

# Informe de Estudios

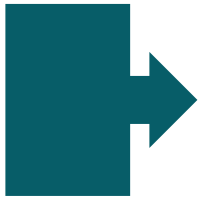
DICIEMBRE  
2025

Censo de Funcionamiento de los  
Sistemas de Transparencia de los  
Sujetos Obligados de la Ley de  
Transparencia



# Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>I. METODOLOGÍA</b>	<b>6</b>
1.1. Tipo de Estudio, objeto y pregunta de investigación	6
1.2. Objetivos	7
1.3 Definición de categorías	7
1.4 Instrumento de producción de información	8
<b>II. RESULTADOS</b>	<b>11</b>
2.1 Formalización de funciones de transparencia	11
2.2 Estructura organizacional	19
2.3 Condiciones de desempeño del equipo	25
2.4 Perfil del equipo responsable	33
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>41</b>



## ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. Enlaces formalizados ante el CPLT, por tipo de organismo.....	11
Gráfico 2. Cantidad de personas designadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia, por tipo de organismo.....	12
Gráfico 3. Existencia de acto administrativo que formaliza funciones de los enlaces, distribución general.....	13
Gráfico 4. Existencia de acto administrativo que formaliza funciones de los enlaces, por tipo de organismo.....	14
Gráfico 5. Existencia de unidad, dependencia o persona encargada de TA y DAI, distribución general.....	15
Gráfico 6. Existencia de unidad, dependencia o persona encargada de TA y DAI, por tipo de organismo.....	16
Gráfico 7. Patrones comunes en el nombre de la unidad responsable de TA y DAI.....	17
Gráfico 8. Porcentaje de organismos que incluyen "transparencia" en el nombre de la unidad responsable de TA y SAI, por tipo de organismo.....	18
Gráfico 9. Funciones a cargo de la unidad/dependencia encargada de TA y SAI, distribución general.....	19
Gráfico 10. Heatmap funciones a cargo de la unidad/dependencia encargada de TA y SAI, por tipo de organismo.....	20
Gráfico 11. Nivel jerárquico unidad/dependencia encargada de TA y SAI, distribución general.....	21
Gráfico 12. Nivel jerárquico unidad/dependencia encargada de TA y SAI, por tipo de organismo.....	22
Gráfico 13. Dotación de unidad/dependencia encargada de TA y SAI, distribución general.....	23
Gráfico 14. Dotación de unidad/dependencia encargada de TA y SAI, por tipo de organismo.....	24
Gráfico 15. Calidad jurídica de las personas formalizadas como enlaces ante el CPLT, distribución general.....	25
Gráfico 16. Calidad jurídica de las personas formalizadas como enlaces ante el CPLT, por tipo de organismo.....	26
Gráfico 17. Calidad jurídica de funcionarios de las unidades/dependencias encargadas de TA y SAI.....	27
Gráfico 18. Tipo de dedicación de los enlaces, distribución general.....	28
Gráfico 19. Tipo de dedicación de los enlaces, por tipo de organismo.....	29
Gráfico 20. Horas semanales dedicadas por los enlaces a funciones de TA y SAI, distribución general.....	30
Gráfico 21. Horas semanales dedicadas por los enlaces a funciones de TA y SAI, por tipo de organismo.....	31

Gráfico 22. Horas semanales dedicadas por los enlaces a funciones de TA y SAI, promedios por tipo de organismo .....	32
Gráfico 23. Estamento de las personas que integran las unidades/dependencias responsables de TA y SAI, distribución general.....	33
Gráfico 24. Estamento de las personas que integran las unidades/dependencias responsables de TA y SAI .....	34
Gráfico 25. Antigüedad promedio funcionarios unidades encargadas de TA y SAI .....	35
Gráfico 26. Antigüedad menor y mayor de unidades encargadas de TA y SAI, por tipo de organismo .....	36
Gráfico 27. Nivel educacional de las personas que integran la unidad encargada de TA y SAI, distribución general.....	37
Gráfico 28. Nivel educacional de las personas que integran la unidad encargada de TA y SAI, por tipo de organismo .....	38

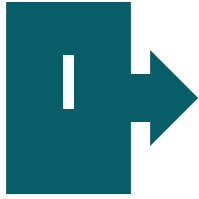
# INTRODUCCIÓN

La Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública estableció un conjunto de obligaciones orientadas a fortalecer la transparencia de la función pública y garantizar el ejercicio efectivo del Derecho de Acceso a la Información por parte de la ciudadanía. El cumplimiento de estos mandatos requiere no solo de marcos normativos adecuados, sino también de capacidades organizacionales y de recursos humanos que permitan su implementación sostenida en el tiempo al interior de las instituciones públicas.

En este contexto, el Consejo para la Transparencia (CPLT), desarrolló el Censo de Funcionamiento de los Sistemas de Transparencia de los Sujetos Obligados de la Ley de Transparencia, con el propósito de contar con información sistemática y actualizada sobre la forma en que las instituciones públicas organizan, gestionan y dotan las funciones asociadas a la Transparencia Activa (TA) y al Derecho de Acceso a la Información (DAI).

El estudio se orienta a caracterizar aspectos clave de la implementación institucional de la Ley de Transparencia, tales como el grado de formalización de las funciones de transparencia, la estructura organizacional en que estas se insertan, las condiciones de desempeño de las personas responsables y el perfil de los equipos encargados de su ejecución. A través de un levantamiento de carácter censal, el informe ofrece una visión panorámica del estado actual de los sistemas de transparencia en los distintos tipos de organismos sujetos a la Ley N° 20.285.

**Unidad de Estudios del CPLT por Unidad de Estudios y Relacionamento Institucional**  
*Dirección General*  
Diciembre de 2025



## METODOLOGÍA

### 1.1 Tipo de Estudio, objeto y pregunta de investigación

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, orientado a levantar información estandarizada sobre las capacidades organizacionales y de recursos humanos con que cuentan las instituciones públicas para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley de Transparencia. El diseño es de corte transversal, en tanto la medición se realizó en un único momento temporal, con el objetivo de obtener una caracterización del estado actual de la organización interna y de los equipos responsables (enlaces) de la implementación de Transparencia Activa (TA) y Derecho de Acceso a la Información (DAI).

El levantamiento de información se concibió con un criterio censal, dirigido al conjunto de instituciones obligadas por la Ley N° 20.285, lo que permite construir una línea de base comparable a nivel nacional y habilitar análisis posteriores según tipo de organismo, nivel jerárquico, estructura organizacional u otras variables relevantes.

Para efectos del análisis, la Asociación de Gobernadores y Gobernadoras Regionales de Chile fue considerada dentro del grupo de Gobiernos Regionales, de acuerdo con la tipología de organismos solicitada en el instrumento de levantamiento, con el fin de asegurar la consistencia en la clasificación utilizada.

Los resultados se presentan de manera desagregada por tipo de organismo, lo que permite identificar patrones comunes y diferencias relevantes en la organización y gestión de las funciones de transparencia.

En este marco, la investigación se orienta por la siguiente pregunta central: ¿con qué capacidades organizacionales y recursos humanos cuentan las instituciones públicas para cumplir las obligaciones de TA y DAI establecidas en la Ley N°20.285.

## 1.2 Objetivos

**Objetivo General:** Caracterizar las capacidades organizacionales y los recursos humanos de las instituciones públicas para el cumplimiento de la Ley de Transparencia, a partir del análisis de la estructura interna, el grado de formalización de funciones, la dotación, la dedicación y el perfil de los equipos responsables de TA y DAI.

### Objetivos específicos

- Identificar la existencia y el grado de formalización de las funciones asociadas al cumplimiento de la Ley de Transparencia.
- Describir la estructura organizacional de las instituciones en relación con las funciones de TA y DAI.
- Caracterizar las condiciones de desempeño de las personas que cumplen funciones de transparencia.
- Analizar el perfil de los equipos responsables de la implementación de la Ley de Transparencia.

## 1.3 Definición de categorías

A partir de los objetivos definidos, se estableció una categoría central de análisis orientada a la organización y gestión del equipo de transparencia (enlaces), la cual se desagrega en subdimensiones que permiten describir de manera sistemática las capacidades organizacionales y de recursos humanos asociados al cumplimiento de la Ley de Transparencia. A continuación, se define brevemente cada subdimensión:

### 1.3.1 Subdimensión 1. Formalización de funciones de transparencia

Se orienta a identificar el grado de institucionalización de las funciones asociadas al cumplimiento de la Ley de Transparencia. Considera la existencia de personas formalmente designadas como enlaces ante el CPLT, la presencia de actos administrativos que definan funciones y responsabilidades, y la existencia de unidades o dependencias responsables de TA y DAI. Su propósito es describir el nivel de formalización organizacional con que las instituciones abordan estas obligaciones.

### 1.3.2 Subdimensión 2. Estructura organizacional

Describe la forma en que las funciones de TA y DAI se insertan en la estructura organizacional de las instituciones. Para ello, se consideran aspectos como el nivel jerárquico en que se ubican las unidades responsables, su dotación y las funciones

que desempeñan, permitiendo caracterizar la posición institucional y el peso organizacional asignado a estas tareas.

### 1.3.3 Subdimensión 3. Condiciones de desempeño del equipo

Esta subdimensión se centra en las condiciones en que las personas responsables de funciones de transparencia desarrollan su trabajo. Incluye variables relacionadas con la calidad jurídica de los cargos, el tipo de dedicación asignada y el tiempo destinado a las labores de TA y DAI. Su análisis permite aproximarse a la capacidad operativa efectiva disponible para el cumplimiento de estas funciones.

### 1.3.4 Subdimensión 4. Perfil del equipo responsable

Aquí se caracteriza el perfil de los equipos responsables de la implementación de la Ley de Transparencia, considerando variables vinculadas a su composición y trayectoria. En particular, se analizan el estamento al que pertenecen los integrantes, su antigüedad en la unidad y el nivel educacional de las personas formalizadas como enlaces, con el fin de contextualizar las capacidades humanas disponibles.

A continuación, se presenta una tabla que describe en detalle el aspecto e indicador de cada subdimensión para la categoría de organización y gestión del equipo de transparencia:

## 1.4 Tabla de Categorías de Análisis

Subdimensión	Aspecto	Indicador
<b>1. Formalización de funciones de transparencia</b>	Existencia de personas formalmente designadas como enlaces ante el CPLT	Presencia de al menos una persona formalizada como enlace (Sí/No).
	Número de personas designadas como enlaces	Cantidad de enlaces designados.
	Identificación de las personas designadas	Registro nominal de enlaces.
	Existencia de un acto administrativo que formaliza funciones	Existencia de acto administrativo que define funciones y responsabilidades (Sí/No).
	Existencia de una unidad o dependencia responsable de TA y SAI	Presencia de unidad, dependencia o persona encargada (Sí/No).

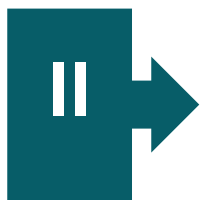
<b>2. Estructura organizacional</b>	Nivel jerárquico de la unidad responsable	Nivel jerárquico declarado (Directivo/ Intermedio/ Operativo/ Otro).
	Dotación de la unidad responsable	Número de personas que integran la unidad.
	Funciones asociadas a la unidad o dependencia	Tipos de funciones desempeñadas (TA, SAI y otras funciones asociadas).
<b>3. Condiciones de desempeño del equipo</b>	Calidad jurídica del personal	Distribución de calidades jurídicas (Planta/ Contrata/ Honorarios/ Código del Trabajo/ Otro).
	Tipo de dedicación a funciones de transparencia	Dedicación exclusiva/ no exclusiva.
	Tiempo destinado a funciones de transparencia	Horas semanales promedio destinadas a TA y SAI.
<b>4. Perfil del equipo responsable</b>	Estamento de los integrantes	Distribución por estamento (Autoridades, Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos, Auxiliares).
	Antigüedad en la unidad	Antigüedad mayor y menor declarada en la unidad.
	Nivel educacional de los enlaces	Distribución de niveles educacionales alcanzados.

### 1.5 Instrumento de producción de información

La producción de información se realizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado (ver Anexo 1), diseñado para recoger información cuantitativa sobre las capacidades organizacionales y de recursos humanos asociados al cumplimiento de la Ley de Transparencia en las instituciones públicas. El instrumento considera preguntas cerradas y semiabiertas, así como matices de respuesta, orientadas a caracterizar la formalización de funciones, la estructura organizacional, las condiciones de desempeño y el perfil de las personas y unidades responsables de TA y DAI.

La aplicación del cuestionario se inició el 31 de julio de 2025, a través del envío de un oficio dirigido a 1.110 instituciones públicas obligadas por la Ley N° 20.285, en el cual se solicitó la entrega de información mediante el instrumento definido para este estudio. El proceso de recolección se extendió hasta noviembre de 2025.

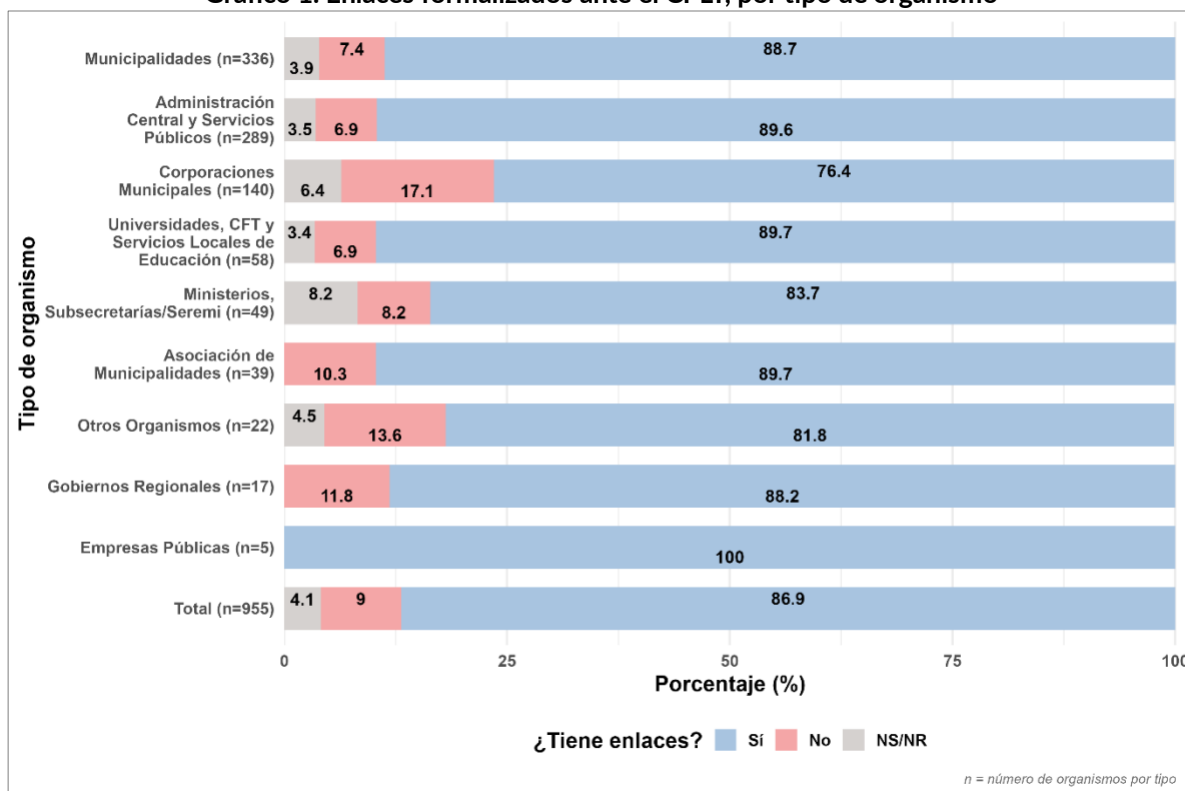
Al cierre del periodo de levantamiento, se registraron 955 respuestas válidas, lo que corresponde a una tasa de respuesta del 85.9% respecto del total de instituciones contactadas. Estas respuestas fueron ingresadas y sistematizadas en la plataforma SurveyMonkey, la cual fue utilizada como soporte para el almacenamiento de la información y posterior análisis.



