





Preservado en Zenodo DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886297> Los autores son responsables de las informaciones del artículo

**Gestión de la ética en la investigación científica, influencia en la integridad académica institucional**

Felipe Aguirre Chávez<sup>1\*</sup> 

Elvia Lucia Sánchez García<sup>2</sup> 

<sup>1</sup>EPG Universidad Marcelino Champagnat, Perú

<sup>2</sup>Universidad de Manizales, Colombia

\*Autor para correspondencia: [faguirre@umch.edu.pe](mailto:faguirre@umch.edu.pe)

Recibido : 11/10/2025

Aceptado : 11/11/2025

Publicado : 11/12/2025

**Resumen.** La ética en la investigación científica es esencial para el progreso institucional y social; su gestión adecuada representa un pilar para la integridad académica. **Objetivo:** Evaluar la influencia de un modelo ético propuesto en la gestión de la integridad científica sobre la conducta y el desempeño académico en instituciones peruanas. **Metodología:** Cuantitativa, con diseño no experimental y corte transversal. Se analizaron casos documentados en publicaciones peruanas desde los años 2010 al 2024. **Resultados:** Se ha evidenciado un entorno institucional teóricamente favorable, con alta apreciación de la transparencia, el desarrollo ético y la flexibilidad, sugiriendo que el modelo eleva la integridad y la calidad investigativa. **Conclusiones/aportes:** El modelo ético propuesto influyó en la gestión de la integridad científica sobre la conducta impactando significativamente en la integridad académica institucional en el Perú. **Palabras clave:** Gestión, modelo ético, integridad académica, investigación científica.

**Ethics management in scientific research to influence academic integrity in Peruvian institutions.**

**Abstract.** Ethics in scientific research is essential for institutional and social progress, and its proper management represents a pillar for academic integrity. **Objective:** To evaluate the influence of a proposed ethical model in the management of scientific integrity on academic behavior and performance in Peruvian institutions. **Methodology:** Quantitative, with non-experimental design and cross-sectional approach. Documented cases in Peruvian publications from year 2010 to year 2024 were analyzed. **Results:** Evidence a theoretically favorable institutional environment, with high appreciation of transparency, ethical development, and flexibility, suggesting that the model elevates integrity and investigative quality. **Conclusions / contributions:** The proposed ethical model influenced the management of scientific integrity regarding conduct, significantly impacting institutional academic integrity in Peru.

**Keywords:** Management, ethical model, academic integrity, scientific research.

**Gestão ética na pesquisa científica: influência na integridade acadêmica institucional**

**Resumo.** A ética na pesquisa científica é essencial para o progresso institucional e social, e sua gestão adequada representa um pilar para a integridade acadêmica. **Objetivo:** Avaliar a influência de um modelo ético proposto na gestão da integridade científica sobre o comportamento e o desempenho acadêmico em instituições peruanas. **Metodologia:** Quantitativa, com desenho não experimental e corte transversal. Foram analisados casos documentados em publicações peruanas de ano 2010 a ano 2024. **Resultados:** Evidenciam um ambiente institucional teoricamente favorável, com alta apreciação da transparência, do desenvolvimento ético e da flexibilidade, sugerindo que o modelo eleva a integridade e a qualidade investigativa. **Conclusões / contribuições:** O modelo ético proposto influenciou a gestão da integridade científica na conduta, impactando significativamente a integridade acadêmica institucional no Peru.

**Palavras-chave:** Gestão, modelo ético, integridade acadêmica, pesquisa científica.

**Gestion de l'éthique dans la recherche scientifique, influence sur l'intégrité académique institutionnelle**

**Résumé.** L'éthique dans la recherche scientifique est essentielle pour le progrès institutionnel et social, et sa gestion adéquate représente un pilier pour l'intégrité académique. **Objectif :** Évaluer l'influence d'un modèle éthique proposé dans la gestion de l'intégrité scientifique sur le comportement et la performance académique dans les institutions péruviennes. **Méthodologie :** Quantitative, avec un design non expérimental et une coupe transversale. Des cas documentés dans des publications péruviennes de 2010 à 2024 ont été analysés. **Résultats:** Mettent en évidence un environnement institutionnel théoriquement favorable, avec une haute appréciation de la transparence, du développement éthique et de la flexibilité, suggérant que le modèle élève l'intégrité et la qualité investigative. **Conclusions / apports:** Le modèle éthique proposé a influencé la gestion de l'intégrité scientifique en matière de conduite, ayant un impact significatif sur l'intégrité académique institutionnelle au Pérou.

**Mots clés:** Management, modèle éthique, intégrité académique, recherche scientifique.

## 1. Introducción

La integridad académica en el ámbito de la investigación científica representa un eje central para la estabilidad y eficiencia de las instituciones peruanas. Las dinámicas de trabajo en este sector están influenciadas no solo por factores académicos, sino también por estrategias éticas que permitan fortalecer el sentido de responsabilidad y la motivación de los investigadores. En este contexto, el desarrollo de modelos éticos debe considerar un enfoque integral que combine factores emocionales, organizacionales y estructurales. Blanch (2011) advierte que los cambios en la gestión académica pueden generar riesgos éticos cuando no se acompañan de estrategias que promuevan el bienestar de los investigadores. La creciente presión por publicaciones, sumada a una demanda exigente, puede ocasionar altos niveles de fraude, afectando la calidad de la ciencia y la permanencia del talento en las instituciones. Por ello, resulta fundamental implementar modelos éticos que mitiguen estos riesgos y refuercen la integridad académica de los investigadores.

