



INFORME PROCESO PARTICIPATIVO REGIÓN DE MAGALLANES

JULIO, 2018

Consejo para la Transparencia
Dirección de Estudios

Índice

| | | |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. | Presentación | 3 |
| II. | Metodología | 4 |
| III. | Resultados Generales | 5 |
| IV. | Resultados por mesa temática del Taller de Diálogo Regional | 8 |
| | Mesa Temática N°1: Cultura de la Transparencia: ¿Cómo generar el cambio cultural? | 8 |
| | Mesa Temática N°2: Nuevos ámbitos de la Transparencia ¿Obligación o autorregulación? | 11 |
| | Mesa Temática N°3: Consejo para la Transparencia al 2030: Características y alcances | 16 |
| | Mesa Temática N°4: Dificultades en el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora..... | 18 |
| | Mesa Temática N°5: Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción | 22 |
| | Mesa Temática N°6: ¿Cómo avanzar hacia un sistema integral de transparencia? | 26 |
| V. | Resultados Cuestionario | 28 |
| | a) Evaluación general de la Transparencia en el país | 29 |
| | b) Percepciones y expectativas sobre la Transparencia en el país | 33 |
| | c) Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país | 37 |
| | Anexo 1: Listado de Stakeholders entrevistados..... | 46 |
| | Anexo 2: Mesas temáticas y Preguntas orientadoras..... | 47 |
| | Anexo 3: Encuesta Proceso Participativo del Consejo Para La Transparencia | 49 |

I. Presentación

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

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

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

Entre los mecanismos que se han habilitado en este proceso de participación ciudadana, se cuentan Talleres de Diálogos Regionales y un cuestionario, 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 9 de Mayo de 2018, se realizó el sexto Taller de Diálogo Regional en la ciudad de Punta Arenas, que contó con la presencia de 44 actores y líderes de la Región de Magallanes¹. Los hallazgos levantados en el Diálogo con la comunidad, así como los resultados de la encuesta, se informan en el presente documento.

¹ Académicos y autoridades de la Universidad de Magallanes, representantes del Observatorio Regional de Transparencia de la Región de Magallanes, SEREMIS, Funcionarios de Instituciones Públicas Regionales, como el Servicio de Impuestos Internos, la CONADI, la Agencia de Calidad de la Educación, el Servicio de Registro Civil, la Intendencia y del Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias. También participaron miembros del Consulado de Croacia y de organismos de la sociedad civil, como la Agencia de Cambio Climático, la Asociación Indígena Weche Pepiukelen y de Juntas de Vecinos Regionales, entre otros.

II. 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 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 Director General del Consejo para la Transparencia, Raúl Ferrada, 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 veces⁴ para lo que los asistentes participasen en la reflexión de 2 temáticas.

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

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

² Ver Anexo 1.

³ Ver Anexo 2.

⁴ Con excepción del tema 2 “Nuevos ámbitos de la Transparencia: ¿Obligación o auto-regulación?”, que se realizó sólo 1 vez por falta de participantes en una segunda ronda de conversación.

⁵ Ver Cuestionario de la Encuesta en Anexo 3.

III. Resultados Generales

La reflexión generada en Punta Arenas, entrega información importante respecto a la 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 implica un mayor empoderamiento ciudadano en base a sus derechos y, por ende, un mayor desarrollo democrático. Para ello, se debe establecer un marco ético que abarque tanto a autoridades públicas como ciudadanos “de a pie”. Esto redundaría en la generación de instituciones de mayor calidad y al servicio permanente de la ciudadanía.

De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario aplicado, la Política de Transparencia está bien evaluada -83% indicó que la transparencia en el país ha mejorado durante los últimos 10 años- aunque es de poco uso: sólo un 25% de los que respondieron dice haber solicitado información a alguna institución pública en los 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 empleados del sector privado (68% v/s 21% de los empleados del sector público), en el tramo etario de 30 a 39 años (42%) y en quienes pertenecen a un pueblo originario (33%).

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 controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad (76%), facilitar a los ciudadanos exigir sus derechos (76%), mejorar la gestión de las instituciones públicas (69%), mejorar la participación ciudadana (65%) y ayudar a prevenir casos de corrupción (63%).

En general, la mayor valoración se observa en los hombres (84% v/s 71% de las mujeres), sobre todo en la percepción de utilidad de la transparencia para controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad y en su capacidad para prevenir la corrupción. Lo anterior coincide con la reflexión generada en el Taller, pues se enfatiza que -previo a un mayor empoderamiento ciudadano- deben ser los mismos ciudadanos quienes ejerzan un control social y regulen el cumplimiento del Derecho de Acceso a la Información por parte de las instituciones. La transparencia también se visualiza como una herramienta útil para acceder a otros derechos, cuestión que se repite en el caso los encuestados con menor nivel educacional y entre quienes pertenecen a un pueblo originario, lo que permite deducir que el DAI se percibe como una herramienta de equidad social muy valorada entre los que tienen menos recursos.

Los empleados del sector privado también muestran una mayor valoración que los del sector público, observándose la mayor diferencia en la percepción respecto a que el DAI ha servido para mejorar la gestión pública (100% v/s 67%).

Por otra parte, los del tramo etario de 40 a 49 años, son los que manifiesta una mayor valoración, especialmente sobre la utilidad de la transparencia para controlar las acciones de funcionarios públicos (83%), al igual que quienes tienen educación media (80%). Respecto a la evaluación de la transparencia para prevenir la corrupción, la evaluación más positiva es de quienes pertenecen a un pueblo originario (100%), el segmento que cuenta con educación media (80%) y el grupo etario de 30 a 39 años (75%).

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 (67%) por sobre los empleados del sector público (55%).

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 el rol de la educación para obtener conocimiento del Derecho de Acceso a la Información y establecer un marco regulatorio, no sólo enfocado en instituciones públicas, sino también en instituciones privadas. La tecnología también se considera un factor relevante para poder difundir, capacitar, instaurar y facilitar la implementación de la Política de Transparencia en el país. Además, para facilitar el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información, los participantes proponen que éste se eleve a un rango constitucional y el dotar de mayores recursos

Se identifican, también, otros aspectos mejorables de la Ley de Transparencia, como el establecimiento de exigencias normativas a empresas privadas que reciben algún aporte público, además de a organismos específicos, tales como las notarías, los conservadores de bienes raíces, las empresas privadas que proveen servicios básicos o cumplen un rol social, tales como empresas de abastecimiento de energía o las Isapres. Así, en los resultados del cuestionario, se observa que un 89% señala que las organizaciones o empresas que reciben fondos públicos deberían tener obligaciones de transparencia y un 87% sostiene que las empresas con fines públicos, como las Isapres, AFPs, Clínicas, universidades privadas, etc., deben ajustarse a los estándares de esta Ley. Por su parte, un 86% respalda que las empresas que prestan servicios públicos (agua, electricidad, gas, transporte, etc.) también tengan obligaciones de transparencia.

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 ajustes. Ello, a pesar de que casi la totalidad de los participantes realizan una buena evaluación del rol del Consejo como la institución encargada de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia (86%). 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 con los resultados del cuestionario, donde se señala que para que el Consejo cumpla con su rol a cabalidad, es necesario que tenga presencia permanente en regiones (67%). Secundariamente, se señala que tenga potestad para fiscalizar a privados (45%) y el reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información (30%). Menores menciones reciben las alternativas que le asignan al CPLT la función de velar por la Protección de Datos Personales (23%) y la necesidad de aplicar más sanciones (14%). En el taller de reflexión se señaló que la elección de Consejeros, mediante la votación popular, podría ayudar a que los ciudadanos tengan una mejor percepción de la institución.

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 que el 57% de los asistentes reconoce que la transparencia debe tener límites, siendo las más relevantes la protección a la vida privada, los datos personales y la seguridad del país. Asimismo, se señala los límites que debe tener la transparencia respecto a la información que se publica de los funcionarios públicos. En este sentido, los funcionarios consideran que la información que se divulga de ellos es excesiva.

Destaca que la percepción de que la transparencia debe tener límites es mayor entre las mujeres, aumentando, además entre quienes tienen mayor escolaridad y disminuyendo a medida que aumenta la edad de los participantes.

Respecto a cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia, el 79% de quienes respondieron el cuestionario se manifestaron a favor de que exista una sola institución que resguarde el cumplimiento de normativas asociadas a la transparencia, lo que también se avaló en los talleres. En estos, además, se plantea que debiese ser una sola institución con presencia regional, asemejándose a la labor realizada por Chile Atiende. Por último, se pone especial énfasis en la necesidad de fomentar la participación ciudadana desde el inicio de los procesos de toma de decisiones como una forma de asegurar una gestión más transparente.

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

| Síntesis de las propuestas derivadas de las Mesas Temáticas |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cultura de la transparencia ¿Cómo generar el cambio cultural? |
| Instaurar un marco ético común para las autoridades públicas y la ciudadanía. |
| Reconocer constitucionalmente al Derecho de Acceso a la Información. |
| Implementar la formación ciudadana y la educación cívica en establecimientos educacionales, en pos de instaurar un marco ético. |
| Utilizar medios tecnológicos para fomentar la Política de Transparencia. |
| Ampliar el marco regulatorio focalizado en instituciones privadas. |
| Mayor difusión y capacitación a ciudadanos y funcionarios. |
| Medir el grado de instalación de la Política de Transparencia. |
| Nuevos ámbitos de la Transparencia ¿Obligación o auto-regulación? |
| Ampliar los sujetos obligados a instituciones privadas que reciben recursos públicos. |
| Ampliar los sujetos obligados a instituciones privadas que ofrecen servicios básicos. |
| Ampliar los sujetos obligados a instituciones privadas que cumplen un rol público, tales como: Notarías, Conservador de Bienes Raíces, Isapres. |
| Limitar el acceso a la información de Fuerzas Armadas en temas de seguridad nacional. |
| Mayor protección de los datos personales, tanto en el sector público como en el sector privado. |
| Consejo para la Transparencia al 2030: Características y alcances |
| Reconocer constitucionalmente al Consejo para la Transparencia. |
| Potenciar, por parte del Consejo para la Transparencia, un mayor conocimiento y capacitación de la Ley de Transparencia. |
| Ampliar las atribuciones del CPLT para que éste incorpore a sus funciones el cumplimiento de la Ley de Lobby. |
| Descentralizar el Consejo para la Transparencia mediante la creación de oficinas regionales. |
| Elegir, mediante votación popular, a Consejeros. |
| Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora |
| Mejorar la Gestión Documental mediante la inteligencia artificial. |
| Instar a instituciones públicas a mejorar la calidad de los documentos entregados. |
| Diseñar una web de Transparencia Activa más amigable y estandarizada. |
| Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción |
| Educar a la ciudadanía para ejercer un control social de los organismos públicos. |
| Fortalecimiento de los sistemas de gestión y control interno de las instituciones públicas. |
| Fiscalización que incluya tomar medidas para mejorar los déficits detectados. |
| Aumentar sanciones cuando algún funcionario o autoridad comete un acto de corrupción. |
| Mejorar la Ley de Lobby. |
| ¿Cómo avanzar hacia un Sistema Integral de Transparencia? |

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Articular una Política Pública Integral de Transparencia en forma descentralizada. |
| Focalizar en la manera en la cual se toman las decisiones, poniendo un especial énfasis en la necesidad de fomentar la participación desde el inicio de los procesos de toma de decisión. |
| Énfasis en la etapa de evaluación de la política pública. |

IV. Resultados por mesa temática del Taller de Diálogo Regional

Mesa Temática N°1: Cultura de la Transparencia: ¿Cómo generar el cambio cultural?

Información de 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.

a) Resultados de la mesa

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

En la reflexión desarrollada en esta mesa de discusión, se instaló la idea de que la cultura de la transparencia implicaría un mayor desarrollo democrático a causa de un aumento del empoderamiento ciudadano.

Ahora bien, para instaurar un cambio cultural, se plantea que las autoridades públicas o personas que ocupan cargos de poder, actúen conforme a un marco ético basado en la honestidad; y que, paralelamente, estos valores éticos también se implementen en las bases. Las consecuencias de un estándar ético redundarían en tener instituciones que ofrecerían un mejor servicio, focalizándose en el bienestar ciudadano.

“Lo primero es el liderazgo, es decir, el ejemplo de la autoridad. Para crear un cambio cultural, tenemos que tener un ejemplo de los directivos superiores. Si estamos hablando de la iglesia, será el Papa y sus Cardenales; si estamos hablando de un país, será el Presidente y sus Ministros”. (Dirigente Sindical)

“(La cultura de la transparencia) tiene que nacer y sostenerse en el tiempo sobre pilares fundamentales que sería un marco valórico adecuado para poder empezar a trabajar

en la transparencia y que, transversalmente, recorriera a toda la sociedad, todas las instituciones, todas las empresas, todos los sectores, todos los seres humanos que estamos acá. Porque es de la única manera y yo creo que la transparencia saldría por sí misma y por sí sola, saldría fácil”. (Académica)

“La transparencia, yo creo que tiene que ver con cómo nos miramos nuevamente y nos volcamos a valorar el sentido colectivo de que las instituciones están para el servicio de todos los ciudadanos y ciudadanas, y que nosotros somos quienes debemos exigir ese rol”. (Funcionaria Universitaria)

Estado de instalación de una Cultura de la Transparencia

Respecto al estado de instalación de una cultura de la transparencia, existen opiniones divergentes. Por una parte, se plantea que su instalación -a través de la Ley- ha tenido buenos resultados, además de facilitar el acceso a la información:

“Yo he tenido buenos resultados con la ley, obviamente que hay que mejorar muchas cosas, pero yo estoy feliz, como acá decían, hace diez, quince años, se tiraban la pelota unos a otros, pero ahora no pueden, tienen que hacerlo, ni siquiera contestaban. Entonces yo soy una feliz con el sistema”. (Jubilada)

Pero por otra, algunos participantes señalan que, si bien actualmente existen mecanismos de transparencia, aún falta mejorar aspectos de ellos. Inclusive, señalan que si existiese plenamente una cultura de la transparencia, la Política Pública de Transparencia sería innecesaria.