## RESULTADOS

### 2.1 Formalización de funciones de transparencia

Gráfico 1. Enlaces formalizados ante el CPLT, por tipo de organismo



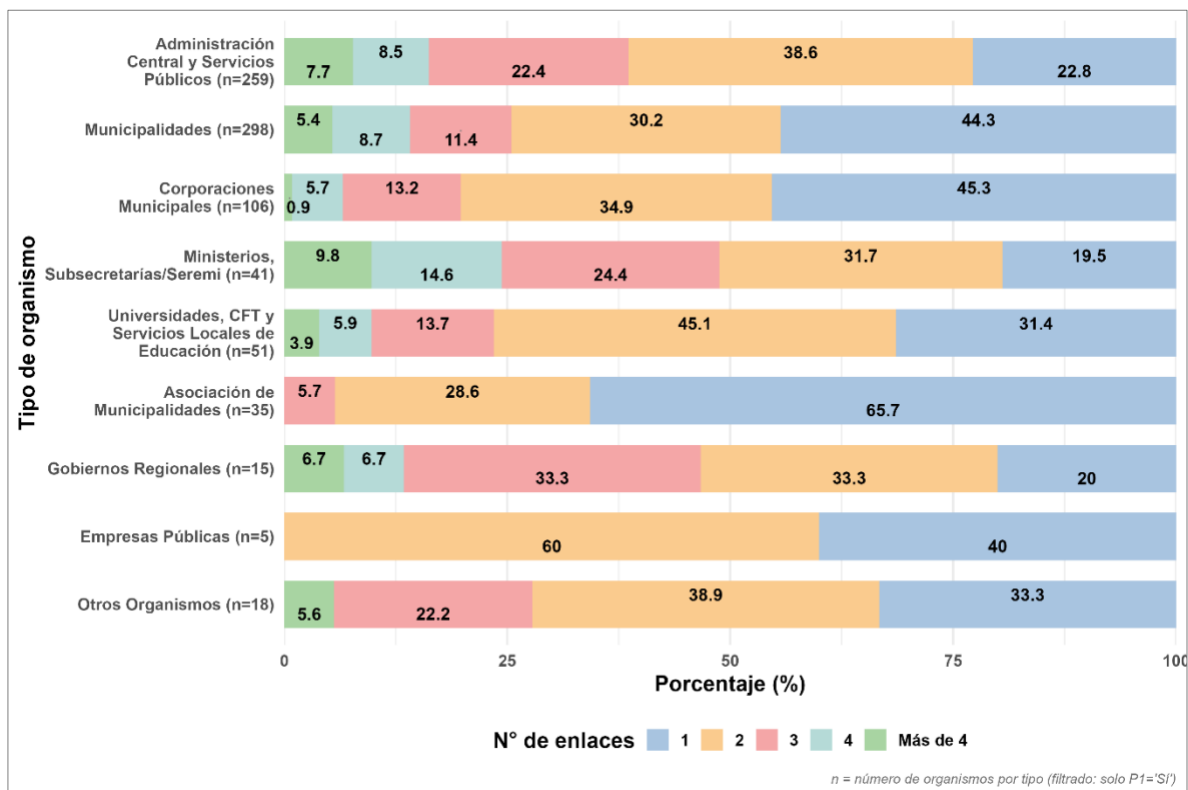
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran que una amplia mayoría de las instituciones públicas declara contar con al menos una persona formalizada como enlace ante el Consejo para la Transparencia (CPLT). En términos generales, el 86.9% de los organismos encuestados señala la existencia de enlaces designados, mientras que un 9.0% indica no contar con ellos y un 4.1% declara no saber o no responde.

Al desagregar los resultados por tipo de organismo (Gráfico 1), se observa que la existencia de enlaces formalizados es predominante en la mayoría de los grupos institucionales. Destacan las empresas públicas, donde la totalidad de los organismos encuestados declara contar con enlaces, seguidas por las universidades, CFT y servicios locales de educación (89.7%), la administración central y servicios públicos (89.6%) y las municipalidades (88.7%).

En contraste, las corporaciones municipales presentan una menor proporción relativa de instituciones que declaran contar con enlaces formalizados, alcanzando un 76,4 %, junto con una mayor presencia de respuestas negativas en comparación con otros tipos de organismo. En el caso de los gobiernos regionales y de los ministerios, subsecretarías y seremis la mayoría declara contar con enlaces.

**Gráfico 2. Cantidad de personas designadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia, por tipo de organismo**



Fuente: Elaboración propia.

El Gráfico 2 muestra que la cantidad de personas designadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia presenta ciertas diferencias según el tipo de organismo, evidenciando distintos niveles de despliegue organizacional de esta función.

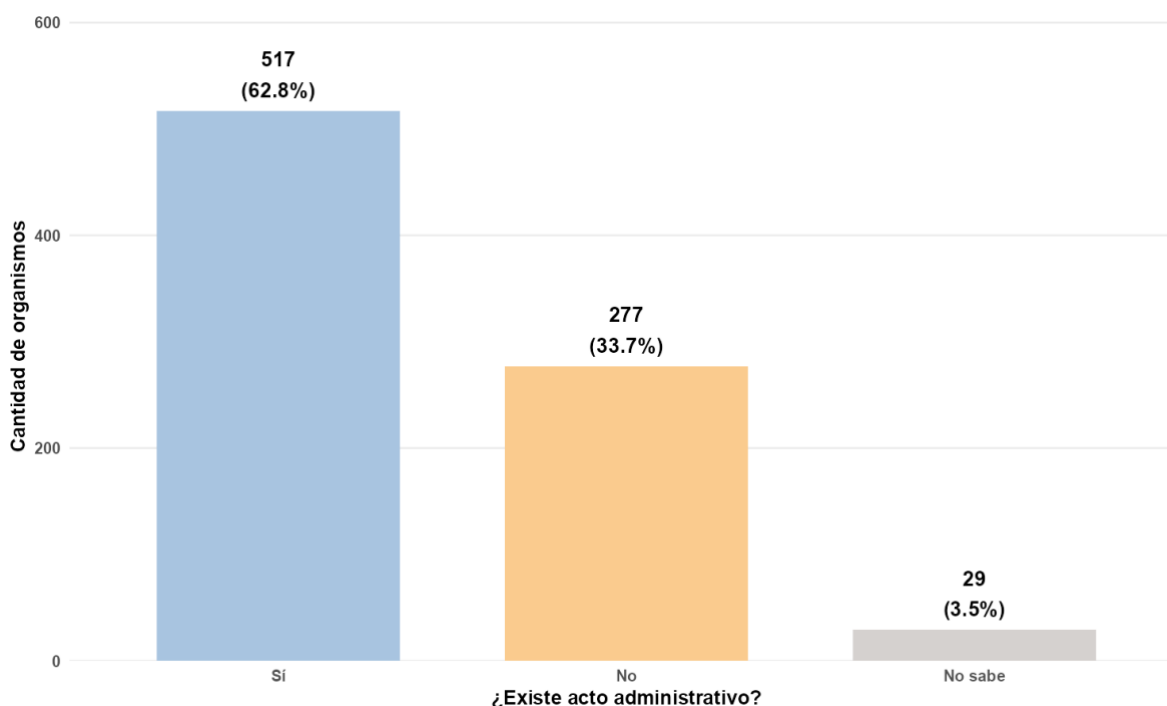
Un primer resultado relevante es la alta concentración de instituciones que designan un solo enlace en el ámbito municipal. En las municipalidades, la categoría de un enlace concentra el 44.3% de los casos, mientras que en las corporaciones municipales esta proporción alcanza el 45.3%. Esta tendencia es aún más marcada en las asociaciones de municipalidades, donde el 65.7% de las instituciones declara contar con un solo enlace. Estos resultados indican que, en

estos tipos de organismo, la función de enlace tiende a concentrarse mayoritariamente en una sola persona.

En contraste, en la administración central y servicios públicos se observa un patrón distinto, con una mayor distribución de la función entre varias personas. En este grupo, la categoría predominante corresponde a cuatro enlaces (38.6%), seguida por la de más de cuatro enlaces (22.8%), mientras que la proporción de instituciones con un solo enlace es considerablemente menor (7.7%).

Finalmente, destaca el caso de las empresas públicas, donde el 60% de las instituciones declara contar con tres enlaces, mientras que el 40 % señala tener más de cuatro enlaces, sin presencia de casos con uno o dos enlaces. Aunque se trata de un número reducido de organismos, este patrón contrasta de manera clara con el observado en la mayoría de los otros tipos institucionales y refleja una mayor distribución interna.

**Gráfico 3. Existencia de acto administrativo que formaliza funciones de los enlaces, distribución general**

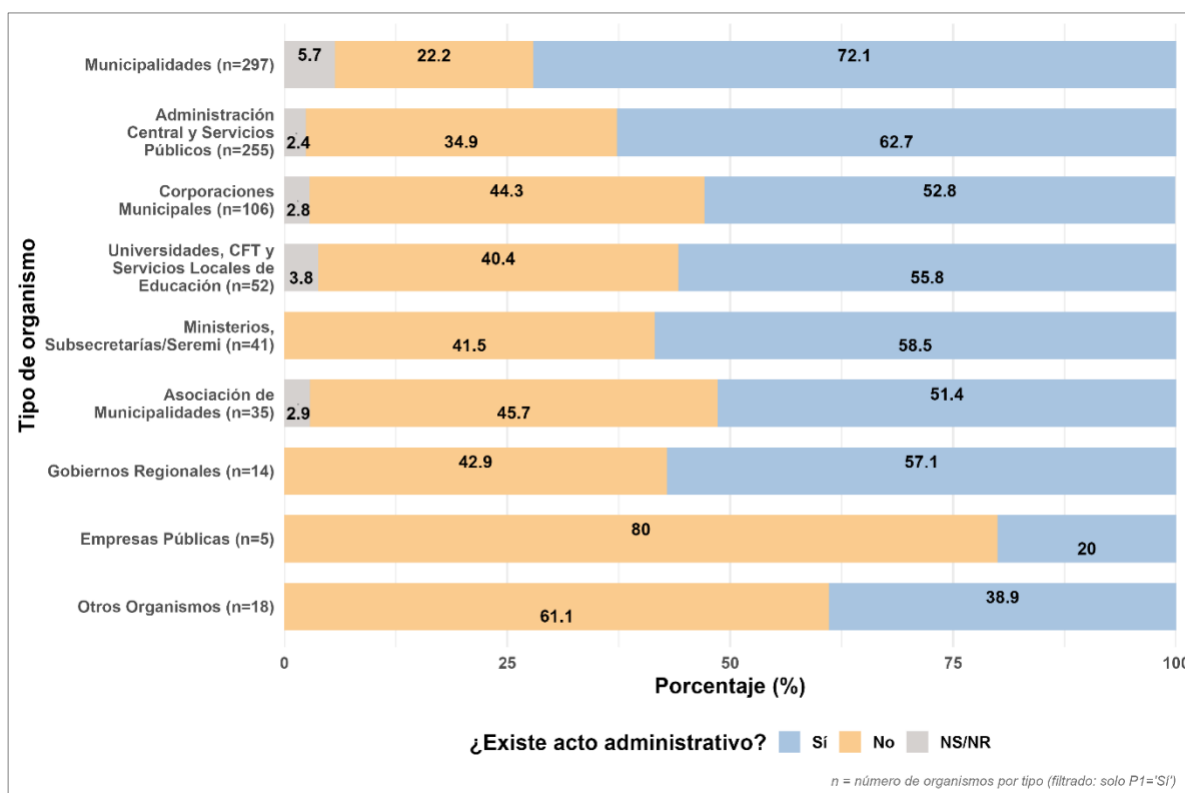


Fuente: Elaboración propia.

A nivel general, los resultados muestran que, entre las instituciones que declaran contar con enlaces formalizados, la existencia de un acto administrativo que defina sus funciones y responsabilidades no es universal (Gráfico 3). En efecto, un 62.8%

de los organismos señala contar con este tipo de formalización, mientras que un 33.7% declara no disponer de un acto administrativo.

**Gráfico 4. Existencia de acto administrativo que formaliza funciones de los enlaces, por tipo de organismo**

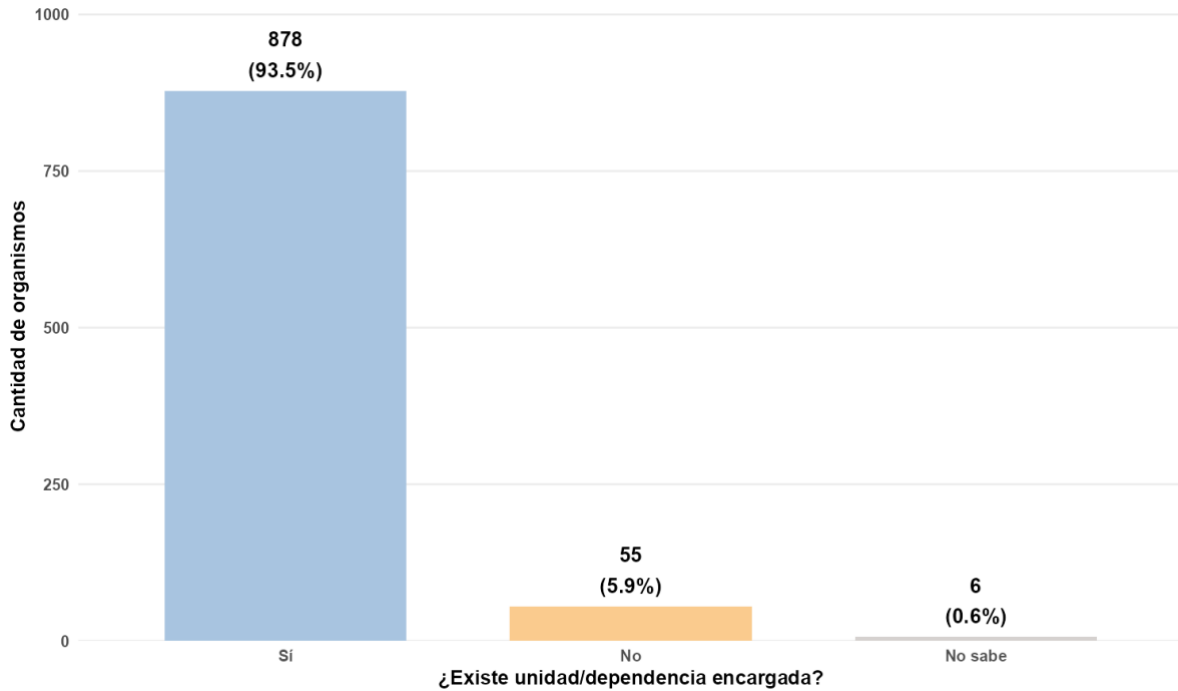


Fuente: Elaboración propia.

Al analizar los resultados por tipo de organismo (Gráfico 4), se observan diferencias en el grado de formalización. Las municipalidades destacan por presentar una mayor proporción de instituciones que declaran contar con un acto administrativo, alcanzando un 72.1%, lo que las sitúa por sobre el promedio general. Un patrón similar, aunque menos marcado, se observa en la administración central y servicios públicos, donde el 62.7% de las instituciones señala contar con este tipo de formalización.

Por su parte, los gobiernos regionales y los ministerios, subsecretarías y seremis presentan niveles intermedios de formalización con proporciones cercanas al 57% y 58.5% respectivamente. En contraste, y particularmente relevante, el caso de las empresas públicas se aparta del patrón observado. En este grupo, el 80% declara no contar con un acto administrativo que formalice las funciones de los enlaces, configurando el nivel más bajo de formalización entre los tipos analizados.

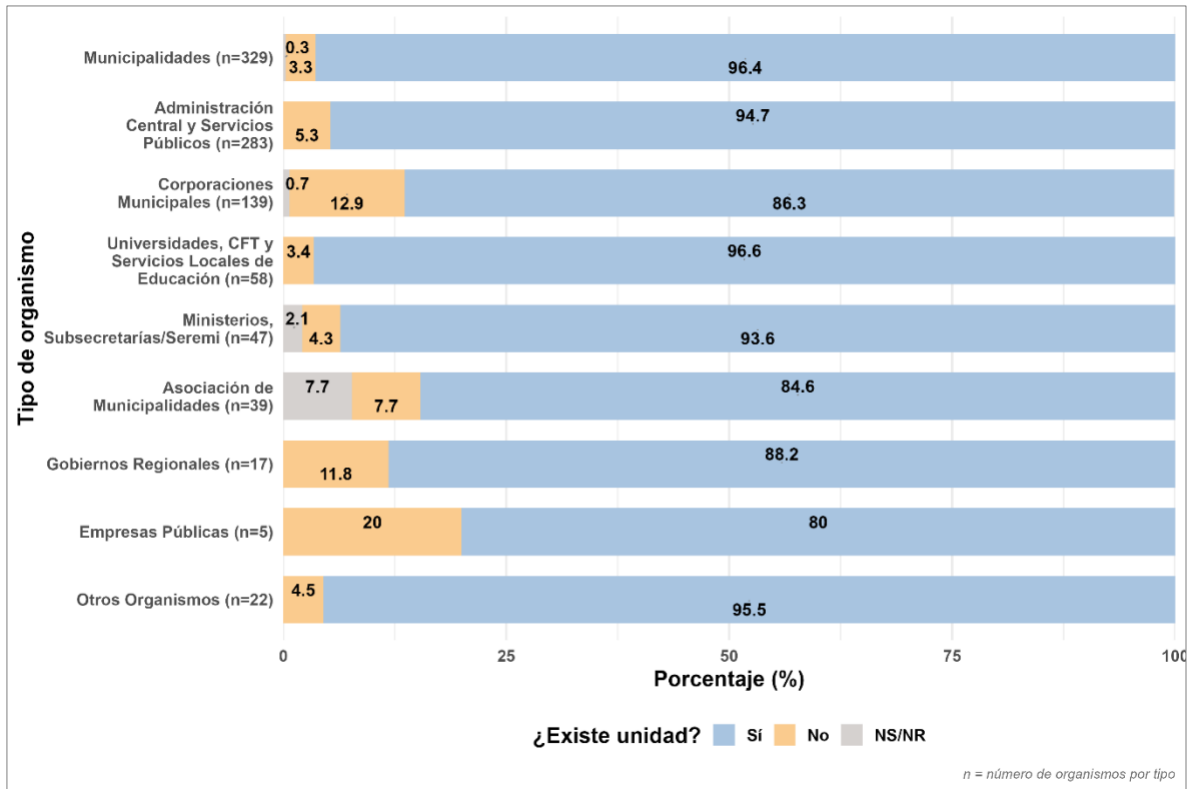
**Gráfico 5. Existencia de unidad, dependencia o persona encargada de TA y DAI, distribución general**



Fuente: Elaboración propia.