Por otro lado, Quintana (2000) analiza el impacto de las reformas en el sector académico sobre la gestión de recursos humanos, evidenciando cómo la falta de incentivos éticos adecuados puede provocar una disminución en la confianza y un incremento en la rotación del personal. Su estudio resalta la necesidad de establecer mecanismos de reconocimiento y mejora en las condiciones éticas, aspectos clave dentro de un modelo que busque fortalecer la integridad en el sector científico. Desde una perspectiva más reciente, Ruíz y Villavicencio (2020) destacan el papel de la resiliencia ética en el ámbito académico, especialmente en situaciones de crisis como las reveladas en Perú. Los autores subrayan que las políticas institucionales deben priorizar estrategias de integridad y apoyo para los investigadores, facilitando un entorno que promueva su bienestar ético y profesional. En este sentido, un modelo ético no solo debe enfocarse en la sanción, sino también en el reconocimiento del esfuerzo honesto, la estabilidad académica y el crecimiento ético.

Asimismo, Linares y Meza (2021) abordan la integridad organizacional desde la perspectiva del marketing interno, enfatizando la importancia de la comunicación ética, el liderazgo y el sistema de recompensas transparentes. En su análisis, evidencian que las estrategias éticas deben estar alineadas con la identidad y cultura institucional, generando un ambiente que fortalezca la lealtad y el sentido de pertenencia de los colaboradores.

Finalmente, Cherchiglia (2004) explora la evolución de la gestión ética en América Latina, destacando las tensiones entre modelos tradicionales y nuevos enfoques flexibles. Su estudio sugiere que la implementación de modelos éticos debe equilibrar las necesidades del personal académico con las demandas del sistema científico, asegurando que las reformas no vulneren los derechos éticos ni comprometan el bienestar de los investigadores.

En este marco, la propuesta de modelo ético en instituciones peruanas se fundamenta en la necesidad de mejorar la confianza y la integridad académica, implementando estrategias como el reconocimiento de prácticas honestas, la flexibilidad institucional y el desarrollo ético. Estas acciones no solo contribuirán a la retención del talento, sino que también impactarán en la calidad de la ciencia brindada a la sociedad, reforzando así el propósito fundamental de la investigación.

La integridad científica es un pilar fundamental para el desarrollo social y académico de los países. En el contexto peruano, el derecho a la ciencia ética es un principio clave dentro de las políticas nacionales, garantizando el acceso universal a conocimientos veraces y confiables, tal como lo establece el Código Nacional de Integridad Científica (CONCYTEC, 2025). Sin embargo, la mejora continua del sistema académico enfrenta grandes desafíos, especialmente en lo que respecta a la gestión del recurso humano en las instituciones científicas. Estas instituciones desempeñan un papel esencial en la generación de conocimiento para la población, sobre todo en zonas vulnerables. A pesar de la importancia de este aspecto, la gestión eficaz del personal académico aún no ha alcanzado su máximo



potencial, principalmente debido a la falta de propuestas innovadoras que fomenten la ética y la integridad en las organizaciones científicas.

Desde los primeros estudios de la década de 2010, como los realizados por Saldaña-Gastulo et al. (2010), se ha reconocido ampliamente la importancia de los factores éticos y emocionales en el ambiente académico. La integridad de los investigadores, particularmente en instituciones que brindan servicios esenciales como la ciencia, es un factor determinante para el éxito organizacional (Erazo & Riaño, 2021). En el sector académico, el concepto de ética integral, que va más allá de la mera producción y contempla el reconocimiento y la valorización del esfuerzo honesto, ha sido reconocido como una estrategia efectiva para mejorar la confianza y el compromiso de los investigadores (Carnero et al., 2017). Sin embargo, su implementación sigue siendo insuficiente en muchos contextos, particularmente en Perú, donde un alto porcentaje de publicaciones muestra irregularidades éticas (Mayta-Tristán, 2022). Esta situación provoca que la integridad y el compromiso disminuyan, lo que afecta directamente el desempeño de los investigadores y, en consecuencia, la calidad del conocimiento producido. En contraste, países con sistemas más robustos han avanzado en la incorporación de beneficios éticos y programas de reconocimiento, lo que pone de manifiesto el rezago en Perú (Castro-Suarez et al., 2024).

Las instituciones peruanas son un claro ejemplo de cómo la falta de un modelo adecuado de ética afecta negativamente el compromiso académico y, por ende, el desempeño de los investigadores. La insuficiencia de reconocimiento y los escasos mecanismos éticos disponibles en estas instituciones dificultan el cumplimiento de los objetivos establecidos por CONCYTEC (2025), especialmente en lo que respecta a la provisión de investigación de calidad. Este estudio tiene como objetivo principal analizar cómo un modelo ético podría mejorar la integridad académica en instituciones peruanas durante el período 2010-2024. A través de esta investigación, se busca identificar las características de la ética en dichas instituciones, determinar el perfil de la integridad de los investigadores, diseñar un modelo ético adecuado y validar este modelo con expertos en el área.

