

## **Minuta analítica de resultados de la Caracterización de los Sistemas de Transparencia de los Sujetos Obligados 2025 (Censo)**

### **I. Introducción**

La presente minuta analiza las respuestas del estudio de Caracterización de los Sistemas de Transparencia de los Sujetos Obligados 2025 (Censo), que busca identificar las características de los equipos encargados de gestionar las obligaciones de transparencia y acceso a la información en las instituciones públicas, cruzadas con tres grupos/familias de datos del Consejo para la Transparencia (CPLT) que dan cuenta del desempeño institucional de los sujetos obligados en materia de transparencia y acceso a la información: (i) cumplimiento en Transparencia Activa (puntaje TA); (ii) gestión de solicitudes de acceso a la información, medida a través de los tiempos de respuesta de las SAI; y (iii) decisiones del CPLT en los casos presentados contra los sujetos obligados.

El objetivo es identificar si distintas características del recurso humano y de la organización del trabajo –incluyendo composición contractual, dedicación, formalización y estructura del equipo– se asocian a diferencias en estos indicadores, permitiendo caracterizar patrones de desempeño entre organismos.

Las variables del censo analizadas corresponden a: número de personas designadas como enlace (P2), presencia de honorarios en enlaces (P4), dedicación exclusiva (P6), número de funciones (P7), horas semanales dedicadas (P8), existencia de acto administrativo (P9), contrapartes en otras unidades (P12), nivel jerárquico del responsable (P13), dotación de la unidad de transparencia (P14), calidad jurídica predominante de la dotación (P15) y composición profesional del equipo (P16).

### **II. Metodología**

El análisis compara variables declaradas en el Censo de Transparencia con indicadores de desempeño institucional, principalmente mediante pruebas de diferencia de medias entre grupos. Para cada variable del Censo, se conformaron grupos según la distribución de la característica evaluada, contrastando sus promedios en los indicadores de desempeño.

Los datos del Censo se vincularon con registros administrativos del CPLT (solicitudes de acceso a información SAI, casos de amparo y reclamos) y con los puntajes de Transparencia Activa, conformando una base integrada a nivel de organismo.

#### **2.1 Indicadores de desempeño**

Se trabajó con tres grupos de indicadores: (1) Puntaje de Transparencia Activa (TA), que mide el cumplimiento en la publicación de información exigida en la Ley; (2) indicadores

de gestión SAI (mediana de días hábiles de respuesta); y (3) indicadores de casos CPLT (% de rechazos/acogidos).

## **2.2 Filtro de volumen**

Para los indicadores derivados de conteos de casos CPLT, se aplicó un filtro de volumen que excluye del análisis a los organismos con menos de 45 casos acumulados. Este umbral busca restringir la comparación a organismos que efectivamente enfrentan un flujo regular de casos ante el CPLT, evitando que valores porcentuales calculados sobre bases muy pequeñas (por ejemplo, 1 de 2 casos = 50%) distorsionen los resultados. En el caso del % de rechazos de amparos en el CPLT, se aplicó adicionalmente un filtro de rango [5%, 100%) para excluir organismos con tasas de rechazo atípicamente bajas. Estos filtros se implementan mediante recodificación a valor perdido (NA), de modo que cada organismo conserva sus valores válidos en las demás variables.

## **2.3 Tratamiento de valores atípicos**

Para reducir la influencia de valores extremos, se aplicó un criterio basado en el rango intercuartílico (IQR), que permite identificar observaciones atípicas respecto a la distribución de los datos. Este procedimiento se aplica dentro de cada grupo de comparación, con el fin de no confundir las diferencias propias entre grupos con valores extremos. Cuando se dispone de la versión sin ajuste, se verifica que la dirección de los efectos se mantenga consistente.

## **2.4 Pruebas estadísticas**

Para las comparaciones entre dos grupos se utilizó la prueba t de Welch, que permite comparar promedios sin asumir varianzas iguales. Para comparaciones entre más de dos grupos se empleó la prueba de Kruskal-Wallis. En el caso de variables continuas se reportan coeficientes de correlación de Pearson y Spearman. El nivel de significancia se presenta según la convención: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ <sup>1</sup>.

## **2.5 Alcances del análisis**

El análisis de este documento caracteriza patrones de asociación entre variables del Censo de Transparencia y distintos indicadores de desempeño institucional, a partir de comparaciones de medias entre grupos definidos por las respuestas a cada pregunta del Censo. En este marco, el análisis tiene un carácter exploratorio, con algunos alcances

---

<sup>1</sup> La prueba t de Welch contrasta si dos grupos tienen promedios distintos sin asumir que sus varianzas son iguales. Kruskal-Wallis hace lo equivalente para tres o más grupos, operando sobre rangos en lugar de valores directos. Pearson cuantifica qué tan lineal es la relación entre dos variables continuas; Spearman hace lo mismo, pero basándose en el orden de los datos, siendo más robusto frente a valores extremos.

inferenciales de tipo descriptivo, en tanto no se estructura a partir de una hipótesis o pregunta de investigación específica.

La unidad de análisis corresponde a los organismos incluidos en el estudio, por esta razón, los resultados deben entenderse como inferencias descriptivas sobre patrones observados en los datos, sin que sea posible establecer relaciones de causalidad a partir de la información disponible. De igual forma, todas las relaciones reportadas corresponden a asociaciones y correlaciones entre variables.

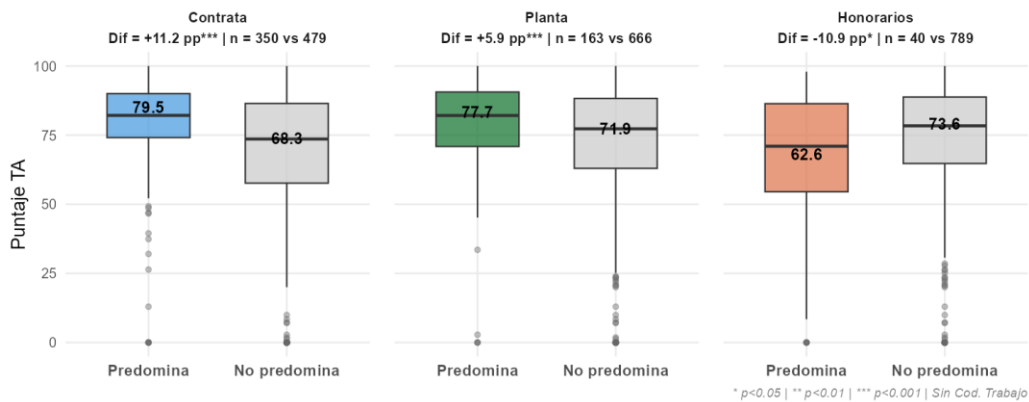
Dado que el análisis se basa en comparaciones de medias entre grupos, no se controlan posibles variables de confusión, como el tipo de organismo, que podrían influir en los resultados. Las diferencias observadas pueden estar influenciadas por factores no observados, como el tamaño, complejidad o volumen de trabajo de los organismos. Finalmente, dado el diseño del cuestionario, el análisis prioriza comparaciones entre grupos definidos por categorías de respuesta, lo que permite una lectura directa de diferencias de medias.

### **III. Resultados**

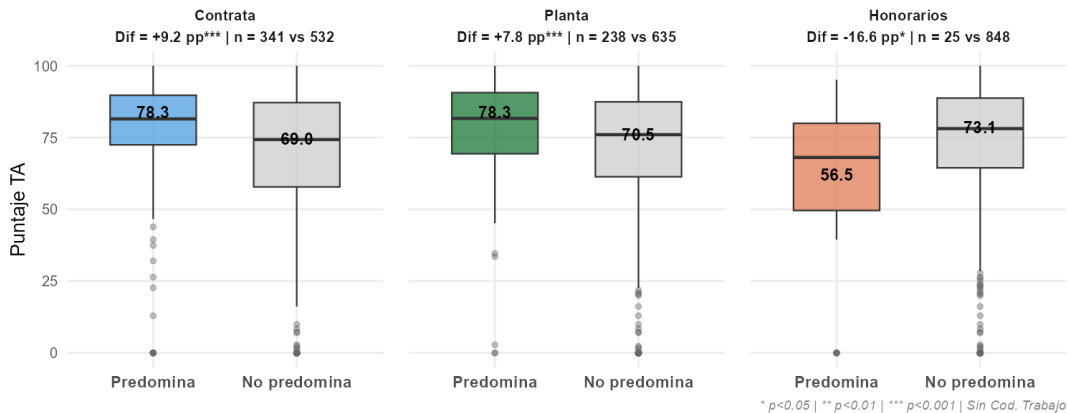
#### **3.1 Cumplimiento en Transparencia Activa (TA)**

Se comparó el puntaje promedio de TA entre grupos de organismos según características de su recurso humano, utilizando diferencias de medias. La composición contractual aparece como la variable que más incide en el desempeño. Para ello, los organismos se clasificaron según la calidad jurídica predominante (más del 50% de la dotación), tanto en la unidad de transparencia (Gráfico 1, P15) como en los enlaces designados (Gráfico 2, P4). En ambos niveles se observa un patrón consistente: cuando predomina la contrata, el puntaje promedio de TA (pp) alcanza 79 puntos (+11 pp en la unidad y +9 pp en enlaces) que el puntaje cuando no predomina esa calidad contractual. En cambio, la predominancia de honorarios se asocia a menores puntajes (-11 y -17 pp, respectivamente), aunque en estos casos con muestras más acotadas (n=40 y n=25). En general, los resultados muestran que una mayor estabilidad contractual se asocia a mejores niveles de desempeño TA.

#### **Gráfico 1: Puntaje de Transparencia Activa según calidad jurídica predominante en la unidad de transparencia (P15)**

