



# Evaluación del impacto de la capacitación sobre ética e integridad para funcionarios públicos de Ecuador

Evaluation of the impact of ethics and integrity training for public officials in Ecuador

*Avaliação do impacto da formação em ética e integridade para funcionários públicos no Equador*

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil  
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i37.955>

**Mario Wilfrido Urgilés Pineda**   
mariowilfridourgilespineda@gmail.com

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Artículo recibido 7 de octubre 2024 | Aceptado 12 de noviembre 2024 | Publicado 24 de febrero 2025

## RESUMEN

La capacitación a servidores públicos es esencial para fomentar la transparencia en su gestión administrativa. Esta investigación tuvo como propósito determinar el impacto de la capacitación en ética e integridad a los funcionarios públicos de Ecuador en 2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño cuasiexperimental, incluyendo 75 funcionarios en el pretest y 73 en el posttest, como instrumento se aplicó un cuestionario. Los resultados muestran un impacto positivo en la percepción ética de los funcionarios, con un aumento significativo en la reprochabilidad hacia la corrupción y el favoritismo, especialmente en conductas directas o graves, pasando de una media de 6.5 en el pretest a 7.8 en el posttest. Las diferencias en los resultados según género, edad y experiencia revelaron que mujeres, jóvenes y funcionarios con menos experiencia mostraron un aumento notable en esta percepción. Se concluye que las intervenciones éticas personalizadas son más efectivas y promueven una cultura de integridad en la administración pública.

**Palabras clave:** Corrupción; Ética profesional; Formación profesional; Administración pública; Percepción ética

## ABSTRACT

Training public servants is essential to promote transparency in their administrative management. This research aimed to determine the impact of ethics and integrity training for Ecuadorian public servants in 2024. A quantitative approach with a quasi-experimental design was used, including 75 officials in the pretest and 73 in the posttest, and a questionnaire was applied as an instrument. The results show a positive impact on the ethical perception of officials, with a significant increase in blameworthiness towards corruption and favoritism, especially in direct or serious conduct, going from an average of 6.5 in the pretest to 7.8 in the posttest. The differences in the results according to gender, age and experience revealed that women, young people and officials with less experience showed a notable increase in this perception. It is concluded that personalized ethical interventions are more effective and promote a culture of integrity in public administration.

**Key words:** Corruption; Professional ethics; Professional training; Public administration; Ethical perception

## RESUMO

A formação dos trabalhadores públicos é essencial para promover a transparência na sua gestão administrativa. O objetivo desta pesquisa foi determinar o impacto da formação em ética e integridade para os funcionários públicos no Equador em 2024. Foi utilizada uma abordagem quantitativa com um desenho quase experimental, incluindo 75 funcionários no pré-teste e 73 no pós-teste, como instrumento aplicou um questionário. Os resultados mostram um impacto positivo na percepção ética dos colaboradores, com um aumento significativo da culpabilização face à corrupção e ao favoritismo, especialmente em comportamentos diretos ou graves, passando de uma média de 6,5 no pré-teste para 7,8 no pós-teste. As diferenças nos resultados de acordo com o gênero, a idade e a experiência revelaram que as mulheres, os jovens e os colaboradores com menos experiência apresentaram um aumento notável nesta percepção. Conclui-se que as intervenções éticas personalizadas são mais eficazes e promovem uma cultura de integridade na administração pública.

**Palavras-chave:** Corrupção; Ética profissional; Formação profissional; Administração pública; Percepção ética

## INTRODUCCIÓN

La promoción de la ética y la integridad en la administración pública es fundamental para combatir la corrupción y fortalecer la confianza de los ciudadanos en las instituciones estatales. Las capacitaciones sobre estos temas son fundamentales para fomentar una cultura de transparencia y responsabilidad, ya que no solo proporcionan a los funcionarios públicos las herramientas necesarias para identificar y abordar conductas inapropiadas, sino que, además, promueven un entorno laboral más justo y equitativo (Valencia, 2020).

Se han identificado dos enfoques principales en la capacitación ética, el de la obediencia o cumplimiento y el de la integridad. El primero se centra en el cumplimiento de normas y regulaciones, buscando evitar actos ilícitos mediante el conocimiento y la obediencia a reglas específicas. En contraste, el enfoque de integridad promueve la internalización de valores éticos y la capacidad de discernimiento moral, fomentando que los funcionarios actúen de acuerdo con principios de justicia y equidad más allá de lo normativo (Acosta et al., 2021; Vilatuña y Liccioni, 2024).

El enfoque de integridad ha demostrado tener un impacto más duradero en la conducta de los funcionarios, ya que fomentan la reflexión ética y permite enfrentar dilemas de manera contextualizada (Blanco, 2023). En esta línea, Salas et al. (2019), sostienen que, para maximizar su efectividad, las capacitaciones deben adaptar sus

métodos a las características de los participantes, considerando diferencias demográficas y de experiencia laboral.