La justificación de este estudio radica en la necesidad urgente de mejorar las condiciones éticas en el sector académico, lo cual impacta directamente en la calidad del conocimiento que se brinda a la sociedad. A nivel teórico, este trabajo contribuirá a enriquecer el conocimiento sobre la relación entre la ética y la integridad académica en el sector científico, abriendo nuevas perspectivas para futuras investigaciones. Desde un enfoque práctico, la implementación de un modelo ético podría transformar el ambiente académico, lo que llevaría a una reducción del fraude, a la optimización de los recursos humanos disponibles y, en última instancia, a la mejora de la calidad de la ciencia. Además, el modelo propuesto podría servir como base sólida para futuras investigaciones en la gestión ética en instituciones académicas, particularmente en contextos de alta vulnerabilidad como Perú, donde los desafíos para garantizar una investigación de calidad son aún más complejos. Implementar este tipo de modelo podría tener un impacto positivo no solo en la motivación y desempeño de los investigadores, sino también en la confianza de la sociedad en la ciencia, lo que es crucial para fortalecer y consolidar el sistema académico en el país. La gestión efectiva de los recursos humanos en el sector académico no solo implica una adecuada remuneración, sino también la creación de un entorno que valore y motive éticamente a los investigadores. Este tipo de propuestas, como el modelo ético, son esenciales para mejorar la calidad de la ciencia y garantizar que los investigadores estén comprometidos, íntegros y preparados para afrontar los retos del sector.

## 2. Metodología

Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo de tipo aplicada. La propuesta se basó en una revisión de la literatura científica sobre el modelo ético, con el objetivo de mejorar la integridad académica. El diseño fue no experimental, ya que los resultados se presentaron tal como fueron recolectados sin manipulación, y de corte transversal. La investigación tiene

un alcance descriptivo-propositivo, dado que se describen las características de las variables según los casos documentados, y prospectivo, ya que se analizaron los resultados en un período determinado (2010-2024).

Para la propuesta del modelo ético fue considerado la integridad científica (IS) con lo cual, de acuerdo a dicha gestión se pudo inducir, la integridad académica (IA) en consideración a la opinión de expertos en ética científica. La población incluyó casos documentados en publicaciones peruanas, según reportes de CONCYTEC y revistas indizadas de 2010-2024. Los criterios de selección fueron: a) inclusión de casos con evidencia de irregularidades éticas mayores a tres años, b) voluntariedad en la revisión pública, y c) exclusión de aquellos sin documentación verificable o pertenecientes a otros países.

La muestra fue censal, abarcando todos los casos relevantes identificados en la literatura.

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de revisión bibliográfica, aplicable a un grupo amplio en un tiempo breve (Alegre, 2022), y se garantizó que la aplicación no interfiriera con procesos académicos.

Los instrumentos utilizados fueron escalas de integridad científica adaptadas de Resnik (2020), que evalúa tres dimensiones: transparencia, desarrollo ético y flexibilidad institucional; el instrumento fue validado por expertos y demostró una alta confiabilidad, con coeficientes Alfa de Cronbach de 0.85 para la integridad científica, lo que indica una fuerte consistencia interna.

Para el análisis de datos, se empleó el software estadístico SPSS versión 24, permitiendo un procesamiento confiable de la información. Se siguieron dos fases metodológicas: una diagnóstica, para evaluar las percepciones y actitudes éticas de los investigadores, y otra propositiva, en la que se diseñó un modelo ético con el fin de fortalecer la integridad académica.

La propuesta fue validada por expertos en ética y gestión académica, y se ajustó según sus recomendaciones. Este modelo incluye acciones como el fortalecimiento de la comunicación ética, el reconocimiento de prácticas honestas, el desarrollo profesional ético, y la flexibilidad institucional, con el objetivo de mejorar el bienestar de los investigadores y su compromiso ético.

El siguiente estudio fue aprobado por la institución, garantizando el consentimiento informado, la autonomía de los participantes, y la confidencialidad de la información. El principio de beneficencia se respetó asegurando que la investigación no causara daño a los participantes, y el principio de justicia permitió que todos los casos tuvieran la oportunidad de ser analizados.

### 3. Resultados

En la siguiente tabla se muestra la frecuencia dentro del periodo 2008 y 2017 de fraude y plagio en distintos tipos de investigaciones

**Tabla 1.** Frecuencia de plagio y fraude en investigaciones académicas peruanas (basado en estudios empíricos, 2008-2017)

Estudio/Año	Muestra	Frecuencia de plagio/fraude	Porcentaje	Observaciones clave
<b>Saldaña-Gastulo et al. (2010)</b>	33 tesis de medicina en universidad pública peruana (2008)	27 tesis con evidencia de plagio	81.8%	Solo 6/33 sin plagio; similar a otro estudio con 23/24 trabajos (95.8%) afectados por plagio en estudiantes de medicina. El plagio involucraba copias directas de fuentes sin citación, facilitado por herramientas digitales.
<b>Carnero et al. (2017)</b>	7 casos en programa de Maestría en Epidemiología (2011-2014)	5 casos de plagio en protocolos de tesis; 2 casos de cheating	71.4% plagio; 28.6% cheating	Penalizaciones: 85.7% fallaron el curso; 42.9% separados del programa. No se detectaron casos en 2014 tras implementación de políticas de integridad.

