

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN SEXO ENTRE
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD
DE TRUJILLO

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autores:

Leslie Dennis Alva Cruz
Yesenia Anabel Sullon Seminario

Asesor:

Mg. Arturo Francisco Orbegoso Galarza

<https://orcid.org/0000-0003-1805-8916>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|--|-----------------|
| Jurado 1 Presidente(a) | Mg. David Manuel Aranaga Zavaleta | 18186656 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|--|-----------------|
| Jurado 2 | Mg. Kathia Gisela Olortegui Prado | 45336401 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|--|-----------------|
| Jurado 3 | Dr. Blanca Julissa Saravia Angulo | 44098219 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

INFORME DE SIMILITUD

Síndrome de Burnout según sexo entre estudiantes universitarios de la ciudad de Trujillo

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|------------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 10% |
| 2 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 3 | fod.uanl.mx Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 5 | www.scielo.org.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repository.unilasallista.edu.co Fuente de Internet | 1% |
| 7 | scielo.isciii.es Fuente de Internet | 1% |
| 8 | 1library.co Fuente de Internet | 1% |

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo está dedicado a mis padres y abuelos.

Yesenia Sullón Seminario.

Este presente trabajo investigativo se lo dedico a mis padres y hermanas, porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Leslie Alva Cruz.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi madre por siempre alentarme a continuar y no rendirme en este proceso de mi desarrollo profesional. A mi padre por su esfuerzo y apoyo en mi formación como persona. A Dios y al universo por la fortaleza que me brindan cada día.

Yesenia Anabel Sullón Seminario.

En primera instancia a todos los docentes que me acompañaron durante este proceso. A mis padres y hermanas por confiar, por los valores y principios que me han inculcado siempre. Finalmente, a mis amigos de la vida y de la facultad.

Leslie Dennis Alva Cruz.

Tabla de contenido

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| INFORME DE SIMILITUD | 3 |
| DEDICATORIA | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| TABLA DE CONTENIDO | 6 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 7 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 8 |
| RESUMEN | 9 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 10 |
| 1.1. Realidad problemática | 10 |
| 1.2. Formulación del problema | 19 |
| 1.3. Objetivos | 19 |
| 1.4. Hipótesis | 19 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 20 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 24 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN | |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES | 29 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS | 40 |

Índice de tablas

| | |
|----------------------|----|
| Tabla 1 | 24 |
| Tabla 2 | 25 |
| Tabla 3 | 26 |
| Tabla 4 | 27 |
| Tabla 5 | 28 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Imagen 1. Diagrama de Comparación..... | 20 |
|---|----|

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la diferencia del Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo.

El tipo de investigación según su finalidad es aplicada, cuantitativa, no experimental, con un carácter descriptivo - comparativo. La investigación descriptiva – comparativa consiste en recolectar información con el propósito de observar el comportamiento de una variable. (Ferreira, s.f.) Para ello, se utilizó el instrumento “Maslach Burnout Inventory - Student Survey”, el cual consta de 15 ítems tomando en cuenta las 3 dimensiones del síndrome de burnout: Agotamiento emocional, cinismo y eficacia académica. La muestra elegida estuvo conformada por 100 estudiantes (100%) de los cuales 50 fueron mujeres (50%) y 50 fueron varones (50%). Para obtener los resultados, se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann- Whitney, donde se obtuvo: p valor de 0,959 ($p < = 0,05$), con un nivel de significancia del 0.05%. Finalmente se concluyó que no existen diferencias de Burnout entre estudiantes universitarios hombres y mujeres de la muestra.

PALABRAS CLAVES: estudiantes, síndrome de burnout, universitarios

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La salud mental es un tema que ha venido tomando cada vez más relevancia en diferentes contextos en los que puede influir notablemente, uno de ellos es el ámbito académico y/o laboral. En este aspecto, aparecen varios factores que pueden perjudicar directamente el bienestar psicológico del individuo, siendo uno de estos el Síndrome de Burnout (SB), también conocido como síndrome de desgaste profesional o síndrome de fatiga en el trabajo, fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre (Saborío & Hidalgo, 2015).

El síndrome de burnout nació en EE. UU. con la intención de describir las reacciones producidas por el trabajo en el sector de servicios sociales, fue entonces que la psicóloga social Maslach empezó su investigación sobre este nuevo síndrome clínico. En esta investigación consideró los aspectos emocionales con el fin de explicar cómo es que la tensión que se genera en el trabajo conlleva al estrés y agotamiento psíquico de la persona.

Según Olivares (2017), Maslach y Jackson consideraron que, el síndrome de burnout es caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas.

El síndrome de burnout también es definido por P. Gil como “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado”. (Saborío & Hidalgo, 2015).

Este síndrome no había sido considerado dentro de los manuales de diagnóstico psicopatológico como el CIE o DSM, esto es debido a que las posibilidades de los criterios diagnósticos existentes no se ajustan adecuadamente a las características que presenta el SB en toda su extensión. (Fidalgo, 2006).

En el 2019 fue agregado al CIE-11, aunque no fue incluido como una condición médica, sino como un fenómeno ocupacional, que muestra la importante relación del síndrome con las condiciones de trabajo. La OMS definió al síndrome de burnout como “el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, que no ha sido manejado con éxito.” (Palacios & Paz, 2021).

Calvache (2013), define las tres dimensiones básicas del síndrome de burnout de la siguiente manera:

Agotamiento emocional (AE): sucede cuando los recursos emocionales de una persona se han agotado.

Despersonalización (D): esta se caracteriza por inestabilidad emocional por parte del profesional, quien comienza a tratar a los pacientes y colegas de manera impersonal.

Reducida realización profesional o personal: revelan una autoevaluación negativa relacionada a la infelicidad y la insatisfacción en el trabajo.

Por otro lado, Cerón et al. (2022) establece siete categorías como factores de riesgo:
1. Alta exigencia académica, 2. Agotamiento físico y emocional, 3. Sobrecarga académica,

4. Estrés, 5. Alteraciones del sueño, 6. Desequilibrio entre la vida laboral y personal, 7. Dificultades socioeconómicas.

Dentro de los síntomas del síndrome de burnout, según Vidotti et al. (2019) se encuentran “el agotamiento del trabajador, manifestado por falta de energía física y mental (agotamiento emocional), pérdida del interés por el trabajo (despersonalización) y sentimientos de auto desvalorización (reducida realización profesional).”

Molina et al. (2015) establece que, “el síndrome de burnout tiene consecuencias fisiológicas: que se reflejan en la salud física y mental del individuo que lo padece”, se encuentra como ejemplos la presencia de dolores de cabeza, hipertensión, difusiones sexuales, insomnio, trastornos gastrointestinales, etc.

Por otro lado, existen diversas estrategias de prevención para el síndrome de burnout. Vintimilla et al. (2023), expone las siguientes:

Aplicación de técnicas de relajación: practicar técnicas de relajación puede ser muy útil para superar este síndrome porque ayuda a controlar la ansiedad y el estrés.

Eliminación de creencias limitantes: en este punto se debe analizar y reconocer pensamientos, emociones y creencias limitantes (...), al identificarlas estas pueden ser reemplazadas por ideas positivas.

Establecer un estilo de vida saludable: adoptar un estilo de vida saludable, tanto física como mental, es la clave para superar problemas y aumentar la autoestima.

Organización y gestión adecuada del tiempo: prestar atención al uso limitado de redes sociales con el propósito de proveer una mejor salud mental.

Comunicación asertiva: Desarrollar una forma de expresión directa, clara y confiable que permita construir relaciones estables.

Si bien el Síndrome de Burnout ha sido motivo de investigación en el ambiente laboral, es necesario reflexionar y explorar el concepto de trabajo para comprender mejor cómo influye y se convierte en un factor de riesgo en un ambiente académico siendo los estudiantes universitarios los afectados. Caballero et al. (2015), en su investigación Burnout en estudiantes, agrega que Peiró define el trabajo como:

un conjunto de actividades, remuneradas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas permite producir o prestar servicios. En esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

Asimismo, Gómez de Quero (2020) considera que el síndrome de burnout es motivo de gran preocupación por las repercusiones en el ámbito personal y en la organización laboral. La mayoría de las consecuencias del burnout son de tipo emocional, como son sentimientos de fracaso, ansiedad, estrés, pérdida de autoestima, irritabilidad, disgusto y agresividad.

Además, actualmente el Burnout es capaz de establecerse en todos los individuos, desde un gerente hasta una ama de casa, esto implica que en cualquier trabajo u oficio podría exteriorizarse, hasta en los estudiantes mismos, el síndrome es el resultado de la exposición del sujeto a una situación a nivel individual, en la cual el sujeto está luchando por adaptarse, para poder responder eficazmente a la demanda y la presión laboral (Triay, 2021).

También, en el Perú, un estudio con 11 042 jóvenes entre 15 y 29 años muestra que el 55% de los mismos reporta que se ha sentido tenso, nervioso o inquieto; el 51% cansado y aburrido la mayor parte del tiempo; el 47.5% ha sufrido constantemente de dolores de

cabeza, cuello o espalda; y el 44% ha estado triste y sin deseo por realizar sus actividades comunes y un 56.4% haber sufrido cambios en el ritmo de sueño (Bardales et. al, 2020).

Por otra parte, el ambiente universitario es un contexto que ofrece retos a los estudiantes y hace probables la presencia de problemas de salud mental si estos no cuentan con habilidades necesarias para hacerles frente, fenómeno que afecta diversas áreas (Cuamba y Zazueta, 2020).

Por esta razón, surge la necesidad de realizar una investigación en la cual se tenga en cuenta las características entre hombres y mujeres frente al síndrome de burnout, por lo que lleva al problema de investigación ¿Cuál es la diferencia que existe en el Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, 2022?

A partir de lo planteado anteriormente, se indagó en antecedentes de la variable establecida. A nivel internacional se encontró la investigación de Osorio et al. (2020) titulada “Burnout académico en una muestra de estudiantes universitarios mexicanos”, la cual tuvo como objetivo el describir los niveles y tipos de burnout académico, así como su relación y diferencias con algunas variables sociodemográficas. La investigación se realizó en una población de 2707 participantes a los cuales se les aplicó el School Burnout Inventory, obteniendo como parte de los resultados que, el sexo femenino se asociaba significativamente a los puntajes de síndrome de burnout en general, demostrando de que hay indicios de que puede afectar más a las mujeres.