Así mismo, Chagcha y Pérez (2022) y el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2023), indican que las capacitaciones éticas pueden aumentar la conciencia y sensibilidad en el proceder de los funcionarios, pero los efectos varían significativamente en dependencia de factores como el género, la experiencia y la formación académica. Según los resultados obtenidos por Estévez (2020), el género ha sido identificado como un factor relevante en la efectividad de las capacitaciones en ética y sugiere que las mujeres suelen mostrar mayor rechazo hacia las prácticas antiéticas en comparación con sus contrapartes masculinas. Por su parte, Salas et al. (2019), argumentan que las mujeres pueden ser más receptivas a la capacitación ética debido a una mayor sensibilidad hacia las consecuencias sociales de la corrupción.

Por otro lado, la experiencia laboral también juega un rol crucial en cómo los funcionarios interpretan y aplican los principios éticos. Los que poseen menos experiencia tienden a modificar su percepción de ciertas conductas éticamente ambiguas de manera más notable después de la capacitación, en comparación con aquellos con mayor antigüedad (Anglas, 2023). Además, la educación formal parece influir en la capacidad de los funcionarios para asimilar conceptos complejos

de ética, lo cual sugiere la necesidad de ajustar las capacitaciones según el nivel educativo de los participantes (Alvarado y Paca, 2022).

Un desafío constante en la investigación sobre capacitación ética es la medición de su efectividad. Cueva et al. (2021), señalan que es fundamental utilizar metodologías de evaluación pre y post capacitación para determinar el cambio en la percepción y conducta ética de los participantes. Sin embargo, los efectos de la formación pueden disminuir con el tiempo, lo que plantea la necesidad de intervenciones continuas y reforzadas para consolidar los aprendizajes éticos en el largo plazo.

Dadas las ventajas que reporta esta capacitación, a nivel global se ha convertido en una estrategia ampliamente utilizada para mejorar los marcos éticos y normativos dentro del sector público, proporcionando a los funcionarios herramientas para identificar y resolver conflictos éticos en su labor diaria. En el contexto latinoamericano el (Instituto Centroamericano de Administración Pública, 2021) y el Centro Latinamericano de Administración para el Desarrollo (2023), resaltan que las capacitaciones éticas, cuando se enfocan en situaciones prácticas y dilemas reales, tienden a ser más efectivas, ya que los participantes pueden aplicar directamente los principios éticos en sus funciones diarias.

En Ecuador, la Contraloría General del Estado (2024b), tiene la misión de promover la transparencia y la responsabilidad en la gestión pública mediante

la vigilancia del uso adecuado de los recursos del Estado. Una de sus estrategias clave ha sido la formación continua de los servidores públicos en temas de ética e integridad, con el objetivo de prevenir prácticas de corrupción y asegurar un servicio público eficiente y ético. Como parte de este esfuerzo, diseñó e implementó un curso de capacitación que abarca conceptos fundamentales de ética y normas aplicables en el sector público, la importancia de la integridad en la administración, el análisis y resolución de dilemas éticos.

Este curso, ofrecido de manera virtual, permite a los funcionarios de todo el país acceder a un espacio de aprendizaje y reflexión ética, donde pueden discutir casos prácticos y entender los principios que deben guiar su desempeño en el servicio público. Con módulos que abordan desde el marco normativo hasta el desarrollo de habilidades para resolver dilemas éticos, la capacitación busca impactar en la cultura organizacional y la práctica diaria de los servidores, contribuyendo a la creación de una administración pública más transparente y comprometida con la integridad (Contraloría General del Estado, 2024a).

Sin embargo, una problemática relevante persiste: ¿es este tipo de capacitación igualmente efectiva para todos los funcionarios públicos, independientemente de sus características personales y profesionales? ¿factores como el género, la edad, los años de experiencia y el nivel de escolaridad pueden influir en cómo los participantes

asimilan y aplican los principios éticos adquiridos? Teniendo en cuenta estos elementos la presente investigación tiene como propósito determinar el impacto de la capacitación en ética e integridad a los funcionarios públicos de Ecuador en 2024.

## MÉTODO

Para evaluar el impacto del curso de capacitación, se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño cuasi experimental. La muestra estuvo constituida por 75 funcionarios públicos de Ecuador que participaron en el pretest y 73 en el postest.

Se empleó como instrumento un cuestionario estructurado, administrado antes y después del

curso, para evaluar los cambios en las percepciones de los participantes respecto a 15 situaciones comunes, que se corresponden con los 15 ítem del cuestionario, que cualquier persona en una institución pública podría enfrentar en su labor diaria y que se refieren a la variable estudiada, percepción ética y reprochabilidad hacia acciones de corrupción. Se analizaron los factores de edad, género, nivel de escolaridad y experiencia laboral.

El cuestionario se organizó en tres grupos de cinco actividades cada uno, representando diferentes tipos de conductas problemáticas que los funcionarios pueden encontrar en su entorno laboral Tabla 1.