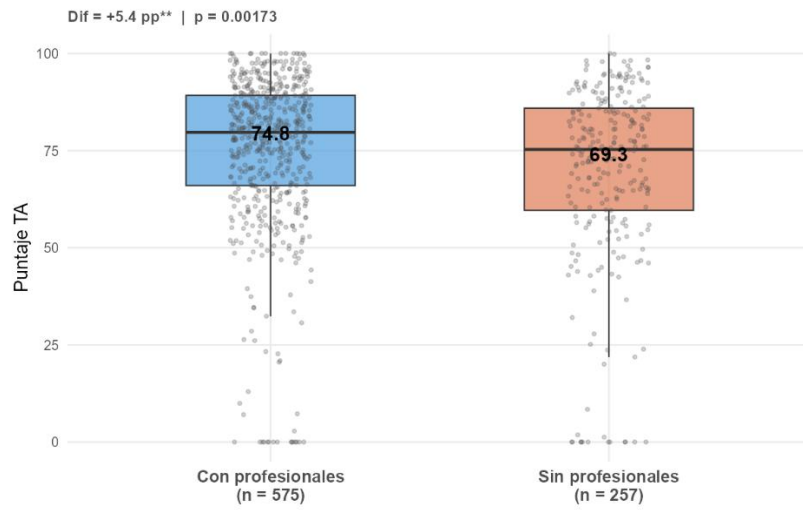


**Gráfico 2: Puntaje de Transparencia Activa según calidad jurídica predominante en enlaces (P4)**

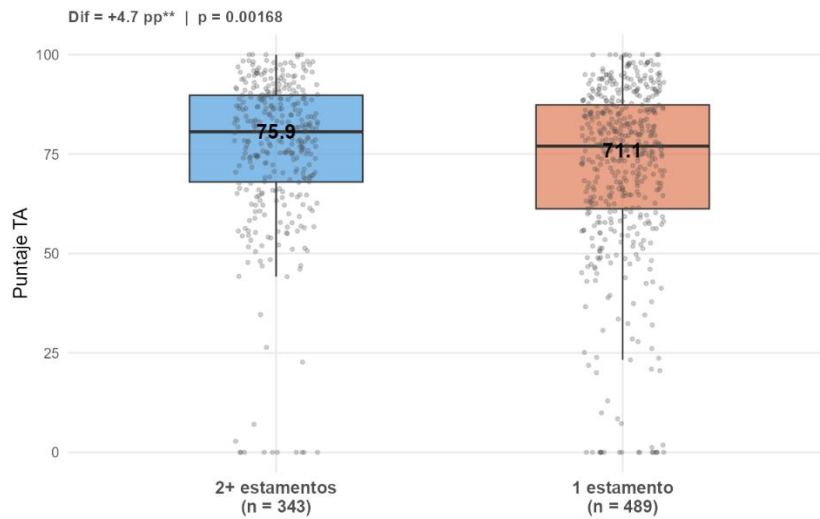


Por otra parte, los organismos que cuentan con al menos un profesional en su equipo de transparencia (P16) obtienen en promedio 74,8 puntos, frente a 69,3 de aquellos que no los tienen (+5,4 pp, p=0,002). De igual forma, la presencia de 2 o más estamentos en el equipo se asocia a un mayor puntaje (75,9 vs 71,1; +4,7 pp, p=0,002). Por su parte, disponer de contrapartes en otras unidades del organismo (P12) muestra la segunda mayor diferencia entre las variables binarias analizadas: +6,3 pp (74,9 vs 68,6, p<0,001), lo que sugiere que la articulación interna con otras áreas favorece el cumplimiento en TA (Gráficos 3, 4 y 5). Estos resultados indican que la presencia de equipos más diversos y mejor integrados dentro de la organización se asocia con alcanzar mejores niveles de desempeño.

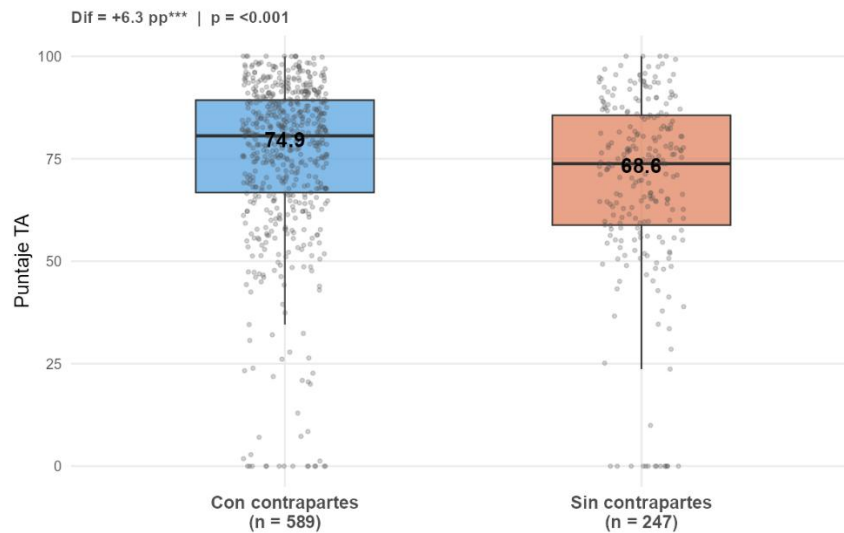
**Gráfico 3: Puntaje de Transparencia Activa según presencia de profesionales en el equipo (P16)**



**Gráfico 4: Puntaje de Transparencia Activa según número de estamentos en el equipo (P16)**

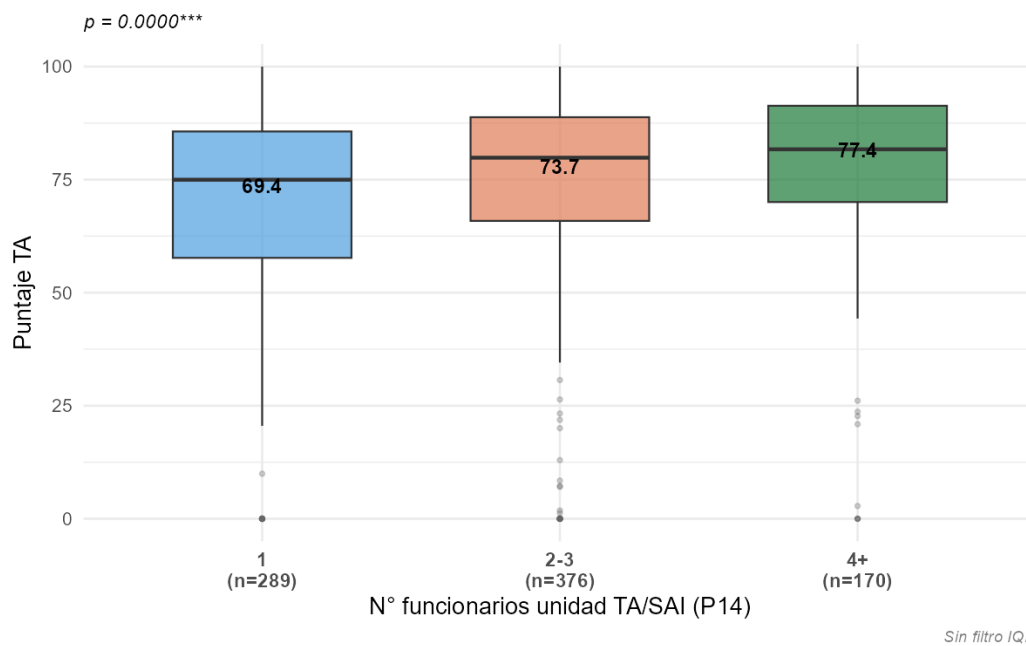


**Gráfico 5: Puntaje de Transparencia Activa según existencia de contrapartes en otras unidades (P12)**



La dotación de la unidad de transparencia (Gráfico 7, P14) también muestra una asociación relevante con el puntaje de TA. Los organismos con 4 o más funcionarios en la unidad alcanzan en promedio 77,4 puntos, frente a 69,4 de aquellos con solo 1 funcionario, diferencia que resulta estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ) y se mantiene al controlar por valores extremos. En términos generales, los resultados sugieren que unidades con mayor dotación tienden a alcanzar mejores niveles de cumplimiento en transparencia activa.

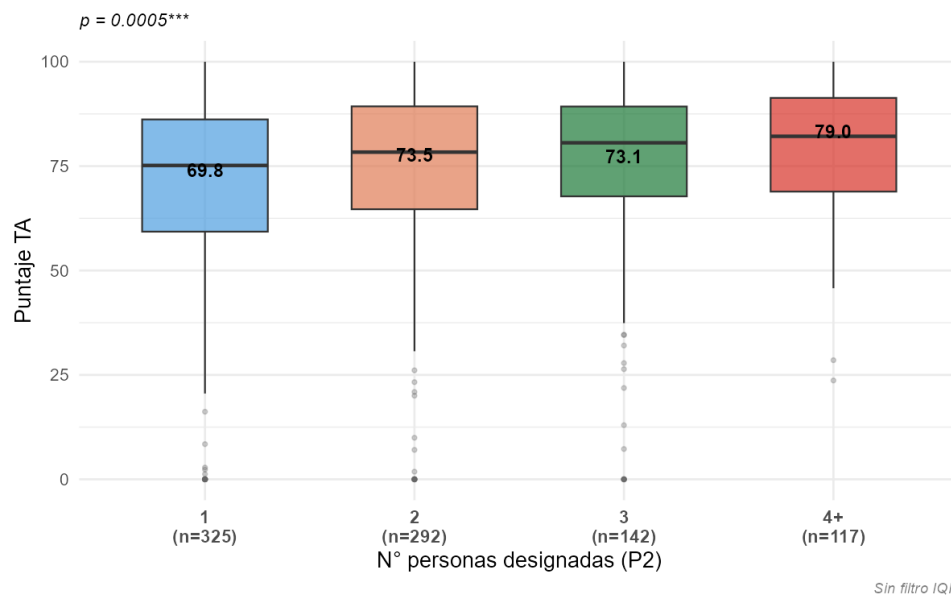
**Gráfico 6: Dotación de la unidad de transparencia (P14) y puntaje de TA**



En la misma línea, la cantidad de personas designadas como enlace (Gráfico 8, P2) también se asocia a un mayor puntaje de TA. Los organismos que designaron 4 o más personas

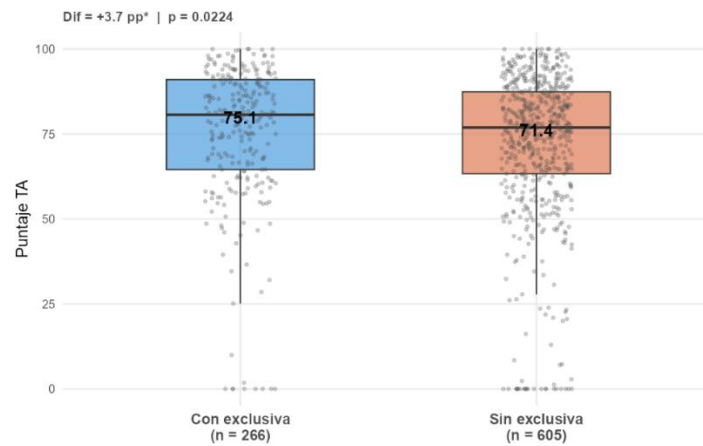
alcanzan en promedio 79 puntos, frente a 69,8 en aquellos que designaron solo 1 ( $p < 0,001$ ). Esto sugiere que una mayor extensión de la red de enlaces dentro del organismo se vincula a mejores resultados en transparencia activa.

**Gráfico 7. Número de personas designadas como enlace (P2) y puntaje de Transparencia Activa**

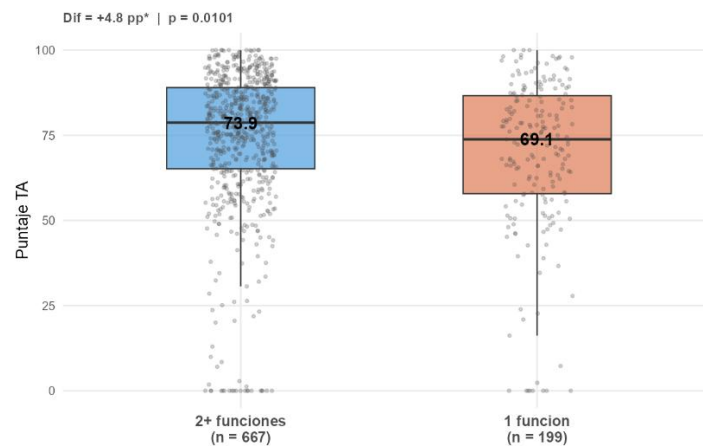


Las variables de dedicación y formalización muestran efectos significativos, aunque de menor magnitud. Contar con al menos una persona con dedicación exclusiva a transparencia (P6) se asocia a un aumento de +3,7 pp en el puntaje promedio (75,1 vs 71,5,  $p=0,022$ ), mientras que cumplir 2 o más funciones relacionadas (P7) implica una diferencia de +4,8 pp (73,9 vs 69,1,  $p=0,010$ ). Asimismo, disponer de un acto administrativo que formalice la unidad (P9) se vincula a un incremento de +4,3 pp (73,6 vs 69,3,  $p=0,012$ ). En cuanto a las horas semanales dedicadas a transparencia (P8), se observa una correlación positiva pero débil con el puntaje TA ( $r=0,21$ ,  $p < 0,001$ ), lo que indica que una mayor dedicación se asocia a mejores resultados, aunque con alta dispersión y explicando menos del 5% de la varianza. Este patrón se mantiene al excluir valores extremos ( $r=0,21$ ,  $n=835$ ) (Gráficos 9, 10, 11 y 11b). Los resultados sugieren que la dedicación y formalización contribuyen al desempeño, pero con un impacto más acotado que otras características organizacionales.