De igual manera, la investigación realizada por Rodríguez et al. (2019) “El Burnout académico percibido en universitarios; comparaciones por género”, tuvo como objetivo comparar los perfiles de burnout percibido de mujeres y hombres universitarios, contando con una muestra de 1180 participantes, de los cuales 598 son mujeres y 582 hombres,

obteniendo que las mujeres en comparación a los hombres reportan mayor nivel en las tres dimensiones de síndrome de burnout (agotamiento, cinismo y eficacia académica).

También, la investigación de Barradas et al. (2017) “Burnout estudiantil en universitarios veracruzanos” tuvo como objetivo identificar el perfil descriptivo del síndrome de burnout estudiantil que manifiestan los alumnos de la licenciatura de psicología y administración. Con una muestra de 155 estudiantes se obtuvo que ni hombres ni mujeres presentan un nivel alto en las dimensiones de burnout estudiantil concluyendo que es necesario realizar más estudios orientados a este tema.

Barreto y Salazar (2021), titulada “Agotamiento emocional en estudiantes universitarios del área de salud”, la cual tuvo como objetivo describir el agotamiento emocional (AE) en estudiantes universitarios del área de la salud en instituciones de educación superior de la ciudad de Bucaramanga – Colombia. La investigación fue un estudio cualitativo con un diseño flexible de tipo descriptivo interpretativo, articulado al análisis de contenido, con una población de 175 estudiantes a quien realizaron entrevistas abiertas de forma consentida y voluntaria, concluyendo que, los estudiantes experimentan el AE, hecho que repercute en la salud física y mental, con disminución del desempeño académico y afectación en la vida familiar y social.

Por otro lado, la investigación “Síndrome de Burnout en deportistas universitarios mexicanos”, que fue realizada por Reynaga-Estrada et al. (2017), tuvo como muestra 531 estudiantes; obteniendo como resultado que, en la prevalencia del síndrome entre hombres y mujeres, se encontró que las mujeres presentan una media más alta en AE (agotamiento emocional), mientras que en las otras dos dimensiones y el nivel global del síndrome los hombres presentan medias más altas. Sin embargo, estas diferencias no son estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones. Respecto a la correlación

entre las diferentes dimensiones que componen el síndrome, se encontró una relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión de AE y la dimensión (despersonalización); mientras que la RP (reducida realización personal) no correlaciona positiva o negativamente de manera significativa con las otras dos dimensiones que componen el inventario.

Además, en la investigación titulada “Síndrome de Burnout en estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador” realizada por Rosales et al. (2020), la cual tuvo como objetivo determinar los niveles de síndrome de burnout en estudiantes, se tuvo como resultado que más del 28% de los estudiantes fueron diagnosticados con niveles altos y moderados en agotamiento emocional y casi el 19% en cinismo, siendo así que la dimensión de agotamiento fue la de mayor prevalencia, con el sexo femenino como el más afectado.

Asimismo, a nivel nacional en la investigación de Estrada et al. (2020) titulada “Burnout académico en universitarios peruanos”, teniendo como objetivo principal describir el burnout académico de los estudiantes de la carrera profesional de Educación, con una población de 202 participantes, se obtuvo como parte del resultado que estudiantes del sexo femenino presentaron niveles de burnout académico ligeramente superiores a los hombres.

En la presente investigación se consideró para el marco teórico, por un lado, el síndrome de burnout, desde la perspectiva de la Investigación Síndrome de Burnout o el Desgaste Profesional, se trata de profesionales que presentan un desgaste en diferentes aspectos de su vida, principalmente el laboral, académico, familiar y/o social, teniendo como resultado el agotamiento de la capacidad de adaptación, sumándose a estos problemas la tensión y el estrés siendo estos factores que llegan a afectar la salud mental de

la persona, por esto mismo, a lo largo del tiempo se ha visto necesario el ampliar las investigaciones psicológicas para demostrar una situación perjudicial en el ser humano con relación a sus actividades académicas, laborales y/o sociales.

Partiendo de este punto, debido a las diferentes investigaciones que se han ido desarrollando se han obtenido diferentes perspectivas para estudiar el síndrome de burnout y con estas se han planteado diversos modelos. Uno de ellos planteado desde las teorías del intercambio social, en las que se proponen que el síndrome de burnout tiene su etiología en

las percepciones de falta de equidad o de ganancia que desarrollan los sujetos como resultado del proceso de comparación social cuando establecen relaciones interpersonales. Cuando los sujetos perciben que aportan más que lo que reciben y no son capaces de resolver los problemas, desarrollarán sentimientos de quemarse por el trabajo. (Hernández et al., 2007)

Por otro lado, López (2017) comenta que la teoría organizacional centra su atención en los estresores laborales y las estrategias de afrontamiento. Así pues, las variables implicadas en la aparición del Burnout son el apoyo percibido, la estructura, el clima y la cultura organizacional junto con las habilidades del individuo para desafiar las situaciones estresantes. La sobrecarga laboral, es motivo por el cual, los individuos muestran sentimientos de pérdida de autonomía y control que conlleva una disminución de su propia imagen, irritabilidad y fatiga. La persistencia de esta situación dará como resultado sentimientos de Despersonalización que se corresponden con los primeros episodios del Burnout. Posteriormente, el sujeto revelará baja Realización Personal en su puesto de trabajo, y, en un futuro, Agotamiento Emocional.

Asimismo, en la investigación realizada por Arturo et al. (2014). “Síndrome de Burnout en población mexicana”, se dice que el Síndrome es una respuesta inadecuada a

un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: Agotamiento físico y/o Psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar. Los estudios de dicho tema, se han iniciado en profesionales de servicios humanos, es decir, en aquellas personas que por naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto directo con la gente, si bien son muchas variables que intervienen en este proceso de desgaste, los investigadores señalan que es la relación intensa con otras lo que de forma y se contribuye a la aparición de este síndrome, y de forma más completa se puede entender el “Burnout” como el producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo.

Con los antecedentes expuestos anteriormente, el presente trabajo se justifica ya que la variable Síndrome de Burnout en sus inicios ha sido objeto de estudio en el ámbito laboral y profesional, pero en la actualidad ha surgido la necesidad de ampliar su campo de estudio, siendo en este caso, un ambiente académico universitario, en el que la salud mental de los estudiantes se encuentra expuesta a sufrir alteraciones debido a factores estresantes que demanda la vida universitaria.

A nivel práctico, se pretende servir como material para futuras investigaciones que busquen la creación y establecimiento de estrategias de afrontamiento frente a las complicaciones que trae este síndrome en una población universitaria, ya que es necesario concientizar a la población sobre la importancia de contar con las herramientas que ayuden a mantener un rendimiento adecuado y sano en el ámbito académico sin que se vea afectada la salud mental del ser humano.

De la misma manera, se justifica a nivel metodológico ya que fue empleado un instrumento que cuenta con validez y confiabilidad para medir el síndrome de burnout en

una población de universitarios, arrojando datos que pueden servir para futuras investigaciones.

1.2. Formulación del problema

¿Existe diferencias del Síndrome de Burnout según sexo entre estudiantes universitarios de la ciudad de Trujillo?

1.3. Objetivos

Se presentan el siguiente objetivo general: Determinar las diferencias del síndrome de burnout según sexo entre universitarios de la ciudad de Trujillo.

Como objetivos específicos se han planteado:

O1) Precisar la frecuencia dimensional del síndrome de burnout en hombres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo.

O2) Precisar la frecuencia dimensional del síndrome de burnout en mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo.

O3) Precisar la diferencia en la dimensión de Agotamiento Emocional entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo.

O4) Precisar la diferencia en la dimensión de Cinismo entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo.

O5) Precisar el nivel de la dimensión de Eficacia Académica entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo.

1.4. Hipótesis

La hipótesis de investigación de la presente investigación es:

Hi: Existen diferencias de síndrome de burnout según sexo entre universitarios de la

ciudad de Trujillo,
2022.

H0: No existen diferencias de síndrome de burnout según sexo entre universitarios
de la ciudad de Trujillo, 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo no experimental, donde el estudio fue realizado sin la manipulación de la variable y solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Cano, Rodriguez y García, 2007). Además, el tipo de investigación según su finalidad es aplicada debido a que se empleó la teoría para dar solución a un problema; asimismo, según su naturaleza es cuantitativa porque se hizo uso de procedimientos estadísticos.

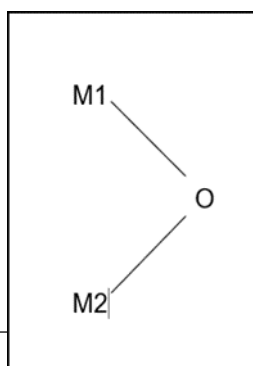
De tal manera, esta investigación fue de diseño descriptivo-comparativo, por lo que se buscó especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se pueda someter a un análisis. Es decir, “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas, lo que se busca es dar a conocer las propiedades y características de aquello que se está midiendo en sus diferentes aspectos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.14); así también, en este trabajo investigativo se buscó medir las diferencias de los niveles del Síndrome de Burnout en estudiantes universitarios en dos muestras establecidas teniendo el siguiente diagrama.

Imagen 1. *Diagrama de Comparación*

Dónde:

M1 = Hombres

M2 = Mujeres



Por otra parte, respecto a la población podemos mencionar que es “El conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, las cuales deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (Hernández et al, 2010, p,180). La población de la presente investigación estuvo constituida por estudiantes Mujeres y Varones, de Universidades Privadas y Públicas en el periodo 2022- II, quienes hacen un total de 1 '060,078. La muestra estuvo conformada por 100 estudiantes (100%), de los cuales 50 fueron varones (50%) 50 fueron mujeres (50%), cuyas edades oscilaron entre los 20 y 30 años. Este estudio tuvo como muestreo el ser no probabilístico por conveniencia, debido al acceso y a la viabilidad a los sujetos de estudio.

