



INFORME PROCESO PARTICIPATIVO REGIÓN DEL BIOBÍO

Mayo, 2018

Consejo para la Transparencia
Dirección de Estudios

Índice

| | |
|---|----|
| Presentación general | 2 |
| Metodología | 2 |
| Resultados generales..... | 3 |
| Tabla resumen de Propuestas derivadas de las Mesas Temáticas | 6 |
| Resultados por mesa temática de 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 auto-regulación? | 11 |
| Tema 3: Consejo para la Transparencia al 2030: Características y Alcances | 13 |
| Tema 4: Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora..... | 16 |
| Tema 5: Transparencia como herramienta para prevenir la corrupción y fomentar la probidad | 21 |
| Tema 6: ¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia? | 24 |
| Resultados Encuesta | 28 |
| a) Evaluación general de la transparencia en el país..... | 29 |
| b) Percepciones y expectativas sobre transparencia en el país | 33 |
| c) Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país | 38 |
| Anexo 1: Listado de Stakeholders entrevistados | 47 |
| Anexo 2: Mesas temáticas y Preguntas orientadoras | 48 |
| Anexo 3: Cuestionario Encuesta | 50 |

Presentación general

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

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

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

Entre los mecanismos que se han habilitado en este proceso de participación ciudadana, se cuentan **Talleres de Diálogos Regionales y una encuesta**, la 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 5 de Abril de 2018 se realizó el segundo Taller de Diálogo Regional en la ciudad de Concepción, que contó con la presencia 81 actores y líderes de la Región del Biobío¹. Los hallazgos levantados en el Diálogo con la comunidad, así como los resultados de la encuesta, se informan en el presente documento.

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 talleres de diálogo, entrevistó a un grupo de 15 funcionarios del Consejo para la

¹ Representantes de estudiantes, académicos y autoridades de la Universidad de Concepción, académicos de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, representantes del Observatorio Regional de Transparencia de la Región del Biobío, Comunidad de organizaciones solidarias, Servicio de Salud, Hogar de Cristo, Fundación para la Superación de la Pobreza, Federación de Uniones Comunales de Adultos Mayores, Representantes de Exonerados Políticos, entre otros.

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

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

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

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

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

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

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

El Taller de Diálogo Regional, inaugurado por el Presidente del Consejo para la Transparencia, Marcelo Drago Aguirre y la Consejera Gloria de la Fuente, se desarrolló en base a un diseño conversacional abierto y de reflexión por parte de los participantes y de escucha por parte de los funcionarios del Consejo para la Transparencia, cuya función fue provocar la reflexión a través de preguntas orientadoras en cada mesa temática³.

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

Adicionalmente, los participantes respondieron una encuesta 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.

Resultados generales

La reflexión generada en Concepción, entrega información importante respecto a visión que los participantes de los talleres tienen de la instalación de la Política de Transparencia en el país y sus desafíos futuros.

Para los participantes, una cultura de la transparencia se asimila a tener derechos garantizados para la ciudadanía y a que no existan abusos desde las instituciones hacia los ciudadanos. Por otra parte, se considera que la transparencia genera confianza en la ciudadanía respecto de las instituciones públicas, lo que es percibido como un cambio cultural positivo.

De acuerdo a los datos de la encuesta, se trata de una política bien evaluada -91% indicó que la transparencia en el país ha mejorado durante los últimos 10 años- aunque de poco uso: sólo un 27% de los encuestados dice haber solicitado información a alguna institución pública en los

² Ver Anexo 1.

³ Ver Anexo 2.

⁴ Ver Cuestionario de la Encuesta en Anexo 3.

últimos 12 meses, cifra similar a la declarada en el Estudio Nacional de Transparencia 2017, donde el 29% de la población a nivel nacional, declaró haberlo realizado. Se observa que el ejercicio del derecho de acceso a información es mayor en los hombres (31% v/s 23% mujeres), en estudiantes (71%) y en los tramos etarios de 18 a 29 años (47%) y de 30 a 39 años (38%).

En su mayoría, los participantes perciben que la Política de Transparencia ha tenido impacto y ha sido útil para diversos objetivos. Así, la consideran relevante para facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos (89%), mejorar la participación ciudadana (84%), mejorar la gestión de las instituciones públicas (75%), controlar las acciones de autoridades y funcionarios públicos (74%) y ayudar a prevenir casos de corrupción (69%).

En general, la mayor valoración se observa en los hombres (96% v/s 89% de las mujeres), sobre todo en la percepción de utilidad de la transparencia para el mejoramiento de la participación ciudadana, si ésta contribuye a prevenir la corrupción y como herramienta para acceder a otros derechos, cuestión que se repite en el caso los encuestados con un menor nivel educacional, lo que permite deducir que el DAI se percibe como una herramienta de equidad social, que es muy valorada entre los que tienen menos recursos.

Los empleados públicos también muestra una mayor valoración que los del sector privado (91% v/s sector privado 81%), observándose la mayor diferencia en la percepción respecto a que el DAI ha servido para mejorar gestión pública (73% v/s 67%).

Por otra parte, los del tramo etario de 40 a 49 años, son los que manifiesta una mayor valoración (97%), especialmente sobre la utilidad de la transparencia para controlar las acciones de funcionarios públicos (84%) al igual que quienes tienen educación universitaria (77%). Respecto a la evaluación de la transparencia para prevenir la corrupción, la evaluación más positiva es por parte del grupo etario de 50 a 59 años (77%) y de los que tienen nivel educacional de enseñanza media (91%).

En cuanto al uso de la Ley de Transparencia como herramienta para prevenir los distintos fraudes que han ocurrido en las instituciones públicas, destaca la mayor valoración por parte de los empleados del sector privado (68%) por sobre los empleados del sector público (49%).

Respecto a las principales propuestas para la instalación de la Política de Transparencia en el país y sus desafíos futuros, los participantes consideran muy relevante la difusión de la Ley de Transparencia, pero segmentada para los diferentes perfiles de potenciales usuarios de información, por ejemplo, adultos mayores, población vulnerable o excluida, pues cada grupo tiene necesidades distintas, por ende, una campaña debe ser *ad hoc* a las características cada grupo.

En este sentido, para facilitar el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información, los participantes proponen que todas las instituciones públicas tengan unidades o encargados de transparencia con exclusividad de tiempo para esas labores.

Se identifican, además, otros aspectos mejorables de la Ley de Transparencia, como la igualación de las exigencias de la norma a todos los poderes del Estado, mencionándose por ejemplo, al

Congreso Nacional y al Poder Judicial, y la ampliación de sujetos obligados a privados que manejan sectores clave para la sociedad, como Notarios y pensiones. En la Encuesta, se puede observar a demás, que un 92% señala que empresas que cumplen un rol público deberían tener obligaciones de transparencia y un 92% sostiene que las empresas que prestan servicios públicos, como la electricidad, agua o gas, deben ajustarse a los estándares de esta Ley. Por su parte, un 90% respalda que las organizaciones o empresas que reciben fondos públicos también tengan obligaciones de transparencia.

Asimismo, tal 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 el Consejo para la Transparencia también requiere de ajustes. Ello, a pesar de que casi la totalidad de los participantes realizan una buena evaluación del rol del Consejo como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia (98%). En razón de ello, una de las medidas propuestas en los talleres para abordar el desconocimiento del Consejo es la descentralización del organismo mediante la instalación de oficinas en cada región. De esta manera, se potenciaría de una forma más efectiva la promoción del Derecho de Acceso a la Información en la ciudadanía. Esto se refrenda en la encuesta en donde se señala que para que el Consejo cumpla con su rol a cabalidad, es necesario que tenga presencia permanente en regiones (72%). Secundariamente, se señala que tenga potestad para fiscalizar a privados (41%), que el CPLT sea la institución que vele por la Protección de Datos Personales (32%), el reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información (17%) y la necesidad de aplicar más sanciones (17%).

Pese a la alta valoración de la transparencia y la percepción de que se debe avanzar en esta materia en el país, existe conciencia de que ésta no es ilimitada. Así se observa como el 76% de los asistentes reconoce que la transparencia debe tener límites, siendo el más relevante la Protección de Datos Personales y la información que afecta los derechos de terceros, seguidos de los temas estratégicos de las Fuerzas Armadas. Asimismo, se señala la necesidad de limitar la información que se pone a disposición de funcionarios públicos respecto a localización y horarios de entrada y salida. Por contrapartida, la mayoría considera que deben ser públicos los correos electrónicos de los funcionarios públicos y los procesos administrativos de las Fuerzas Armadas. Destaca que a mayor nivel educacional alcanzado, mayor es la percepción de que deben existir límites a la transparencia.

Respecto a cómo avanzar hacia un sistema integral de transparencia, si bien en la encuesta un 68% los encuestados está a favor de que exista una sola institución que resguarde el cumplimiento de normativas asociadas a la transparencia, en los talleres existe disenso en que exista un órgano que regule todas las normativas. Algunos participantes proponen que sea el CPLT, otros que sea Contraloría y otros que derechamente no es necesario un órgano garante, sino más bien un órgano difusor y promotor, y para ello sí se propone al Consejo, específicamente para que oriente la política pública con indicadores y con un actuar de “Pepe Grillo” en la gestión pública.

Tabla resumen de Propuestas derivadas de las Mesas Temáticas

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

| Síntesis de las propuestas derivadas de las Mesas temáticas |
|--|
| Cultura de la transparencia ¿Cómo generar el cambio cultural? |
| Desarrollar programas de educación cívica y formación en ética en los Colegios. |
| Publicar la información en lenguaje claro y comprensible. |
| Reglar y generar estándares de arquitectura de información y datos abiertos. |
| Nuevos ámbitos de la Transparencia |
| Incluir en las obligaciones de la Ley al Poder Judicial y Congreso |
| Transparencia en la designación de cargos como Notarios. |
| Incluir en las obligaciones de la Ley a las AFP. |
| Incluir en las obligaciones de la Ley a Empresas que manejen recursos del Estado. |
| Propuestas para poner límites a la transparencia |
| Definir la reserva de la información sobre la localización y horarios de trabajo de los funcionarios públicos. |
| Exigir identificación de los solicitantes de información e indicar para qué se utilizará la información que solicitan. |
| Posibilidad de denegar información que requiera entregar cruces listos de bases de datos |
| Cobro al solicitante por horas de trabajo de los funcionarios y otros recursos que implica la solicitud de información. |
| Consejo para la Transparencia al 2030: Características y Alcances |
| Asignación de más recursos para el CPLT. |
| Mayor cantidad de personal. |
| Realizar función de contrastar que la información que publica las instituciones públicas en las diferentes plataformas sea verídica. |
| Fortalecer la función de atención de consultas. |
| Realizar capacitaciones más seguidas a funcionarios públicos. |
| Generar un trabajo coordinado con otros organismos fiscalizadores. |
| Fiscalizar las Cuentas Públicas de los diferentes organismos públicos. |
| Ser el órgano garante de la protección de datos personales. |
| Presencia regional. |
| Consejeros con dedicación exclusiva. |
| Existe disenso respecto a la propuesta de dotar de rango constitucional al CPLT. |
| Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora |
| Obligación por Ley de Unidades de Transparencia o encargados de transparencia con exclusividad de tiempo para esas labores. |
| Capacitaciones sobre la Ley de Transparencia para a todos los funcionarios, no sólo a encargados de transparencia. |
| Incorporar incentivos en la Ley, para potenciar a los organismos que tienen mayores |

| |
|--|
| dificultades en el cumplimiento. <ul style="list-style-type: none"> ○ Bonos. ○ Anotaciones de mérito. ○ Días libres. ○ Actividades de autocuidado. ○ Carta de felicitaciones enviada por el CPLT. |
| Dotar de más recursos y capacidades a las instituciones públicas ante la creciente demanda de información. |
| Mejorar el sistema de TA para que sea más amigable y accesible a la ciudadanía en general, con un formato y lenguaje claro. |
| Realizar periódicamente jornadas de reflexión sobre el objetivo del DAI y la transparencia. |
| Transparencia como herramienta para prevenir Corrupción y fomentar Probidad |
| Prevención de la corrupción: |
| Sanción efectiva y ejemplificadora, tanto para corrupción como para incumplimiento de la ley del Lobby. |
| Incorporar exigencias de transparencia activa a privados. |
| Regular mejor la relación pública-privada |
| Trazabilidad o historial de cumplimiento y desempeño de empresas que ejecutan obras públicas |
| Contraloría debiese focalizarse en el contenido de las denuncias de corrupción, más que en la forma de las mismas. |
| Incorporar temas de transparencia y probidad desde enseñanza básica. |
| Modificaciones a la ley del Lobby: |
| Fortalecer la fiscalización por parte de Contraloría. |
| Contrastar que la información que se publica sea verídica |
| Sancionar a los sujetos activos que no se registran como lobistas o gestores de interés. |
| ¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia? |
| Política Pública de Transparencia Integral |
| Unificar las normativas vinculadas a la transparencia como una sola política integral. |
| Incorporar en los criterios de contratación de funcionarios públicos, el conocimiento que se tenga de las normativas asociadas a Transparencia. |
| Existe disenso respecto a la necesidad de un órgano central que se ocupe de todas las normativas. |
| El CPLT debiera realizar la socialización de las temáticas del sistema integral de transparencia, entregando capacitación a funcionarios y formación ciudadana en estas temáticas. |
| Vincular a esta política pública integral, la de Protección de Datos Personales. |
| Políticas públicas en las que se debería incorporar transparencia en su diseño |
| En políticas públicas sectoriales, principalmente aquellas que entregan beneficios sociales. |
| En aspectos específicos como requisitos, procesos, plazos, criterios de selección o inclusión. |
| En temáticas sectoriales altamente solicitadas a través de la ley de transparencia. |

Resultados por mesa temática de Taller de Diálogo Regional

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

Contexto

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

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

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

Resultados de la mesa

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

Los participantes de esta mesa consideran que una **cultura de la transparencia es tener derechos garantizados para la ciudadanía**, es abrir oportunidad a quienes no la tienen y que no existan abusos desde las instituciones hacia los ciudadanos, por lo que implica tanto el conocimiento de los derechos por parte de las personas, como el cumplimiento de exigencias de transparencia por parte de las instituciones públicas.

