

INFORME PROCESO PARTICIPATIVO REGIÓN DEL MAULE

Julio, 2018

Índice

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Presentación | 2 |
| Metodología | 3 |
| Resultados generales..... | 4 |
| Resultados por mesa temática del Taller de Diálogo Regional | 8 |
| Tema 1: Cultura de la Transparencia. ¿Cómo generar el cambio cultural? | 8 |
| 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: Dificultades en el Ejercicio del Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora..... | 17 |
| Tema 5: Transparencia, probidad y combate a la corrupción..... | 19 |
| Tema 6: ¿Cómo avanzar hacia un sistema integral de transparencia? | 21 |
| Resultados Encuesta Región del Maule..... | 23 |
| a) Evaluación general de la Transparencia en el país..... | 24 |
| b) Percepciones y expectativas sobre la Transparencia en el país | 29 |
| c) Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país | 34 |

Presentación

A propósito del próximo cumplimiento de los 10 años de la promulgación de la Ley de Transparencia, el Consejo para la Transparencia (CPLT o Consejo) ha decidido efectuar una evaluación y elaborar una propuesta para que la política pública de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información (DAI) sea capaz de hacer frente a los desafíos de transparencia, probidad y anticorrupción de los próximos 10 años en nuestro país.

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

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

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

El 6 de Junio de 2018 se realizó, en la ciudad de Talca, el décimo Taller de Diálogo Regional en colaboración con el Observatorio Regional de Transparencia del Maule, alojado en la Universidad de Talca. El encuentro se llevó a cabo en las dependencias de la Universidad y contó con la presencia de 33 actores de la Región¹. Los hallazgos levantados en el Diálogo con la comunidad, así como los resultados del cuestionario, se informan en el presente documento.

¹ Representantes de Fondo Esperanza, de Explora Maule, funcionarios públicos de la Administración Central y municipales, estudiantes, académicos y representantes de Autoridades Regionales (SEREMI, Gobernación).

Metodología

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

² Ver Anexo 1.

³ Ver Anexo 2.

⁴ Ver Cuestionario en Anexo 3.

Resultados generales

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

Los asistentes consideran que Chile ha experimentado avances respecto a la transparencia, pues, un 73% de los entrevistados indicó que la transparencia ha mejorado durante los últimos 10 años en el país. Cabe destacar, que quienes cuentan con educación superior técnico-profesional son más críticos (58%) que quienes cuentan con educación universitaria (79%).

Esa positiva evaluación general, se ve reflejada en la asignación a la transparencia de cambios relevantes, tales como: facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos (87%), mejorar la participación ciudadana (77%), controlar las acciones de autoridades y funcionarios públicos (73%), mejorar la gestión de las instituciones públicas (72%) y ayudar a prevenir la corrupción (53%).

Específicamente, en lo que se refiere al ámbito de prevención de la corrupción, son especialmente críticos las mujeres y quienes poseen un postgrado, quienes tienen una percepción de baja efectividad de la transparencia en este ámbito. Estos segmentos, por el contrario, le asignan una alta relevancia a la transparencia como “derecho llave”, es decir, como mecanismo para acceder a otros derechos sociales. Así, un 28% de los asistentes al proceso participativo considera que la transparencia no sirve para mejorar la gestión pública y un 27% indica que no sirve para controlar las acciones de funcionarios públicos y autoridades.

Los asistentes al Taller señalan como una dificultad para el establecimiento de una cultura de la Transparencia en el país, la imagen negativa que tienen los ciudadanos respecto de los organismos públicos y de los funcionarios que allí trabajan, lo que se traduce en una falta de confianza en las instituciones del Estado y de sus colaboradores. El desconocimiento del Derecho de Acceso a la Información, tanto por ciudadanos como por funcionarios, es otra barrera identificada por los participantes para ejercer el Derecho de Acceso a la Información.

Ante esto, se considera necesario, impulsar obligaciones normativas en transparencia antes que instar a que las instituciones se autorregulen en materia de transparencia. Adicionalmente, se plantea como necesario la instalación de una cultura organizacional que incentive la apertura de los Servicios Públicos a los ciudadanos, fomentando, además, la participación, y la educación de los funcionarios públicos en materia de transparencia, junto con la implementación de educación cívica en los establecimientos educacionales y la difusión en terreno de materias relativas a transparencia y DAI. Además, los participantes del Taller sostienen que se deben fomentar cambios normativos a la Ley de Transparencia, enfatizando una mayor fiscalización, efectividad de las sanciones y la ampliación de los sujetos obligados a todo el sector público, a las empresas privadas que reciben aportes del Estado o cumplen una función que afecta a la ciudadanía, como las empresas con fines públicos (Isapres, AFPs, Clínicas, Universidades Privadas) y a las que prestan servicios públicos, como agua, electricidad, gas, transporte, entre otras.

Lo anterior se ratifica con los resultados del cuestionario, en el cual el 86% de los participantes señala su desacuerdo con que los estándares de transparencia sólo sean necesarios para el sector público. Es más, un 96% respalda la idea de que las organizaciones o empresas que reciben fondos públicos tengan obligaciones de transparencia, un 96% que empresas que cumplen un rol público y

un 94% que empresas que prestan servicios públicos -como por ejemplo, la electricidad, agua o gas- también deberían ajustarse a los estándares de esta Ley.

Al margen de la alta valoración de la transparencia que realizan los participantes, más de la mitad reconoce que ésta debe tener límites (58%), referidos, principalmente, a los datos personales y protección a la vida privada (21%) y la seguridad del país (13%). Lo manifiestan, especialmente así, los empleados del sector público y quienes cuentan con un nivel educacional mayor. En este mismo sentido, en las mesas de reflexión, los funcionarios públicos proponen la incorporación de exigencias al ejercicio del DAI, como la identificación del solicitante.

Un elemento importante que surge de la indagación específica en el tema de los límites a la transparencia, es la clara diferenciación que realizan los participantes entre la entrega de la información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la Policía de Investigaciones (PDI) y la información de temas estratégicos de estas instituciones, existiendo un 61% de acuerdo con la entrega del primer tipo y sólo un 22% con la del segundo. Dejando en evidencia que los entrevistados entienden claramente las implicancias de la transparencia.

Así como se señala la necesidad de ampliar ciertas facultades y alcance de la Ley de Transparencia para fomentar una mayor cultura de transparencia en el país, se sostiene que -aun cuando se evalúa de manera positiva el rol del Consejo para la Transparencia como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia (76%)-, éste también requiere de ajustes acorde a las nuevas propuestas de fortalecimiento de la Política Pública de Transparencia. En primer lugar, se establece que es necesario que tenga potestad para fiscalizar a privados (55%), presencia permanente en regiones (47%), que aplique más sanciones (33%) y que el Derecho de Acceso a la Información tenga reconocimiento constitucional (21%). En menor medida, se señala como necesario que el CPLT sea la institución que vele por la Protección de Datos Personales (16%) y que los Consejeros tengan dedicación exclusiva (15%). En los talleres, existe disenso entre los participantes respecto a la necesidad, o no, de que el Consejo cuente con rango constitucional. Se le asigna gran relevancia también a una demanda de mayor vinculación del Consejo para la Transparencia con la sociedad civil.

Respecto a los desafíos institucionales, un 72% de los participantes declara estar a favor de la existencia de una sola institución que resguarde el cumplimiento de normativas vinculadas a la temática, tales como la Ley de Fortalecimiento a la Democracia, la de Lobby, de Participación Ciudadana, de Probidad, de Protección de Datos Personales y la propia Ley de Transparencia, a modo de generar una política pública articulada de transparencia. En este ámbito, son principalmente los empleados del sector público -con un 78%- los que se inclinan por esa alternativa, situación que puede explicarse por la gran cantidad de contrapartes con las que deben lidiar a la hora de solicitárseles algún tipo de información pública.

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

| Síntesis de las propuestas derivadas de las Mesas Temáticas |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cultura de la Transparencia. ¿Cómo generar el cambio cultural? |
| Implementar educación cívica en establecimientos educacionales. |
| Adaptar el lenguaje de la información pública de acuerdo a la realidad de la región (ruralidad, |

| |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| comunidades indígenas). |
| Generar instancias de difusión presenciales sobre temáticas de transparencia. |
| Nuevos ámbitos de la Transparencia. ¿Obligación o auto-regulación? |
| Ampliar los sujetos obligados a todas las instituciones públicas. |
| Ampliar los sujetos obligados a instituciones privadas que reciben fondos públicos. |
| Ampliar los sujetos obligados a privados que prestan un servicio público o que tienen impacto tanto en el entorno como en la ciudadanía: Colegios Particulares Subvencionados, Universidades, Cajas de Compensación y Notarios. |
| Limitar la transparencia cuando se trate de proteger datos personales y asuntos estratégicos de la seguridad ciudadana. |
| Establecer nuevas exigencias para el ejercicio de Derecho, como la identificación del solicitante de información pública. |
| Consejo para la Transparencia al 2030: Características y alcances |
| Aumentar las facultades sancionatorias del Consejo para la Transparencia, pasando de sanciones administrativas a sanciones penales. |
| Ampliar sus facultades para tener injerencia sobre los organismos que reciban fondos públicos. |
| Asumir la articulación de una política de transparencia, probidad y protección de datos. |
| Ampliar sus facultades para asumir un rol fiscalizador en temas de corrupción y faltas a la probidad. |
| Generar una función de vinculación con el medio. |
| Descentralizar el Consejo para la Transparencia mediante la creación de oficinas regionales. |
| Mayor apoyo y capacitación a las instituciones públicas regionales. |
| Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora |
| Capacitar y educar a funcionarios públicos en la recepción y entrega de información. |
| Construir protocolos de respuesta para las Solicitudes de Acceso a Información. |
| Entregar incentivos a los funcionarios públicos para que cumplan con el DAI. |
| Mejorar la distribución de los recursos entre los Servicios Públicos para el cumplimiento de la Ley |
| Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción |
| Fomentar la participación ciudadana para ejercer un mayor control social de las autoridades públicas. |
| Fortalecer la efectividad de las sanciones. |
| Fomentar la educación, formación y capacitación en materias de transparencia y probidad. |
| Establecer obligaciones de probidad a instituciones privadas que ejecutan recursos públicos. |

| ¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Crear una única institución autónoma que aúne las normas de transparencia, las supervise y aplique. |
| Considerar y destinar los recursos para que las instituciones puedan cumplir su rol. |
| Establecer que los miembros del organismo independiente de control del sistema integral de transparencia deben ser seleccionados por ADP y ser autónomos e independientes de los poderes políticos. |

Resultados por mesa temática del Taller de Diálogo Regional

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

Contexto

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

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

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

Resultados de la mesa 1

¿Qué implicaría la instalación de una Cultura de la Transparencia en el país?

En la reflexión desarrollada en esta mesa, los participantes plantearon que la Cultura de la Transparencia implica un mayor grado de confianza en las personas, lo que -a su vez- implica un mayor involucramiento en el proceso de toma de decisiones de las instituciones públicas.

“Una Cultura de la Transparencia implica un mayor grado de confianza en la gente, y mayor participación ciudadana, que la gente pueda involucrarse más en los procesos que ocurren”.
(Estudiante)

Para implementar una Cultura de la Transparencia, se da cuenta de que resulta fundamental **mejorar la imagen que las personas tienen de las instituciones públicas** y de quienes trabajan en ellas, para que éstas perciban que el trabajo que se realiza al interior de los organismos públicos está en función del bienestar de la comunidad en general. En este sentido, la publicación en los portales de Transparencia de todo lo que se hace, se presenta como una herramienta clave para lograr una mayor percepción de transparencia en la ciudadanía.

