, se debe buscar en cajas, no está digitalizado, para lo que debe existir recursos”. (Funcionaria Pública)

“La información histórica es compleja de acceder, dado a que los archivos están mal cuidados, ya sea por humedad u otros, lo que dificultad entregar información”. (Funcionaria Municipal)

Asimismo, **la falta de coordinación o de colaboración entre unidades o departamentos al interior de las instituciones públicas** dificultan los procedimientos para la entrega de información.

“Dentro de los mismos funcionarios se reasignan funciones lo que recarga el cumplimiento de labores, por lo tanto se cargan las mochilas”. (Funcionario Municipal)

Se menciona que existe una brecha digital importante. Por lo tanto, debe existir un equilibrio entre las solicitudes de información vía internet y presenciales.

“Uno de los errores es creer que todos tienen acceso a internet, lo que es falso, hay mucha gente que no tiene ni idea, cuando uno hace visita a terreno la gente desconoce a las autoridades, dado a que falta información”. (Funcionario Municipal)

“Todas las consultas se hacen a través de un computador se debiese contar con puntos de acceso, para que la gente sin internet se acerque y sea asistida por alguien que tenga conocimientos”. (Funcionario Municipal)

“Existe una brecha digital importante, hay lugares donde no tienen acceso directo a internet, por lo que es una dificultad”. (Funcionario Municipal)

Además, **la diversidad de portales de información que contiene cada institución pública, dificulta la búsqueda de información.** Por ello, se plantea que debe existir un portal único que contenga la información de todas las instituciones.

“Existe un mar de información, se debiese considerar un portal único que comprenda la información de todas las instituciones públicas”. (Académico)

“Un problema que existe es la diversidad de portales, son poco homogéneos entre servicios de una misma institución pública, entonces se dificulta encontrar la información en los sitios web” (Funcionario Público)

Se sostiene que el **lenguaje utilizado por las instituciones públicas es muy técnico y orientado a lo legal.** En este sentido, se propone publicar o entregar información en un lenguaje amigable y sencillo, que incluya, por ejemplo, gráficos o infografías.

“Hay temas que son en lenguaje técnico por ejemplo el código tributario, se requiere un lenguaje más amigable, no tanto de la parte jurídica”. (Funcionaria Pública)

“Es difícil salirse del lenguaje técnico porque nos movemos en un mundo con normativas, decretos y otros, entonces se debe mejorar esa parte en el acceso a la información pública”. (Funcionario Municipal)

“Se debe explicar en un lenguaje más sencillo a los ciudadanos”. (Funcionario Público)

Algunos funcionarios indican que en las instituciones públicas se implementó el Derecho de Acceso a la Información sin un aumento de recursos para asumir dicha función. **Las consecuencias de la falta de recursos son una mayor carga de trabajo por funcionario y falta de tiempo** para responder solicitudes de información; es decir, de incumplimiento del Derecho.

“Creo que efectivamente en estos 10 años ha habido avances, pero aun así cuando se formulan las normativas, los legisladores piensan sólo en la formulación de la Ley, lo que no implica el recurso asociado para hacer efectiva la aplicación de la norma en alguna institución. Implica que son las mismas personas que cumplen esa función con una mayor carga de trabajo”. (Funcionaria Pública)

Yo opino que para coordinar todas estas leyes (...) si se prevé alguna inyección de fondos para contratación de un tercero que pueda realizar esa función bienvenido sea, se podría responder en el tiempo que se debe responder y también con esa inyección de fondos podríamos responder por probidad, por participación ciudadana”. (Funcionario Municipal)

“Nos estamos responsabilizando, nos hacemos cargo, pero a costa de qué, no tenemos recursos, faltan recursos, falta tiempo, falta personal”. (Funcionario Municipal)

“Cuando se implementó la ley de Transparencia nunca pusieron plata, el mismo caso mío, yo tengo así una tragalada de papeles de la cual tengo que enumerar, fechar, subir a una plataforma, escanear y aparte tengo la labor de Transparencia, ahora mismo estuvimos en una auditoría y yo misma me equivoqué, porque yo tengo que, yo tenía que enviar la información, mientras estaba enumerando estaba subiendo la información, en qué momento”. (Funcionaria Municipal)

Se señala además, que **la falta de compromiso de autoridades a cargo de un servicio público** repercute en cumplir con el DAI.

“La gestión de cada institución va a depender de la autoridad que esté en cada servicio en un momento determinado, lo que corresponde es que las decisiones que se tomen en cada institución sean ante todo decisiones técnicas, cuestión que en la gran mayoría de los casos no es así, son decisiones más bien de carácter político y el procedimiento que implica tomar esas decisiones está lleno de falencias”. (Funcionario Municipal)

Existe la percepción de que **los funcionarios que se destinan a temas de transparencia no son los más idóneos o mejor capacitados, porque existe alta rotación** de funcionarios.

“Los funcionarios que están a cargo de Transparencia en los municipios más pequeños sobre todo, no son los más idóneos (...) así como se ha creado nuevos cargos en todos los municipios del país, Control, DIDECO, no sé cuantos más han creado el último tiempo, deberían crear un funcionario de planta por responsabilidad administrativa que se haga cargo de Transparencia, (...) y así evitar lo que señala el caballero de que llega un gobierno, llega gente nueva, viene otro gobierno”. (Funcionario Público)

“Lamentablemente en los municipios tenemos que hacer de todo, por qué, porque no hay personal suficiente, y más encima cuando llega personal, cada alcalde trae su personal y muchas veces no traen personal idóneo con las capacidades que corresponde para el puesto que se asigna”. (Funcionaria Municipal)

Propuestas para mejorar el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información

- Fomentar el desarrollo de la digitalización de documentos al interior de las instituciones públicas.
- Potenciar una mejor coordinación entre departamentos al interior de las instituciones públicas con la finalidad agilizar los procedimientos de entrega de información.

- Disminuir brechas entre las solicitudes online y presenciales.
- Fomentar el uso de un portal único para solicitudes de información de todas las instituciones públicas.
- Fomentar el uso de un lenguaje comprensible cuando se entregan documentos solicitados.
- Dotar de una mayor cantidad de recursos para que las instituciones públicas implementen la política de transparencia.
- Evaluar a instituciones públicas acorde a su capacidad para gestionar solicitudes de información.

Tema 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

En la mesa de reflexión se plantea que **la corrupción se desata por la oportunidad de aprovechamiento del sistema, dado el bajo desarrollo moral de las personas**. Se plantea que la corrupción es un problema cultural.

“Todos tenemos oportunidad de abusar del sistema, pero las personas honestas no lo hacen, por tanto es un tema moral, aquí se perdió el respeto, se perdió el honor, en otras culturas, eso no se hace porque se pierde el honor, independiente de las sanciones administrativas, pero acá no hay honor, se puede seguir de lo más bien”. (Académico)

Un mecanismo señalado por los participantes para prevenir la corrupción es el **fortalecimiento del Derecho de Acceso a la Información para ejercer un mayor control social** de las autoridades, a través de un mayor conocimiento de este por parte de los ciudadanos.

“que las personas puedan conocer su funcionamiento, en ese sentido el manejo de la información es clave para que las personas sepan, que exista una comunicación entre el Estado y la ciudadanía”. (Académico)

“La prevención de la corrupción va a pasar por un fortalecimiento del Derecho de Acceso a la Información, acercar todo lo que implica la transparencia a la ciudadanía”. (Funcionario Público)

“La ciudadanía debe estar más empoderada para controlar a las autoridades, por eso hay que dar a conocer más el Derecho de Acceso a Información”. (Funcionaria Municipal)

Otro mecanismo para **prevenir la corrupción es una mejor coordinación entre las instituciones gubernamentales** para detectar posibles actos de corrupción.

“Podría servir vincular varios sistemas que tiene el Gobierno, por ejemplo sistemas de la instituciones públicas con SII, para chequear los distintos ingresos que tienen los funcionarios”. (Académica)

Se señala que **potenciar la fiscalización hacia las instituciones públicas es un paso fundamental para inhibir la corrupción**. Para ello, los participantes plantean que se debe hacer seguimientos de los procesos institucionales y fiscalizar si los datos publicados son coherentes con la información real.

“Es necesaria una mayor fiscalización, revisar constantemente, hacer un seguimiento de cual es realmente el funcionamiento de las organizaciones, para esto es fundamental la forma en cómo se exponen los datos, esto debe ser de forma estandarizada para facilitar ese seguimiento”. (Académico)

“Se requiere de un control respecto a que si la información es real y si los procesos declarados efectivamente por las instituciones públicas efectivamente se están cumpliendo, para poder detectar si hay corrupción o no, para esto es necesario una entidad, que tenga personal in situ en las instituciones, que haga auditorías internas, sin ser internos”. (Académico)

“Principalmente hay que apuntar a la fiscalización de los procesos y la información que se entrega”. (Funcionaria Pública)

A parte de potenciar las fiscalizaciones, **los participantes sostienen que se deben fortalecer las sanciones, aumentando las penas por hechos de corrupción**. Se indica que, si bien pueden existir instituciones fiscalizadoras, si las sanciones no son ejemplificadoras los actos de corrupción se efectúan de todas formas.

“Las penas que se generen deben realmente inhibir la posible corrupción, que sean notorias y ejemplificadoras”. (Académico)

“La penalización y las sanciones que existan cuando se caiga en un hecho de corrupción o falta a la probidad, es el mejor mecanismo para autorregularnos, no sacamos nada con tener mucha transparencia y procesos, si la penalización no se condice con el daño que se le hace al Estado y a la sociedad... las sanciones no pueden ser tan mínimas”. (Autoridad Pública)

“Las sanciones deben ser ejemplares, hoy todos los chilenos creemos que no se llaga a nada, años y años de investigación y no vemos sanciones a los reales culpables”. (Funcionaria municipal)

“El gran problema que existe en el combate a la corrupción, es que sin perjuicio de que existen procesos judiciales para combatirla, nos hemos dado cuenta de que estos procesos quedan en nada, tenemos casos emblemáticos de esto, en los que se ha demostrado completamente que son culpables y pagan un monto, que para ellos en nada y quedan “libres de polvo y paja”.