"La cultura de la transparencia tiene que ver con abrirle oportunidades, de tener más transparencia, de acceder a ciertas oportunidades, creo que hay una responsabilidad de cada uno de nosotros, pero hay una responsabilidad mayor cuando uno es servidor público, por lo tanto hay un deber de que esa transparencia esté disponible para las personas que no tienen acceso a la web, que no saben cómo acceder, pero también hace muy responsable al Estado de poder llegar a estos grupos que hoy día no tienen acceso a una cultura o acceder a su derecho, no saben cómo reclamar" (Representante de Organización Sin Fines de Lucro).

Además se considera que la **transparencia genera confianza** en la ciudadanía respecto de las instituciones públicas, lo que es percibido como un cambio cultural positivo.

"La transparencia genera cambios y confianza y aprobación, para realmente confiar en nuestras instituciones" (Funcionaria Pública).

Se reconoce que generar un cambio cultural es de mediana y larga data, y no es fácil, implica un trabajo continuo y sostenido de gestión interna de las organizaciones y es ir más allá del mero cumplimiento normativo, implica un cambio de mirada, reconocimiento e interiorización por parte

de los funcionarios. Implica modernización de los servicios públicos, mejor calidad, efectivamente significa un cambio no sólo institucional, significa un cambio en las personas, en la organización, lo que se vería reflejado en un cambio de paradigma, en considerar que las necesidades de transparencia permiten control social, rendición de cuentas a la ciudadanía, por tanto, entregar información es también cambiar la mirada hacia la ciudadanía.

“¿Nos hemos puesto a pensar que con los impuestos que paga la gente, funciona nuestra maquinaria? Por lo tanto, los jefes son ellos, lo único que estamos haciendo es rendir cuentas”.
(Académico).

Por otra parte, esta apertura también genera miedos, inquietudes en quienes deben hacer este proceso en las organizaciones, se considera ello como parte de la evolución hacia una cultura de la transparencia, porque la organización queda expuesta, pero que a la larga vale la pena entregar y disponibilizar información.

“La transparencia implicaría mucha más modernización de los servicios públicos, mejor calidad, para tener cultura de transparencia, hay que desprenderse de miedos también, tienes que dar más información, te van a preguntar más, en todo lo que se estipula, tienes que mostrar tu organigrama, tu estado de resultados, el sueldo, una serie de elementos que nos llenan de miedos porque es abrir, abrir tu organización, tu institución a otros, y esos miedos son súper legítimos, no porque las organizaciones lo estén haciendo mal, sino porque tu abres tu ventana y puede entrar cualquiera, entonces, creo que efectivamente significa un cambio no sólo institucional, sino que también significa un cambio en las personas, en la organización ¿qué va a implicar? Efectivamente modernización, servicio de calidad, probablemente lo que es más trabajo hoy día, va a ser menos burocracia, ya, yo creo que primero hay que generar ese cambio interno que es el que tú planteas”
(Representante de Organización sin fines de lucro).

Estado de instalación de la Cultura de la Transparencia:

Se plantea que se han generado cambios en los funcionarios y que en una primera etapa, la Ley está cumplida, lo que demuestra una evolución en la cultura de la transparencia.

“El cambiar el switch de que entregar información de transparencia es parte de nuestra función, no es una pega extra, sino que es parte de nuestras funciones”.
(Funcionario Público).

“La Ley ya lleva 10 años, los funcionarios públicos que estamos en el aparato ya tenemos claro que existe y que tenemos que dar la información, no le tenemos miedo al tema, ahora sabemos que el 90% de las visitas que hay a los sitios municipales, o sea a las páginas, son para ver el sueldo de los funcionarios, el primer año a lo mejor era un problema, pero ahora ya pasó”
(Funcionario Público).

Facilitadores en la implementación de la Cultura de la Transparencia:

Para alcanzar con una implementación efectiva de la Transparencia, los participantes de esta mesa plantean que la educación cívica y la formación en ética, deben inculcarse desde el colegio para tener ciudadanos responsables y lograr instalar una cultura de la transparencia.

“Es necesario trabajar este tema a nivel de educación, básica y media, con los jóvenes para que ellos logren alcanzarla (...) nos falta 10 o 20 años para llegar al óptimo, eso tiene que ver con las generaciones nuevas” (Funcionario Municipal).

“Sacaron de las mallas curriculares educación cívica ¿cierto? Y bueno educación cívica en este tema es fundamental, porque (...) efectivamente los adolescentes, los niños se tienen que formar en la cultura de la transparencia, porque quizás cuando ellos sean adultos y sean profesionales quizás hasta el sector privado va a tener que dar cuenta, entonces eso es súper importante” (Funcionario Público).

“Es un cambio de paradigma, el trabajo del servidor público es una cosa distinta y por supuesto yo creo que la formación en ética, en derechos humanos, con todo este tema de la inclusión, tiene que hacerse desde mucho antes, tendría que venir desde el colegio (...) en la universidad hacemos educación cívica, pero eso debería venir de antes, no en la universidad” (Académico).

Asimismo, se debe continuar trabajando en procedimientos y en formatos para mejorar el uso de la información y que la gente pueda entender la información que se publica.

“La Ley tiene que revisarse, el Consejo tiene que revisarse, sus instructivos, porque hay definitivamente información que no sirve para nada...la información hay que darla, pero de otra forma, me refiero a que la información presupuestaria es fundamental, tiene que estar, pero en un formato que un ciudadano común y corriente, como dijo alguien en la mañana, que “el pueblo llano” lo entienda y la verdad es que como se presenta hoy día la gente no lo entiende”.
(Funcionario Municipal).

Se identifica a la tecnología como un facilitador para contribuir a generar una cultura de la transparencia, pero es necesario estandarizar los contenidos y los formatos en los que se publica la información.

"Podemos hacer conversar los sistemas entre sí, en este momento tenemos un formato de portal de transparencia, que es el que tienen todas las instituciones públicas en el país, pero ninguno de esos portales de transparencia conversa entre sí, no podemos tener una base de datos consolidada, porque cada quien sube la información a su pinta, y partiendo por reglar eso y tener políticas de arquitectura de información claras por ahí va el tema, para apoyar el tema de la cultura de la transparencia, porque a lo mejor el usuario no lo toma porque no lo encuentra y el otro no lo encuentra por qué, porque la presentación no es la adecuada".
(Académico).

Propuestas para la instalación de una cultura de la transparencia en el país.

- Desarrollar programas de educación cívica y formación en ética en los Colegios.
- Publicar la información en lenguaje claro y comprensible.
- Reglar y generar estándares de arquitectura de información y datos abiertos.

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

Contexto

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

Resultados de la mesa

La autorregulación en Transparencia:

Se considera a la autorregulación como un estado posible de alcanzar a largo plazo. Se percibe como difícil avanzar hacia la autorregulación, sin imponer obligaciones a las instituciones primero.

"A lo mejor en unos 10 años más vamos a poder tener autorregulación" (Funcionario Municipal).

*"Mi opinión es que de acuerdo a nuestra cultura y lo que observamos de nuestras autoridades y de nuestros servicios, es que yo creo que debiese ser obligación, o si no, la autorregulación quedaría con muchas cosas que nosotros quisiéramos acceder y que no podríamos finalmente"
(Funcionaria Municipal).*

Se plantea que la autorregulación es difícil porque muchas veces es necesaria incluso la amenaza de una sanción para dar cumplimiento a la Ley de Transparencia.

"Se amenaza de que va a ser sancionado el Municipio, en este caso del Alcalde hacia abajo, con sanciones con remuneración y todo el tema. Entonces funciona mucho el tema del oficio acuseté, mientras no va el oficio acuseté o el correo con copia al Alcalde en el caso nuestro, ahí recién se ponen las pilas los colegas" (Funcionario Municipal).

Y porque existe una dificultad de afianzar los procedimientos de transparencia en las instituciones, porque quienes no trabajan en transparencia desconocen el tema, generalmente la responsabilidad de dar cumplimiento a la ley queda en un solo funcionario, quien muchas veces debe batallar para lograr cumplimiento.

*"A todos los funcionarios públicos nos debieran inducir en el tema de la transparencia, qué significa ser funcionario público y que conlleva nuestras obligaciones, yo creo que ahí a lo mejor pueden avanzar, el tema es capacitación y empoderar también al funcionario. (...) Dado que los encargados de cada departamento de transparencia deben de reunir información, y también los funcionarios tienen una actitud un tanto renuente que consideran que el hecho que se le pida esto a las instituciones es casi como una carga de "ya llego ese molesto a pedir esta información". Como si nosotros le estuviéramos pidiendo un favor a ellos, porque somos los encargados."
(Funcionario Público)*

Nuevos Sujetos Obligados:

Respecto a la ampliación de la transparencia a nuevos ámbitos, se plantea que el Poder Judicial y el Congreso deberían ser sujetos obligados de la Ley y que ello ayudaría a mejorar la confianza en el sector público.

“El Poder Judicial y Congreso, por la importancia de las funciones que cumplen, porque actualmente la administración pública está sujeta, pero el Congreso y el Judicial quedan fuera, y yo he solicitado por transparencia al Poder Judicial y que sólo tiene un cumplimiento voluntario de las obligaciones de transparencia” (Funcionario Público).

También se considera relevante incluir en las obligaciones de transparencia a las **Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)**, específicamente la forma en que invierten y utilizan el dinero que es de todas las personas que participan en el sistema previsional.

“(AFP) eso sí que debería ser transparentado para ver cómo utilizan nuestros recursos, porque son platas nuestras” (Funcionaria Municipal).

“Como decía el Consejero tiene piel de león, “tiene cabeza de león, cola de león, es un león”. Lo mismo pasa con las AFP, manejan fondos que son de todos los chilenos, una institución tan relevante no debiera irse de la fiscalización o el control social, son los primeros que deberían tener, nosotros deberíamos saber cómo distribuyen su negocio”.
(Funcionaria Municipal).

Específicamente, se menciona que se debe transparentar **dónde invierten el dinero** las AFP, porque se reconoce que un mal manejo de ese dinero influye no sólo en las cuentas individuales, ya que si hay pensiones muy bajas, el Estado debe hacerse cargo de esa brecha.

“La transparencia también debiera exigir que los dineros que invierten las AFP, pues las bajas pensiones lamentablemente generan un gasto más alto por parte Estado” (Funcionaria Municipal).

También se menciona la necesidad de transparentar **criterios de designación de cargos de relevancia para la población**, como, por ejemplo, los notarios.

“En el caso de ese notario que fue tan polémico hace poco -el caso Caval, la designación en Rancagua...-o sea yo no sé si existen documentos vinculados a ese acto administrativo, supongo que deben haber, pero si los hubieran, sería ideal conseguirlos, porque fue tan polémica la designación, que claro, para ejercer un supuesto control de la ciudadanía sería súper útil poder acceder a esos documentos, digamos, con qué criterios están nombrando al notario” (Funcionario Público).

Se considera que es necesario que se aplique la Ley de Transparencia a las empresas que manejen recursos del Estado.

“Yo creo que en cualquier ámbito donde haya dinero público, si se le intenta dar este poder de fiscalizar a la ciudadanía en qué están sus recursos y qué están haciendo las autoridades, con el trabajo que es para todos, debería estar sujeto a la fiscalización, muéstranos cuáles son sus actos,

fundamentos, antecedentes, cómo gasta dinero que es de todos, no debería haber una excepción respecto de un órgano per se, excepto que se esgrima una causal legal, se podrá denegar la solicitud, pero respecto a qué organismos, yo considero que todos” (Funcionaria Contraloría).

“Hay un consenso, que toda empresa que ocupe recursos públicos, da lo mismo el porcentaje debería estar bajo la ley, pero no sólo eso, sino empresas privadas también, derecho al trabajo, es fundamental que un país que va en vías de desarrollo es una buena forma de evitar coimas o contactos fuera de lo que es el lobby que ya está regulado, evitar sobornos o empresa que sea corrupta y se evitarían problemas con respecto a los mismos trabajadores que se termina resolviendo en Tribunales y que se podrían resolver de esa forma” (Ciudadano).

Límites de la Transparencia:

Respecto de límites al derecho de acceso a información, algunos participantes consideran riesgoso publicar información referida a la localización y horarios de los funcionarios públicos.

"Por ejemplo, solicitan marcación del funcionario X -hora de ingreso y hora de salida-. Con eso pueden meterse a la casa a robar. Y yo no puedo negar esa información, porque esa persona necesita esa información" (Funcionaria Municipal).