A nivel general (Gráfico 5), los resultados muestran que la existencia de una unidad, dependencia o persona encargada de las funciones de TA y DAI se encuentra ampliamente extendida en las instituciones censadas. En efecto, un 93.5% de los organismos declara contar con alguna instancia responsable de estas funciones, mientras que solo un 5.9% señala no disponer de ella.

**Gráfico 6. Existencia de unidad, dependencia o persona encargada de TA y DAI, por tipo de organismo**

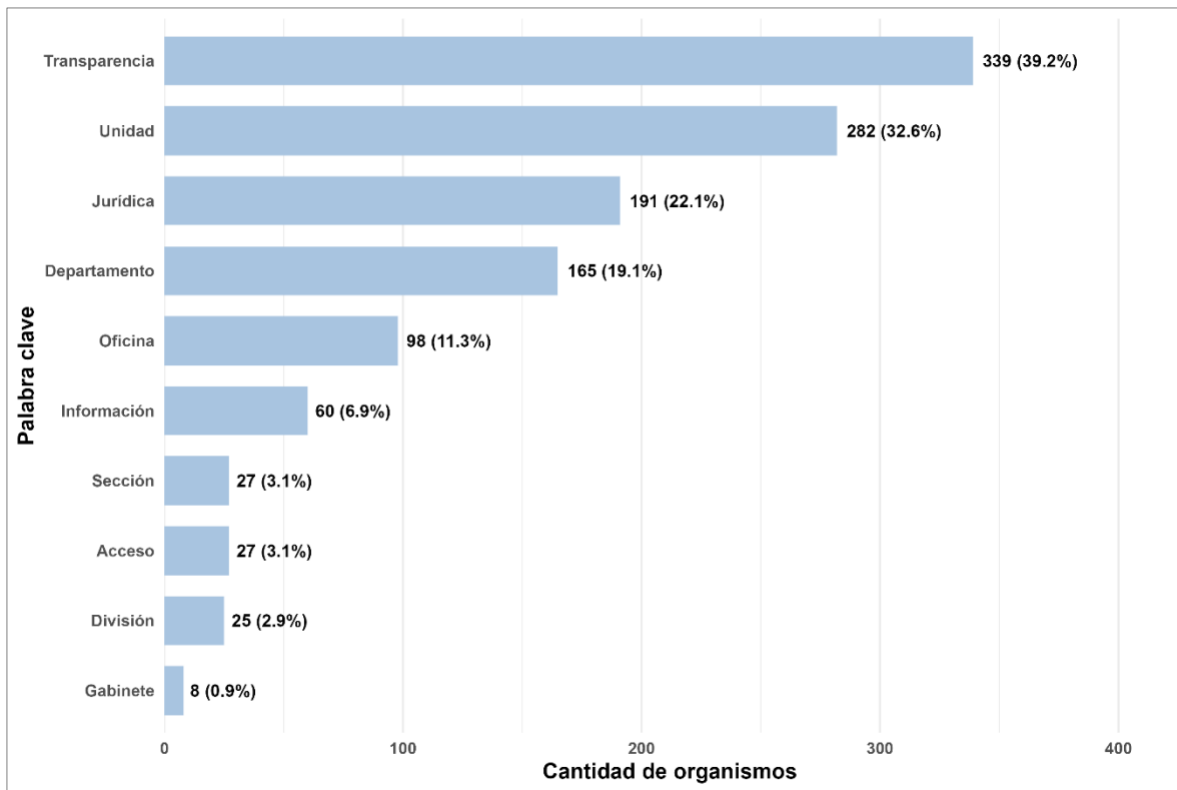


Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar por tipo de organismo (Gráfico 6), se observa que este patrón de alta presencia se mantiene de manera consistente en casi todos los grupos institucionales, aunque con algunas diferencias relevantes. Las municipalidades, las universidades, centros de formación técnica (CFTs), servicios locales de educación pública (SLEP) y la administración central y servicios públicos presentan niveles altos de existencia de unidad o persona responsable, con proporciones superiores al 94%.

En contraste, las corporaciones municipales muestran un nivel comparativamente menor, aunque igualmente mayoritario, con un 86.3% de instituciones que declara contar con una unidad o persona encargada y un 12.9 % que indica no disponer de ella. Nuevamente las empresas públicas se constituyen en un caso particular, donde, si bien la mayoría declara contar con una unidad o persona encargada (80%), esta proporción es la más baja entre los tipos de organismos analizados.

**Gráfico 7. Patrones comunes en el nombre de la unidad responsable de TA y DAI**

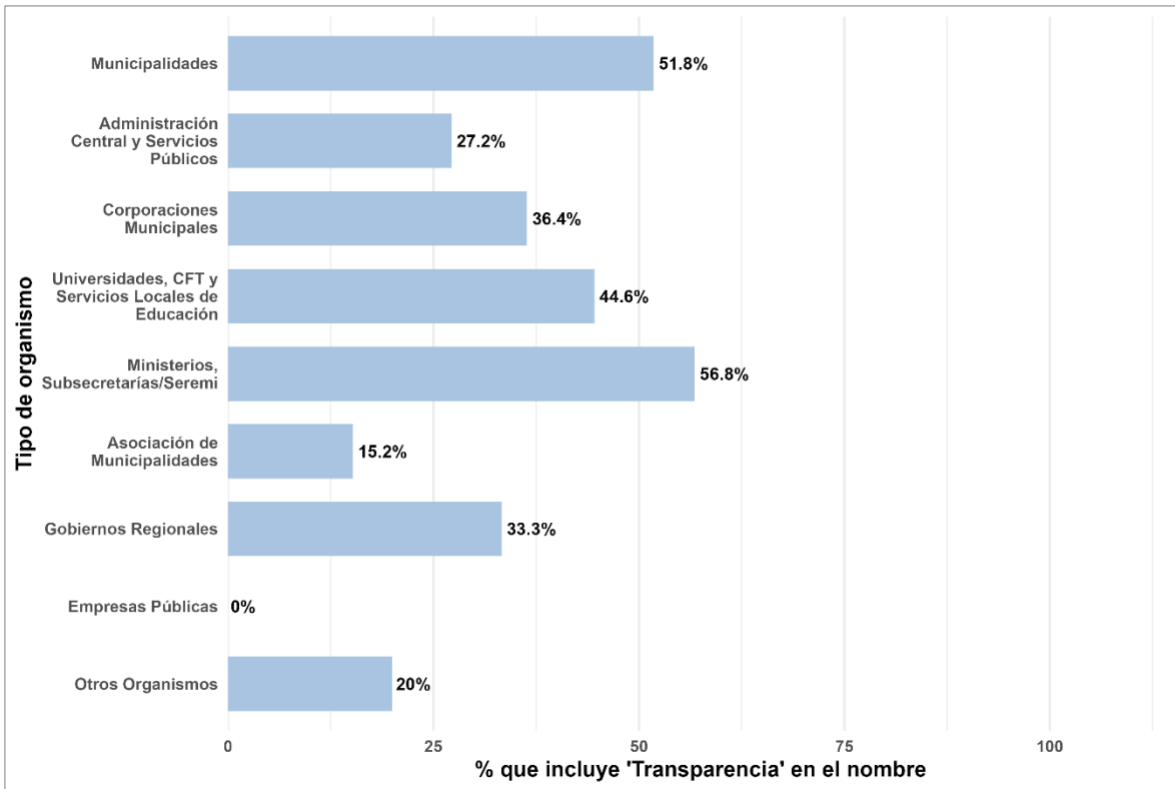


Fuente: Elaboración propia.

El análisis de las respuestas relativas al nombre de la unidad o dependencia encargada de las funciones de TA y DAI muestra la existencia de patrones recurrentes en la denominación organizacional de estas instancias (Gráfico 7), lo que permite aproximarse a su nivel de institucionalización simbólica al interior de las organizaciones.

En términos generales, se observa que una proporción relevante de las unidades responsables incorpora explícitamente el concepto de “transparencia” en su denominación, ya sea como unidad, oficina o departamento especializado. Junto a ello, se identifican denominaciones asociadas a áreas jurídicas y administrativas, así como a estructuras organizacionales genéricas como departamentos, oficinas o unidades, lo que indica que, en una parte significativa de las instituciones, las funciones de transparencia se encuentran integradas en unidades de carácter transversal o en áreas con funciones más amplias.

**Gráfico 8. Porcentaje de organismos que incluyen "transparencia" en el nombre de la unidad responsable de TA y SAI, por tipo de organismo**



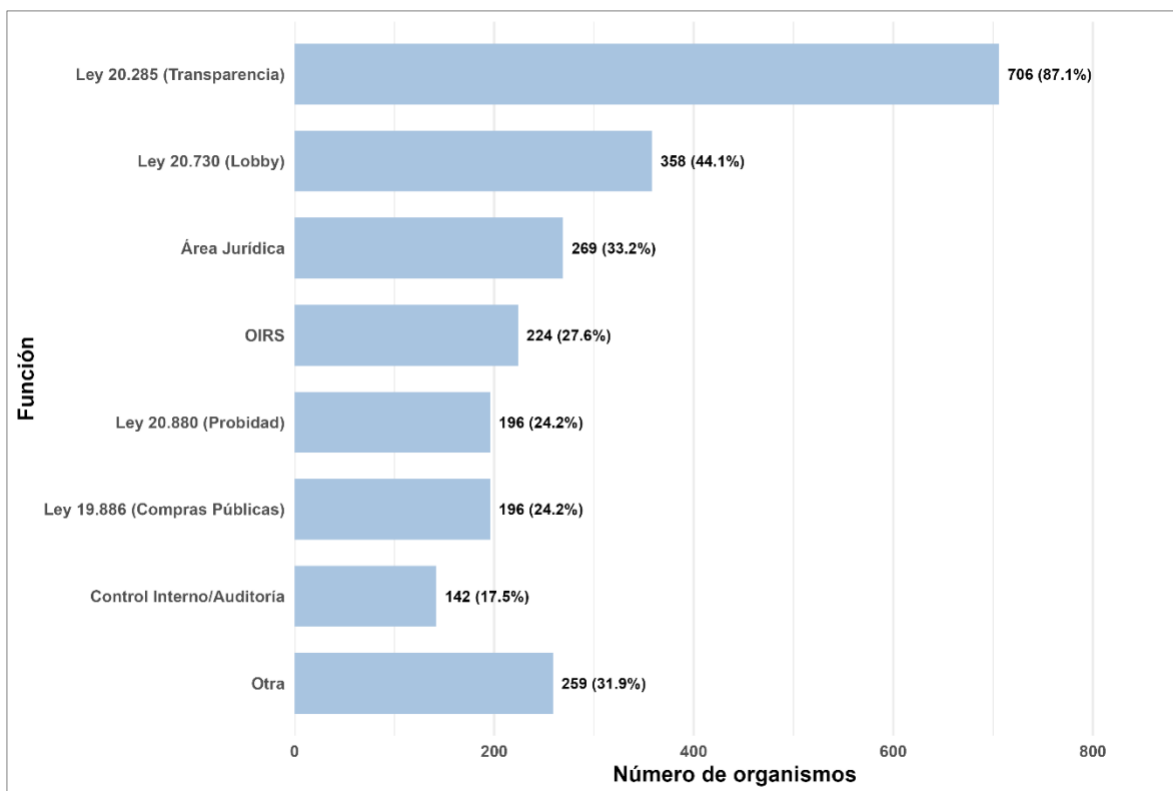
Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar el uso del patrón más frecuente por tipo de organismo (Gráfico 8), se observan diferencias relevantes. Este término aparece con mayor frecuencia en las municipalidades, donde el 51.8% de las instituciones incorpora explícitamente la palabra en la unidad responsable, seguido por los ministerios, subsecretarías y seremis (56.8%) y las universidades, CFTs y SLEP (44.6%).

Los resultados de esta subdimensión muestran que **la función de transparencia se encuentra ampliamente reconocida en las instituciones públicas**, tanto en la existencia de personas designadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia como en la presencia de unidades, dependencias o personas responsables de las funciones de TA y SAI. Sin embargo, se observan **diferencias en la forma en que estas funciones se formalizan e institucionalizan**, particularmente en la cantidad de personas designadas y en la existencia de actos administrativos que definan funciones y responsabilidades, con variaciones relevantes según el tipo de organismo.

## 2.2 Estructura organizacional

Gráfico 9. Funciones a cargo de la unidad/dependencia encargada de TA y SAI, distribución general



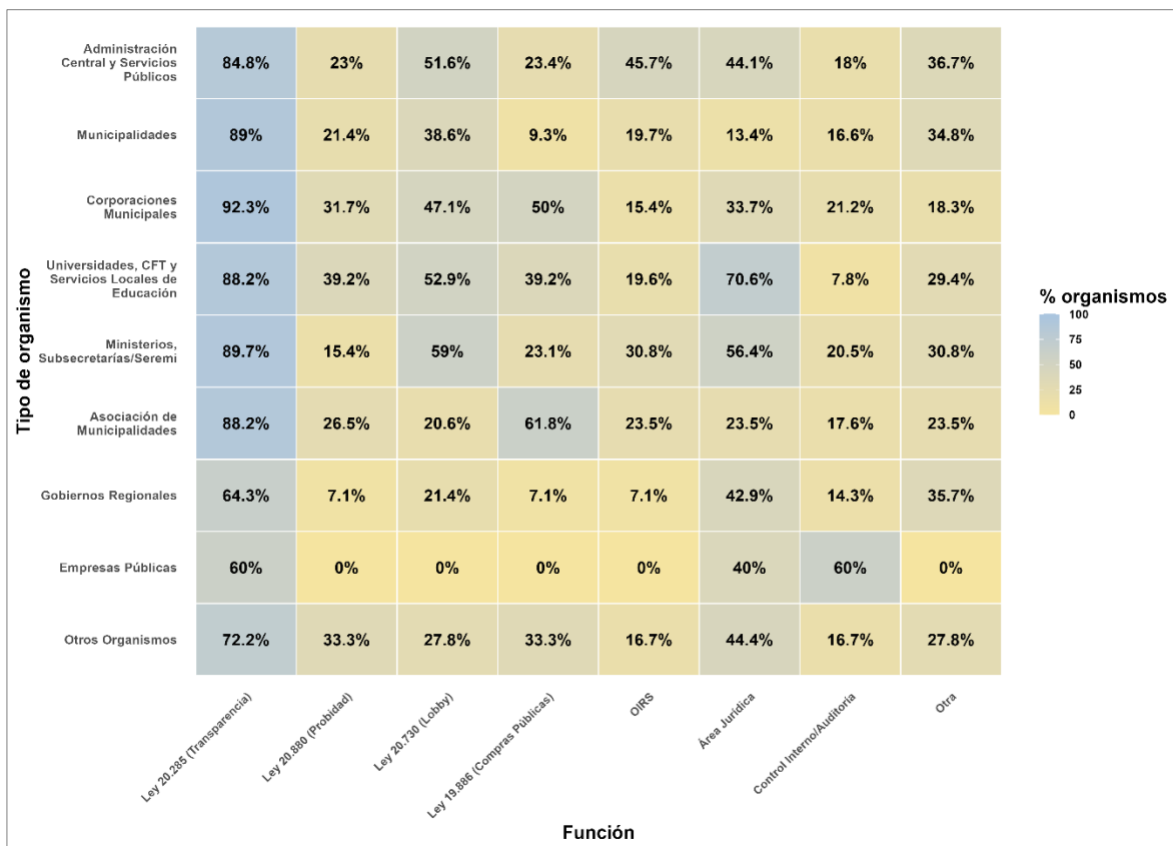
Fuente: Elaboración propia.