(Funcionario Municipal)

“los casos graves que conocemos, en donde la influencia del dinero en la política, la gestión de intereses públicos, es bastante poco controlada y no es sancionada a ojos de la ciudadanía, porque con las sanciones pecuniarias existentes, queda la sensación de que el que tiene dinero y puede llegar a un acuerdo, puede pagar y la situación no pasa a mayores”. (Académica)

Regulación del sector privado: conflictos de intereses.

Los participantes del Taller señalan que **un gran detonante de la corrupción es la baja regulación en la vinculación del mundo privado con el mundo público**. Se plantea que autoridades que terminan su gestión en algún gobierno se van al sector privado y viceversa generando conflicto de intereses.

“Finalmente, el tema de la gran corrupción pasa por regular los conflictos de intereses entre lo público y lo privado, ahí hay un conflicto, pues los parlamentarios tienen influencia de sectores privados y no estamos seguros de que voten libres de esa influencia, si bien se ha disminuido con la Ley de financiamiento electoral y la Ley de Lobby, pero sigue siendo complejo y siguen habiendo muchos casos”. (Académica)

“Hay que regular los conflictos de intereses y conexiones, vemos que cuando cambian los gobiernos, del mundo público se pasan al privado y se llevan mucha información que usan de manera privilegiada”. (Funcionaria Pública)

“Hay que regular las acciones del sector privado, en aquellas acciones en donde se afecta el bien común y público, y en ese contexto el costo económico de las sanciones debe ser proporcional al acto de corrupción que se comete, cosa de que sea inviable como negocio cometer un acto de corrupción”. (Autoridad Pública)

Se plantea que **instituciones privadas vinculadas con el sector público, especialmente cuando cumplen funciones sociales, debiesen tener las mismas exigencias de probidad** que el sector público.

“Si la empresa privada hace uso, adquiere bienes o se enriquece con el sector público, debiese tener las mismas reglas del juego en materia de probidad, por ejemplo a muchas empresas privadas que viven de licitaciones públicas debiese exigírseles alinearse con los mecanismos que el Estado propone, sobre todo cuando hay ámbitos en lo que el Estado está obligado a acudir a privados para proveer un bien público, porque no tiene los recursos para proveerlos directamente”. (Académico)

“Si en el sector privado no hay afectación a nada que tenga relación con la cuestión pública, no tiene razón de ser aumentar exigencias de probidad en el sector privado, el problema es que se nos ha hecho creer como sociedad que hay determinadas cuestiones que están en el ámbito privado y

no es así, hay muchos temas que afectan el interés público y general, ese tipo de instituciones (por ejemplo Isapres, AFP) son instituciones que deben estar reguladas como una institución pública”.
(Funcionario Municipal)

Ley de Lobby

Respecto a este punto, se plantea que se debe **mejorar los registros de las audiencias**. Se propone que estas últimas sean grabadas.

“Las audiencias podría ser grabadas, así como los Concejos Municipales”. (Funcionaria Pública)

“Si bien es cierto que la Ley de Lobby abarcó algunos aspectos, quedó una pata coja, pues hay un discurso público en donde se sabe que pasó y uno privado en donde nadie sabe que se dijeron entre las partes en ese momento, entonces se debería filmar o grabar las reuniones de Lobby, para saber las reales intenciones detrás de, por ejemplo, un donativo, lo hago por soy un altruista o porque quiero favores de vuelta... finalmente con eso todos estamos más tranquilos”. (Autoridad Pública)

“No debería haber problema con que se filme o se grabe la reunión, porque esa autoridad pública representa al país y administra los bienes en común, así también la misma autoridad estaría más tranquila”. (Académico)

“Hay que reglamentar la comunicación entre las autoridades encargadas de generar leyes y el sector privado, en donde se ha sabido se les entregan las leyes prácticamente hechas, entonces perfectamente puede quedar todo escrito, todo grabado en una reunión, pero luego desde el lobby del hotel va a llamar y va a comunicar lo que realmente le quiere decir, sobre esa comunicación no pública, no tradicional, debe haber un control mayor”. (Académico)

La finalidad de poder **grabar las audiencias es su posterior revisión y fiscalización**. Se propone que sea un órgano externo a cargo de ello.

“Es necesario mejorar el registro de las audiencias y que éstas se puedan revisar y fiscalizar por un órgano externo”. (Funcionaria Pública)

Por otra parte, se percibe que la **Ley de Lobby tiene un bajo potencial de inhibir la corrupción**, dado que si no prima una ética entre el sujeto pasivo y activo, de todas formas no se puede controlar las reuniones que se realizan en lugares no oficiales.

“Finalmente es un tema de autorregulación y ética, pues no se puede controlar que una decisión se tome por fuera, pues no podemos controlar lo que ocurre en el ámbito absolutamente privado”.
(Académico)

“Lo único que ha permitido la Ley de Lobby de manera cierta, es saber a dónde viajan las autoridades, pues jamás una autoridad va a declarar que le regalaban una casa, un auto o un terreno, sólo declaran libros, lápices y cosas pequeñas que no son suficientes para influir en la decisión de una autoridad, lo mismo respecto a las audiencias, se podría hasta grabar la reunión, pero los actos de corrupción se conversarán en el asado no en la reunión de Lobby, por tanto no veo un mecanismo concreto que ayude a salvar esa situación”. (Funcionario Municipal)

Propuestas para prevenir la corrupción y fomentar la probidad

- Fortalecer la fiscalización de las instituciones públicas.
- Aumentar sanciones cuando se comete corrupción.
- Gestionar una mejor coordinación entre instituciones públicas para detectar hechos de corrupción.
- Regular al sector privado: i) aumentando los sujetos obligados, ii) limitando la “puerta giratoria”, iii) aumentando sanciones cuando un privado comete actos de corrupción
- Mejorar la Ley de Lobby: i) grabando las audiencias, ii) fiscalización por un órgano externo.

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

Contexto

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

Resultados de la mesa 6

Se considera deseable un sistema integral, pues se obtienen mayores recursos, se fortalece el organismo a cargo y se potencian las fiscalizaciones y sanciones.

“Lo que se podría lograr con un Sistema Integral de Transparencia es, primero, maximizar recursos, en definitiva hacer revisiones que involucren todas estas disposiciones normativas respecto de un organismo determinado y eso permitiría también, además, que los resultados de dichas investigaciones fueran más contundentes a la hora de aplicar sanciones”. (Funcionario Municipal)

“Es absolutamente positivo pensar en un sistema integral de Transparencia”. (Funcionario Municipal)

Se considera la posibilidad de **aunar las normativas en un cuerpo legal que las abarque todas**. Se señala que es algo que ya se ha hecho con otros cuerpos normativos, por ende si existiese voluntad para ello, podría hacerse. Se pone como ejemplo el derecho de familia.

“No es imposible agrupar en un solo cuerpo normativo cada una de estas leyes, los principios para cada una de estas leyes deberían ser los mismos, ahí va la probidad, todas estas normas que enriquecen la finalidad última que es la Transparencia”. (Funcionaria Pública)

“Yo creo que es posible unir todas estas leyes en un solo cuerpo normativo, se hizo el año 2004 con normas de derecho de familias (...) pero sí tenemos un cuerpo normativo hoy día, que regula todas las materias de familia en una sola ley, entonces yo creo que también podría suceder algo parecido con esta materia”. (Funcionaria Pública)

“Este nuevo cuerpo normativo podría estar formado, primero por una etapa o un libro primero que trate los principios, a continuación ver cada una de las instituciones, porque son distintas instituciones, entonces tienen distintos requerimientos, agrupar cada una de las distintas instituciones, después otro ítem que se encargue del órgano fiscalizador y sus atribuciones, y por último determinar cuáles van a ser las faltas a la Transparencia con sus sanciones”. (Funcionaria Pública)

Por otra parte, respecto al organismo a cargo, **algunos participantes proponen que un solo organismo coordine el sistema integral de transparencia.**

“El que sea una única institución tiene la ventaja de, primero, existe una única cabeza que en definitiva puede establecer políticas dentro de la institución que puedan ir hacia uno u otro lado dependiendo de lo que busque la institución, y en segundo lugar, resulta práctico... lo que no resulta lógico es que exista una multiplicidad de instituciones que hagan esta dualidad de funciones”. (Funcionario Municipal)

“Que exista un órgano único o una única institución que aúne anti corrupción, probidad, ley de Transparencia, etc.” (Académica)

Otros proponen que existan dos instituciones que se dividan las funciones de fiscalización y de cumplimiento.

“O existe una gran institución que cumple la dualidad, fiscalización por un lado, aplicación de la normativa por otro, o bien tenemos dos instituciones, una institución que se encarga solamente de fiscalizar y otra institución que se encarga solamente de aplicar la normativa, pero lo que existe ahora es multiplicidad de leyes, como multiplicidad de instituciones”. (Funcionario Municipal)

Algunos participantes consideran que **el organismo controlador de un sistema integral de transparencia, no necesariamente debiese ser el CPLT**, aunque este podría hacerse cargo de cuestiones técnicas, de soporte informático, como las plataformas.