Con relación a la técnica de recolección de datos, tenemos el cuestionario, el cual es empleado bajo una serie de elementos estandarizados, con finalidad de investigar, analizar y describir características obtenidas en función a datos proporcionados por una muestra de estudio para así recolectar información del constructo estudiado (Garcia, citado por Casas, Repullo y Donado, 2003). En cuanto al instrumento, se efectuó la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory – Student Survey. Este cuestionario elaborado originalmente en inglés con el nombre de Maslach Burnout Inventory (MBI) por la psicóloga Cristina Maslach y el psicólogo Michael P. Leiter en 1982 (Saborío et al. 2015) con el fin de ser una herramienta de ayuda para el diagnóstico de este síndrome en un ambiente laboral. Dicho instrumento consta de 22 ítems y evalúa tres áreas: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal. Posteriormente fue adaptado para medir el Burnout en el ámbito académico, siendo denominado como Maslach Burnout Inventory – Student Survey. Este cuestionario fue adaptado en Perú, por Correa-López et

al. (2019) para aplicar en estudiantes Universitarios de la Facultad de Medicina Humana de Ricardo Palma. Esta adaptación consideró 15 ítems, para la validez de constructo se obtuvo el $KMO=0.813$ y la prueba de esfericidad de Barlett (1007.5, $p < 0.000$), lo cual indicó que es adecuado llevar el análisis factorial sobre estos ítems. En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se hizo a través de la consistencia interna del Alfa Cronbach, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,794$ con correlaciones entre los ítems. Este inventario se utilizó de forma individual o grupal, con una duración de aplicación aproximadamente de 3 a 5 minutos. Es una prueba que se constituye de 15 preguntas cerradas de respuesta, la cual permite observar el cansancio que tienen los hombres y las mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo; dentro del cuestionario se toman en cuenta 3 dimensiones, Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia académica, de 5, 4 y 6 ítems respectivamente. Según una escala de frecuencia tipo Likert de 6 grados, las alternativas van desde: 1= “Nunca”, 2= “Casi Nunca”, 3= “A veces”, 4= “Regularmente”, 5= “Casi Siempre” y 6= “Siempre”. Para su calificación, se suman todos los puntos (1-5) dados en cada ítem y se obtiene una puntuación total que oscila entre 15 y 75 puntos. Respecto a la confiabilidad, este fue analizado con el método de consistencia interna del Alfa de Cronbach que se obtuvo un coeficiente 0,794 lo que significa que es confiable.

En lo que respecta a la ficha técnica, como se mencionó anteriormente, la escala recibe el nombre de Cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey adaptado por Correa et al. (2019) en la Universidad Ricardo Palma con siglas MBI-URPMS, adaptado en Perú para Universitarios de Medicina Humana, con una aplicación individual-colectiva con duración de 5 minutos. Elaborado para medir el agotamiento emocional en una población de mujeres y hombres universitarios, y sus resultados hacen referencia a las

experiencias de las últimas cuatro semanas, específicamente en 3 dimensiones: Agotamiento emocional, cinismo, eficacia académica.

También, el proceso de datos se dio con una solicitud de permiso para la entidad donde se aplicó el cuestionario y se explicó de qué forma o que aplicación utilizaría para poder elaborar dicha escala. Asimismo, el análisis de recojo de información, a los estadísticos la Prueba de Normalidad, donde se estableció estudios no paramétricos y paramétricos u de Mann Whitney.

Finalmente, en lo que refiere a la ética de la presente investigación tuvimos: La confidencialidad, donde se mantuvo en reserva los nombres de las personas, las cuales aceptaron participar, difundiendo solo edad y carrera a la que pertenecen. También, la objetividad de los resultados, los cuales fueron respetados sin ser alterados y/o manipulados. Asimismo, tenemos la severidad científica mediante el instrumento adaptado y validado en el Perú por la Universidad Ricardo Palma, lo que demostró su confiabilidad, utilizando además los parámetros correspondientes. Acerca de, el respeto que se mostró hacia la voluntariedad de los sujetos puesto que no fueron sometidos a ningún tipo de exigencia o manipulación para que participen y finalmente, el consentimiento informado, donde se comunica a las personas voluntarias sobre el proceso en el que iban a estar implicadas sus respuestas a lo largo de la prueba.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en el análisis de datos según la muestra escogida. Estos resultados ayudaron a definir si existe realmente diferencia de burnout según sexo entre universitarios de la ciudad de Trujillo. Se comenzó con el análisis general de la presencia de la variable en cada género, continuando con el análisis por dimensión para conocer si existe diferencia según sexo.

Tabla 1

Frecuencia dimensional del Síndrome de Burnout en hombres.

| Niveles | Agotamiento Emocional | | Cinismo | | Eficacia Académica | |
|------------|-----------------------|---------------|---------|--------|--------------------|--------|
| | N | % | N | % | N | % |
| MUY ALTO | 7 | 14.00% | 6 | 12.00% | 0 | 0 |
| ALTO | 26 | 52.00% | 20 | 40.00% | 0 | 0 |
| MEDIO ALTO | 11 | 22.00% | 23 | 46.00% | 5 | 10.00% |
| MEDIO BAJO | 6 | 12.00% | 1 | 2.00% | 19 | 38.00% |
| BAJO | 0 | 0.00% | 0 | 0 | 19 | 38.00% |
| MUY BAJO | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 14.00% |

La tabla 1 muestra que los estudiantes hombres se encuentran en un nivel alto de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional.

Según los resultados mostrados en la tabla 1, el 52% de los hombres universitarios se encuentran en un nivel alto de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional, mientras que, en la dimensión cinismo se puede observar que el 46% presenta un nivel medio alto. Finalmente, en la dimensión eficacia académica se tiene un 38% en nivel medio bajo y nivel bajo.

Tabla 2.

Frecuencia dimensional del Síndrome de Burnout en mujeres.

| Niveles | Agotamiento Emocional | | Cinismo | | Eficacia Académica | |
|------------|-----------------------|---------------|---------|-------|--------------------|-------|
| | N | % | N | % | N | % |
| MUY ALTO | 8 | 16.00% | 3 | 6.0% | 0 | 0 |
| ALTO | 26 | 52.00% | 23 | 46.0% | 0 | 0 |
| MEDIO ALTO | 13 | 26.00% | 19 | 38.0% | 6 | 12.0% |
| MEDIO BAJO | 2 | 4.00% | 5 | 10.0% | 27 | 54.0% |
| BAJO | 1 | 2.00% | 0 | 0 | 15 | 30.0% |
| MUY BAJO | 00 | 00 | 00 | 00 | 2 | 4.0% |

La tabla 2 muestra que las estudiantes mujeres se encuentran en un nivel alto de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional.

Como se puede observar en la tabla 2, el 52% de mujeres universitarias se encuentra en un nivel alto de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional, de la misma manera, se observa en la dimensión cinismo, con un 46%. Finalmente, en la dimensión eficacia académica, se observa un nivel medio bajo con un 54%.

Tabla 3.

Análisis diferencial de la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout, por medio de la prueba U de Mann-Whitney

Estadísticos de prueba

| | total |
|------------------------|----------|
| U de Mann-Whitney | 1242.500 |
| W de Wilcoxon | 2517.500 |
| Z | -.052 |
| Sig. asin. (bilateral) | .959 |

a. Variable de agrupación: sexo

Hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo

Resultado: No hay diferencia

Según la tabla 3, después de haber sometido los datos en la prueba de U de Mann-Whitney entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, se obtuvo que: se tiene un p valor de 0,959 ($p \leq 0,05$) que, con un nivel de significancia del 0.05% resulta no significativo, siendo así que, no existen diferencia entre hombres y mujeres en la dimensión Agotamiento Emocional de la variable Síndrome de Burnout.

Tabla 4

Análisis diferencial de la dimensión Cinismo del Síndrome de Burnout, por medio de la prueba U de Mann-Whitney

| Estadísticos de prueba | |
|-------------------------------|----------|
| | total |
| U de Mann-Whitney | 1137.500 |
| W de Wilcoxon | 2412.500 |
| Z | -.779 |
| Sig. asin. (bilateral) | .436 |

a. Variable de agrupación: sexo

Hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo Resultado:
 No existe diferencia

Según la tabla 4, después de haber sometido los datos en la prueba de U de Mann-Whitney entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, se obtuvo que: se tiene un p valor de 0,436 ($p \leq 0,05$) que, con un nivel de significancia del 0.05% resulta no significativo, siendo así que, no existen diferencia entre hombres y mujeres en la dimensión Cinismo de la variable Síndrome de Burnout.

Tabla 5

Análisis diferencial de la dimensión Eficacia Académica del Síndrome de Burnout, por medio de la prueba U de Mann-Whitney

| Estadísticos de prueba | |
|-------------------------------|----------|
| | total |
| U de Mann-Whitney | 981.000 |
| W de Wilcoxon | 2256.000 |
| Z | -1.863 |
| Sig. asin. (bilateral) | .063 |

a. Variable de agrupación: sexo

Hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo

Resultado: No existe diferencia

De acuerdo con la tabla 5, al haber sometido los datos en la prueba U de Mann-Whitney entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, se obtuvo que p valor de 0.063 ($p < 0,05$) que, con un nivel de significancia del 0.05% resulta no significativo, por lo que, no existe diferencia entre hombres y mujeres en la dimensión Eficacia Académica de la variable Síndrome de Burnout.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

En la presente investigación, se tuvo como primer objetivo específico el conocer la frecuencia dimensional del síndrome de burnout en hombres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, obteniendo como resultado que el 52% de los hombres universitarios se encuentran en un nivel alto de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional, mientras que, en la dimensión cinismo se puede observar que el 46% presenta un nivel medio alto. Finalmente, en la dimensión eficacia académica se tiene un 38% en nivel medio bajo y nivel bajo. Esto quiere decir que, los hombres presentan un nivel alto en cuanto a la presencia de cansancio, fatiga física y psíquica, lo cual los lleva a tener una sensación de no poder dar más de sí mismos con respecto a las actividades académicas. Estos resultados concuerdan con la investigación de Barreto y Salazar (2021), en la cual se obtiene que los estudiantes experimentan el AE, hecho que repercute en la salud física y mental, con disminución del desempeño académico y afectación en la vida familiar y social.

Asimismo, como segundo objetivo específico se planteó conocer la frecuencia dimensional del síndrome de burnout en mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, donde los resultados fueron que el 52% de mujeres universitarias se encuentra en un nivel alto de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional, de la misma manera, se observa en la dimensión cinismo, con un 46%. Finalmente, en la dimensión eficacia académica, se observa un nivel medio bajo con un 54%. Es decir, las mujeres presentan cansancio tanto físico como psíquico acompañado de una sensación de pesadez y de no poder más, dificultando el poder asumir conflictos y responsabilidades de tipo emocional o cognitivo. Estos resultados son similares a los de la investigación

realizada por Rosales et al. (2020), en la que se obtuvo que, la dimensión de agotamiento emocional fue la de mayor prevalencia, con el sexo femenino como el más afectado.