Al analizar las funciones que tienen a cargo las unidades o dependencias responsables de TA y SAI, se constató que estas instancias no se limitan exclusivamente a las obligaciones derivadas de la Ley de Transparencia, sino que, en una proporción relevante de casos, concentran funciones asociadas a otros marcos normativos y áreas de gestión institucional.

En términos generales, la función más ampliamente declarada corresponde al cumplimiento de la Ley N° 20.285, presente en el 87.1% de las instituciones analizadas (Gráfico 9). Destacan además las funciones vinculadas a la Ley N° 20.730 (Lobby), presente en el 44.1% de los organismos, así como la adscripción a áreas jurídicas, declarada por el 33.2%.

Otras funciones relevantes incluyen la vinculación con la OIRS (27.6%) y la Ley N° 20.880 sobre probidad (24.2%). En contraste, las funciones asociadas a control interno o auditoría se presentan de manera menos frecuente (17.5%).

**Gráfico 10. Heatmap funciones a cargo de la unidad/dependencia encargada de TA y SAI, por tipo de organismo**



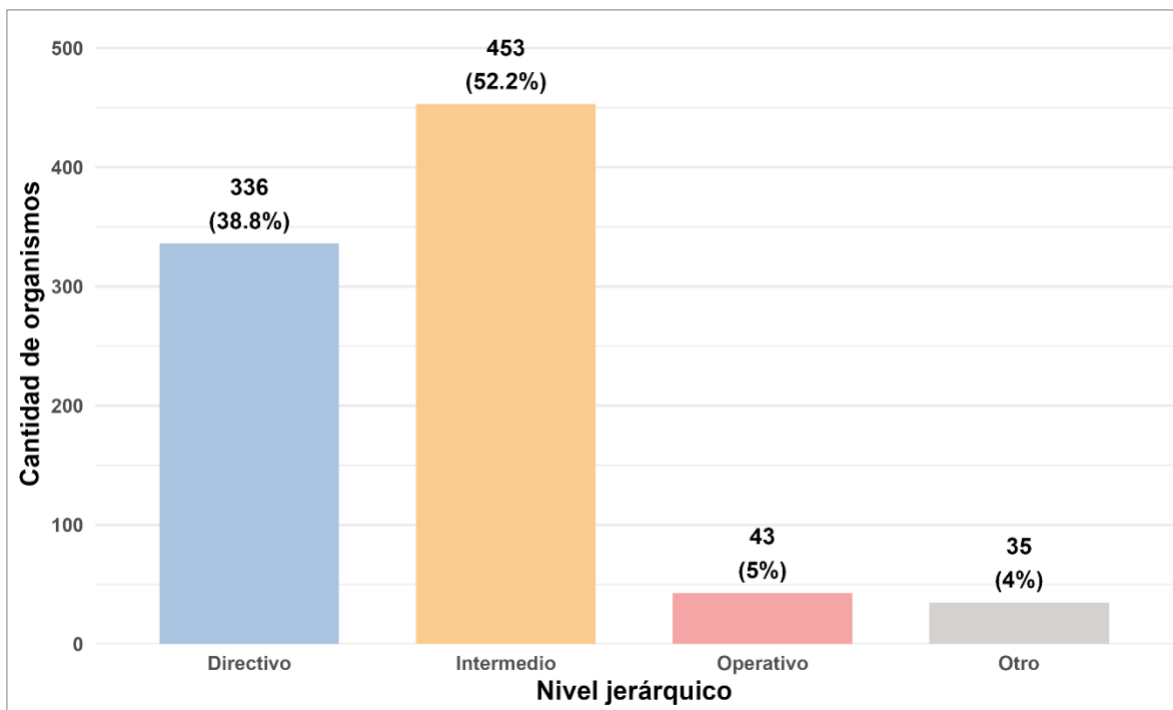
Fuente: Elaboración propia.

El análisis desagregado por tipo de organismo (Gráfico 10), evidencia patrones diferenciados de concentración funcional. En la administración central y servicios públicos, así como en los ministerios, subsecretarías y seremis, se observa una mayor diversificación de funciones, con una presencia destacada de labores asociadas a lobby y al área jurídica. En las universidades, CFTs y SLEP, destaca particularmente la alta vinculación con el área jurídica, junto con una presencia relevante de funciones relacionadas con lobby.

En el ámbito municipal, si bien la función asociada a la Ley de Transparencia mantiene una presencia predominante (89%), se observa una menor concentración de funciones complementarias, especialmente en lo relativo a OIRS y área jurídica. Un patrón distinto se aprecia en las corporaciones municipales y asociaciones de municipalidades, donde se observa una mayor presencia de

funciones vinculadas a compras públicas, lo que sugiere un perfil funcional más transversal.

**Gráfico 11. Nivel jerárquico unidad/dependencia encargada de TA y SAI, distribución general**

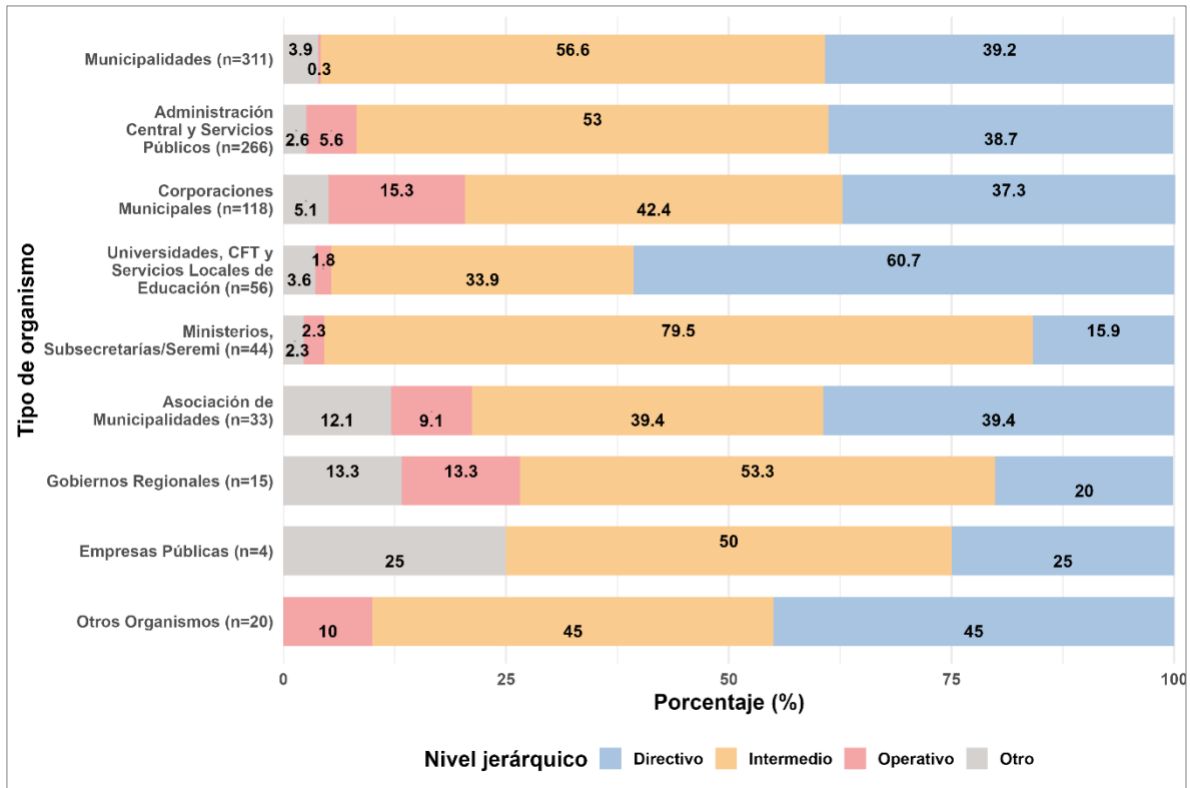


Fuente: Elaboración propia.

A nivel general, los resultados muestran que las unidades o dependencias encargadas de las funciones de TA y SAI se ubican mayoritariamente en niveles jerárquicos intermedios (Gráfico 11). En efecto, el 52.2% de las instituciones declara que la unidad responsable se sitúa en este nivel, seguido por un 38.8% que señala un nivel directivo. En contraste, los niveles operativo (5%) y otros niveles (4%) se presentan de manera marginal en las respuestas.

Al desagregar los resultados por tipo de organismo (Gráfico 12), se observan variaciones relevantes en la ubicación jerárquica de estas funciones. En las municipalidades y en la administración central y servicios públicos, predomina el nivel intermedio, con proporciones cercanas o superiores al 50%, mientras que el nivel directivo representa porcentajes de 39.2% de los casos y 38.7%, respectivamente.

**Gráfico 12. Nivel jerárquico unidad/dependencia encargada de TA y SAI, por tipo de organismo**



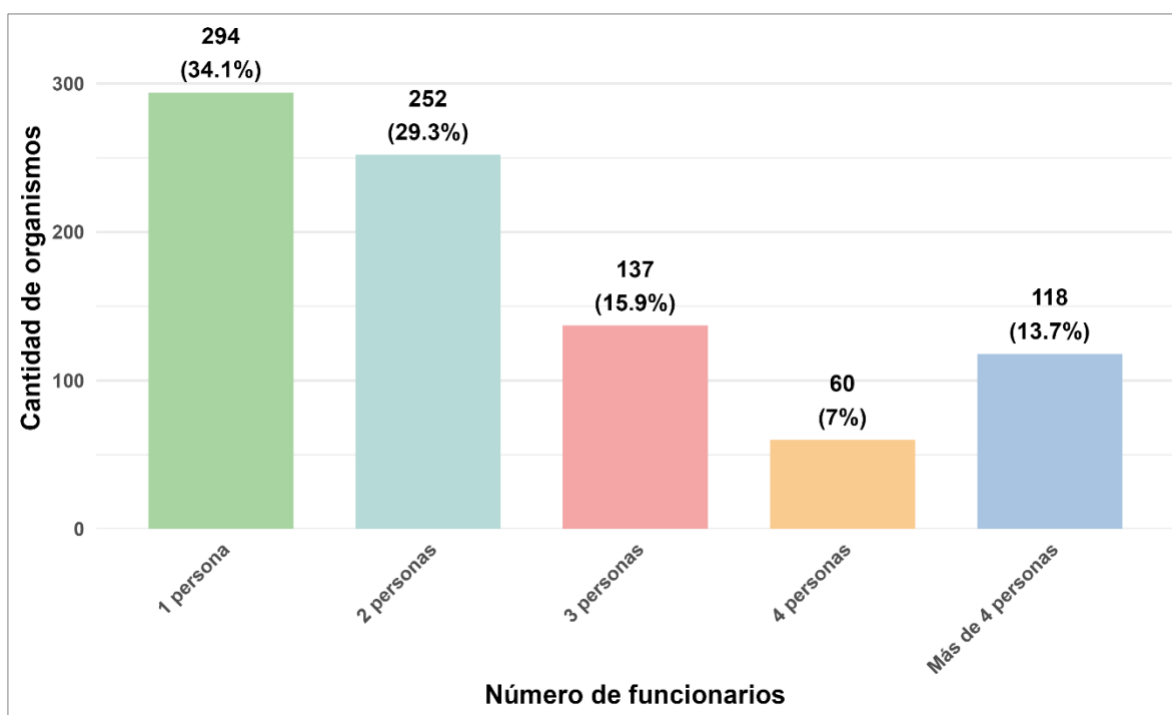
Fuente: Elaboración propia.

Un comportamiento distinto se observa en las universidades, CFT y SLEP, donde el nivel directivo alcanza una mayor proporción (60.7%), superando al nivel intermedio (33.9%). Este resultado indica una mayor jerarquización formal de la función de transparencia en este tipo de instituciones. En los ministerios, subsecretarías y seremis, el patrón es marcadamente concentrado en el nivel intermedio (79.5%), mientras que el nivel directivo representa solo un 15.9%.

Las asociaciones de municipalidades y las corporaciones municipales muestran distribuciones más dispersas, con una combinación relevante de niveles intermedios y directivos, junto con una mayor presencia de elección de la categoría “otros”.

Finalmente, en el caso de las empresas públicas, se observa una distribución concentrada en niveles intermedios (50%) y directivos (25%), junto con una proporción relevante de la categoría “otro”.

Gráfico 13. Dotación de unidad/dependencia encargada de TA y SAI, distribución general



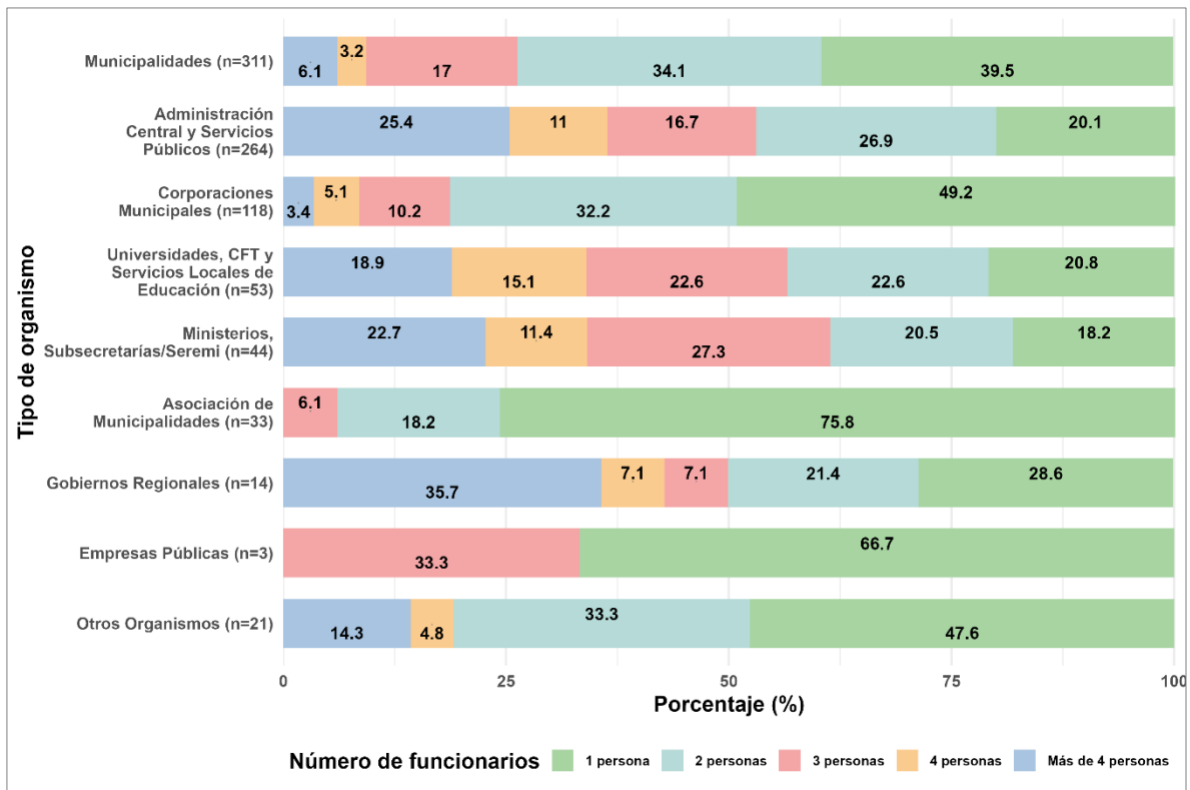
Fuente: Elaboración propia.

A nivel general, los resultados muestran que las unidades o dependencias responsables de las funciones de TA y SAI presentan, en su mayoría, dotaciones reducidas (Gráfico 13). El 34,1% de las instituciones declara que estas funciones recaen en una sola persona, mientras que un 29,3% señala contar con dos personas. En conjunto, cerca de dos tercios de los organismos concentran estas funciones en equipos de una o dos personas.

Al desagregar los resultados por tipo de organismo (Gráfico 14), se observan diferencias relevantes en la composición de las dotaciones. En las municipalidades, predomina claramente la asignación de una persona (39,5%), seguida por dos personas (34,1%). Un patrón similar se observa en las corporaciones municipales, donde casi la mitad de las instituciones declara contar con una sola persona (49,2%).

Las universidades, CFT y SLEP también muestran una mayor diversificación de dotaciones, con una presencia relevante de unidades de tres personas (22,6%) y de cuatro o más personas (18,9%), aunque sin abandonar completamente la lógica de equipos pequeños.