“Es perfectamente posible que la aplicación de lo que implica la Transparencia, lo que implica el derecho de acceso a la información, lo que implica la participación ciudadana, sea desarrollado por organismos X, y que la fiscalización sea desarrollada por otro organismo distinto (...) por ejemplo el Consejo para la Transparencia, que se dedicara solamente a preocuparse de cómo funcionan las plataformas, de si funciona o no funciona el tema de acceso a la información, etc. Y dejar la fiscalización de la operatividad de la ley a un órgano distinto al Consejo para la Transparencia, yo creo que va a ser mucho más eficiente el día de mañana”. (Funcionario Municipal)

En cualquier caso, se plantea que **el organismo a cargo tenga directivos elegidos por Alta Dirección Pública a fin de otorgarle autonomía institucional e independencia**, además de amplias facultades de investigación, fiscalización y sanción.

“Debería tener, me imagino, a sus directivos elegidos por lo menos alta dirección pública, o quizá algún otro tipo de concurso (...) dado que va a ser la institución que va a ir a evaluar a las otras instituciones, que fuera autónomo obviamente”. (Académica)

“Tendría que ser casi, no sé si como un cuarto poder, pero en el fondo claramente no podría ser designado por el presidente ni de una terna como ocurre actualmente con algunos de los poderes, y obviamente coincido con que tiene que tener facultades de investigación amplia y también sancionatorias”. (Académica)

“Primero facultades amplias de investigación, un fiscalizador necesita facultades amplias de investigación, necesita poder ingresar a un servicio y tener la facultad para solicitar cualquier tipo de información, más allá de la capacidad de sanción, lo principal para el órgano que vaya a fiscalizar esto, son facultades amplias de investigación”. (Funcionario Municipal)

“Es importante que haya un órgano regulador que tenga las facultades suficientes para fiscalizar y que sea uno, porque no podemos designar órganos fiscalizadores de cada una de estas leyes, sería un desorden tremendo, uno no sabría dónde recurrir, que es lo que sucede hoy”. (Funcionaria Pública)

Propuestas sobre cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia

- Generar un Sistema Integral de Transparencia que articule todas las normativas relacionadas con transparencia.
- Dotar al organismo articulador del Sistema Integral de Transparencia, autonomía, a través de la elección de directivos por el sistema de Alta Dirección Pública, con atribuciones de fiscalización y sanción.

Resultados Encuesta Región de Aysén

Como complemento a la reflexión obtenida en las mesas, se aplicó a 37 personas un cuestionario de percepción de la Política de Transparencia, la que se complementó con una aplicación *online* a 20 personas, obteniéndose un total de 57 respuestas cuyos resultados se entregan a continuación.

Caracterización de los encuestados

- De los encuestados, 31 son de género femenino (54%) y 26 de género masculino (46%).
- El rango etario está compuesto por 21 personas de 30 a 39 años (38%), 17 personas de 40 a 49 años (30%), 12 casos de 50 a 59 años (21%), 4 de 60 o más (7%) y 2 participantes de 18 a 29 años (4%).
- De los encuestados 51 son empleados del sector público (89%), 3 empleados del sector privado (5%), 2 Empleador con personas a su cargo (4%), y 1 persona marcó “otro” (2%).
- En cuanto a su último nivel educacional cursado, 32 cuentan con educación universitaria (56%), 14 con un magíster o doctorado (25%), 7 con educación superior técnico profesional (12%) y 4 con educación media científico humanista (7%).
- Los 57 encuestados son chilenos (100%).
- 6 encuestados indicaron pertenecer a algún pueblo originario (11%).

El cuestionario aplicado cubrió 3 dimensiones centrales: 1) Evaluación general de la transparencia en el país; 2) Percepciones y expectativas sobre la transparencia y su alcance; 3) Institucionalidad de la Transparencia en el país. Estas dimensiones se analizan por algunas variables sociodemográficas relevantes como género, nivel educacional, ocupación, rango de edad, pertenencia a pueblos originarios. Se excluyen del análisis comparativo por perfil las categorías: empleados del sector privado, empleador con personas a su cargo, desempleado o cesante, estudiante, dueña(o) de casa, el rango etario de 18 a 29 años, educación básica y educación media científico humanista dado el nulo número de encuestados que presentó dichas características.

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

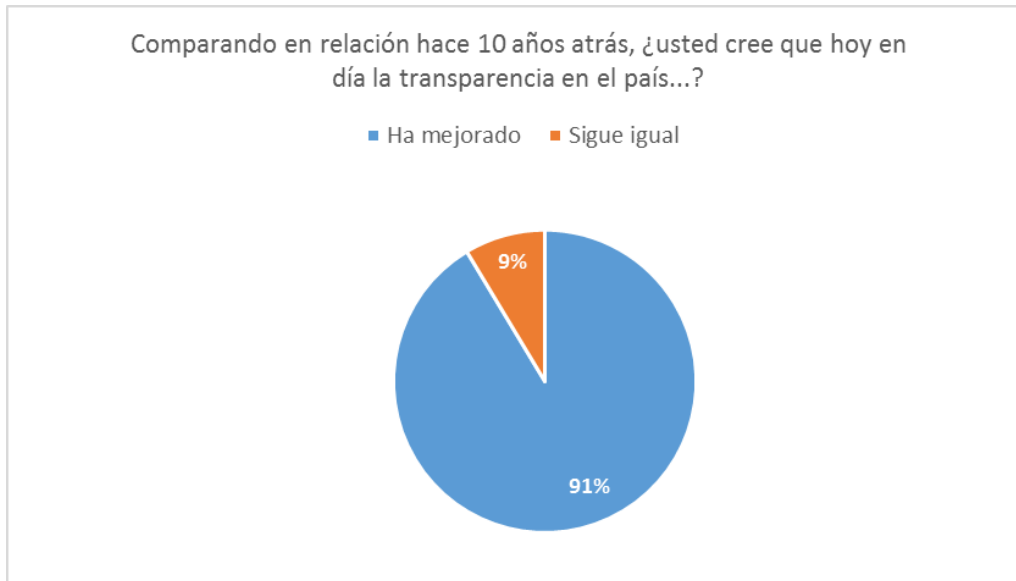
a) Evaluación general de la transparencia en el país

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 91% de los encuestados de la región consideran que, hoy en día, la transparencia en el país ha mejorado, mientras que un 9% considera que sigue igual.

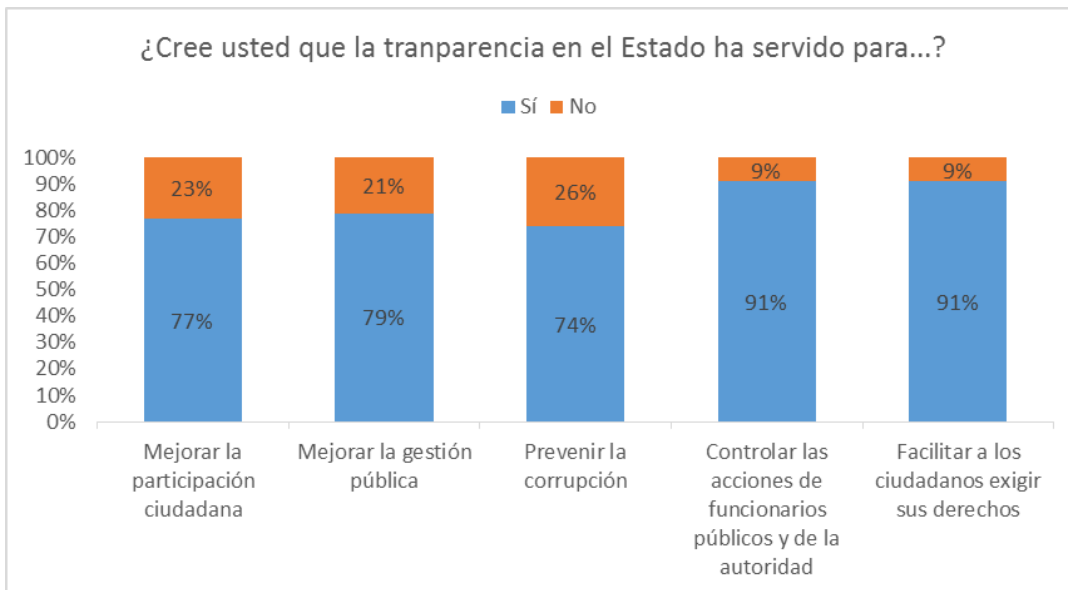
Se observa que 92% los hombres que respondieron esta pregunta consideran que **la transparencia ha mejorado en el país**, mientras que esa opinión alcanza al 90% de las mujeres encuestadas, en tanto 8% de los hombres y 10% de las mujeres indica que “sigue igual”.

Por otra parte respecto a los tramos etarios, las personas dentro de los rangos entre 18 y 29 años, de 30 a 39 años y de 40 a 49 años indican en 100% tener una visión positiva que considera que la transparencia ha mejorado en el país, mientras que quienes tienen entre 50 y 59 años lo indican en un 75% y quienes tienen 60 años o más con un 50%.

En cuanto al nivel educacional, podemos ver que quienes tienen educación superior técnico profesional indican en un 100% que la transparencia en el país ha mejorado, mientras que quienes tienen educación universitaria lo indican en un 94% y quienes tienen un magíster o doctorado en un 93%.



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



Los aspectos que muestran la mejor evaluación son que la transparencia facilita a los ciudadanos exigir sus derechos y controlar las acciones de funcionarios públicos (cada uno con 91%), les sigue mejorar la gestión pública (79%), mejorar la participación ciudadana (77%), y por último queda prevenir la corrupción (74%).

Respecto a que el **DAI facilita a los ciudadanos exigir sus derechos**, destaca que la diferencia entre hombres y mujeres es de 12 puntos porcentuales con 97% y 85% respectivamente. Según la edad de los encuestados, quienes presentan menor percepción son las personas de 60 años o más con un 50%.

Los empleados del sector público consideran que la transparencia es útil para facilitar exigir sus derechos en un 94%.

Los encuestados con educación superior técnico profesional asignan más utilidad a la transparencia para facilitar otros derechos con un 100%, mientras que menor percepción de ello muestran quienes tienen un magíster o doctorado con 93% y las personas con educación universitaria en un 90%.