“Es más que nada que la gente pueda confiar en los funcionarios públicos, en las entidades públicas y que sientan que el trabajo que ellos están haciendo de verdad los beneficia, que no se están yendo por dentro, por decirlo así, o que están haciendo solo cosas en su bien propio, que sientan que de verdad las cosas que hacen son para todos y que nos benefician”. (Estudiante)

“Que exista también una confianza en las instituciones públicas, en el sentido de que somos transparentes. Este bien o esté mal, pero está la información ahí vigente por si alguien la necesita. En general, que la gente pudiera entender la transparencia como una herramienta que se puede utilizar. Yo creo que ahí sería como el logro del objetivo de generar esta Cultura de Transparencia”.
(Funcionaria Universidad).

Por otra parte, se sostiene que la **formación cívica en los colegios, la simplificación del lenguaje de la información pública** para llegar a las personas que viven en zonas con un alto índice de ruralidad y la **pertinencia local** -como la consideración de las comunidades indígenas- son elementos fundamentales para avanzar hacia una Cultura de la Transparencia.

“Hay que educar a la población como corresponde, si empiezas a educar a la población desde pequeño, yo creo ahí puedes empezar a partir con una Cultura de Transparencia. Debes enseñar lo básico, enseñarle a los niños lo que es bueno y lo que es malo, qué es la probidad y qué es la transparencia”. (Funcionaria Municipal)

“Nosotros como región, tenemos un desafío extra, por así decirlo, que es en cuanto a las zonas rurales, tenemos harta población que vive en zonas rurales y el cambio de cultura para ellos es distinto a alguien que vive en la ciudad, o sea, el lenguaje que uno utiliza tiene que ser un poco más básico, entonces, llegar a ellos, yo encuentro que es un gran desafío, y algo que debiese tenerse en cuenta”. (Estudiante)

“No sólo las comunidades rurales, las comunidades indígenas, por ejemplo, entienden el derecho de manera distinta. La forma de llegar para generar esa cultura puede ser muy distinta, no solamente en términos de una zona geográfica, si no en términos de comunidades culturalmente distintas.” (Funcionario Universidad)

Adicionalmente, se señala que para el desarrollo de una Cultura de la Transparencia, resulta clave llevar a cabo una **difusión presencial entre quienes no cuentan con acceso a internet para esclarecer demandas respecto a la transparencia**. Se sostiene que si bien el uso de tecnologías de la información ha facilitado el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información, realizar un “puerta a puerta” puede resultar de gran utilidad para acercar la información y la transparencia a los ciudadanos.

“Si bien es cierto que ahora existen muchos canales de información para toda entidad, ya sea las páginas, los Facebook, las aplicaciones y todo, aún hay mucha gente que no tiene acceso a internet por ser rurales o por tener un acceso económico distinto. Entonces, una actividad que yo sugería es el puerta a puerta, porque la gente necesita distintos canales de información”. (Funcionaria Universidad)

“Uno de los grandes temas de generar esta cultura, es cómo llevar esto de alguna manera al ciudadano común y a las organizaciones sociales. Ahí estaríamos desarrollando una cultura de transparencia”. (Estudiante)

Propuestas para avanzar hacia una cultura de la transparencia

- Implementar educación cívica en establecimientos educacionales.
- Adaptar el lenguaje de la información pública de acuerdo a la realidad de la región (ruralidad, comunidades indígenas).
- Generar instancias de difusión presenciales sobre temáticas de transparencia.

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

Contexto

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

Resultados de la mesa 2

La autorregulación en Transparencia

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

“En primera instancia, y por un tiempo bastante prolongado, la transparencia no puede establecerse mediante la autorregulación, tiene que ser a través de la obligación con mecanismos legales, porque como sociedad y como país, todavía no estamos preparados para la autorregulación”. (Sociedad Civil)

“La Ley nos entrega la estandarización, el piso mínimo del cual debemos partir, lamentablemente en nuestro país, de manera voluntaria nunca hemos sido muy pro transparencia y la voluntariedad provoca que si quiero lo hago, o no, y si no lo hago, no me pasa nada”. (Estudiante)

“La transparencia debería regularizarse mediante la Ley, porque necesitaríamos más educación para hacerlo de manera voluntaria”. (Funcionaria Pública)

Nuevos sujetos obligados

En relación a las instituciones que se considera deberían tener obligaciones de transparencia, existe acuerdo en que todos los organismos públicos debiesen ser sujetos obligados de la Ley, incluyendo a los tres poderes del Estado.

a) Inclusión del Congreso y el Poder Judicial como nuevos sujetos obligados

“A 10 años de implementada la Ley, vale la pena evaluar a los organismos públicos que no fueron considerados plenamente y perfectamente se podrían incorporar elementos de transparencia, sin mayor trauma, a los tres poderes del Estado”. (Académico)

*“Son parte del Estado y se financian con fondos públicos, por tanto, el Poder Judicial y el Congreso deben someterse a la Ley de Transparencia, esto no implica que pierdan su autonomía.”
(Funcionaria Pública)*

“Especialmente en el Congreso hay un círculo vicioso, porque si yo tengo la facultad de autorregularme, nunca me voy a auto-sancionar, entonces, ahí sí yo creo debería haber un control de transparencia independiente y externo”. (Estudiante)

b) Inclusión de privados como nuevos sujetos obligados:

Respecto al sector privado, **hay diferentes opiniones**. Algunos participantes manifiestan que se debe incorporar a instituciones privadas como sujetos obligados a la Ley de Transparencia debido a que sería un aporte para el desarrollo general del país. Mientras que otros, indican que la transparencia se debe recomendar a instituciones privadas en forma de buenas prácticas empresariales, pues este sector ya tiene sus mecanismos de regulación y control desde el Estado a través de las Superintendencias.

*“Se debería aplicar a los privados, porque eso definiría estándares de progreso a nivel país”.
(Sociedad Civil)*

“Al igual que los públicos, los privados también ejercen funciones, hacen su aporte, también tienen ciertas competencias técnicas y desarrollan trabajos con la misma calidad y, por tanto, no debiesen tener estándares de transparencia distintos”. (Sociedad Civil)

“En el caso de los privados, se les debiese hacer sugerencias y protocolos para que asuman estándares de transparencia, porque es obvio que no se van a subir todos, porque son sus platas y es natural que no quieran, pero lo pueden hacer para hacerse más confiables”. (Estudiante)

“Las empresas privadas tienen otras reglas y tienen más libertad... hay instituciones y Superintendencias que las regulan... tienen su ámbito de control... cuando los privados no cumplen, se judicializa el tema y tiene su procedimiento”. (Estudiante)

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

- **Instituciones privadas que reciben fondos públicos:**

“El estándar base que se debe aplicar a empresas que reciben fondos públicos debiese ser el mismo que rige para el sector público”. (Funcionaria Pública)

En referencia a este grupo de instituciones, hay quienes señalan que las obligaciones de transparencia debiesen ser respecto del fondo público recibido y no de toda la institución.

“Al privado que recibe fondos públicos, debe transparentar en qué gastó ese recurso que le entregaron, la transparencia debe ser respecto al fondo que se le entregó. Los ítems de presupuesto de una empresa son gigantescos, por lo que en realidad se debiese exigir una rendición de cuentas transparente respecto al fondo público”. (Estudiante)

- **Privados que prestan un servicio público o que tienen impacto tanto en el entorno como en la ciudadanía:** Por ejemplo, Colegios Particulares Subvencionados, Universidades, Cajas de Compensación y Notarios.

“Es necesario que la Ley de Transparencia se amplíe a otros ámbitos, porque eso obliga a cumplir protocolos y estar accesible para todos... A este tipo de servicios se debería aplicar, como colegios particulares subvencionados, en el fondo los que tienen que ver de alguna u otra manera con el Estado”. (Funcionaria Pública)

“Deben estar obligados los colegios particulares subvencionados, porque sé que hay mucha malversación de los dineros”. (Estudiante)

“La ampliación de la Ley... por ejemplo, las Universidades privadas, que reciben asignaciones” (Estudiante)

“Deberían incluirse a las Cajas de Compensación, porque administran las platas de los pensionados y es un tema muy sensible”. (Funcionaria Pública)

“Por ejemplo, los notarios, los de pueblos chicos se hacen ricos, eso también deberían incluirse en el tema de transparencia”. (Funcionaria Pública)

Límites de la Transparencia

Los participantes plantearon que la transparencia **debe tener límites cuando se trata de proteger los datos personales y la seguridad ciudadana.**

“El único límite que debiera tener es la Constitución y las garantías constitucionales, en cuanto a los derechos de la privacidad y de tu vida de familia”. (Académica)

“En el ámbito de los datos personales y lo privado, tiene que haber ciertos límites”. (Representante de Sociedad Civil)

“Debe haber reservas respecto a asuntos estratégicos de la seguridad ciudadana”. (Estudiante)

En el grupo de discusión, desde los funcionarios públicos, surge la propuesta de incorporar nuevas exigencias para el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información, las que se vinculan a la temática de los límites de la transparencia. Entre estos, se menciona incluir como exigencia al realizar una solicitud de acceso a información pública, la identificación del solicitante, partiendo de la premisa de que quien solicita información no esconde una intención negativa y, por tanto, su identificación no resultaría perjudicial.

“Yo no entiendo por qué la identidad de la persona que solicita información tiene que ser anónima, y no puede ser “yo, tanto tanto, RUT...” ¡Si no estoy haciendo nada malo! ¿Por qué debe ser con un nombre inventado?” (Funcionaria Municipal)

Por otra parte, **se plantea que la transparencia no debiese tener límites cuando se ejerce la función pública** y que los funcionarios debiesen ser conscientes de aquello.

“Cuando tú entras a un Servicio Público, sabes que es mucho menos la privacidad que vas a tener, que vas a estar expuesto, y si estás haciendo tu trabajo bien, no deberías tener temor, no debiese haber límites”. (Estudiante)

Propuestas para mejorar la regulación en materia de Transparencia

- Ampliar los sujetos obligados a todas las instituciones públicas.
- Ampliar los sujetos obligados a instituciones privadas que reciben fondos públicos.
- Ampliar los sujetos obligados a privados que prestan un servicio público o que tienen impacto tanto en el entorno como en la ciudadanía: Colegios Particulares Subvencionados, Universidades, Cajas de Compensación y Notarios.
- Limitar la transparencia cuando se trate de proteger datos personales y asuntos estratégicos de la seguridad ciudadana.
- Establecer nuevas exigencias para el ejercicio de Derecho, como la identificación del solicitante de información pública.

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

Contexto

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

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

Resultados de la mesa 3:

Facultades y tareas del CPLT

Los participantes piensan que el Consejo para la Transparencia podría asumir o mejorar una serie de atribuciones y funciones. **Se propone ampliar las facultades del Consejo para que éste pueda tener injerencia sobre los organismos que reciben fondos del Estado y cuentan con fines públicos, como Universidades Privadas, AFP's e Isapres.**

“Yo creo que el Consejo debería tener injerencia en todo tipo de organismo que recibe fondos públicos, donde hayan dineros del Estado. El Consejo para la Transparencia tendría que solicitar información. Por ejemplo, donde hay una Universidad Privada que recibe dinero del Estado a través de asignaciones, debe entregar o dar a conocer en qué gasto esos dineros”. (Estudiante)

“El Consejo podría tener más facultades, podrían aumentarlas para que pueda también fiscalizar, no sólo a las entidades públicas, sino también a las privadas. Que pueda fiscalizar a instituciones como AFP's, Isapres, por ejemplo”. (Funcionaria Municipal)

También la idea de otorgarle facultades como **fiscalizador en temas de corrupción y faltas a la probidad**. Lo que se complementa con la necesidad del **endurecimiento de las sanciones**. Así, uno de los participantes plantea pasar de una sanción administrativa a una penal, ya que de esta manera la sanción generaría una mayor connotación social.