Otra opinión, aunque no unánime, respecto a límites que debiese tener el DAI, es que no se deberían entregar cruces ya listos de bases de datos (“no hacerle la tarea a los estudiantes”), puesto que esto implica gasto de tiempo por parte de los funcionarios. Por otra parte, algunos participantes plantean que el solicitante debería correr con los gastos de la SAI, no sólo los de reproducción, sino las horas de trabajo de los funcionarios y otros recursos que ello implica, además mencionan que sería conveniente que los solicitantes se identificaran y que se explicara para qué se utilizará la información que solicitan.

Propuestas de nuevos sujetos obligados de la Ley de Transparencia

- Poder Judicial y Congreso Nacional.
- Notarios.
- AFP.
- Empresas que manejen recursos del Estado.

Propuestas para definir límites del Acceso a Información:

- Definir la reserva de la información sobre la localización y horarios de trabajo de los funcionarios públicos.
- Exigir identificación de los solicitantes de información e indicar para qué se utilizará la información que solicitan.
- Posibilidad de denegar información que requiera entregar cruces listos de bases de datos.
- Cobro al solicitante por horas de trabajo de los funcionarios y otros recursos que implica la solicitud de información.

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

Contexto

El Consejo para la Transparencia es un organismo autónomo de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado por la Ley de Transparencia, para velar por el buen

cumplimiento de dicha ley. Sus atribuciones y facultades actuales son las de amparar los reclamos de los ciudadanos ante una denegación de información y resolver dicho reclamo, fiscalizar que los organismos públicos del Poder Ejecutivo, municipalidades, universidades estatales y empresas públicas cumplan con las obligaciones de la Ley, promover el Derecho de Acceso a la Información en el país, dictar normas para la correcta implementación de la Ley y sancionar a los organismos públicos en caso de incumplimiento.

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

Resultados de la mesa⁵

Se destaca que el impacto que podría tener la labor del Consejo sería evitar corrupción.

“En la medida que el Consejo funcione mejor, va a estar efectivamente evitando corrupción, va a favorecer que las rendiciones de cuentas sean claras, o sea, va a redituar en una política pública mucho más sana” (Representante Organización Sin Fines de Lucro).

Y para poder cumplir con esta labor, se plantea que el Consejo para la Transparencia debería tener más recursos, incluyendo mayor cantidad de personal.

“Al 2030, la visión sería un órgano mucho más sólido, con mayores facultades de fiscalización, con mayor personal” (Académico)

Facultades y Tareas del CPLT:

Se plantean algunas facultades y tareas que debiese desarrollar el CPLT como: contrastar que la información que se publica en las diferentes plataformas sea verídica, atender consultas, realizar capacitaciones más seguidas a los funcionarios públicos y generar un trabajo coordinado con otros organismos fiscalizadoras.

“Actualmente nadie controla lo que es patrimonio, intereses, lobby, basta con subir una información y que haya información, nadie va a revisar detalladamente, no hay control” (Funcionario Municipal).

“Capacitar a las personas, o sea, desde cero, porque, porque ellos vienen recién entrando, que te colocan ahí, y no tienen idea de nada, tú le hablas de la Ley de Transparencia y ni siquiera saben lo que es, entonces una vez al año, hacer una capacitación pero hacer las cosas desde cero, empezando (...) Lo que si lo que nos faltaba es capacitación. Porque a nosotros nos dijeron tú, tú y tú (...) en febrero del año pasado, y la capacitación me la hicieron en marzo online, y fue lo único, nada más” (Funcionario Municipal).

⁵ Para esta mesa se realizó una sola ronda a falta de participantes para una segunda oportunidad.

“El Consejo para la Transparencia debiera tener un actuar bien coordinado con otros sistemas de control y fiscalización” (Académico).

Se considera también que el Consejo debería fiscalizar las Cuentas Públicas de los diferentes organismos públicos, pues se utilizan muchas veces para promocionar a sus autoridades y se debiese asegurar que este sea un efectivo mecanismos de rendición de cuentas.

“El CPLT debería fiscalizar que lo que se muestra en las Cuentas Públicas de los organismos sea efectivo” (Funcionaria Municipal).

Se señala además, que otra atribución que debiera tener el Consejo es ser el órgano garante de la protección de datos personales.

“Cuando uno dice qué otros ámbitos podrían estar sujetos a la competencia del Consejo, uno de ellos podría ser, en la medida que tengan presupuesto, que tengan infraestructura, que ellos también sean los protectores de nuestros datos personales, ya sea, no solamente en el ámbito público, sino también en el ámbito privado, en la medida que se afecten nuestros datos”.
(Académico).

Como contraparte de lo anterior, hay quienes consideran que **las atribuciones del Consejo no deben ser muchas.**

“Yo creo que también hay que poner un cierto límite al tema, hasta dónde podemos llegar, porque si no, el Consejo puede ser un monstruo, que esté tan monstruo que no haga nada” (Funcionario Público).

Presencia Regional del CPLT:

Los participantes consideran relevante que el Consejo debe descentralizarse y tener mayor presencia en regiones, con oficinas regionales, lo que ayudaría a que el Consejo considerara las particularidades y los temas o necesidades de transparencia regionales y las características de las instituciones regionales y locales, que son distintas a las de nivel central. Además se señala que la Gobernación no es la institución idónea para canalizar los reclamos de los ciudadanos.

“Desconcentración ¿por qué no tener Consejo en las regiones? De esa forma también el Consejo podría verificar en terreno, podría hacer un control más exhaustivo sobre la transparencia pasiva que deberíamos tener cada una de las instituciones, sobre todo en municipalidades y también prestar ayuda y colaboración a aquellas municipalidad que no tienen la capacidad para poder desarrollar su página, para poder tener más activo el tema”.
(Funcionario Público)

“El Consejo tiene que estar descentralizado, tiene que estar en regiones, que el Consejo pueda ayudar a las municipalidades en sus páginas, ayudar al usuario si requiere orientación, o hacer un reclamo, que tienen que ir a la gobernación, y a muchos usuarios les da susto ir a la gobernación.”
(Funcionario Público).

Dedicación exclusiva de los Consejeros:

Se considera que una mejora sería que los Consejeros tuvieran dedicación exclusiva, lo que optimizaría la resolución de casos.

"El Consejo funciona con Consejeros que se reúnen de forma esporádica, entonces una manera de reforzarlo es que los Consejeros fueran permanentes, los Consejeros se reúnen para resolver casos y luego se van a su trabajo, entonces, una manera de reforzarlo sería que fueran permanentes en sus funciones" (Académico).

Rango legal del CPLT:

Respecto rango legal que debería tener el Consejo para la Transparencia para cumplir su rol a cabalidad, existen dos posiciones:

1. No es necesario que se cambie el rango legal

"El rango legal está bien, lo que hay que mejorar es su funcionamiento" (Funcionario Público).

2. Sí se requiere rango constitucional

"Para que sea transversal a los tres poderes, hay problemas prácticos como que el Consejo no tiene ningún poder coercitivo hacia la Contraloría o del Poder Judicial, si tuviera rango constitucional le daría más rango para poder ejercer sus atribuciones, lo mismo para sancionar" (Funcionaria institución pública autónoma).

Propuestas de características y alcances para el Consejo para la Transparencia

- Asignación de más recursos para el CPLT.
- Mayor cantidad de personal.
- Realizar función de contrastar que la información que se publica en las diferentes plataformas sea verídica
- Fortalecer la función de atención de consultas.
- Realizar capacitaciones más seguidas.
- Generar un trabajo coordinado con otros organismos fiscalizadores.
- Fiscalizar las Cuentas Públicas de los diferentes organismos públicos.
- Ser el órgano garante de la protección de datos personales.
- Presencia regional.
- Consejeros con dedicación exclusiva.
- Existe disenso respecto a la propuesta de dotar de rango constitucional al CPLT.

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

Contexto

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

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

Resultados de la mesa

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

En general, los beneficios del DAI identificados por los participantes son la mejora de la percepción que tienen los ciudadanos hacia las instituciones públicas, que el ciudadano se pone en el centro del quehacer Estatal y para el organismo requerido se pone en juego su imagen, lo que se ve como oportunidad de mejorarla.

*"Entre más transparente seas, mejor va a ser la imagen que va a tener la ciudadanía de ti".
(Funcionario Público)*

Los participantes consideran que el DAI es un avance en derechos, que permite a la ciudadanía realizar control social y que ha significado un cambio importante desde la implementación de la Ley hasta ahora.

También consideran como un beneficio, el hecho que exista un plazo para que los organismos entreguen la información, que consideran es un tiempo de entrega rápido, adecuado.

"Uno de los beneficios es la rapidez en la respuesta y en la entrega de la información ya que existe un plazo para hacer entrega de ésta cuando es solicitada a través de Transparencia. El ente al que se le solicita la información tiene la obligación de entregarla en cierto tiempo" (Funcionaria Pública)

Por otra parte, el acceso a información pública también tiene beneficios para la gestión interna de las instituciones.

*"Acceder a la Información Pública tiene muchos beneficios, tanto para el requirente que logra tener el dato como para la institución, ya que la lleva a hacer un trabajo más regular y formal"
(Funcionario Público).*

Se identifica además que ayuda a reducir la discrecionalidad en la toma de decisiones.

"El acceso a la información ayuda, disminuyendo la posibilidad de privilegiar irregularmente a algún grupo determinado" (Funcionario Público).

Por otra parte, contribuye a detectar necesidades de información específica y con esa información solventar brechas, hacer una orientación más focalizada a los usuarios de sus servicios.

Además, consideran que les ha ayudado a ordenar información, analizar mejor los datos y variables que manejan.

"Gracias a la ley de transparencia detectamos que los adultos mayores pedían temas de posesión efectiva, necesitaban orientación, entonces detectamos una necesidad y generamos todo un plan

para capacitarlos, enseñarles, algo bueno sacamos, incluso detectamos que algunos abogados tampoco manejaban el tema, por lo tanto, después fuimos a algunas universidades a dar charla sobre eso, entonces a nosotros también nos sirvió”.

(Funcionario Público)

“A nosotros nos pasó algo así respecto a que se estaban repitiendo muchas solicitudes respecto de información de extranjeros, de pericias a extranjeros, tanto fallecidos como personas vivas. Entonces nos dimos cuenta que nos faltaba eso dentro de nuestras bases de datos, que nos faltaba el ítem nacionalidad. Eso nos sirvió para darnos cuenta que tenemos que ampliar los ítem porque se están repitiendo las solicitudes, sobre todo el tema de los migrantes”. (Funcionaria Pública)

Dificultades del Derecho de Acceso a la Información (DAI):

Respecto de las principales **dificultades**, se señalan temas de gestión interna, como que hace difícil la coordinación entre funcionarios encargados de transparencia y otras Unidades para dar cumplimiento a la ley, pues son pocos los funcionarios que manejan el tema de transparencia y generalmente uno o dos conocen bien los procedimientos, mientras que los demás miembros de la institución responden a sus requerimientos, pero no de forma proactiva. Además, los funcionarios encargados de transparencia deben cumplir múltiples funciones, por lo tanto, hay falta de tiempo, recursos y capacitaciones.

Ante esto, se considera que desde el CPLT se debiera promover que todas las instituciones públicas, especialmente las municipalidades, tengan Unidades o encargados de transparencia con exclusividad de tiempo para esas labores. Además, se constata la necesidad de que las capacitaciones sobre la Ley de Transparencia se realicen a todos los funcionarios, no sólo a los encargados de transparencia.

“Yo creo que la información y la capacitación tiene que ser una herramienta permanente para todos los funcionarios y empoderarlos de lo que significa la transparencia, que nosotros somos funcionarios públicos y que tenemos que dar cuenta de nuestros actos, cuando optamos por la función pública, estamos siempre expuestos a una crítica”

(Funcionaria Municipal)

“Que a lo mejor exista un proceso, una transición, donde el que llegue tenga un proceso de aprendizaje del tema, porque hoy día, bajo la determinación del Jefe de Servicio, de un momento para otro te dicen: “tú no sigues en transparencia” y viene otro, entonces y ahí se produce el error de que quizás no se publican las cosas o no se hace como se debe”.

(Funcionario Público)

“Eso no suele mejorar mucho, no lo ven como parte de sus funciones propias, cuando en realidad lo son, eso pasa en nuestro Servicio, que no hay un funcionario con tal o cual función específica de transparencia, eso tal vez podría mejorarse, especificar que tienen vinculación con esas funciones para que las asuman como propias y para que lo asuman como tarea y no la descuiden”.

(Funcionario Público)

También se plantea la realización periódica de jornadas de reflexión, más allá de la capacitación, que permitan pensar sobre el objetivo del DAI y de la transparencia, ponerse en el lugar de los solicitantes y ver el tema desde una perspectiva distinta de la que generalmente tienen quienes responden las solicitudes de acceso a información.

"Encuentro que ha estado súper bien hecha la jornada, tanto ésta como la de la mañana, y me gustaría que se hicieran más actividades así. Son súper buenas, hay mucha retroalimentación que en todo sentido es positiva" (Funcionaria Municipal).

Hay unanimidad en que **los municipios tienen mayores dificultades** para el cumplimiento de la Ley que los organismos de nivel central o regional. Aquí se menciona, principalmente, un tema de voluntad política: los organismos centrales se imponen indicadores, por ejemplo, para disminuir los plazos de entrega, pero eso no necesariamente sucede en los municipios. Por ello, consideran que se deberían incorporar incentivos en la Ley, porque actualmente funciona por sanción o castigo, pero en las municipalidades no se implementa el incentivo.