“Hoy hay una cultura de la transparencia, pero es una mala cultura y yo aspiro a una mejor cultura”. (Dirigente Sindical)

“Si realmente tuviéramos una cultura de la transparencia, yo creo que ni siquiera el mecanismo de la transparencia sería necesario, porque tendríamos acceso mucho más fácil”. (Funcionaria Pública)

Facilitadores en la implementación de una Cultura de la Transparencia

Los asistentes al taller indicaron algunos facilitadores que ayudarían a implementar una mejor cultura de la transparencia en el país:

- Reconocimiento Constitucional al Derecho de Acceso a la Información

Se establece que el reconocimiento constitucional del DAI es el primer paso para instalar una cultura de la transparencia en el país, en pos de instaurar parámetros que puedan materializarse en acciones claves donde el Estado sea el organismo garante de los derechos de los ciudadanos.

“Yo creo que la institucionalidad o el reconocimiento constitucional para nosotros siempre es válido. Ahora, ese reconocimiento hay que activarlo y esa activación depende del ejercicio que cada uno de los entes que debemos estar en la transparencia -todos en definitiva-, realmente lo ejerzamos bajo ese parámetro y no otro, porque en realidad, ese

es un parámetro bastante general. Pero desde ahí esto hay que saberlo materializar en acciones del día a día". (Funcionaria Pública)

- Educación

La educación es la gran apuesta señalada por los participantes del taller para facilitar un cambio cultural a favor de la transparencia. Se manifiesta que la educación puede cambiar la estructura social y como consecuencia, producir este cambio. Para ello, es necesario insertar la temática de la Transparencia en la malla curricular de establecimientos educacionales.

"Cuando nos planteamos el gran desafío de un cambio cultural, al menos desde la experiencia del trabajo que estamos desarrollando en la Unidad de Derechos Humanos, la educación surge como la gran estrategia". (Funcionaria Universitaria)

"Yo creo que para que haya un cambio en la cultura de la transparencia, sin perjuicio de instalar un derecho en la Constitución, lo prioritario es la educación y el fomento del uso de la Ley desde la infancia. Yo propongo trasladar un proyecto que hizo el Servicio que se llama Servicio de Impuestos Internos Educa, donde los niños de básica y después de media se les explicaba en forma muy simple, con muchos colores, en forma muy didáctica, cuál era la importancia de los impuestos para ellos". (Funcionario Público)

"Empezar a instalarlo y educarlo en los colegios, o tal vez como un ramo, debería ser exigencia para que, a futuro, no se sigan cometiendo todos estos problemas que ha habido y que después de años se ven las problemáticas que tienen las instituciones". (Dirigente Social)

"Entonces, todo esto implica confiabilidad y eso es algo que hay que trabajar. Tenemos asignaturas que tienen que ver con la ciudadanía, con los derechos de los ciudadanos y hay que incorporarlo de tal forma que se aprenda a manejar todas estas temáticas. Educar para la Transparencia". (Académica)

- Tecnología

Se estipula que la tecnología es una herramienta que hay que aprovechar para fomentar el desarrollo de una cultura de la transparencia.

"Yo diría que la mejor forma de culturizar el tema de transparencia tendría que ser a través de la tecnología". (Funcionaria Pública)

- Marco regulatorio

Para facilitar el desarrollo de una cultura de la transparencia, se debe concretar un marco regulatorio focalizado en organizaciones e instituciones públicas y privadas.

"Entender que por algún lado hay que empezar, ojalá se abordara desde distintos aspectos, con un marco regulatorio, con organizaciones, con el compromiso de las instituciones, no sólo de las instituciones públicas, sino que también de las privadas, con todos los que estamos interesados en que la sociedad tenga un verdadero progreso". (Funcionaria Pública)

- Capacitación a funcionarios

Otros participantes manifiestan que el cambio cultural se debe instar desde el interior de las instituciones públicas. En ese sentido, la capacitación a funcionarios públicos es relevante para ayudar a generar un cambio cultural.

“Una de las trabas para el acceso a la información, muchas veces, somos los funcionarios, que nos ocultamos información entre nosotros mismos, y muchas veces eso es vertical, pero también horizontal. Entonces, para avanzar en transparencia, debe generarse un cambio al interior, para de ahí recién poder entregar la información hacia afuera o a la persona que lo esté solicitando. Hay que partir por ahí.” (Funcionario Público)

- Medición de los avances de la Política Pública de Transparencia

Otro facilitador propuesto es medir el estado de avance o de cambio cultural de la transparencia en el país.

“Necesitamos un esquema o algo así que nos permita medir los avances”. (Dirigente Sindical)

b) Propuestas Mesa Temática N°1: para la instalación de una cultura de la transparencia en el país

- Instaurar un marco ético en autoridades públicas como en la ciudadanía.
- Reconocer constitucionalmente al Derecho de Acceso a la Información.
- Implementar la formación ciudadana y la educación cívica en establecimientos educacionales, en pos de instaurar un marco ético.
- Utilizar medios tecnológicos para poder fomentar la Política de Transparencia.
- Definir un marco regulatorio focalizado en instituciones privadas.
- Mayor difusión y capacitación a ciudadanos y funcionarios.
- Medir el grado de instalación de la Política de Transparencia.

Mesa Temática N°2: Nuevos ámbitos de la Transparencia ¿Obligación o autorregulación?

Información de 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.

a) Resultados de la mesa

La autorregulación en Transparencia

Respecto a este punto, se presentaron opiniones divergentes. Por una parte, algunos consideraban que la transparencia debería tender hacia una autorregulación, dada la incapacidad para fiscalizar constantemente a todos los sujetos obligados:

“En términos de fiscalización, tendríamos que tener por cada Ley, un órgano y no vamos a llegar a eso. El Consejo para la Transparencia también tiene una cantidad de funcionarios. Imaginémosnos que esto avanza a otro tipo de informaciones, esto no va a dar para estar fiscalizando tanto. Entonces, yo creo que tiene que tender a la autorregulación”. (Funcionario Municipal)

“Tenemos que crear una cultura basada en la autorregulación, que creo que es lo más adecuado”. (Académica)

Pero, por otra, algunos participantes dudan de las reales posibilidades de que las instituciones se autorregulen, dada la falta de cultura para ello.

“Yo pienso que aquí nada se hace de forma voluntaria. Tenemos una cultura, desgraciadamente, de que uno ve del más chico hasta el más grande, si uno se puede aprovechar de otro, se aprovecha. Entonces, eso unido a esta cultura del compadrazgo, de las preferencias que hay, porque soy de un color político o no, hace que no haya confianza en nadie en que las cosas se vayan a autorregular”. (Sociedad civil)

De cualquier modo, se enfatiza que deben ser los ciudadanos -a modo de control social- quienes finalmente regulen a las instituciones.

“La tendencia debiera ir hacia una madurez ciudadana que permita que seamos nosotros mismos quienes regulamos a las instituciones y el cumplimiento”. (Funcionario Público)

Nuevos Sujetos Obligados

La mesa llegó al consenso de que sería esperable que las empresas privadas que reciben fondos públicos, las que entregan servicios básicos y aquellas de alta relevancia para el ciudadano -como las notarías, el Conservador de Bienes Raíces e Isapres- deberían tener obligaciones de transparencia. Aunque también dejan en claro el tipo de empresas que no deben ser sujetos obligados de la Transparencia.

Con obligaciones de Transparencia:

- Empresa privada con fondos públicos

“Toda la que haga acuerdos con algún servicio público, tendría que caer en la misma regulación. Que entre también a la Ley de Transparencia, cuando la administración pública necesita un servicio externo, llamemos obras públicas, hacer caminos, por ejemplo, ellos tengan las mismas obligaciones y se pueda controlar bien los gastos, la calidad del trabajo, los materiales, los sueldos, etc., porque esa es la parte que no está en la Ley de Transparencia: las empresas licitadas” (Jubilada)

“También empresas privadas o fundaciones o corporaciones que sí tengan acceso a recursos estatales. Toda aquella que tenga recursos del Estado, aunque sean parciales, debiera transparentarse sus movimientos, lo que hace, algunos temas. Porque hay órganos del Estado que hacen un convenio o tienen un vínculo con un privado, debiera avanzarse más en eso”. (Funcionario municipal)

“Que las empresas vinculadas a contratos con el Estado también tengan la obligación legal de transparentar los fondos que recibieron, a través de una página web, por ejemplo, igual que los demás servicios públicos. Que rindan, no solamente al servicio público, sino también a los ciudadanos a través de una página web, donde pueda cualquier persona tener acceso”. (Autoridad Pública)

- Empresas privadas proveedoras de servicios básicos (luz, agua, gas, etc.)

Los participantes consideran que existe interés ciudadano por tener acceso a la información de este tipo de empresas, dada la relevancia de los servicios que proveen, así como por su situación de hacerlo, muchas veces, de forma monopólica.

“Hay ciertas empresas privadas que entregan un servicio que muchas veces pasa a ser medio monopólico, que son los servicios básicos. No tengo claro qué obligación tienen de entregar información, pero sí tengo claro que nos afecta, porque no podemos elegir. Debe haber un cierto control o transparencia ahí”. (Autoridad Pública)

“Yo creo que tal vez se podrían incorporar aquellas empresas privadas que estén relacionadas con recursos naturales, porque eso es importante que la gente lo sepa. Por ejemplo, el agua, ¿en manos de quién está? ¿Son financiamientos extranjeros? Tal vez ahora como ciudadanos no nos interesa, pero más adelante, como los recursos se van haciendo cada vez más escasos, sí. Yo creo que nos puede interesar porque son elementos vitales para un país. Me imagino el agua, la luz, en el caso de acá, el gas, en otras partes otros servicios a los que tiene acceso la comunidad”. (Funcionario Municipal)

“Se podría avanzar en tener acceso a información de empresas (...) como las sanitarias, el tema del agua, del litio, del cobre, lo que pasa con las empresas norteamericanas del cobre, etc.”. (Funcionaria pública)

- Notarías: publicar la designación, lo que se acredita para ser notario.

“Todos aquellos a los cuales nosotros tenemos que acudir obligatoriamente, porque no tengo otra opción. Por ejemplo, aquí decía las notarías. Claro, porque yo no puedo no ir al notario. ¿Y cómo designan a este notario? (Deberían publicar) en primer lugar, la designación. Por ejemplo, si yo soy abogado y quiero ser notario, ¿qué acredite?”

Acredité que tengo un familiar que es poderoso en la Corte Suprema o tengo que acreditar que tengo una instalación y tengo una organización que puedo instalar para proteger y dar fe de lo que estoy haciendo”. (Dirigente social)

- Conservador de Bienes Raíces: publicar las utilidades.

“Publicar cuáles son las utilidades que tienen esos negocios. Y no hay ningún pecado en ello. Si tienen buenas utilidades, bueno, si administra un negocio de manera en que otros lo pueden ver y les puede interesar el negocio. Va a haber más competencia, más preparación, por lo tanto, va a haber más gente que va a estar dispuesta a invertir en dar un mejor servicio para ganarse ese”. (Dirigente social)

- Isapres: publicar las utilidades.

“A pesar de que son empresas privadas, yo igual siento que hay un tema con las empresas que administran beneficios que afectan directamente al ciudadano. Estoy pensando específicamente en las Isapres. Entiendo claramente que es una empresa privada, que es un ámbito difícil de acceder, pero es información sensible ¿Cuáles son las utilidades? Lo ponen a disposición, pero no forma parte de este circuito de la obligación”. (Funcionaria pública)

Sin obligaciones de transparencia

Algunos participantes consideraron que las empresas privadas sin vinculación con el mundo público no debiesen tener exigencias de transparencia, ya que esto podría afectar su estrategia económica, además de no ser temas de interés general. Por otra parte, en el ámbito de la regulación, ya existen mecanismos que fiscalizan el actuar de la empresa privada y donde el ciudadano puede acudir como, por ejemplo, la Inspección del Trabajo.