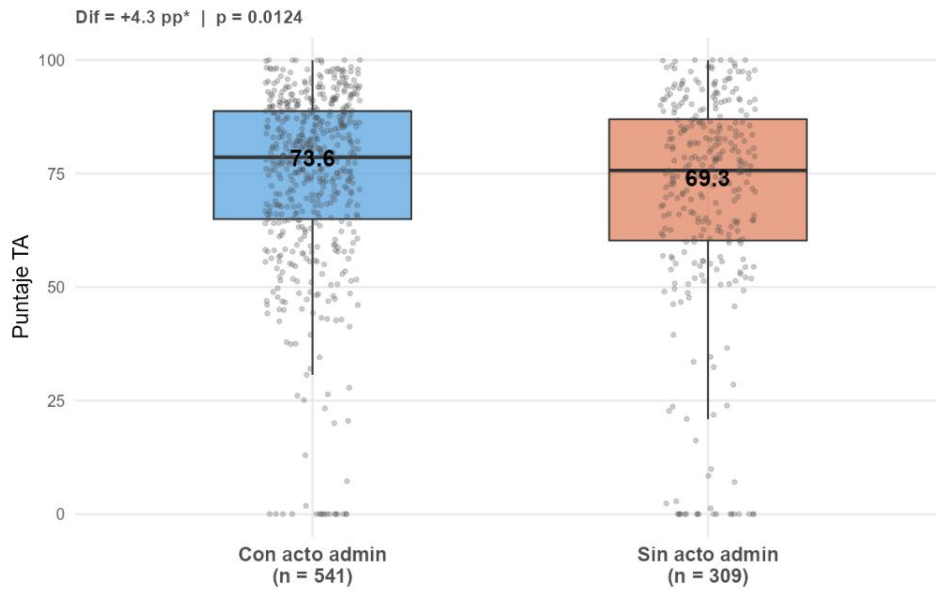
**Gráfico 8: Puntaje TA según dedicación exclusiva a transparencia (P6)**



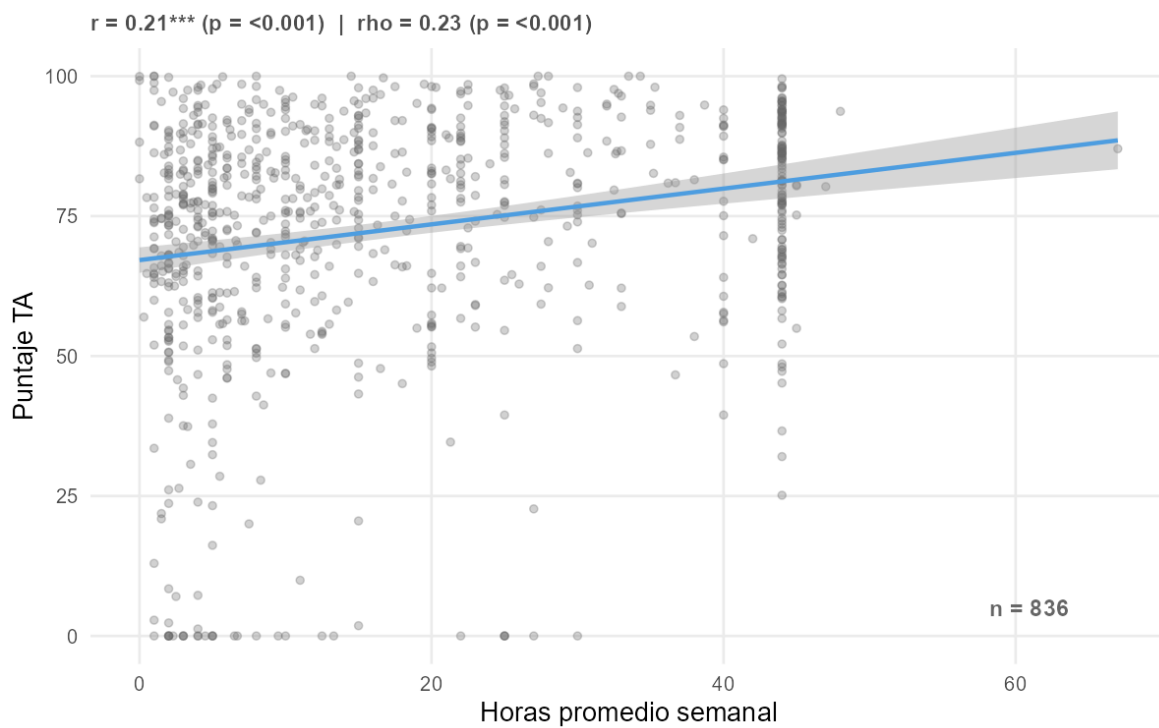
**Gráfico 9: Puntaje TA según número de funciones del equipo (P7)**



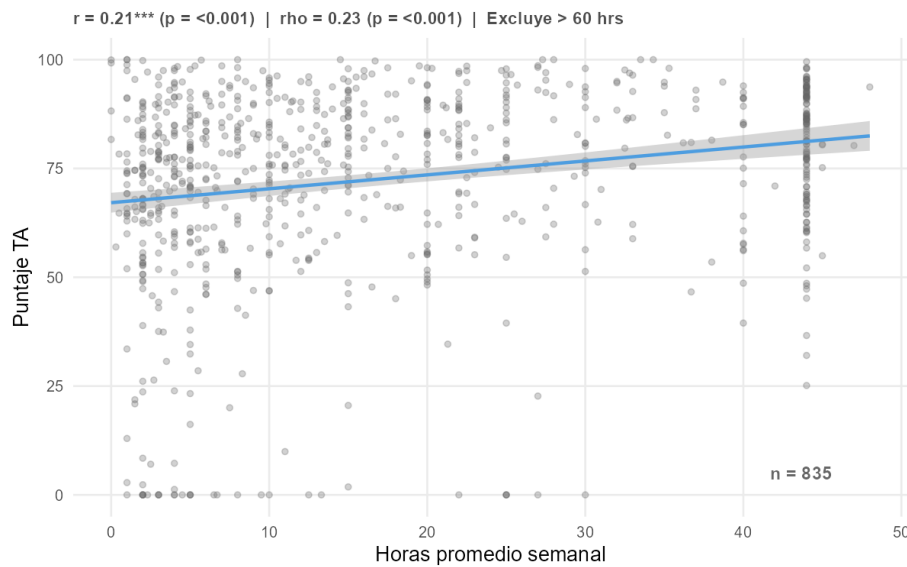
**Gráfico 10: Puntaje TA según existencia de acto administrativo (P9)**



**Gráfico 11: Puntaje TA según horas semanales dedicadas a transparencia (P8)**

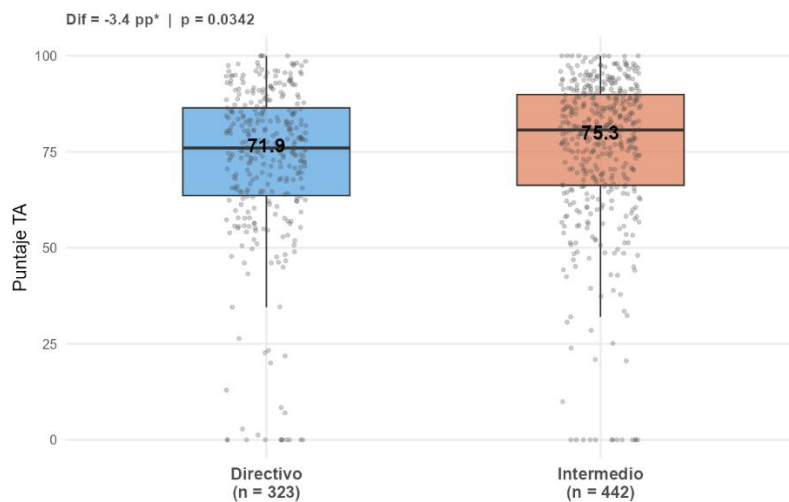


**Gráfico 11b: Puntaje TA según horas semanales dedicadas a transparencia, excluyendo valores superiores a 60 horas (P8)**



El nivel jerárquico del responsable de transparencia (Gráfico 12, P13) arroja un resultado que, a primera vista, puede parecer contraintuitivo: los organismos cuyo responsable se ubica en un nivel intermedio obtienen en promedio 75,3 puntos, frente a 71,9 cuando corresponde a nivel directivo (-3,4 pp,  $p=0,034$ ). Una posible explicación es que, en estos últimos casos, la función de transparencia puede diluirse entre otras responsabilidades, mientras que un responsable de nivel intermedio podría concentrar una mayor dedicación operativa. En términos generales, los resultados muestran que la proximidad a la gestión cotidiana, más que el rango jerárquico en sí mismo, podría estar asociada a un mejor desempeño en transparencia activa.

**Gráfico 12: Puntaje TA según nivel jerárquico del responsable de transparencia (P13)**

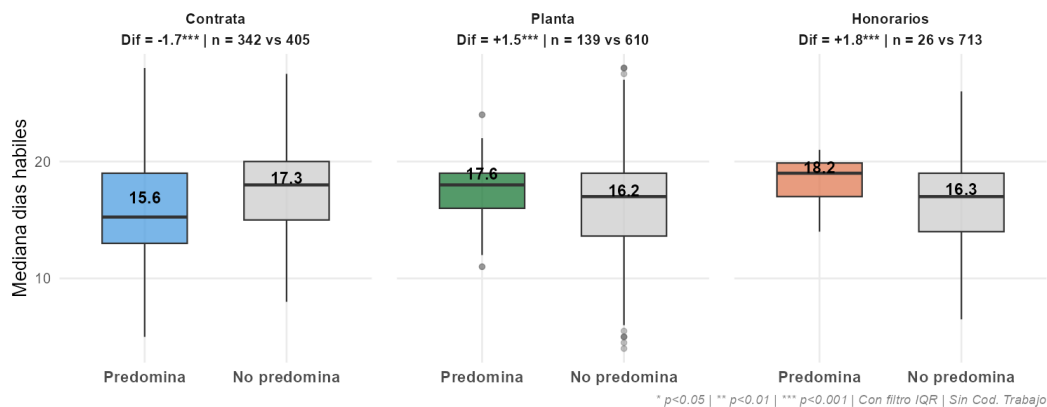


### 3.2 Gestión de Solicitudes de Acceso a Información

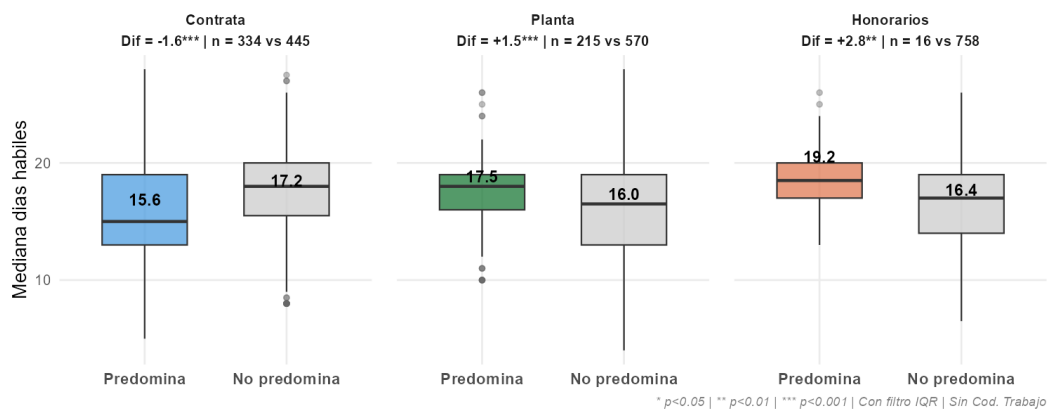
### 3.2.1 Mediana de días hábiles de respuesta