"Porque cuando lo haces mal te mandan un auditor, pero cuando estás en el 100%, nada. Entonces, podrían también empezar con una motivación dirigida al Alcalde (...) por último, una notita de mérito, por último, las calificaciones puede que mejoren" (Funcionaria Municipal).

"Eso contribuiría a una competencia sana, porque sin incentivo hay que hacerlo igual" (Funcionario Público)

Ante la creciente demanda de información, se plantea que es necesario dotar de más recursos y capacidades a las instituciones públicas, para hacer responder de mejor forma las solicitudes de información y cumplir con la Ley.

*"Yo trabajo el tema de la Transparencia Pasiva y de la Transparencia Activa y parece que cada vez está saliendo más a la luz el tema de la Transparencia, la gente se informa más, piden más cosas. Entonces, yo pienso también que el Gobierno debería invertir más en tener gente capacitada y entregar más dinero a las municipalidades para que se cree una Unidad de Transparencia como corresponde, con más dotación de personal".
(Funcionaria Municipal)*

Por otra parte, se señala que debería mejorar el sistema de TA para que fuera más amigable y accesible a la ciudadanía en general, con un formato y lenguaje que la ciudadanía pueda comprender, especialmente los adultos mayores y personas más vulnerables, en este sentido destaca la necesidad de hacer más amigables los sitios web de las instituciones públicas y mejorar la usabilidad y los formatos de publicación.

"Los portales web en Chile tienen problemas de formato y de jerarquización. Es muy complejo encontrar información. La información que está cargada, los documentos que están cargados, se escanean como fotografías". (Académico)

"Lo que falta son nuevos softwares, una actualización de los Servicios Públicos que son un poco más precarios, más antiguos, donde tienen a un solo trabajador haciendo todos los requerimientos

de transparencia, renovar la plataforma de TA y procesarlo también un poco, porque, no lo digo respecto a fiscalización, sino a la promoción del acceso a la información pública, porque mucha gente vieja o gente joven sin educación, entra a los portales de TA mira los datos y le aparece un pdf lleno con 300 páginas de información que en realidad no puede procesar bien, y que es necesario por lo menos tener a un departamento trabajando en procesar la información de cada Servicio y eso ya depende de la implementación de lo que sea ese Servicio, es la sistematización de los datos en verdad" (Funcionario Público).

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

- Obligación por Ley de Unidades o encargados de transparencia con exclusividad de tiempo para esas labores.
- Capacitaciones sobre la Ley de Transparencia para a todos los funcionarios, no sólo a encargados de transparencia.
- Incorporar incentivos en la Ley, para potenciar a los organismos que tienen mayores dificultades en el cumplimiento.
 - Bonos.
 - Anotaciones de mérito.
 - Días libres.
 - Actividades de autocuidado.
 - Carta de felicitaciones enviada por el CPLT.
- Dotar de más recursos y capacidades a las instituciones públicas ante la creciente demanda de información.
- Mejorar el sistema de TA para que sea más amigable y accesible a la ciudadanía en general, con un formato y lenguaje claro.
- Realización periódica de jornadas de reflexión sobre el objetivo del DAI y la transparencia.

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

Contexto

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

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

Resultados de la mesa⁶

Mecanismos para prevenir la corrupción:

Existe acuerdo en que la transparencia es una herramienta que contribuye a la prevención de la corrupción, lo que no necesariamente asegura resultados. Los participantes perciben que existen las normativas adecuadas para enfrentar hechos de corrupción, pero el problema es que las leyes no se aplican: no se sanciona y, por lo tanto, a la larga, no se cumple, lo que desincentiva el control social y la interposición de denuncias.

Al respecto, se observa que es necesario aplicar **sanciones efectivas cuando hay corrupción**, puesto que de otra forma la desconfianza continuará por parte de la ciudadanía hacia las instituciones públicas.

"Si no hay efecto respecto a las irregularidades que se cometen, no se va a lograr absolutamente nada respecto de la corrupción. Y desde que apareció la Ley, lo que sentimos nosotros los chilenos, es una percepción de mayor corrupción de la que había antes de la Ley" (Ciudadano no organizado).

*"La sensación de impunidad puede derivar en bajos niveles de denuncia".
(Funcionaria Municipal)*

Respecto a **denuncias de corrupción**, existe la percepción de que en Contraloría existe mayor preocupación por el cumplimiento del proceso administrativo que de la sanción frente a un sumario, por lo que se desestiman denuncias por estar mal hechas, cuando lo que debería importar es el contenido, no la forma.

"Lamentablemente se van más en tecnicismos que en el hecho mismo, o sea en el sumario administrativo toman más en cuenta el que uno se olvidó de una coma, o se olvidó de esto, a la falta, (...) nosotros tuvimos una situación en que al funcionario lo que menos le vieron fueron las

⁶ Para esta mesa se realizó una sola ronda a falta de participantes para una segunda oportunidad.

acusaciones, vieron el tema, entra y sale y ahí quedamos, efectivamente debería ser eso mucho más concreto (...) No existe un parámetro estructurado respecto a estos temas donde se le dé más énfasis al problema que a la forma". (Funcionaria Municipal).

Se considera, además, que para evitar la corrupción, es necesario incorporar los temas de transparencia y probidad desde la enseñanza básica a los niños, luego continuar con temas de formación ciudadana, lo cual contribuiría a que como sociedad se considerara que esas son prácticas inaceptables.

Regulación del sector privado:

Se menciona que las prácticas de corrupción se dan en una relación en la que entran en juego dos partes, la pública y la privada, por ende, se deberían incorporar exigencias para privados también, como por ejemplo TA.

"Se podría ajustar a una ampliación de la Ley que abarcara este sector privado... sobre todo en lo que es la parte del acceso a la información de los sitios web." (Funcionaria Pública)

Se plantea que es necesario regular mejor la relación público-privada, sobre todo en temas de contratación y obras públicas, al respecto se propone la realización de un seguimiento a quienes son los dueños de empresas y cuál ha sido el historial de las empresas que ejecutan obras, de manera que si ya cometió alguna irregularidad se evite una nueva contratación por parte del sector público.

"Respecto de la relación público-privado, debería regularse más también... por ejemplo, hay empresas que son sancionadas porque dejaron botado un PMV en una comuna, cierran el giro, arman otra empresa con otro Rut, postulan en otra comuna y allá vuelven a repetir la misma historia y no existe la manera de saber que son los mismos que en otra comuna "dejaron la escoba..." podría tal vez también haber alguna exigencia donde ellos deberían identificar quiénes son y de alguna manera poder seguir la continuidad del Rut, también poder conocer quiénes son los socios de esa empresa, de manera que pudiera haber más información, porque estoy de acuerdo en que en la medida que hay información, hay transparencia y se puede seguir el tema de probidad." (Funcionaria Municipal).

Ley de Lobby:

Respecto a la eficacia de la normativa de Lobby, si bien se considera que es un avance, existe la percepción de que no siempre se aplica, que no hay fiscalización y que las sanciones a su incumplimiento son muy bajas por lo que pareciera ser una ley para autocontrol.

*"A los Alcaldes y a los Concejales les da lo mismo declarar sus temas porque ¿quién lo podría ir a denunciar que se juntó con alguien para este acto corrupto del tráfico de influencias? La otra persona que se reunió no va a ir, ¿no cierto? y el Alcalde menos. Tendría que ser la secretaria del Alcalde que vio que entró una persona y que él no subió la declaración adonde tiene que subirla. Entonces, es letra muerta, diría yo. Tiene buenas intenciones, pero no sirve".
(Funcionario Público)*

“Como experiencia en mi municipio, la Ley del Lobby no funciona, y cuando la estaban aplicando igual algunos Directores decían: no, yo voy a atender a esta persona en forma privada, las personas que llegan, los lobbistas, no estaban obligados a inscribirse, no hay quién los obligue, y en mi municipio no funciona, no hay Ley del Lobby, ni para el Alcalde, ni para los Concejales, ni para el Director de Obras, entonces, si nadie regula eso, nadie controla, está ahí, pero no funciona, entonces para mí la ley del Lobby es una ley que no sirve, porque a mí me preguntan a qué viene usted: no, vengo a ver un tema privado con el Alcalde, no le vengo a pedir trabajo, y entro y le digo,: “no, sabís qué, quiero hacer un arreglo, quiero construir algo y arreglémoslo así, no pago estos permisos” ¿Quién controla eso? Nadie, entonces la Ley del Lobby no ha funcionado hasta ahora.” (Funcionaria Municipal).

“Si no se sube (la información a la plataforma) ¿cuál es el castigo? Dice falta a la probidad, entonces para eso es letra muerta, porque el Alcalde dice “si a mí me acusan de falta de probidad, tiene que ser el Concejo Municipal” y ninguno de los Concejales tampoco sube nada de sus reuniones.” (Funcionario Municipal).

Propuestas para transparencia como herramienta para prevenir corrupción y fomentar probidad

Prevención de la corrupción:

- Sanción efectiva y ejemplificadora, tanto para corrupción como para incumplimiento de la ley del Lobby.
- Incorporar temas de transparencia y probidad desde enseñanza básica a los niños, y luego formación cívica.
- Incorporar exigencias de transparencia activa a privados.
- Regular mejor la relación pública-privada.
- Trazabilidad o historial de cumplimiento y desempeño de empresas que ejecutan obras.
- Contraloría debiese focalizarse en el contenido de las denuncias de corrupción, más que en la forma de las mismas.

Modificaciones a la ley del Lobby:

- Fortalecer la fiscalización por parte de Contraloría.
- Contrastar que la información que se publica sea verídica.
- Sancionar a los sujetos activos que no se registran como lobistas o gestores de interés.

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

En general, los participantes asocian el sistema de transparencia a la Ley, sin vincularla a otras normativas como Ley de Participación Ciudadana, Ley de Probidad, Ley de Lobby, Ley de Fortalecimiento de la Democracia u otras.

Política pública integral de transparencia

Se plantea que debiese haber unificación de las normativas vinculadas a la transparencia como una sola política integral.

“La duda surge porque ¿cómo articular? Sabemos que hay varios organismos que están regulando varias cosas, es decir, Patrimonio e Intereses, por ejemplo, está a cargo de Contraloría, el Lobby está a cargo de otra institución, tenemos varias leyes que de alguna forma están vinculadas por el hecho de ser transparencia y cada uno de los sitios web de las instituciones públicas, por lo tanto, yo creo que, debemos articularlas” (Funcionario Público).

Se plantea además, que la articulación de esa política pública, no es sólo responsabilidad del Estado, otorgando un rol relevante a la ciudadanía organizada en la construcción de una política de transparencia integral.

“La política pública se construye en comunidad, no sólo es responsabilidad del Estado que la transparencia funcione, sino que de toda la comunidad. Como política pública para ir mejorando los estándares de calidad, es clave vincularse con las universidades, con el mundo de la sociedad civil, con organizaciones comunitarias, las empresas también quieren dar señales de transparencia, quieren acercarse más a la comunidad, ahí hay algo que hacer” (Representante Organización Sin Fines de Lucro).

Pero se identifican dificultades para articularlas, puesto que, existe mucho desconocimiento, incluso dentro de los organismos públicos, de estas diferentes normativas.

“Está bien que se integren las políticas, pero también cada organismo debiera hacerlo a nivel interno, porque son ciertas personas que manejan esta información, y el resto lo desconoce, también debiera haber una difusión interna, para tener un conocimiento más amplio de la Ley del Lobby, entonces, cómo vamos a poder integrar esto desde más arriba si dentro de las instituciones no sabemos de qué estamos hablando.” (Funcionaria Municipal).

“Yo que soy abogada, me doy cuenta de que desconozco varias normativas que se han mencionado acá, yo conozco la ley de transparencia, entonces es difícil vincularlas como política pública si ni siquiera nosotros que estamos hablando de estos temas tenemos un conocimiento meridianamente claro de qué son”.

(Funcionaria organismo público autónomo).

Para enfrentar ese desconocimiento, se sugiere incorporar en los **criterios de contratación de funcionarios públicos** a estas temáticas, que deban conocerlas de antemano o que se les exija para sus funciones.

“Creo que es súper importante pensar quiénes son nuestros funcionarios de los Servicios, del Organismo. Pienso que muchos no conocen muchas leyes, entonces cuando hacen concurso público ¿qué es lo que realmente les exigen cuando entran? Podrían pedir ese requisito, tener conocimiento previo de algunas cosas, y hacer un análisis al organismo, al interior ¿saben mis funcionarios de qué estamos hablando, saben las consecuencias? Se podría exigir una base mínima para poder acceder y ser parte de un organismo” (Estudiante).

Respecto a la **necesidad de un órgano central que se ocupe de todas las normativas**, existe disenso, algunos participantes consideran que sería bueno porque facilitaría la fiscalización y control, al mismo tiempo que a las instituciones se les facilitaría dar cumplimiento al recibir orientación y comunicarse con un solo organismo.

“Yo creo que estas normativas se pueden articular, derechamente que el Consejo para la Transparencia tenga más facultades, de que a través de ellos puedan exigir a los otros cada una de las cosas que deben cumplir, para que nosotros podamos cumplir y no preocuparnos de a quién cumplir.”(Funcionario Público).