“Una empresa privada, que funciona con fondos propios y tienen un socio o dos, me da lo mismo. Rinden cuenta al Servicios de Impuestos Internos, Tesorería, Inspección del Trabajo, en fin, otros son los mecanismos que la regulan. Para mí, no requiere mayor transparencia. Si hacen algo que no corresponda, será el Servicio de Impuestos Internos el que revise los libros y esos libros sí pueden ser públicos.” (Autoridad pública)

“A las empresas privadas-privadas creo que no corresponde que se les exija transparencia, porque ahí uno puede afectar la actividad económica. Si alguien lo pide, va a conocer todo mi negocio y puedo tener un problema, porque estoy entregando información relevante, estratégica.” (Funcionario Público)

“Yo creo que la empresa privada tiene muchos controles. Por ejemplo, si le está fallando a su trabajador en sus derechos, sus horarios, etc., hay entes donde se puede denunciar. Tienen que funcionar los organismos. Hay que hacer que la gente de la Inspección del Trabajo y de los otros servicios públicos, hagan cumplir la Ley a esa empresa privada. Pero, de ahí a que venga la Ley de Transparencia a controlar la empresa privada, no encuentro que tenga ningún enlace” (Dirigente Social).

Límites de la Transparencia

Los participantes plantean que los límites de la transparencia tienen que establecerse según su contexto, por ejemplo, para no perjudicar un proceso que se está llevando a cabo. Ahora bien, esto no significa que una vez finalizado el tiempo de la deliberación, la información no deba transparentarse.

“Hay momentos en los cuales no se puede liberar información, no es el momento oportuno. Si por ejemplo, piden las preguntas del SIMCE antes de que se rinda, no se puede. No es seguridad nacional, pero sí es información que si tú la entregas, perjudicaría el fin último de la evaluación. Por lo tanto, yo me inclino por la mantención de algunos límites”. (Funcionaria pública)

También se valora que existan instancias o sectores de reserva o mantención de límites a la transparencia en lo relativo a los temas de seguridad nacional para las Fuerzas Armadas.

“Como Fuerzas Armadas... Yo creo que tienen sus obligaciones, pero también tienen sus límites. Yo creo que esos límites están bien, porque cuando tiene que ver con aspectos de la nación, con seguridad, yo creo que eso hay que mantenerlo”. (Funcionario Municipal)

“Lo otro son las Fuerzas Armadas, que siempre va a haber una parte que es secreto, pero habrá algún personaje grande que pueda controlar si se compraron buenos aviones o buenos barcos, pero el resto tiene que ser bien controlado, igual que la Administración Pública. Yo creo que siempre en las Fuerzas Armadas tiene que haber una privacidad en un cierto sector. Eso podría depender directamente, por ejemplo, del Presidente con su Ministro. Pero que alguien sepa para dónde se fue la plata”. (Jubilada)

Por otra parte, la mayoría de los participantes se manifiestan incómodos con la cantidad de datos personales, tanto de ciudadanos como de funcionarios públicos, que hoy en día no se protegen lo suficiente. Así, consideran que hay muchos datos de funcionarios públicos que debieran ser privados y no lo son y que existen datos de ciudadanos que si bien son considerados privados, igualmente se puede acceder fácilmente a ellos, haciendo búsquedas por *Google* o solicitándolo en algunos servicios públicos, debido a los deficientes mecanismos de control de la Ley de Protección de Datos Personales.

“Por otra parte, me parece sensible el tema de los datos personales. ¿Cuál es el límite de lo que se quiere poner en conocimiento respecto del sujeto funcionario público? ¿Qué información es la necesaria? Estoy pensando como ejemplo, las deudas en la declaración de patrimonio. Yo entiendo la lógica, pero es sensible esa parte. Quizás por este proceso de aprendizaje que tenemos que hacer, de ¿qué tiene que se sepa?”. (Funcionaria Pública)

“Yo he encontrado googleando, mis contratos de trabajo con mi dirección, mi teléfono. Entonces, cualquiera pone mi nombre y sabe dónde vivo y eso no puede ser”. (Funcionaria pública)

“Hay ciertos datos que no tienen por qué estar en el conocimiento público. Porque hoy día, hasta mi ADN puede estar en conocimiento público. Ahora, si yo tengo un negocio, a lo mejor eso sí, porque ya estoy interactuando con otros mecanismos”. (Dirigente social)

b) Propuestas Mesa Temática N°2 para mejorar las características y alcance de la Ley de Transparencia:

- Ampliar los sujetos obligados a instituciones privadas que reciben transferencias públicas.
- Ampliar los sujetos obligados a instituciones privadas que ofrecen servicios básicos.
- Ampliar los sujetos obligados a instituciones privadas cumplen un rol público, tales como: Notarías, Conservador de Bienes Raíces, Isapres.
- Limitar el acceso a la información de Fuerzas Armadas en temas de seguridad nacional.
- Mayor protección de los datos personales, tanto en el sector público como en el sector privado.

Mesa Temática N°3: Consejo para la Transparencia al 2030: Características y alcances

Información de 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.

a) Resultados de la mesa

Facultades y tareas del CPLT

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

- Reconocimiento constitucional al Consejo para la Transparencia.

Los participantes indican que otorgarle rango constitucional al Consejo para la Transparencia ayudaría a dar garantías de participación por parte del Estado a la ciudadanía, acelerando procesos y acuerdos que se generen en dicha relación.

“Creo que es importante el reconocimiento constitucional porque este Consejo abarca mucho y resulta que debería reconocerse en la Constitución para ya, a futuro, empezar a avanzar más rápido para que el Estado se haga garante de la participación ciudadana en este tema”. (Dirigente Social)

- Fomentar un mayor conocimiento y capacitación de la Ley de Transparencia.

Se señala como una tarea del Consejo para la Transparencia, difundir en mayor medida la Ley de Transparencia, puesto que existe un desconocimiento ciudadano de los mecanismos y procedimientos para solicitar o reclamar en caso de denegación de la información.

“El problema es el desconocimiento. Yo creo que el Consejo tiene una tarea, hacer conocer esas herramientas a las personas y a las instituciones. Existe una Ley y un desconocimiento por mucha gente, de en qué consiste esa Ley, qué es lo que debemos entregar, bajo qué circunstancias, y a quién”. (Académico)

- Ley de Lobby

Se indica que el Consejo para la Transparencia debería ser el órgano garante de la Ley de Lobby.

“El Consejo para la Transparencia debería estar a cargo de todo lo que involucra el lobby, porque en primera instancia, se estaba aplicando la Ley como corresponde, hubo una primera etapa donde se cumplió las exigencias del lobby, pero ahora se ha ido decayendo un poco, entonces creo que el Consejo también debería hacer hincapié en el cumplimiento de esa ley”. (Funcionaria Pública)

Presencia Regional del CPLT

Se recalca que es necesario descentralizar la labor del Consejo para la Transparencia, teniendo una mayor presencia en regiones. Esto conllevaría múltiples beneficios, tales como difundir de mejor forma la Política de Transparencia, capacitar a la comunidad local y que el Consejo sea más cercano con la ciudadanía.

“Lo que yo creo que falta es que ustedes tengan sedes regionales, yo creo que deberían tener una participación más regional, donde puedan educar, también a nivel local”. (Funcionario Público)

“Siento que la información, primero debería haber un ente fijo acá, de transparencia, ubicado en la Gobernación, o en la Intendencia, donde sea, fijo, y que las personas que tengan dudas, que no puedan llegar a la junta de vecinos, o allá a la Universidad, lo que sea, puedan ir allá y decir; mire, yo quiero que me explique usted con peras y manzanas cómo puedo acceder a esto, así de simple”. (Funcionaria Municipal)

“Bueno, yo creo que la descentralización siempre es buena, (...) y el Consejo se ve lejano, (...) hoy en día tú lo ves como un organismo que está centralizado y lejano”.
(Funcionaria Pública)

Designación de Consejeros

Se propone que no todos los Consejeros sean designados por el Presidente de la República. En su lugar, se plantea que uno de ellos sea elegido popularmente, de modo de tener real representación ciudadana al interior del Consejo.

“El Consejo no puede ser que no tenga ciudadanos elegidos entre pares. No puede ser que sean designados. Todo el Consejo es designado por el Presidente de la República, ratificado por el Senado. Entonces, ¿quién accede al Consejo? Una clase privilegiada y no el común de los ciudadanos que estamos demandando información. ¿Por qué los ciudadanos no podemos elegir un miembro? Para que sea un ciudadano, uno que sea, el que nos defienda”. (Funcionario Universitario)

b) Propuestas de la Mesa Temática N°3: para mejorar las características y alcance del Consejo para la Transparencia:

- Reconocer constitucionalmente al Consejo para la Transparencia.
- Potenciar, por parte del Consejo para la Transparencia, un mayor conocimiento y capacitación de la Ley de Transparencia.
- Ampliar las atribuciones del CPLT para que éste incorpore a sus funciones el cumplimiento de la Ley de Lobby.
- Descentralizar el Consejo para la Transparencia mediante la creación de oficinas regionales.
- Elegir, mediante votación popular, a un Consejero.

Mesa Temática N°4: Dificultades en el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información: Espacios de mejora

Información de 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.

a) Resultados de la mesa

Beneficios del Derecho de Acceso a la Información

- Permite acceder a otros Derechos

Se plantea que el DAI ha ayudado a resguardar otros derechos, pues al contar con información no les pueden negar lo que se está haciendo o el acceso a lo que necesitan.

“Yo he accedido varias veces a la Ley de Transparencia, y básicamente encuentro que es buena, me ha servido montones, porque me ha permitido ver cuáles son mis derechos, porque tú a veces te ves vulnerada en algunas cuestiones, en el caso mío fue Obras Públicas, y bueno, al leer el proyecto me di cuenta que había sido vulnerada en mis derechos”. (Representante Sociedad Civil)

- Permite el control social y combate a la corrupción

Los ciudadanos, con un mayor acceso a la información, están empoderados e informados del rol que deben cumplir las instituciones públicas. Esto conlleva a que puedan ejercer una labor de control social, fiscalizando que las instituciones cumplan el rol para el cual fueron creadas.

“El primer gran beneficio es que la ciudadanía, que es la destinataria de la información pública, puede controlar mejor y con más eficiencia que los Servicios Públicos estén realizando los fines para los cuales fueron creados”. (Representante Sociedad Civil)

- Permite mejorar la gestión interna de los organismos públicos

Otro beneficio que se visualiza es que a los propios funcionarios públicos les permite mejorar en su gestión, pues están obligados y no pueden pasar por alto sus obligaciones para atender o dar respuestas a la gente.

“La verdad es que si alguien quería acercarse al sector público, iba, pedía una audiencia, muchas veces los Directores no estaban disponibles por tiempo, entonces era algo engorroso. Hoy día, con el acceso que tenemos de internet -que ha ayudado mucho, una porque está el día, la hora, el lugar, y queda todo registrado- tenemos plazos de solución a los problemas, o entrega de información, tenemos el tiempo para responder a eso”. (Funcionaria Pública)

Dificultades del Derecho de Acceso a la Información:

- Falta de difusión

Los participantes consideran que falta difundir aún más la transparencia a los ciudadanos, especialmente por medio de plataformas digitales. No obstante, se recalca que el éxito de la difusión depende también del interés que tenga la ciudadanía en la transparencia.

“Debiese haber más difusión ahora, porque si esperamos que los niños crezcan, van a pasar muchos años. Pero la Ley está en aplicación hace 10 años, entonces, si hacemos un balance de la aplicación a 10 años, yo creo que hay una falencia o existe un déficit

en la difusión. Superar ese déficit requiere difusión, por televisión, por último, para llegar en forma más inmediata”. (Funcionario Público)

“Lo que se podría hacer, más que nada, es tratar de darles más información con respecto a lo que se trata la transparencia y de qué forma ellos pueden utilizarla para su beneficio”. (Funcionaria Pública)

“Y otra de la dificultad tal vez, es la falta de campañas de difusión, en medios de comunicación hacia la comunidad, campañas que sean más atractivas, a través de un lenguaje más coloquial, o a través de redes sociales, yo lo veo en el enfoque de la población a la que va dirigido el trabajo que realizo que es de los jóvenes, utilizando redes sociales, que también los pueda acercar”. (Funcionaria Universitaria)

Ante esto, se propone intensificar las capacitaciones a ciudadanos para que puedan hacer exigible su Derecho. En este sentido, se propone una etapa de orientación o asesoría a los solicitantes de información para que puedan realizar correctamente solicitudes de información y reclamar en caso que corresponda.

“Creo que hay que distinguir, una cosa es que la persona tenga acceso a los mecanismos técnicos que creó la Ley, y otra cosa es que lo haga correctamente”. (Abogado)

- Desconocimiento de funcionarios

Se reconoce también el desconocimiento de la Ley por parte de los funcionarios públicos: los procesos, plazos; lo que dificulta la entrega expedita de información.

“Creo que me encontré con una falencia, que es el desconocimiento de lo que es la Ley de Transparencia, porque por ejemplo, a mí me llegan las solicitudes de información y cuando la traspaso a algún Departamento, no tienen conocimiento que tienen un plazo para dar respuesta, entonces, yo creo que el desconocimiento, imagínate tú, si los funcionarios públicos tienen desconocimiento de esto, cuánto más la ciudadanía”. (Funcionario Municipal)

“Hay un desconocimiento incluso a nivel de los mismos funcionarios dentro del organismo, porque en realidad, es algo como muy estructurado, y te dicen la que más sabe de esto es la secretaria, sí, puede ser que esté la información dentro de, si lo solicita a través de transparencia, pero si siento que tampoco todos están empapados del sistema, o de lo que realmente sirve o para qué sirve la Ley. No sé realmente si ellos saben para qué sirve realmente la Ley o este tipo de instrumentos, sí, yo creo que sí debe haber una focalización para cada uno de los organismos, dentro, fuera, público, estudiantes y todo eso”. (Funcionaria Pública)

Para hacer frente a esta situación, se propone que los funcionarios sean capacitados y concientizados sobre el uso de este derecho y su utilidad para los ciudadanos.