La mediana de días hábiles para responder SAI varía significativamente según la composición del equipo. La predominancia de personal a contrata se asocia a tiempos de respuesta más cortos (P15: -1,7 días; P4: -1,6 días; ambos  $p < 0,001$ ), mientras que la predominancia de planta se sitúa en un rango intermedio de días de respuesta (P15: +1,5 días; P4: +1,5 días; ambos  $p < 0,001$ ), y por su parte, la predominancia de honorarios presenta el mayor efecto adverso en los tiempos de respuesta (P15: +1,8 días,  $p < 0,001$ ; P4: +2,8 días,  $p = 0,004$ ). A nivel de variable binaria, la presencia de honorarios en los enlaces (P4) también se asocia a mayores tiempos de respuesta (+1,4 días,  $p = 0,004$ ). En términos generales, los resultados muestran que el tipo de vínculo contractual no solo se puede asociar al tiempo de respuesta, sino también en cuán rápido se hace, con diferencias concretas en los tiempos de atención entre distintos tipos de equipos (Gráficos 13 y 14).

**Gráfico 13: Calidad jurídica predominante (unidad, P15) y mediana de días hábiles**



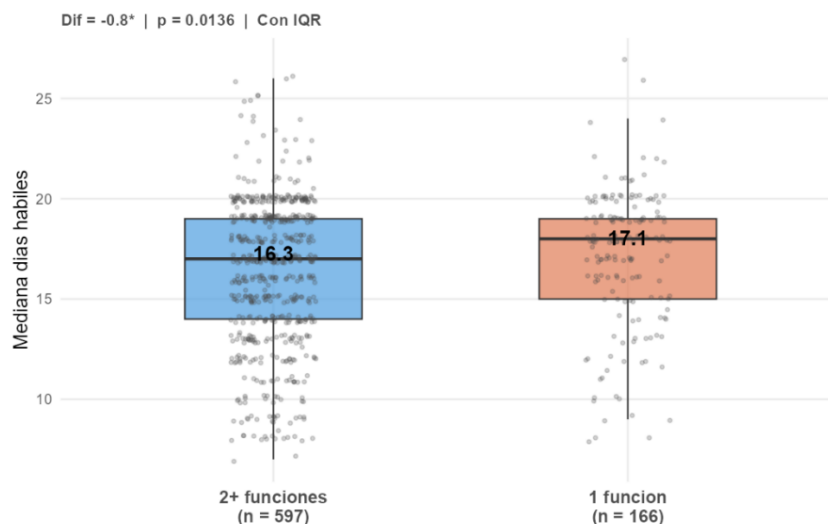
**Gráfico 14: Calidad jurídica predominante (enlaces, P4) y mediana de días hábiles**



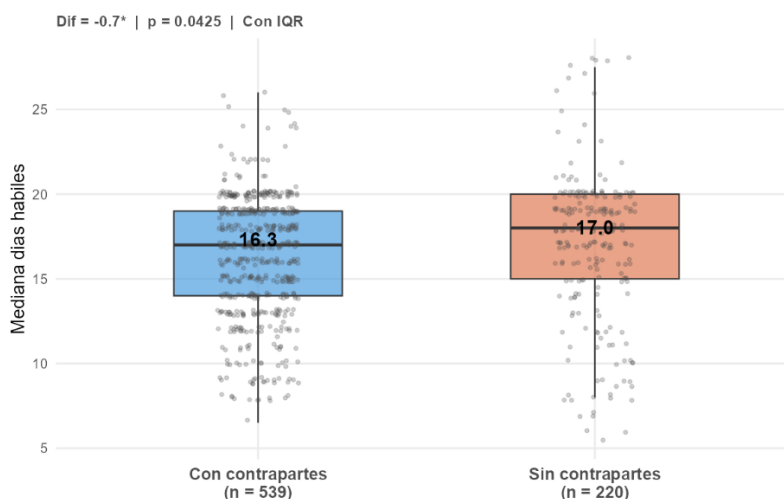
Respecto a la organización del trabajo, los organismos que concentran 2 o más funciones (P7) presentan tiempos de respuesta más bajos (16,3 vs 17,1 días; -0,8 días,  $p = 0,014$ ).

Asimismo, contar con contrapartes designadas (P12) se asocia a una menor duración en la respuesta (-0,7 días,  $p=0,043$ ). En contraste, cuando el responsable de transparencia se ubica en un nivel directivo (P13), los tiempos tienden a ser mayores en comparación con el nivel intermedio (+0,9 días,  $p=0,001$ ). En conjunto, los resultados sugieren que ciertas configuraciones organizativas pueden favorecer una mayor agilidad en la gestión de las solicitudes, especialmente cuando permiten distribuir tareas o concentrar la ejecución en niveles más operativos (Gráficos 15, 16 y 17)

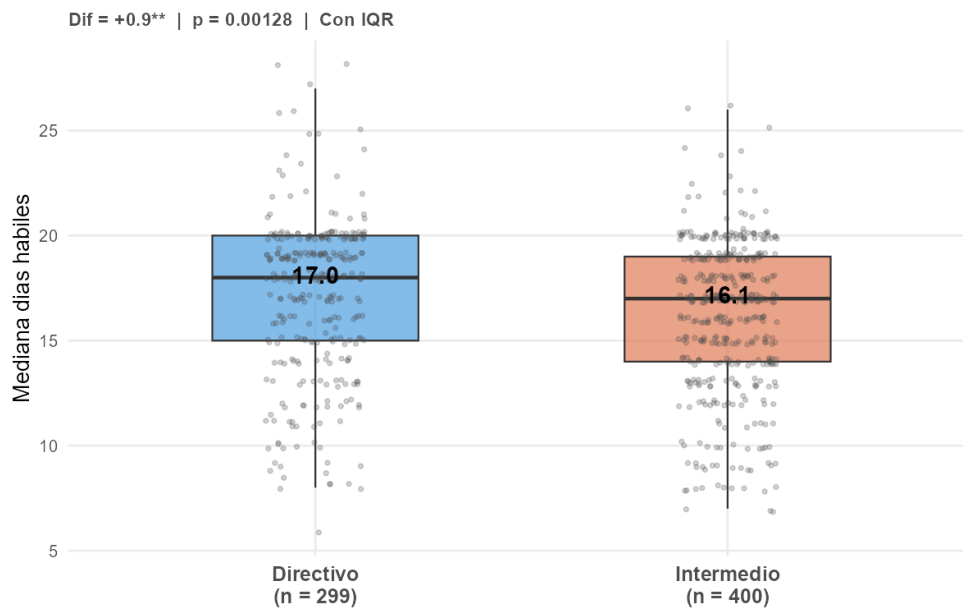
**Gráfico 15: Número de funciones (P7) y mediana de días hábiles**



**Gráfico 16: Contrapartes designadas (P12) y mediana de días hábiles**

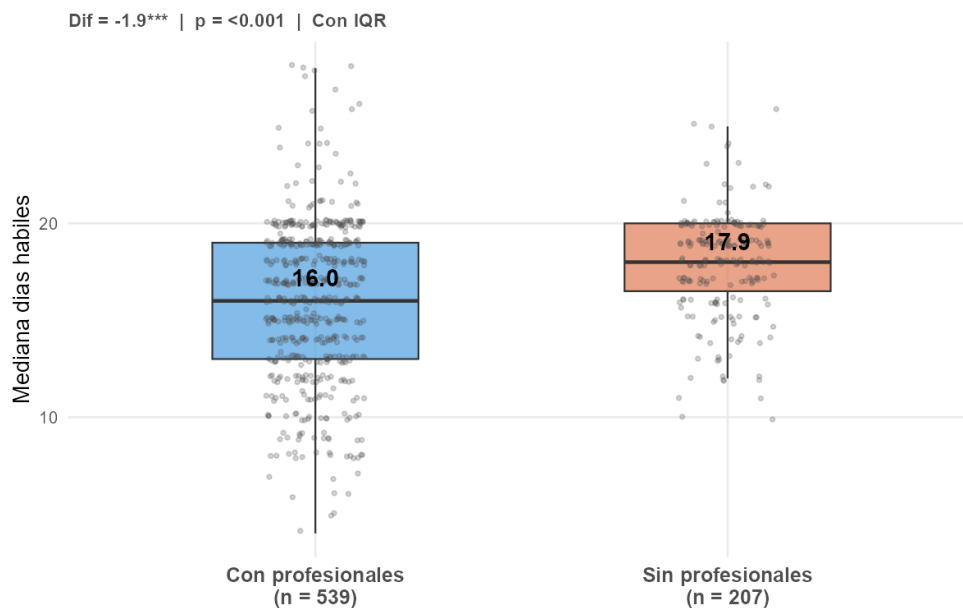


**Gráfico 17: Nivel organizacional (P13) y mediana de días hábiles**

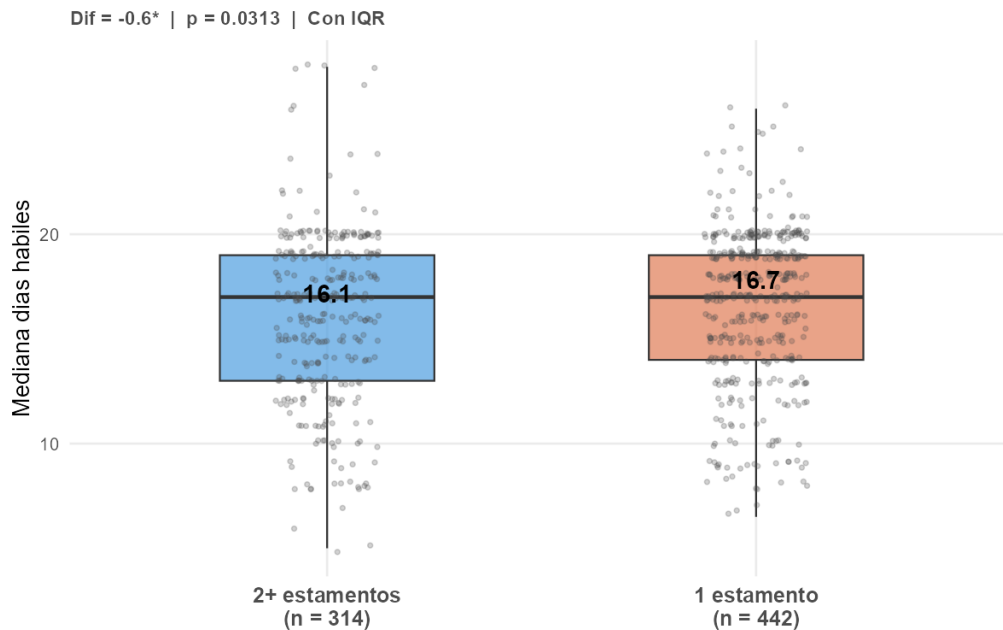


La composición del equipo (P16) es un factor relevante: contar con profesionales se asocia a respuestas casi 2 días más rápidas (16,0 vs 17,9 días,  $p < 0,001$ ). Asimismo, los organismos con 2 o más estamentos también presentan menores tiempos de respuesta (-0,6 días,  $p = 0,031$ ). En términos generales, los resultados sugieren que equipos más calificados y diversos se asocian a mayor rapidez de respuesta de las solicitudes (Gráficos 18 y 19).