“Yo plantearía, insisto, que tiene que haber alguien que mire desde arriba todas estas temáticas, pero también creo que hay una responsabilidad de las asociaciones de municipios, en el caso del Gobierno, de los Ministros, de los Seremis, del Intendente de hacer que efectivamente la ley opere, porque puede estar el Consejo entregando todos los lineamientos, aglutinar hacia un sistema integral de transparencia, pero alguien tiene que velar que esto en la práctica se lleve a cabo y ahí creo que también hay una labor de la sociedad civil.” (Representante Organización Sin Fines de Lucro).

Pero otros participantes consideran que **no es factible y que sería inoperante** que todas esas facultades se concentraran en un solo órgano.

“No creo que debería estar anclado todo en un órgano, no creo que sea factible en la práctica, llevarlo a la práctica.” (Funcionario Público)

Así, como consenso se propone **que el Consejo realice la socialización y difusión de estas temáticas a la ciudadanía**, con capacitación a funcionarios y formación ciudadana.

"El Consejo podría ampliar su ámbito de asesoría en estas temáticas, entregar protocolos, ayudar en todo lo que sea plataformas, asesoría, incluso a lo mejor podría avanzar en generar indicadores de las mejores organizaciones, de cómo ir avanzando, dar las voces de alerta, no sólo en la asesoría que entregan, en la que acompaña, la que analiza, la que a lo mejor efectivamente rankea los distintos Servicios, dónde podemos ir mejorando, no con el fin de competir, sino dónde están las mayores brechas, en el fondo, el Pepe Grillo respecto de estas temáticas y creo que en eso el Consejo puede crecer aún más".

Respecto a qué otras normativas se debiesen vincular a esta política pública integral, se menciona la de **Protección de Datos Personales**, pero más vinculada a la ley de transparencia que a un sistema integral.

"Hoy está muy en boga el tema de la protección de datos y uno cae en la duda: ¿entrego este dato o no lo entrego?" (Funcionaria Pública).

Políticas públicas en las que se debería incorporar la transparencia en su diseño

Al preguntar sobre si se debería incorporar transparencia en el diseño de las políticas públicas, y darles ejemplos de cómo se podría hacer, los participantes consideran que sería difícil.

"Se deberían incorporar, yo creo que sí. Lo que sí me imagino es que debe ser un trabajo de chinos, sería algo de gran envergadura".
(Funcionaria organismo público autónomo).

Se plantea que debería existir transparencia en aspectos de políticas públicas sectoriales, principalmente aquellas que entregan beneficios sociales, en puntos específicos, como requisitos, procesos, plazos, criterios de selección o inclusión, y en temáticas sectoriales que sean altamente solicitadas a través de la ley de transparencia.

"Que se incorpore (transparencia en distintas etapas de un subsidio), porque así también las personas no pierden tiempo, van inmediatamente ahí, están los requisitos, y dicen "ya" o "no siguen", porque a veces se presenta documentación o requisitos y no van para ningún lado (en determinadas políticas, por ejemplo, vivienda" (Funcionaria Municipal).

Propuestas para avanzar hacia una política de transparencia integral

Política Pública Integral de Transparencia

- Unificar las normativas vinculadas a la transparencia como una sola política integral.
- Incorporar en los criterios de contratación de funcionarios públicos, el conocimiento que se tenga de las normativas asociadas a Transparencia.
- Existe disenso respecto a la necesidad de un órgano central que se ocupe de todas las normativas.
- El CPLT debiera realizar la socialización de las temáticas del sistema integral de transparencia, entregando capacitación a funcionarios y formación ciudadana en estas temáticas.
- Vincular a esta política pública integral, la de Protección de Datos Personales.

Políticas públicas en las que se debería incorporar transparencia en su diseño

- En políticas públicas sectoriales, principalmente aquellas que entregan beneficios sociales.
- En aspectos específicos, como requisitos, procesos, plazos, criterios de selección o inclusión.
- En temáticas sectoriales altamente solicitadas a través de la Ley de Transparencia.

Resultados Encuesta

Como complemento a la reflexión obtenida en las mesas, se aplicó una encuesta de percepción de la Política de Transparencia⁷, a 81 asistentes al proceso participativo la que también fue enviada a 1.208 personas por *e-mail* de las cuales se obtuvieron 41 respuestas, obteniéndose un total de 122 respuestas cuyos resultados se entregan a continuación.

Caracterización de los encuestados

- De los encuestados, 51 (44%) son hombres y 66 (56%), mujeres⁸.
- El rango etario está compuesto por 15 encuestados entre 18 a 29 años de edad (13%); 21 de entre 30 y 39 (18%); 31 de entre 40 y 49 (27%); 35 de entre 50 y 59 (30%); y 14 de más de 60 años (12%).
- 92 son empleados del sector público (78%), 16 empleados del sector privado (14%), 7 estudiantes (6%), 1 jubilado o pensionado (1%) y 1 trabajador independiente/cuenta propia (1%).
- En cuanto a su último nivel educacional cursado, 61 entrevistados tienen educación universitaria (52%), 28 Magíster o Doctorado (24%), 18 educación superior técnico-profesional (15%) y 11 educación media científica-humanista o técnica (9%).
- 117 encuestados son chilenos (99%), 1 es extranjero (1%) y 10 pertenecen a algún pueblo originario (8%)⁹.

La encuesta aplicada cubrió 3 dimensiones centrales: 1) Evaluación general de la transparencia en el país; 2) Percepciones y expectativas sobre la transparencia y su alcance; 3) Institucionalidad de la Transparencia en el país. Estas dimensiones se analizan por algunas variables sociodemográficas relevantes, como género, nivel educacional, ocupación, rango de edad, pertenencia a pueblos originarios. Se excluyen algunas variables como nacionalidad, trabajador independiente/cuenta propia y jubilado o pensionado dado el bajo número de encuestados que presentó dichas características.

⁷ Ver Cuestionario de la Encuesta en Anexo 3.

⁸ Hubo 5 personas que no marcaron respuesta.

⁹ 3 personas no marcaron respuesta en nacionalidad y 4 no respondieron si pertenecían a pueblo originario.

a) Evaluación general de la transparencia en el país

Coincidentemente con los 10 años de implementación de la Ley de Transparencia y la creación del Consejo para la Transparencia en nuestro país, destaca que un 91% de los encuestados consideran que, hoy en día, la transparencia en el país ha mejorado.

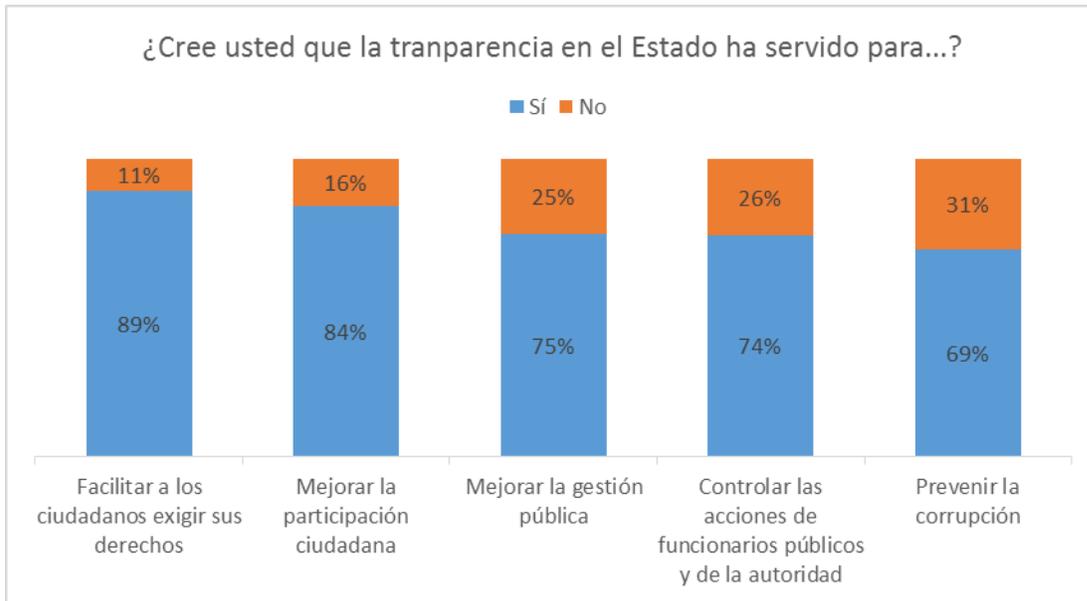
Se observa una diferencia entre hombres y mujeres, ya que 89% de éstas considera que la transparencia ha mejorado en el país, mientras que esa opinión alcanza 96% entre los hombres.

Por otra parte y, respecto a los tramos etarios, son principalmente quienes están dentro del rango de edad que va de los 40 a los 49 años y quienes están en el tramo de los 50 a los 59 años, quienes más consideran que la transparencia ha mejorado en el país, con un 97% y 94% respectivamente, mientras que la consideración de mejora es menor entre quienes están en los tramos de 18 a 29 años (87%) y de 30 a 39 años (86%).

En cuanto al nivel educacional, a mayor escolaridad alcanzada, mayor es la consideración de que la transparencia ha mejorado en el país. Así, un 78% de quienes cuentan con educación superior técnico-profesional completa, consideran que la transparencia ha mejorado, mientras que un 95% de quienes poseen Educación universitaria completa y un 96% de quienes cuentan con postgrado (magister o doctorado) sostienen que la transparencia ha mejorado a nivel nacional.



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



El aspecto que muestra la mejor evaluación es que **la transparencia facilita a los ciudadanos exigir sus derechos (89%)**, evidenciándose una mayor valoración del DAI como “derecho llave” en los hombres que en las mujeres. Los empleados del sector público también consideran que la transparencia es útil para exigir sus derechos (91%) y en menor medida los empleados del sector privado (81%). Los encuestados con un nivel educacional Técnico Profesional son el segmento que más utilidad asigna a la transparencia para facilitar otros derechos (100%), seguido por quienes poseen educación universitaria (90%) y postgrado (82%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI facilita a los ciudadanos exigir sus derechos | | | |
|--|-------------------|----------------------|------|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 88% |
| | | Hombre | 90% |
| | Edad | 18-29 | 87% |
| | | 30-39 | 91% |
| | | 40-49 | 87% |
| | | 50-59 | 88% |
| | | 60 o más | 93% |
| | Ocupación | Empleado Público | 91% |
| | | Empleado Privado | 81% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 82% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 100% |
| | | Universitaria | 90% |
| | | Postgrado | 82% |
| Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 90% | |
| | No | 89% | |

También se percibe la utilidad de la transparencia en el **mejoramiento de la participación ciudadana (84%)**, opinión más asentada en hombres (90%) que en mujeres (80%). Al igual que en el caso anterior, los empleados del sector público tienen una evaluación significativamente mejor (88%) que los empleados del sector privado (60%). Los encuestados con un nivel educacional Técnico Profesional son quienes asignan más utilidad a la transparencia para el mejoramiento de la participación ciudadana (94%), mientras que aquellos con estudios de postgrado llegan al 81%.

| 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 | 80% |
| | | Hombre | 90% |
| | Edad | 18-29 | 87% |
| | | 30-39 | 71% |
| | | 40-49 | 87% |
| | | 50-59 | 88% |
| | | 60 o más | 93% |
| | Ocupación | Empleado Público | 88% |
| | | Empleado Privado | 60% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 82% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 94% |
| | | Universitaria | 83% |
| | | Postgrado | 81% |
| Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 90% | |
| | No | 84% | |

En cuanto a si la transparencia ha servido para **mejorar la gestión pública (75%)**, los grupos etarios que van de los 18 a los 29 años (80%) y de 50 a 59 años (91%), evidencian una mejor percepción respecto del resto de los tramos de edad evaluados.

Por otra parte, cabe destacar que los empleados del sector público tienen una mejor percepción (73%) que los empleados del sector privado (67%) sobre la utilidad de la transparencia en la mejora de la gestión pública. Mientras que es posible aseverar que a medida que aumenta el nivel educacional, disminuye la percepción de utilidad otorgada a ésta. Destaca la percepción positiva de quienes dicen pertenecer a un pueblo originario (9 de 10 personas) sobre la utilidad de la transparencia sobre la mejora de la gestión pública al interior del Estado.

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI mejora la gestión pública | | | |
|---|-------------------|------------------|-----|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para mejorar gestión pública? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 73% |
| | | Hombre | 76% |
| | Edad | 18-29 | 80% |
| | | 30-39 | 55% |
| | | 40-49 | 68% |
| | | 50-59 | 91% |
| | | 60 o más | 71% |
| | Ocupación | Empleado Público | 73% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 91% |
| Ed. Téc. Profesional | | 77% | |

| | | | |
|--|-----------------------------------|---------------|-----|
| | | Universitaria | 75% |
| | | Postgrado | 65% |
| | Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 90% |
| | | No | 73% |

Respecto a la utilidad de la transparencia para **controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad (74%)**, los niveles de percepción positiva se acercan a los de mejora de la gestión pública, observándose mayor percepción de utilidad entre quienes dicen pertenecer a un pueblo originario (90%) y entre quienes cuentan con un nivel educacional universitario (78%).

| 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 | 74% |
| | | Hombre | 72% |
| | Edad | 18-29 | 73% |
| | | 30-39 | 57% |
| | | 40-49 | 84% |
| | | 50-59 | 76% |
| | | 60 o más | 64% |
| | Ocupación | Empleado Público | 74% |
| | | Empleado Privado | 75% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 61% |
| | | Universitaria | 78% |
| | | Postgrado | 70% |
| | Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 90% |
| No | | 72% | |

Por último, la contribución percibida del DAI sobre **la prevención de la corrupción (69%)**, se presenta como el ámbito más bajo, siendo las mujeres quienes le otorgan menos valoración, con un 65%, versus la de los hombres, que es de un 74%. Por otra parte, destaca que en las personas de menor nivel educacional (Educación Media), la percepción de utilidad de la transparencia sobre la prevención de la corrupción es mayor.