Por otro lado, como tercer objetivo específico se propuso conocer las diferencias del síndrome de burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, en función a la dimensión de agotamiento emocional donde los resultados reflejaron que, p valor de 0,959 ($p < 0,05$), siendo así que, no existe diferencia en esta dimensión. En otras palabras, tanto hombres como mujeres universitarias presentan una disminución de energía acompañada del sentimiento de desgaste emocional y físico frente al desarrollo de las actividades académicas. Estos resultados difieren con la investigación realizada por Reynaga-Estrada et al. (2017), en la que se encontró que las mujeres presentan un nivel más alto en AE (agotamiento emocional) a diferencia de los hombres.

Del mismo modo, en el segundo objetivo se planteó conocer las diferencias del síndrome de burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, en función a la dimensión de cinismo, teniendo como resultado p valor de 0,436 ($p < 0,05$), esto demuestra que no existe diferencia entre ambos. Es decir, tanto hombres como mujeres manifiestan una respuesta negativa e insensible o apática frente a diversas actividades del ámbito académico. Estos resultados difieren con la investigación de Rodríguez et al. (2019) en la cual se obtuvo que las mujeres en comparación a los hombres reportan mayor nivel en las tres dimensiones de síndrome de burnout (agotamiento, cinismo y eficacia académica).

Como último objetivo, se buscó conocer la diferencia del síndrome de burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, en función a la dimensión de eficacia académica, obteniendo como resultado que p valor de 0.063 ($p < 0,05$), resultando no significativo. Esto quiere decir que, los hombres y mujeres pueden

desarrollar las diferentes actividades universitarias sin mucha dificultad, logrando un rendimiento y desarrollo académico aceptable y/o adecuado. Estos resultados son similares a los de la investigación de Barradas et al. (2017) en la que se obtuvo que ni hombres ni mujeres presentan un nivel alto en las dimensiones de burnout.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede concluir que, efectivamente hay presencia de burnout en los estudiantes, sin embargo, no existe gran diferencia en cuanto a la presencia de burnout según género entre estudiantes universitarios de la ciudad de Trujillo, esto puede resultar debido a diferentes factores que influyen hoy en día en la forma que estos afrontan los retos que implica la vida universitaria.

Se puede decir que uno de estos factores sería las estrategias empleadas por los alumnos al momento de enfrentarse con las demandas académicas, existiendo similitud en el tipo de estrategias que utilizan tanto hombres como mujeres en el desarrollo de su vida académica. Alarcón et al. (2019) comentan en su investigación titulada “Empleo de las estrategias de aprendizaje en la universidad.” que, las estrategias de aprendizaje en el nivel universitario están centradas en el estudiante e implican centrar todo el proceso de cimentación del conocimiento, mucho más activo y autónomo, resultando que el estudiante va regulando sus aprendizajes y seleccionando sus estrategias. Esto dando a entender que la meta a nivel general de las universidades es asegurar que los estudiantes adquieran habilidades, técnicas y competencias para el aprendizaje, proporcionando una formación que garantice su ajuste a la sociedad del conocimiento, cuyo eje central gira en torno al aprendizaje autónomo. (Fernández et al. 2013).

Por otro lado, cabe resaltar que este estudio se hizo en una población de estudiantes durante su primer año de regreso a las clases presenciales después de haber pasado tiempo realizando clases en modalidad virtual tras la pandemia por COVID-19, siendo esto considerado como un posible factor influyente en la forma cómo lidian y se adaptan nuevamente a los retos de la vida universitaria en la presencialidad. De acuerdo con

Carbonell et al. (2023) esto supondría responder a los nuevos escenarios, requiriendo adaptación, ajuste, transformación, cambio en todos los órdenes del quehacer universitario, métodos de enseñanza, contenidos, procesos y entre otros aspectos. Lo que explicaría que tanto estudiantes hombres como mujeres se ven enfrentados a un mismo escenario en el que tienen que poner en práctica acciones para reintegrarse a una modalidad educativa diferente.

En esta investigación se utilizó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey, instrumento que consta de tan solo 15 preguntas, resaltando que la aplicación de la prueba fue a través del uso de herramientas tecnológicas resultando en una evaluación virtual. Elousa (2021) habla de riesgos personales/situacionales, siendo estos la familiaridad y competencia en el uso de la tecnología. El uso de las TIC exige cierta competencia que garantice la viabilidad de la práctica de la telepsicología. Si el psicólogo o la persona destinataria del servicio no han desarrollado las competencias mínimas el proceso de evaluación se vería afectado. Esto puede presentar algunos riesgos de que los resultados no sean del todo fiables o que hayan resultado similares ya que nuestra población evaluada, en su gran mayoría, tienen manejo de las TIC para desarrollar este tipo de formularios, lo que les haría coincidir en varias respuestas debido al modo mecánico al responder a la prueba. Además, habría que valorar los riesgos relacionados con la presencia de elementos distractores o ayudas externas que podrían contaminar el proceso evaluativo. (Elousa, 2021).

Como conclusiones se presenta que, los hombres presentan cansancio, fatiga física y psíquica, lo cual los lleva a tener una sensación de no poder dar más de sí mismos con respecto a las actividades académicas, estos datos demuestran la presencia de síndrome de burnout en el 52% de hombres estudiantes con un nivel alto en agotamiento emocional.

Las mujeres presentan cansancio tanto físico como psíquico acompañado de una sensación de pesadez y de no poder más, dificultando el poder asumir conflictos y responsabilidades de tipo emocional o cognitivo, esto demuestra la presencia del síndrome de burnout en el 52% de mujeres estudiantes con un nivel alto en agotamiento emocional.

Tanto hombres como mujeres presentan una disminución de energía acompañada del sentimiento de desgaste emocional y físico frente al desarrollo de las actividades académicas, estos datos nos demuestran que no existe diferencia entre género (p valor de 0,959 mayor a $p < = 0,05$).

Tanto hombres como mujeres manifiestan una respuesta negativa e insensible o apática frente a diversas actividades del ámbito académico, estos datos nos demuestran que no existe diferencia entre género (p valor de 0,436 mayor a $p < = 0,05$).

Tanto hombres como mujeres pueden desarrollar las diferentes actividades universitarias sin mucha dificultad, logrando un rendimiento y desarrollo académico aceptable y/o adecuado, estos datos nos demuestran que no existe diferencia entre género (p valor de 0,063 mayor a $p < = 0,05$).

Referencias

- Alarcón, A., Alcas, N., Alarcón, H., Natividad J., & Rodríguez, A. (2019). Empleo de las estrategias de aprendizaje en la universidad. Un estudio de caso. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 10-32. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.265>
- Barradas, M., Trujillo, P., Sanchez, A. & López, J. (2017) Burnout estudiantil en universitarios veracruzanos. *Revista Iberoamericana para la investigación y Desarrollo Educativo*, 7(14). <https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.267>
- Barreto, D. & Salazar, H. (2021) Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Univ. Salud*. 2021, 23(1), 30-39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Caballero, C.; Bresó, É. & González, O. (2015) Burnout en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe*, 32(3), 424-441. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21342681007>
- Cano, F., Rodríguez, L. & García, J. (2007). Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 35 (1), 29-39. https://fjcano.info/images/test/CSI_art_esp.pdf
- Calvache, S.; Chazatar, L.; Jiménez, E.; Quiñónez, R.; Galvis, M. & Moreno, S. (2013) Factores de riesgo asociados al Síndrome de BURNOUT, en estudiantes de Odontología de la Universidad del Valle. *Revista Estomatol. Salud*, 21(1), 7-11. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/01/877654/3-calvache-factores-sindrome-burnout.pdf>
- Carbonell, C., Mendoza, C., Pérez, N. & Millones, E. (2023). Educación Superior Peruana: Investigaciones durante y después de la pandemia COVID-19. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 581-598. www.doi.org/10.36390/telos253.03
- Cassaretto, M., Martínez, P. & Tavera, M. (2020) Aproximación a la salud y bienestar en estudiantes universitarios: importancia de las variables sociodemográficas, académicas y conductuales. *Revista De Psicología*, 38(2), 499-528. <https://doi.org/10.18800/psico.202002.006>

- Cerón, A., Enríquez, Y. & Ramírez, J. (2022) Factores de riesgo relacionados con el Síndrome Burnout académico en estudiantes de Enfermería profesional en práctica formativa: Artículo de revisión. *Fundación Universitaria del Área Andina*. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4658>
- Correa, L., Loayza, J., Vargas, M., Huamán, M., Roldán, L. & Perez, M. (2019) Adaptación y validación de un cuestionario para medir Burnout académico en estudiantes de Medicina de la Universidad Ricardo Palma. *Revista de la facultad de Medicina Humana*, 19(1), 64-73. <https://inicib.urp.edu.pe/rfmh/vol19/iss1/9/>
- Cuamba, N. & Zazueta, N. (2020) Salud mental, habilidades de afrontamiento y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *PSICUMEX*, 10(2), 71-94. DOI: 10.36793/psicumex.v%vi%i.350
- Elousa, P. (2021) Aplicación Remota de Test: Riesgos y Recomendaciones. *Papeles del Psicólogo*, 42(1), 33-37. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2021.2952>
- Estrada, E., Gallegos, N. & Mamani, H. (2020) Burnout académico en universitarios peruanos. *Apuntes Universitarios*, 11(2), <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.631apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe>
- Ferreira, A. (s.f.) Sistema de Interacción Familiar asociado a la autoestima de menores en situación de abandono moral o prostitución. Tesis Digitales UNMSM. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/ferreira_ra/cap3.pdf
- Fernández, E., Bernardo, A., Suárez, N., Cerezo, R., Nuñez, J. & Rosario, P. (2013) Predicción del uso de estrategias de autorregulación en educación superior. 29(3), 865-875. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.139341>
- Fidalgo, M. (2006) Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación. *CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO*. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf
- García, F. & Musitu, G. (2014). *Autoconcepto forma 5*. Editorial TEA Ediciones, S.A.U. https://web.teaediciones.com/ejemplos/af-5_manual_2014_extracto.pdf