**Gráfico 18: Presencia de profesionales (P16) y mediana de días hábiles**

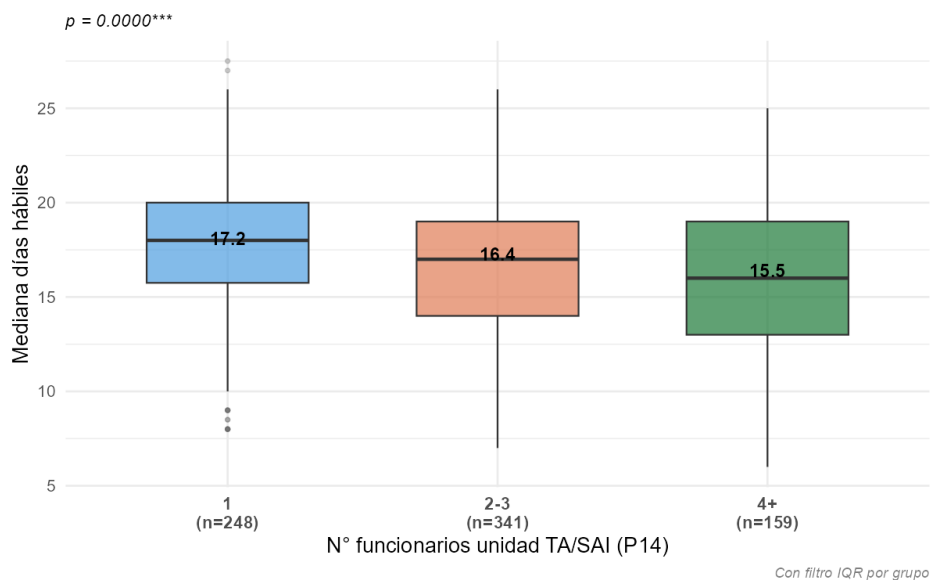


**Gráfico 19: Número de estamentos (P16) y mediana de días hábiles**



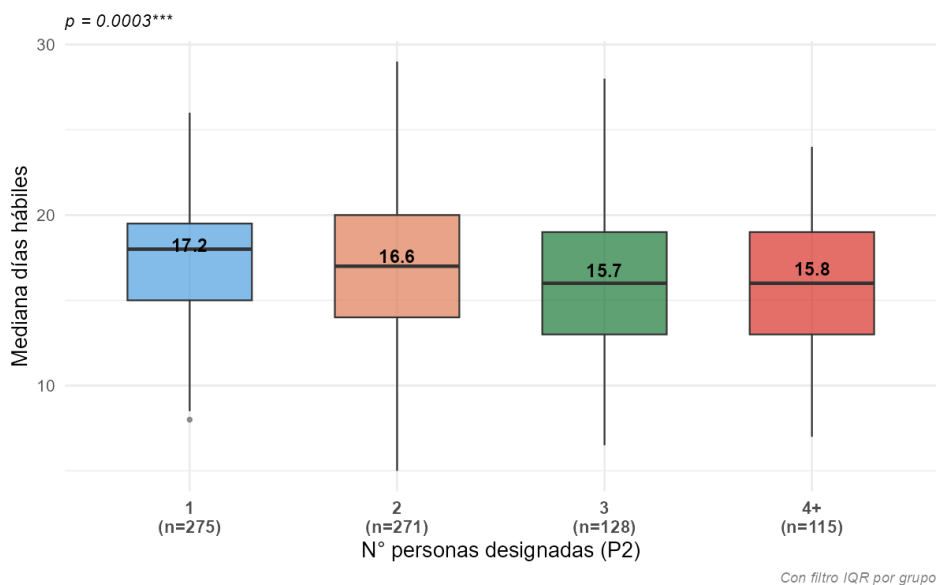
La dotación de la unidad de transparencia (Gráfico 20, P14) también se asocia a menores tiempos de respuesta. Los organismos con 4 o más funcionarios responden en promedio en 15,4 días hábiles, frente a 17,5 días en aquellos con solo 1 funcionario ( $p < 0,001$ ). En conjunto, este resultado refuerza la idea de que una mayor capacidad instalada en la unidad se vincula a una respuesta más ágil de las solicitudes.

**Gráfico 20: Dotación de la unidad de transparencia (P14) y mediana de días hábiles de respuesta**



La cantidad de personas designadas como enlace (P2) también se vincula a menores tiempos de respuesta. Los organismos con 4 o más personas designadas presentan en promedio 15,8 días hábiles, frente a 17,2 días en aquellos con solo 1 persona designada ( $p < 0,001$ ). En conjunto, estos resultados sugieren que una mayor dotación o distribución de responsabilidades dentro del sistema de transparencia se asocia a una respuesta más rápida.

**Gráfico 21: Número de personas designadas como enlace (P2) y mediana de días hábiles de respuesta**



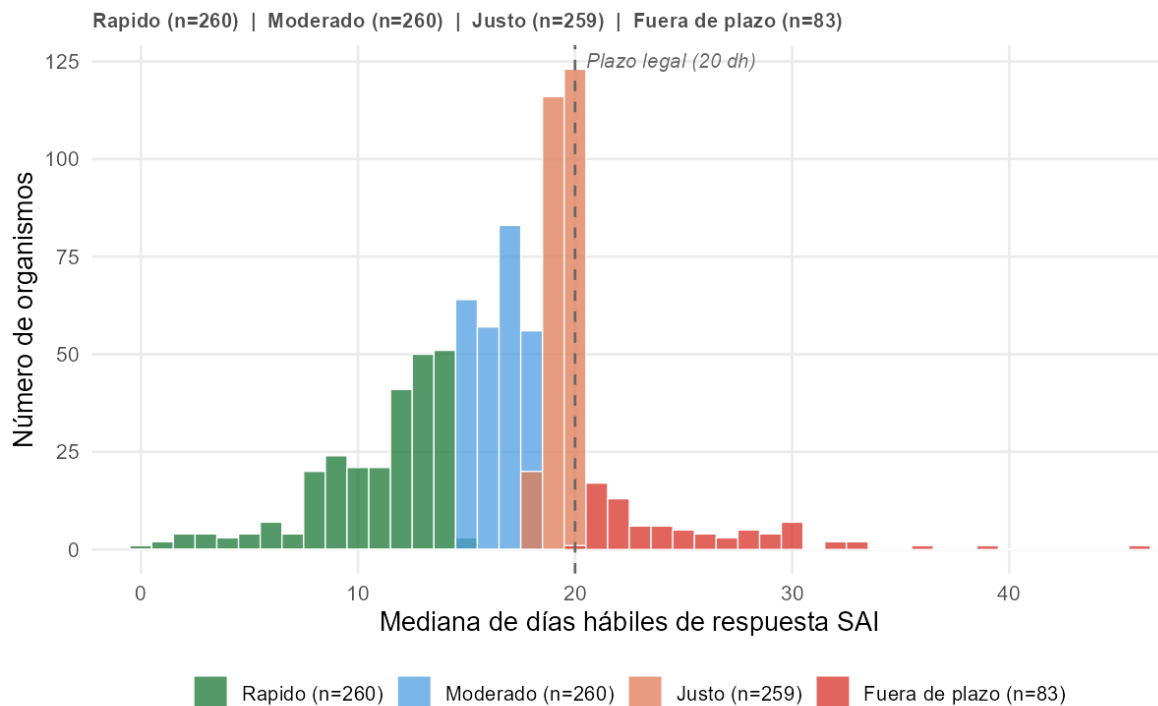
### 3.2.2 Velocidad de respuesta SAI

Para profundizar el análisis de los tiempos de respuesta, los organismos se segmentaron en cuatro grupos según la mediana de días hábiles que tardan en responder las SAI. Los tres primeros corresponden a los terciles de aquellos que cumplen el plazo legal de 20 días hábiles, mientras que el cuarto agrupa a quienes lo exceden. Los segmentos definidos son:

- Rápido (mediana  $\leq 15$  días,  $n=260$ )
- Moderado (15-18 días,  $n=260$ )
- Justo (18-20 días,  $n=259$ )
- Fuera de plazo ( $>20$  días,  $n=83$ ).

Por ejemplo, un organismo clasificado como “justo” responde en promedio en 19,4 días hábiles: cumple el plazo, pero con escaso margen. El Gráfico 22 muestra la distribución completa de estos segmentos. Las leves superposiciones en las fronteras se explican porque el método de terciles distribuye organismos con igual mediana en segmentos adyacentes para mantener tamaños similares.

**Gráfico 22: Distribución de organismos por segmento de velocidad de respuesta SAI**

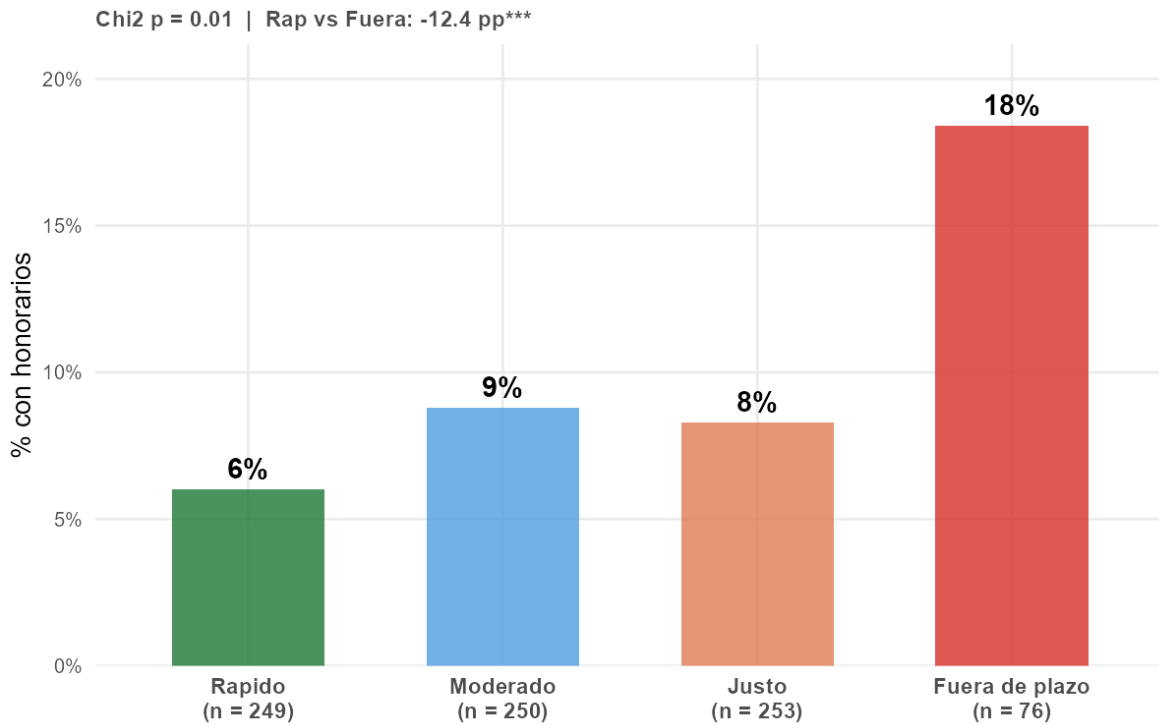


Una vez definidos los cuatro segmentos, se cruzaron con las variables del censo para identificar qué características organizacionales distinguen a los organismos más rápidos de los más lentos para responder SAI. Al evaluar diferencias globales entre los grupos, solo dos variables resultaron significativas (Gráficos 23 y 24).