Gráfico 14. Dotación de unidad / dependencia encargada de TA y SAI, por tipo de organismo



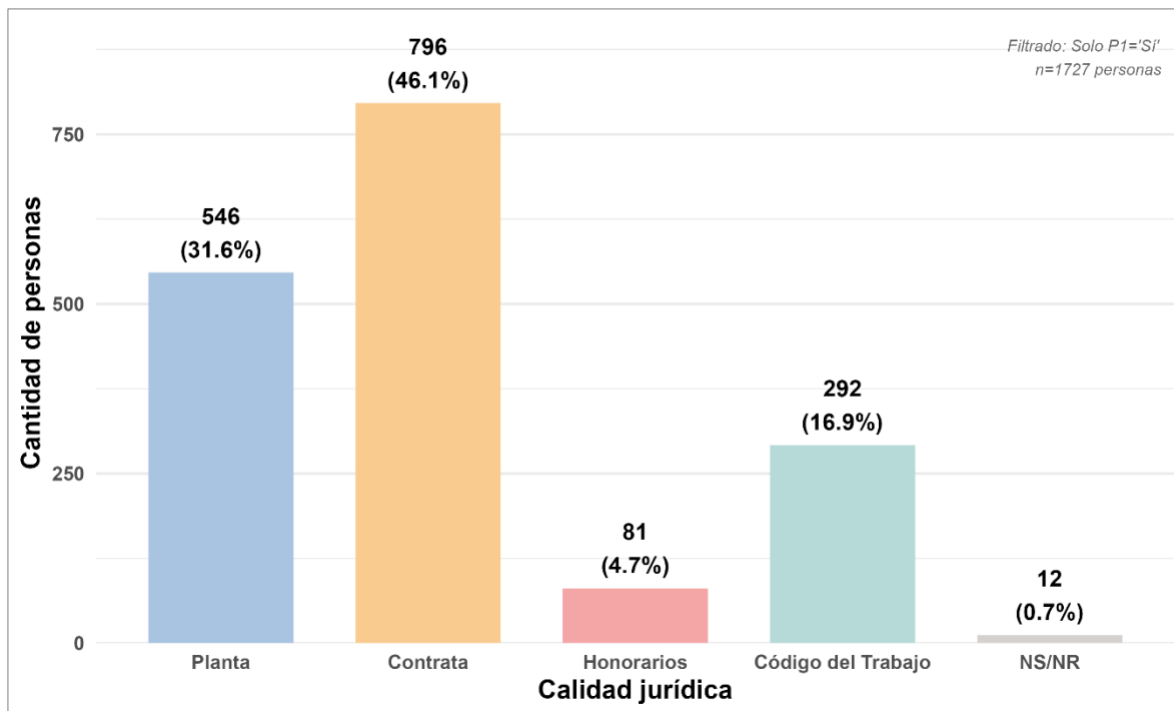
Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, las asociaciones de municipalidades destacan por una fuerte concentración en unidades de una persona (75.8%), mientras que los gobiernos regionales presentan una distribución más dispersa, con una mayor presencia relativa de unidades de mayor tamaño, incluyendo más de cuatro funcionarios (35.7%).

En conjunto, los resultados de esta subdimensión muestran que las funciones de TA y SAI se desarrollan mayoritariamente en **unidades de tamaño reducido**, ubicadas principalmente en **niveles jerárquicos intermedios**, y con un alcance funcional que, en muchos casos, incorpora responsabilidades asociadas a otros marcos normativos distintos a la Ley de Transparencia.

## 2.3 Condiciones de desempeño del equipo

Gráfico 15. Calidad jurídica de las personas formalizadas como enlaces ante el CPLT, distribución general

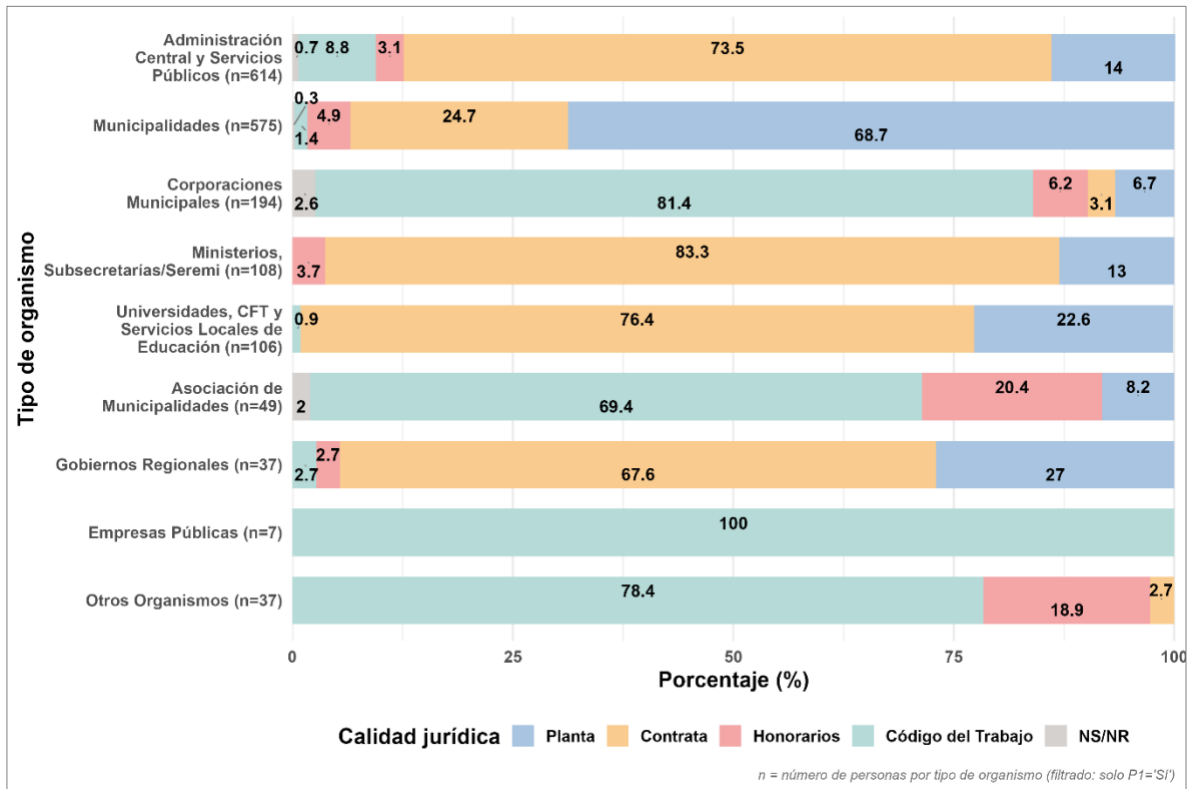


Fuente: Elaboración propia.

En general, los resultados muestran que las personas formalizadas como enlaces presentan mayoritariamente vínculos laborales de carácter no permanente, como se observa en el Gráfico 15, donde la categoría más frecuente corresponde a contrata, que concentra el 46.1% de las personas. No obstante, el porcentaje de funcionarios formalizados como enlace que tiene una relación contractual indefinida con la institución corresponde a una cifra no menor, constituyendo el 31.6%. El 16.9% se rige por el Código del Trabajo, mientras que solo un 4.7% corresponde a honorarios.

Al desagregar los resultados por tipo de organismo (Gráfico 16), se observan patrones diferenciados en la composición de los vínculos laborales de los organismos censados. En la administración central y servicios públicos, así como en los ministerios, subsecretarías y seremis, predomina claramente la modalidad de contrata, con proporciones superiores al 70%, mientras que la calidad jurídica de planta representa una fracción menor.

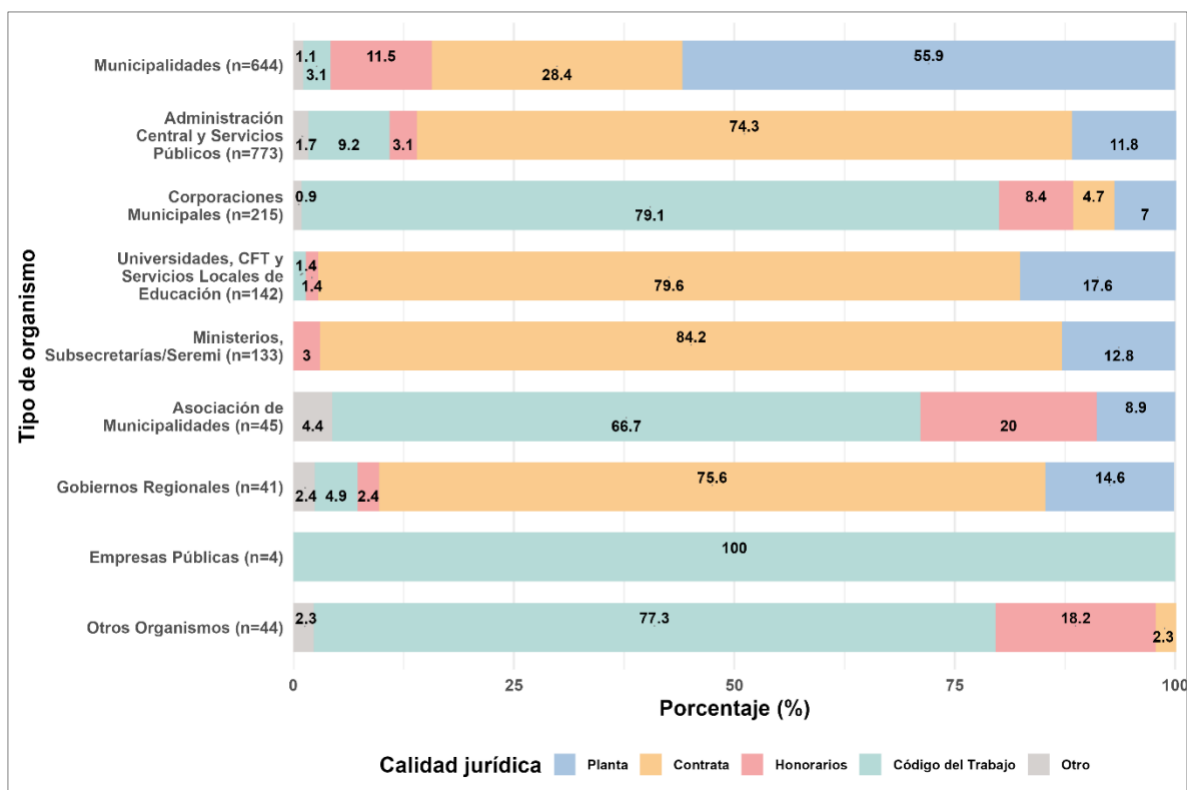
**Gráfico 16. Calidad jurídica de las personas formalizadas como enlaces ante el CPLT, por tipo de organismo**



Fuente: Elaboración propia.

En las municipalidades, si bien la contrata sigue siendo mayoritaria (68.7%), se observa una mayor presencia relativa de funcionarios de planta (24.7%) en comparación con otros tipos de organismo. Por su parte, las corporaciones municipales y las asociaciones de municipalidades presentan una fuerte concentración en la modalidad regulada por el Código del Trabajo (81.4% y 69.4%, respectivamente). Las universidades, CFTs y SLEP muestran un patrón mixto, con un predominio de la contrata (76.4%) y una presencia relevante de planta (22.6%). Finalmente, en las empresas públicas, la totalidad de las personas formalizadas como enlaces se vinculan con la institución a partir del Código del Trabajo.

**Gráfico 17. Calidad jurídica de funcionarios de las unidades/dependencias encargadas de TA y SAI**

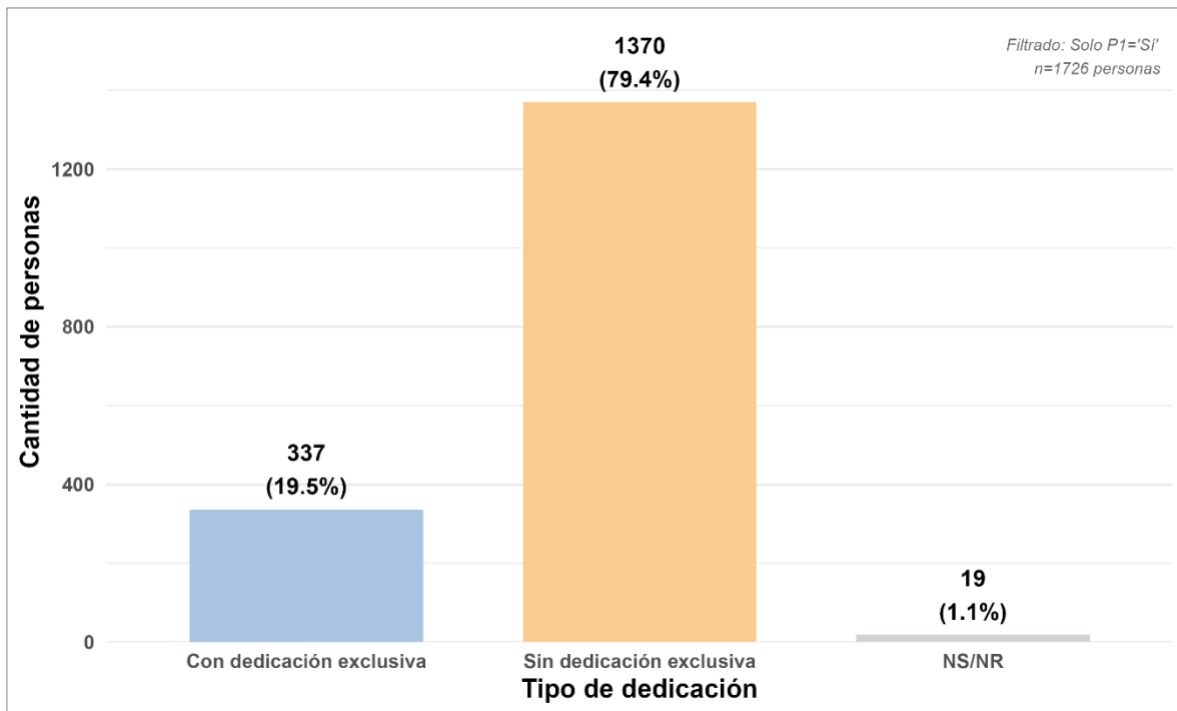


Fuente: Elaboración propia.

Complementariamente, se analizan las características contractuales (Gráfico 17) de los funcionario/as que integran las unidades o dependencias responsables de TA/SAI, con el fin de caracterizar la composición del equipo desde una perspectiva organizacional. En términos generales, la modalidad de contrata concentra la mayor proporción de funcionarios/as en la mayoría de los tipos de organismo, superando el 70 % en la administración central y servicios públicos (74.3%), los ministerios, subsecretarías y seremis (84.2%), las universidades, CFT y servicios locales de educación (79.6 %) y los gobiernos regionales (75.6%). Este patrón da cuenta de una alta dependencia de modalidades contractuales renovables en la conformación de los equipos de transparencia.

En las municipalidades, si bien la contrata sigue siendo mayoritaria (55.9 %), se observa una mayor presencia relativa de funcionarios/as de planta (28.4 %) en comparación con otros tipos de organismo, lo que sugiere una composición algo más diversa desde el punto de vista contractual.

**Gráfico 18. Tipo de dedicación de los enlaces, distribución general**

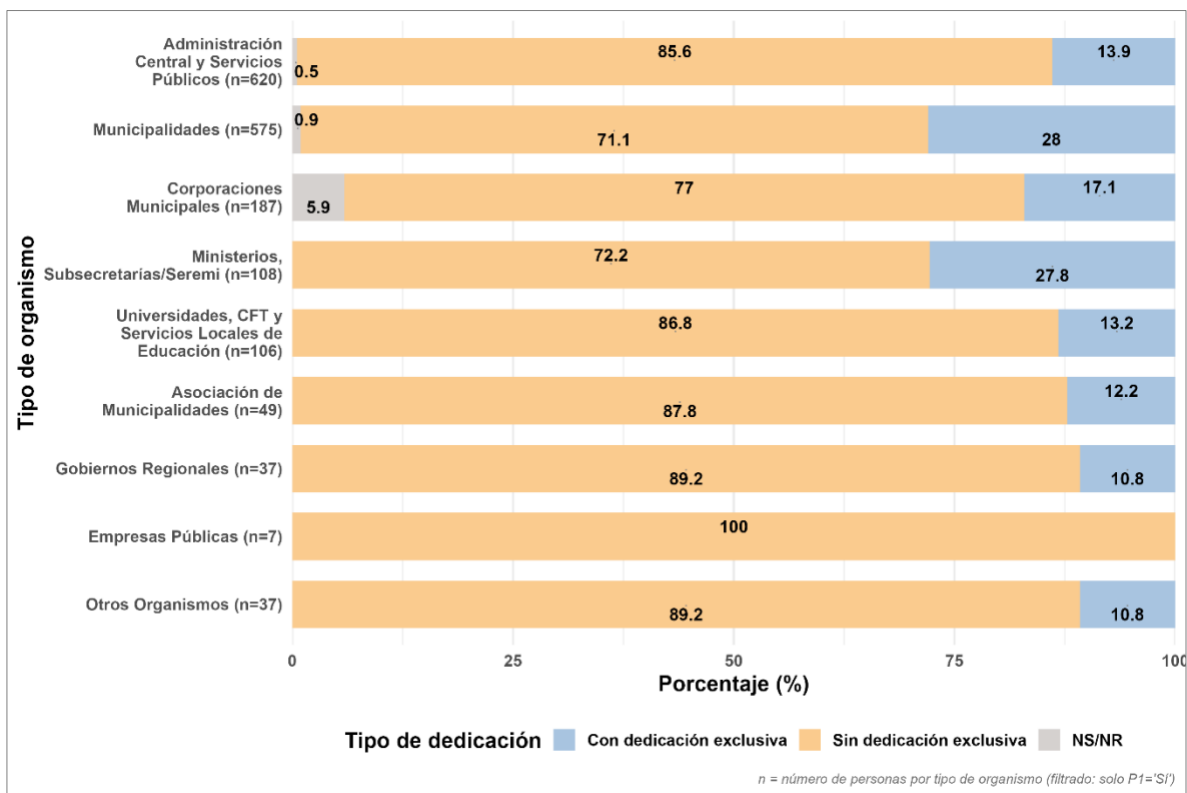


Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tipo de dedicación de las personas que han sido formalizadas como enlaces frente al CPLT (Gráfico 18), los resultados, en general, muestran que las funciones se desarrollan mayoritariamente sin dedicación exclusiva (79.4%). Este patrón general indica que, en la mayoría de los casos, las tareas asociadas a transparencia se desempeñan de forma complementaria a otras funciones.