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 si)</i>	Sexo	Hombre	85%
		Mujer	97%
	Edad	30-39	95%
		40-49	94%
		50-59	91%
		60 o más	50% ⁶
	Ocupación	Empleado Público	94%
	Nivel Educativo	Ed Téc. Profesional	100% ⁷
		Universitaria	90%
		Postgrado	93%
	Pertenece a originario	Sí	67% ⁸

Respecto a la utilidad de la transparencia para **controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad**, se observa que los hombres lo indican en un 88% y las mujeres en 94%.

Según la edad de los encuestados, quienes presentan la menor percepción son quienes tienen 60 años o más con 75%.

En cuanto a ocupación de los encuestados, los empleados del sector público indican que ha servido para controlar las acciones de funcionarios públicos en un 92%.

Por nivel educativo quienes tienen mayor valoración del DAI para mejorar el control de funcionarios públicos y autoridades son quienes indican tener educación superior técnico

⁶ 2 casos.

⁷ 7 casos.

⁸ 4 casos.

profesional con 100%, le siguen quienes tienen educación universitaria con 94% y quienes indican tener un posgrado con 93%.

Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora el control de las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad.			
¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad? (% respuestas sí)	Sexo	Mujer	94%
		Hombre	88%
	Edad	30-39	90%
		40-49	94%
		50-59	92%
		60 o más	75% ⁹
	Ocupación	Empleado Público	92%
	Nivel Educativo	Ed. Téc. Profesional	100% ¹⁰
		Universitaria	94%
		Postgrado	93%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	100% ¹¹	

Respecto a la percepción de que la **transparencia ha servido para mejorar la gestión pública**, destaca que el género femenino tiene mayor valoración con 83%, mientras que el género masculino lo valora positivamente en un 73%.

El grupo etario que muestra la valoración más baja es de quienes tienen entre 50 a 59 años con 64%. Por otra parte, cabe destacar que los empleados del sector público lo indican en un 84%.

La valoración de la utilidad de la transparencia en la mejora de la gestión pública, en quienes tienen educación superior técnica profesional llega al máximo de 100% y en quienes indican tener educación universitaria a 86%, en tanto el menor nivel corresponde a quienes tienen un posgrado con 79%.

Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora la gestión pública			
¿Cree Ud. que la transparencia en el Estado ha servido para mejorar la gestión pública? (% respuestas sí)	Género	Femenino	83%
		Masculino	73%
	Edad	30-39	81%
		40-49	82%
		50-59	64% ¹²

⁹ 3 casos.

¹⁰ 7 casos.

¹¹ 6 casos.

¹² 7 casos.

		60 o más	75% ¹³
	Ocupación	Empleado Público	84%
	Nivel Educativo	Ed. Téc Profesional	100% ¹⁴
		Educación universitaria	81%
		Magíster o doctorado	71%
	Pertenencia a algún pueblo originario	Sí	83% ¹⁵

También se percibe la utilidad de la transparencia en el **mejoramiento de la participación ciudadana**, principalmente por parte de las mujeres quienes lo indican en un 93%, mientras que los hombres lo indican en menor medida con un 58%.

Se destaca que el grupo de 60 años o más presenta sólo un 25% y los empleados del sector público tienen una evaluación al respecto de 80%.

Quienes tienen estudios de posgrado le asignan utilidad a la transparencia para el mejoramiento de la participación ciudadana en un 71%, siendo quienes le asignan menor valoración quienes tienen educación técnica profesional con 57%.

Diferencias respecto a la percepción del DAI para Mejorar la participación ciudadana			
<i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para mejorar la participación ciudadana? (% respuestas sí)</i>	Sexo	Mujer	93%
		Hombre	58%
	Edad	30-39	81%
		40-49	82%
		50-59	73%
		60 o más	25% ¹⁶
	Ocupación	Empleado Público	80%
	Nivel Educativo	Ed. Téc. Profesional	57% ¹⁷
		Universitaria	81%
		Postgrado	71%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	50% ¹⁸

Y por último la contribución percibida del DAI sobre **la prevención de la corrupción**, es igual entre hombres y mujeres con 73% respectivamente.

¹³ 3 casos.

¹⁴ 7 casos.

¹⁵ 5 casos.

¹⁶ 1 caso.

¹⁷ 4 casos.

¹⁸ 3 casos.

El grupo etario que presenta mayor porcentaje de acuerdo con que el DAI contribuye a prevenir la corrupción son las personas de 60 años o más con 100%, mientras que la percepción más baja es de quienes tienen 50 a 59 años con 55%.

Los empleados del sector público muestran un acuerdo que llega al 72%. Por su parte quienes tienen educación superior técnico profesional son quienes en mayor medida consideran que el DAI contribuye a prevenir la corrupción con un 86%, siendo quienes menos lo valoran el grupo que tiene educación universitaria con 71%.

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	73%
		Hombre	73%
	Edad	30-39	67%
		40-49	82%
		50-59	55% ¹⁹
		60 o más	100% ²⁰
	Ocupación	Empleado Público	72%
	Nivel Educativo	Ed Téc. Profesional	86% ²¹
		Universitaria	71%
		Postgrado	79% ²²
Pertenencia a pueblo originario	Sí	83% ²³	

b) Percepciones y expectativas sobre Transparencia en el país

Dentro de esta dimensión, se consultó a los encuestados 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 Presupuesto de la nación (48%), Justicia y Salud (con 38% cada una).

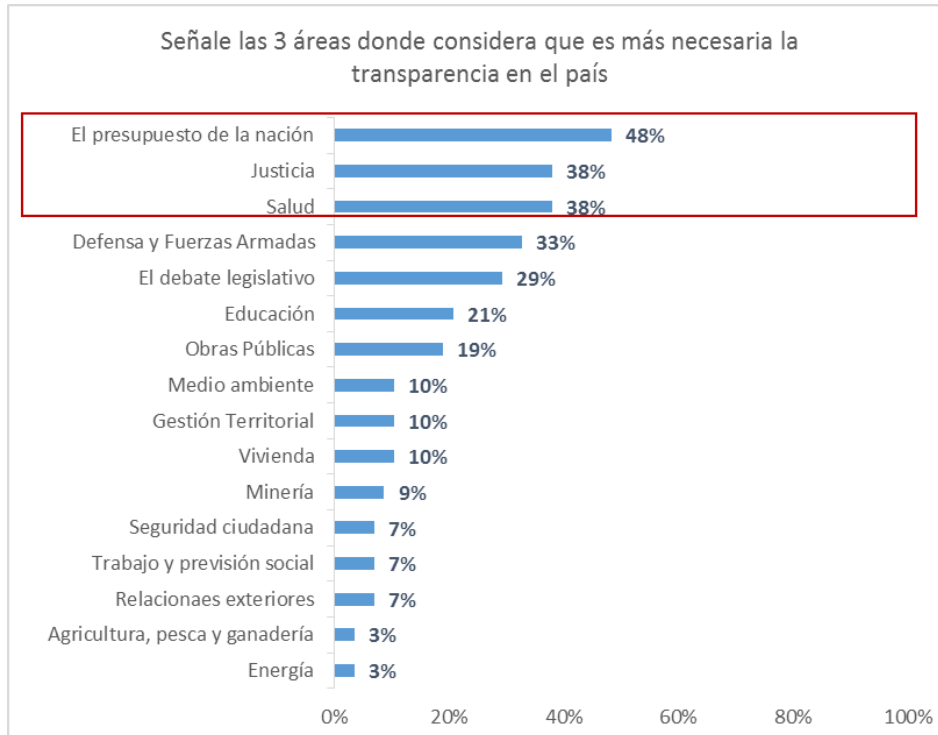
¹⁹ 6 casos.

²⁰ 4 casos.

²¹ 1 caso.

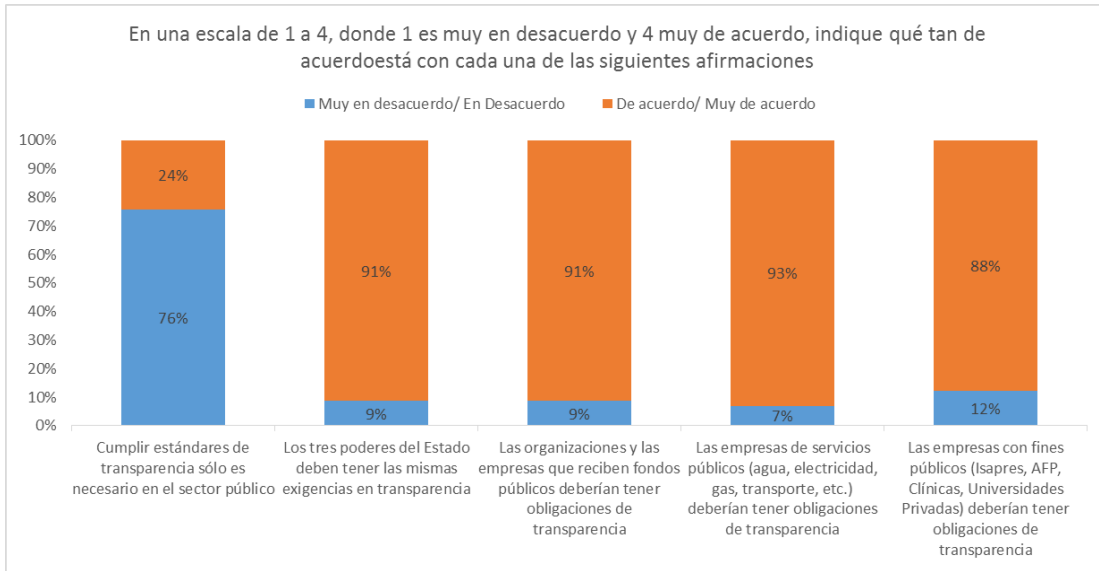
²² 3 casos.