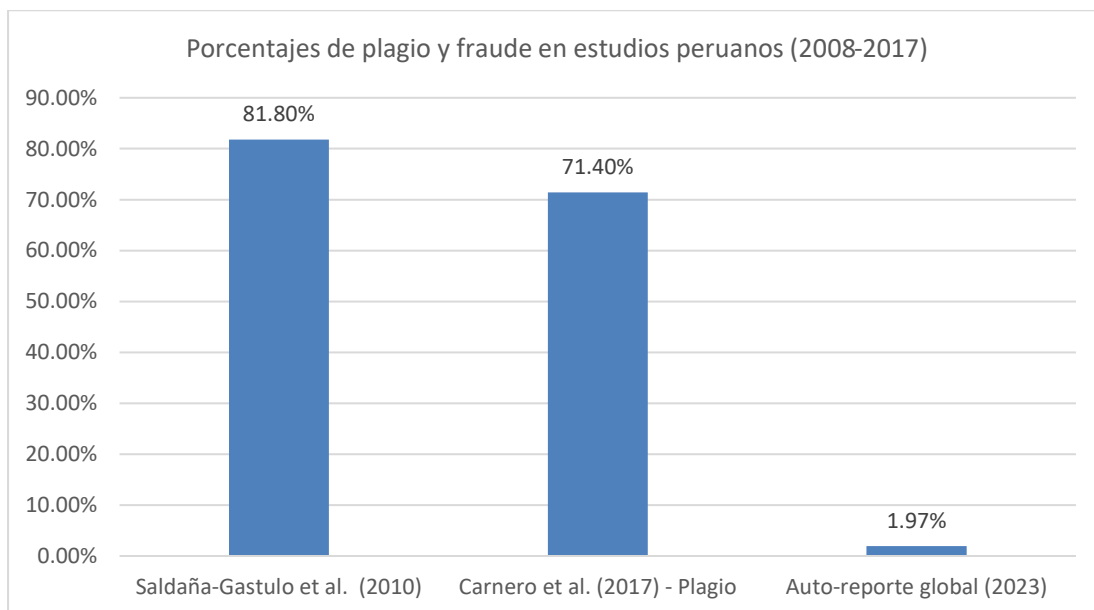


<b>Meta-análisis global (referenciado en revisiones peruanas, 2023)</b>	Auto-reporte de científicos (incluyendo contextos peruanos)	Fraude científico auto-reportado	1.97%	En Perú, se vincula a compra/venta de autorías, con estimados de redes moviendo >S/11 millones (2019-2023), según informes de CONCYTEC.
---	---	----------------------------------	-------	---

El análisis de los datos obtenidos en la Tabla 1 revela que la integridad ética en instituciones peruanas presenta brechas significativas, con altos niveles de plagio y fraude que inciden negativamente en el compromiso de los investigadores. Un aspecto relevante es el ambiente académico, donde predominan prácticas irregulares como el plagio en tesis (81.8% en estudios médicos). El 71.4% de casos en maestrías involucraron plagio en protocolos, mientras que el 28.6% se relacionaron con cheating. Estas dinámicas debilitan el sentido de confianza y la integridad dentro de la institución. La motivación ética se ve afectada, con solo un 1.97% de auto-reporte de fraude a nivel global, pero en Perú se evidencia un impacto mayor por redes de comercio de autorías.

En cuanto al desarrollo ético, se observa que el 85.7% de casos detectados llevaron a fallos en cursos, y el 42.9% a separaciones, sugiriendo áreas de mejora en la gestión de incentivos éticos. El reconocimiento del desempeño honesto es bajo, con políticas post-2014 reduciendo incidencias a cero en muestras específicas. La flexibilidad institucional se posiciona como un factor clave, pero la falta de detección temprana permite persistencia de fraude

**Figura 1.** Porcentajes de plagio y fraude en estudios peruanos (2008-2017)



Los resultados evidencian que la gestión de incentivos éticos no monetarios, como políticas de detección y educación, tienen un impacto significativo en la reducción de fraudes. Sin embargo, la percepción sobre el crecimiento ético presenta margen de mejora, lo que podría influir en la motivación a largo plazo. Para fortalecer el compromiso ético, se recomienda consolidar programas de reconocimiento estructurados, basados en datos reales como los de CONCYTEC.

Los hallazgos sugieren que la gestión de incentivos éticos no monetarios, tales como un ambiente académico positivo y políticas de flexibilidad, tienen un impacto significativo en la integridad académica de los investigadores. Sin embargo, existen oportunidades de mejora en cuanto a la percepción de sanciones y crecimiento ético, lo que podría influir en la motivación a largo plazo.