Al desagregar los resultados por tipo de organismo (Gráfico 19), se observa que la ausencia de dedicación exclusiva es transversal a todos los sectores, aunque con variaciones relevantes en su magnitud. En la administración central y servicios públicos, el 85.6% de las personas desempeña funciones de transparencia sin dedicación exclusiva, mientras que solo un 13.9% cuenta con dedicación exclusiva. Algo similar se observa en las universidades, CFT y servicios locales de educación (86.8% sin dedicación exclusiva) y en los gobiernos regionales (89.2%).

**Gráfico 19. Tipo de dedicación de los enlaces, por tipo de organismo**

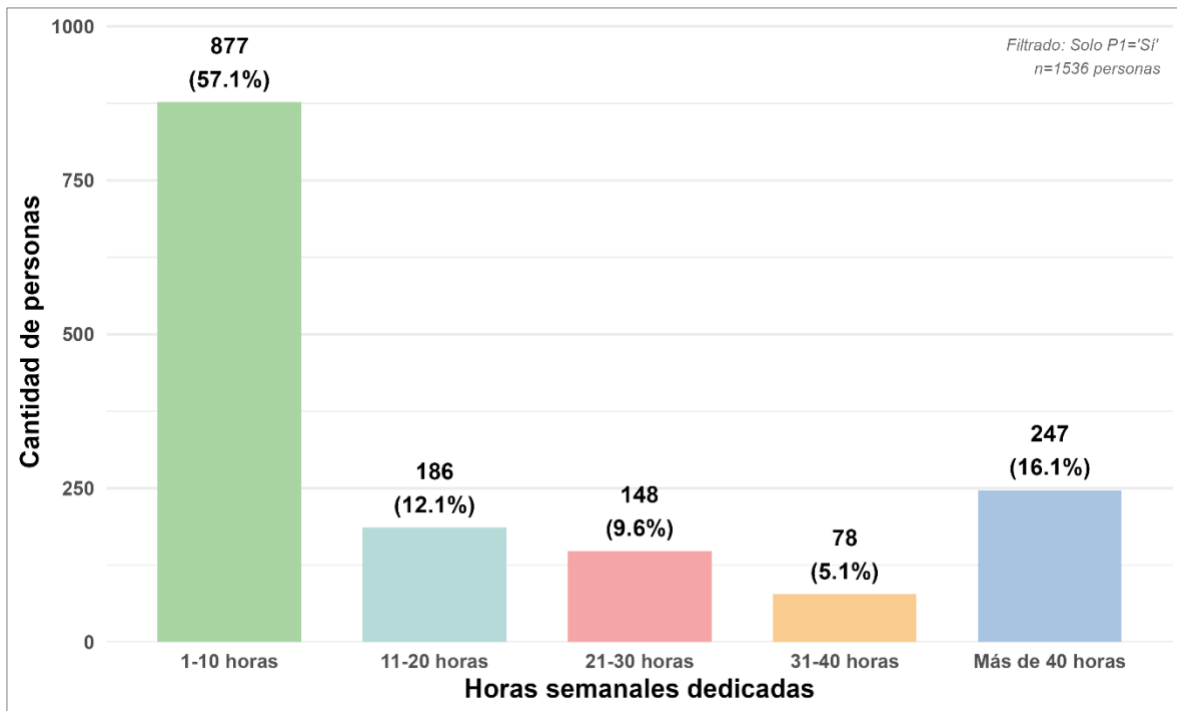


Fuente: Elaboración propia.

En las municipalidades, si bien predomina también la ausencia de dedicación exclusiva (71.1%), se observa una proporción relativamente mayor de personas con dedicación exclusiva (28%) en comparación con otros tipos de organismo. Esto también aparece en los ministerios, subsecretarías y seremis, donde el 27.8% de las personas declara contar con dedicación exclusiva.

Las corporaciones municipales presentan un patrón intermedio, con un 77% de personas sin dedicación exclusiva y un 17.1% con dedicación exclusiva. En contraste, las asociaciones de municipalidades y las empresas públicas muestran los niveles más altos de ausencia de dedicación exclusiva, alcanzando el 87.8% y el 100%, respectivamente.

Gráfico 20. Horas semanales dedicadas por los enlaces a funciones de TA y SAI, distribución general

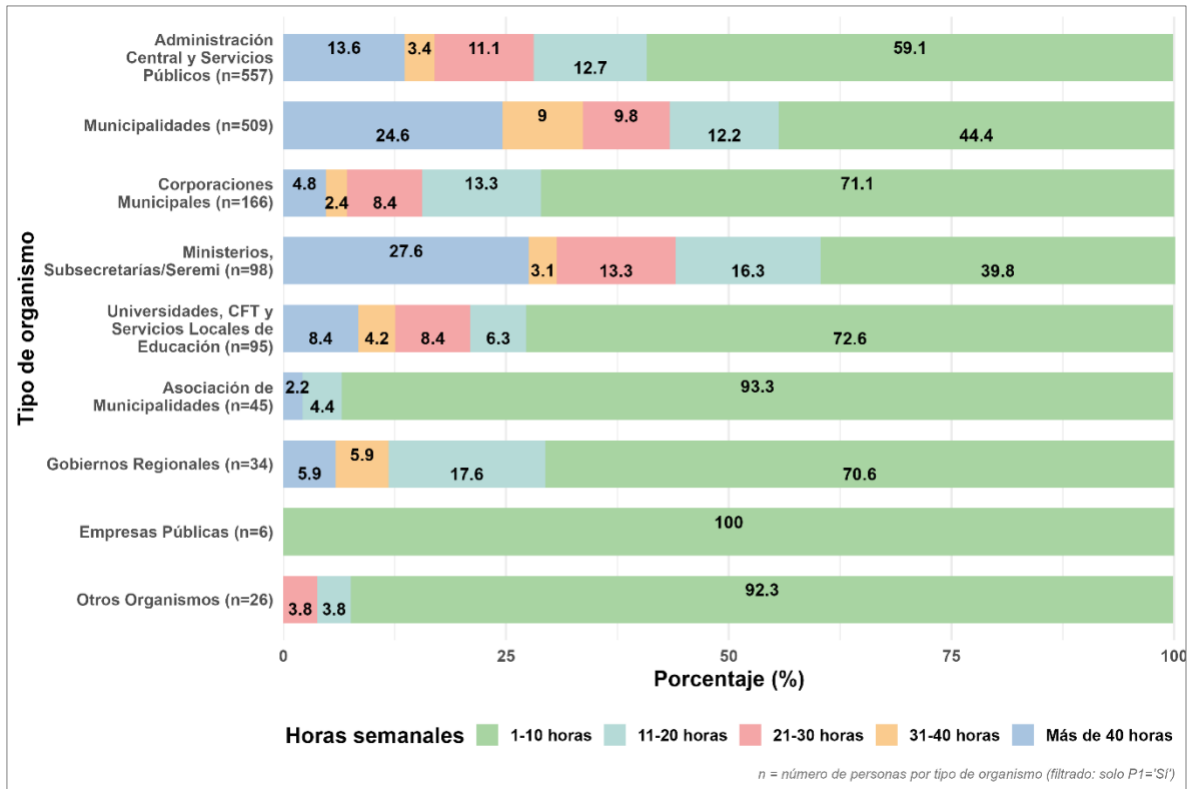


Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la cantidad de horas semanales dedicadas a labores de TA y SAI de los enlaces (Gráfico 20), los resultados muestran que la dedicación horaria es mayoritariamente reducida. El 57.1% de las personas declara dedicar entre 1 y 10 horas semanales a estas funciones, mientras que un 12.1% señala una dedicación de 11 a 20 horas. En conjunto, cerca de siete de cada diez personas destinan 20 horas semanales o menos a la gestión de la transparencia.

Los tramos de mayor dedicación horaria presentan una menor incidencia relativa. Un 9.6% de las personas declara dedicar entre 21 y 30 horas semanales, un 5.1% entre 31 y 40 horas y un 16.1% señala dedicar más de 40 horas semanales.

**Gráfico 21. Horas semanales dedicadas por los enlaces a funciones de TA y SAI, por tipo de organismo**

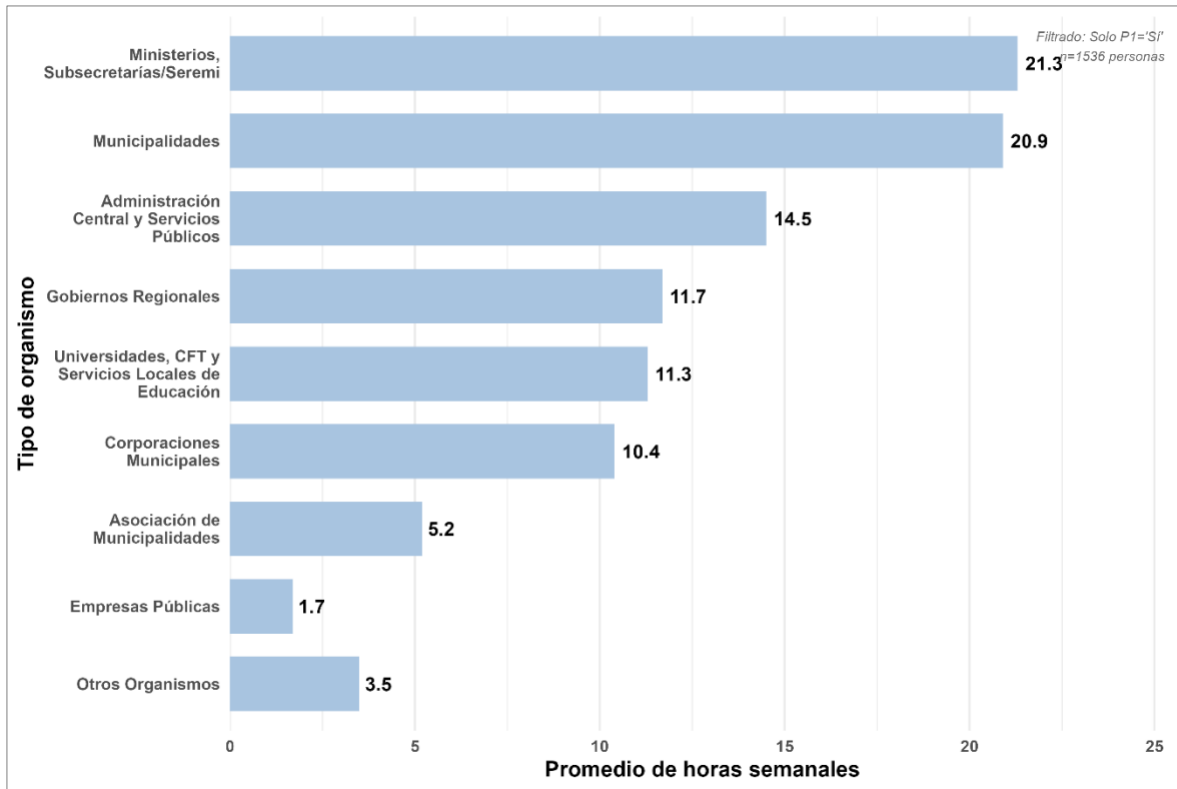


Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar los resultados por tipo de organismo (Gráfico 21), se observan diferencias relevantes en los patrones de dedicación horaria. En las municipalidades y en los ministerios, subsecretarías y seremis, se registra una mayor proporción de personas que dedican más de 40 horas semanales a estas funciones (24.6% y 27.6%, respectivamente), en comparación con otros tipos de organismo. No obstante, incluso en estos sectores, el tramo de 1 a 10 horas semanales continúa siendo el más frecuente.

En contraste, las corporaciones municipales, las universidades, CFTs y SLEP, y las asociaciones de municipalidades presentan una concentración particularmente alta en el tramo de 1 a 10 horas semanales, alcanzando proporciones superiores al 70%. Este patrón sugiere que, en estos tipos de organismo, las funciones de transparencia se desempeñan mayoritariamente de forma complementaria a otras tareas institucionales.

**Gráfico 22. Horas semanales dedicadas por los enlaces a funciones de TA y SAI, promedios por tipo de organismo**



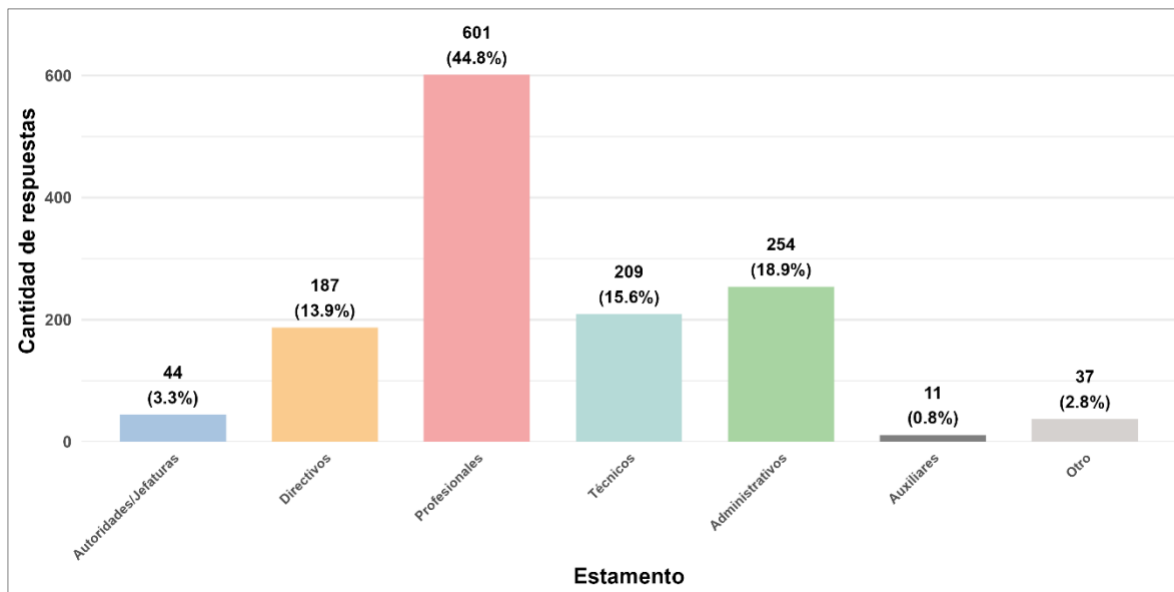
Fuente: Elaboración propia.

El análisis del promedio de horas semanales refuerza estas diferencias. Los valores más altos se observan en los ministerios, subsecretarías y seremis (21,3 horas) y en las municipalidades (20,9 horas), seguidos por la administración central y servicios públicos (14,5 horas). En el extremo opuesto, las asociaciones de municipalidades (5,2 horas), las empresas públicas (1,7 horas) y otros organismos presentan los promedios más bajos de dedicación horaria.

En conjunto, los resultados de esta subdimensión muestran que las personas que desempeñan funciones de Transparencia Activa y Derecho de Acceso a la Información lo hacen mayoritariamente bajo **condiciones de desempeño no exclusivas**, con **vínculos contractuales predominantemente no permanentes** y **dedicaciones horarias parciales**. Si bien se observan diferencias según el tipo de organismo, especialmente en el nivel central y municipal, el patrón general da cuenta de un ejercicio de estas funciones combinado con otras responsabilidades institucionales, lo que configura un marco común de desempeño para los equipos de transparencia.