“Tenemos que reconocer que depende de la motivación del funcionario encargado de transparencia, cómo funciona internamente. Entonces, yo creo que esto es transversal a todos los funcionarios, estén o no en el ámbito propiamente tal de la transparencia.

Capacitación, concientización, para que todos sepan que todo es público. Todavía cuesta que los funcionarios... ¿para qué quiere esta información? Es un cambio cultural al interior de los servicios". (Funcionario Municipal)

- Lenguaje técnico

También se considera una dificultad el lenguaje técnico y muchas veces incomprensible por la ciudadanía, que se utiliza en la Administración Pública. Además, se menciona una brecha digital que contribuye a hacer más difícil el acceso.

"A nosotros nos toca justamente responder muchas solicitudes respecto a asignación de becas, de beneficios, y precisamente, vinculado a lo que hablaba la otra persona, mucho tiene que ver con la difusión, y también en el lenguaje, el lenguaje a través del cual entregamos la información, tratamos de hacerlo lo más coloquial posible, pero precisamente esa es una de la dificultades para que el ciudadano pueda comprender un poco y se sienta satisfecho con la respuesta, pero mayoritariamente es la aplicación de normas". (Funcionario Público)

"Me daba cuenta que los usuarios, era un "pinponeo" constante, desde el Tribunal hacia la Corporación, porque de repente le decían, ahora está la Ley de Tramitación Electrónica, tú puedes buscar el estado de tu causa, pero era cómo: métete al computador y empieza a buscar el listado de tu causa, pero a la gente en verdad le cuesta mucho, sobre todo a la gente de edad, les cuesta manejarse, incluso para los mismos abogados fue difícil empezar a ocupar la oficina virtual, entonces qué se le puede pedir a la gente, por decirlo, común y corriente, entonces falta más acceso, de repente". (Abogado)

Ante estas dificultades para ejercer correctamente el DAI -referidas al lenguaje técnico y la organización de la información que emana de las plataformas y documentos en poder del Estado, y la poca comprensión por parte de la ciudadanía-, se proponen caminos tales como un mayor uso de la tecnología para encontrar información rápidamente o presentarla de manera más intuitiva y amigable.

- Facilitación tecnológica para el acceso

Los participantes señalaron que a través de la tecnología y de la informática, las visualizaciones de información pública pueden ser más amigables y claras para los ciudadanos. Se agrega la gestión documental automatizada, siempre en el contexto de una inter-operatividad entre los distintos sectores.

"Hay información que no está estructurada y si yo quiero llegar a esa línea, a veces tengo que leer todo el documento, y la persona no va a leer todo un documento... Y eso es lo que hace la inteligencia artificial, busca la respuesta en todos los documentos y repasa y muestra la fecha, y lo marca y le muestra el archivo, pero marcado lo que está buscando, esa es la gracia". (Particular)

"Lo de la de la digitalización en masa de los documentos, no sé cómo se llama, es como un robot que va digitalizando, eso permitiría tener la información hacia atrás". (Académico)

“El tema de la inteligencia artificial es que tú no necesitas hacer nada, sino que el robot inteligente es el que te va a buscar la información. O sea, si yo necesito algo, le digo a mi robot que busque la información en tu base de datos. No te la pido, el robot lo hace, se lo pido a él”. (Enlace Municipal)

En la lógica de la facilitación del acceso, un participante menciona las Cajas Vecinas, diciendo que éstas podrían ser un buen lugar para que los requirentes de información reciban lo que solicitaron:

“Yo estaba pensando en usar el sistema, podría ser lo de la Caja Vecina, un sistema como ese. La gente que no tiene teléfono móvil, que no sabe de internet vaya ahí a recibir el documento”. (Particular)

- Transparencia Activa más amigable y estandarizada

Se establece que se debe estandarizar la disposición de la información en Transparencia Activa, de manera amigable y estandarizada.

“Cuando uno ingresa al link Gobierno Transparente, uno encuentra similitudes en la forma de presentar la información de distintas instituciones, por ejemplo, presentan las remuneraciones de la misma manera y es fácilmente ubicable, hay un buscador, etc. Pero hay otras instituciones que tienen un formato distinto. Entonces, está la información ahí, pero el acceso a la información no es realmente el adecuado, es poco amigable. Desde mi perspectiva como ciudadana, eso es dificultar el acceso a la información” (Funcionaria pública)

b) Propuestas Mesa Temática N°4 para mejorar el Derecho de Acceso a la Información:

- Mejorar la Gestión Documental mediante la inteligencia artificial.
- Instar a instituciones públicas a mejorar la calidad de los documentos entregados.
- Diseñar una Transparencia Activa más amigable y estandarizada.

Mesa Temática N°5: Transparencia, Probidad y Combate a la Corrupción

Información de 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, vinculándosele, 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, de esta manera, 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.

a) Resultados de la mesa

Mecanismos para combatir la corrupción

Frente a la consulta sobre nuevas medidas para prevenir y combatir actos de corrupción, los participantes de ambas mesas se mostraron muy interesados y plantearon diversas sugerencias, tanto de prevención como de combate, las cuales se resumen en la inclusión de temas éticos en la educación escolar, capacitaciones a funcionarios públicos, el fortalecimiento de los sistemas de gestión y control interno de las instituciones, el mejoramiento de los procesos de fiscalización del Consejo y, principalmente, la aplicación efectiva de sanciones más duras.

- Educación para ejercer control social

Se propone la inclusión de temas de transparencia y ética en la educación que se entrega a los niños y jóvenes para que aprendan sobre sus derechos y deberes, mencionándose, principalmente, el ejercicio del control ciudadano sobre las acciones del Estado.

“Creo que una manera de prevenir es también educar. Generar un nivel de educación en la ciudadanía, tanto de sus derechos, que me parece que es la posibilidad de ejercer el control de la ciudadanía a través de esto, exigiendo transparencia, y también los deberes. Porque esos mismos jóvenes en algún momento pueden ser funcionarios públicos o gente que toma decisiones. Educar en la ética, en las leyes y hacer un trabajo desde las generaciones más chicas”. (Autoridad pública)

“La educación también tiene que enseñar a la juventud a cómo ellos ejercen control social sobre las instituciones públicas y/o privadas”. (Dirigente social)

- Capacitación a funcionarios públicos

Las capacitaciones a funcionarios públicos son valoradas por un participante.

“Creo que una capacitación nos ayuda a todos. Que uno conozca también sus derechos y deberes como funcionario y a lo que está expuesto también. Como funcionaria pública, creo que uno tiene un mayor grado de exposición y eso te obliga a responder con mucho más cuidado”. (Autoridad pública)

- Control interno

Algunos participantes mencionaron el fortalecimiento de los sistemas de gestión y control interno de las instituciones, con reglas claras y conocidas por todos al interior de la Administración Pública.

“Hablando como municipio, yo creo que la única forma de poder evitar todo lo que es la corrupción o para mantener una probidad, es el mayor control y son las facultades

que se le han dado al Director de Control, al interior del municipio, en este caso”.
(Funcionario Municipal)

“Para que no haya corrupción, yo creo que tiene que haber reglas claras, conocidas, sociabilizadas, formas de control. Yo creo que de repente hay personas que podemos estar hablando que estamos en contra de la corrupción y podemos ser corruptos. Los sistemas de gestión ayudan a esto”. (Funcionaria pública)

“Un tema es cómo nosotros podemos establecer mecanismos para ir estableciendo controles dentro del Servicio Público.” (Funcionario público)

- Fiscalización

Se señala que a 10 años de la implementación de la Ley, las fiscalizaciones aún tienen falencias y no han logrado combatir fehacientemente la corrupción. Se propone una fiscalización que incluya tomar medidas para mejorar los déficits detectados.

“Uno de los temas que pienso yo para prevenir y combatir la corrupción, es la fiscalización. Si llevamos 10 años con la Ley y todavía hay cosas por mejorar, quiere decir que algo en las fiscalizaciones está fallando. Pero, no es sólo revisar y dar resultados, sino revisar, transparentar, dar a conocer los resultados y tomar medidas para mejorar lo que hasta ahora esté malo, lo que no se haya hecho”. (Funcionaria Pública)

- Sanciones

La medida en la que hubo mayor acuerdo en esta mesa, es el fortalecimiento de la aplicación de sanciones frente a actos de corrupción. Hay una percepción de que la Ley no se aplica con la misma fuerza en todas las esferas de la sociedad, donde los ciudadanos de clase alta y clase política, exhiben beneficios en este sentido, evitando las penas de cárcel. Esta percepción es principalmente compartida entre los participantes “dirigentes” de ambas mesas.

“Sanciones más efectivas. Que las personas cuando caen en algún tipo de corrupción, tengan que parar a la cárcel. Hay muchas instituciones en las que están dentro corruptos y simplemente le dan una sanción de irse para su casa”. (Dirigente Social)

“Los de cuello y corbata pagan y no van a la cárcel. En otros países hoy día, a los políticos corruptos los están metiendo presos. Nosotros estamos muy lejos de eso. Por lo tanto, generar una legislación que deje claras las reglas del juego y que incluya las sanciones, que podría ser un mecanismo fuerte que impida que la gente se atreva a ser corrupta”. (Dirigente Social)

“A través de sanciones que sean aplicables. Hoy pareciera que realmente existen ciudadanos de primer y segundo orden en cuanto a las sanciones que deben cumplir, respecto a sus delitos. Muchas veces pareciera que las personas que son más cercanas al Gobierno o al poder en su momento, tienen más capacidades de evadir las sanciones que cualquier ciudadano común y corriente”. (Dirigente Social)

Ley de Lobby

En relación a la Ley del Lobby, se expresan algunas dificultades experimentadas por los mismos participantes, como también algunas sugerencias para mejorar su funcionamiento.

En primer lugar, se señalan ciertas dificultades de acceso a la Ley de Lobby, principalmente por desconocimiento de la ciudadanía de su existencia o mecanismos, y que frente a eso, indican, falta mayor difusión de las características de esta ley y de sus procedimientos existentes.

“Respecto a las dificultades en el ingreso al sistema del lobby, el problema que subsiste en los dirigentes, la mayoría son adultos mayor, que nunca han tenido acceso a Internet o a un computador. A ellos se les hace dificultoso ingresar al sitio. No todos los dirigentes sociales manejan la información. No hay capacitación, no hay de nosotros mismos el educar al resto y transmitir”. (Dirigente Social)

“La plataforma de Ley de Lobby ha sido más un cacho que un beneficio, porque hay que entrar a la plataforma, hay que llenar ciertos campos que son obligatorios y que muchas veces reduce la posibilidad de interacción concreta con una institución, porque es burocrático, mucho tecnicismo”. (Dirigente Social)

“Es aconsejable difundir la normativa, la regulación, conocer el procedimiento”. (Funcionario público)

Otro problema de acceso mencionado, es la existencia de problemas en el ingreso de las solicitudes de audiencia, lo que deriva en que los tiempos de respuesta se extienden considerablemente.

“Nosotros como junta de vecinos, hemos presentado dos cartas a la municipalidad pidiendo audiencia con el Alcalde. Una se demoró 3 meses y nos contestó el Alcalde subrogante. Cuando insistimos, llevamos ya hoy dos meses y nadie nos responde”. (Dirigente Social)

Se indica que la Ley es confusa, incluso, para los mismos funcionarios, puesto que se incluyen en su procedimiento temas que debiesen ser trámites administrativos más simples y expeditos.

“Yo encuentro que la Ley de Lobby es muy confusa, incluso para los funcionarios. Cosas que son de mero trámite, no debiera ser materia de Ley del Lobby. Si viene a preguntar su estado de saneamiento, la autoridad duda y la ingresa por Ley del Lobby, porque la Ley del Lobby dice “modificar o alterar un acto administrativo”. Si no lo dejo, después me acusan que no lo registré, no fui transparente. Si los funcionarios públicos tenemos la confusión, ¿qué le vamos a pedir a los usuarios?”. (Funcionario Público)

Se manifestó también la preocupación por la falta de acreditación de los gestores de interés que solicitan audiencia como representantes de la institución por la cual asisten. Sobre esto, hubo acuerdo respecto a la exigencia de presentar algún tipo de acreditación, ya sea al momento de hacer la solicitud de audiencia o durante la misma.

“Me ha pasado que gente que pide Lobby no representa a la institución por la cual vienen. Por ejemplo, he tenido que recibir tres lobbies distintos de una misma agrupación, porque están peleados. Yo creo que cuando tu ingresas en Lobby, no tienes

obligación de acreditar tu responsabilidad frente a la institución que estás diciendo representar. Yo me sentí vulnerada, porque no sé a quién le entregué la información”. (Autoridad Pública)

Surge la preocupación por la calidad de las actas que surgen de las audiencias. Ya que éstas son llenadas por la autoridad que recibe a los lobistas y gestores de intereses, sin existir estándares de cuánto detalle debe tener, por lo cual a veces son cuestionadas. Ante esto, proponen, por una parte, la exigencia de una segunda persona de la institución presente en la audiencia que actúe como testigo y, por otra, la grabación de la reunión.