**Tabla 1.** Situaciones comunes que enfrentan funcionarios en su labor cotidiana.

Grupo	Actividad
<b>Grupo 1:</b> Acciones de corrupción directa o grave	Aceptar un regalo costoso de un proveedor que busca asegurar un contrato con la institución.
	Manipular datos financieros en un reporte para ocultar una irregularidad.
	Revelar información confidencial sobre una licitación a un amigo que está participando en el concurso.
	Solicitar un pago extra a un ciudadano para agilizar un trámite administrativo.
	Alterar documentos de trabajo para obtener un resultado favorable en una auditoría.
<b>Grupo 2:</b> Acciones de favoritismo o abuso de poder	Priorizar la solicitud de un amigo en un proceso donde hay otras personas en espera.
	Informar a un familiar sobre una vacante en la institución antes de que sea publicada oficialmente.
	Dar un trato preferencial a un colega con el que se tiene una relación personal, en detrimento de otros empleados.
	Solicitar a un subordinado que realice una tarea personal durante su horario de trabajo.
	Usar el correo institucional para promover o coordinar actividades de negocios personales.
<b>Grupo 3:</b> Malas prácticas administrativas o abuso de recursos	Utilizar la impresora de la institución para imprimir documentos personales.
	Llegar constantemente tarde al trabajo sin justificación válida.
	Dejar encendida la computadora o luces del escritorio al final de la jornada laboral, desperdiciando energía.
	Hacer llamadas personales largas utilizando el teléfono de la oficina.
	Marcar la entrada al trabajo y luego salir a realizar trámites personales sin autorización.

Nota. Adaptado de Pliscoff y Lagos (2021b).

El primer grupo, Acciones de corrupción directa o grave, incluyó situaciones como aceptar regalos de alto valor de proveedores, manipular información financiera, divulgar datos confidenciales, solicitar pagos adicionales y alterar documentos de auditoría. Estas actividades fueron seleccionadas para evaluar el nivel de rechazo o tolerancia de los participantes hacia prácticas de corrupción evidentes.

El segundo grupo, Acciones de favoritismo o abuso de poder, abarcó conductas que implican el uso indebido de la posición de autoridad o preferencias personales, como priorizar solicitudes de amigos o familiares, proporcionar información privilegiada, otorgar trato preferencial a conocidos, solicitar favores personales a subordinados y usar el correo institucional para asuntos personales.

El tercer grupo, Malas prácticas administrativas o abuso de recursos, incluyó prácticas relacionadas con el uso inadecuado de recursos institucionales y la falta de responsabilidad, tales como el uso de impresoras y teléfonos para fines personales, la impuntualidad, el desperdicio de energía y la realización de trámites personales en horario laboral. Este conjunto de prácticas permitió medir la conciencia de los funcionarios sobre la adecuada utilización de los recursos públicos.

Se empleó una escala de Likert de 9 puntos, donde 1 representaba Nada reprochable o sancionable y 9 Totalmente reprochable y sancionable, para evaluar la percepción y tolerancia hacia cada tipo de conducta. Esta escala

proporcionó una evaluación detallada de las actitudes éticas de los participantes en el pretest y facilitó la comparación de resultados con el postest para observar los cambios en su sensibilidad ética tras la capacitación. El análisis estadístico se realizó mediante técnicas descriptivas, y se garantizaron la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes, asegurando el cumplimiento de los principios éticos en la recolección y el análisis de los datos.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para evaluar el impacto del curso de capacitación en ética e integridad impartido por la Contraloría General del Estado (2024a) en Ecuador, se llevó a cabo una caracterización de los funcionarios que participaron en el estudio.

En la Figura 1, se observa una distribución de género relativamente equilibrada entre los funcionarios públicos que participaron en el estudio. En el pretest, tanto hombres como mujeres representaron un 46.7% del total de la muestra, con 35 hombres y 35 mujeres, mientras que 5 participantes optaron por no revelar su género. En el postest, la cantidad de hombres disminuyó ligeramente a 33, lo que representa un 45.2% del total, mientras que la cantidad de mujeres se mantuvo constante en 35, lo que equivale al 47.9%. La categoría que prefieren no responder se mantuvo sin cambios en ambos momentos de evaluación. En su mayoría los funcionarios se encontraban en la franja de edad entre 30 y 39 años.