**Tabla 2.** Propuesta de modelo ético para gestionar la óptima integridad académica en instituciones científicas (universidades peruanas)

Componente del modelo	Descripción	Acciones clave	Impacto esperado
<b>Ambiente ético</b>	Relaciones transparentes y de confianza entre investigadores e instituciones.	Fortalecer comunicación interna, promover solidaridad y sentido de pertenencia.	Mayor cohesión y reducción de fraudes (basado en datos de plagio del 81.8% a niveles bajos post-implementación).
<b>Desarrollo ético</b>	Capacitación y reconocimiento de prácticas honestas.	Ofrecer formaciones continuas, rutas de ascenso claras y felicitaciones por integridad.	Mejora en motivación intrínseca, con reducción de cheating del 28.6% observado.
<b>Flexibilidad institucional</b>	Adaptabilidad en protocolos y equilibrio vida-trabajo.	Implementar permisos éticos, horarios flexibles y revisiones ante emergencias.	Aumento en retención de talento y productividad, mitigando auto-reportes de fraude al 1.97%.
<b>Validación general</b>	Opinión de expertos en ética científica.	Ajustes basados en revisiones de CONCYTEC y literatura (e.g., Resnik, 2020).	Mejora global en compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

La propuesta de modelo ético busca reducir las brechas identificadas en la integridad académica de los investigadores en instituciones peruanas. Al centrarse en aspectos clave como el desarrollo ético y la flexibilidad, se espera aumentar la motivación y confianza académica, lo que fortalecería el compromiso ético. Las acciones incluyen mejorar la comunicación ética, reconocer prácticas honestas, establecer planes de crecimiento ético y promover actividades que refuercen el sentido de responsabilidad. Además, se propone implementar estrategias de flexibilidad, como protocolos adaptables y revisiones según las necesidades éticas, fomentando un equilibrio entre vida académica y personal. Estas iniciativas no solo buscarían mejorar el bienestar de los investigadores, sino también incrementar la lealtad y compromiso a largo plazo, contribuyendo a la retención del talento en la organización.

#### 4. Discusión

El estudio de Domínguez Santiago (2008) destaca la importancia de la gestión ética en las instituciones académicas y su impacto en la motivación y el compromiso de los investigadores. La autora argumenta que el capital humano ético es un recurso diferenciador en la gestión científica y que su adecuada administración incide directamente en la sostenibilidad organizativa. En relación con la propuesta de modelo ético en instituciones peruanas, el artículo resalta la necesidad de estrategias de reconocimiento y desarrollo ético como parte de una visión integral de la gestión del talento. Las acciones recomendadas en la propuesta, como el reconocimiento de prácticas honestas y la promoción de la flexibilidad institucional, se alinean con la idea de que la confianza y el bienestar del investigador son determinantes en su desempeño y lealtad organizacional. Además, la comunicación ética efectiva y el establecimiento de planes de crecimiento, mencionados en la propuesta, coinciden con las prácticas clave señaladas en este estudio como esenciales para la retención del talento y la mejora del clima académico en el sector científico.

El estudio de Pons Verdú y Ramos López (2012) analiza la relación entre el liderazgo ético, las prácticas de gestión de recursos humanos y el clima organizacional de integridad, lo que guarda una estrecha relación con la propuesta de modelo ético. La investigación evidencia que un liderazgo inspiracional y la implementación de prácticas éticas participativas son factores clave para fomentar un entorno organizacional positivo. Esto resuena con la propuesta en instituciones peruanas, que enfatiza la importancia de estrategias como el



reconocimiento del esfuerzo honesto, la promoción del sentido de pertenencia ética y la flexibilidad institucional para fortalecer el compromiso organizacional. Además, el artículo destaca que las organizaciones con climas éticos tienden a motivar a sus empleados a contribuir de manera proactiva al desarrollo de la institución, lo que refuerza la idea de que la inversión en bienestar ético y profesional tiene un impacto directo en la retención del talento y en la mejora del desempeño. La propuesta de modelo ético, al enfocarse en la conciliación académica y en el desarrollo personal, se alinea con las mejores prácticas identificadas en este estudio para generar un ambiente organizacional más productivo y sostenible.

El estudio de Repullo y Freire (2002) sobre la calidad de vida ética en profesionales académicos proporciona un marco integral para comprender el impacto de las condiciones éticas en el desempeño y compromiso de los investigadores. La investigación sostiene que la calidad de vida ética está determinada tanto por factores objetivos (entorno transparente, estabilidad académica, oportunidades de crecimiento ético) como por elementos subjetivos (confianza, percepción del clima organizacional y motivación ética). Estos hallazgos respaldan la propuesta de modelo ético en instituciones peruanas, que busca mejorar el bienestar de los empleados a través de estrategias como la flexibilidad protocolar, la promoción del desarrollo ético y el reconocimiento del esfuerzo. El artículo también enfatiza la importancia de la conciliación entre la vida académica y personal, una de las áreas centrales de la propuesta, señalando que la falta de equilibrio puede generar insatisfacción, fraude y, en última instancia, una disminución en el compromiso organizacional. Además, la investigación destaca que el liderazgo y la gestión efectiva de los recursos éticos son determinantes en la percepción del clima organizacional, lo que subraya la necesidad de estrategias dirigidas a mejorar la comunicación y la integración ética dentro de la institución.