“Tampoco está normado la cantidad de puntos que debiesen tratarse o la cantidad de líneas que debiese tener, si se pone más general o más particular, tema por tema, no está establecido. Es de acuerdo a lo que pueda agarrar la persona que está ahí y de qué tan motivada esté ese día para escribir el acta”. (Autoridad Pública)

“A mí me parece que debiera ser como Ley del Lobby, casi obligación, recibir de a dos. No debiera corresponder que yo reciba sola, por el que viene, no por mí. Esto no está grabado. El acta la llenas tú al final. Te ves expuesto a qué dijiste, cuando el acta la lleno yo misma y no hay una contraparte”. (Autoridad Pública)

b) Propuestas de la Mesa Temática N°5: para combatir la corrupción:

- Educar a la ciudadanía para ejercer un control social de los organismos públicos.
- Fortalecimiento de los sistemas de gestión y control interno de las instituciones públicas.
- Fiscalización que incluya tomar medidas para mejorar los déficits detectados.
- Aumentar sanciones cuando algún funcionario o autoridad comete un acto de corrupción.
- Mejorar la Ley de Lobby mediante una mayor difusión de la normativa y sus procedimientos; acortar los tiempos de respuesta para solicitar audiencias y aumentar la calidad de las actas que surgen de las audiencias y que los dirigentes demuestren su vínculo con las organizaciones que dicen representar.

Mesa Temática N°6: ¿Cómo avanzar hacia un sistema integral de transparencia?

Información de 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.

a) Resultados de la mesa

Política pública integral de transparencia

En relación a un sistema integral de Transparencia, existe acuerdo en que es mejor que funcione de manera centralizada, con un solo órgano que coordine y que pueda atender a las distintas necesidades de información de los ciudadanos, derivando internamente a las instituciones que correspondan. Se indica, además, que esta figura debería tener presencia regional y funcionar de forma semejante a “Chile Atiende”.

“Me parece raro que para un mismo fin como la transparencia, hayan tantos servicios. Es más fácil integrar y tener el panorama completo”. (Funcionaria Pública)

“Modificar el tema normativo, quizás refundir las normas en un solo cuerpo y atribuir las a un solo cuerpo, porque en este tema de la transparencia, como en otros ámbitos, hay mucha dispersión de normas, entonces al final, desde el punto de vista práctico, es muy complejo para los usuarios y para los funcionarios, hay que pensar ahí también, una reflexión más profunda de si de verdad necesitas ahí los órganos que tienes o si necesitas incorporar otros, porque está la Contraloría también en el tema de probidad”. (Funcionario Público)

“Mientras se hace un sistema así, todos deberían derivar a quien corresponda, de Salud a Justicia y viceversa, mientras se forma un Chile Atiende que además de trámites permite pedir información”. (Funcionario Público)

Etapas de las Políticas Públicas en las que se debería incorporar Transparencia

Respecto a la transparencia en el proceso de decisión, gestión y resultado de las políticas públicas, se pone foco en la manera en la cual se toman las decisiones, poniendo especial énfasis en la necesidad de fomentar la participación desde el inicio de los procesos de toma de decisión como un modo de generar una gestión más transparente y eficaz.

“Es súper importante, partir con procesos participativos desde la base, lo que no se hace, en general das a conocer el proyecto priorizado por la autoridad y cuando ya está mucho más avanzado, en su etapa de desarrollo y esas actividades de participación ciudadana creo que hace falta que sean más transversales en los servicios públicos y se incorporen a la manera de hacer las cosas para integrar eficazmente al ciudadano y hacerlo parte del proceso”. (Funcionario Público)

En cuanto a las políticas públicas, se considera que el foco debería estar en la etapa de evaluación, la que se percibe como un elemento fundamental para generar transparencia, pero también como una herramienta para la gestión.

“Una de las principales materias de las que se adolece es que nunca se hace una evaluación ex post, nunca se evalúan los resultados, entonces efectivamente se diseñan las políticas, se aplican las políticas, pero nunca se hace la evaluación y ahí está el grave problema, porque se invierte mucho recurso económico y humano, pero no se

evalúa el impacto de la política y si vale la pena seguirla, o cambiarla o sacarla”.
(Funcionaria Pública)

“Nadie evalúa después y las políticas muchas veces se replican uno y otro año, una y otra vez, incluso transversal al Gobierno de turno, no es un tema de partido, entonces nunca se sabe si eran eficaces o se podrían haberse hecho mejor”. (Académica)

“Pasa en muchos Servicios que se entregan recursos o beneficiaros a particulares y no se conoce el impacto que ha tenido esa política pública o programa, obviamente tendrían que tener primero eso para hablar de transparencia, porque si no hay política de evaluar, no hay nada que transparentar”. (Funcionario Público)

b) Propuestas Mesa Temática N°6 para mejorar el sistema integral de transparencia:

- Articular una Política Pública Integral de Transparencia por un solo organismo y en forma descentralizada.
- Focalizar en la manera en la cual se toman las decisiones, poniendo un especial énfasis en la necesidad de fomentar la participación desde el inicio de los procesos de toma de decisión.
- Énfasis en la etapa de evaluación (*ex post*) de una política pública.

V. Resultados Cuestionario

Como complemento a la reflexión obtenida en las mesas, se aplicó un cuestionario para levantar la percepción de la Política de Transparencia⁶ a los 44 asistentes al proceso participativo, de las que se recabaron 29. El cuestionario fue enviado complementariamente a 764 personas por *e-mail* –quienes habían sido invitados a participar, pero que no pudieron asistir-. De estos, se obtuvieron 43 respuestas, alcanzándose un total de 72 cuestionarios, cuyos resultados se entregan a continuación.

Caracterización de los encuestados

- De los encuestados, 25 (36%) son hombres y 45 (64%), mujeres⁷.
- El rango etario está compuesto por 3 encuestados de entre 18 y 29 años de edad (4%); 12 de entre 30 y 39 (17%); 24 de entre 40 y 49 (35%); 19 de entre 50 y 59 (27%); y 11 de más de 60 años (17%)⁸.
- 57 son empleados del sector público (82%), 4 jubilados o pensionados (7%), 3 empleados del sector privado (4%), 2 empleadores con personas a su cargo (3%), 1 trabajador independiente/cuenta propia (1%), 1 dueña(o) de casa (1%), 1 desempleado o cesante (1%) y 1 “otro” (1%)⁹.
- En cuanto a su último nivel educacional cursado, 37 entrevistados tienen educación universitaria (53%), 24 Magíster o Doctorado (34%), 5 educación media científica-humanista o técnica (7%) y 4 educación superior técnico-profesional (6%)¹⁰.

⁶ Ver Cuestionario en Anexo 3.

⁷ Hubo 2 personas que no marcaron respuesta.

⁸ Hubo 3 personas que no marcaron respuesta.

⁹ Hubo 2 personas que no marcaron respuesta.

¹⁰ *Ibíd.*

- 69 encuestados son chilenos (99%), 1 es extranjero (1%) y 6 pertenecen a algún pueblo originario (9%)¹¹.

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

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

a) Evaluación general de la Transparencia en el país

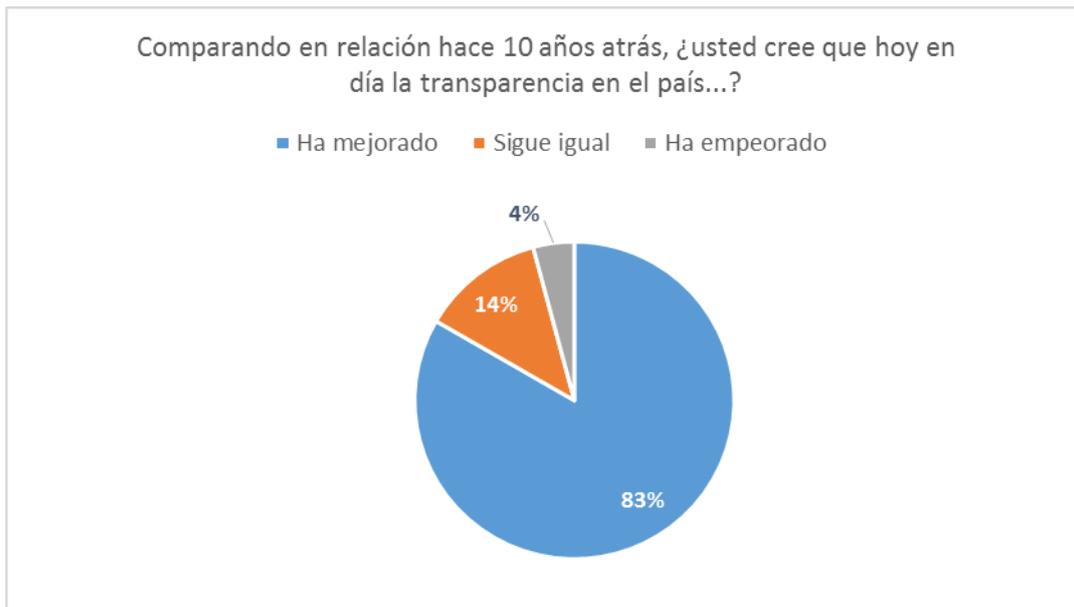
Coincidentemente con los 10 años de implementación de la Ley de Transparencia y la creación del Consejo para la Transparencia en nuestro país, destaca que un 83% de los entrevistados considera que, hoy en día, la transparencia en el país ha mejorado.

Se observa una diferencia entre hombres y mujeres, ya que 80% de éstas considera que la transparencia ha mejorado en el país, mientras que esa opinión alcanza 92% entre los hombres.

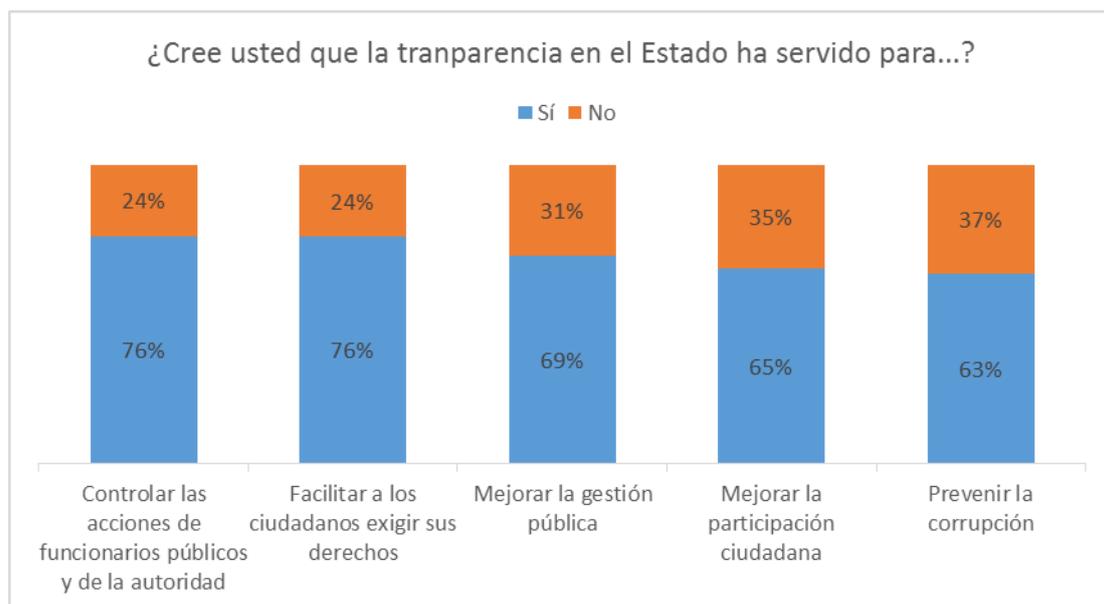
Respecto a los tramos etarios, son principalmente quienes están dentro del rango de edad que va de los 40 a los 49 años, quienes más consideran que la transparencia ha mejorado en el país, con un 96%, mientras que la consideración de mejora es menor entre quienes están en los tramos de 50 a 59 años (58%).

En cuanto al nivel educacional, 89% de quienes cuentan con educación universitaria completa, consideran que la transparencia ha mejorado en el país, mientras que un 79% de quienes cuentan con postgrado (magister o doctorado) están de acuerdo con esta afirmación.

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



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 evaluación más alta es que **la transparencia ha servido para controlar las acciones de funcionarios públicos y de la autoridad (76%)**, evidenciándose una mayor valoración en los hombres que en las mujeres. Los empleados del sector público también consideran que la transparencia ha servido para ejercer este control (71%) y, en menor medida, los empleados del sector privado (67%). En el ámbito educacional, los encuestados con educación media son el segmento que más utilidad asigna a la transparencia como facilitador para controlar las acciones de autoridades o funcionarios públicos (80%), seguido por quienes poseen educación universitaria (78%) y postgrado (67%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI ha servido para controlar 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 | 71% |
| | | Hombre | 84% |
| | Edad | 30-39 | 75% |
| | | 40-49 | 83% |
| | | 50-59 | 67% |
| | | 60 o más | 64% |
| | Ocupación | Empleado Público | 71% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 80% |
| | | Universitaria | 78% |
| Postgrado | | 67% | |
| Pertenencia a pueblo originario | Sí | 100% | |
| | No | 73% | |

El segundo aspecto que muestra la evaluación más alta es la **percepción de utilidad de la transparencia como “derecho llave” (76%)**, opinión levemente más asentada en hombres (79%) que en mujeres (73%), entre los empleados del sector privado (100%), entre quienes cuentan con educación universitaria completa (86%) y entre quienes pertenecen a un pueblo originario (100%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI ha servido para facilitar 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 | 73% |
| | | Hombre | 79% |
| | Edad | 30-39 | 75% |
| | | 40-49 | 83% |
| | | 50-59 | 78% |
| | | 60 o más | 60% |
| | Ocupación | Empleado Público | 73% |
| | | Empleado Privado | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 75% |
| | | Universitaria | 86% |
| Postgrado | | 54% | |
| Pertenencia a pueblo originario | Sí | 100% | |
| | No | 73% | |

En cuanto a si la transparencia ha servido para **mejorar la gestión pública (69%)**, los grupos etarios que van de los 30 a los 39 años (92%) y de 40 a 49 años (79%), evidencian una mejor percepción respecto del resto de los tramos de edad evaluados.