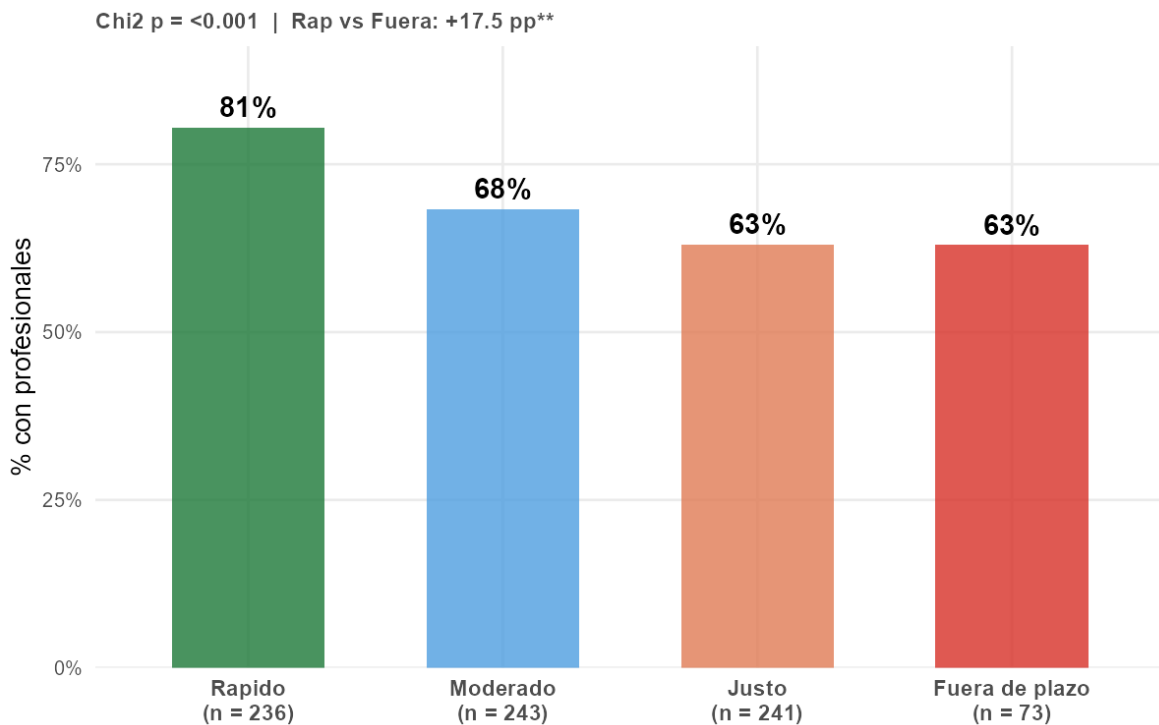
La presencia de honorarios en el equipo de enlaces (Gráfico 23, P4) muestra un patrón claro: mientras que solo el 6% de los organismos rápidos cuenta con honorarios, esta proporción aumenta al 18% entre aquellos que están fuera de plazo ( $p_{\text{global}}=0,01$ ;  $p_{\text{Rápido vs Fuera}}<0,001$ ). Por su parte, la presencia de profesionales en el equipo (Gráfico 24, P16) sigue el patrón inverso y es la variable que mejor discrimina: el 81% de los organismos rápidos cuenta con profesionales, frente a solo el 63% de los que están fuera de plazo ( $p_{\text{global}}<0,001$ ;  $p_{\text{Rápido vs Fuera}}=0,002$ ).

En general, los resultados sugieren que la composición del equipo, en particular el nivel de profesionalización y el tipo de vínculo, marca diferencias relevantes entre los organismos que responden con mayor rapidez y aquellos que presentan mayores rezagos.

**Gráfico 23: Presencia de honorarios en enlaces (P4) por segmento de velocidad**



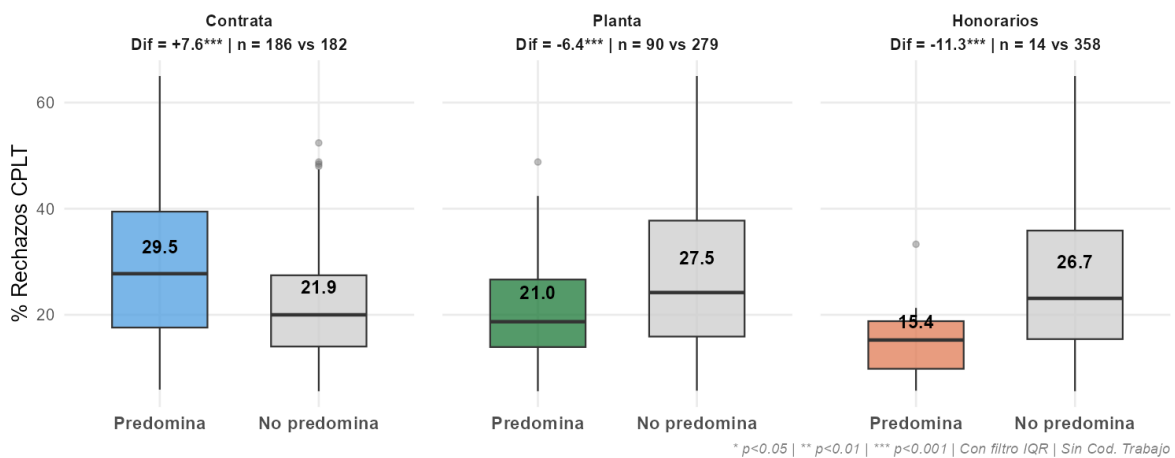
**Gráfico 24: Presencia de profesionales (P16) por segmento de velocidad**



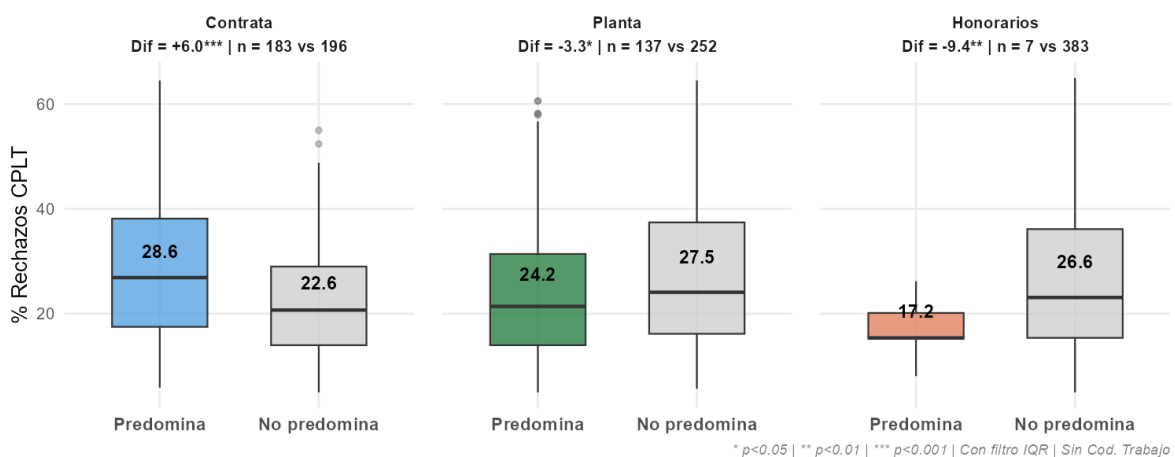
### 3.3 Decisiones del CPLT respecto amparos recibidos en contra de los sujetos obligados.

La proporción de casos en que el Consejo resuelve un amparo o reclamo a favor del organismo (casos rechazados), lo que se considera como un indicador positivo en el desempeño de transparencia del sujeto obligado, muestra asociaciones significativas con diversas variables del Censo (con filtro de volumen  $n_{\text{casos}} \geq 45$ , rango [5%, 100%) e IQR). La composición del equipo incide (Gráficos 25 y 26). Tanto a nivel de la unidad de transparencia (P15) como de los enlaces (P4), la predominancia de personal a contrata se asocia a mayores tasas de rechazo de los casos (P15: +7,6 pp; P4: +6,0 pp; ambos  $p < 0,001$ ), mientras que la predominancia de honorarios muestra el efecto opuesto y más marcado (P15: -11,3 pp; P4: -9,4 pp;  $p < 0,001$  y  $p = 0,004$ ). La predominancia de planta también se vincula a menores tasas de rechazo (P15: -6,5 pp,  $p < 0,001$ ; P4: -3,3 pp,  $p = 0,023$ ).

**Gráfico 25: Calidad jurídica predominante (unidad, P15) y % Rechazos CPLT**

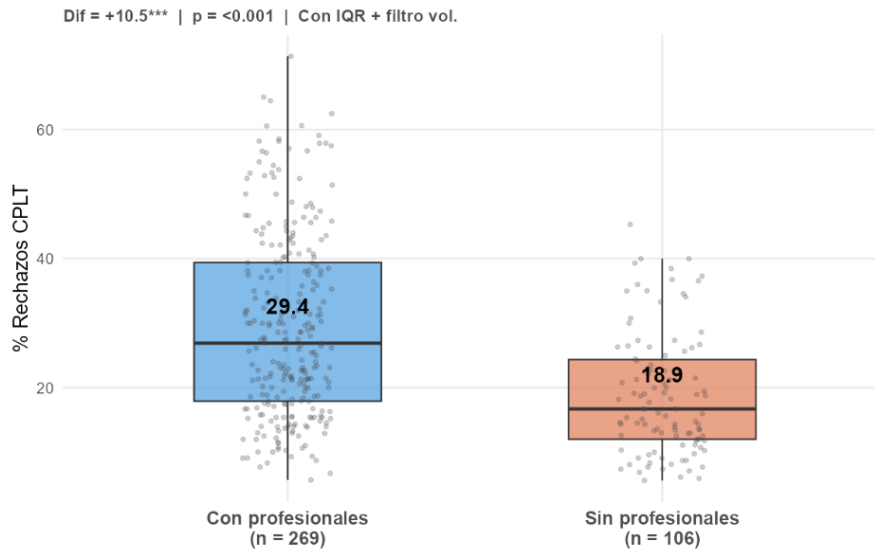


**Gráfico 26: Calidad jurídica predominante (enlaces, P4) y % Rechazos CPLT**



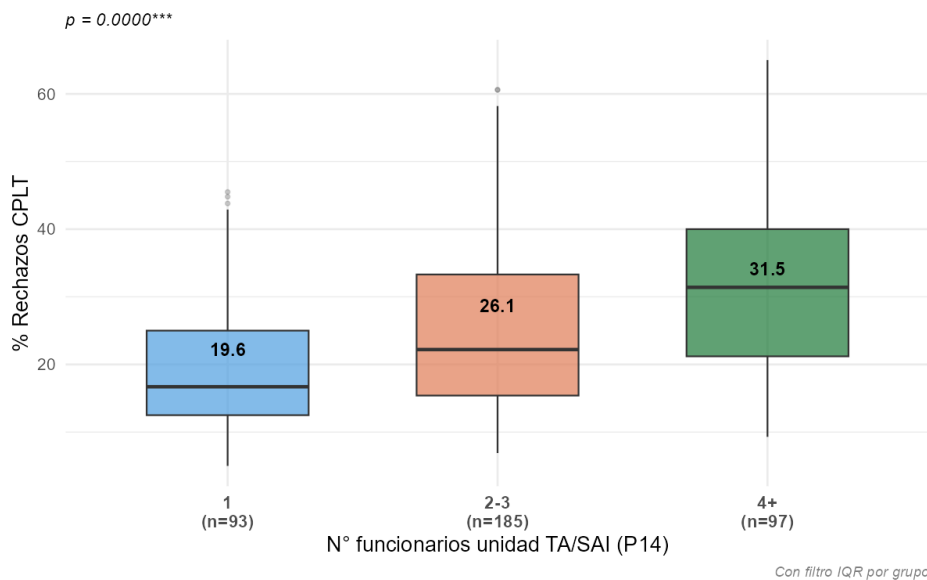
La variable con mayor efecto es la presencia de profesionales en el equipo (Gráfico 27, P16): los organismos que cuentan con ellos alcanzan un 29,4% de rechazos, frente a un 18,9% en aquellos que no los tienen (+10,5 pp,  $p < 0,001$ ).