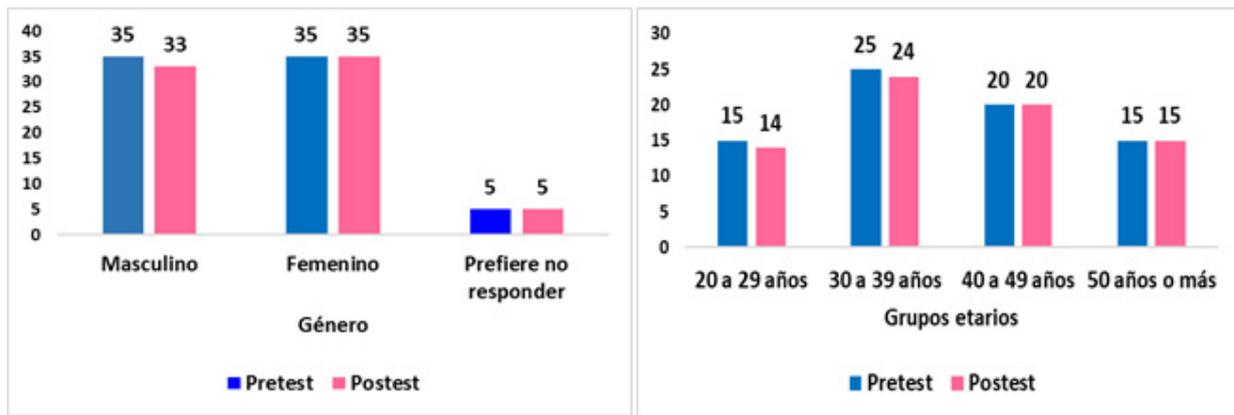


Figura 1. Caracterización por sexo y grupos etarios de los funcionarios públicos.

En la Figura 2, se presenta la distribución de los niveles educativos de los participantes en el pretest y postest, se observa una estabilidad notable en la composición de los grupos. En términos de educación formal, el número de bachilleres se mantuvo constante en 20 participantes tanto en el pretest como en el postest, lo que indica un compromiso sostenido por parte de este grupo

hacia la capacitación. En contraste, la cantidad de participantes con educación de pregrado disminuyó ligeramente de 30 a 28, mientras que los que poseen un posgrado se mantuvieron en 25. Este ligero descenso en el nivel de pregrado podría sugerir que algunos participantes no completaron el postest, pero no afecta significativamente la representación general.

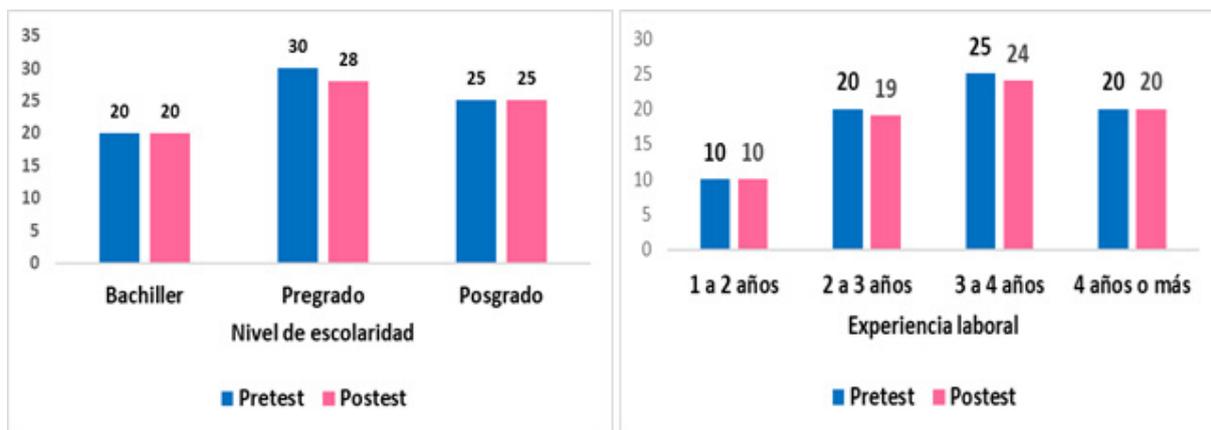


Figura 2. Distribución de los niveles educativos de los participantes.

Este patrón sugiere que los funcionarios con posgrado y bachillerato están igualmente interesados en mejorar sus conocimientos sobre

ética e integridad, mientras que los que están en nivel de pregrado pueden enfrentar desafíos adicionales que impactan su participación. La

estabilidad en el número de posgraduados también resalta la importancia de este grupo en la formación continua y su disposición para abordar temas complejos relacionados con la ética.

En cuanto a la experiencia laboral, los datos muestran una continuidad similar. En el pretest, 10 participantes tenían entre 1 y 2 años de experiencia, cifra que se mantuvo sin cambios en el postest. Sin embargo, se observó una ligera disminución en el grupo con 2 a 3 años de experiencia, pasando de 20 a 19, y en aquellos con 3 a 4 años, donde se redujo de 25 a 24. Por otro lado, el grupo con más de 4 años de experiencia se mantuvo estable en 20 participantes.

Este comportamiento puede indicar que aquellos con menos experiencia están más motivados para participar y aprender sobre ética e integridad desde etapas tempranas de su carrera, mientras que aquellos con más experiencia pueden estar más comprometidos o satisfechos con su conocimiento actual. En general, estos datos sugieren que el curso ha logrado atraer a un público diverso en términos educativos y laborales, aunque sería beneficioso investigar más a fondo las razones

detrás de las pequeñas variaciones observadas para mejorar futuras capacitaciones.

