# Censo CPLT revela que organismos públicos en que predominan honorarios tienen más bajo rendimiento que en los que prevalecen contratas

El Consejo para la Transparencia presentó recientemente los resultados del Censo de Funcionamiento de Sistemas de Transparencia, estudio que por primera vez levantó información sobre cómo se organizan las instituciones públicas para cumplir con la Ley de Transparencia. Indaga en las condiciones que tienen los equipos encargados de responder solicitudes de información pública de las personas y mantener disponible la información exigida por dicha ley. Para conocer los resultados, visita: https://www.consejotransparencia.cl/cplt--revela-inedita-radiografia-de-la-transparencia-en-el-estado--34-deja-esta-tarea-en-una-sola-persona-y-cerca-del-80-de-los-encargados-de-transparencia-no-tiene-dedicacion-exclusiva/.

El estudio fue aplicado entre julio y noviembre de 2025 a 1.110 instituciones públicas obligadas por la Ley de Transparencia, obteniendo 955 respuestas válidas, equivalentes a una tasa de respuesta de 86%. Su objetivo específico fue caracterizar las capacidades organizacionales, los recursos humanos y las condiciones de trabajo de las unidades que cumplen funciones de transparencia en el Estado.

Un análisis de la Unidad de Estudios del Consejo para la Transparencia (CPLT) – que fue presentado recientemente en una capacitación a encargados de transparencia de la Administración Central el pasado 4 de junio – cruzó los datos del referido censo con los resultados de desempeño de los organismos públicos, con importantes hallazgos.

Según esta indagación, los organismos que cuentan con al menos un profesional en sus equipos de transparencia responden las solicitudes de acceso a información en una mediana de 16 días hábiles, casi dos días menos que aquellos que no cuentan con profesionales, que registran 17,9 días. La diferencia también se observa en el cumplimiento del deber de publicación de información: los organismos con profesionales alcanzan en promedio 74,8 puntos en transparencia activa, frente a 69,3 puntos de aquellos que no los tienen.

Los datos también muestran diferencias en los casos que llegan al Consejo, es decir, amparos que presentan las personas cuando consideran que un servicio público no entregó la información solicitada, lo hizo de manera parcial o respondió fuera de plazo. En esos casos, el CPLT debe revisar los antecedentes y resolver si el organismo debe entregar la información o si la reservó en conformidad a la ley. Según el cruce, el 29,4% de amparos presentados contra organismos que cuentan con profesionales en los equipos de transparencia son rechazados, frente al 18,9% de rechazos que registran aquellos sin profesionales. En simple, cuando hay profesionales hay mayores probabilidades de que el CPLT ratifique la conducta inicial de la institución, rechazando el amparo del respectivo solicitante de información.

Otro cruce relevante se relaciona con la calidad contractual de los equipos. Cuando predomina personal a contrata entre los encargados de transparencia, el puntaje promedio de cumplimiento en transparencia activa alcanza 9 puntos más que cuando no predomina esa calidad contractual. En cambio, cuando predominan honorarios, el resultado es 17 puntos porcentuales menos respecto a cuando no predominan. En solicitudes de información, ocurre el mismo efecto: la predominancia de honorarios también se asocia a mayores tiempos de respuesta, con un aumento de 2,8 días hábiles promedio en comparación a aquellos equipos en que no predominan.

Adicionalmente, la existencia de funcionarios contratados a honorarios en los equipos de transparencia de los organismos podría sugerir situaciones de fricción con el Estatuto Administrativo, por cuanto las obligaciones legales de transparencia son permanentes y los honorarios deben ser contratados para labores no habituales.

La presidenta del Consejo para la Transparencia, Natalia González, señaló que “nuestra orientación es guiar la política de transparencia basándonos en evidencia. Esa es justamente nuestra inspiración al poner estos datos a disposición de las distintas reparticiones públicas obligadas por la Ley de Transparencia. Efectivamente, se trata de antecedentes que les pueden ser muy útiles para organizar sus equipos de transparencia de la mejor manera. Esta información nos sugiere que la dotación, profesionalización, forma contractual y coordinación interna de los equipos son factores que hay que tener en consideración cuando se quiere que las personas reciban respuestas más rápidas y de mejor calidad”.

El referido cruce, muestra también que la cantidad de personas dedicadas a estas funciones incide en los tiempos de respuesta. Las instituciones con unidades de transparencia de 4 o más funcionarios responden en promedio en 15,4 días hábiles, mientras que aquellas donde la tarea recae en una sola persona tardan 17,5 días. Del mismo modo, los primeras alcanzan en promedio de 77,4% de cumplimiento en trasparencia activa, frente a los 69,4% de las segundas.

En relación con la exclusividad de funciones de los equipos de transparencia, se evidenció aquellos equipos que cumplen 2 o más funciones (por ejemplo, transparencia, lobby y probidad), tienen un promedio de cumplimiento de 73,9% en transparencia activa, frente al 69,1% de aquellos que solo cumplen funciones de transparencia. Asimismo, los primeros, presentan tiempos de respuesta a las solicitudes de acceso a información de 0,8 días hábiles promedio más bajos (16,3 vs 17,1 días hábiles) y una tasa de rechazo de amparos de 5,8 puntos porcentuales

mayor (27,5% vs 21,7%) que aquellos con función única en transparencia.

El informe concluye que las variables que más inciden en un mejor desempeño en transparencia son la profesionalización y la dotación de los equipos. En un segundo nivel de correlación, también releva la calidad contractual de los equipos y la existencia en las instituciones de contrapartes internas para la gestión de transparencia.

INFORME.Censo-Sujetos-ObligadoS