Gómez, M. (2020) Síndrome de burnout en enfermeras. *Conocimiento Enfermero*, 3(10), 71-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043566>

Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D. & León, A. (2007) *El síndrome de Burnout: Una aproximación hacia una conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición*. Aliat Universidades. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/adfactor/lecturas/burnout-2.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill Education. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>

Juarez, A., Alvaro, I., Camacho, A. & Placencia, O. (2014) Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, 37(2). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000200010

López, A. (2017) *El síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la salud pública gallega*. Universidad de Vigo. <https://www.investigobiblioteca.uvigo.es/xmlui/handle/11093/791>

Molina, Y., Vargas, F. & Calle, M. (2015) *Prevenir el burnout como problema de salud pública*. (Especialización en Gerencia de la Salud Pública) Universidad CES. Facultad de Medicina. Medellín. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2496/Prevenir_Burnout.pdf;jsessionid=90E161026033818B7330A0242B85A6B3?sequence=1

Olivares, V. (2017) Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

Osorio, G., Parrello, S. & Prado, R. (2020) Burnout académico en una muestra de estudiantes universitarios mexicanos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 2(1). <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/86/67>

Palacios, M. & Paz, M. (2021) El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19. *Boletín COVID-19 Salud Pública*, 2(21). <https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/03/COVID-19-No.21-04-El-Sindrome-de-Burnout.pdf>

Reynaga, P., Mena, D., Valadez, A., Rodríguez, A. & Gonzáles, J. (2017) Síndrome de burnout en deportistas universitarios mexicanos. *Revista de psicología del deporte*, 26(2), 209-214. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6140443>

Rodríguez, J., Benavides, E., Ornelas, M. & Jurado, P. (2019) El Burnout Académico Percibido en Universitarios; Comparaciones por Género. *Formación Universitaria*, 12(5), 23-20. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000500023>

Rosales, Y., Mocha-Bonilla, J., & Pedro Ferreira, J. (2020). Síndrome de Burnout en estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. *Enfermería Investiga*, 5(2), 37–41. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v5i2.875.2020>

Saborío, L. & Hidalgo, L. F. (2015) Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Triay, R. (2021) *Revisión sistemática sobre estudios del síndrome de burnout en el Perú en los años 2015 al 2020*. (Tesis de Lic. en Psicología) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61941/Tria_CRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=

Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R. & Cruz, M. (2019) Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(3), 344-376. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Vintimilla, S., Cárdenas, J., Pesántez, F. & Torres, A. (2023) *Estrategias para el manejo del Síndrome de Burnout*. Programa UPSalud. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24206>

Anexos

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema | Objetivos: | Variables / categorías | Metodología |
|--|--|--|--|
| ¿Cuál es la diferencia que existe en el Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, 2022? | General: Determinar la diferencia del síndrome de burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, 2022. | Variable 1/independiente / categorías Hombres y Mujeres | Enfoque: Cuantitativo |
| Hipótesis | Específicos | | Diseño: Descriptivo-comparativo |
| Hi: Existen diferencias de síndrome de burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, 2022 | OE1: Conocer la frecuencia dimensional del síndrome de burnout en hombres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo. | | Población: Estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo |
| | OE2: Conocer la frecuencia dimensional del síndrome de burnout en mujeres estudiantes de la ciudad de Trujillo. | Variable 2/dependiente / categorías | Muestra: |

| | | | |
|--|--|----------------------------|--|
| <p>H0: No existen diferencias de síndrome de burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, 2022</p> | <p>OE3: Conocer las diferencias del síndrome de burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, en función a la dimensión de agotamiento emocional.</p> | <p>Síndrome de Burnout</p> | <p>Técnicas:</p> |
| | <p>OE4: Conocer las diferencias del síndrome de burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, en función a la dimensión de cinismo.</p> | | <p>Instrumentos: Cuestionario Maslach Burnout Inventory- Student Survey</p> |
| | <p>OE5: Conocer las diferencias del síndrome de burnout entre hombres y mujeres estudiantes de universidades de la ciudad de Trujillo, en función a la dimensión de eficacia académica.</p> | | <p>Prueba de contrastación de hipótesis:</p> |

Anexo 2: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

| Conceptos estructuradores | Premisa Conceptual | PASOS DEL PROCEDIMIENTO (numerar cada uno, explicar lo que, hecho, y exactamente como se hizo) | REGLAS DE DECISION seguidas durante las operaciones de análisis | Categorías | Instrumentos | Actor clave/ Informante clave |
|--|---|---|--|---------------------|--|--|
| Síndrome de Burnout en la población mexicana | Es definido por Maslach y Jackson (1981) como un síndrome psicológico de agotamiento emocional -agotamiento de los propios recursos emocionales y la presencia de sentimientos. | Se utilizará Zotero (Versión 5.0.82) y Mendeley (Versión de computadora) para el procesamiento de datos, para reconocer archivos dobles y la producción. Para seleccionar los datos se comenzará con la extracción de artículos | Según las variables que se tomaron en cuenta en cuenta como: nombre de la revista, país de edición de la revista, año de la publicación, autor(es), institución de filiación y país de filiación. Se procederá a revisar y elaborar una base de datos empleando el programa Excel. | Síndrome de Burnout | Técnica: Revisión documental Sistemática: Matriz de categoría | Repositorios Académicos: DIALNET, SCIELO, REDALYC, GOOGLE ACADEMICO, UCV.EDU.PE, TESIS |
| La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica | | | | Estrés Laboral | | |
| La “Moda del burnout” en el sector salud. | | | | Influencia Laboral | | |
| Síndrome de burnout en aspirantes a la | | | | Bienestar Laboral | | |

| | |
|---|--|
| carrera de medicina. | |
| Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de Salud. | SB. es un problema de salud mental y ocupacional, afecta la calidad de vida laboral y la calidad de atención a los usuarios, como lo demuestran estudios previos en la última década. |
| Resultados de una revisión sistemática sobre la influencia de las largas jornadas de trabajo en la salud de los trabajadores. | Se definió “largas jornadas de trabajo” como el tiempo de trabajo mayor de 40 horas a la semana u 8 horas por día. Debido a que estudios previos han sugerido que el trabajo por turnos es perjudicial para la salud |
| Estrés laboral en las enfermeras recién graduadas durante el período de transición una revisión integradora. | Las enfermeras recién graduadas percibieron niveles de estrés de bajos a moderados, principalmente por una pesada gran carga laboral y la falta de competencia profesional de enfermería. Rara vez se analizaron los factores individuales y organizacionales que podrían contribuir a sus experiencias de estrés. |

información en relación al método, participantes/muestra e instrumentos.

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>Modelo clásico para la revisión sistemática de la literatura científica y su aplicación al estudio del burnout</p> | <p>Surge en respuesta a estresores crónicos, caracterizado por cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir en profesionales que trabajan de cara a otras personas.</p> | | | | | |
| <p>¿Podemos mejorar nuestra salud mental a través de la Danza? UNA REVISION SISTEMATICA</p> | <p>Es una herramienta de mejora para la salud psicológica y física. Además, un estilo de vida que incluye contacto físico y nos hace liberar emociones ocultas laborales.</p> | | | | | |
| <p>Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales.</p> | <p>Se pretende fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; y prevenir todos los daños a la salud.</p> | | | | | |
| <p>Clima Laboral y productividad en las organizaciones.</p> | <p>Es vital importancia para las empresas de hoy en día conocer los factores que influyen en la productividad de sus empleados y cuales los hacen más o menos eficientes,</p> | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| | para así poder alinear sus políticas en pro del bienestar de los mismos. | | | | |
| Intervención al estrés laboral en trabajadores de Latinoamérica | Ha llevado a muchos trabajadores a presentar problemas emocionales y mentales, que van desde ansiedad y temor producto de la incertidumbre hasta el suicidio. | | | | |
| Estrés Laboral | Estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene "alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial. | | | | |

Anexo 3: Maslach Burnout Inventory- Student Survey

Blasco Lopez y Mengual – 2014

Adaptado a Perú por la Universidad Ricardo Palma – 2019

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su labor como estudiante universitario y de sus sentimientos con esta. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------|------------|---------|--------------|----------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Regularmente | A menudo | Casi siempre | Siempre |

| Nº | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | He conseguido y aprendido muchas cosas útiles en el transcurso de mi carrera. | | | | | | | |
| 2 | Se me hace difícil prestar atención ya sea en clase o al momento de estudiar. | | | | | | | |
| 3 | Pienso que cuando asisto a clases mis aportes son importante. | | | | | | | |
| 4 | Puedo solucionar efectivamente los problemas que se presentan durante el estudio. | | | | | | | |
| 5 | El interés por mis estudios ha disminuido desde mi ingreso a la universidad. | | | | | | | |
| 6 | Me siento estimulado cuando alcanzo mis metas de estudios. | | | | | | | |
| 7 | Me siento cansado al final de la jornada de estudio. | | | | | | | |
| 8 | Dudo de la importancia de mis estudios. | | | | | | | |
| 9 | En mi opinión soy un buen estudiante. | | | | | | | |
| 10 | Durante mis estudios siento confianza de mi habilidad para entender y resolver los problemas con mucha calma. | | | | | | | |
| 11 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que estudio esta carrera. | | | | | | | |
| 12 | El entusiasmo por mis estudios ha disminuido. | | | | | | | |
| 13 | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de estudio. | | | | | | | |
| 14 | Me siento emocionalmente agotado por mis estudios. | | | | | | | |
| 15 | Me siento quemado (consumido, agotado) por mis estudios. | | | | | | | |

**Declaración jurada para el desarrollo en coautoría del trabajo
de investigación/proyecto de tesis/tesis/trabajo de suficiencia
profesional para la obtención de grado de bachiller o título profesional**



COAUTOR 01:

| | | | | | |
|----------------------------|---------------------------------|--------------------|-----------|---------------------------------|-----------|
| APELLIDOS Y NOMBRES | Sullón Seminario Yesenia Anabel | | | | |
| DNI | 72909473 | CÓDIGO | N00148624 | | |
| CICLO | 10 | ESTUDIANTE* | | EGRESADO/ BACHILLER* | Bachiller |

* Marca con un aspa (x) si es estudiante o egresado/bachiller.