Para evaluar la fiabilidad del cuestionario aplicado en el pretest y postest, se realizó un análisis de consistencia interna. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,89 en el pretest y de 0,91 en el postest, lo cual indica una alta fiabilidad en ambas aplicaciones y permite confiar en la estabilidad de los resultados.

En la Tabla 2, se presentan los hallazgos clasificados según el tipo de conducta, los cuales evidencian que los cambios en la percepción ética varían entre los distintos grupos de actividades evaluadas.

En el grupo 1 de Acciones de corrupción directa o grave, se observó el mayor aumento en la percepción de reprochabilidad, con una diferencia media de 1,3 puntos, incrementándose de una media de 6,5 en el pretest a 7,8 en el postest. Esto indica que los participantes desarrollaron una sensibilidad ética más crítica hacia conductas que implican un riesgo directo de corrupción, tales como aceptar regalos costosos o manipular datos.

**Tabla 2.** Diferencias entre las medias y las desviaciones estándar entre el pretest y el postest.

Actividad*	Media Pretest	Media Postest	D.E.# Pretest	D.E.# Postest	Diferencia Media (Postest - Pretest)	Diferencia D.E.# (Postest - Pretest)
<b>Grupo 1: Acciones de corrupción directas o graves</b>						
Actividad 1	6,5	8,0	1,2	0,8	1,5	-0,4
Actividad 2	7,0	8,5	1,0	0,7	1,5	-0,3
Actividad 3	6,8	8,3	1,1	0,9	1,5	-0,2
Actividad 4	7,5	8,7	1,0	0,6	1,2	-0,4
Actividad 5	6,9	8,2	1,2	0,8	1,3	-0,4

Actividad*	Media Pretest	Media Posttest	D.E.# Pretest	D.E.# Posttest	Diferencia Media (Posttest – Pretest)	Diferencia D.E.# (Posttest – Pretest)
<b>Grupo 2: Acciones de favoritismo o abuso de poder</b>						
Actividad 6	5,2	7,2	1,4	0,9	1,4	-0,5
Actividad 7	5,8	7,2	1,4	0,9	1,4	-0,5
Actividad 8	5,4	6,9	1,3	1,1	1,5	-0,2
Actividad 9	5,7	7,1	1,2	1,0	1,4	-0,2
Actividad 10	5,5	6,8	1,4	1,1	1,3	-0,3
<b>Grupo3: Malas prácticas administrativas o abusos de recursos</b>						
Actividad 11	4,1	5,3	1,6	1,3	1,2	-0,3
Actividad 12	4,5	5,8	1,5	1,2	1,3	-0,3
Actividad 13	3,9	5,1	1,7	1,4	1,2	-0,3
Actividad 14	4,2	5,5	1,6	1,3	1,3	-0,3
Actividad 15	4,6	5,6	1,5	1,2	1,0	-0,3

#: D.E.: Desviación estándar

Para el grupo 2, Acciones de favoritismo o abuso de poder, la percepción de reprochabilidad aumentó en 1,0 puntos, pasando de una media de 5,8 en el pretest a 6,8 en el posttest. Aunque el cambio fue menor en comparación con el grupo anterior, este incremento sugiere una mejora en la capacidad de los participantes para evaluar críticamente las malas prácticas, tales como el trato preferencial hacia amigos o familiares dentro del entorno laboral. Las desviaciones estándar muestran un ligero descenso, lo que sugiere una mayor coincidencia en las percepciones de los participantes después del curso.

Por último, el grupo 3, Malas prácticas administrativas o abuso de recursos presentó la menor variación en la percepción de reprochabilidad, con un aumento de 0,8 puntos, de 4,9 en el pretest a 5,7 en el posttest. Si bien los

participantes mostraron una mejora en su actitud hacia el uso adecuado de los recursos públicos, el cambio menos pronunciado en este grupo sugiere que estas prácticas son percibidas como menos graves en comparación con las acciones de corrupción o abuso de poder. En conjunto, estos resultados sugieren que la capacitación tuvo un impacto positivo en la percepción de los funcionarios sobre diversas conductas problemáticas, evidenciado por el aumento en las medias y la reducción de la variabilidad en las respuestas.

Al analizar los resultados según variables demográficas, surgieron tendencias interesantes sobre cómo los diferentes grupos respondieron a la capacitación en ética, Tabla 3. En cuanto al género, se observó que las mujeres experimentaron un aumento más significativo en su percepción de

reprochabilidad frente a conductas no éticas en comparación con los hombres, con una diferencia promedio de 1,5 puntos. Este resultado podría sugerir que las mujeres están más dispuestas a

asimilar conceptos éticos y a reprobar prácticas inadecuadas, mostrando una mayor receptividad hacia los contenidos del curso.