Por otra parte, cabe destacar que los empleados del sector privado tienen una mejor percepción (100%) que los empleados del sector público (67%) sobre la utilidad de la transparencia en la mejora de la gestión pública, junto con quienes cuentan con educación técnico profesional (100%) y quienes poseen educación universitaria completa (81%). Destaca también la percepción positiva de quienes dicen pertenecer a un pueblo originario (6 de 6 personas).

| 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? (%)</i> | Sexo | Mujer | 69% |
| | | Hombre | 72% |
| | Edad | 30-39 | 92% |

| | | | |
|-----------------------|-----------------------------------|----------------------|------|
| <i>respuestas sí)</i> | | 40-49 | 79% |
| | | 50-59 | 58% |
| | | 60 o más | 46% |
| | Ocupación | Empleado Público | 67% |
| | | Empleado Privado | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 60% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 100% |
| | | Universitaria | 81% |
| | | Postgrado | 50% |
| | Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 100% |
| No | | 67% | |

Respecto a la utilidad de la transparencia para **mejorar la participación ciudadana (65%)**, se observa mayor percepción de utilidad entre las mujeres (67%) que entre los hombres (60%), en el tramo etario que va de los 30 a los 39 años (92%), entre quienes cuentan con educación media (80%) y entre quienes dicen pertenecer a un pueblo originario (83%).

| 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 | 67% |
| | | Hombre | 60% |
| | Edad | 30-39 | 92% |
| | | 40-49 | 63% |
| | | 50-59 | 58% |
| | | 60 o más | 64% |
| | Ocupación | Empleado Público | 61% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 80% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 75% |
| | | Universitaria | 70% |
| | | Postgrado | 50% |
| | Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 83% |
| No | | 63% | |

Por último, la contribución percibida del DAI sobre **la prevención de la corrupción (63%)**, se presenta como el ámbito más bajo, siendo las mujeres quienes le otorgan menos valoración, con un 59%, versus la de los hombres, que es de un 72%. Por otra parte, destaca que en las personas de mayor nivel educacional (Postgrado), la percepción de utilidad de la transparencia sobre la prevención de la corrupción es más crítica (46%).

| Principales diferencias en la percepción de que el DAI para prevenir la corrupción | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|------|
| <i>¿Cree que la transparencia en el Estado ha servido para prevenir la corrupción? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 59% |
| | | Hombre | 72% |
| | Edad | 30-39 | 75% |
| | | 40-49 | 63% |
| | | 50-59 | 44% |
| | | 60 o más | 73% |
| | Ocupación | Empleado Público | 64% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 80% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 50% |
| | | Universitaria | 75% |
| | | Postgrado | 46% |
| | Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 100% |
| No | | 60% | |

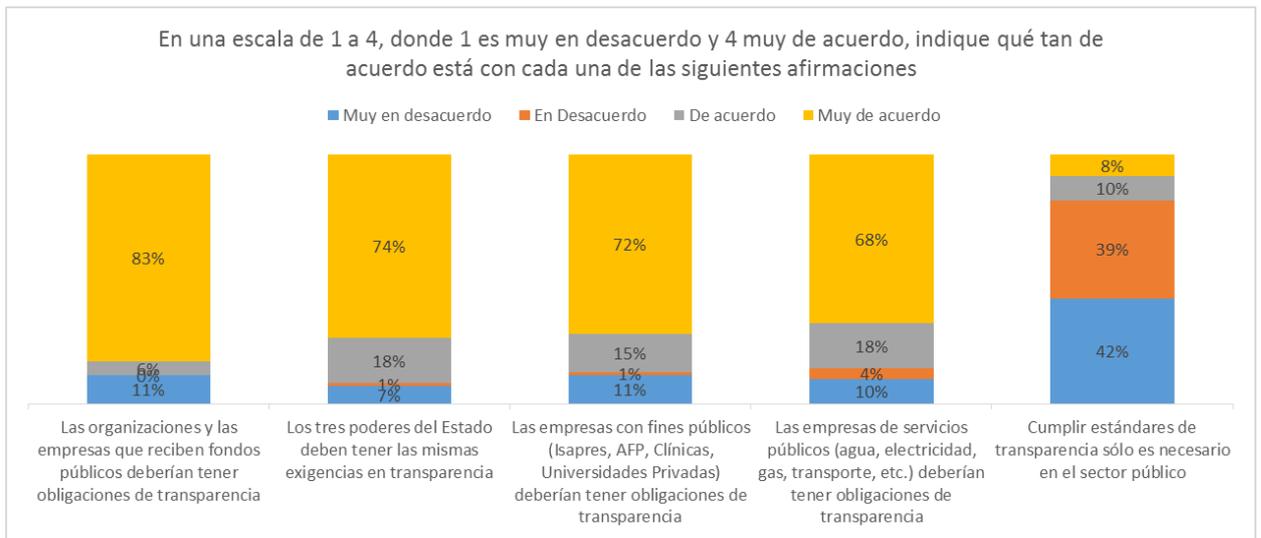
b) Percepciones y expectativas sobre la Transparencia en el país

Dentro de esta dimensión, se consultó a los encuestados cuáles son las 3 áreas en que se necesita más transparencia en el país. Los temas destacados son el presupuesto de la nación (50%), Defensa y Fuerzas Armadas (38%) y salud (35%).

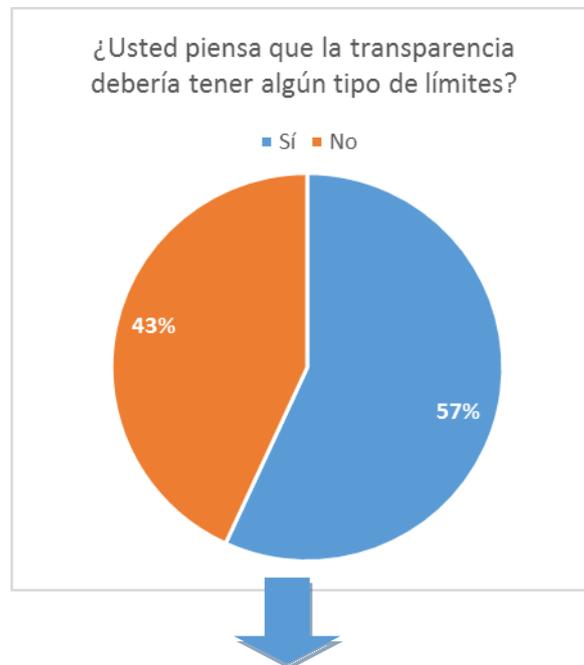


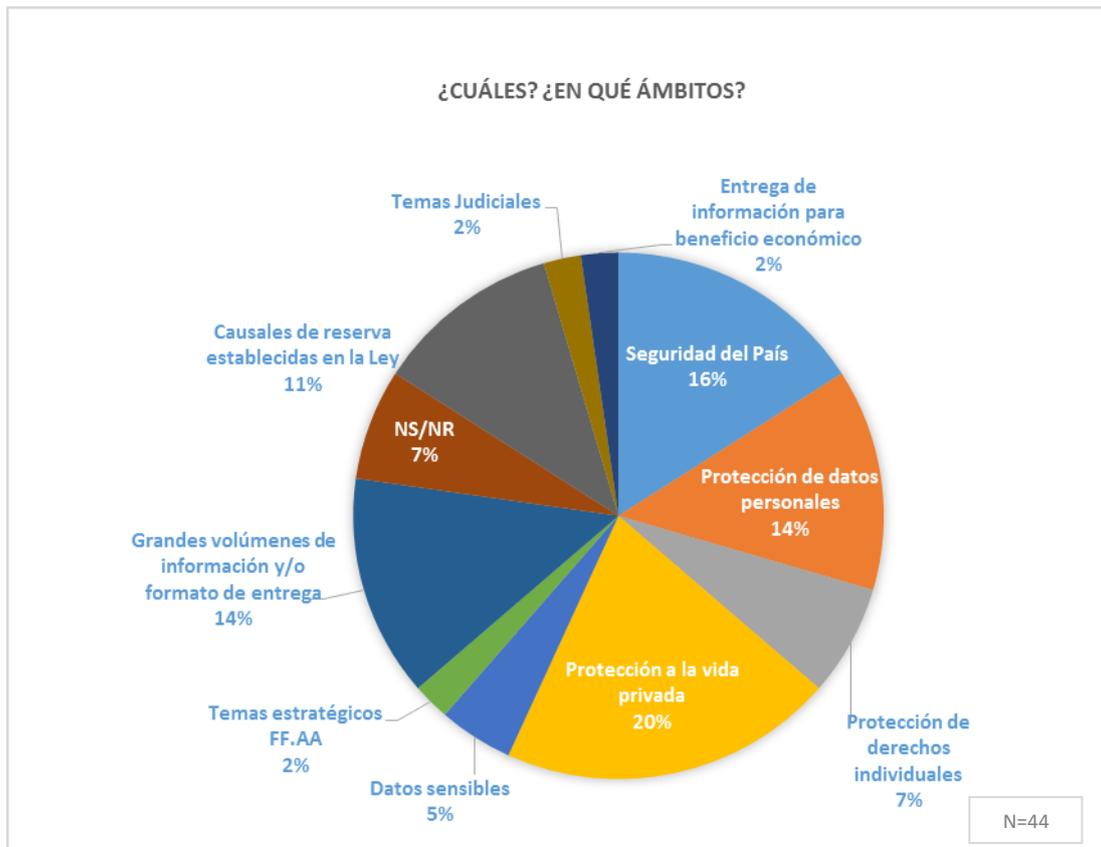
Se consultó también a los participantes por su percepción sobre el **alcance de la Transparencia**, es decir, sobre la diversidad de organizaciones o instituciones que debiesen cumplir con estándares en la materia. Sólo un 18% de los participantes considera que estas obligaciones debiesen limitarse al sector público, destacando esta opinión entre los hombres (24%) vs. las mujeres (16%), en el tramo etario de entre 40 y 49 años (25%), entre quienes son empleados del sector público (18%) y entre quienes cuentan con educación universitaria completa (44%).

Además, respecto de la inclusión de los tres poderes del Estado, 92% concuerda con que éstos debieran tener las mismas exigencias en transparencia, 89% está de acuerdo con la inclusión de organizaciones o empresas que reciben fondos públicos, 87% con la inclusión de empresas con fines públicos (Isapres, AFP, Clínicas, Universidades privadas, etc.) y 86% con la inclusión de empresas que prestan servicios públicos (agua, electricidad, gas, transporte, 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 un poco más de la mitad de los participantes (57%) considera que éstos deben existir, principalmente en lo referido a la protección la protección a la vida privada, con un 20%; la seguridad del país, con un 16%; la protección de datos personales y frente a las solicitudes de grandes volúmenes de información y/o en su formato de entrega, con un 14%; en las causales de reserva establecidas en la Ley:





Respecto a los límites, las mujeres son quienes se manifiestan más a favor de la existencia de límites en la transparencia, con un 72%, frente a un 48% de los hombres. Destaca que a mayor edad, menor es la percepción de que la transparencia debe tener límites, mientras que a mayor nivel educacional alcanzado, mayor es la percepción de que sí deben existir.