COAUTOR 02:

| | | | | | |
|----------------------------|-------------------------|--------------------|-----------|---------------------------------|-----------|
| APELLIDOS Y NOMBRES | Alva Cruz Leslie Dennis | | | | |
| DNI | 70212204 | CÓDIGO | N00196631 | | |
| CICLO | 10 | ESTUDIANTE* | | EGRESADO/ BACHILLER* | Bachiller |

* Marca con un aspa (x) si es estudiante o egresado/bachiller.

Nosotros, de la carrera: Psicología, declaramos que hemos sido informados sobre las condiciones para el desarrollo del trabajo de investigación/proyecto de tesis/tesis/trabajo de suficiencia profesional en grupo, que conducen al grado de bachiller y título profesional, las cuales comprenden lo siguiente:

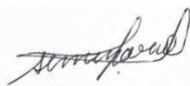
1. Cualquier de estos trabajos en coautoría se desarrollarán de forma equitativa, participando por igual en cada una de las fases de la investigación.
2. El proceso de la solicitud del grado de bachiller y título profesional debe ser en conjunto. Si uno de los autores está ausente, no se podrá iniciar el proceso.
3. Se podrá generar algunas excepciones en las cuales el coautor que está imposibilitado para desarrollar el proceso de bachiller o título profesional podrá ceder los derechos de autor patrimoniales de forma permanente al otro coautor. Estos casos se darán como se expresa en la siguiente tabla:

| CASO | ACTIVACIÓN DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR PATRIMONIAL |
|---|--|
| Muerte del coautor. | Se activa la cesión de derechos de autor patrimonial permanente de forma automática, al otro coautor. |
| Uno de coautores no se matricula en la segunda parte del curso de taller de tesis o equivalente. | |
| Mudanza de un coautor ¹ a otra ciudad o país. | Presenta el formato de "Cesión de derechos de autor patrimonial" explícito en el que el autor/coautor manifieste que cede sus derechos de autor patrimonial a su coautor de formar permanente. |
| Ambos coautores deciden no ceder sus derechos de autoría patrimonial ² . | Los coautores al no firmar la cesión de derechos, ninguno podrá presentar el proyecto de tesis o tesis avanzado hasta el momento. |
| Uno de los coautores desistió de usar alguno de estos trabajos (por cualquier otro caso no contemplado anteriormente) | Presenta el formato "Cesión de derechos de autor patrimonial" en el que el coautor manifieste que no utilizará la idea, ni el título, ni el material de investigación y que cede sus derechos de autor patrimonial a su coautor de forma permanente. |

[1] Coautor: Es la persona que participa en la creación de una obra o en el logro de un trabajo juntamente con otra persona.

[2] Si ambos coautores llegaran a un acuerdo, y uno de ellos decide ceder sus derechos de autoría patrimonial, se ceñirán alas condiciones actuales establecidas por la Universidad al término del acuerdo (aumento del costo de carpeta, plazos de entrega de proyecto de tesis o tesis, entre otros)

4. El coautor que presentó el formato de cesión de derecho patrimonial deberá comenzar un nuevo proyecto de investigación/Tesis/Trabajo de suficiencia, el cual exige originalidad, y sin posibilidad de reclamación.



Firma de Coautor 01

Trujillo, miércoles, 9 de
de 2023



Firma de Coautor 02

| | | | | | |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------|---|---------------|---------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | COR-F-REC-VAC-05.08-0001 | NÚMERO VERSIÓN | 5 | PÁGINA | Página 1 de 1 |
| FECHA DE VIGENCIA | 15/12/2023 | | | | |

Colegio de Psicólogos del Perú

CONCEJO DIRECTIVO NACIONAL



**CÓDIGO DE ÉTICA Y
DEONTOLOGÍA**



**CODIGO DE ÉTICA
Y DEONTOLOGÍA**

Colegio de Psicólogos del Perú

Adaptado al Estatuto Nacional y a la
Ley N° 30702 del 21 de Diciembre de 2017

Aprobado por Resolución N° 190-2018-CDN-C.PsP. del 16.07.2018

TITULO PRELIMINAR

ARTÍCULO I.- DEL ROL DE LA PSICOLOGIA

El respeto a la vida y al desarrollo de la calidad de la persona humana, son el rol de la psicología en nuestro país. Se fundamenta en el reconocimiento de la dignidad, autonomía y la integridad de la persona humana.

El Psicólogo promueve y preserva la salud psicológica desde la concepción, la gestación, el nacimiento, la infancia, la niñez, la pubertad, la adolescencia, la juventud, adultez y la senescencia.

ARTÍCULO II.- DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA PSICOLOGIA

Los principios y los valores éticos son aspiraciones sociales y personales.

En lo concerniente a la sociedad, estas aspiraciones máximas son la solidaridad, la libertad y la justicia.

En lo concerniente a la persona, estas aspiraciones son el respeto a la dignidad, la autonomía y la integridad.

En el ejercicio profesional de la Psicología, estas aspiraciones se realizan por medio de los preceptos de beneficencia - que consiste en la búsqueda del bien para la persona- y de no maleficencia -que consiste en evitar que se produzca cualquier forma de daño o lesión.

ARTÍCULO III.- DEL ACTO PSICOLÓGICO EN LA SOCIEDAD

La solidaridad es el fundamento de la organización social, en tanto ella determina la seguridad de las personas y posibilita su realización personal, y obliga a las instituciones de salud brindar todo su apoyo, especialmente a quienes se encuentren en situación de enfermedad.

Se expresa como afán y necesidad de ayuda mutua y encuentra en el acto psicológico una forma de realización paradigmática, que permite una relación horizontal con la persona y con la sociedad, que afirma nuestros valores y refuerza el tejido social.

La Libertad es ausencia de dependencia y dominación en las relaciones, entre la naturaleza y el hombre, entre un pueblo y otro, entre un grupo de personas y otro, entre una clase social y otra, entre una autoridad y sus subalternos.

La justicia reconoce que todas las personas tienen necesidades que deben ser satisfechas a plenitud. Esto implica que los pacientes deben ser tratados con la oportunidad y prioridad adecuada.

ARTÍCULO IV.- DE LAS PERSONAS Y LA ACTIVIDAD PSICOLÓGICA

La dignidad de la persona obliga moralmente al Psicólogo a tratar a todas las persona, sea en situación de salud o enfermedad, siempre como un fin y no como un medio, por lo tanto deben ser tratadas con empatía, lealtad, diligencia, compasión y responsabilidad.

La autonomía de la persona, obliga moralmente al Psicólogo a solicitar su consentimiento informado y respetar su decisión, en consonancia con sus valores personales y culturales.

La integridad de la persona obliga moralmente al Psicólogo a respetarla, no sólo en su entereza moral sino también en su unidad, plenitud, totalidad, indemnidad, pudor y sacralidad de su ser corporal.

Todas estas aspiraciones éticas, sociales y personales, se orientan a la búsqueda de soluciones a favor del mayor interés de la persona. Ellas se realizan tanto en la forma de principios y valores como en la forma de derechos. En consecuencia, constituyen el cimiento de los deberes y virtudes que todos los Psicólogos deben cultivar en bien de las

personas, de la sociedad, de su familia y de sí mismos. Este fundamento ético de la actuación profesional de los Psicólogos los obliga a que para el cumplimiento de sus fines, se capaciten permanentemente en los avances científicos, tecnológicos y de gestión de la psicología, así como en el desarrollo de sus capacidades afectivas y morales a lo largo de toda su carrera y práctica profesional.

ARTÍCULO V.- DE LA SALUD Y EL DERECHO A LA SALUD

Si comprendemos que la persona tiene una personalidad estructurada por información genética y social, entonces la salud psicológica viene a ser el proceso de actualización plena de sus capacidades, por medio del cual contribuye al desarrollo de una sociedad íntegramente moral.

El derecho a la salud se cumple y satisface en la equidad, universalidad y plenitud del cuidado y la atención de todas y cada una de las personas, sin exclusión alguna.

ARTÍCULO VI.- DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL Y SOCIAL DEL PSICÓLOGO

El Psicólogo debe saber que su conducta personal y profesional no es sólo un problema individual, sino que sus consecuencias pueden afectar a las instituciones que lo representan, aquellas en las que trabaja, a su familia, a la comunidad y a la imagen social de la profesión.

A todas ellas debe lealtad, por lo que deberá asumir el compromiso moral de salvaguardar la honorabilidad de todos sus actos.

ARTICULO VII.- IGUALDAD DE DERECHOS

Los psicólogos tienen iguales derechos, respeto y tolerancia mutua.

ARTÍCULO VIII.- LIBERTAD DE OPINIÓN Y CRÍTICA

El Colegio de Psicólogos del Perú permite la libertad de opinión y crítica entre sus colegiados, siempre que la misma sea alturada, no denigre ni ofende. Por tanto no ampara el abuso de éste derecho.

En éste caso el perjudicado puede ejercer las acciones que corresponda para el cese del abuso de acuerdo a lo que permita la ley, y demás normas de orden interno.

CAPÍTULO I - DEL EJERCICIO PROFESIONAL

- ARTÍCULO 1°** Para ejercer la profesión de Psicólogo debe estar titulado, colegiado y habilitado. Es una conducta contraria a las normas éticas y deontológicas, el ejercer la profesión sin contar con los requisitos que la ley y las normas de orden interno exijan
- ARTÍCULO 2°** El psicólogo, en el desempeño de su profesión deberá mostrar competencias de alto conocimiento, destrezas y actitudes con respeto a la diversidad social-cultural.
- ARTÍCULO 3°** El psicólogo debe solicitar condiciones adecuadas para el desempeño laboral y respetando las disposiciones legales vigentes.
- ARTÍCULO 4°** El psicólogo debe hacer de su ambiente de trabajo, institucional y personal, un lugar apacible y respetable.
- ARTÍCULO 5°** El psicólogo debe dedicar su consultorio exclusivamente al ejercicio de su profesión. Es contrario a las normas éticas y deontológicas, utilizar el consultorio para actividades que sean incompatibles con el ejercicio profesional de la psicología.
- ARTÍCULO 6°** El psicólogo debe ejercer la profesión sobre bases científicas, para ello se guiará por procedimientos validados.
- ARTÍCULO 7°.-** El psicólogo debe rechazar y denunciar toda forma de intrusismo y especulación que desvirtúe los conocimientos en el campo de la salud psicológica.