²³ 5 casos.

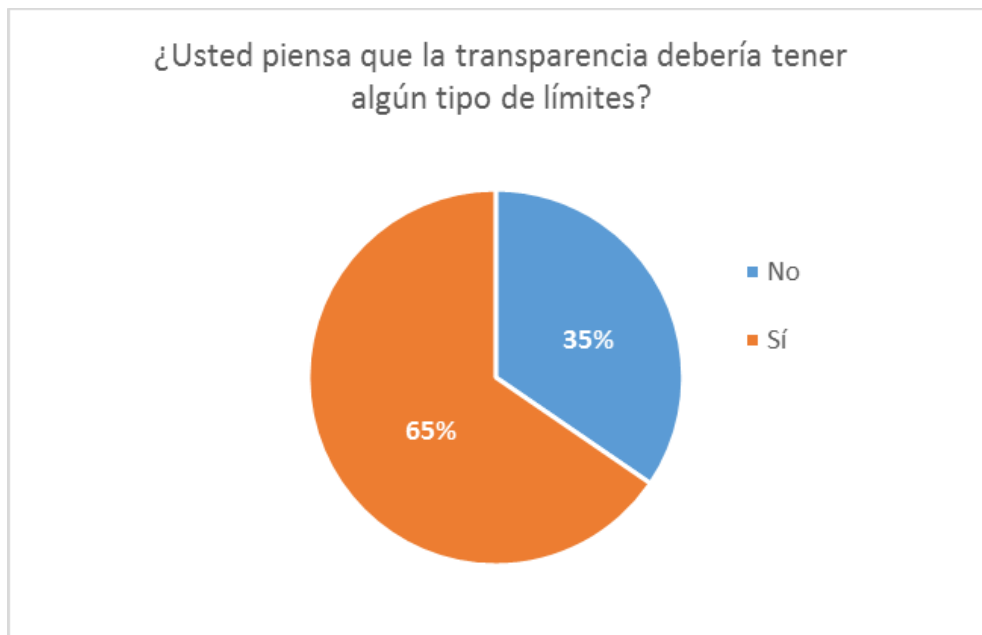


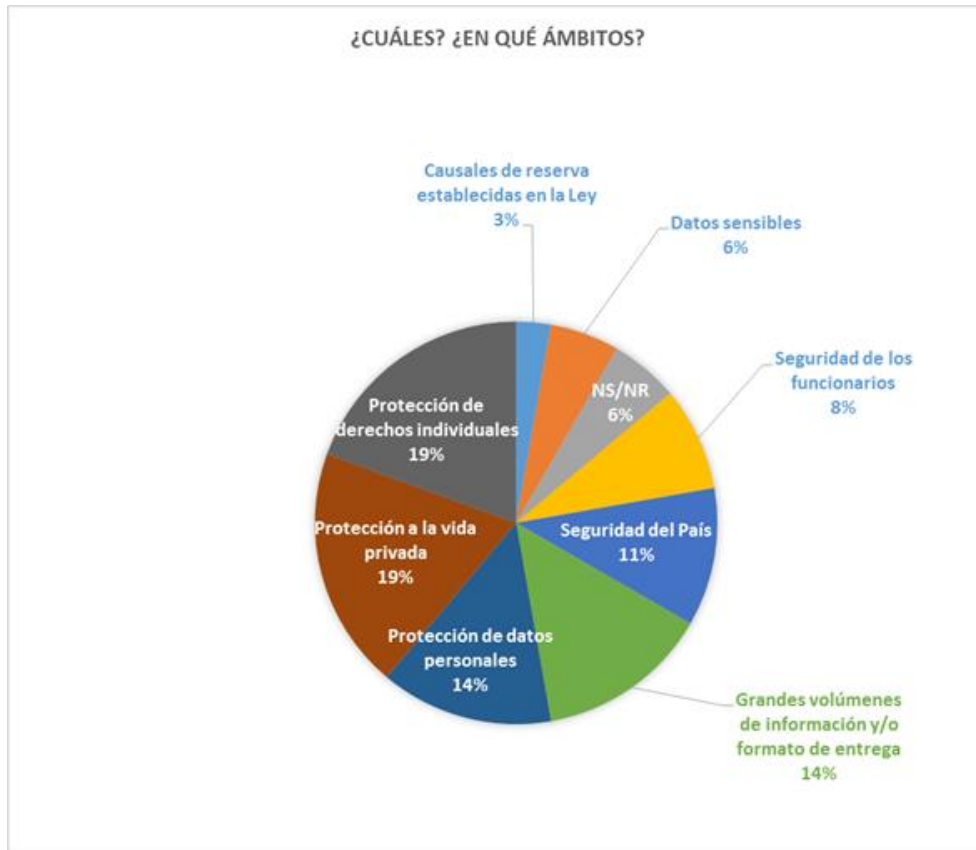
Se consultó a los encuestados por su percepción sobre el **alcance de la Transparencia**, es decir, sobre las instituciones que debiesen cumplir con estándares en la materia. En este sentido, un 20% de los participantes de la Región de Aysén considera que estas obligaciones debiesen limitarse al sector público, mientras que –por el contrario- la gran mayoría piensa que esta debería extenderse a:

- 93% empresas de servicios públicos (agua, electricidad, gas, transporte, etc.).
- 91% los tres poderes del Estado.
- 91% las organizaciones o empresas que reciben fondos públicos.
- 88% empresas con fines públicos (Isapres, AFP, Clínicas, Universidades privadas, etc.).



En la línea de identificar los alcances que debe tener la transparencia, la mayoría de los participantes (65%) considera que ésta debe tener límites. Se consultó a través de una pregunta abierta a aquellos que opinaron que sí debería existir ciertos límites, en qué ámbitos consideran que debiera ser, a lo cual la mayoría señaló la protección a la vida privada (19%); la protección de derechos individuales (19%); protección de datos personales (14%); la seguridad del país (11%); la seguridad de los funcionarios (8%); datos sensibles (6%) y causales de reserva establecidas en la ley (3%).





Respecto a los límites que debiese tener el derecho de acceso a información, el porcentaje es de 67%, tanto para hombres como para mujeres.

El tramo etario que va de 50 a 59 años es el grupo que se manifiesta más a favor de la existencia de límites en la transparencia con 75%, contrastando con el tramo etario con menor porcentaje 60 años o más con 50%, en tanto los empleados del sector público lo indican en un 65%.

Además, quienes tienen educación universitaria son quienes consideran en mayor medida que el DAI debe tener límites con un 70%, seguidos de cerca por quienes tienen un posgrado con 69%, mientras que quienes lo consideran así en menor medida son quienes tienen educación superior técnico profesional en un 57%.

Principales diferencias en la percepción de que el DAI debe tener límites			
¿Cree que la transparencia debe tener límites? (% respuestas sí)	Sexo	Mujer	67%
		Hombre	67%
	Edad	30-39	70%
		40-49	56%
		50-59	75%

		60 o más	50% ²⁴
	Ocupación	Empleado Público	65%
	Nivel educacional	Ed. Superior técnico profesional	57% ²⁵
		Universitaria	70%
		Postgrado	69%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	67% ²⁶

Profundizando en el tema de los límites y entendiendo que existen áreas sensibles en las cuales podría ser necesario restringir el acceso a la información, se incorporó un set de preguntas orientadas a su identificación. De esta manera, se presentó a los encuestados una lista de solicitudes de información, pidiéndoles indicar, a su juicio, si la información debiese ser reservada, debe entregarse de manera parcial o debe entregarse completa.

Entre los ítems evaluados, el punto que generó mayor consenso hacia la entrega completa fue correos electrónicos de funcionarios públicos (63%), siguiéndole Información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI (60%), mientras que los porcentajes de reserva más altos están en Información que contiene datos personales (66%) y Temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI (53%). Es interesante destacar que los encuestados diferencian claramente el nivel de transparencia que se espera en el ámbito administrativo versus el ámbito estratégico de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI.

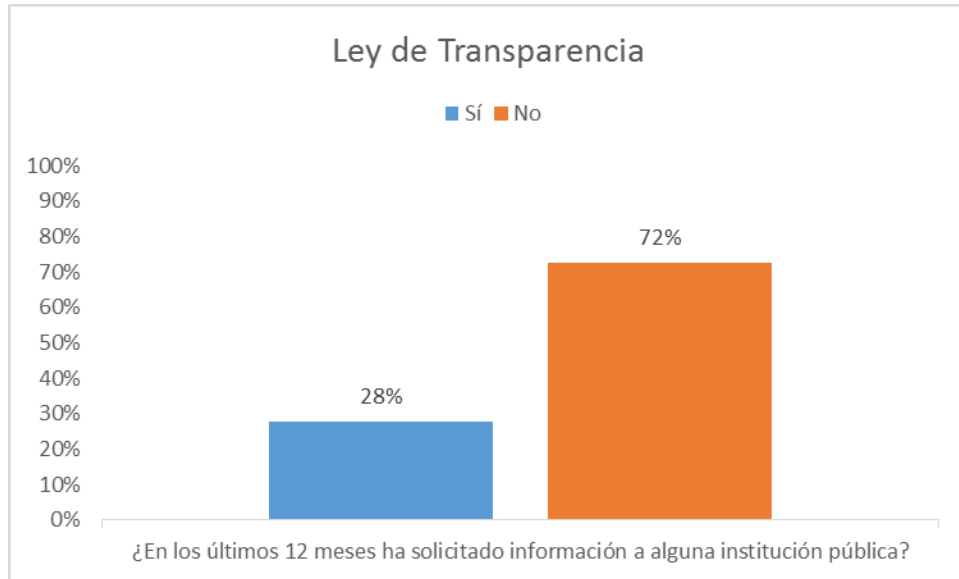
	Reservada	Parcial	Completa
Información que contiene datos personales	66%	28%	7%
Información que puede afectar el derecho de terceros	52%	38%	10%
Información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI	7%	33%	60%
Temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI	53%	34%	12%
Correos electrónicos de funcionarios públicos	18%	19%	63%
Información relativa a las relaciones diplomáticas del país	19%	54%	26%
Cuando responder a una solicitud de información distrae al organismo de sus funciones regulares	19%	53%	28%

Adicionalmente, se consultó por las experiencias de los encuestados accediendo a información pública, los actores consultados en la Región de Aysén denotan un bajo uso del Derecho de Acceso a la Información, donde solo el 28% señala haber realizado una solicitud de información en los últimos 12 meses.