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI contribuye a prevenir la corrupción | | | |
|--|-------------------|----------------------|-----|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para prevenir la corrupción? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 65% |
| | | Hombre | 74% |
| | Edad | 18-29 | 73% |
| | | 30-39 | 57% |
| | | 40-49 | 68% |
| | | 50-59 | 77% |
| | | 60 o más | 64% |
| | Ocupación | Empleado Público | 67% |
| | | Empleado Privado | 69% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 91% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 61% |
| | | Universitaria | 69% |
| | | Postgrado | 67% |

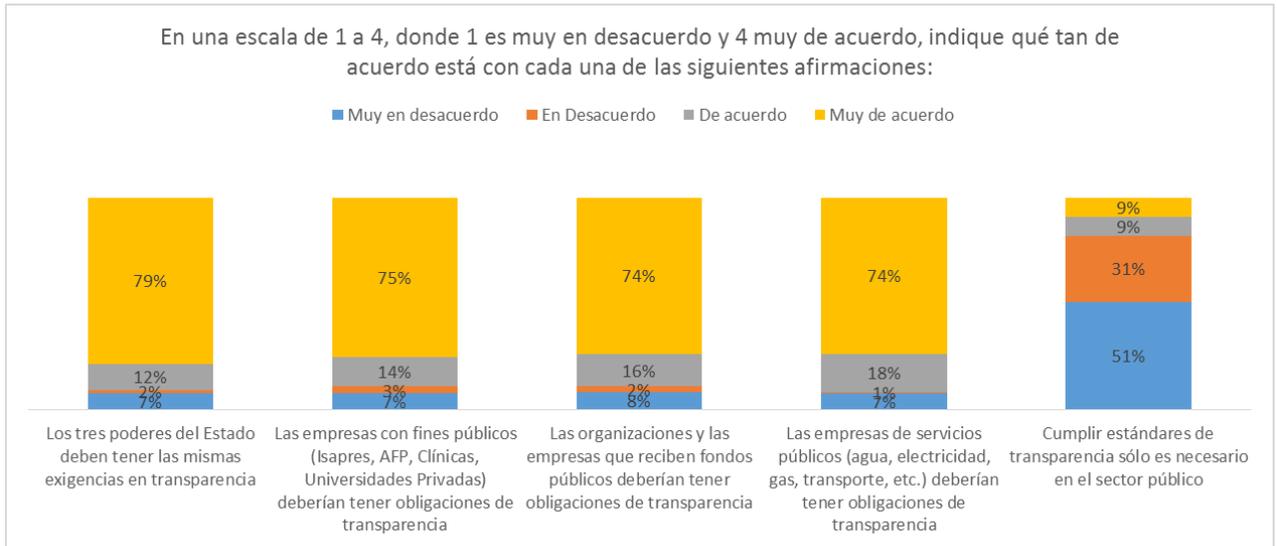
b) Percepciones y expectativas sobre transparencia en el país

Dentro de esta dimensión, se consultó a los encuestados cuáles son las 3 áreas en que se necesita más transparencia en el país. Los temas destacados son el presupuesto de la nación (49%), la salud (45%) y la educación (35%).

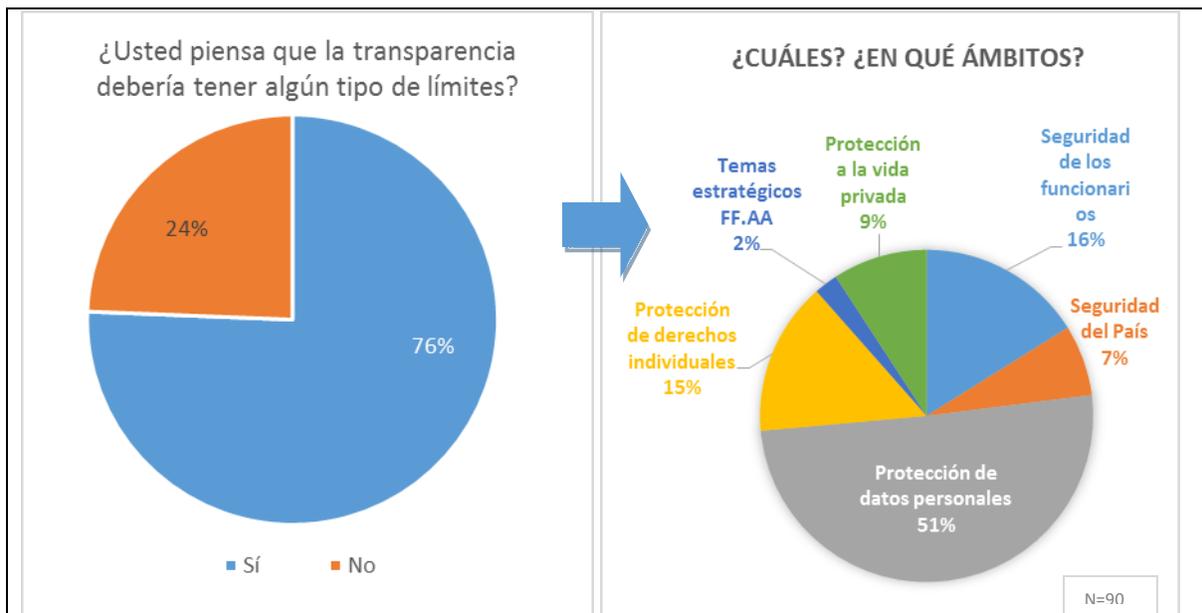


Se consultó a los encuestados por su percepción sobre el **alcance de la Transparencia**, es decir, sobre la diversidad de organizaciones o instituciones que debiesen cumplir con estándares en la materia. Sólo un 18% de los participantes considera que estas obligaciones debiesen limitarse al sector público, destacando esta opinión en el tramo etario de 30 a 39 años (29%), entre quienes son empleados del sector público (20%) y entre quienes cuentan con educación superior técnico profesional (44%).

Además, respecto de la inclusión de actores privados como entes que debiesen tener obligaciones de transparencia, un 92% concuerda con que éstas debieran aplicarse a empresas que entregan servicios públicos (agua, luz, etc.), 91% con la inclusión de los tres poderes del Estado, 90% con la inclusión de organizaciones o empresas que reciben fondos públicos y 89% con la inclusión de empresas con fines públicos (Isapres, AFP, Clínicas, Universidades privadas, etc.).



En la línea de identificar los alcances que debe tener la transparencia, también se consultó (a través de una pregunta abierta), por los posibles límites que debiese tener la transparencia, donde la mayoría de los participantes (76%) considera que éstos deben existir, principalmente, en la protección de datos personales y la protección a la vida privada, con un 60%; la seguridad de los funcionarios, con un 16%; la protección de los derechos individuales, con un 15%; ; la seguridad del país, con un 7% y los temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, con sólo un 2% de las menciones:



Respecto a los límites, el tramo etario que va de los 30 a los 39 años (91%), es el grupo que se manifiesta más a favor de la existencia de límites en la transparencia. Destaca significativamente igual percepción entre los empleados públicos (80%) en comparación con los empleados del sector privado (69%), entre quienes declaran no pertenecer a un pueblo originario (77%), y entre quienes cuentan con mayor nivel educacional: a mayor nivel educacional alcanzado, mayor es la percepción de que deben existir límites a la transparencia.

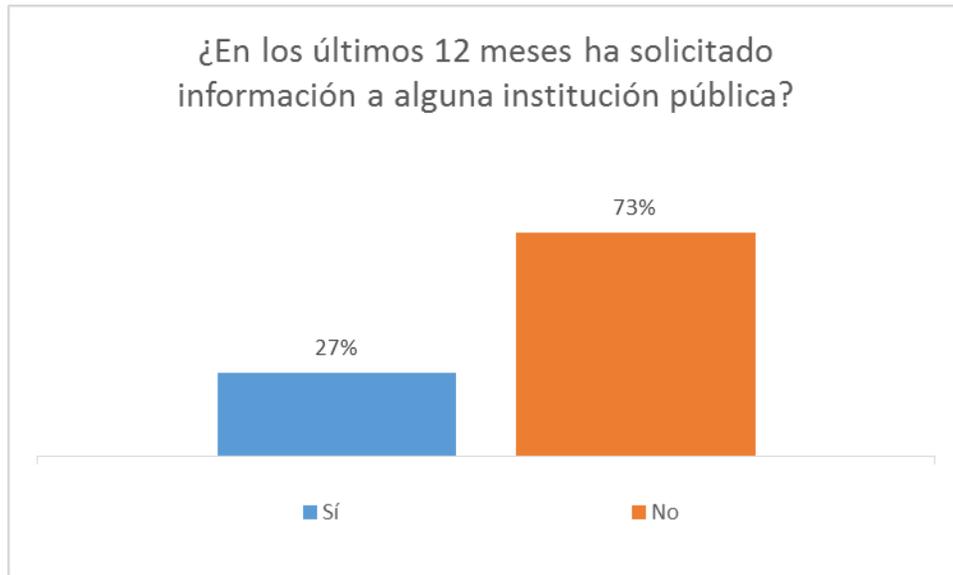
| Principales diferencias en la percepción de que el DAI debe tener límites | | | |
|---|-------------------|----------------------|-----|
| <i>¿Cree que la transparencia debe tener límites? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 76% |
| | | Hombre | 77% |
| | Edad | 18-29 | 64% |
| | | 30-39 | 91% |
| | | 40-49 | 77% |
| | | 50-59 | 77% |
| | | 60 o más | 71% |
| | Ocupación | Empleado Público | 80% |
| | | Empleado Privado | 69% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 64% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 70% |
| | | Universitaria | 76% |
| | | Postgrado | 86% |
| Pertenencia a pueblo originario | Sí | 70% | |
| | No | 77% | |

Profundizando en el tema de los límites y entendiendo que existen áreas sensibles en las cuales podría ser necesario restringir el acceso a la información, se incorporó un set de preguntas orientadas a su identificación. De esta manera, se presentó a los encuestados una lista de solicitudes de información, pidiéndoles indicar, a su juicio, si la información debiese ser reservada, debe entregarse de manera parcial o debe entregarse completa. Entre los ítems evaluados, el punto que generó mayor consenso hacia la entrega completa, es la información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la Policía de Investigaciones (PDI), con 49%; mientras que los porcentajes de reserva más altos están en la información que contiene datos personales (72%), información que puede afectar derechos de terceros (57%), y temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI (56%). 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 | 72% | 24% | 4% |
| Información que puede afectar el derecho de terceros | 57% | 37% | 6% |
| Temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI | 56% | 34% | 11% |
| Información relativa a las relaciones diplomáticas del país | 25% | 39% | 35% |
| Correos electrónicos de funcionarios públicos | 23% | 25% | 52% |
| Cuando responder a una solicitud de información distrae al organismo de sus funciones regulares | 20% | 57% | 23% |
| Información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI | 8% | 43% | 49% |

Adicionalmente, se consultó por las experiencias de los encuestados accediendo a información pública. En comparación con los resultados obtenidos en el Estudio Nacional de Transparencia 2017, los actores consultados en la Región del Biobío denotan un bajo uso del Derecho de Acceso a la Información. Así lo refleja la encuesta realizada, en donde sólo un 27% indicó que en los últimos 12 meses había realizado una solicitud de información a alguna institución pública, cifra similar a la declara en el Estudio Nacional de Transparencia 2017, donde con el 29% de la población a nivel nacional declaró haber realizado una solicitado información a algún organismo público¹⁰.

¹⁰ Estudio Nacional de Transparencia 2017. CPLT.