“También se podría otorgar más facultades al Consejo y partir de ahí ... para crear un aparato mucho más organizado, que pueda llegar mucho más allá, que pueda tener más facultades, como por ejemplo, combatir la corrupción”. (Estudiante)

“Debe ser un órgano independiente con una unidad de control de la probidad, de la transparencia, y si ve que efectivamente no se cumple con ese estándar, debería incluir investigaciones”. (Funcionario Municipal)

“Se podría aumentar las facultades sancionadoras, que no sólo sean multas. Se podría pasar de un ámbito administrativo, de una sanción administrativa, a una sanción penal, si es que el caso lo amerita”. (Estudiante)

Sin embargo, **la propuesta de aumentar las sanciones no genera consenso entre los participantes**, por el contrario, se sostiene que las sanciones existentes ya son suficientes para controlar la función pública en materia de transparencia.

“Eleva la sanción no necesariamente disminuye los delitos en sí, yo creo que elevar la sanción tiene como objetivo decirle a la persona “mire, el perjuicio que va a sufrir usted es mayor”, pero en el ámbito del derecho administrativo, encuentro que, por ejemplo, que le quiten el 40% o 50% del sueldo ya es suficiente, a cualquiera lo asusta”. (Estudiante)

Por otra parte, se visualiza que el Consejo, debiese actuar como **articulador de un Sistema Integral de Transparencia, probidad y protección de datos** y que defina obligaciones comunes en estas materias.

“El Consejo para la Transparencia debería ver todos los temas en sí. Si es transparencia, que también vea lobby, probidad, porque estos temas van de la mano. También debiera ver el tema de protección de datos, debiera estar a cargo”. (Funcionaria Municipal)

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

*“Hay que acercar el Consejo al ciudadano, eso radica, por ejemplo, en convenios con las Universidades. Existe la oportunidad de formar grupos de estudiantes que ayuden al Consejo, que es lo que se hace con los Observatorios (de Transparencia), pero además, crear cooperación con otras organizaciones sociales, con otros grupos intermedios, ya que los grupos intermedios juegan un rol importante en la estructuración de la sociedad, por ejemplo, en la unión comunal”.
(Estudiante)*

Presencia Regional del CPLT

Se manifiesta la necesidad de orientar y acompañar la labor de los funcionarios públicos a nivel local, dada la particularidad de cada territorio, para lo cual, el establecimiento de oficinas regionales resulta fundamental. Así se podría realizar más capacitación a los funcionarios que están a cargo de la transparencia en la región.

“Tener oficinas regionales del Consejo para la Transparencia serviría para tener la información más disponible”. (Funcionaria Municipal)

“Muchos funcionarios dicen lo mismo, que necesitamos una persona dedicada a un territorio en materia de transparencia, porque todo territorio es distinto”. (Funcionaria Municipal)

*“Es distinto poder conversar con alguien en persona y que te asesore en persona, a que te asesore por teléfono o por correo electrónico, porque a veces hay cosas que uno no es capaz de expresar en esas instancias, pero sí se daría mejor si, por ejemplo, tuviesen oficinas al menos por regiones”.
(Estudiante)*

“El Consejo para la Transparencia se creó hace muy poco, año 2009, y obligó a toda institución pública, en este caso municipios y ciertas instituciones, a mantener lineamientos, tener tareas específicas. Pero no entregó las herramientas necesarias, es ‘yo te obligo, pero no te doy las herramientas’”. (Funcionaria Municipal)

“Se debiera capacitar más a los funcionarios que están a cargo de la Transparencia”. (Funcionaria Municipal)

Rango Legal del Consejo para la Transparencia

Existe disenso entre los participantes respecto a la necesidad, o no, de que el Consejo cuente con rango constitucional. Por una parte, **existen opiniones que sostienen que el reconocimiento constitucional del CPLT, puede significar un enaltecimiento en materia de transparencia y Derecho de Acceso a la Información**, así como la asignación de más recursos y con ello la

posibilidad de ampliar la difusión y las capacitaciones que se realizan a los ciudadanos y a los funcionarios públicos.

“Sí, una vez que tiene reconocimiento constitucional, es como si tuviese otro peso, entonces se le toma mucha más importancia al tema”. (Estudiante)

“Si se hace constitucional, yo creo que también debería tener una mayor asignación de recursos, y así podemos tener más difusión, podemos tener más gente capacitada, y así, es una reacción en cadena”. (Estudiante)

No obstante, **por otra parte se sostiene que es innecesario y que incluso podría resultar perjudicial** en el caso de querer hacer modificaciones a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

“Creo que no es necesario que un órgano esté normado en la Constitución para que ejerza su función, porque si de hecho necesita una modificación en el tránsito para hacerlo más eficiente, el hecho de que esté en la Constitución con los quórum de modificación que son más amplios, se puede entrapar aún más la discusión”. (Estudiante)

Propuestas para mejorar las atribuciones y facultades del Consejo para la Transparencia al 2030

- Aumentar las facultades sancionatorias del Consejo para la Transparencia, pasando de sanciones administrativas a sanciones penales.
- Ampliar sus facultades para tener injerencia sobre los organismos que reciban fondos públicos.
- Asumir la articulación de una política de transparencia, probidad y protección de datos.
- Ampliar sus facultades para asumir un rol fiscalizador en temas de corrupción y faltas a la probidad.
- Generar una función de vinculación con el medio.
- Descentralizar el Consejo para la Transparencia mediante la creación de oficinas regionales.
- Mayor apoyo y capacitación a las instituciones públicas regionales.

Tema 4: Dificultades en el Ejercicio del Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora

Contexto

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

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

Resultados de la mesa 4

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

Se sostiene que el Derecho de Acceso a la Información, al ser una herramienta de control ciudadano, es la antesala de un sistema de probidad en la gestión pública del Estado, ayudando a prevenir y detectar irregularidades o hechos de corrupción al interior de una institución pública.

“El primer beneficio es que nos encontramos frente a una sociedad que comienza a ser educada a partir de la información que se le está entregando. Pienso que gracias a la Ley 20.285, nuestra generación, a pesar de que aún nos falta mucho, es mucho más informada que la generación de mis papás y mis abuelos, está mucho más educada y más consciente de que existe corrupción, de que las autoridades han cometido cohecho y más delitos”. (Estudiante)

Se plantea que el acceso a la información pública y la transparencia han sido un aporte para mejorar tanto los procesos como las gestiones al interior de las instituciones públicas.

“De alguna forma, demanda también a los Servicios Públicos a tener un mejor trato con la persona que solicita información, y también en el caso de la Transparencia Activa, a estar actualizando la información y a saber que en cualquier momento las personas van a hacer ejercicio del derecho”. (Estudiante)

“Si a uno le pedían información con respecto a lo que es su Unidad, hoy en día la gente ya la tiene, ha adquirido que tiene que tener esa información”. (Funcionaria Universidad)

Dificultades para el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información

Se plantea que una de las principales dificultades para el ejercicio del DAI es la **falta de voluntad de los funcionarios públicos** para cumplir con los mecanismos de respuesta establecidos por la Ley.

“No siempre los funcionarios públicos están dispuestos a entregar información, muchas veces para ellos es una lata, o “a ver qué me va a pedir, qué voy a tener que hacer”. (Estudiante)

También se identifica la **falta de capacitación a los funcionarios públicos como una dificultad** para el ejercicio del DAI, planteándose que si estos estuvieran capacitados, podrían, incluso, difundir el Derecho de Acceso a la Información entre los ciudadanos a través de charlas en terreno.

“Falta que nosotros como funcionarios públicos, o como entes relacionados con el área pública, podamos tener también el acceso o la capacitación, porque nosotros mismos no conocemos de qué se trata. En general, no está la obligatoriedad de que conozcamos esto y que se genere la cultura interna entre los funcionarios”. (Funcionaria Universidad)

“Faltan personas capacitadas que puedan capacitar a otros, en el sentido que pueda ir a una junta de vecinos y hacer una charla y juntarse con estas personas y poder enseñarles (...) pero que sea una persona del Servicio Público, que esté capacitada para eso”. (Estudiante)

“Pienso que debe venir un cambio, también educarse en el tacto que tienen los funcionarios para acoger a las personas que van a ejercer su derecho a acceso a la información, porque pienso que tiene que verse como algo natural solicitar información”. (Estudiante)

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

“Tener a más gente capacitada implicaría asignarle ‘lucas’ a un Servicio Público determinado. En el fondo, un derecho reconocido implica asignar ‘lucas’. Hoy día todo el tema de transparencia se gestiona dentro de las organizaciones, pero como sin presupuesto en el fondo”. (Funcionario Municipal)

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

Se plantea que el establecimiento de **protocolos de respuesta** entre los funcionarios públicos puede ser útil para facilitar el ejercicio del DAI entre los ciudadanos.

“La otra forma es generar protocolos entre los funcionarios, para que éstos respondan de buena manera a las personas que piden información y no crean que es un castigo”. (Dirigente Asociación de Funcionarios)

También se sostiene la necesidad de **entregar incentivos para el cumplimiento del DAI**, dado el exceso de carga de trabajo que tienen.

“Hoy día muchos están sobrepasados en las cargas, sobre todo en el área pública, ya que los recursos no son suficientes como para tener cantidad de recursos humanos o para diferentes actividades, entonces, generalmente, sucede que una persona que tiene una función se le agregan X funciones más y ya no lo está haciendo con la motivación que quisiera. Entonces, desde ese punto de vista, yo creo que igual debería existir un incentivo a los funcionarios, quizá no monetario, pero a lo mejor otro tipo de cosas”. (Funcionaria Universidad)

Por otra parte, se manifiesta que los **recursos debiesen distribuirse equitativamente entre los diferentes Servicios Públicos**.

“Generalmente en las zonas más rurales se da que tienen algo mucho más débil, mucho más vulnerable, entonces, debiesen los recursos ir en forma equitativa para poder subir de nivel a las municipalidades que están más vulnerables en ese sentido”. (Estudiante Universitaria)

Propuestas para mejorar el Derecho de Acceso a la Información Pública

- Capacitar y educar a funcionarios públicos en la recepción y entrega de información.
- Construir protocolos de respuesta para las Solicitudes de Acceso a Información.
- Entregar incentivos a los funcionarios públicos para que cumplan con el DAI.
- Mejorar la distribución de los recursos entre los Servicios Públicos para el cumplimiento de la Ley

Tema 5: Transparencia, probidad y combate a la corrupción

Contexto

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

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

Resultados de la mesa 5

Mecanismos para combatir la corrupción

Los participantes entregaron diversas medidas para prevenir y combatir actos de corrupción, poniendo énfasis en generar una cultura de probidad y transparencia, a través de la enseñanza de valores y empoderando a la ciudadanía para que ejerza un mayor control social de las autoridades públicas a través del acceso a información.

“Que la sociedad también influya en lo que pasa, pero que influya masivamente, con una participación de todos los ciudadanos”. (Sociedad Civil)

“Es necesario que la gente se empodere, que pueda activamente participar en la sociedad, que pueda recibir información, que pueda decir: ‘en esta fase, la municipalidad es corrupta’, ‘quizás la entrega de subsidios es corrupta’. Si yo quiero saber si efectivamente es así, puedo pedir información, pero para eso, tengo que saber que tengo derecho a pedir esa información”.