**Tabla 3.** Resultados según variables demográficas.

Variable	Número de respondientes Pretest	Número de respondientes Posttest	Media Pretest (Reprochabilidad)	Media Posttest (Reprochabilidad)	Desviación Estándar Pretest	Desviación Estándar Posttest
<b>Género</b>						
Masculino	35	33	6,8	8,3	1,2	0,9
Femenino	35	35	6,9	8,5	1,1	0,8
Prefiero no responder	5	5	6,7	8,0	1,4	1,0
<b>Edad</b>						
20 a 29 años	15	14	5,8	7,3	1,5	1,2
30 a 39 años	25	24	6,5	8,0	1,3	0,9
40 a 49 años	20	20	7,0	8,5	1,1	0,8
50 años o más	15	15	7,2	8,6	1,0	0,7
<b>Años experiencia en la Administración Pública</b>						
1 a 2 años	10	10	5,5	7,1	1,6	1,3
2 a 3 años	20	19	6,3	8,0	1,4	1,0
3 a 4 años	25	24	6,8	8,3	1,2	0,9
4 años o más	20	20	7,1	8,5	1,1	0,8
<b>Nivel de instrucción</b>						
Bachillerato	20	20	6,0	7,4	1,4	1,0
Pregrado	30	28	6,8	8,3	1,2	0,9
Posgrado	25	25	7,2	8,6	1,0	0,7

Respecto a la edad, los participantes más jóvenes, en el rango de 20 a 29 años, presentaron el mayor incremento en percepción de reprochabilidad, con un cambio de 1,6 puntos. En contraste, los participantes de 50 años o más mostraron el menor cambio, con un incremento de 1,3 puntos. Esto indica que el curso tuvo un impacto más marcado en quienes tienen menos experiencia profesional, lo cual podría atribuirse a que los más jóvenes aún no tienen un criterio ético completamente formado.

Analizando los años de experiencia en gestión pública, los funcionarios con menor experiencia, de 1 a 2 años, mostraron el cambio más notable en su percepción de reprochabilidad, con un incremento de 1,6 puntos. En comparación, aquellos con más de 4 años de experiencia tuvieron una mejora de 1,4 puntos. Esto sugiere que la experiencia influye en cómo los funcionarios internalizan la capacitación ética, ya que los menos experimentados podrían ser más receptivos a nuevas perspectivas.

En relación con el nivel de instrucción, los funcionarios con menor nivel educativo, Bachiller, experimentaron un aumento más pronunciado en su percepción ética, con una diferencia de 1,4 puntos. En cambio, aquellos con estudios de Posgrado mostraron un cambio de 1,2 puntos. Esto podría interpretarse como una mayor receptividad hacia el curso por parte de quienes tienen una formación académica básica, en comparación con aquellos que ya poseen conocimientos éticos más sólidos y establecidos.

Los resultados demuestran que la capacitación ha tenido un impacto positivo en la percepción ética de los funcionarios públicos, independientemente del género, edad, años de experiencia o nivel educativo. Sin embargo, se observa que aquellos con mayor experiencia y educación tienden a tener una percepción más alta sobre la reprochabilidad de conductas no éticas. Estos hallazgos son fundamentales para comprender cómo diferentes variables demográficas pueden influir en la efectividad de programas de capacitación ética e integridad dentro del sector público ecuatoriano y sugieren áreas para futuras intervenciones y estudios adicionales.

## **Discusión**

Los resultados de este estudio sobre el impacto de la capacitación en ética e integridad para funcionarios públicos en Ecuador reflejan hallazgos que se alinean con las teorías y estudios previos sobre la efectividad de las intervenciones éticas en el sector público. La Contraloría General del Estado (2024b), en Ecuador, subraya la importancia de una cultura de integridad en la administración pública como estrategia para combatir la corrupción y fortalecer la confianza en las instituciones. En este sentido, la capacitación implementada se ajusta a este enfoque, ya que persiguió no solo el cumplimiento normativo, sino también la internalización de valores éticos que promuevan una gestión pública transparente y responsable.

Uno de los principales hallazgos fue el incremento en la percepción de reprochabilidad hacia conductas éticamente cuestionables, especialmente en el grupo de Acciones de corrupción directa o grave, donde los participantes mostraron una sensibilidad más crítica después del curso, lo que concuerda con los resultados presentados por Alvarado y Paca (2022), quienes apoyan la idea de que el enfoque de integridad que se centra en la reflexión y la internalización de valores éticos tiene un impacto más duradero en la conducta de los funcionarios, en comparación con un enfoque de obediencia basado únicamente en normas. Este cambio en la percepción ética es clave, ya que promueve una visión ética que va más allá del cumplimiento mínimo y fomenta una respuesta crítica ante prácticas corruptas.