**Gráfico 27: Presencia de profesionales (P16) y % Rechazos CPLT**



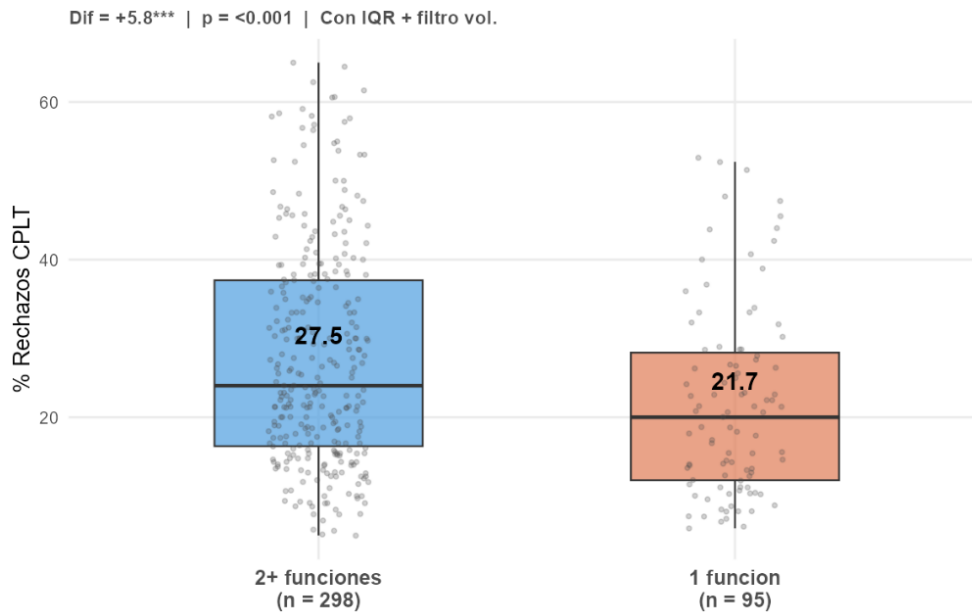
La dotación de la unidad de transparencia (Gráfico 28, P14) también muestra una asociación clara con este indicador. Los organismos con 4 o más funcionarios presentan un 31,5% de rechazos, frente a un 21,3% en aquellos con solo 1 funcionario ( $p < 0,001$ ). En términos descriptivos, este patrón sugiere que unidades más dotadas tienden a mostrar una mayor capacidad para sostener sus decisiones ante el CPLT.

**Gráfico 28: Dotación de la unidad de transparencia (P14) y % de rechazos CPLT**

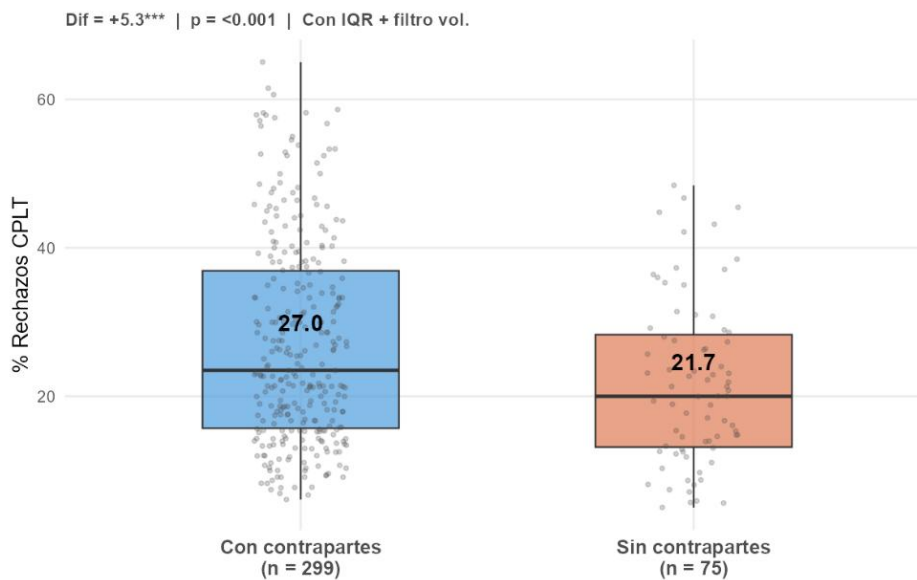


En cuanto a la organización del trabajo, los organismos con 2 o más funciones en su equipo presentan una mayor tasa de rechazo que aquellos con función única (27,5% vs 21,7%; +5,8 pp,  $p < 0,001$ ), y contar con contrapartes designadas (P12) también se asocia a mayores niveles de rechazo (+5,3 pp,  $p < 0,001$ ) (Gráficos 29 y 30).

**Gráfico 29: Número de funciones (P7) y % Rechazos CPLT**



**Gráfico 30: Contrapartes designadas (P12) y % Rechazos CPLT**



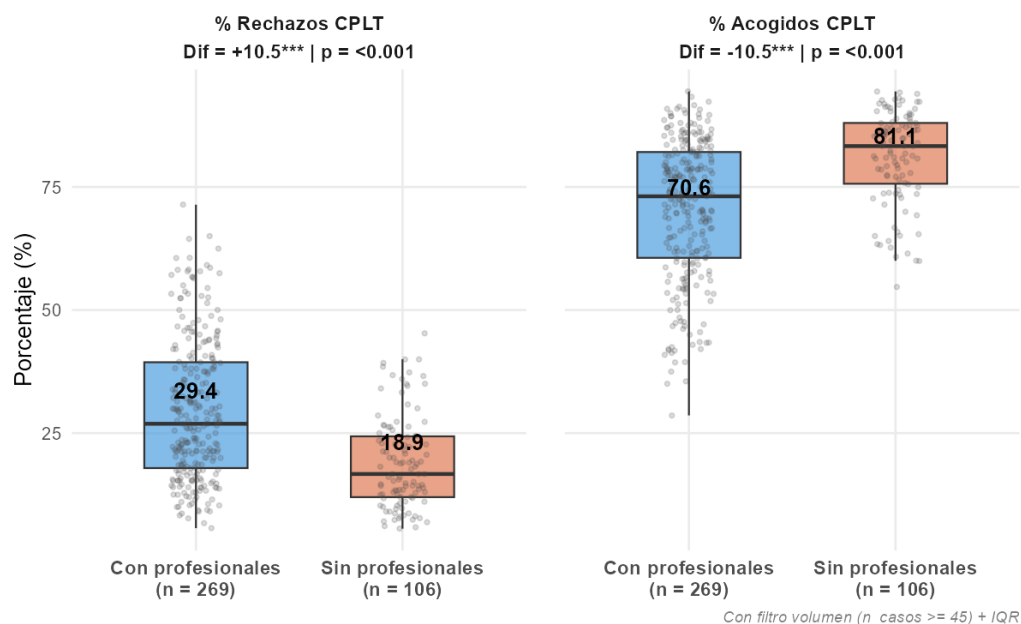
Los resultados sugieren que las capacidades del equipo, en especial su nivel de profesionalización, y ciertas configuraciones organizativas se asocian a una mayor probabilidad de que las decisiones del organismo sean respaldadas por el CPLT.

### 3.3.1 Rechazos vs Acogidos CPLT (vista comparada)

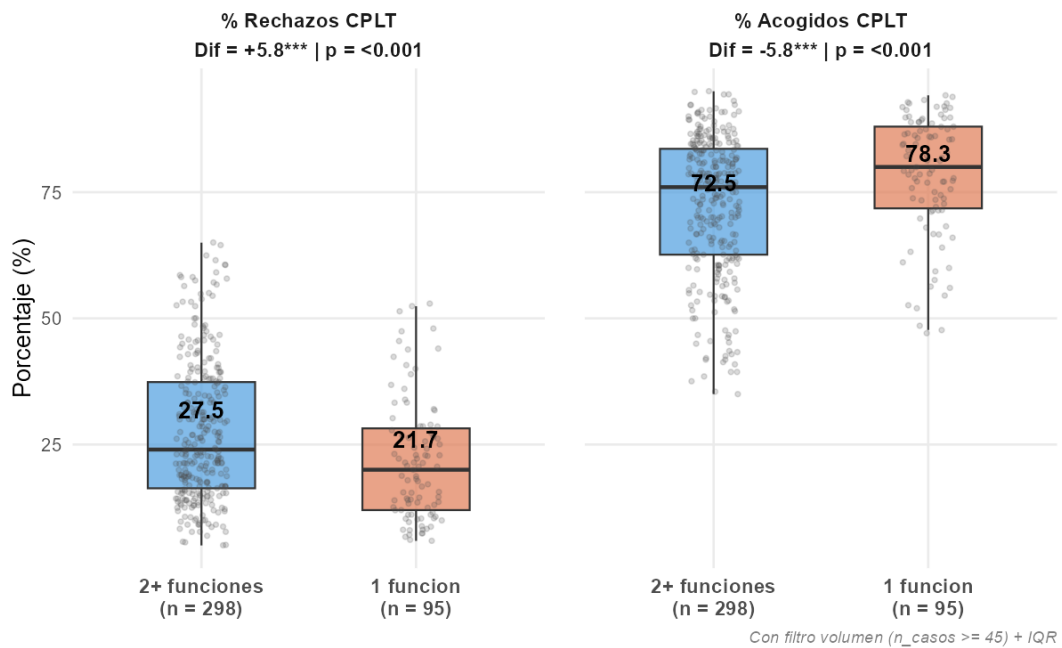
Para las tres variables del Censo que mostraron mayor asociación con el porcentaje de rechazos, se construyó una vista facetada que presenta simultáneamente el porcentaje de rechazos y de acogidos (acogimientos totales + parciales). Dado que ambas métricas son complementarias (suman aproximadamente 100%), las diferencias operan en espejo: lo que un grupo aumenta en rechazos, lo reduce en casos acogidos.