(Estudiante)

Por otra parte, la mayoría de los participantes declara que más que sanciones, lo que se necesita es más educación y capacitación entre los ciudadanos respecto de transparencia, probidad y DAI.

“Discrepo con el aumento de la sanción y que esto vaya a ser disuasivo. Yo creo que es fundamental la educación”. (Autoridad Pública)

“Más que sancionar, se debiese educar para que no se llegue a esa instancia. Deben existir sanciones, pero debe existir mucho más una educación, que la gente no tenga que llegar a ese nivel de tener que ser sancionado, porque si no, en el fondo, estamos castigando, pero no educando”. (Estudiante)

Un grupo de participantes, es partidario de **aumentar las sanciones y que éstas efectivamente se apliquen.**

“Yo creo que las medidas necesarias son sanciones a quienes incumplen con estas leyes, pero sanciones que seas efectivas”. (Estudiante)

“Hay que tener un sistema más sancionador. Las sanciones están, yo creo que la aplicación de ellas son las que obviamente fracasan”. (Sociedad Civil)

Regulación del sector privado

Coincidentemente con el planteamiento de la mesa en que se abordaron los tipos de organismos a los cuales se debieran extender las obligaciones de transparencia, en ésta se sostiene que las **exigencias de probidad debiesen llegar al sector privado que recibe fondos del Estado.**

“Para los privados son otros los estándares, ya que los privados, salvo que estén recibiendo fondos públicos, no tiene ningún problema si quiere comprarle a su primo o hermano, si quiere subir el precio, no hay ningún inconveniente. Cuando el Estado ha concesionado o ha delegado la administración de fondos públicos, sí se le tiene que seguir por Ley”. (Autoridad Pública)

“Yo creo que los organismos privados que tienen transferencias de fondos del Estado sí tienen que ser transparentados, porque cada empresa que tiene transferencia de fondos del sector público son fondos de todos los chilenos, entonces, tienen que ser transparentados en cómo se van utilizando. No así las empresas que no tienen absolutamente ninguna transferencia de fondos del sector público, porque esos son fondos propios de ellos y ellos saben en qué los gastan y en qué los invierten y qué hacen con ellos”. (Estudiante)

Propuestas para prevenir la corrupción y fomentar la probidad.

- Fomentar la participación ciudadana para ejercer un mayor control social de las autoridades públicas.

- Fortalecer la efectividad de las sanciones.
- Fomentar la educación, formación y capacitación en materias de transparencia y probidad.
- Establecer obligaciones de probidad a instituciones privadas que ejecutan recursos públicos.

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

Contexto

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

Resultados de la mesa 6

Los participantes de esta mesa **consideran que debe existir un Sistema Integral de Transparencia**, puesto que la fragmentación de leyes relacionadas (Ley de Probidad, de Participación Ciudadana, de Lobby, de Fortalecimiento de la Democracia, entre otras) implica un debilitamiento del sistema en general, que además, genera confusión entre los ciudadanos.

En este sentido, la mayoría de los participantes se manifiesta de acuerdo con la **creación de una institución que aúne estas leyes, unificando la supervisión y la aplicación de las normas de transparencia para hacerlas más claras y gestionables**, tanto para los ciudadanos como para los funcionarios que las reciben.

“Yo creo que si las normas apuntan a lo mismo, debiese ser uno solo el que las organice, porque así se ordena mucho mejor. Así, además, se homologa para todas las instituciones, universidades, municipios que funcionan como aparte, y debería ser estandarizado”. (Funcionaria Pública)

“Sería mejor un organismo que vea transparencia y lobby, que pueda dictaminar y recabar información de todos lados, porque eso es lo que uno quisiera en el ámbito local, ir a un solo organismo y ahí poder preguntar de todo. Por ejemplo, quiero saber la agenda de los Consejeros Regionales, ‘ah pero eso no corresponde a transparencia, corresponde a lobby’ y te mandan de un lado para otro”. (Representante Asociación Funcionarios)

“El problema de que la gente no sabe, es porque está todo separado, se va a una institución y ésta ¿es pública o no es pública? ¿Puedo o no puedo preguntar? A mí como usuaria me parecería más ordenado que una sola institución haga el control de la gestión de todos los organismos al respecto y que así pueda entregar esta información más masivamente con comerciales, publicidad o folletería, pero que de alguna manera, pudiera hacer toda la pega”. (Funcionaria Pública)

Si bien se plantea que es necesario articular las normas, también se considera importante que la **integralidad del sistema considere los recursos necesarios** para que las instituciones puedan cumplir cabalmente con esa función, lo que implica contar con recursos humanos y tecnológicos.

“Si se quiere ampliar, no puede pasar lo de ahora, que las responsabilidades crecen y no se inyectan más recursos, lo ideal sería contar con personal especializado, especialmente un abogado que ayude a ver los temas, dependiendo del volumen de información y demanda que maneja ese Servicio”. (Funcionario Público)

“Para un Sistema Integral de verdad, tendría que estar en la Ley de Presupuestos, con los recursos y con requisitos de gestión”. (Funcionario Municipal)

Por otra parte, los participantes sostienen que el organismo de control de **un Sistema Integral, debiese estar a cargo de personas seleccionadas por Alta Dirección Pública**, que debe ser autónomo e independiente de los poderes políticos, y estar descentralizado a través de presencia regional, porque de lo contrario, se corren riesgos para que pueda funcionar adecuadamente.

“Hay que entregar las potestades a un órgano, que no sé si sea el Consejo para la Transparencia, pero sí tiene que ser lo más autónomo posible, descentralizado, con presencia en regiones, con patrimonio propio y que refleje un modelo organizativo de Alta Dirección Pública al más alto nivel de la organización, donde intervengan lo menos posible los organismos que va a fiscalizar o las personas asociadas a esos organismos”. (Funcionario Público)

“Debe ser un tercero externo, presente en todas las regiones y quizás dentro de las instituciones, pero que no dependa de la autoridad, que le puede decir a fin de año: no te renuevo, o no hay presupuesto”. (Académico)

Propuestas sobre ¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia?

- Crear una única institución autónoma que aúne las normas de transparencia, las supervise y aplique.
- Considerar y destinar los recursos para que las instituciones puedan cumplir su rol.
- Establecer que los miembros del organismo independiente de control del sistema integral de transparencia deben; ser seleccionados por ADP y ser autónomos e independientes de los poderes políticos.

Resultados Encuesta Región del Maule

Como complemento a la reflexión obtenida en las mesas, se entregó un cuestionario de percepción de la Política de Transparencia a los participantes del taller, desde donde se obtuvieron 33 respuestas. Ello se complementó con una aplicación *online* a 91 personas⁵, llegando a un total de 124 casos.

Caracterización de los entrevistados

- 56 (48%) son hombres, 58 (49%) mujeres y 4 (3%) marcaron la opción “prefiero no responder”⁶.
- El rango etario está compuesto por 20 encuestados de entre 18 y 29 años de edad (17%), 36 de entre 30 y 39 (30%), 30 de entre 40 y 49 (25%), 21 de entre 50 y 59 (18%) y 12 de más de 60 años (10%)⁷.
- 7 son estudiantes (6%), 92 empleados del sector público (77%), 16 empleados del sector privado (13%), 2 trabajadores independientes/cuenta propia (2%), 1 es empleador con personas a su cargo (1%) y 1 desempleado o cesante (1%)⁸.
- En cuanto a su último nivel educacional cursado, 13 entrevistados tienen educación media científica-humanista o técnica (11%), 63 educación universitaria (53%), 28 Magíster o Doctorado (24%) y 15 educación superior técnico-profesional (13%)⁹.
- 119 encuestados son chilenos (100%), ninguno es extranjero y 7 pertenecen a algún pueblo originario (6%)¹⁰.

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

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

⁵ El cuestionario web fue enviado a un total de 1.229 personas invitadas a participar del taller, pero que no asistieron.

⁶ Hubo 6 personas que no marcaron respuesta.

⁷ Hubo 5 personas que no marcaron respuesta.

⁸ *Ibíd.*

⁹ *Ibíd.*

¹⁰ 5 personas no marcaron respuesta en nacionalidad y 6 no respondieron si pertenecían a un pueblo originario.

a) Evaluación general de la Transparencia en el país

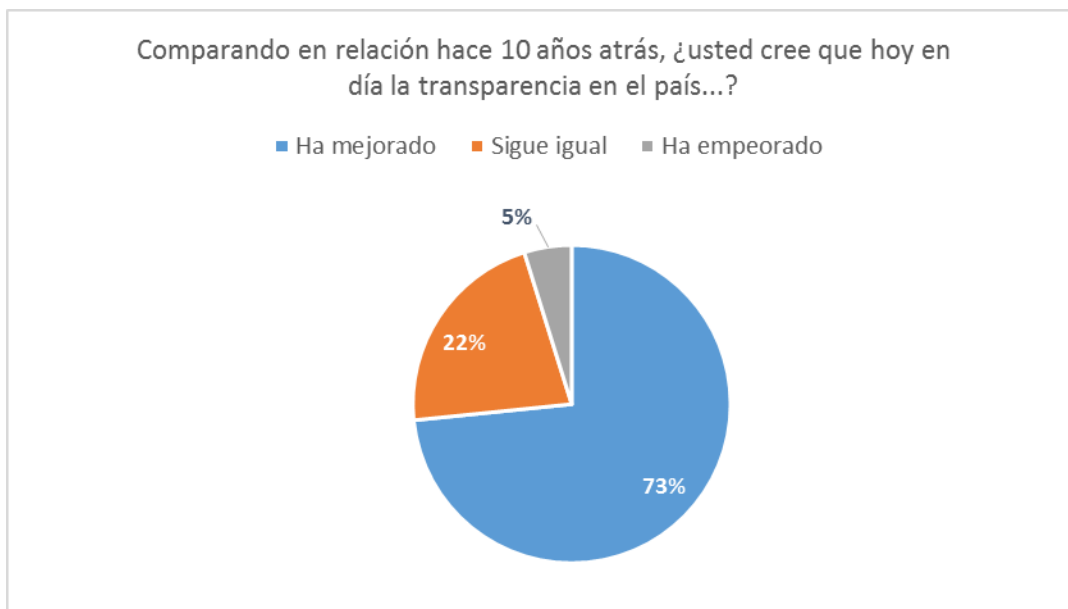
Coincidentemente con los 10 años de implementación de la Ley de Transparencia y la creación del Consejo para la Transparencia en nuestro país, destaca que un 73% de los encuestados considera que, hoy en día, la transparencia en el país ha mejorado.

Se observa una leve diferencia entre mujeres y hombres, ya que 79% de éstos considera que la transparencia ha mejorado en el país, mientras que esa opinión alcanza 71% entre las mujeres.