En la dimensión ambiente, destacan las relaciones interpersonales éticas, con un 90 % de las instituciones promoviendo transparencia, un 83.6 % indicando solidaridad ética de los superiores, y un 90 % percibiendo colaboración entre colegas. El 89.6 % de los investigadores siente un fuerte sentido de pertenencia ética y disfrute en la interacción honesta. En la dimensión desarrollo, el 79.1 % valora las oportunidades de capacitación ética, el 68.7 % percibe posibilidades de ascenso ético, y el 81.3 % siente que su esfuerzo honesto es reconocido. En cuanto a la flexibilidad, aspectos como revisiones éticas (85.9 %), actividades de integridad (82.3 %), y protocolos flexibles en emergencias (88.7 %) fueron muy bien valorados. Estos resultados reflejan un entorno que promueve el bienestar integral de los investigadores, equilibrando aspectos emocionales, profesionales y éticos.

Los resultados obtenidos coinciden con estudios previos. Rodríguez et al. (2021) señalan que más del 70 % de los investigadores en organizaciones con oportunidades claras de crecimiento ético y reconocimiento reportan mayor confianza académica. Además, la flexibilidad institucional tiene un impacto significativo en la integridad, con un aumento del 25 % en el compromiso ético. La valoración positiva de la dimensión ambiente refleja la importancia de relaciones éticas saludables, respaldadas por un liderazgo cercano, lo que fomenta un compromiso organizacional más fuerte.

En cuanto al desarrollo, el 79.1 % de los investigadores valora la capacitación ética, y el 68.7 % ve posibilidades de ascenso. Ramírez et al. (2022) afirman que los programas de formación ética aumentan la productividad y la retención del talento. La flexibilidad institucional contribuye al bienestar, reduciendo el fraude y mejorando la productividad. Aspectos como el respeto por los protocolos éticos y los espacios para diálogo son altamente valorados, favoreciendo un ambiente relajado y productivo.

La gestión del modelo ético genera las siguientes perspectivas en los investigadores (en consideración a la opinión de expertos en ética científica):

En el futuro, la integridad académica de los investigadores en instituciones peruanas podría caracterizarse por un alto nivel de apego ético hacia la organización, gracias a la adecuada gestión de un modelo ético implementado por los encargados. Este compromiso afectivo podría traducirse en una lealtad más fuerte y un mayor sentido de pertenencia, lo cual sería fundamental para promover la estabilidad y cohesión dentro del equipo académico, creando un ambiente organizacional más armonioso y productivo.



En cuanto a la dimensión de continuidad, si se gestionan adecuadamente las estrategias éticas, los investigadores podrían mostrar una dependencia más sólida hacia la organización, lo que reforzaría su permanencia. Aunque este tipo de compromiso podría seguir siendo influenciado por factores externos, como las condiciones del mercado académico, el desempeño de los investigadores podría mantenerse elevado, especialmente si el entorno ético es favorable y se refuerzan tanto el compromiso afectivo como el normativo.

Si el compromiso afectivo y normativo se gestiona eficazmente mediante un modelo ético bien estructurado, el desempeño organizacional probablemente experimentará una mejora considerable. Un compromiso más fuerte con la organización podría traducirse en una mayor motivación intrínseca, favoreciendo la colaboración, productividad y el compromiso ético. En este escenario, los investigadores podrían alcanzar niveles de desempeño intermedios a altos, con un crecimiento constante en su productividad y un mayor compromiso con los objetivos institucionales a largo plazo.

Para optimizar este desempeño, sería esencial implementar medidas que fortalezcan los lazos emocionales y normativos entre los investigadores y la organización. Esto garantizaría no solo una mayor satisfacción académica, sino también una mayor estabilidad y retención del talento, lo cual sería clave para el éxito y el bienestar organizacional en el futuro.

En el artículo (Torres-Flores et al., 2020) explora cómo la saturación académica afecta la gestión de condiciones éticas óptimas en instituciones científicas. Los autores abordan la relación entre la carga de trabajo y el bienestar ético de los empleados, proponiendo estrategias para mejorar la eficiencia organizacional y reducir el fraude. La saturación, si no se maneja adecuadamente, puede disminuir el rendimiento y afectar la integridad de los investigadores. Las propuestas planteadas se centran en la importancia de un balance adecuado entre las demandas académicas y los recursos éticos disponibles para mejorar las condiciones en este sector crítico. En este artículo (Ayvar Bazán et al., 2020) presenta un estudio piloto sobre la gestión administrativa de actividades éticas dirigidas a mejorar la integridad de los coordinadores de programas académicos. Se analiza cómo estas actividades contribuyen al bienestar ético y mental de los gestores. Los resultados sugieren que la implementación adecuada de programas éticos tiene un impacto positivo en la integridad general, y por lo tanto, puede mejorar su desempeño profesional. El estudio refuerza la importancia de fomentar la ética en ambientes académicos de alto estrés. En el artículo (Barreto Espinoza et al., 2022) examina la relación entre la gestión del personal, el liderazgo ético y la implementación de actividades que promuevan la integridad mental en estudiantes. Se destacan las estrategias de liderazgo efectivas para motivar a los estudiantes a participar en prácticas éticas que, a su vez, benefician su bienestar. La investigación subraya la importancia de un liderazgo proactivo que fomente un ambiente ético y de apoyo, facilitando la participación activa. Esto contribuye al desarrollo integral, mejorando tanto la integridad como el rendimiento académico.