## 2.4 Perfil del equipo responsable

Gráfico 23. Estamento de las personas que integran las unidades/dependencias responsables de TA y SAI, distribución general



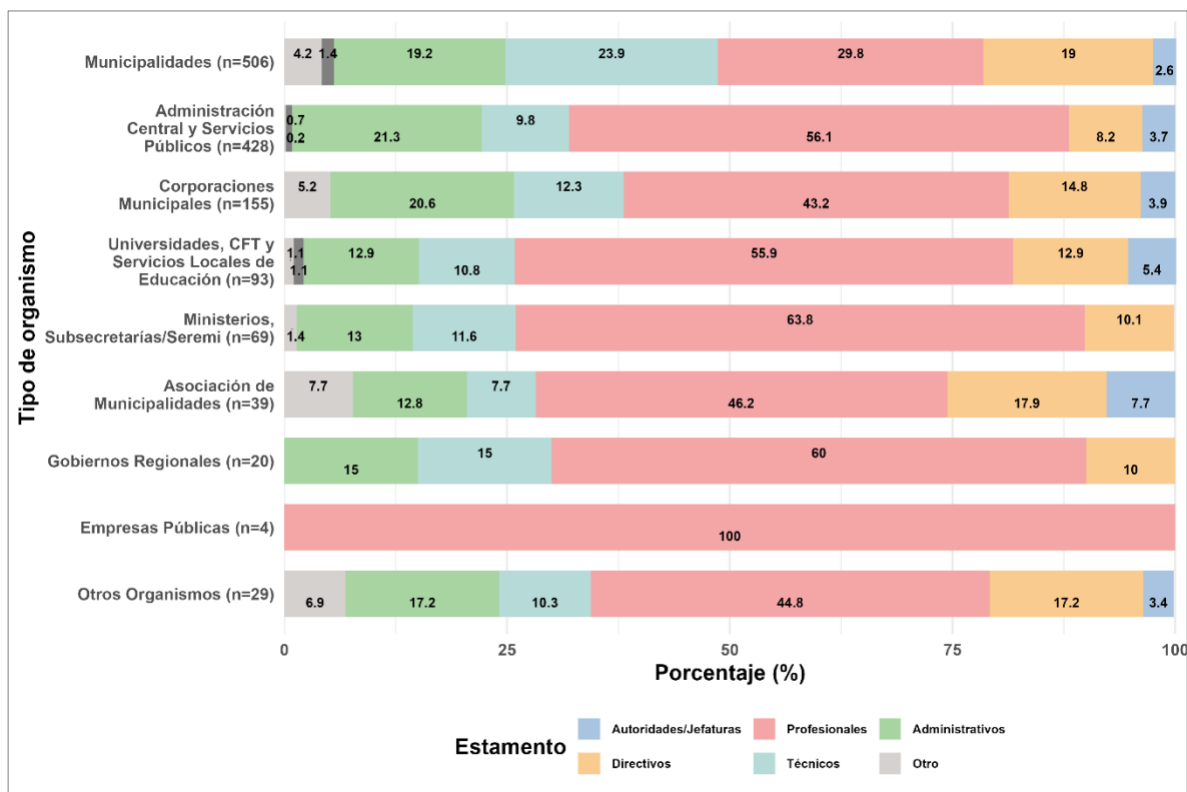
Fuente: Elaboración propia.

A nivel general, los resultados muestran que los equipos responsables de las funciones de TA y SAI se componen mayoritariamente por personal profesional, que representa el 44.8% de las respuestas. En segundo lugar, se observa una presencia relevante de personal administrativo (18.9%) y técnico (15.6%), lo que da cuenta de equipos con una composición funcional diversa.

Los estamentos de directivos alcanzan un 13.9%, mientras que la participación de autoridades o jefaturas es considerablemente menor (3.3%). Los estamentos de auxiliares (0.8%) y la categoría "otro" (2.8%) se posicionan marginalmente en el conjunto de los equipos.

Este patrón general indica que la gestión de la transparencia se apoya principalmente en perfiles profesionales y administrativos, más que en cargos de autoridad, lo que sugiere una localización operativa de estas funciones dentro de las organizaciones.

**Gráfico 24. Estamento de las personas que integran las unidades/dependencias responsables de TA y SAI**

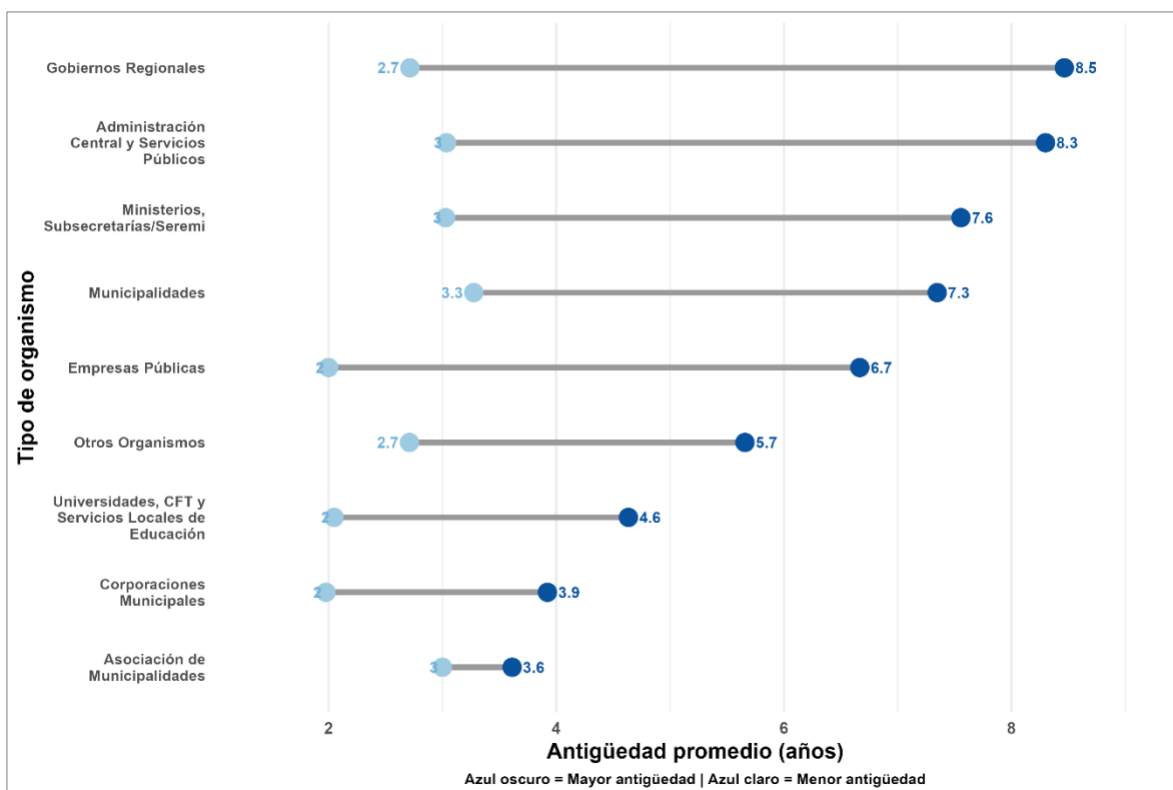


Fuente: Elaboración propia.

Al analizar los resultados por tipo de organismo (Gráfico 24), se observan diferencias relevantes en la composición de los equipos. En las municipalidades, si bien el estamento profesional es mayoritario, se observa una presencia comparativamente mayor de personal administrativo y técnico, lo que sugiere equipos más heterogéneos en términos de estamento. En la administración central y servicios públicos, así como en los ministerios, subsecretarías y seremis, predomina con claridad el estamento profesional, acompañado por una presencia relevante de directivos, lo que da cuenta de equipos con mayor especialización técnica y articulación con niveles de decisión.

Las corporaciones municipales presentan una composición más equilibrada entre profesionales, técnicos y administrativos, mientras que, en las universidades, CFTs y SLEP se observa una alta concentración en el estamento profesional, junto con una presencia significativa de técnicos.

**Gráfico 25. Antigüedad promedio funcionarios unidades encargadas de TA y SAI.**



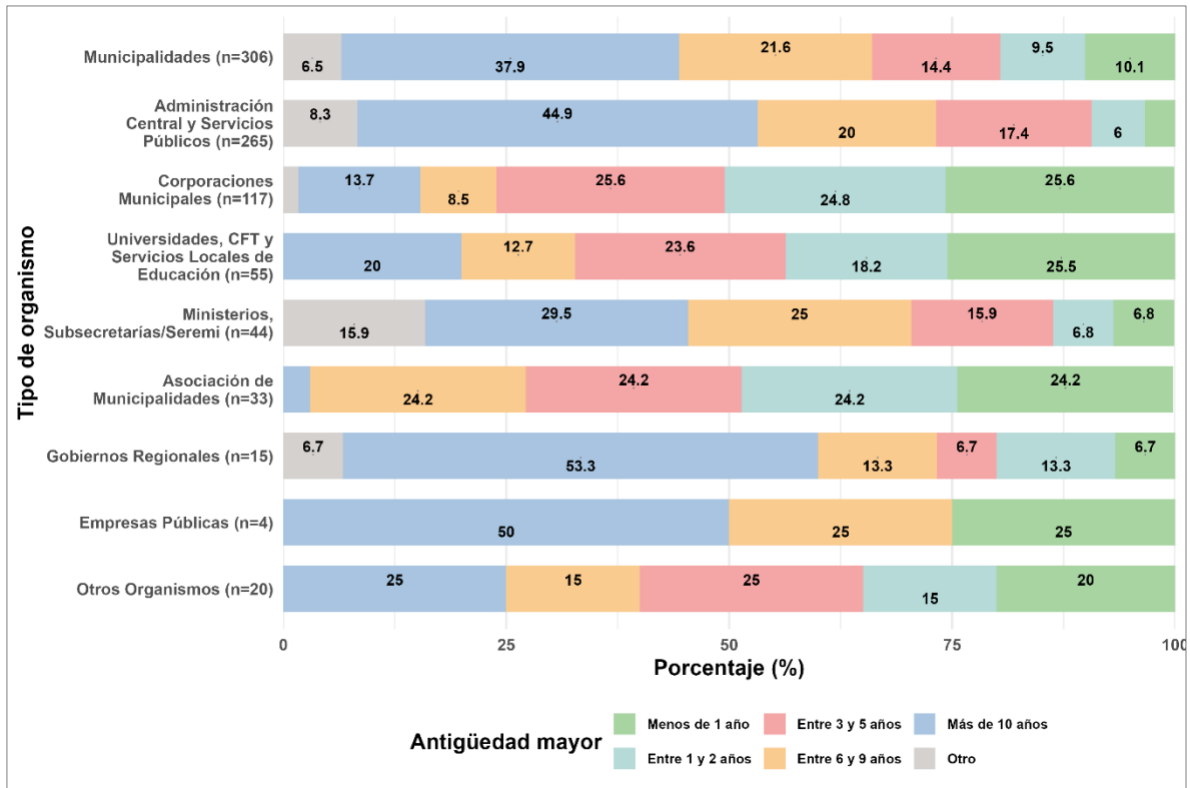
Fuente: Elaboración propia.

El Gráfico 25 permite observar, para cada tipo de organismo, la distancia entre la antigüedad promedio del integrante con menor antigüedad y del integrante con mayor antigüedad dentro de los equipos responsables de TA/SAI. Este gráfico sintetiza el rango de experiencia interna de los equipos y constituye la referencia central para el análisis.

En términos generales, el gráfico muestra que en todos los tipos de organismo existe una brecha clara entre ambos promedios, lo que indica que los equipos combinan personas con trayectorias relativamente recientes y otras con mayor experiencia institucional.

Las brechas más amplias se observan en los gobiernos regionales, donde la antigüedad promedio del integrante con menor antigüedad se sitúa en torno a 2,7 años, mientras que la del integrante con mayor antigüedad alcanza aproximadamente 8,5 años. Un patrón similar se aprecia en la administración central y servicios públicos, con promedios cercanos a 3 años para el menor y 8,3 años para el mayor, y en los ministerios, subsecretarías y seremis, donde la brecha se extiende desde alrededor de 3 años hasta 7,6 años.

**Gráfico 26. Antigüedad de unidades encargadas de TA y SAI, por tipo de organismo.**

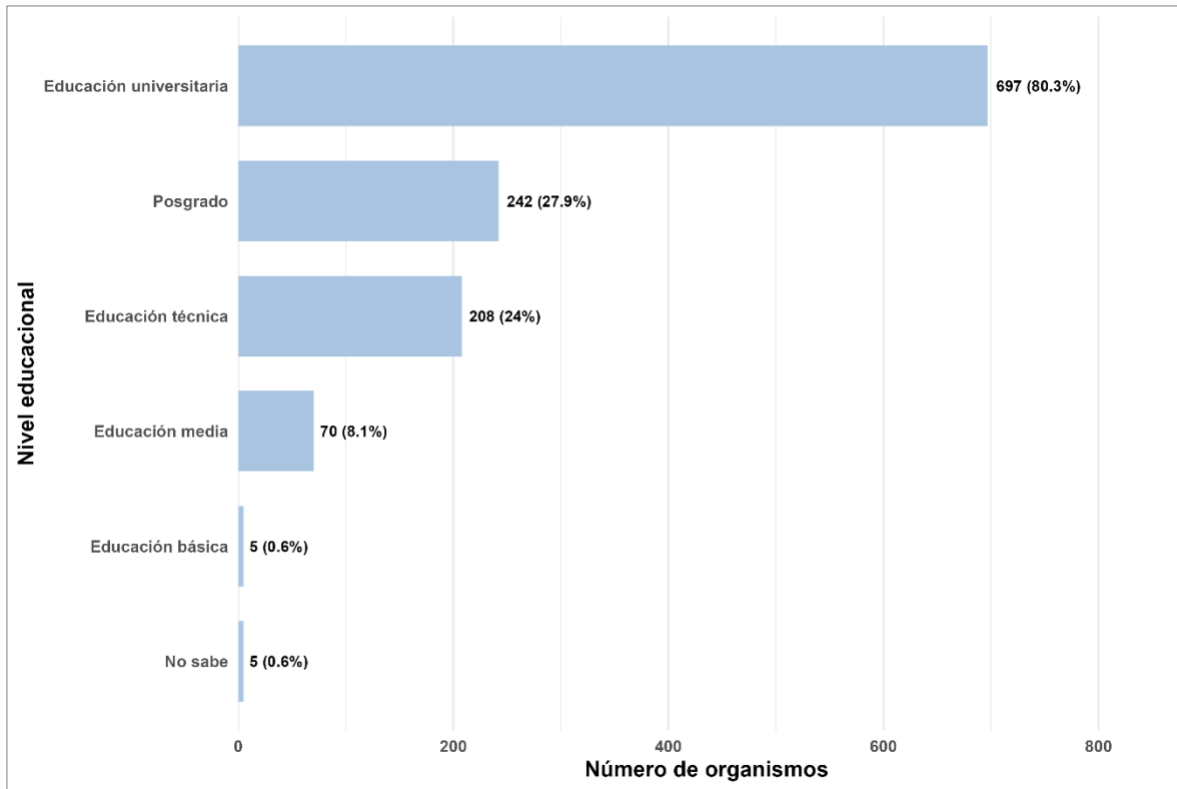


Fuente: Elaboración propia.

El Gráfico 26 permite complementar la lectura anterior, mostrando cómo se distribuyen los tramos de antigüedad que subyacen a los promedios observados anteriormente. En el caso de la menor antigüedad, se observa que, en la mayoría de los tipos de organismo, una proporción relevante de los equipos incluye personas con antigüedades bajas, concentradas en los tramos iniciales. Este patrón es especialmente visible en las municipalidades, la administración central, los gobiernos regionales y las universidades, lo que es consistente con los promedios bajos observados en el extremo izquierdo del Gráfico 25.

Por su parte, la distribución de la mayor antigüedad muestra que en varios tipos de organismo existe una presencia significativa de equipos cuyo integrante más antiguo se concentra en los tramos de mayor trayectoria, lo que explica los valores elevados del extremo derecho del Gráfico 25 en los organismos del nivel central, regional y municipal.