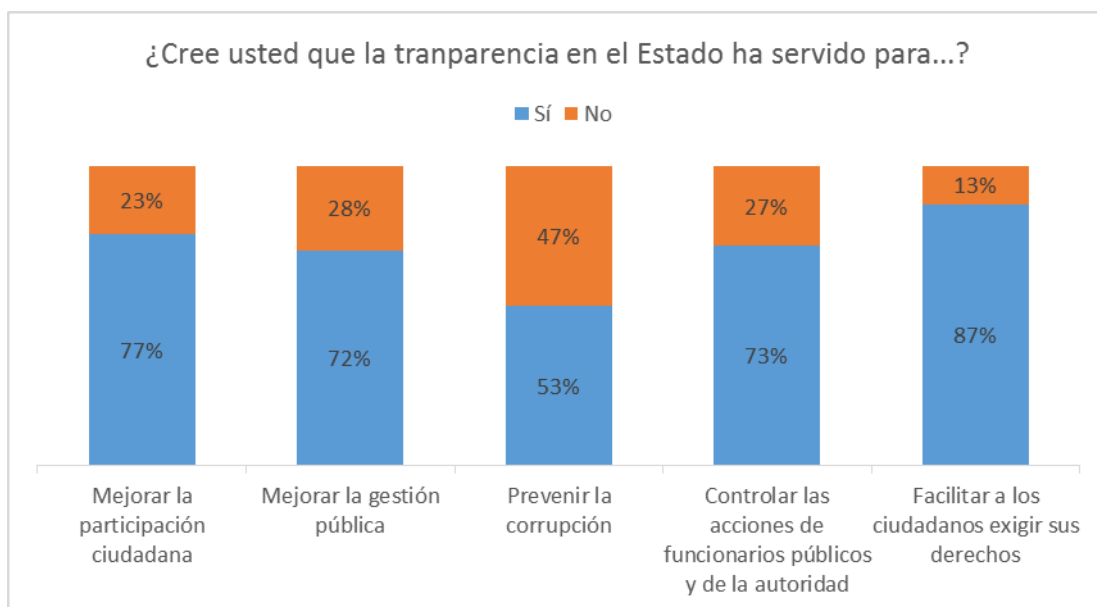
Son principalmente aquellos que están dentro del rango de edad que va de los 40 a los 49 años y quienes están en el tramo de 60 o más años, quienes consideran en mayor medida que la transparencia ha mejorado en el país, con un 80% y 83% respectivamente.

Respecto a la ocupación de los entrevistados, los empleados del sector público (76%) son quienes consideran mayoritariamente que la transparencia ha mejorado en el país, en contraste con los empleados del sector privado (69%).

En cuanto al nivel educacional, se observa una diferencia relevante: así, 79% de quienes cuentan con educación universitaria consideran que la transparencia ha mejorado, mientras que sólo un 60% de quienes poseen educación superior técnica-profesional, sostienen esta afirmación.



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



El aspecto que muestra la mejor evaluación es que la transparencia **facilita a los ciudadanos exigir sus derechos (87%)**. Los empleados del sector público consideran que la transparencia es útil para facilitar exigir sus derechos en mayor medida que los empleados del sector privado (90% vs. 75%). Los encuestados con educación universitaria son el segmento que más utilidad asigna a la transparencia para facilitar otros derechos (95%), seguidos por quienes poseen educación media (85%) y postgrado (Magíster o Doctorado) (82%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI facilita a los ciudadanos exigir sus derechos | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------|------|
| ¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos? (% respuestas sí) | Sexo | Mujer | 86% |
| | | Hombre | 89% |
| | Edad | 18-29 | 95% |
| | | 30-39 | 83% |
| | | 40-49 | 87% |
| | | 50-59 | 90% |
| | | 60 o más | 92% |
| | Ocupación | Empleado Público | 90% |
| | | Empleado Privado | 75% |
| | | Estudiante | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 85% |
| | | Ed. Técnico-Profesional | 73% |
| Universitaria | | 95% | |

| | | | |
|--|--|-----------|-----|
| | | Postgrado | 82% |
|--|--|-----------|-----|

Respecto a la utilidad de la transparencia para **controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad (73%)**, se observa que es mayor entre los hombres que entre las mujeres (80% versus 69) y que aumenta a mayor edad. No existen mayores diferencias entre los empleados del sector público (74%) y los del sector privado (75%) y estudiantes (71%). Los encuestados con un nivel educacional universitario son los que más perciben que el DAI mejora el control de las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad (81%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora el control de las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|-----|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 69% |
| | | Hombre | 80% |
| | Edad | 18-29 | 60% |
| | | 30-39 | 67% |
| | | 40-49 | 83% |
| | | 50-59 | 86% |
| | | 60 o más | 75% |
| | Ocupación | Empleado Público | 74% |
| | | Empleado Privado | 75% |
| | | Estudiante | 71% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 62% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 53% |
| | | Universitaria | 81% |
| Postgrado | | 75% | |

En cuanto a si la transparencia ha servido para **mejorar la gestión pública (72%)**. También se observa mayor valoración de los hombres que de las mujeres (79% versus 67%), así como por parte de los grupos etarios que van de los 50 a los 59 años (86%) y de los 18 a los 29 años (80%).

Es destacable la positiva percepción de quienes pertenecen a un pueblo originario, con un 86% y se observa una tendencia hacia la baja percepción de utilidad del DAI en este ámbito a medida que aumenta la escolaridad de los entrevistados.

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora la gestión pública | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|-----|
| <i>¿Cree que la transparencia en el</i> | Sexo | Mujer | 67% |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|------|
| <i>Estado ha servido para mejorar gestión pública?</i> (% respuestas sí) | | Hombre | 79% |
| | Edad | 18-29 | 80% |
| | | 30-39 | 64% |
| | | 40-49 | 73% |
| | | 50-59 | 86% |
| | | 60 o más | 67% |
| | Ocupación | Empleado Público | 72% |
| | | Empleado Privado | 75% |
| | | Estudiante | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 85% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 87% |
| | | Universitaria | 75% |
| | | Postgrado | 57% |

Se percibe una percepción tibia de la utilidad de la transparencia sobre **la prevención de la corrupción (53%)**, opinión más asentada en hombres (59%) que en mujeres (47%). Los entrevistados de mayor edad (de 50 años y más), son los que mayor utilidad le entregan, así como los empleados del sector público por sobre los del sector privado (57% y 38%, respectivamente). Los encuestados con nivel educacional universitario, son quienes asignan más utilidad a la transparencia para la prevención de la corrupción (59%), visión que se contrapone a la de aquellos con estudios superiores técnico-profesional, que sólo llega al 33%.

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI contribuye a prevenir la corrupción | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|-----|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para prevenir la corrupción?</i> (% respuestas sí) | Sexo | Mujer | 47% |
| | | Hombre | 59% |
| | Edad | 18-29 | 45% |
| | | 30-39 | 36% |
| | | 40-49 | 53% |
| | | 50-59 | 76% |
| | | 60 o más | 75% |
| | Ocupación | Empleado Público | 57% |
| | | Empleado Privado | 38% |
| | | Estudiante | 57% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 54% |
| Ed. Téc. Profesional | | 33% | |

| | | | |
|--|--|---------------|-----|
| | | Universitaria | 59% |
| | | Postgrado | 50% |

Por último, la percepción de utilidad de la transparencia en el **mejoramiento de la participación ciudadana (77%)** está más asentada en hombres (84%) que en mujeres (71%), entre los empleados del sector público (77%) -en comparación con los del sector privado (69%)- y entre quienes pertenecen a un pueblo originario (100%). No es posible establecer una tendencia de acuerdo a la edad de los entrevistados, si bien quienes mejor evalúan son el segmento entre 30 a 39 años.

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora la participación ciudadana | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|------|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para mejorar la participación ciudadana? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 71% |
| | | Hombre | 84% |
| | Edad | 18-29 | 70% |
| | | 30-39 | 83% |
| | | 40-49 | 70% |
| | | 50-59 | 81% |
| | | 60 o más | 75% |
| | Ocupación | Empleado Público | 77% |
| | | Empleado Privado | 69% |
| | | Estudiante | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 85% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 73% |
| | | Universitaria | 78% |
| | | Postgrado | 71% |

b) Percepciones y expectativas sobre la Transparencia en el país

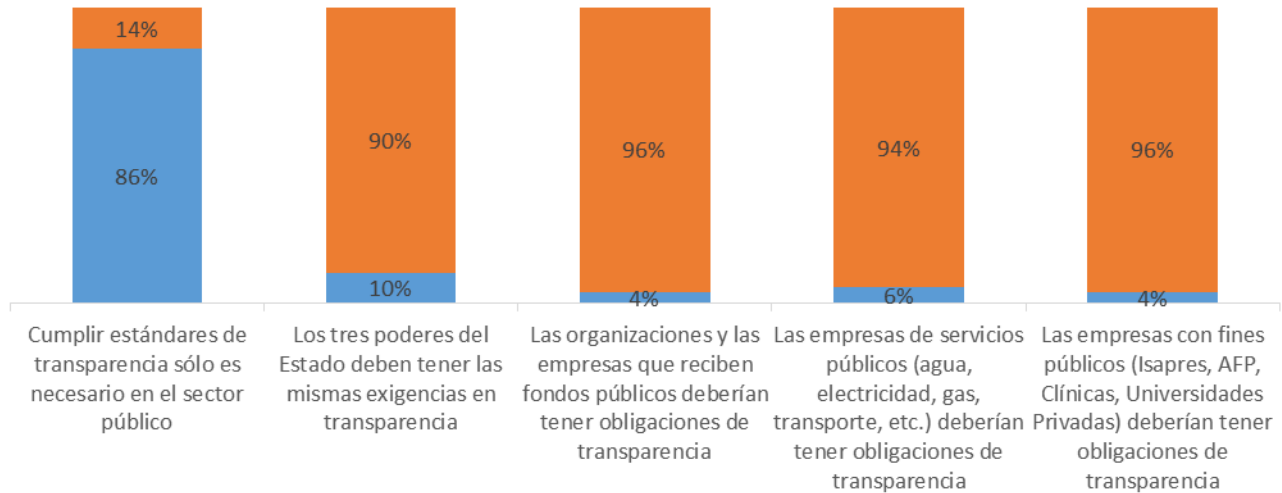
Dentro de esta dimensión, se consultó a los encuestados cuáles son las 3 áreas en que se necesita más transparencia en el país. Cada participante debía señalar hasta 3. Los temas más mencionados son el presupuesto de la nación (47%), Salud (44%) y Justicia (39%), seguidos por Educación y Defensa y Fuerzas Armadas, con 32% y 30%, respectivamente.



Se preguntó también por la percepción de los participantes acerca del **alcance de la Transparencia**, es decir, sobre las instituciones que debiesen cumplir con estándares en la materia, obteniéndose que sólo un 14% de los participantes de la Región del Maule considera que éstas debiesen limitarse al sector público. Así, 96% está de acuerdo o muy de acuerdo con que las organizaciones o empresas que reciben fondos públicos deberían tener obligaciones de Transparencia, mismo porcentaje que lo piensa para las empresas que tienen fines públicos (Isapres, AFPs, Clínicas, Universidades privadas etc.). Por su parte, 94% lo concibe así para las empresas de servicios públicos (agua, electricidad, gas, transporte, etc.) y 90% lo establece para que los tres poderes del Estado tengan las mismas exigencias en materia de Transparencia.