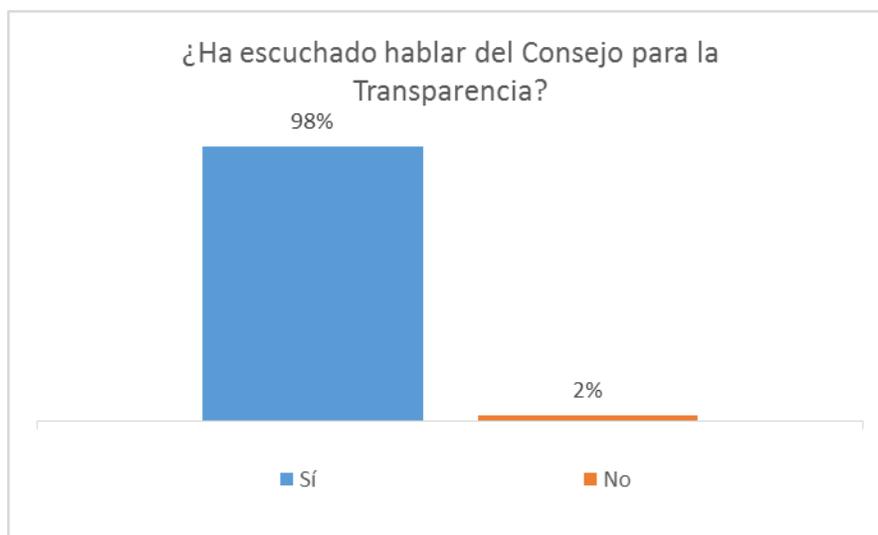


Los hombres realizaron una mayor cantidad de solicitudes que las mujeres (31% vs 23%). Los estudiantes también realizaron una mayor cantidad de solicitudes de información contrastando con los empleados públicos (71% vs 22%, respectivamente). Los que tienen educación media son el segmento que más ha realizado solicitudes de información (64%), contrastando con quienes tienen estudios universitarios (20%) y de postgrado (36%). Respecto a los tramos de edad, la mayor cantidad de requerimientos se concentra en los tramos de edad que van de los 18 a los 29 (47%) y de los 30 a los 39 (38%).

| Principales diferencias en Solicitudes de Información Pública | | | |
|---|-------------------|------------------|-----|
| <i>¿En los últimos 12 meses ha solicitado información a alguna institución pública? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 23% |
| | | Hombre | 31% |
| | Edad | 18-29 | 47% |
| | | 30-39 | 38% |
| | | 40-49 | 19% |
| | | 50-59 | 24% |
| | Ocupación | Empleado Público | 22% |
| | | Empleado Privado | 25% |
| | | Estudiante | 71% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 64% |
| Universitaria | | 20% | |
| Postgrado | | 36% | |

c) Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país

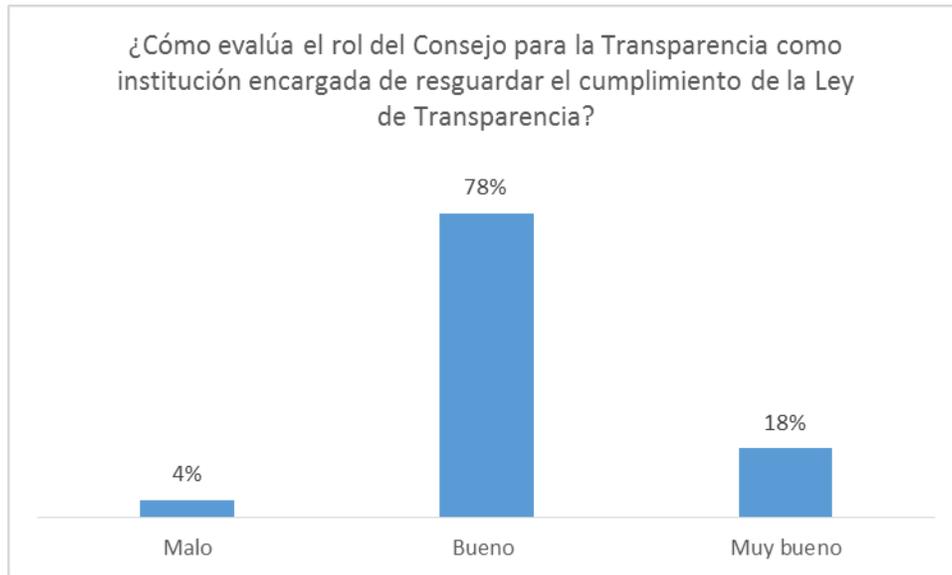
Respecto a la institucionalidad, destaca un altísimo conocimiento del Consejo, llegando al 98%, a diferencia de lo que ocurre a nivel nacional, en donde el conocimiento del CPLT es del 24%¹¹.



| Principales diferencias en el conocimiento del CPLT | | | |
|--|-------------------|----------------------|------|
| <i>¿Ha escuchado hablar del Consejo para la Transparencia? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 98% |
| | | Hombre | 98% |
| | Edad | 18-29 | 100% |
| | | 30-39 | 100% |
| | | 40-49 | 94% |
| | | 50-59 | 100% |
| | | 60 o más | 100% |
| | Ocupación | Empleado Público | 98% |
| | | Empleado Privado | 100% |
| | | Estudiante | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 100% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 100% |
| | | Universitaria | 100% |
| Postgrado | | 93% | |
| Pertenencia a pueblo originario | Sí | 100% | |
| | No | 98% | |

Entre quienes conocen el CPLT, prevalece una evaluación positiva de la institución como la encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia, con un 96% de los encuestados que indica que ha sido una labor buena o muy buena.

¹¹ Estudio Nacional de Transparencia 2017. CPLT.

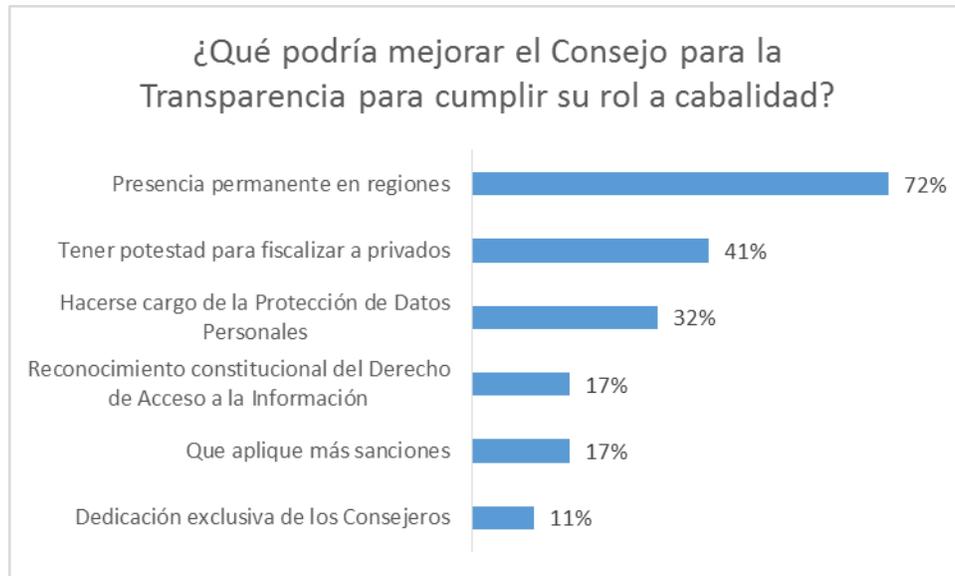


Pese a los altos niveles de evaluación positiva obtenida por el rol ejercido por el CPLT, se observa una diferencia significativa entre quienes tienen educación universitaria (97%) y quienes cuentan con postgrado (88%), siendo éstos últimos, los más críticos respecto del ejercicio del CPLT como encargado de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia.

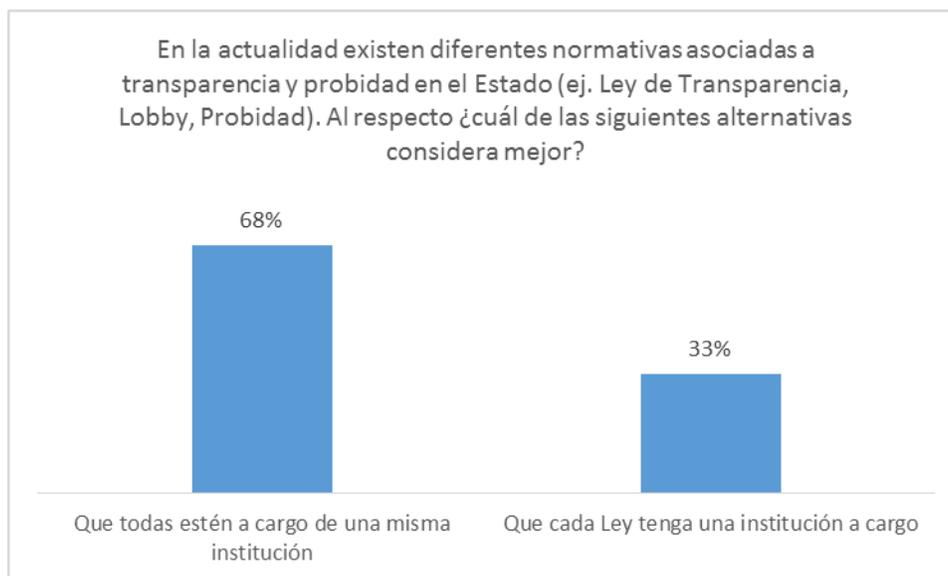
| Principales diferencias en la evaluación positiva del rol del CPLT | | | |
|--|-------------------|----------------------|------|
| <i>¿Cómo evalúa el rol del Consejo para la Transparencia como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia? (% Respuestas Bueno + Muy Bueno)</i> | Sexo | Mujer | 97% |
| | | Hombre | 94% |
| | Edad | 18-29 | 100% |
| | | 30-39 | 100% |
| | | 40-49 | 93% |
| | | 50-59 | 94% |
| | | 60 o más | 92% |
| | Ocupación | Empleado Público | 96% |
| | | Empleado Privado | 100% |
| | | Estudiante | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 100% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 100% |
| | | Universitaria | 97% |
| | | Postgrado | 88% |
| Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 90% | |
| | No | 96% | |

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.

Con las alternativas dadas, destacan como las más mencionadas la presencia permanente en regiones (72%), tener potestad para fiscalizar a privados (41%), hacerse cargo de la Protección de Datos Personales (32%), el reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información (17%) y la necesidad de aplicar más sanciones (17%). Mientras que, la dedicación exclusiva de los Consejeros es mencionada por el 11% de los encuestados.



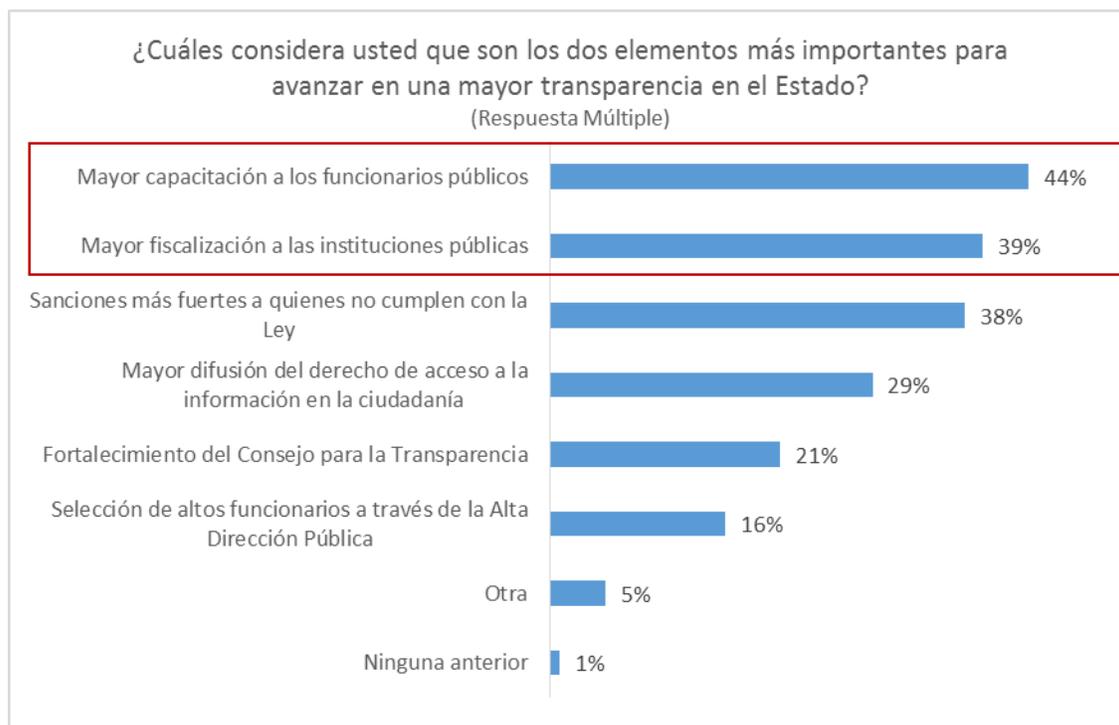
Siguiendo la línea de los desafíos en materia de institucionalidad, se consultó a los encuestados si debiera existir una única institución a cargo de las normas asociadas a Transparencia y Probidad existentes en el país -como la Ley de Transparencia, de Lobby y de Probidad- o una institución para cada ley. Un 68% los encuestados está a favor de que exista una sola institución que resguarde el cumplimiento de normativas asociadas a la transparencia.



No existen diferencias significativas por género, edad, ocupación o pertenencia a un pueblo originario respecto a los encuestados que están de acuerdo en que todas las normativas estén a cargo de una institución. Sin embargo, se observa que a mayor nivel educativo, mayor es el porcentaje de acuerdo entre quienes están a favor de que todas las normativas estén a cargo de una misma institución: educación técnico profesional (53%), universitaria (70%) y postgrado (75%).

| 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 | 69% |
| | | Hombre | 66% |
| | | 30-39 | 75% |
| | | 40-49 | 71% |
| | | 50-59 | 74% |
| | | 60 o más | 71% |
| | Ocupación | Empleado Público | 71% |
| | | Empleado Privado | 68% |
| | Nivel educativo | Ed. Media | 55% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 53% |
| Universitaria | | 70% | |
| Postgrado | | 75% | |

En un ámbito más amplio, se consultó a los entrevistados -con alternativas dadas-, respecto de los dos elementos más importantes para avanzar en una mayor transparencia en el Estado, siendo las principales menciones el aumento de las capacitaciones a los funcionarios públicos (44%) y el incremento de las fiscalizaciones a las instituciones públicas (39%).