**Gráfico 27. Nivel educacional de las personas que integran la unidad encargada de TA y SAI, distribución general.**

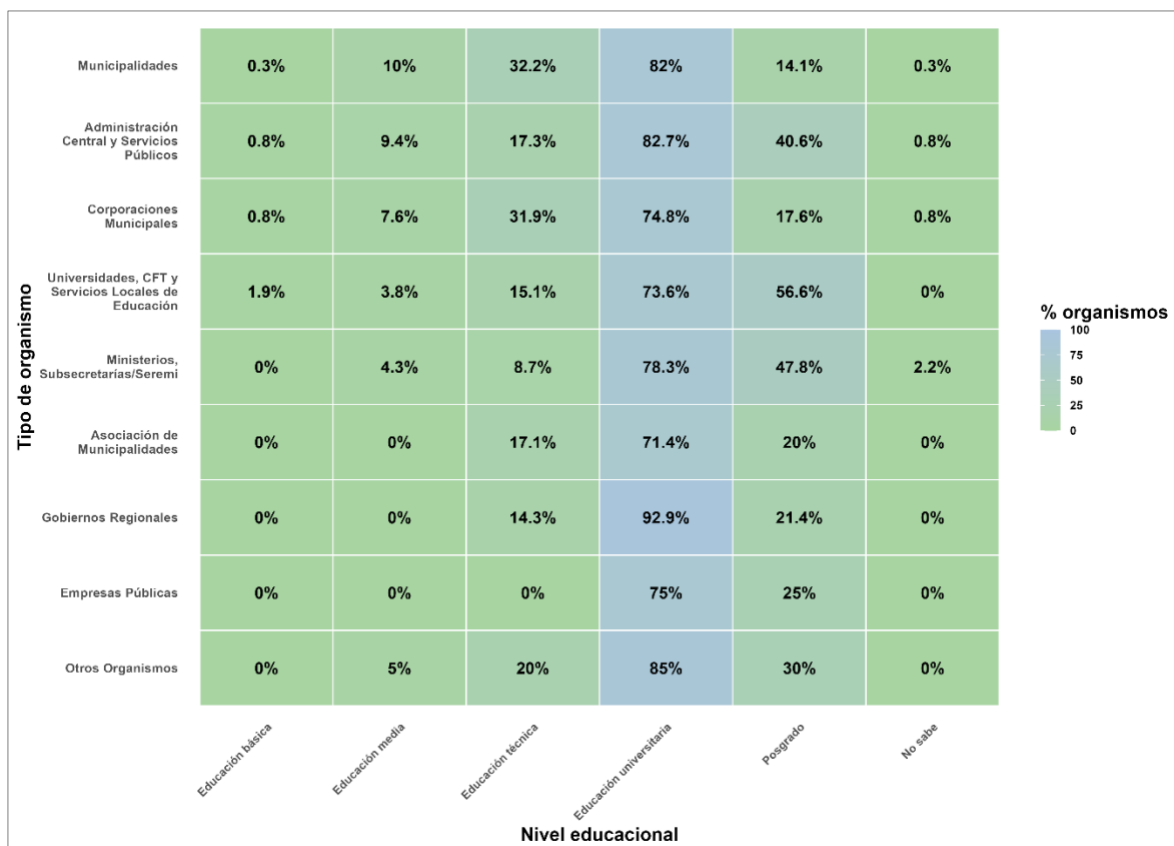


Fuente: Elaboración propia.

A nivel general, los resultados muestran un alto nivel de formación educacional entre las personas que integran los equipos responsables de TA y SAI (Gráfico 27). En particular, la educación universitaria constituye el nivel predominante, presente en el 80% de los organismos, lo que da cuenta de una fuerte concentración de perfiles profesionales en la gestión de estas funciones.

Asimismo, un 27.9% de los organismos declara contar con personas con estudios de posgrado, lo que indica que, en una proporción relevante de los equipos, existen niveles de especialización académica avanzados. La educación técnica también aparece con una presencia significativa (24%), mientras que los niveles de educación media (8.1%) y educación básica (0.6%) tienen una participación claramente minoritaria.

**Gráfico 28. Nivel educacional de las personas que integran la unidad encargada de TA y SAI, por tipo de organismo**



Fuente: Elaboración propia.

El análisis por tipo de organismo, presentado en el Gráfico 28, confirma este patrón general, aunque con matices relevantes según el sector institucional. En todos los tipos de organismo analizados, la educación universitaria concentra los porcentajes más altos, superando el 70% en la mayoría de los casos y alcanzando valores particularmente elevados en los gobiernos regionales (92.9%), la administración central y servicios públicos (82.7%) y las municipalidades (82%).

La presencia de posgrado varía entre tipos de organismo, con mayores porcentajes en las universidades, CFT y servicios locales de educación (56.6%), los ministerios, subsecretarías y seremis (47.8%) y la administración central y servicios públicos (40.6%), lo que sugiere una mayor especialización académica en estos sectores. En contraste, en las corporaciones municipales y asociaciones de municipalidades, aunque predomina la educación universitaria, la proporción de posgrado es comparativamente menor.

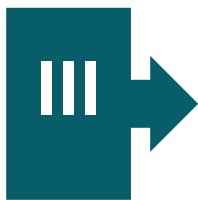
La educación técnica presenta una presencia relevante en varios tipos de organismo, especialmente en municipalidades y corporaciones municipales, lo que refuerza la idea de equipos compuestos por perfiles profesionales diversos, que

combinan formación universitaria y técnica. Los niveles de educación media y básica se mantienen en porcentajes bajos o nulos en prácticamente todos los tipos de organismo.

Finalmente, los resultados de esta subdimensión muestran que los equipos responsables se caracterizan por una composición mayoritariamente profesional, con altos niveles de formación educacional y una diversidad interna en términos de trayectoria institucional. La coexistencia de personas con distinta antigüedad dentro de los equipos, junto con una presencia acotada de cargos de autoridad, da cuenta de un perfil predominantemente técnico-operativo, con configuraciones que varían según el tipo de organismo.

Resumen de Resultados		
Subdimensión	Aspectos analizados	Principales resultados
1. Formalización de la función de transparencia	Existencia de enlaces; número de enlaces; formalización mediante actos administrativos; identificación de responsables	La gran mayoría de las instituciones declara contar con personas formalizadas como enlaces ante el CPLT. Sin embargo, la formalización mediante actos administrativos presenta mayor variabilidad entre tipos de organismo.
2. Estructura organizacional de la transparencia	Existencia de unidades o dependencias; nivel jerárquico; dotación; funciones asignadas; composición contractual del equipo	Las funciones de TA y DAI se organizan mayoritariamente en unidades pequeñas, frecuentemente de una o dos personas, ubicadas principalmente en niveles jerárquicos intermedios. Estas unidades suelen concentrar múltiples funciones adicionales (probidad, lobby, OIRS, compras públicas), lo que refuerza su carácter transversal, pero también sugiere desafíos en términos de carga funcional y especialización. La composición contractual de los equipos varía según el tipo de organismo, con predominio de modalidades no permanentes.
3. Condiciones de desempeño del equipo	Calidad jurídica; dedicación exclusiva; horas semanales dedicadas	Las personas que desempeñan funciones de transparencia lo hacen mayoritariamente sin dedicación exclusiva y con dedicaciones horarias parciales. Predominan los vínculos contractuales no permanentes, especialmente la contrata. Aunque se observan mayores niveles de dedicación horaria en municipalidades y organismos del nivel central, el patrón general muestra que la transparencia se gestiona como una función integrada a otras responsabilidades institucionales.

<p>4. Perfil del equipo responsable</p>	<p>Estamento; antigüedad mínima y máxima; nivel educacional</p>	<p>Los equipos presentan un perfil mayoritariamente profesional, con altos niveles de formación universitaria y una presencia relevante de estudios de posgrado. Se observa una coexistencia de funcionarios recientemente incorporados con otros de larga trayectoria institucional, lo que configura equipos heterogéneos en términos de experiencia. La participación de cargos de autoridad es acotada, reforzando un perfil técnico-operativo de la función de transparencia.</p>
---	---	--



## CONCLUSIONES

Los resultados del Censo de Funcionamiento de los Sistemas de Transparencia de los Sujetos Obligados de la Ley de Transparencia permiten ofrecer una caracterización actualizada de las capacidades organizacionales y de recursos humanos con que cuentan las instituciones públicas para el cumplimiento de sus obligaciones.

En primer lugar, el estudio muestra que la función de transparencia se encuentra ampliamente reconocida en el sector público, tanto en la existencia de personas formalizadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia como en la presencia de unidades, dependencias o personas responsables de TA y DAI. No obstante, esta alta cobertura convive con niveles desiguales de formalización, particularmente en lo referido a la existencia de actos administrativos que definan funciones y responsabilidades, lo que refleja que, en una proporción relevante de instituciones, la gestión de la transparencia se apoya más en prácticas operativas que en marcos formales claramente establecidos.

En segundo término, los resultados evidencian que la estructura organizacional de la transparencia es mayoritariamente liviana, con una fuerte concentración de funciones en unidades pequeñas, frecuentemente compuestas por una o dos personas, y ubicadas principalmente en niveles jerárquicos intermedios. Además, se observa que las unidades responsables de TA y DAI suelen concentrar funciones adicionales vinculadas a otros marcos normativos —como lobby, probidad, OIRS o compras públicas—, lo que refuerza el carácter transversal de estas instancias, pero también plantea desafíos en términos de carga funcional y especialización.

En cuanto a las condiciones de desempeño, el censo revela un patrón consistente de baja dedicación exclusiva a las funciones de transparencia. La mayoría de las personas formalizadas como enlaces desarrolla estas tareas de manera complementaria a otras responsabilidades institucionales, con dedicaciones horarias parciales y vínculos contractuales predominantemente no permanentes, especialmente bajo la modalidad de contrata. Si bien se identifican diferencias entre tipos de organismo —con mayores niveles de dedicación horaria en municipalidades y organismos del nivel central—, el panorama general da cuenta de un ejercicio de la función de transparencia inserto en esquemas laborales más amplios.

Respecto del perfil de los equipos responsables, los resultados muestran una composición mayoritariamente profesional, con altos niveles de formación educacional y una presencia relevante de estudios de posgrado, especialmente en organismos del nivel central, regional y en instituciones de educación superior. Asimismo, se observa una heterogeneidad interna en términos de antigüedad, donde conviven funcionarios recientemente incorporados con otros de larga

trayectoria institucional, lo que sugiere equipos que combinan procesos de renovación con experiencia acumulada.

Finalmente, el análisis por tipo de organismo permite identificar configuraciones diferenciadas en la forma en que se organiza y gestiona la transparencia, destacando contrastes relevantes entre el nivel central, el ámbito municipal, las corporaciones municipales y las empresas públicas. Estas diferencias refuerzan la importancia de considerar enfoques de fortalecimiento institucional diferenciados, ajustados a las realidades organizacionales específicas de cada sector.

**Anexos**

**Anexo 1. Cuestionario**

**1** ¿Existe en su institución una o más personas que hayan sido formalizadas, a través de un acto administrativo o correo electrónico, como enlaces ante el Consejo para la Transparencia? Seleccione solo una alternativa y márkela con una X:

1	Sí	
2	No	
3	No sabe	

**2** Señale cuántas personas fueron designadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia. Seleccione una alternativa, marcándola con una X:

1	1 persona	
2	2 personas	
3	3 personas	
4	4 personas	
5	Más de 4 personas	¿cuántas? _____

**3** Indique el nombre y apellidos de cada una de las personas señaladas en la pregunta anterior.

Persona 1: \_\_\_\_\_

Persona 2: \_\_\_\_\_

Persona 3: \_\_\_\_\_

Persona 4: \_\_\_\_\_

Persona 5: \_\_\_\_\_

**4** Marqué con una X la calidad jurídica en la que se desempeñan cada una las personas formalizadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia.

	Planta	Contrata	Honorarios	Código del Trabajo	No sabe / No responde
Persona 1					
Persona 2					
Persona 3					
Persona 4					
Persona 5					

5

Señale la fecha de inicio de las funciones de cada una de las personas que fueron formalizadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia.

	Día	Mes	Año
Persona 1			
Persona 2			
Persona 3			
Persona 4			
Persona 5			

6

Marqué con una X el tipo de dedicación que tienen cada una las personas formalizadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia.

	Con dedicación exclusiva	Sin dedicación exclusiva	No sabe/No responde
Persona 1			
Persona 2			
Persona 3			
Persona 4			
Persona 5			

7 **Especifique las funciones que tiene a cargo la unidad o dependencia encargada de responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o de publicar información en Transparencia Activa (TA).**  
 Seleccione una o más alternativas:

1. Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado. (Ley 20.285)
2. Ley sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Interés. (Ley 20.880).
3. Ley que Regula el Lobby y las Gestiones que Representen Intereses Particulares ante las Autoridades y funcionarios. (Ley 20.730)
4. Ley de Compras Públicas. (Ley 19.886)
5. Funciones en Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS)
6. Funciones en área Jurídica.
7. Funciones en área de Control Interno o auditoría.
8. Otra, ¿cuál(es)? \_\_\_\_\_

8 **Escriba el número aproximadas de horas semanales que cada una de las personas designadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia dedican a responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o a publicar información en Transparencia Activa (TA).**  
 Persona 1: \_\_\_\_\_  
 Persona 2: \_\_\_\_\_  
 Persona 3: \_\_\_\_\_  
 Persona 4: \_\_\_\_\_  
 Persona 5: \_\_\_\_\_

9 **Señale si, dentro de su institución, existe un acto administrativo que indique las funciones y responsabilidades de esas personas designadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia.**  
 Seleccione solo una alternativa:

1	Si	
2	No	
3	No sabe	

4. Adicionalmente, se le solicita tener a bien remitir la siguiente información sobre la unidad o dependencia de su servicio que tiene a cargo las funciones relacionadas con el cumplimiento de la Ley de Transparencia:

**10** Señale si en su institución existe una unidad, dependencia o persona encargada de responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o de publicar información en Transparencia Activa (TA).

Seleccione solo una alternativa:

1	Si	
2	No. (Finalice la encuesta)	
3	No sabe	

**11** Señale el nombre de la unidad, dependencia encargada de responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o de publicar información en Transparencia Activa (TA).

Escriba el nombre de la Unidad o dependencia:

**12** Indique si en su institución existen contrapartes (o enlaces internos) en otras unidades o dependencias del servicio que colaboren con responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o de publicar información en Transparencia Activa (TA).

Seleccione solo una alternativa:

1	Si	
2	No	
3	No sabe	

**13** Identifique el nivel jerárquico en que se ubica la Unidad o dependencia encargada de responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o de publicar información en Transparencia Activa (TA).

Seleccione una o más alternativas:

**Nivel**

- 1 Directivo (depende directamente del jefe de servicio).
- 2 Intermedio (depende de una jefatura de unidad o equivalente).
- 3 operativo (funciones directas de ejecución, sin subordinaciones intermedias).
- 4 Otro, ¿cuál?

\_\_\_\_\_

**14** Señale el número de funcionarios o funcionarias que se desempeñan en la Unidad o dependencia encargada de responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o de publicar información en Transparencia Activa (TA).

Seleccione una o más alternativas:

1	1 persona	
2	2 personas	
3	3 personas	
4	4 personas	
5	Más de 4 personas	¿cuántas? _____

**15** Señale la calidad jurídica en la que se desempeña el o los funcionarios o funcionarias que forman parte de la Unidad o dependencia encargada de responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o de publicar información en Transparencia Activa (TA).

Seleccione una o más alternativas:

	Planta	Contrata	Honorarios	Código del Trabajo	Otro, ¿cuál?
Persona 1					
Persona 2					
Persona 3					
Persona 4					
Persona 5					

**16** Indique el estamento al que pertenece el o los integrantes de la Unidad o dependencia encargada de responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o de publicar información en Transparencia Activa (TA).

Seleccione una o más alternativas:

Autoridades / Jefaturas Superiores	
Directivos	
Profesionales	
Técnicos	
Administrativos	
Auxiliares	
Otro, ¿cuál? _____	

17

Señale el número de años que lleva la o el funcionario con mayor antigüedad en la unidad o dependencia encargada de responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o de publicar información en Transparencia Activa (TA).

Seleccione una alternativa:

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	
Entre 3 y 5 años	
Entre 6 y 9 años	
Más de 10 años	
Otro, ¿cuál? _____	

18

Indique el número de años que lleva la o el funcionario con menor antigüedad en la unidad o dependencia encargada de responder Solicitudes de Acceso a la información (SAI) y/o de publicar información en Transparencia Activa (TA).

Seleccione una alternativa:

Menos de 1 año	
Entre 1 y 2 años	
Entre 3 y 5 años	
Entre 6 y 9 años	
Más de 10 años	
Otro, ¿cuál? _____	

19

Marqué con una X el nivel educacional que tienen cada una las personas formalizadas como enlaces ante el Consejo para la Transparencia.

Seleccione una o más alternativas:

Educación básica	
Educación media	
Educación técnica	
Educación universitaria	
Posgrado	
No sabe	

DICIEMBRE  
2025

# Informe de Estudios

Censo de Funcionamiento de los  
Sistemas de Transparencia de los  
Sujetos Obligados de la Ley de  
Transparencia