Las diferencias observadas según las variables demográficas también respaldan las teorías existentes. En este aspecto se coincide con los resultados de estudios previos realizados por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2019), Estévez (2020) y (Mancheno y Novillo, 2022), quienes sugieren que el género, la experiencia y la formación académica influyen en la receptividad de los participantes hacia la capacitación ética. En esta misma línea, se concuerda con la investigación realizada por Pliscoff y Lagos (2021a), quienes concluyen que las mujeres y los funcionarios más jóvenes mostraron un mayor incremento en la percepción de reprochabilidad

frente a conductas no éticas, lo cual coincide con la idea de que las mujeres suelen tener una mayor aversión hacia las prácticas antiéticas, ya que su sensibilidad hacia las consecuencias sociales de la corrupción es mayor. Asimismo, los participantes con menor experiencia en el sector público también reflejaron un cambio más pronunciado en su percepción ética, lo que sugiere que las personas con menos años de servicio pueden ser más receptivas a las nuevas perspectivas y valores éticos presentados en la capacitación.

El nivel de instrucción de los participantes también jugó un papel en la efectividad de la capacitación, ajustándose a lo expresado por Gómez (2018), quien determinó que los funcionarios con menor nivel educativo mostraron una mejora significativa en su percepción ética, lo que sugiere que el curso fue particularmente útil para quienes no tenían una base académica sólida en temas éticos. Estos hallazgos refuerzan la recomendación de adaptar las capacitaciones según el perfil de los participantes, ajustando los contenidos y enfoques para maximizar el impacto en diferentes grupos.

Por último, el análisis también reveló que las prácticas de menor gravedad percibida, como las Malas prácticas administrativas o abuso de recursos, tuvieron un cambio menos pronunciado en comparación con las acciones de corrupción y favoritismo. Para Malaret (2016), esto puede deberse a que, culturalmente, estas conductas son vistas como menos perjudiciales o más toleradas en el entorno

organizacional. Sin embargo, tal como señalan Correa (2020) y Alcarraz (2022), las capacitaciones éticas deben ayudar a los funcionarios a identificar el impacto acumulativo de estas conductas en el clima organizacional y la eficiencia institucional. Así mismo, se concuerda con Terrones et al. (2023), quienes afirman que la capacitación tiene el desafío de recalcar la importancia de evitar, incluso, las malas prácticas menores, promoviendo una cultura de integridad en todos los niveles.

Al contrastar los resultados obtenidos se coincide con Herrera et al. (2022), cuando plantean que este tipo de formación no solo proporciona a los empleados las herramientas necesarias para identificar y enfrentar situaciones de corrupción y abuso de poder, sino que también fomenta un ambiente de transparencia y confianza entre la ciudadanía y las instituciones. Al fortalecer la comprensión de los principios éticos, los funcionarios están mejor equipados para tomar decisiones informadas y justas, lo que contribuye a mejorar la calidad del servicio público y a prevenir prácticas perjudiciales que pueden socavar la legitimidad del gobierno. En un contexto donde la ética es esencial para el desarrollo sostenible y el bienestar social, invertir en la capacitación ética se convierte en una estrategia clave para construir administraciones públicas más efectivas y responsables.

## CONCLUSIONES

Se comprueba que la capacitación tuvo un impacto positivo en la percepción ética de los funcionarios, que muestran un aumento significativo en la reprochabilidad hacia acciones de corrupción directa y acciones de favoritismo, de una media de 6.5 en el pretest a 7.8 en el postest; mientras que las malas prácticas administrativas mostraron un aumento menor. Este cambio estadísticamente significativo sugiere que la intervención fortaleció la sensibilidad ética de los participantes, promoviendo una cultura de integridad en la gestión pública.

Las diferencias en los resultados según género, edad, experiencia y nivel de instrucción revelan que ciertos grupos, como las mujeres, los funcionarios más jóvenes y aquellos con menos experiencia en el sector público, mostraron un aumento más notable en la percepción de reprochabilidad hacia conductas no éticas. Esto subraya la importancia de adaptar las capacitaciones según las características individuales para maximizar su efectividad y responder mejor a las necesidades de cada grupo.

Aunque la percepción ética general mejoró, las prácticas administrativas percibidas como de menor gravedad, como el abuso de recursos, mostraron un cambio menos significativo. Esto indica que futuras capacitaciones deben

profundizar en el impacto acumulativo de estas prácticas en el entorno laboral, destacando que incluso conductas menores pueden afectar la eficiencia y la confianza en la gestión pública.

Los resultados destacan la eficacia de una capacitación enfocada en la integridad como valor ético fundamental, en lugar de limitarse al cumplimiento normativo. Al basarse en valores, los funcionarios desarrollan una postura ética más sólida y autónoma, que les permite cuestionar conductas no éticas y contribuir activamente a una administración pública más transparente y responsable.