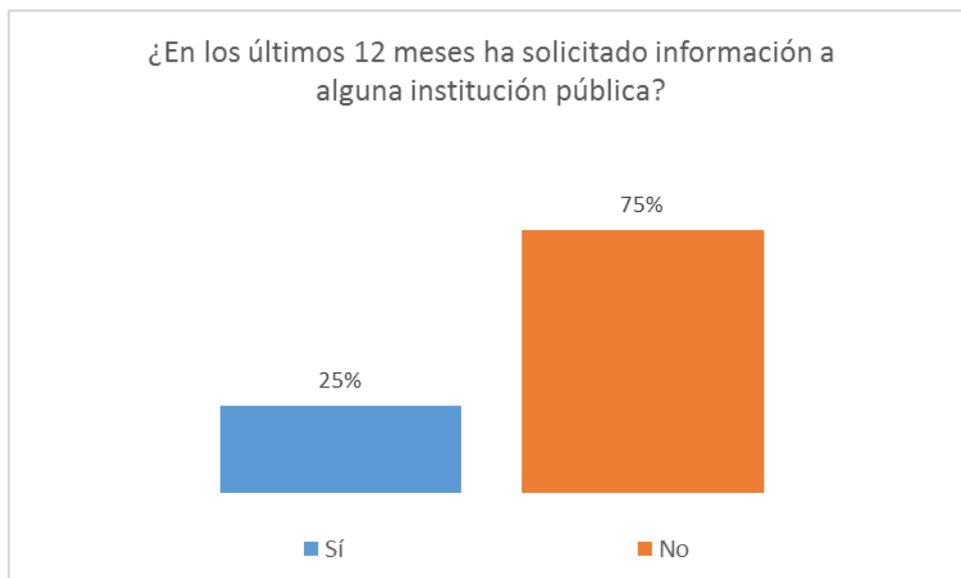
| Principales diferencias en la percepción de que el DAI debe tener límites | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|-----|
| ¿Cree que la transparencia debe tener límites? (% respuestas sí) | Sexo | Mujer | 72% |
| | | Hombre | 48% |
| | Edad | 30-39 | 83% |
| | | 40-49 | 61% |
| | | 50-59 | 58% |
| | | 60 o más | 40% |
| | Ocupación | Empleado Público | 63% |
| | | Empleado Privado | 68% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 40% |
| | | Universitaria | 65% |
| Postgrado | | 71% | |
| Pertenencia a pueblo originario | Sí | 33% | |
| | No | 66% | |

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

ítems evaluados, el punto que generó mayor consenso hacia la entrega completa, es la información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la Policía de Investigaciones (PDI), con 58%; mientras que los porcentajes de reserva más altos están en la información que contiene datos personales (67%), información que puede afectar derechos de terceros (58%), y temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI (49%). 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 | 67% | 31% | 3% |
| Información que puede afectar el derecho de terceros | 58% | 37% | 6% |
| Temas estratégicos de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI | 49% | 37% | 14% |
| Información relativa a las relaciones diplomáticas del país | 25% | 40% | 35% |
| Cuando responder a una solicitud de información distrae al organismo de sus funciones regulares | 20% | 46% | 33% |
| Correos electrónicos de funcionarios públicos | 19% | 32% | 49% |
| Información administrativa de las Fuerzas Armadas, Carabineros y PDI | 9% | 33% | 58% |

Adicionalmente, se consultó por las experiencias de los encuestados accediendo a información pública. Los actores consultados en la Región de Magallanes denotan un bajo uso del Derecho de Acceso a la Información: sólo un 25% indicó que en los últimos 12 meses habían solicitado información a alguna institución pública, cifra similar a la declara en el Estudio Nacional de Transparencia 2017, donde el 29% de la población a nivel nacional declaró haber solicitado información a algún organismo público¹².



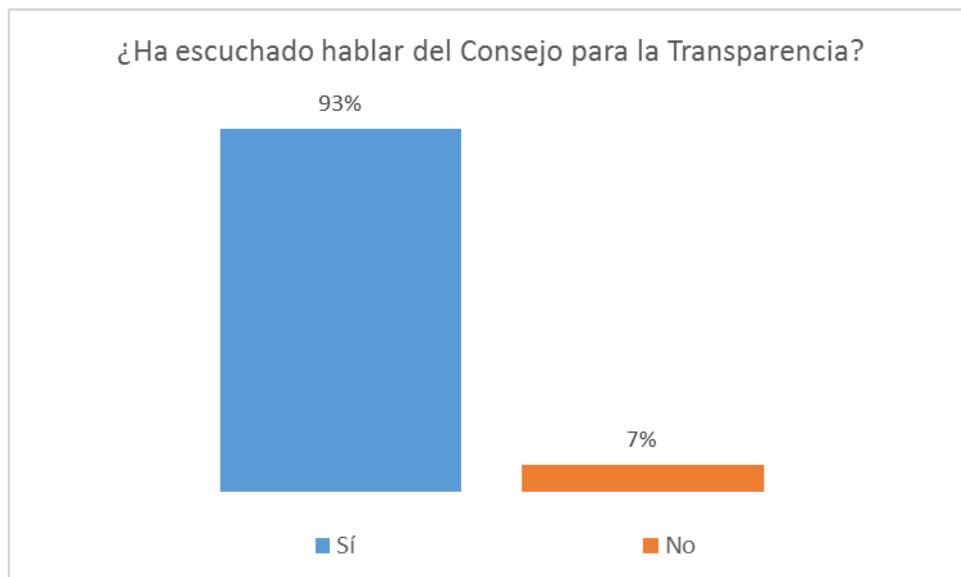
¹² Estudio Nacional de Transparencia 2017. CPLT.

El tramo etario que va de los 30 a los 39, son quienes más solicitaron información, con un 42%.

| 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 | 24% |
| | | Hombre | 24% |
| | Edad | 30-39 | 42% |
| | | 40-49 | 21% |
| | | 50-59 | 26% |
| | | 60 o más | 9% |
| | Ocupación | Empleado Público | 21% |
| | | Empleado Privado | 68% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 20% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 25% |
| | | Universitaria | 24% |
| | | Postgrado | 25% |
| Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 33% | |
| | No | 23% | |

c) Institucionalidad ligada a la Transparencia en el país

Destaca un alto nivel de conocimiento del Consejo, llegando al 93%, a diferencia de lo que ocurre a nivel nacional, en donde el conocimiento del CPLT es del 24%¹³.

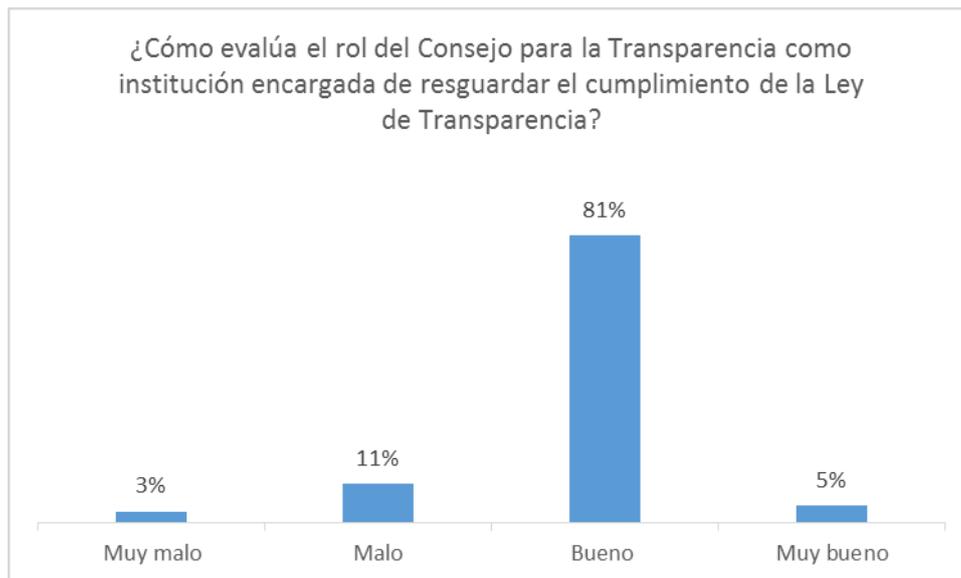


| Principales diferencias en el conocimiento del CPLT | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|------|
| <i>¿Ha escuchado hablar del Consejo para la Transparencia? (% respuestas sí)</i> | Sexo | Mujer | 96% |
| | | Hombre | 88% |
| | Edad | 30-39 | 100% |
| | | 40-49 | 88% |
| | | 50-59 | 95% |
| | | 60 o más | 91% |
| | Ocupación | Empleado Público | 95% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 100% |

¹³ Estudio Nacional de Transparencia 2017. CPLT.

| | | | |
|--|-----------------------------------|----------------------|------|
| | | Ed. Téc. Profesional | 100% |
| | | Universitaria | 97% |
| | | Postgrado | 83% |
| | Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 83% |
| | | No | 94% |

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

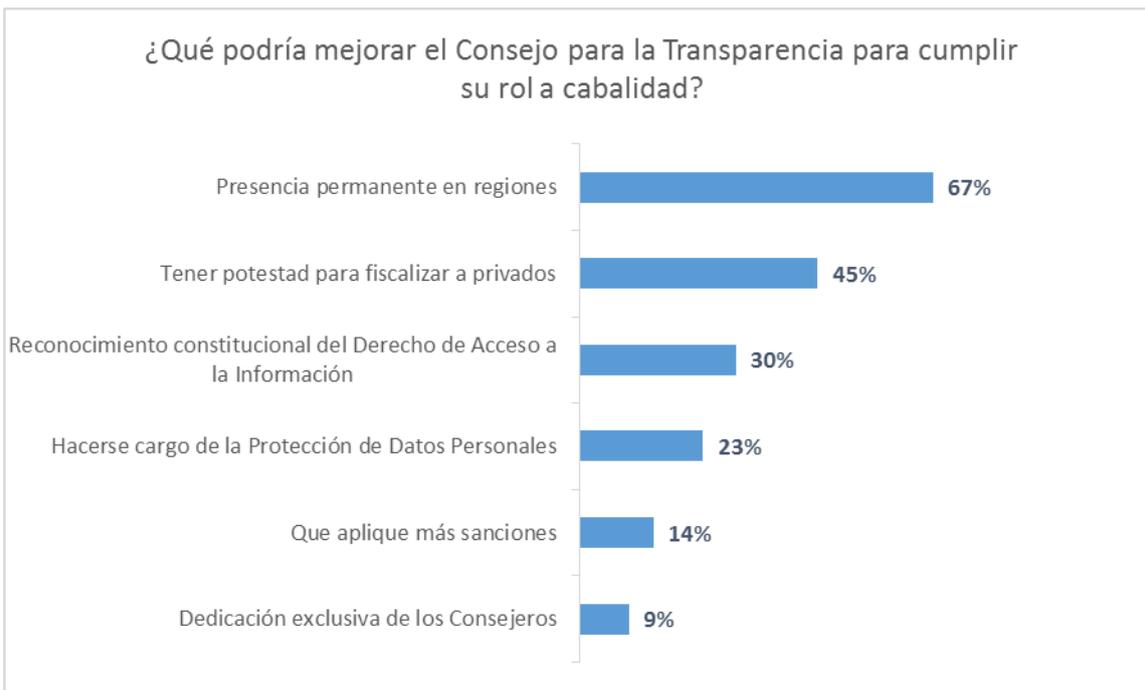


Pese a los altos niveles de evaluación positiva obtenida por el rol ejercido por el CPLT, se observa una diferencia significativa entre quienes tienen educación universitaria (92%) y quienes cuentan con postgrado (74%), siendo éstos últimos, junto a quienes están en el tramo etario de 50 a 59 años (72%), los más críticos respecto del ejercicio del CPLT como encargado de resguardar el cumplimiento de la Ley de Transparencia.

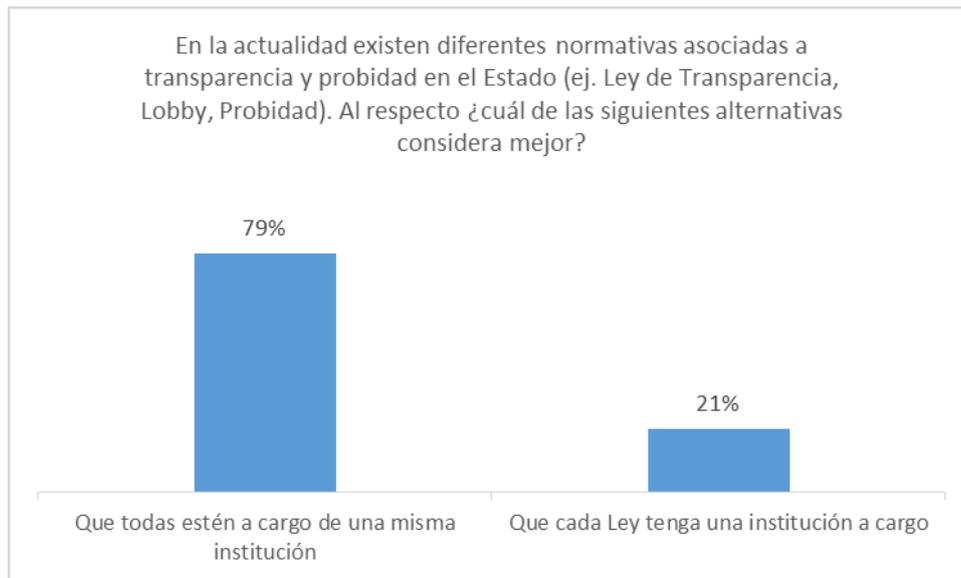
| Principales diferencias en la evaluación positiva del rol del CPLT | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|------|
| ¿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) | Sexo | Mujer | 86% |
| | | Hombre | 86% |
| | Edad | 30-39 | 100% |
| | | 40-49 | 86% |
| | | 50-59 | 72% |
| | | 60 o más | 100% |
| | Ocupación | Empleado Público | 83% |
| | | Empleado Privado | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 80% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 100% |
| | | Universitaria | 92% |
| | | Postgrado | 74% |
| | Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 80% |
| No | | 86% | |

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 (67%), tener potestad para fiscalizar a privados (45%) y el reconocimiento constitucional del Derecho de Acceso a la Información (30%). Con menos menciones, se encuentra que el CPLT se haga cargo de la Protección de Datos Personales (23%), la necesidad de aplicar más sanciones (14%) y la dedicación exclusiva de los Consejeros (9%).