- ARTÍCULO 8°** En el proceso de atención a una persona, el psicólogo no debe intervenir e interferir, sin el consentimiento del psicólogo tratante.
- ARTÍCULO 9°** El psicólogo debe ser respetuoso en el cumplimiento del horario establecido para la atención en el ámbito público como en el privado.
- ARTÍCULO 10°** El psicólogo que trabaja para una institución no debe inducir a la persona a ser atendida por él en su consultorio privado, con fines de beneficio personal.
- ARTÍCULO 11°** El psicólogo que realice labores legales, periciales y de auditoria debe ceñirse a las normas establecidas. En ese sentido, el psicólogo debe orientar e instruir a las autoridades sobre las normas y procedimientos psicológicos, salvaguardando el secreto profesional.
- ARTÍCULO 12°** Además del comportamiento ético dentro de la actividad profesional, el psicólogo tiene el deber de conducirse en igual forma en todos los actos de su vida.
- ARTÍCULO 13°** El psicólogo debe evitar una relación sentimental y/o sexual con su paciente.
- ARTÍCULO 14°** El psicólogo debe proporcionar a la persona una atención cuidadosa, exhaustiva, completa, tomando el tiempo necesario de acuerdo a la naturaleza del problema.
- ARTÍCULO 15°** El psicólogo debe explicar a la persona a la que está tratando, de modo asequible acerca de su situación de salud psicológica como resultado de su investigación.

- ARTÍCULO 16°** El psicólogo que se encuentre en posición jerárquica no debe imponer a sus subordinados conductas que violen los principios éticos, los procedimientos psicológicos y las normas administrativas.
- ARTÍCULO 17°** El psicólogo que ejerza función pública debe respetar a las personas sin menoscabo del cumplimiento de sus deberes jerárquicos. El acoso laboral y el acoso sexual son conductas reprochables y sancionables ética y deontológicamente
- ARTÍCULO 18°** En las relaciones laborales y gremiales, los psicólogos deben hacer prevalecer las normas éticas por encima de otras consideraciones e intereses.

CAPITULO II - DEL TRABAJO DOCENTE

- ARTÍCULO 19°** El ejercicio docente, es un componente esencial en la práctica profesional del psicólogo, tiene como propósito la transmisión de conocimientos, para lo cual el Psicólogo docente debe procurar su capacitación y formación docente con el propósito de transmitir conocimientos actualizados, adiestramiento en habilidades y competencias, la formación de actitudes, el desarrollo del espíritu crítico, la libertad de pensamiento, es decir, la formación integral del educando que haga posible un ejercicio profesional de elevado tono moral.
- La relación docente-alumno se inscribe en el marco de las normas morales establecidas, por lo que su conducta debe ser ejemplo para sus alumnos.

Por sus particularidades el ejercicio docente no procurará a través de la misma, beneficio personal o de la institución privada a la que pueda pertenecer.

ARTÍCULO 20° En el ejercicio profesional del psicólogo como docente para la presentación de casos específicos con fines académicos, solicitará el consentimiento de la persona examinada.

ARTÍCULO 21° El Psicólogo que ejerza docencia, debe mantener una relación neutral y alturada con sus alumnos, evitando la intensidad afectiva que pueda llevar a relaciones que desnaturalicen la labor docente.

CAPITULO III - DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 22° Todo psicólogo que realiza investigación, debe hacerlo respetando la normatividad internacional y nacional que regula la investigación en seres humanos.

ARTÍCULO 23° Todo psicólogo que elabore un proyecto de investigación con seres humanos, debe contar, para su ejecución, con la aprobación de un Comité de Ética de Investigación, reconocido oficialmente por autoridad competente.

ARTÍCULO 24° El Psicólogo debe tener presente que toda investigación en seres humanos debe necesariamente, contar con el consentimiento informado de los sujetos comprendidos. En el caso de personas incapaces, debe contar con el asentimiento de su representante legal, de los padres en relación con sus hijos, del tutor, tratándose de menores de edad que

no tengan padres, o del curador, tratándose de mayores de edad.

Para el caso de menores, adicionalmente el Psicólogo deberá contar con la aceptación del menor involucrado.

ARTÍCULO 25° En todo proceso de investigación el psicólogo debe cautelar la primacía del beneficio sobre los riesgos para los participantes y tener en consideración que, la salud psicológica de una persona prevalece sobre los intereses de la ciencia y la sociedad.

ARTÍCULO 26° El psicólogo que publique información proveniente de una investigación psicológica independientemente de los resultados, no deberá incurrir en falsificación ni plagio, declarando la existencia o no de conflicto de intereses.

ARTÍCULO 27° El Psicólogo no debe aplicar en su práctica profesional, tanto pública como privada, procedimientos rechazados por los centros universitarios o instituciones científicas reconocidas legalmente, así como test psicológicos y/u otras técnicas que no tengan validez científica.

CAPÍTULO IV - DE LA PUBLICIDAD

ARTÍCULO 28° El psicólogo está prohibido de participar en publicidad comercial que promueva la venta de pruebas, textos o cualquier tipo de propaganda psicológica no validada científicamente, y que pueda generar interpretaciones erróneas o expectativas infundadas en el público.

ARTÍCULO 29° Queda prohibida la publicidad engañosa directa o indirecta con la finalidad de captar atención psicológica indicando a las personas que serán atendidas gratuitamente.

CAPÍTULO V - DE LOS HONORARIOS

ARTÍCULO 30° El psicólogo debe de proponer honorarios desde la primera entrevista, sea cual fuere el resultado de sus servicios profesionales, sin hacer de lo económico la motivación decisiva de su trabajo.

Los honorarios profesionales se sujetarán a la Tabla de las Normas orientadoras de Honorarios Profesionales que será fijada por el Colegio de Psicólogos del Perú. En este último caso, el psicólogo deberá acordar con el receptor de sus servicios, el monto de los honorarios procurando no ser menor a los establecidos en dicha tabla.

ARTÍCULO 31° El psicólogo tiene derecho a exigir una retribución justa, para lo cual procurará llegar a un acuerdo con su empleador, tratándose de una relación dependiente, sujetos a la tabla de las normas orientadoras fijadas por el Colegio de Psicólogos del Perú.

ARTÍCULO 32° El psicólogo no hará competencia desleal al fijar sus honorarios, se tratará de sujetar a la tabla de las normas orientadoras del Honorario Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú, salvo en situaciones justificadas, que pueden implicar, incluso, que el psicólogo procure atender gratuitamente a personas de escasos recursos.

ARTÍCULO 33° Queda prohibido al psicólogo ofrecer o recibir dádivas, comisiones o un porcentaje de sus honorarios a otros colegas o a otro profesional con la finalidad de ser favorecidos comercialmente en la atención profesional del receptor de los servicios, sin perjuicio del derecho de presentar honorarios en conjunto o separadamente, según corresponda, de acuerdo las formas de prestación de los servicios.

CAPÍTULO VI - DE LOS DOCUMENTOS

ARTÍCULO 34° La historia del desarrollo personal y del estado actual de la persona, es el documento psicológico, con valor legal, en el que se registra la investigación. Debe ser veraz y completa. Para tal efecto, el Psicólogo debe ser cuidadoso en su elaboración y uso, y no incluir apreciaciones o juicios de valor o información ajenos a su propósito.

ARTÍCULO 35° El psicólogo está prohibido de adulterar, modificar o falsear el contenido de la historia y del desarrollo personal y del estado actual de la persona, así como de cualquier otro derivado de la investigación.

ARTÍCULO 36° El psicólogo debe mantener el anonimato de la persona cuando la información sea utilizada para fines de investigación o docencia.

ARTÍCULO 37° El certificado psicológico y/o de salud mental es un documento de carácter legal. El psicólogo debe redactar el texto en forma clara, precisa, señalando los sustentos de su investigación, precisando los fines para lo que está destinado. No debe expedir un certificado

psicológico no realizado y que exprese información falsa, inexacta o tendenciosa.

El Certificado psicológico consta en un formato autorizado por el Colegio de Psicólogos del Perú.

ARTÍCULO 38° El Psicólogo está sujeto al deber del secreto profesional. El Psicólogo al emitir el informe psicológico debe hacerlo de forma veraz y limitarse a establecer los hechos, las causas y conclusiones de orden científico y técnico, absteniéndose de formular opiniones y juicios de valor no verificadas.

ARTÍCULO 39. El Psicólogo está facultado para emitir constancia de atención dentro de los límites que señale la Ley y el ejercicio profesional.

CAPÍTULO VII - DE LAS RELACIONES PROFESIONALES

ARTÍCULO 40° Se considera competencia desleal a los servicios que brinde el Psicólogo a una persona que ya viene recibiendo atención psicológica por otro profesional, excepto en situaciones de emergencia comprobada y cuando el profesional haya concluido el vínculo profesional con la persona atendida.

ARTÍCULO 41° El psicólogo no debe expresarse respecto de sus colegas y de otros profesionales en términos que afecten su reputación, su honor y buen nombre.
La atención a una persona con participación de un equipo multiprofesional que comparten responsabilidades y deberes y el psicólogos debe tratar con respeto y consideración a los demás profesionales aprovechando a favor de

la labor encomendada sus competencias técnicas y profesionales.

ARTÍCULO 42° El psicólogo debe esforzarse por elevar sus estándares de conocimiento, ser honesto en todas sus interacciones profesionales.

ARTÍCULO 43° El psicólogo debe rechazar liminarmente toda orden o disposición cuando estas le obliguen a contravenir las normas de la ética y deontología profesional. En caso de conflicto entre las disposiciones de entidades e instituciones y los intereses de la persona el Psicólogo deberá preferir los derechos e intereses superiores de la persona.

ARTÍCULO 44° El psicólogo tiene como deber participar y ofrecer su colaboración desinteresada en actividades e instituciones que puedan contribuir al desarrollo de la Psicología como ciencia y como profesión.

CAPÍTULO VIII - DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 45° El psicólogo está obligado a seguir los procedimientos científicos y técnicos para el desarrollo, validez y estandarización de los instrumentos de investigación psicológica.

ARTÍCULO 46° El psicólogo debe utilizar los instrumentos de evaluación psicológica conforme a sus manuales siendo riguroso en la metodología para su aplicación e interpretación.

ARTÍCULO 47° El psicólogo puede usar pruebas e instrumentos en procesos de validación sólo con fines de investigación o docencia,

haciendo constar tal condición y estableciendo las reservas que sean necesarias.