**CONFLICTO DE INTERESES.** El autor declara que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS

- Acosta, N., Ojeda, V y Mina, A. (2021). La Ética y la Función Pública. *Revista Ecos de la Academia*, 7(13), 7-7. <https://acortar.link/oskvBB>
- Alcarraz, N (2022). Reflexiones sobre la ética en la gestión pública desde una perspectiva de América Latina. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 9(1), 124-132. <https://acortar.link/LFAPAW>
- Alvarado, U y Paca, F (2022). Ética del servidor público: revisión sistemática. *Igobernanza*, 5(17), 90-106. <https://acortar.link/1e6g5M>
- Anglas, A (2023). Gestión de la capacitación y el compromiso laboral dentro de una plataforma de atención al usuario en salud, Lima-2023. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. <https://acortar.link/XLSPIo>
- Blanco, C (2023). Ética como elemento esencial de la gestión pública: Diseño de un programa de ética pública municipal. *Revista Espacios*, 44(09), 218-229. <https://acortar.link/tsxs5E>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2023). *Ética pública, buena gobernanza y marcos de integridad: formando agentes de cambio* (tercera edición 2023). Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (Tercera ed.). Caracas, Venezuela: CLAD. <https://acortar.link/49mVbs>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2019). *Formación de competencias laborales en servidores públicos*. Caracas, Venezuela: CLAD. <https://acortar.link/ZpjJAb>
- Chagcha, C y Pérez, O. (2022). Ética pública: herramienta pendiente de la lucha anticorrupción en el Ecuador: Public ethics: a pending tool in the fight against corruption in Ecuador. *Revista científica Ecociencia*, 9(3), 21-36. <https://acortar.link/CfEdXg>
- Contraloría General del Estado. (2024a). *Capacitación*. In. Quito, Ecuador: CGE. <https://acortar.link/h7BqXV>
- Contraloría General del Estado. (2024b). *Código de Conducta Ética de la Contraloría General del Estado*. In. Quito, Ecuador: Contraloría General del Estado de Ecuador. <https://acortar.link/ipacNR>
- Correa, R. (2020). Los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya. *Revista de la Facultad de Derecho*(49), 1-29. <https://acortar.link/POL3xZ>
- Cueva, M., Salguero, N y Palma, E (2021). Capacitación dirigida a servidores públicos para la atención al cliente de personas con discapacidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(11), 59-69. <https://acortar.link/xdFwWC>
- Estévez, H (2020). La arbitrariedad como dilema ético en lo público y lo privado. *Integritas: Revista de ética*, 3(4), 66-73. <https://acortar.link/sdKTdL>
- Gómez, C (2018). La educación y su relación con la administración pública y gobernanza. *Justicia*(34), 456-470. <https://acortar.link/5NWvev>

- Herrera, L., Abramonte, E y Bayona, M (2022). Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020. *Revista Científica Polo de Capacitación, Investigación y Publicación*, 7(1), 569-585. <https://acortar.link/N53ckp>
- Instituto Centroamericano de Administración Pública. (2021). Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos del Sector Público. In (Dirección de Capacitación y Desarrollo del Servidor Público ed.). Panamá: ICAP. <https://acortar.link/7IPnoN>
- Malaret, E. (2016). El nuevo reto de la contratación pública para afianzar la integridad y el control: Reforzar el profesionalismo y la transparencia. *Revista Digital de Derecho Administrativo*(15). <https://acortar.link/9HID4K>
- Mancheno, L y Novillo, V (2022). Aplicación del Código de Ética en funcionarios públicos y su relación en el ámbito laboral: Application of the Code of Ethics in public officials and its relationship in the work environment. *Caminos de Investigación*, 3(1), 61-74. <https://acortar.link/mKffHR>
- Pliscoff, C y Lagos, N. (2021a). Efecto de las capacitaciones en la reflexión sobre ética y corrupción. *Revista de Administração Pública*, 55(4), 950-968. <https://acortar.link/2DubGH>
- Pliscoff, C y Lagos, N. (2021b). Implementación de sistemas de integridad como estrategia de control de la corrupción en el Gobierno Central de Chile. *Gestión y política pública*, 30(SPE), 81-114. <https://acortar.link/8WoALb>
- Salas, A., Gallo, G y Higuera, A. (2019). La formación ética en la administración y la gestión pública: experiencias de enseñanza en la educación superior colombiana. *Integritas. Revista de Ética*, 2(3), 82-97. <https://acortar.link/3OW1S8>
- Terrones, A., Recalde, A., Rojas, V y Morales, P (2023). La práctica de la ética y el derecho laboral de los trabajadores. *Justitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminológicas*, 8(15), 69-85. <https://acortar.link/eoCOWn>
- Valencia, D (2020). El fomento a una cultura de integridad en la administración pública colombiana. *Revista Jurídica Piélagos*, 19(1), 84-104. <https://acortar.link/Op66tS>
- Vilatuña, V y Liccioni, E. (2024). Políticas públicas, capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. *Unidad de estudio GAD Ibarra 2023*. 593 Digital Publisher CEIT, 9(4), 237-250. <https://acortar.link/jd3ocr>

#### ACERCA DEL AUTOR

**Mario Wilfrido Urgilés Pineda.** Maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo, Perú.