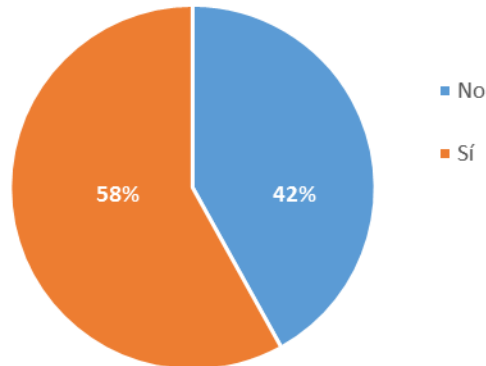
En una escala de 1 a 4, donde 1 es muy en desacuerdo y 4 muy de acuerdo, indique qué tan de acuerdo está con cada una de las siguientes afirmaciones

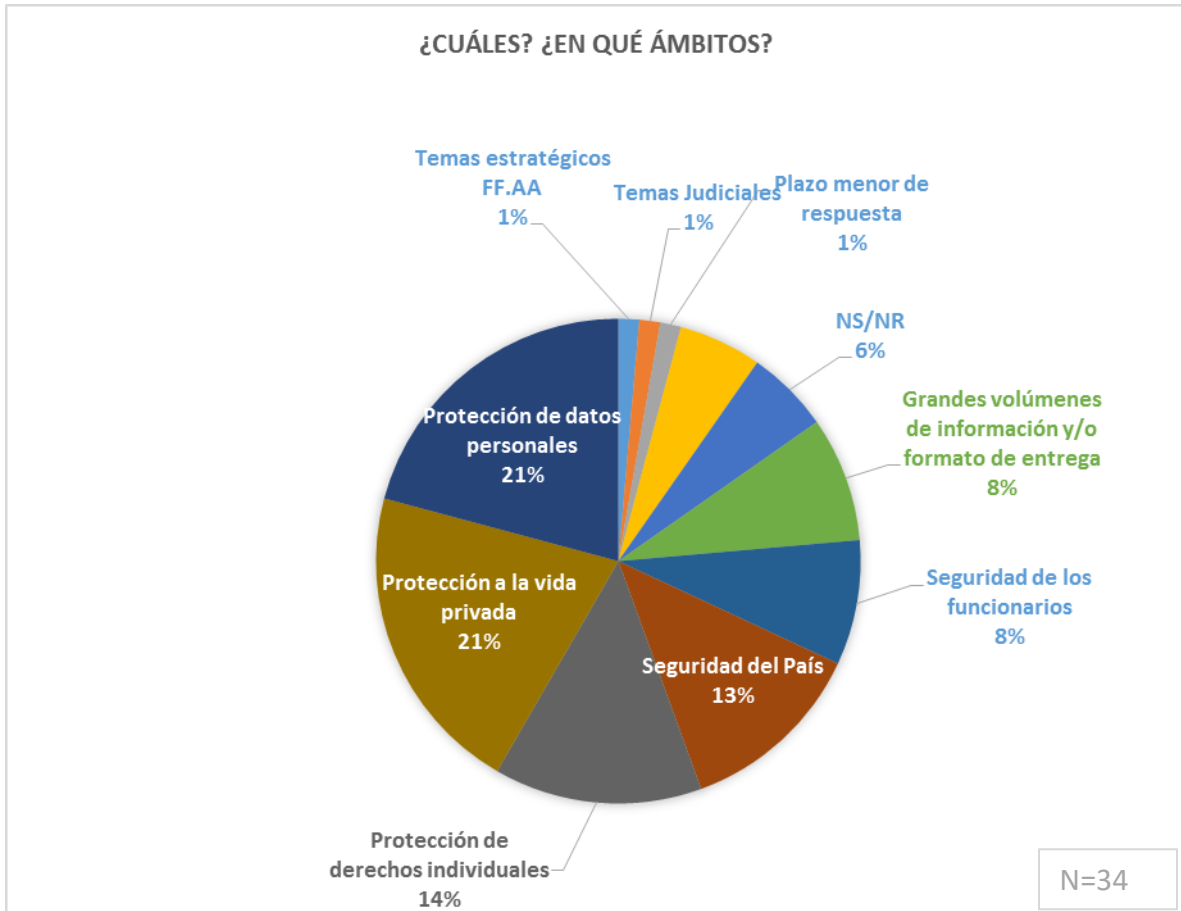
■ Muy en desacuerdo/ En Desacuerdo ■ De acuerdo/ Muy de acuerdo



En la línea de identificar los alcances que debe tener la transparencia, también se consultó (a través de una pregunta abierta), por los posibles límites que ésta debiese tener, teniéndose que poco más de la mitad de los participantes (58%) considera que éstos deben existir, principalmente ante la protección de datos personales y de la vida privada (21% cada uno). Con menos menciones, se cuenta la protección de derechos individuales (14%); la seguridad del país (13%); la seguridad de los funcionarios (8%); las solicitudes de grandes volúmenes de información (8%) y los datos sensibles (4%).

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





Respecto a los límites que debiese tener el Derecho de Acceso a la Información, destaca la diferencia entre hombres (71%) y mujeres (47%) y entre empleados públicos (63%) y empleados privados (44%). Además, en términos generales, los entrevistados de mayor edad, son los que más aceptan los límites, lo mismo que quienes cuentan con estudios superiores técnico-profesional (67%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI debe tener límites | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|------|--------|-----|
| <i>¿Cree que la transparencia debe tener límites? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 47% |
| | | Hombre | 71% |
| | Edad | 18-29 | 45% |
| | | 30-39 | 58% |
| | | 40-49 | 67% |
| 50-59 | | 57% | |

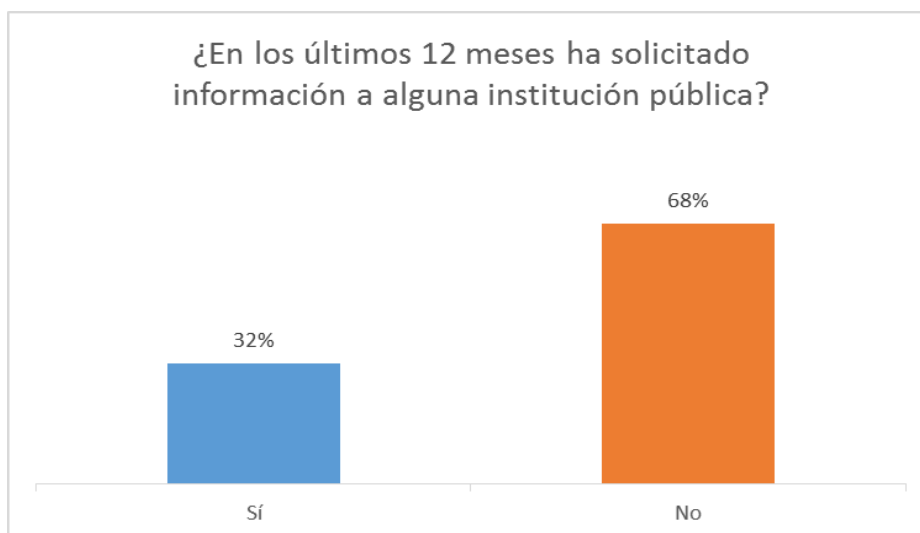
| | | | |
|--|-------------------|----------------------|-----|
| | | 60 o más | 75% |
| | Ocupación | Empleado Público | 63% |
| | | Empleado Privado | 44% |
| | | Estudiante | 43% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 46% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 67% |
| | | Universitaria | 63% |
| | | Postgrado | 54% |

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

Entre los ítems evaluados, el punto que generó mayor consenso hacia la entrega completa, es la información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la Policía de Investigaciones (PDI), con 61%; mientras que los porcentajes de reserva más altos están referidos a la información que contiene datos personales (60% indica que debe ser reservada), la que puede afectar derechos de terceros (57%) y a temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI (40%). 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 | 60% | 35% | 5% |
| Información que puede afectar el derecho de terceros | 57% | 33% | 10% |
| Temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI | 40% | 39% | 22% |
| Cuando responder a una solicitud de información distrae al organismo de sus funciones regulares | 15% | 47% | 38% |
| Información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI | 9% | 30% | 61% |
| Información relativa a las relaciones diplomáticas del país | 14% | 44% | 42% |
| Correos electrónicos de funcionarios públicos | 21% | 34% | 45% |

Adicionalmente, se consultó por las experiencias de los encuestados accediendo a información pública donde se observó que los actores consultados en la Región del Maule denotan un moderado uso del Derecho de Acceso a la Información (DAI): 36% señala haber realizado una solicitud de información en los últimos 12 meses, cifra superior a la que se da a nivel nacional (29%), de acuerdo con la información del 2017¹¹.



Los hombres solicitaron información, levemente, en mayor cantidad que las mujeres (35% versus 30%). Por edad, no es posible establecer una tendencia en el ejercicio del Derecho, aunque destaca el nivel de uso entre los más jóvenes, estudiantes, quienes tienen como último año aprobado, la enseñanza media. Por el contrario, entre los empleados públicos se observa un bajo nivel de solicitudes (sólo el 26%).

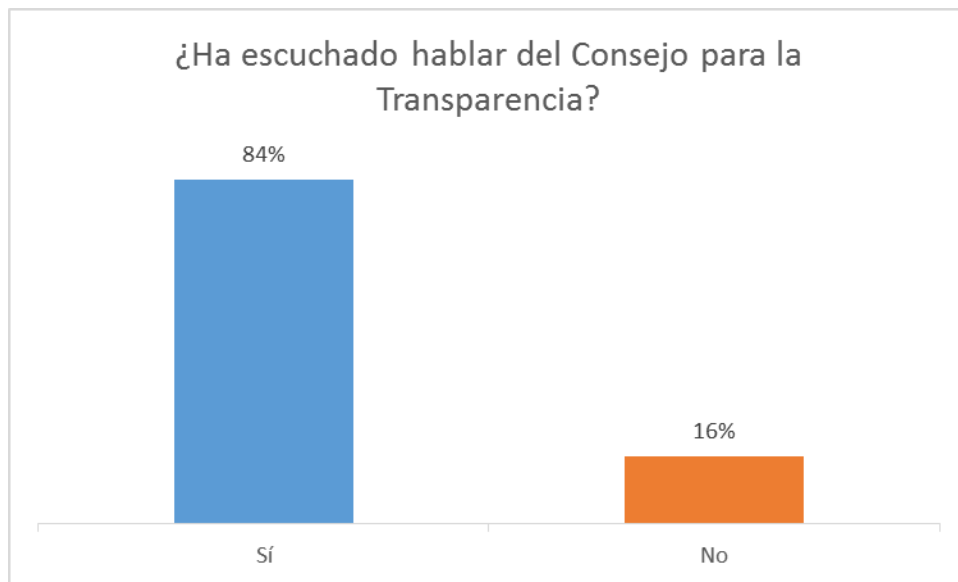
| Principales diferencias en Solicitudes de Información Pública | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----|
| <i>¿En los últimos 12 meses ha solicitado información a alguna institución pública?</i> (% respuestas sí) | Sexo | Mujer | 30% |
| | | Hombre | 35% |
| | Edad | 18-29 | 47% |
| | | 30-39 | 33% |
| | | 40-49 | 20% |
| | | 50-59 | 38% |
| | | 60 o más | 18% |
| | Ocupación | Empleado Público | 26% |

¹¹ Estudio Nacional de Transparencia 2017. CPLT.

| | | | |
|--|-------------------|----------------------|------|
| | | Empleado Privado | 40% |
| | | Estudiante | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 62% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 13% |
| | | Universitaria | 32% |
| | | Postgrado | 26% |

c) Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país

Respecto a la institucionalidad, destaca un alto nivel de conocimiento del Consejo, llegando al 84%, a diferencia de lo que ocurre a nivel nacional, en donde el conocimiento del CPLT es de sólo un 24%¹².