²⁴ 2 casos.

²⁵ 4 casos.

²⁶ 4 casos.



Una mayor proporción de hombres, 46%, indica haber realizado solicitudes de información durante los últimos 12 meses, en comparación a lo indicado por las mujeres quienes lo indican en un 13%.

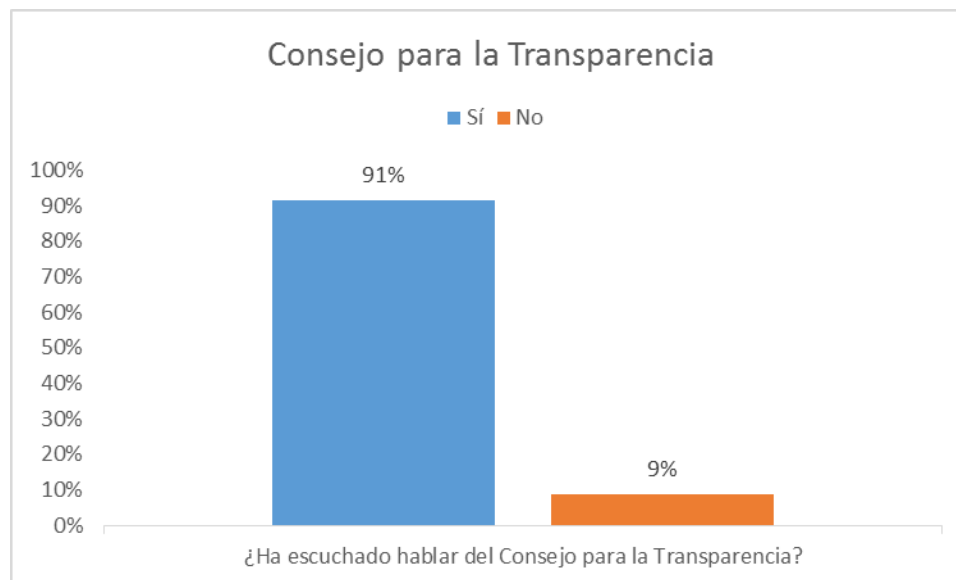
El rango etario que más alto porcentaje indica haber realizado Solicitudes de información los últimos 12 meses es de personas entre 60 años o más con 75%, mientras que el menor porcentaje corresponde a quienes tienen entre 50 a 59 años con 8%. Según la ocupación, los empleados del sector público lo indican con un 27%.

Respecto al nivel educacional el que indica en mayor porcentaje son quienes tienen educación superior técnico profesional con un 57%, mientras quienes lo indican en menor medida son quienes tienen educación de posgrado con un 21%.

Principales diferencias en Solicitudes de Información Pública			
¿En los últimos 12 meses ha solicitado información a alguna institución pública? (% respuestas sí)	Sexo	Mujer	13% ²⁷
		Hombre	46%
	Edad	30-39	19% ²⁸
		40-49	35% ²⁹
		50-59	8% ³⁰
		60 o más	75% ³¹
	Ocupación	Empleado Público	27%
	Nivel educacional	Ed. Téc. Profesional	57% ³²
		Ed. universitaria	25%
		Magíster o doctorado	21% ³³
Pertenencia a pueblo originario	Sí	63% ³⁴	

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%.



²⁷ 4 casos.

²⁸ 4 casos.

²⁹ 6 casos.

³⁰ 1 caso.

³¹ 3 casos.

³² 4 casos.

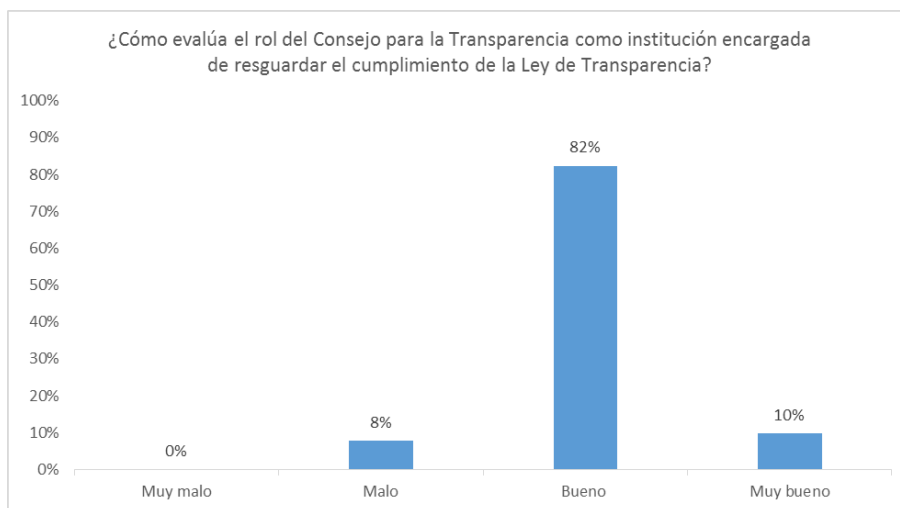
³³ 3 casos.

³⁴ 2 casos.

Los encuestados que conocen menos al Consejo –pese a su alto porcentaje–, son hombres quienes indican conocerlo en un 85%, versus el 97% de conocimiento de las mujeres, el tramo etario de 50 a 59 años 83% y quienes tienen educación de posgrado con 86%.

Principales diferencias en el conocimiento del CPLT			
<i>¿Ha escuchado hablar del Consejo para la Transparencia? (% respuestas sí)</i>	Sexo	Mujer	97%
		Hombre	85%
	Edad	30-39	90%
		40-49	94%
		50-59	83%
		60 o más	100% ³⁵
	Ocupación	Empleado Público	92%
	Nivel educacional	Ed. Téc. Profesional	100% ³⁶
		Universitaria	91%
		Postgrado	86%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	83% ³⁷	

Entre quienes conocen el CPLT, prevalece una evaluación positiva de la institución, como la encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia, con un 92% de los encuestados que indica que ha sido una labor buena o muy buena.



³⁵ 4 casos.

³⁶ 7 casos.

³⁷ 5 casos.

Se observan un alto nivel de evaluación positiva respecto del rol ejercido por el CPLT de parte de las mujeres con un 97%, mientras que los hombres lo evalúan así con un 86%.

Respecto de la edad, quienes tienen mayor percepción positiva son personas de entre 30 a 39 años y de 40 a 49 años con un 94% respectivamente, en tanto en menor medida están quienes tienen entre 60 años o más con 67%. Los empleados del sector público lo evalúan positivamente con un 93%.

Por otra parte, los entrevistados con educación técnico profesional evalúan positivamente al CPLT con un 100%, mientras que quienes se manifiestan más críticos de la función ejercida por el CPLT son quienes tienen educación universitaria con 89%.

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	86%
	Edad	30-39	94%
		40-49	94%
		50-59	90%
		60 o más	67% ³⁸
	Ocupación	Empleado Público	93%
	Nivel educacional	Ed. Téc. Profesional	100% ³⁹
		Universitaria	89%
		Postgrado	92%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	100% ⁴⁰	

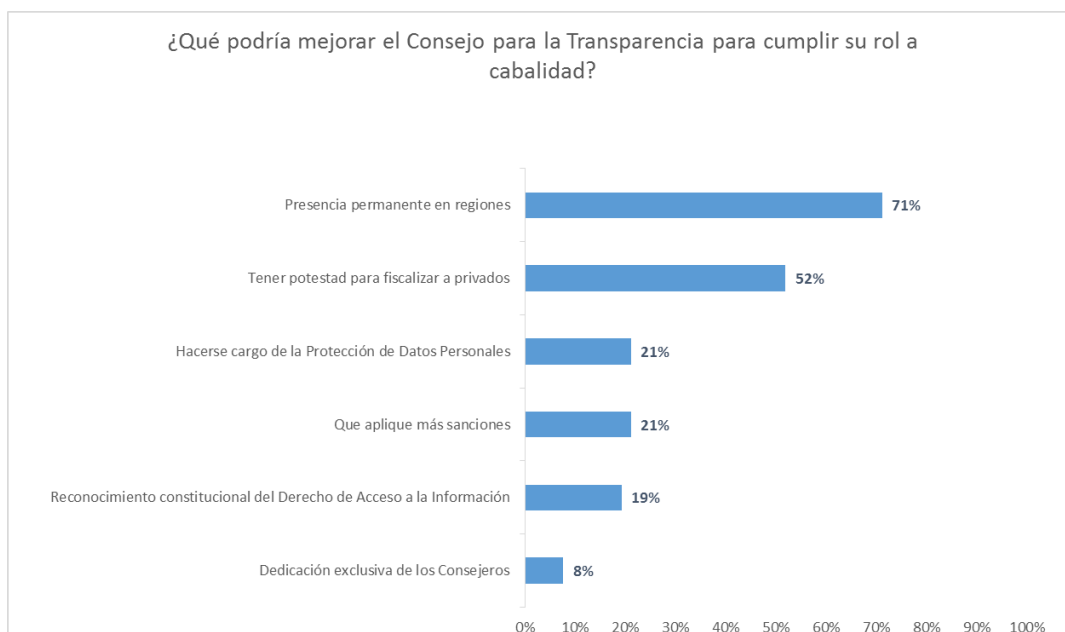
De manera complementaria, se consultó a los encuestados por posibles áreas de mejora en el Consejo para cumplir su rol a cabalidad, entregando alternativas previamente establecidas, pudiendo cada entrevistado mencionar más de una alternativa.