En el caso de profesionales (Gráfico 31, P16), los organismos que cuentan con ellos registran un 29,4% de rechazos y un 70,6% de acogimientos, mientras que aquellos sin profesionales presentan un 18,9% y un 81,1%, respectivamente (dif =  $\pm 10,5$  pp,  $p < 0,001$ ), siendo esta la variable con mayor brecha. En funciones (Gráfico 32, P7), los organismos que cumplen 2 o más funciones alcanzan un 27,5% de rechazos, frente a un 21,7% en aquellos con una sola función (dif =  $\pm 5,8$  pp,  $p < 0,001$ ). En contrapartes (Gráfico 3, P12), los organismos con contrapartes designadas presentan un 27,0% de rechazos, en comparación con un 21,7% en los que no cuentan con ellas (dif =  $\pm 5,3$  pp,  $p < 0,001$ ).

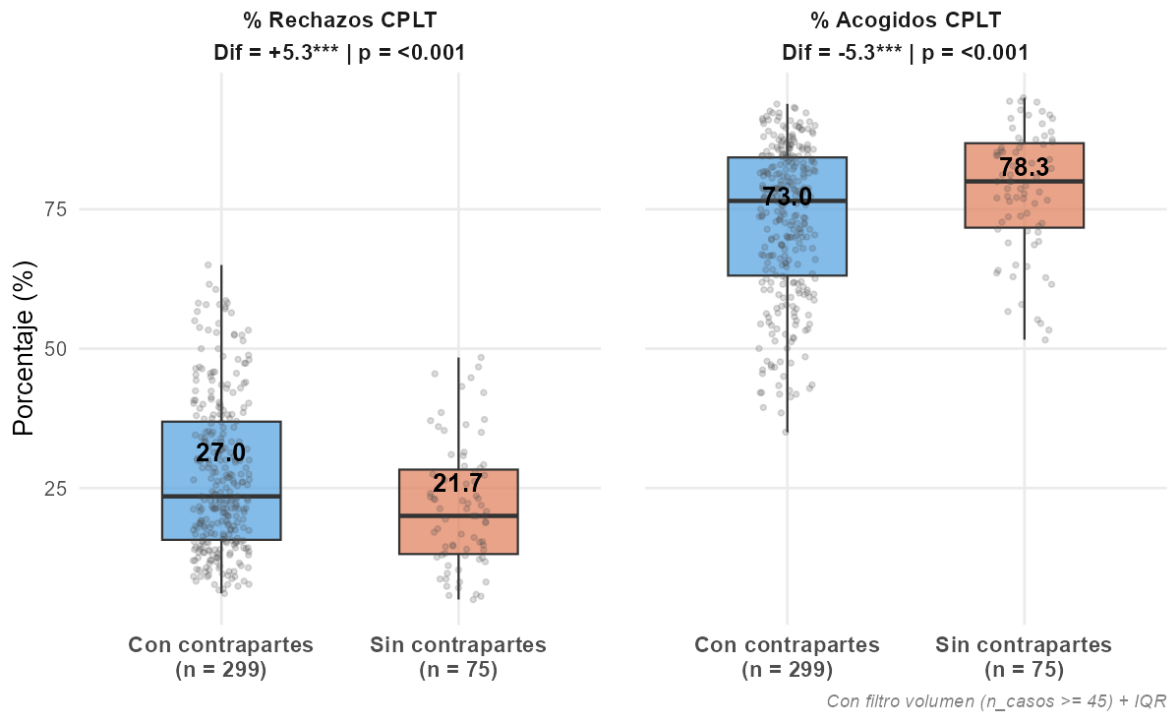
**Gráfico 31: Rechazos vs Acogidos – P16 profesionales**



**Gráfico 32: Rechazos vs Acogidos – P7 funciones**



**Gráfico 33: Rechazos vs Acogidos – P12 contrapartes**



En conjunto, los resultados muestran que estas características organizacionales no solo influyen en el nivel de rechazo, sino que estructuran el equilibrio completo de resultados, desplazando sistemáticamente la proporción entre rechazos y acogimientos.

#### **IV. Discusión y conclusiones**

En general, los resultados muestran que el desempeño en transparencia activa, la gestión de solicitudes de información y de amparos y reclamos se asocia a una combinación de características del equipo y de la organización del trabajo.

La evidencia destaca de manera consistente el rol de la composición del equipo, especialmente el nivel de profesionalización y el tipo de vínculo contractual. Estas variables se asocian de manera sistemática con diferencias en puntajes de transparencia activa, tiempos de respuesta y resultados ante el CPLT, lo que sugiere que la estructura del equipo está vinculada a distintas capacidades de gestión.

A este conjunto de factores se suma una dimensión adicional vinculada a la dotación y extensión de los equipos de transparencia. Variables como el número de funcionarios en la unidad (P14) y la cantidad de personas designadas como enlace (P2) muestran asociaciones con mayores puntajes de transparencia activa, menores tiempos de respuesta y, en algunos casos, mayores tasas de rechazo de los casos ante el CPLT. Estos resultados muestran que la escala y distribución de capacidades dentro del organismo, se asocia a diferencias en el desempeño.

Por su parte, las variables relacionadas con la organización del trabajo, como la existencia de contrapartes, la distribución de funciones o el nivel jerárquico del responsable, también presenta asociaciones relevantes, aunque con efectos más heterogéneos entre indicadores. En algunos casos, estas configuraciones se relacionan simultáneamente a mejoras en ciertos resultados y a mayores exigencias operativas.

Por otro lado, los factores de dedicación y formalización muestran asociaciones positivas, pero de menor magnitud, lo que sugiere que el desempeño no es unidimensional, sino que refleja distintos equilibrios entre capacidad organizacional, carga de trabajo y características del entorno institucional.

A continuación, se presenta una tabla de síntesis con los principales resultados del análisis desarrollado:

**Tabla 2. Síntesis de asociaciones entre variables del censo e indicadores de desempeño**

<b>Variable/dimensión</b>	<b>Qué se observó</b>
<b>Cumplimiento en Transparencia Activa</b>	
Composición contractual	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contrata predominante: se asocia a mayores puntajes de TA</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Honorarios predominante: se asocia a menores puntajes de TA</li> </ul>
Presencia de profesionales	Se asocia a mayor puntaje de Transparencia Activa.
Diversidad del equipo (estamentos)	Se asocia a mayor puntaje de Transparencia Activa.
Contrapartes	Se asocia a mayor puntaje de Transparencia Activa.
Número de funciones	Se asocia a mayor puntaje de Transparencia Activa.
Nivel jerárquico	Los niveles intermedios se asocian a mayor puntaje de Transparencia Activa que los niveles directivos.
Dedicación exclusiva	Se asocia a mayor puntaje de Transparencia Activa.
Formalización	Se asocia a mayor puntaje de Transparencia Activa.
Horas dedicadas	Se asocian positivamente con el puntaje de Transparencia Activa, con una relación débil.
Dotación de la unidad	Mayor número de funcionarios se asocia a mayor puntaje de Transparencia Activa.
Personas designadas como enlace	Mayor número de enlaces se asocia a mayor puntaje de Transparencia Activa.
<b>Gestión de solicitudes SAI</b>	
Composición contractual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrata predominantes: se asocia a menores tiempos de respuesta</li> <li>Honorarios predominantes: se asocia a mayores tiempos de respuesta</li> </ul>
Presencia de profesionales	Se asocia a respuestas más rápidas
Diversidad del equipo (estamentos)	Se asocia a menores tiempos de respuesta
Número de funciones	Se asocia a menores tiempos de respuesta
Nivel jerárquico	Los niveles intermedios se asocian a menores tiempos de respuesta
Dotación de la unidad	Mayor número de funcionarios se asocia a menores tiempos de repuesta
Personas delegadas como enlace	Mayor número de enlaces se asocia a menores tiempos de respuesta
<b>Resultados del Sistema de Gestión de Casos CPLT</b>	
Composición contractual	Planta predominante: se asocia a menores tasas de rechazo
Presencia de profesionales	Se asocia a mayores tasas de rechazo
Contrapartes	Se asocian a mayores tasas de rechazo
Número de funciones	Se asocia a mayores tasas de rechazo
Dotación de la unidad	Mayor número de funcionarios se asocia a mayores tasas de rechazo CPLT

A partir de los resultados anteriores, es posible identificar una configuración de características que aparece asociada, de manera recurrente, a mejores resultados en los indicadores analizados. Esta configuración se caracteriza por:

- Equipos con presencia de **profesionales** y mayor diversidad de estamentos.
- Predominancia de ciertos vínculos contractuales en funciones clave.
- Existencia de **articulación interna**, mediante contrapartes o distribución de funciones.
- Responsables ubicados en niveles **intermedios u operativos**.
- Presencia de **mecanismos formales** que estructuran la función.

Esta combinación de características se asocia a mejores resultados en indicadores tales como el puntaje de transparencia activa, tiempos de respuesta y resultados ante el CPLT. Sin embargo, también se vincula a contextos donde se observan mayores niveles de exigencia o carga, lo que sugiere que estas configuraciones no funcionan de manera aislada, sino en relación con las condiciones en que se desempeñan los organismos.

### Referencias

Aguinis, H., Gottfredson, R. K. y Joo, H. (2013). Best-practice recommendations for defining, identifying, and handling outliers. *Organizational Research Methods*, 16(2), 270-301.

Delacre, M., Lakens, D. y Leys, C. (2017). Why psychologists should by default use Welch's t-test instead of Student's t-test. *International Review of Social Psychology*, 30(1), 92-101.

Kruskal, W. H. y Wallis, W. A. (1952). Use of ranks in one-criterion variance analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 47(260), 583-621.

Tukey, J. W. (1977). *Exploratory Data Analysis*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Welch, B. L. (1947). The generalization of "Student's" problem when several different population variances are involved. *Biometrika*, 34(1-2), 28-35.

## Anexos.

### Anexo 1. Variables sin asociación significativa

Algunas variables del censo no presentan asociaciones estadísticamente significativas con los indicadores de desempeño analizados. En ciertos casos, esto coincide con distribuciones muestrales desbalanceadas, donde un grupo concentra la mayor parte de las observaciones y el grupo minoritario cuenta con pocos casos, lo que reduce el poder estadístico de las pruebas y aumenta la sensibilidad a valores atípicos. A continuación, se presentan las principales variables sin asociación significativa observada:

**Tabla 1: Resultados sin asociación significativa en cruces específicos<sup>2</sup>**

Variable	Descripción	N grupo mayor	N grupo menor	Resultado
P4	Honorarios en el equipo	822 (No)	83 (Sí)	Sin señal en TA, rechazos ni tiempo de respuesta de SAI
P9	Existencia de acto Administrativo	552	331	Sin señal en TA, rechazos ni tiempo de respuesta de SAI
P13	Nivel jerárquico más alto	453	41	Sin señal en TA, rechazos ni tiempo de respuesta de SAI
P16 estamentos vs Rechazos	Diversidad del equipo vs % rechazos CPLT	489 (1 estamento)	343 (2+)	No significativo ( $p = 0.34$ ); P16 estamentos sí muestra señal en TA y tiempo de

<sup>2</sup> Las variables incluidas en esta tabla no presentan asociación significativa en los cruces específicos señalados (principalmente con % de rechazos y % de amparos CPLT). Sin embargo, algunas de ellas sí muestran asociaciones en otros indicadores analizados, como puntaje de Transparencia Activa o tiempos de respuesta.

				respuesta de SAI
P2 vs % rechazos	Personas designadas como enlace vs rechazos CPLT	137	56	No significativo ( $p = 0.10$ ); P2 sí muestra señal en TA y tiempo de respuesta de SAI