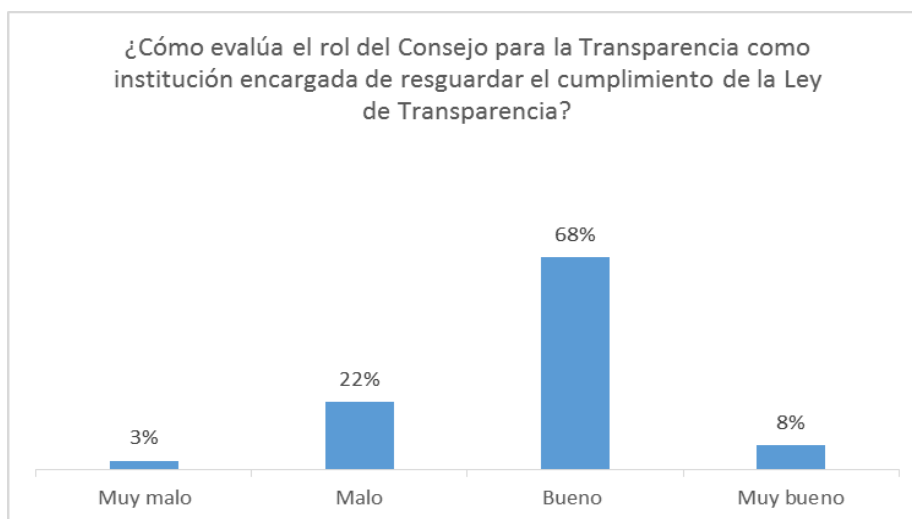
Aunque con porcentajes elevados, los entrevistados que menos conocen al Consejo son el tramo etario que va de los 30 a los 39 años, mientras que todos los estudiantes afirman conocerlo.

| Principales diferencias en el conocimiento del CPLT | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------|--------|-----|
| <i>¿Ha escuchado hablar del Consejo para la Transparencia?</i> (% respuestas sí) | Sexo | Mujer | 81% |
| | | Hombre | 89% |
| | Edad | 18-29 | 80% |
| | | 30-39 | 75% |

¹² Estudio Nacional de Transparencia 2017. CPLT.

| | | | |
|--|-------------------|----------------------|------|
| | | 40-49 | 93% |
| | | 50-59 | 91% |
| | | 60 o más | 92% |
| | Ocupación | Empleado Público | 85% |
| | | Empleado Privado | 81% |
| | | Estudiante | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 85% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 80% |
| | | Universitaria | 87% |
| | | Postgrado | 82% |

Entre quienes conocen al CPLT, prevalece una evaluación positiva de la institución como la encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia, con un 76% que indica que la califica como “buena” o “muy buena”.



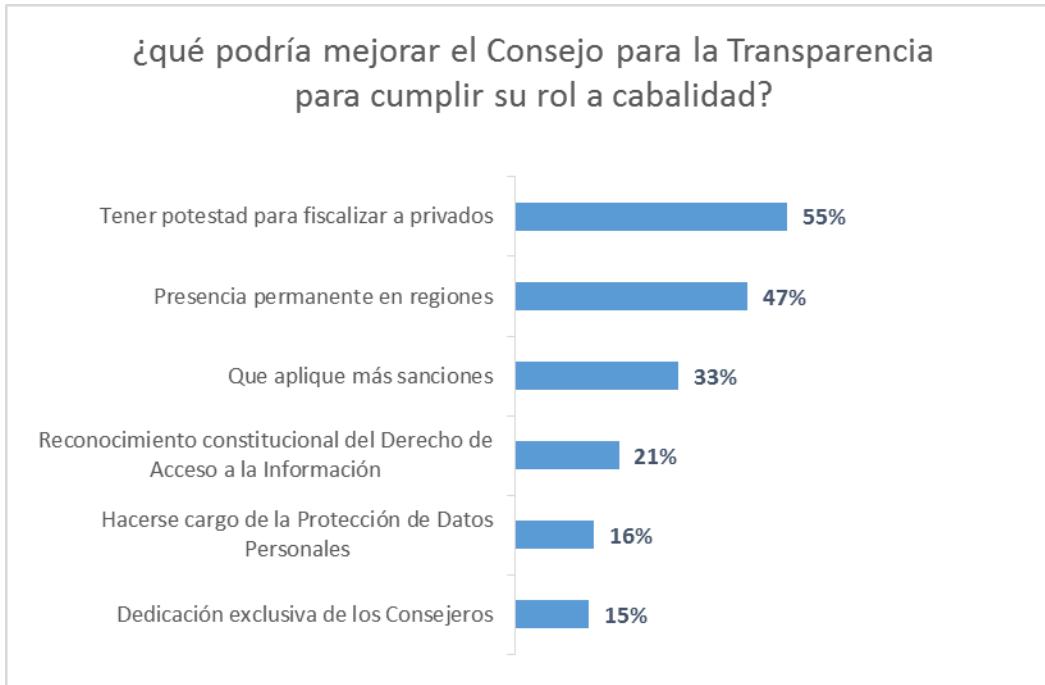
Pese a los altos niveles de evaluación positiva, y aunque no es posible establecer una tendencia de acuerdo a la edad de los entrevistados, se observa que los adultos entre 50-59 años son más críticos al momento de evaluar el rol del CPLT (53%). Lo mismo ocurre en términos del nivel educacional, donde los que evalúan de manera menos positiva son quienes poseen un postgrado. Por su parte, las mujeres son más críticas que los hombres (68% versus 80%) y los empleados del sector privado, más que los del sector público y los estudiantes.

Resulta interesante observar la positiva percepción de quienes pertenecen a un pueblo originario (83%).

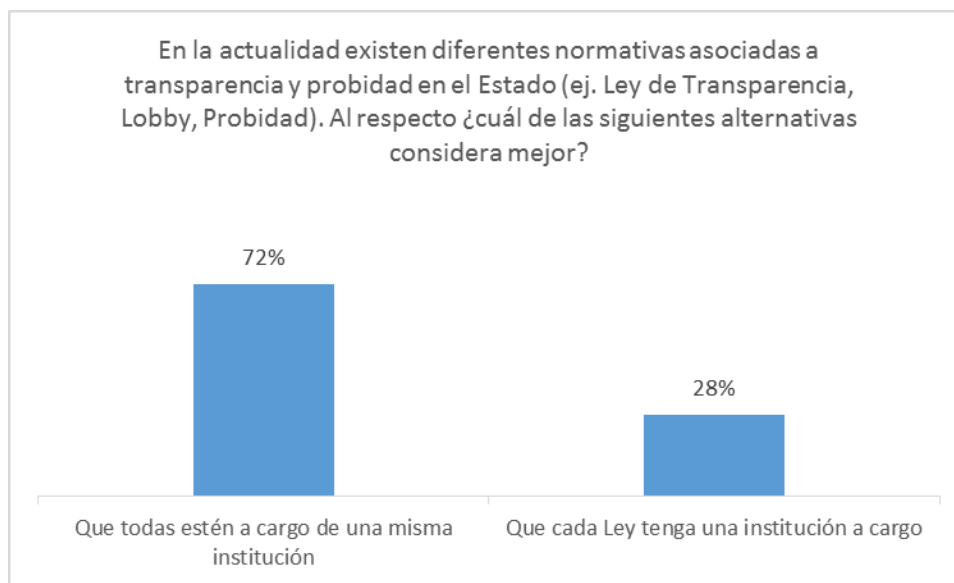
| Principales diferencias en la evaluación positiva del rol del CPLT | | | |
|--------------------------------------------------------------------|------|-------|-----|
| ¿Cómo evalúa el rol del Consejo | Sexo | Mujer | 68% |

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|------|
| <p><i>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> | | Hombre | 80% |
| | Edad | 18-29 | 81% |
| | | 30-39 | 78% |
| | | 40-49 | 82% |
| | | 50-59 | 53% |
| | | 60 o más | 82% |
| | Ocupación | Empleado Público | 77% |
| | | Empleado Privado | 54% |
| | | Estudiante | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 73% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 83% |
| | | Universitaria | 78% |
| | | Postgrado | 65% |

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. El mayor grado de acuerdo se observa frente a: tener potestad para fiscalizar a privados (55%), presencia permanente en regiones (47%) y aplicar más sanciones (33%). Más abajo se cuenta con el reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información (21%), hacerse cargo de la Protección de Datos Personales (16%) y la dedicación exclusiva de los Consejeros (15%).



Siguiendo la línea de los desafíos en materia de institucionalidad, se consultó a los participantes si debe existir una única institución a cargo de las normas asociadas a Transparencia y Probidad existentes en el país, como la Ley de Transparencia, de Lobby y de Probidad, o si por el contrario, debiera existir una institución a cargo de cada ley, observándose que un 72% está a favor de la primera alternativa.

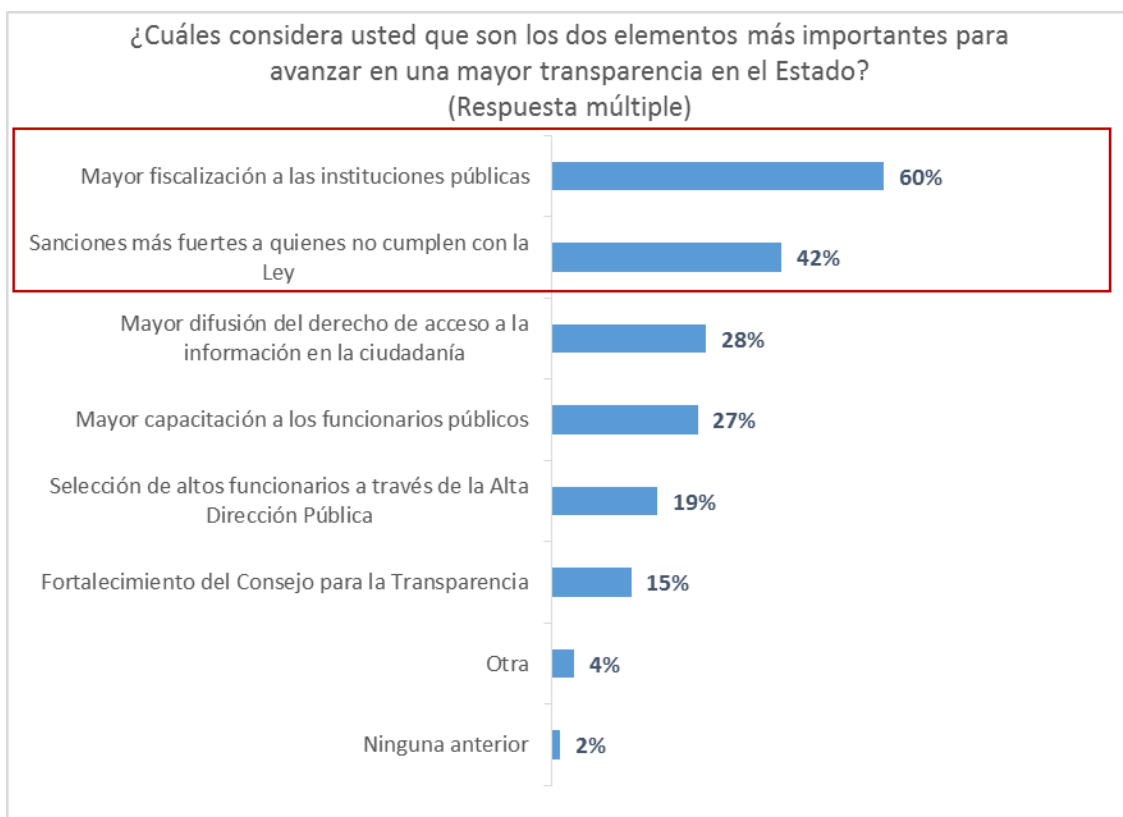


De acuerdo al género, los hombres están más de acuerdo con que todas las normativas estén a cargo de una misma institución (79% versus 64% las mujeres). También se observa mayor

consenso frente a ello entre los entrevistados de mayor edad (83%) y los empleados públicos por sobre los empleados del sector privado (78% versus 50%). Destaca que a medida que aumenta el nivel de escolaridad alcanzado, mayor es el nivel de acuerdo con que todas las normativas estén a cargo de una misma institución. Así mismo, se observa alto apoyo a esta mención entre quienes dicen pertenecer a un pueblo originario (83%).

| 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 | 64% |
| | | Hombre | 79% |
| | Edad | 18-29 | 56% |
| | | 30-39 | 75% |
| | | 40-49 | 70% |
| | | 50-59 | 76% |
| | | 60 o más | 83% |
| | Ocupación | Empleado Público | 78% |
| | | Empleado Privado | 50% |
| | | Estudiante | 40% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 50% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 67% |
| | | Universitaria | 74% |
| | | Postgrado | 79% |

En un ámbito más amplio, se pidió a los entrevistados identificar -de una lista de alternativas- cuáles son los dos elementos más importantes para avanzar en transparencia en el Estado, obteniéndose como respuesta el aumento de las fiscalizaciones a instituciones públicas (60%) y el establecimiento de sanciones más fuertes a quienes no cumplan la Ley (42%).