Con las alternativas dadas, destaca que el 71% de los encuestados menciona la alternativa de presencia permanente en regiones, le siguen tener potestad para fiscalizar a privados con 52%, hacerse cargo de protección de datos personales alcanza un 21%, al igual que aplique más sanciones un 21%, reconocimiento constitucional del derecho de acceso a la información con 19% y finalmente que los Consejeros tengan dedicación exclusiva un 8%.

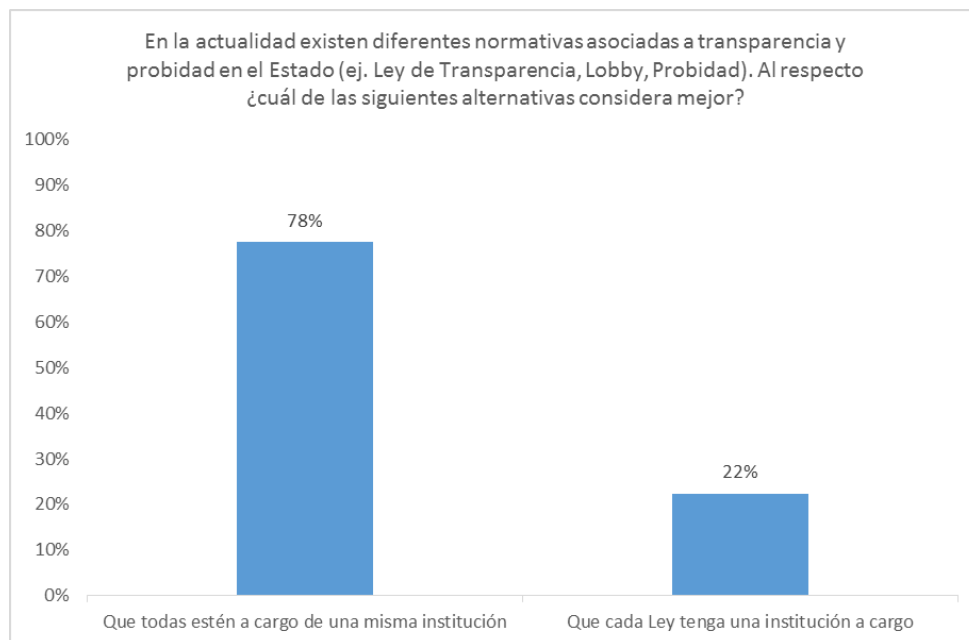
³⁸ 2 casos.

³⁹ 7 casos.

⁴⁰ 5 casos.



Siguiendo la línea de los desafíos en materia de institucionalidad, se consultó a los encuestados si debe existir una única institución a cargo de las normas asociadas a Transparencia y Probidad existentes en el país, como la Ley de Transparencia, de Lobby y de Probidad, o una institución para cada ley. Un 78% los encuestados está a favor de que exista una sola institución que resguarde el cumplimiento de normativas asociadas a la transparencia.



Los hombres consideran en mayor medida que las mujeres, que estas normativas estén a cargo de una misma institución (85% y 74% respectivamente).

Según edad, los más proclives a unificar la institución son quienes tienen entre 30 y 39 años con un 86%, seguido de quienes tienen entre 50 y 59 años con 83%, mientras que quienes presentan menor acuerdo con que las diferentes normativas estén a cargo de una sola institución son quienes tienen entre 40 y 49 años con 71%.

Los empleados del sector público lo indican en un 80% y según nivel educacional las diferencias que destacan son entre quienes tienen un posgrado, que presentan un 86%, y quienes indican tener educación técnica profesional con 71%.

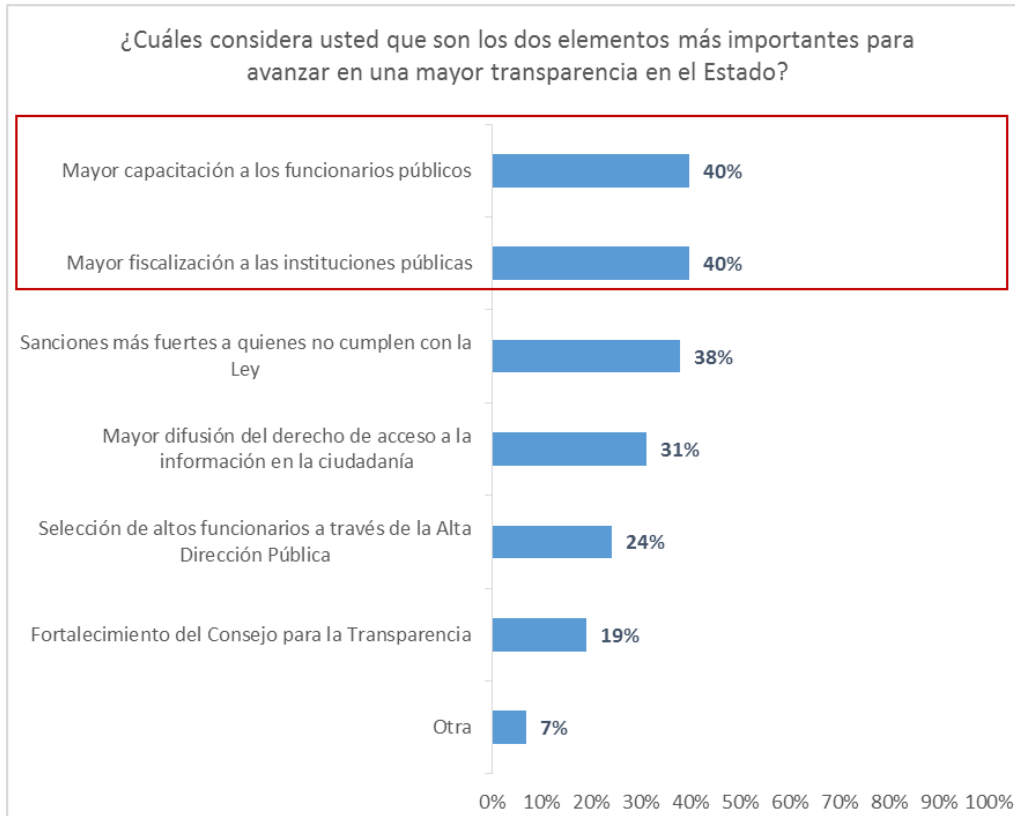
Principales diferencias en que todas las normativas estén a cargo de una misma institución			
<p><i>En la actualidad existen diferentes normativas asociadas a la transparencia y probidad en el Estado (ej. Ley de Transparencia, Lobby, Probidad). Al respecto, ¿cuál de las siguientes alternativas considera mejor?</i></p> <p><i>(% Respuestas alternativa "Que todas estén a cargo de una misma institución")</i></p>	Sexo	Mujer	74%
		Hombre	85%
	Edad	30-39	86%
		40-49	71%
		50-59	83%
		60 o más	75% ⁴¹
	Ocupación	Empleado Público	80%
	Nivel educacional	Ed. Téc. Profesional	71% ⁴²
		Universitaria	81%
		Postgrado	86%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	50% ⁴³	

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. Dentro de este contexto, las principales menciones dicen relación con mayor capacitación a los funcionarios públicos con 40%, mayor fiscalización a las instituciones públicas igualmente con 40%, seguido de sanciones más fuertes a quienes no cumplen con la ley 38%, mayor difusión del derecho de acceso a información en la ciudadanía con 31%, selección de altos funcionarios a través de la Alta Dirección Pública 24% y finalmente fortalecimiento del Consejo para la Transparencia con 19%.

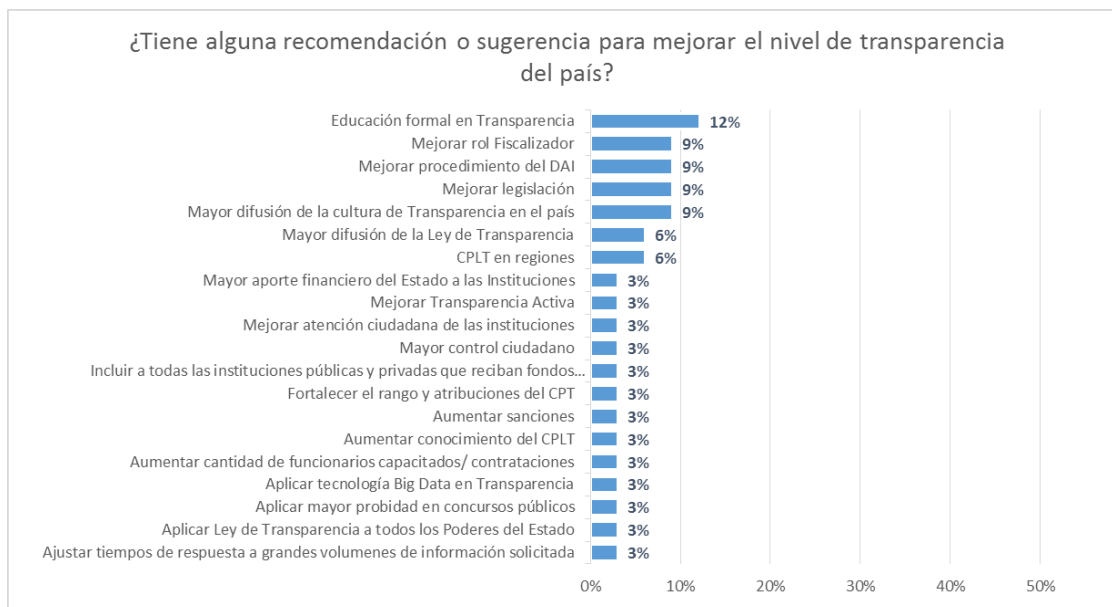
⁴¹ 3 casos.