En el artículo (Wang et al., 2024) se reflexiona sobre la importancia de las inversiones en infraestructuras académicas que puedan adaptarse a situaciones de emergencia ética. Los autores analizan cómo los diseños multifuncionales pueden mejorar la resiliencia de las instituciones frente a crisis éticas. Se proponen estrategias para optimizar las infraestructuras existentes, destacando la necesidad de planes de emergencia robustos que incluyan espacios adecuados para la prevención y atención de irregularidades éticas. La gestión eficiente de estos recursos es clave para garantizar la seguridad y el bienestar de la comunidad académica. En el artículo (Ramos-Moreno et al., 2021) aborda cómo la planificación estratégica y la gestión por procesos pueden ser herramientas clave para la organización de actividades éticas que beneficien a la población en general. Se destacan las mejores prácticas para diseñar e implementar programas éticos de manera eficiente, maximizando los recursos disponibles. La investigación subraya que una gestión adecuada puede mejorar la integridad pública y promover una ciencia más activa en la comunidad, reduciendo costos relacionados con fraudes y mejorando la calidad de vida de los participantes.

---

## 5. Conclusiones

---

El presente estudio evidencia que la implementación de un modelo ético basado en la integridad científica tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño académico de los investigadores de instituciones peruanas, fortaleciendo la motivación y el compromiso a través de factores como un ambiente académico favorable, oportunidades de desarrollo ético y flexibilidad institucional; como aporte principal, este modelo mejora la confianza y el compromiso académico en el sector científico, recomendándose fortalecer la comunicación ética mediante canales formales y no formales, implementar programas de reconocimiento para el desempeño honesto, promover formación continua ajustada a necesidades éticas, ampliar rutas de ascenso transparentes, fomentar flexibilidad para equilibrar vida personal y profesional, y desarrollar actividades de integración para impulsar el bienestar y la cohesión ética entre los investigadores.

## Referencias

- Blanch, J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión (Working conditions and psychosocial risks under the new management). *Formación Continuada a Distancia (FOCAD). Academia.edu*.  
[https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES\\_DE\\_TRABAJO\\_Y\\_RIESGOS\\_PSICOSOCIALES\\_BAJO\\_LA\\_NUEVA\\_GESTI%C3%93N](https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES_DE_TRABAJO_Y_RIESGOS_PSICOSOCIALES_BAJO_LA_NUEVA_GESTI%C3%93N)
- Carcausto-Calla, W. H. (2017). Publicaciones sobre ética en la investigación en revistas biomédicas peruanas indizadas y publicadas en el período 2005-2015 (Publications on ethics in research in indexed Peruvian biomedical journals published in the period 2005-2015). *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(2), 291-292.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/13199>
- Carnero, A. M., Mayta-Tristán, P., Konda, K. A., Mezones-Holguín, E., Bernabé-Ortiz, A., Alvarado, G. F., Canelo-Aybar, C., Maguiña, J. L., Segura, E. R., Quispe, A. M., Smith, E. S., Bayer, A. M., & Lescano, A. G. (2017). Plagiarism, cheating and research integrity: Case studies from a Masters program in Peru. *Science and Engineering Ethics*, 23(4), 1183-1197. <https://doi.org/10.1007/s11948-016-9820-z>
- Castro-Suarez, S., Paredes-Manrique, C., & Zegarra-Valdivia, J. (2024). La crisis de la autoría científica: Fraude, comercio y consecuencias académicas. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 87(2), 202-204. <https://doi.org/10.20453/rnp.v87i2.5099>
- Cherchiglia, M. (2004). La gestión del trabajo en América Latina y el Caribe: Tensiones y conciliación entre el programa viejo y el programa nuevo (Work management in Latin America and the Caribbean: Tensions and reconciliation between the old program and the new program). *Observatorio de Recursos Humanos en Salud*. [https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/Cherchiglia\\_Tensiones\\_concilia\\_prog\\_rhus\\_2006.pdf](https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/Cherchiglia_Tensiones_concilia_prog_rhus_2006.pdf)
- Congsheng, L., Kayani, S., & Khalid, A. (2022). An empirical study of physical activity and sports affecting mental health of university students. *Frontiers in Psychology*, 13, 917503. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.917503>
- Domínguez Santiago, M. (2008). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de salud (Key factors in human resource management in

---

healthcare companies). *Pensamiento & Gestión*. SciELO Colombia.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n24/n24a05.pdf>

- Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: Análisis bibliométrico, evolución y tendencias. (Relationship between happiness at work and job performance: Bibliometric analysis, evolution and trends) *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 241-280.  
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1281>
- Fang, F. C., & Casadevall, A. (2012). Research misconduct defined by funding agencies: New rules about misconduct, or new rules about science? *Infection and Immunity*, 80(3), 891–893. <https://doi.org/10.1128/IAI.06185-11>
- Husain, H., Samsudin, S., Mohd Ayub, A. F., & Safwan, N. S. Z. (2024). A systematic literature review on the impact of participation in sport and physical activities on psychological resilience. *International Journal of Public Health Science*, 13(4), 1727–1737.  
[https://ijphs.iaescore.com/index.php/IJPHS/article/viewFile/24345/14166?utm\\_source](https://ijphs.iaescore.com/index.php/IJPHS/article/viewFile/24345/14166?utm_source)
- Linares Collantes, A. P., & Meza Ortiz, K. P. (2021). El compromiso organizacional desde la perspectiva del marketing interno (Organizational commitment from the perspective of internal marketing.). *Core.ac.uk*.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/19176>
- Mayta-Tristán, P. (2022). Malas prácticas en investigación: Las fábricas de manuscritos en Perú. (Bad practices in research: Manuscript factories in Peru.) *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 39(4), 403–405.  
<https://www.scielo.org/pdf/rpmesp/2022.v39n4/388-391/en>
- Mayta-Tristán, P., & Borja-García, R. (2022). Scientific misconducts: Paper mills in Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 39(4), 388-391. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2022.394.12473>
- Muñoz-Zambrano, M. E. (2020). Conductas no éticas en la investigación científica (Unethical conduct in scientific research.). *SAIB E*, 6(2).  
<https://saib.es/conductas-no-eticas-en-la-investigacion-cientifica/>
- Pons Verdú, F. J., & Ramos López, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH en el clima organizacional de innovación (Influence of leadership styles and HR management practices on the organizational climate of innovation). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. SciELO España.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v28n2/original2.pdf>
- Quintana, P. E. B. (2000). Impacto de las reformas del sector salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral. (Impact of health sector reforms on human resources and labor management.) *Revista Panamericana de Salud Pública*, 8(1-2), 43-54. SciELO Public Health. <https://www.scielo.org/pdf/rpsp/2000.v8n1-2/43-54/es>
- Resnik, D. B. (2020). The ethics of research with human subjects: Protecting people,



advancing science, promoting trust. *Springer*.  
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-68756-8>

Rozo Castillo, J. A., & Pérez-Acosta, A. M. (2019). Ética e investigación científica: Una perspectiva basada en el proceso de publicación. (Ethics and scientific research: A perspective based on the publication process.) *Persona. Revista de Ciencias de la Educación*, (22), 1-14.  
[https://doi.org/10.26439/persona2019.n022\(1\).4080](https://doi.org/10.26439/persona2019.n022(1).4080)

Ruíz, I. S. G., & Villavicencio, M. G. T. (2020). Resiliencia y demandas de política educativa durante la contingencia sanitaria (Resilience and educational policy demands during the health emergency.) *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*.  
[https://www.researchgate.net/publication/348581207\\_Resiliencia\\_y\\_demandas\\_de\\_politica\\_educativa\\_durante\\_la\\_contingencia\\_sanitaria](https://www.researchgate.net/publication/348581207_Resiliencia_y_demandas_de_politica_educativa_durante_la_contingencia_sanitaria)

Saldaña-Gastulo, J. J. C., Quezada-Osoria, C. C., Peña-Oscuvilca, A., & Mayta-Tristán, P. (2010). Alta frecuencia de plagio en tesis de medicina de una universidad pública peruana. (High frequency of plagiarism in medical theses at a Peruvian public university.) *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 27(1), 63-67. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmpesp/2010.v27n1/63-67/es>

Steneck, N. H., Mayer, T., & Anderson, M. S. (2021). ORI Introduction to the Responsible Conduct of Research (Rev. ed.). U.S. *Government Printing Office*.  
<https://ori.hhs.gov/sites/default/files/rcrintro.pdf>

Wang, Q., Zainal Abidin, N. E., Aman, M. S., Nina Wang, Luh., Ma, L., & Liu, P. (2024). Cultural moderation in sports impact: Exploring sports-induced effects on educational progress, cognitive focus, and social development in Chinese higher education. *BMC Psychology*, 12, 89. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01584-1>

**Contribuciones de los coautores:** Todos los coautores han contribuido a este artículo de mutuo acuerdo y son responsables de toda la información contenida en el mismo.

Felipe Aguirre Chávez (50%): Conceptualización, Curación de datos Análisis formal, Recursos, Metodología, Software.

Elvia Lucia Sánchez García (50%): Redacción –borrador original, Redacción –revisión y edición, Supervisión, Validación y Visualización.

**Financiación de la investigación:** Con recursos propios.

**Declaramos no tener ningún conflicto de intereses:** Los autores declaran que no tenemos ningún conflicto de intereses que pueda haber influido en los resultados obtenidos o en las interpretaciones propuestas.

**Declaración de consentimiento informado:** El estudio se realizó de acuerdo con el Código de Ética y las Buenas Prácticas de Publicación.

**Usabilidad:** Este texto se comparte bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Puede compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, así como adaptarlo, remezclarlo, transformarlo y crear obras derivadas a partir de él para cualquier fin, incluso comercial, siempre que cumpla con la condición de atribución: debe dar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de forma que sugiera que el licenciante le apoya o aprueba su uso.