*Dentro del 3% (otra) destacan las siguientes menciones: aumentar la cantidad de funcionarios capacitados/funcionarios (33%); más apoyo del CPLT hacia las instituciones públicas (13%); educación cívica en colegios (7%); CPLT en regiones (7%); protección de datos personales (7%); mejorar transparencia activa (7%).

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, donde destaca el consenso de propuestas de incremento de la difusión de la cultura de la transparencia, con un 29% de las menciones, posicionándose como un elemento clave.



Por otra parte y, referente a recientes acontecimientos que han enaltecido la importancia de la transparencia como un elemento clave para la probidad en la gestión pública, se consultó a los entrevistados su percepción respecto al impacto que el uso de los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia hubieran tenido para prevenir diversos escándalos públicos.

Al respecto, los entrevistados valoran el uso de los mecanismos de acceso a la información como herramientas para prevenir estos hechos. Así, la mayor utilidad percibida está en los procedimientos administrativos como la prevención del aprovechamiento de los recursos públicos (66%) y de las irregularidades en licitaciones (65%). Mientras que la utilidad en el financiamiento irregular de la política alcanza un 62%, en el fraude en instituciones públicas un 51% y en los conflictos de interés en nombramientos un 50%.



Respecto del uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramienta para prevenir el **aprovechamiento de los recursos públicos (66%)**, son principalmente los estudiantes (100%) y los empleados del sector público (65%) quienes otorgan mayor valor al uso de estos mecanismos de acceso a la información sobre la prevención del aprovechamiento de los recursos públicos.

| 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: (% Respuestas Mucho)</i> | Sexo | Mujer | 66% |
| | | Hombre | 69% |
| | Edad | 18-29 | 67% |
| | | 30-39 | 57% |
| | | 40-49 | 73% |
| | | 50-59 | 66% |
| | | 60 o más | 71% |
| | Ocupación | Empleado Público | 65% |
| | | Empleado Privado | 60% |
| | | Estudiante | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 82% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 56% |
| Universitaria | | 71% | |
| Postgrado | | 66% | |

Por su parte, son principalmente los empleados del sector público (68%) vs. los empleados del sector privado (53%), quienes otorgan mayor valor al uso de mecanismos de acceso a la información sobre la prevención de **irregularidades en licitaciones (65%)**.

| 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: (% Respuestas Mucho)</i> | Sexo | Mujer | 65% |
| | | Hombre | 67% |
| | Edad | 18-29 | 67% |
| | | 30-39 | 62% |
| | | 40-49 | 70% |
| | | 50-59 | 67% |
| | | 60 o más | 57% |
| | Ocupación | Empleado Público | 68% |
| | | Empleado Privado | 53% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 64% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 61% |
| | | Universitaria | 75% |
| | | Postgrado | 52% |
| Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 70% | |
| | No | 66% | |

Mientras que, la valoración de utilidad sobre la prevención del **financiamiento irregular de la política alcanza un 62%**, destacando los estudiantes (86%) por sobre los empleados del sector público y privado que obtienen un 62% y 60% respectivamente. Destaca también la percepción positiva de los hombres (67%) por sobre las mujeres (60%) en cuanto al uso de la Transparencia Activa y Pasiva como herramientas para prevenir el financiamiento irregular de la política.

| 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: (% Respuestas Mucho)</i> | Sexo | Mujer | 60% |
| | | Hombre | 67% |
| | Edad | 18-29 | 60% |
| | | 30-39 | 67% |
| | | 40-49 | 63% |
| | | 50-59 | 59% |
| | | 60 o más | 64% |
| | Ocupación | Empleado Público | 62% |
| | | Empleado Privado | 60% |
| | | Estudiante | 86% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 73% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 56% |
| | | Universitaria | 68% |
| Postgrado | | 54% | |

En cuanto al uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramienta para prevenir el **fraude en instituciones públicas (51%)**, destaca la mayor valoración al uso de mecanismos de acceso a la información de los empleados del sector privado (68%) por sobre los empleados del sector público (49%).

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir el fraude 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: (% Respuestas Mucho)</i> | Sexo | Mujer | 51% |
| | | Hombre | 55% |
| | Edad | 18-29 | 47% |
| | | 30-39 | 52% |
| | | 40-49 | 63% |
| | | 50-59 | 46% |
| | | 60 o más | 57% |
| | Ocupación | Empleado Público | 49% |
| | | Empleado Privado | 68% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 55% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 50% |
| | | Universitaria | 51% |
| Postgrado | | 56% | |

Por último, respecto de la prevención de **conflictos de interés en nombramientos (50%)**, son principalmente los empleados del sector público (52%) vs. los empleados del sector privado (47%), quienes otorgan mayor valor al uso de mecanismos de acceso a la información.

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir el 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: (% Respuestas Mucho)</i> | Sexo | Mujer | 51% |
| | | Hombre | 51% |
| | Edad | 18-29 | 47% |
| | | 30-39 | 52% |
| | | 40-49 | 60% |
| | | 50-59 | 46% |
| | | 60 o más | 43% |
| | Ocupación | Empleado Público | 52% |
| | | Empleado Privado | 47% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 64% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 39% |
| | | Universitaria | 59% |
| Postgrado | | 33% | |

Anexo 1: Listado de Stakeholders entrevistados

- Adolfo Castillo; académico, miembro Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) CPLT.
- Alberto Precht; Director Ejecutivo de Chile Transparente.
- Alejandro Ferreiro; Ex Consejero CPLT.
- Claudio Seebach; Asociación gremial sectorial – Generadoras eléctricas.
- Daniel Álvarez; experto en protección de datos personales.
- Danielle Zaror; persona natural, miembro Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) CPLT.
- Eric Campos; Consejero CUT.
- Felipe Harboe; Senador de la República.
- Francis Valverde; Presidenta Directorio Acción AG.
- Jean Jacques Duhart; Vicepresidente ejecutivo Cámara de la Innovación Farmacéutica de Chile.
- Juan Enrique Pi; Presidente Ejecutivo Fundación Iguales.
- Juan Pablo Olmedo; Ex Consejero CPLT.
- Lorena Donoso; experta en protección de datos personales.
- María Jaraquemada; Directora de Incidencia de Espacio Público y miembro COSOC CPLT.
- Nabih Soza; Contralor General de Carabineros.
- Paula Poblete; Representante Revolución Democrática.
- Pablo Collada; Director Ejecutivo Fundación Ciudadano Inteligente.
- Paulina Ibarra, Directora Fundación Multitudes.
- Raúl Urrutia; Ex Consejero CPLT.
- Susana Sierra, Experta en Compliance.
- Verónica Cid; Equipo área de Gobernabilidad Democrática – Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Anexo 2: Mesas temáticas y Preguntas orientadoras

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

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

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

1. ¿Cómo se debiese ampliar la Transparencia a otros ámbitos: Ley, Autorregulación, otros? ¿Por qué?
2. ¿Qué instituciones, organismos, corporaciones, públicas y/o privadas deberían tener exigencias de Transparencia? (notarios, conservadores de bienes raíces, etc.)?
3. ¿Qué tipos de obligaciones debiesen tener esas instituciones en materia de Transparencia?
4. ¿Qué tipo de límites debería tener la Transparencia? ¿Cómo se deben aplicar, por ejemplo en el caso de las FF.AA. y de Orden y Seguridad, los temas relativos a la Seguridad de la Nación y el Interés Nacional; o en otras áreas, la Protección de Datos Personales, las estadísticas oficiales (INE), el nombramiento de autoridades y de altos funcionarios?

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

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

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

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

Tema 5: La Transparencia como herramienta para prevenir la Corrupción y fomentar la Probidad.

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

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

1. ¿Cómo se deberían articular y vincular las normativas de Acceso a Información, Anticorrupción, Probidad, Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas en una política pública integral?
2. ¿Qué otras normativas se debiesen vincular a esta política pública integral?
3. ¿Se requiere un organismo articulador de estas leyes?
4. ¿Se requieren nuevos estándares de Transparencia en el Diseño, Ejecución, Resultados e Impacto de las Políticas Públicas (¿Transparencia por Diseño? ¿Qué mecanismos serían los idóneos? ¿En qué áreas de las Políticas Públicas es más necesaria la Transparencia?)

Anexo 3: Cuestionario Encuesta.

ENCUESTA PROCESO PARTICIPATIVO DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

Estimado Participante

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

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

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

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

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

| | RES ERV ADA | PAR CIAL | CO MPL ETA |
|---|-------------------|-------------|------------------|
| Información que contiene datos personales | 1 | 2 | 3 |
| Información que puede afectar | 1 | 2 | 3 |

| | | | |
|--|---|---|---|
| los derechos de terceros | | | |
| Información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI | 1 | 2 | 3 |
| Temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI | 1 | 2 | 3 |
| Correos electrónicos de funcionarios públicos | 1 | 2 | 3 |
| Información relativa a las relaciones diplomáticas del país | 1 | 2 | 3 |
| Cuando responder a una solicitud distrae al organismo de sus funciones regulares | 1 | 2 | 3 |

P3. ¿Cree Ud. que la transparencia en el Estado ha servido para...?

| | SI | NO |
|---|----|----|
| Mejorar la participación ciudadana | 1 | 2 |
| Mejorar la gestión pública | 1 | 2 |
| Prevenir la corrupción | 1 | 2 |
| Controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad | 1 | 2 |
| Facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos | 1 | 2 |

P4. ¿Usted piensa que la transparencia debería tener algún tipo de límites?

| | | |
|----|---|---------------------------|
| No | 1 | |
| Sí | 2 | ¿Cuáles? ¿En qué ámbitos? |

P5. En una escala de 1 a 4, donde 1 es muy en desacuerdo y 4 muy de acuerdo, indique qué tan de acuerdo está con cada una de las siguientes afirmaciones

| | MD | D | A | MA |
|---|----|---|---|----|
| Cumplir estándares de transparencia sólo es necesario en el sector público | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Los tres poderes del Estado deben tener las mismas exigencias de Transparencia | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Las organizaciones y empresas que reciben fondos públicos deberían tener obligaciones de transparencia. | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| Las empresas de servicios públicos (agua, electricidad, gas, transporte, etc.) deberían tener obligaciones de transparencia. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Las empresas con fines públicos (Isapres, AFP, Clínicas, Universidades Privadas) deberían tener obligaciones de transparencia. | 1 | 2 | 3 | 4 |

P6. Del siguiente listado, señale las 3 áreas donde considera que es más necesaria la transparencia en el país (MARQUE MÁX 3)

P7. En la actualidad existen diferentes normativas asociadas a transparencia y probidad en el Estado (ej. Ley de Transparencia, Lobby, Probidad). Al respecto, ¿cuál de las siguientes alternativas considera mejor?

| | |
|--|---|
| Que todas estén a cargo de una misma institución | 1 |
| O que cada ley tenga una institución a cargo | 2 |

P8. ¿Cuáles considera Ud. que son los dos elementos más importantes para avanzar en mayor transparencia en el Estado? (marque máximo 2).

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

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

P9. Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicación en la web), indique cuánto cree Ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como:

| | Nada | Algo | Much o |
|--|------|------|-----------|
| Fraude en instituciones públicas (Ej. Milicogate, Carabineros) | 1 | 2 | 3 |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Conflictos de interés en nombramientos (Ej. Notarios) | 1 | 2 | 3 |
| Aprovechamiento de los recursos públicos (Ej. Pensiones Gendarmería) | 1 | 2 | 3 |
| Irregularidades en licitaciones (Ej. Caso Basura, Obras Públicas) | 1 | 2 | 3 |
| Financiamiento irregular de la política (Ej. Penta, SQM) | 1 | 2 | 3 |

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

| | SÍ | NO |
|--|----|----|
| 10. ¿En los últimos 12 meses ha solicitado información a alguna institución pública? | 1 | 2 |
| 11. ¿Ha escuchado hablar del Consejo para la Transparencia? | 1 | 2 |



P12. (SOLO Sí) ¿Cómo evalúa el rol del Consejo para la Transparencia como institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia?

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

P13. ¿Qué podría mejorar el Consejo para la Transparencia para cumplir su rol a cabalidad? (marque máximo 2).

| | |
|--|--|
| Que aplique más sanciones | |
| Presencia permanente en regiones | |
| Hacerse cargo de la Protección de Datos Personales | |

| | |
|--|--|
| Tener potestad para fiscalizar a privados | |
| Reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información | |
| Dedicación exclusiva de los Consejeros | |

P14. ¿Tiene alguna recomendación o sugerencia para mejorar el nivel de transparencia del país?

PREGUNTAS DE CARACTERIZACIÓN

P15. Género

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

P16. Indique su edad en años cumplidos

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

P17. Indique la región donde vive actualmente

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

P18. Su actividad principal es: (MARQUE SÓLO UNA)

| | |
|-----------------------------------|--|
| Empleador con personas a su cargo | |
| Empleado sector público | |

| | |
|---|--|
| Empleado sector privado | |
| Trabajador independiente/ cuenta propia | |
| Desempleado o cesante | |
| Jubilado o pensionado | |
| Dueña(o) de casa | |
| Estudiante | |
| Otro | |

P19. Por favor, indique su último nivel educacional completo (MARQUE SÓLO UNA)

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

P20. ¿Es chileno o extranjero?

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

P21. ¿Pertenece a algún pueblo originario?

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