⁴² 5 casos.

⁴³ 3 casos.

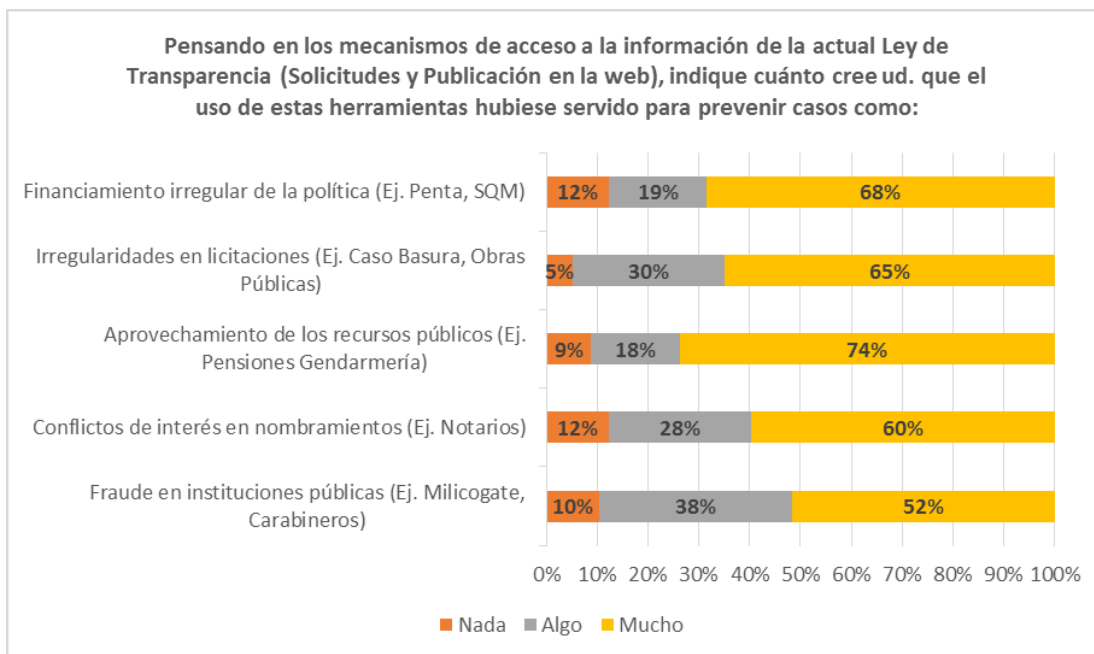


Con el objetivo de profundizar sobre los elementos que podrían propiciar el avance hacia una mayor transparencia en el Estado, se solicitó a los entrevistados, a través de una pregunta abierta, que entregaran recomendaciones o sugerencias que pudiesen mejorar el nivel de transparencia en el país. Se recibieron 33 comentarios. De ellos, con 12% “Educación formal en transparencia”, con 9% cada una “Mejorar rol fiscalizador”, “Mejorar procedimiento del DAI”, “Mejorar legislación”, “Mayor difusión de la cultura de Transparencia en el país”, mientras que con 6% cada una “Mayor difusión de la Ley de Transparencia” y “CPLT en regiones”.



Por otra parte y, referente a recientes acontecimientos que han enaltecido la importancia de la transparencia como un elemento clave para la probidad en la gestión pública del Estado, se consultó a los entrevistados 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. Los casos en que consideran que hubiese servido más son casos de aprovechamiento de recursos públicos (74%), Financiamiento irregular de la política (68%), Irregularidades en licitaciones (65%), en los conflictos de interés en nombramientos (60%) y se le ve la menor utilidad en fraude de instituciones públicas (52%).



En cuanto al uso de la transparencia como **herramienta para prevenir aprovechamiento de recursos públicos**, hombres y mujeres la valoran en igual medida con un 73% cada género.

Es el grupo etario de 60 años o más el que más la valora, indicándolo en un 100%, en tanto que quienes tienen entre 40 y 49 lo señalan sólo en un 65%. Mientras que los empleados públicos lo señalan en un 70%.

Quienes tienen educación de posgrado lo señalan en un 100%, siendo quienes poseen mayor percepción de que la transparencia ayuda a prevenir el aprovechamiento de recursos públicos, en tanto quienes tienen enseñanza universitaria lo hacen en menor medida con un 61%.

Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir aprovechamiento de recursos públicos			
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: aprovechamiento de recursos públicos. (% Respuestas Mucho)	Sexo	Mujer	73%
		Hombre	73%
	Edad	30-39	75%
		40-49	65%
		50-59	75%
		60 o más	100% ⁴⁴
	Ocupación	Empleado Público	70%
Nivel educacional	Ed. Téc. Profesional	71% ⁴⁵	

⁴⁴ 4 casos.

⁴⁵ 5 casos.

		Universitaria	61%
		Postgrado	100%
	Pertenencia a pueblo originario	Sí	100% ⁴⁶

En cuanto al uso de la **transparencia como herramienta para prevenir financiamiento irregular de la política**, las mujeres la valoran en un 70%, mientras que los hombres la valoran en un 65%.

Por rango etario el que menos lo valora es el de 60 años o más con 50%, siendo el que más lo valora el rango entre 40 a 49 años con un 71%.

Lo empleados públicos lo valoran con un 64%. Mientras que por nivel educacional se observa una importante diferencia porque quienes tienen educación superior técnica profesional lo indican en un 86%, en tanto quienes tienen educación universitaria presentan la menor valoración con un 58%.

Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir financiamiento irregular de la política.			
<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: financiamiento irregular de la política</i> <i>(% Respuestas Mucho)</i>	Sexo	Mujer	70%
		Hombre	65%
	Edad	30-39	70%
		40-49	71%
		50-59	67%
		60 o más	50% ⁴⁷
	Ocupación	Empleado Público	64%
	Nivel educacional	Ed. Téc. Profesional	86%
		Universitaria	58%
		Postgrado	79%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	80% ⁴⁸	

Respecto del uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramienta para **prevenir fraude en licitaciones**, las mujeres lo consideran así en mayor medida con un 70%, mientras que los hombres en un 58%.

En cuanto a la edad, quienes otorgan menor valor al uso de estos mecanismos de acceso a la información para prevenir irregularidades en licitaciones, es el grupo entre 40 y 49 años con 71%, mientras el grupo de 60 años o más tiene una baja percepción del uso de TA y transparencia pasiva para prevenir fraude de licitaciones con un 25%. Los empleados del sector público lo indican en un 64%.

⁴⁶ 5 casos.

⁴⁷ 2 casos.

⁴⁸ 4 casos.

Por nivel educacional quienes tienen educación superior técnico profesional lo indican en 86% y quienes lo valoran menos son quienes tienen educación universitaria con un 55%.

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: fraude en licitaciones públicas</i> (% Respuestas Mucho)	Sexo	Mujer	70%
		Hombre	58%
	Edad	30-39	70%
		40-49	71%
		50-59	67% ⁴⁹
		60 o más	25% ⁵⁰
	Ocupación	Empleado Público	64%
	Nivel educacional	Ed. Téc. Profesional	86% ⁵¹
		Universitaria	55%
		Postgrado	71%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	80% ⁵²	

Con respecto a 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 con un 63% en mayor medida que los hombres (54%).

El grupo etario de 60 años o más es el que menos lo valora con 25%, mientras que quienes más lo valoran son quienes tienen entre 50 y 59 años con un 67%. Por nivel educacional quienes lo valoran en mayor medida son quienes tienen educación superior técnico profesional con un 86% y quienes menos lo valoran son quienes tienen educación universitaria con 48%.

Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir Conflictos de interés en nombramientos (Ej. Notarios)			
<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>	Sexo	Mujer	63%
		Hombre	54%
	Edad	30-39	60%
		40-49	59%
		50-59	67%
		60 o más	50% ⁵³

⁴⁹ 8 casos.

⁵⁰ 1 caso.

⁵¹ 6 casos.

⁵² 4 casos.

⁵³ 2 casos.

<i>(% Respuestas Mucho)</i>	Ocupación	Empleado Público	60%
	Nivel educacional	Ed. Téc. Profesional	86% ⁵⁴
		Universitaria	48%
		Postgrado	64%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	60% ⁵⁵	

Con respecto al valor que se otorga al uso de estos mecanismos de acceso a la información sobre la **prevención de fraude en instituciones públicas** las mujeres lo valoran en un 52% y los hombres en un 50%. El rango etario de 30 a 39 años lo valora en mayor medida con un 62%, y quienes menos lo valoran son quienes tienen 60 años o más con 25%. Los empleados del sector público lo valoran en un 51%. Por nivel educacional las personas con educación técnica profesional lo valoran en un 71%, y la más baja valoración la tienen quienes tienen educación universitaria con 38%.

Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir fraude en instituciones públicas			
<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: fraude en instituciones públicas</i> <i>(% Respuestas Mucho)</i>	Sexo	Mujer	52%
		Hombre	50%
	Edad	30-39	62%
		40-49	53%
		50-59	50% ⁵⁶
		60 o más	25% ⁵⁷
	Ocupación	Empleado Público	51%
	Nivel educacional	Ed. Téc. Profesional	71% ⁵⁸
		Universitaria	38%
		Postgrado	64%
Pertenencia a pueblo originario	Sí	67% ⁵⁹	

⁵⁴ 6 casos.

⁵⁵ 3 casos.

⁵⁶ 6 casos.

⁵⁷ 1 caso.

⁵⁸ 5 casos.

⁵⁹ 4 casos.