La opción mayor fiscalización a las instituciones públicas adquiere más relevancia entre las mujeres -obteniendo un 84% versus un 74% entre hombres-; los más jóvenes -con un 94%- y los estudiantes, con un 86%. No se observan diferencias significativas en el resto de los segmentos sociodemográficos evaluados.

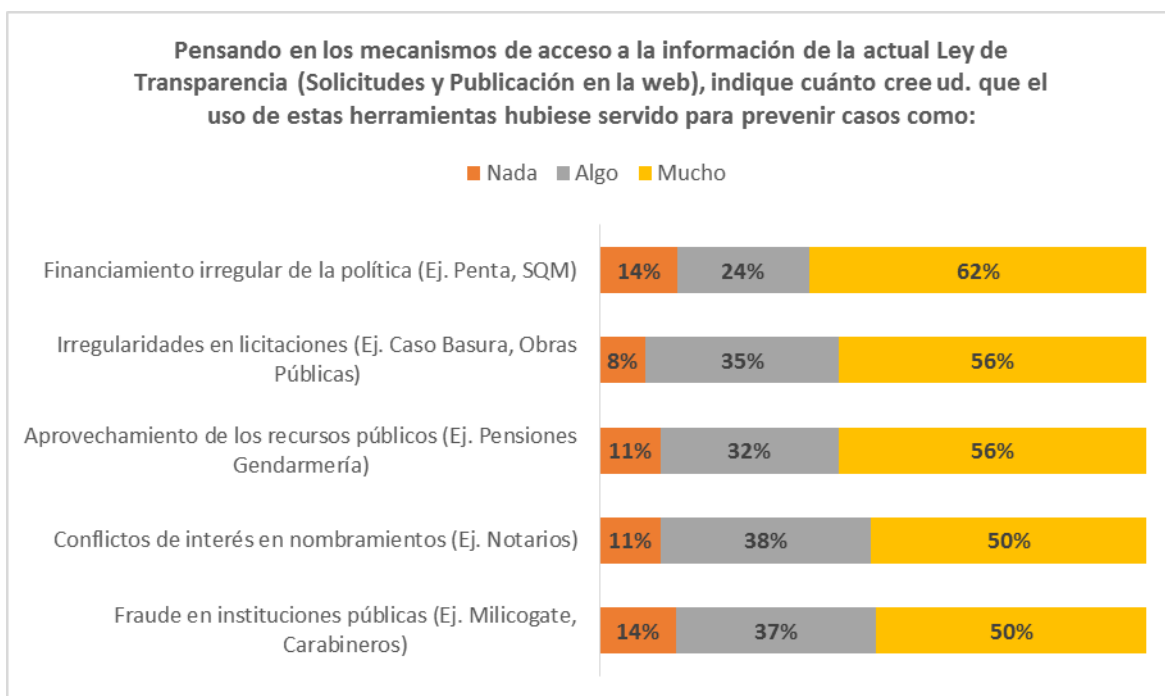
Respecto de la opción “sanciones más fuertes a quienes no cumplen con la Ley”, ésta obtiene mayor relevancia en el tramo etario de 50 a 59 años (con 67%), entre los empleados del sector privado versus los empleados del sector público (69% versus 52%), entre quienes cuentan con mayor nivel educacional (educación media: 50%; técnico profesional: 55%; Universitaria: 54%; postgrado: 58%).

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. Entre las respuestas, destaca el mayor aporte financiero del Estado a las instituciones, con un 40% de las menciones, posicionándose como un elemento clave para el fortalecimiento y la mejora de los niveles de transparencia a nivel país. No se observan diferencias entre los perfiles evaluados.



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

Al respecto, los entrevistados consideraron que estas herramientas hubiesen tenido mucha utilidad en todos los casos propuestos, aunque la mayor valoración se observa frente al financiamiento irregular de la política, donde 62% sostuvo que el uso de estas herramientas hubiese servido mucho para prevenirlos. Le sigue un 56% de acuerdo en la utilidad para detectar irregularidades en licitaciones y en prevenir el aprovechamiento de los recursos públicos y un 50% para prevenir conflictos de interés en nombramientos, en el aprovechamiento de los recursos públicos y para prevenir fraudes en instituciones públicas.



Respecto del uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramientas para prevenir el **financiamiento irregular de la política (62%)**, hombres y mujeres valoran por igual (61%), mientras que los empleados del sector privado (67%), con estudios superiores técnico-profesional (67%) y quienes pertenecen a un pueblo originario (71%), los que otorgan mayor valor al uso de estos mecanismos de acceso a la información. No es posible establecer tendencias en base a la edad, pero el nivel educacional muestra que a mayor nivel, menor es la valoración que se le da a los mecanismos de acceso para prevenir este tipo de situaciones.

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir el financiamiento irregular de la política | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|------|
| <i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como:</i> <u>financiamiento irregular de la política</u> (% Respuestas Mucho) | Sexo | Mujer | 61% |
| | | Hombre | 61% |
| | Edad | 18-29 | 72% |
| | | 30-39 | 53% |
| | | 40-49 | 77% |
| | | 50-59 | 48% |
| | | 60 o más | 50% |
| | Ocupación | Empleado Público | 57% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | | Estudiante | 100% |
| Nivel educacional | Ed. Media | 69% | |

| | | | |
|--|--|----------------------|-----|
| | | Ed. Téc. Profesional | 67% |
| | | Universitaria | 58% |
| | | Postgrado | 59% |

Por su parte, son principalmente las mujeres (59%) versus los hombres (53%) y los empleados del sector privado (67%) por sobre los empleados públicos (51%), los perfiles que otorgan mayor valor al uso de mecanismos de acceso a la información sobre la prevención de **irregularidades en licitaciones (56%)**. Al igual que en el caso anterior, no es posible establecer tendencias en base a la edad, pero en esta ocasión, si bien el nivel educacional influye hacia una menor valoración hasta el nivel universitario, ésta se rompe a nivel de postgrado, siendo los participantes que lo tienen, los que le asignan mayor valor al acceso a información frente a este tipo de irregularidades.

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir las irregularidades en licitaciones | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|-----|
| <i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>irregularidades en licitaciones</u></i> (% Respuestas Mucho) | Sexo | Mujer | 59% |
| | | Hombre | 53% |
| | Edad | 18-29 | 74% |
| | | 30-39 | 46% |
| | | 40-49 | 67% |
| | | 50-59 | 45% |
| | | 60 o más | 42% |
| | Ocupación | Empleado Público | 51% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | | Estudiante | 83% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 62% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 57% |
| | | Universitaria | 46% |
| | | Postgrado | 71% |

Entre quienes otorgan mayor valor al uso de los mecanismos de acceso a la información sobre la prevención de **conflictos de interés en nombramientos (50%)**, son los empleados del sector privado (71%) quienes destacan respecto a los empleados del sector público (46%). También se observa una tendencia al alza en cuanto a la percepción de utilidad de estas herramientas a medida que aumenta la escolaridad alcanzada por los participantes. La baja percepción de utilidad entre quienes pertenecen a un pueblo originario es otro elemento a considerar respecto del uso de los mecanismos de acceso a la información sobre la prevención de hechos como los conflictos de interés por nombramientos. Por su parte, la diferencia de percepción entre hombres y mujeres es de sólo 5%, siendo más favorable entre los hombres.

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir conflictos de interés en nombramientos | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|-----|
| <i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique cuánto cree Ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>conflictos de interés en nombramientos</u></i> <i>(% Respuestas Mucho)</i> | Sexo | Mujer | 48% |
| | | Hombre | 53% |
| | Edad | 18-29 | 44% |
| | | 30-39 | 47% |
| | | 40-49 | 59% |
| | | 50-59 | 52% |
| | | 60 o más | 50% |
| | Ocupación | Empleado Público | 46% |
| | | Empleado Privado | 71% |
| | | Estudiante | 50% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 42% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 50% |
| | | Universitaria | 49% |
| Postgrado | | 59% | |

En cuanto al uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramientas para prevenir el **aprovechamiento de los recursos públicos (56%)**, destaca la mayor valoración entre los empleados del sector privado (71%) por sobre los empleados públicos (49%) y entre quienes pertenecen a un pueblo originario (71%). Por género, no se observan importantes diferencias (57% las mujeres y 53% los hombres) ni es posible establecer tendencias por edad, siendo los más favorables a asignarle relevancia, los participantes más jóvenes. Si bien el nivel educacional influye hacia una menor valoración hasta el nivel universitario, ésta se rompe a nivel de postgrado, siendo los participantes que lo tienen, los que le asignan mayor valor al acceso a información frente a este tipo de irregularidades.

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir el aprovechamiento de los recursos públicos | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------|-----|
| <i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique cuánto cree Ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>el aprovechamiento</u></i> | Sexo | Mujer | 57% |
| | | Hombre | 53% |
| | Edad | 18-29 | 79% |
| | | 30-39 | 41% |
| | | 40-49 | 69% |
| | | 50-59 | 50% |

| | | | |
|----------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|------|
| <i>de los recursos públicos</i> <i>(% Respuestas Mucho)</i> | | 60 o más | 33% |
| | Ocupación | Empleado Público | 49% |
| | | Empleado Privado | 61% |
| | | Estudiante | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 69% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 57% |
| | | Universitaria | 46% |
| | | Postgrado | 69% |

Por último, respecto de la prevención de **fraudes en instituciones públicas (50%)**, son principalmente las mujeres (54%) versus los hombres (45%), los estudiantes (86%) y los empleados del sector privado (71%) por sobre los empleados públicos (43%) los que le otorgan mayor valor. Frente a estas situaciones, no se observa una tendencia por edad ni por nivel de estudios.

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir fraudes en instituciones públicas | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|-----|
| <i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: <u>fraudes en instituciones públicas</u></i> <i>(% Respuestas Mucho)</i> | Sexo | Mujer | 54% |
| | | Hombre | 45% |
| | Edad | 18-29 | 63% |
| | | 30-39 | 42% |
| | | 40-49 | 68% |
| | | 50-59 | 35% |
| | | 60 o más | 25% |
| | Ocupación | Empleado Público | 43% |
| | | Empleado Privado | 71% |
| | | Estudiante | 86% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 58% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 64% |
| | | Universitaria | 38% |
| Postgrado | | 64% | |