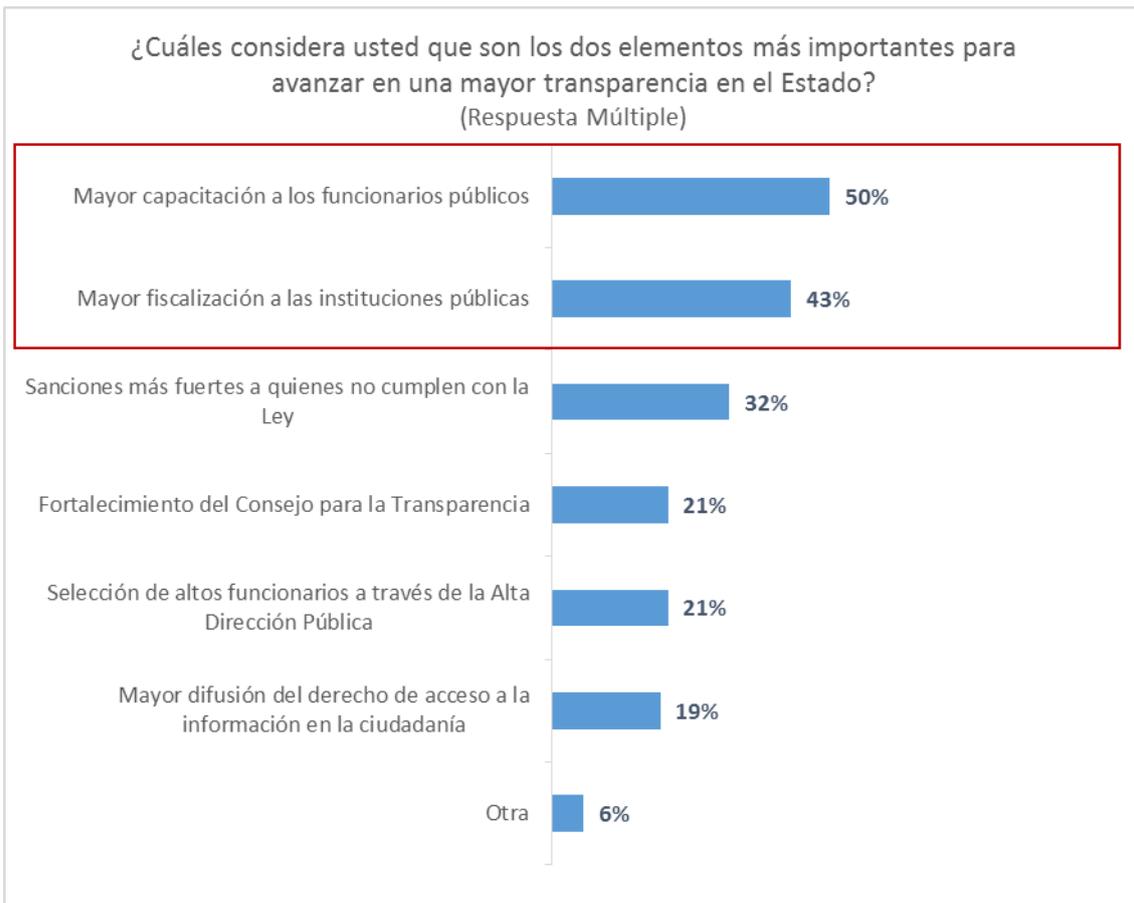
Siguiendo la línea de los desafíos en materia de institucionalidad, se consultó si debiera existir una única institución a cargo de las normas asociadas a Transparencia y Probidad existentes en el país -como la Ley de Transparencia, de Lobby y de Probidad- o una institución para cada Ley. Un 79% los encuestados está a favor de que exista una sola institución que resguarde el cumplimiento de normativas asociadas a la transparencia.



Son principalmente los hombres (92%) vs las mujeres (73%), los empleados del sector privado (100%) y quienes cuentan con postgrado (88%), quienes están de acuerdo en que todas las normativas estén a cargo de una institución.

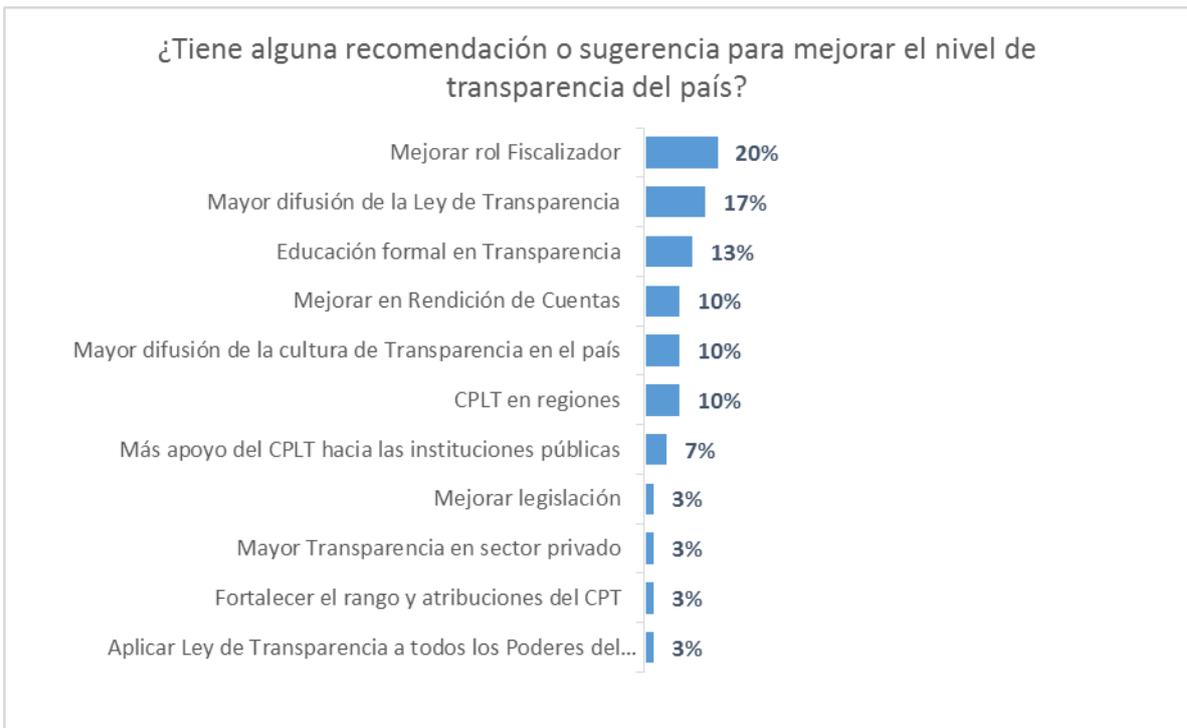
| Principales diferencias en que todas las normativas estén a cargo de una misma institución | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|------|
| <i>En la actualidad existen diferentes normativas asociadas a la transparencia y probidad en el Estado (ej. Ley de Transparencia, Lobby, Probidad). Al respecto, ¿cuál de las siguientes alternativas considera mejor? (% Respuestas alternativa "Que todas estén a cargo de una misma institución")</i> | Sexo | Mujer | 73% |
| | | Hombre | 92% |
| | Edad | 30-39 | 75% |
| | | 40-49 | 79% |
| | | 50-59 | 84% |
| | | 60 o más | 82% |
| | Ocupación | Empleado Público | 77% |
| | | Empleado Privado | 100% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 80% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 50% |
| | | Universitaria | 78% |
| Postgrado | | 88% | |
| Pertenenencia a pueblo originario | Sí | 67% | |
| | No | 81% | |

En un ámbito más amplio, se consultó a los entrevistados -con alternativas- 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 (50%) y el incremento de las fiscalizaciones a las instituciones públicas (43%).



*Dentro del 6% (otra) destacan las siguientes menciones: educar para una mejor cultura de Transparencia en el país; modificar la Ley de Transparencia; fortalecer las fiscalizaciones y no admitir cargos políticos, todas con un 25%.

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 para mejorar el rol fiscalizador, con un 20% de las menciones, seguido por la difusión de la Ley de Transparencia, con un 17%.



Por último, 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 acerca de 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, se observa que 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 la prevención de irregularidades en licitaciones (56%); en el financiamiento irregular de la política (55%); en el fraude en instituciones públicas (52%); en el aprovechamiento de los recursos públicos y en los conflictos de interés en nombramientos, cada uno con 49%.



Respecto del uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramientas para prevenir las **irregularidades en licitaciones (56%)**, son principalmente quienes están en el tramo etario que va de 30 a 39 años (75%) y los que tienen educación técnica profesional (75%), quienes otorgan mayor valor a su uso. Destaca mayor valoración de los hombres (63%) vs las mujeres (56%).

| 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 | 56% |
| | | Hombre | 63% |
| | Edad | 30-39 | 75% |
| | | 40-49 | 57% |
| | | 50-59 | 58% |
| | | 60 o más | 55% |
| | Ocupación | Empleado Público | 59% |
| | | Jubilado o Pensionado | 75% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 40% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 75% |
| | | Universitaria | 69% |
| | | Postgrado | 42% |
| Pertenencia a pueblo originario | Sí | 67% | |
| | No | 57% | |

*No hubo respuestas para la categoría Empleado Privado.

Por su parte, son principalmente quienes pertenecen a un pueblo originario (83%), los que cuentan con educación técnico profesional (75%), las mujeres (61%) y los empleados del sector privado (67%) versus los empleados del sector público (58%), quienes otorgan mayor valor al uso de mecanismos de acceso a la información para haber prevenido el **financiamiento irregular de la política (55%)**.

| 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 | 61% |
| | | Hombre | 50% |
| | Edad | 30-39 | 64% |
| | | 40-49 | 59% |
| | | 50-59 | 58% |
| | | 60 o más | 46% |
| | Ocupación | Empleado Público | 58% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 40% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 75% |
| | | Universitaria | 68% |
| | | Postgrado | 42% |
| Pertenencia a pueblo originario | Sí | 83% | |
| | No | 54% | |

La valoración de la utilidad del DAI sobre la prevención de los **fraudes en instituciones públicas alcanza un 52%**, destacando la positiva evaluación realizada por los empleados del sector privado (67%) por sobre los empleados del sector público (55%), quienes pertenecen a un pueblo originario (67%) por sobre quienes no declaran pertenencia (53%), quienes cuentan con educación técnico profesional (100%) versus quienes cuentan con educación media (20%). Destaca también la percepción positiva de los hombres (63%) por sobre las mujeres (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 | 49% |
| | | Hombre | 63% |
| | Edad | 30-39 | 55% |
| | | 40-49 | 50% |
| | | 50-59 | 68% |
| | | 60 o más | 46% |
| | Ocupación | Empleado Público | 55% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 20% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 100% |
| | | Universitaria | 59% |
| | | Postgrado | 46% |
| Pertenencia a pueblo originario | Sí | 67% | |
| | No | 53% | |

En cuanto al uso de Transparencia Activa y Transparencia Pasiva como herramientas para prevenir el **aprovechamiento de los recursos públicos (49%)**, destaca la mayor valoración por parte de los empleados del sector privado (67%) por sobre los empleados del sector público (47%); y entre las mujeres (56%) que entre los hombres (40%).

| 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</i> | Sexo | Mujer | 56% |
| | | Hombre | 40% |
| | Edad | 30-39 | 50% |
| | | 40-49 | 46% |
| | | 50-59 | 53% |

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------|-----|
| <i>de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: (% Respuestas Mucho)</i> | | 60 o más | 55% |
| | Ocupación | Empleado Público | 47% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 40% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 75% |
| | | Universitaria | 54% |
| | | Postgrado | 42% |
| | Pertenencia a pueblo originario | Sí | 50% |
| No | | 50% | |

Por último, respecto de la prevención de **conflictos de interés en nombramientos (49%)**, son principalmente los empleados del sector privado (67%) versus los empleados del sector público (51%), quienes otorgan mayor valor al uso de mecanismos de acceso a la información. Destaca la absoluta valoración positiva de quienes cuentan con educación técnico profesional (100%).

| Principales diferencias en la percepción del uso de TA y Transparencia Pasiva para prevenir conflictos de interés en nombramientos | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|------|
| <i>Pensando en los mecanismos de acceso a la información de la actual Ley de Transparencia (Solicitudes y Publicaciones en la web), indique cuánto cree ud. que el uso de estas herramientas hubiese servido para prevenir casos como: (% Respuestas Mucho)</i> | Sexo | Mujer | 48% |
| | | Hombre | 54% |
| | Edad | 30-39 | 58% |
| | | 40-49 | 50% |
| | | 50-59 | 63% |
| | | 60 o más | 27% |
| | Ocupación | Empleado Público | 51% |
| | | Empleado Privado | 67% |
| | Nivel educacional | Ed. Media | 20% |
| | | Ed. Téc. Profesional | 100% |
| | | Universitaria | 54% |
| Postgrado | | 42% | |
| Pertenencia a pueblo originario | Sí | 67% | |
| | No | 48% | |

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: 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.

| | RESERVADA | PARCIAL | COMPLETA |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------|
| Información que contiene datos personales | 1 | 2 | 3 |
| Información que puede afectar los derechos de terceros | 1 | 2 | 3 |
| 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)

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

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? | |

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 | Mucho |
|----------------------------------------------------------------------|------|------|-------|
| 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 |