ARTÍCULO 48° El psicólogo está obligado a considerar a las pruebas psicológicas como instrumento auxiliar. Está prohibido utilizar dichos instrumentos como definiciones psicológicas o de diagnóstico.

ARTÍCULO 49° El psicólogo tiene la obligación de explicar a la persona que atiende, sobre la naturaleza, propósito y resultado de la prueba, en lenguaje comprensible y constructivo, evitando cualquier situación que ponga en peligro su estabilidad emocional.

ARTÍCULO 50° El psicólogo debe dar a conocer a la persona atendida los resultados e interpretaciones de los instrumentos de investigación psicológica, explicando las bases de las decisiones en razón al conocimiento teórico y metodológico.

CAPÍTULO IX - SECRETO PROFESIONAL

ARTÍCULO 51° El secreto profesional es un derecho constitucional irrestricto que ampara el ejercicio de la profesión psicológica

ARTÍCULO 52° Es deber del psicólogo, guardar el secreto profesional, así como de abstenerse en declarar, bajo los términos y alcance establecido en la ley y normas legales pertinentes.

ARTÍCULO 53° La información amparada por el secreto profesional, solo podrá ser develado a efectos de evitar un grave riesgo a la persona atendida

y únicamente a profesionales idóneos o a las autoridades públicas competentes.

ARTÍCULO 54° La información derivada de la atención psicológica a menores de edad que se dé a sus padres y demás responsables o a las autoridades que le hubieran requerido, se debe realizar de manera que se garantice el interés superior del menor.

ARTÍCULO 55° En los informes escritos y/o verbales de personas, instituciones o grupos, el psicólogo deberá excluir aquellos antecedentes entrados al amparo del secreto profesional y solo lo expondrá cuando se autorice en los casos previstos en el artículo 53°.

ARTÍCULO 56° Los psicólogos podrán comunicar información obtenida a través de su ejercicio profesional, sin incurrir en violación del secreto profesional en las siguientes situaciones:

- a) Cuando así lo exija, por el bien del propio consultante, debido a que éste, por causas de su estado, presumiblemente pudiera causarse un daño a causarlo a otros.
- b) Cuando se trate de evitar la comisión de un delito o prevenir los daños que pudieran derivar del mismo.
- c) Cuando el psicólogo deba defenderse de denuncias efectuadas por el consultante en ámbitos policiales, judiciales o profesionales,
- d) Cuando el propio consultante lo autorice o solicite por escrito, quedando a criterio del profesional actuante, la información que se brinde.

CAPÍTULO X - CONFIDENCIALIDAD

- ARTÍCULO 57°** La exposición oral, escrita, audiovisual o que implique otra tecnología, de casos clínicos o ilustrativos con fines didácticos o de comunicación o de divulgación científica, deberá hacerse de modo que no sea posible la identificación de la persona, grupo o institución de que se trate.
- ARTÍCULO 58°** Con excepción de mandato judicial y/o de autoridad competente, el resultado de la evaluación e intervención psicológica, no podrá ser develado a terceras personas, salvo expresa autorización del interesado y dentro del límite de esa autorización.
- ARTÍCULO 59°** La obligación de guardar el secreto, subsiste aún después de concluida la relación profesional. La muerte de los consultantes no exime a los psicólogos de su obligación frente a la confidencialidad.

CAPÍTULO XI - RESPONSABILIDAD SOCIAL

- ARTÍCULO 60°** Los psicólogos deben asumir su responsabilidad profesional y científica hacia la sociedad en que trabajan y viven. Este compromiso debe ser coherente con el ejercicio de sus potencialidades analíticas, creativas, educativas, críticas y transformadoras.
- ARTÍCULO 61°** Los psicólogos ejercen su compromiso social a través del estudio de la realidad y promueven y/o facilitan el desarrollo de leyes y políticas sociales que apunten, desde su especialidad

profesional, a crear condiciones que contribuyan al bienestar y desarrollo del individuo.

CAPÍTULO XII DE LAS PUBLICACIONES

- ARTÍCULO 62°** En la publicación de un texto, trabajo y/o investigación, deberá incluirse los nombres de todos los participantes y precisar su grado de responsabilidad y colaboración.
- ARTÍCULO 63°** El psicólogo cuidará de resguardar el nivel científico de la profesión en cualquier tipo de publicación o presentación en medios de divulgación.
- ARTÍCULO 64°** En las publicaciones con carácter de divulgación científica, el psicólogo presentará los temas con la necesaria prudencia, considerando siempre las características del público al que se dirige.
- ARTÍCULO 65°** Un psicólogo que recopila el material de otros para su publicación, debe incluir el nombre del grupo originador, si lo hubiere, y con su propio nombre como editor. Todos los contribuyentes deberán ser también reconocidos y mencionados.

CAPÍTULO XIII - DE LOS NOMBRAMIENTOS, PROMOCIONES Y CONCURSOS

- ARTÍCULO 66°** La Ley confía al Colegio de Psicólogos del Perú, el estudio y la formulación de normas y procedimientos legales relacionados con los concursos, nombramientos y designaciones de carácter psicológico, a fin de que dichas normas y procedimientos se ajusten a las disposiciones del presente Código y demás normas de orden interno.
- ARTÍCULO 67°** Será motivo de investigación y sanción, el hecho de que una persona no apta para el ejercicio legal de la profesión pueda obtener un nombramiento a través de esos procedimientos.
- ARTÍCULO 68°** El Psicólogo debe respetar los resultados de los concursos públicos de ingreso y ascenso en el que participe conjuntamente con sus colegas psicólogos.
En caso que en un concurso público y/o proceso de selección, observe conducta contraria a las normas éticas y deontológicas del C.Ps.P. o normas de orden interno, tiene el derecho y deber de denunciar, debiendo acompañar las pruebas de sustento.
- ARTÍCULO 69°** Constituye grave falta contra la ética y la libertad de trabajo, restringir el derecho de concursar por interés individual o de grupo.
- ARTÍCULO 70°** Los documentos presentados por el psicólogo en los concursos, deben ser auténticos. Cualquier adulteración u omisión será sancionada por los órganos competentes del Colegio.

- ARTÍCULO 71°** Constituye actos reñidos con la ética profesional, tratar de obtener ventajas en concursos para ocupar cargos, utilizando medios como las recomendaciones, la presión por autoridades, instituciones o personas, usurpación de pruebas o cualquier acto para reconocer previamente el cuestionario.
- ARTÍCULO 72°** Son condiciones imperativas de todos los miembros del Jurado, la observancia de estricta imparcialidad, el cumplimiento fiel del Reglamento y la adopción de todas las precauciones necesarias para garantizar igualdad en el trato a todos los concursantes.

CAPÍTULO XIV - DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO ELECTORAL

- ARTÍCULO 73°** La actividad para participar en el proceso electoral se desarrolla sobre la base de propaganda y publicidad respectiva, dentro de la cordura, sencillez y discreción.
- ARTÍCULO 74°** Los miembros del Consejo Directivo Nacional y Consejos Directivos Regionales, están prohibidos de promocionar listas de candidatos.
- ARTÍCULO 75°** Está prohibido desarrollar campañas dañinas contra la integridad moral, comportamiento y capacidad física e intelectual de otros miembros, con fines de opacar o desprestigiar a los miembros que postulan a las candidaturas de cargos, con tendencia clara de depreciar sus valores o perjudicados como personas

ARTÍCULO 76° Los casos que ocurrieran durante el proceso electoral, reñidos con la ética, se registrarán para conocimiento del Tribunal de Honor, para los efectos del registro de antecedentes y la aplicación de sanciones respectivas

ARTÍCULO 77° Los candidatos son responsables de la información fraudulenta que pretendan hacer valer como legítima, con la finalidad de obtener cualquier tipo de ventaja en el proceso electoral.
Los candidatos, deben garantizar previa a la presentación de la información, la validez y legalidad de los mismos.

CAPÍTULO XV DE LAS OBLIGACIONES PECUNIARIAS

ARTÍCULO 78° El pago de las obligaciones pecuniarias que el Colegio establezca constituye obligación legal y moral para los colegiados. El incumplimiento de esto será motivo de proceso disciplinario a nivel del Consejo Directivo Regional respectivo. Al efecto, se tendrán en cuenta las circunstancias especiales de cada caso.

ARTÍCULO 79° La exoneración de determinadas obligaciones pecuniarias, no enerva el cumplimiento de otras que se encuentren vigentes.

CAPÍTULO XVI - DEL AUSENTISMO

ARTÍCULO 80° El ausentismo injustificado a las sesiones de los organismos del Colegio de Psicólogos del Perú, así como el incumplimiento de funciones dentro de las comisiones o encargos dados por acuerdo de los organismos directivos del

Colegio, son calificables de negligencia y por tanto, sometidos al procedimiento administrativo disciplinario que ordenan las normas de orden interno.

CAPÍTULO XVII DE LA CONDUCTA PROFESIONAL

ARTÍCULO 81° El Colegio de Psicólogos del Perú, repudia toda conducta de sus colegiados que denigre y desprestigie la profesión de la psicología. Las conductas que lesionen el comportamiento ético y deontológico del presente Código serán sancionadas mediante procedimiento administrativo disciplinario que ordena las normas de orden interno.



Colegio de Psicólogos del Perú

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

"Año del Diálogo y la Reconciliación nacional"

RESOLUCION N° 190 -2018-CDN-C.PS.P

Lima, 16 de julio de 2018

VISTOS:

El acuerdo de sesión del Consejo Directivo Nacional del 16 de julio de 2018 y lo establecido en el inciso ñ) del artículo 5º, incisos b), d) y l) del artículo 10º, modificados por la Ley N°30702 publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 21 de diciembre de 2017, que establecen como funciones y atribuciones del Consejo Directivo Nacional dirigir la vida institucional, cumpliendo con el Estatuto y disposiciones que rijan la vida institucional del Colegio, aprobando la modificación de los documentos técnico-normativos, entre ellos las normas relativas al Código de Ética y Deontología con sujeción al marco normativo..

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Ley N°23019 de fecha 30 de abril de 1980, se crea el Colegio de Psicólogos del Perú, y mediante Decreto Supremo N°018-80-PM de fecha 10 de julio de 1980, se aprobó su Estatuto.

Que la Ley N°30702 publicada en el diario oficial El Peruano el día 21 de diciembre de 2017, modifica el Decreto Ley N°23019 – Ley de Creación del Colegio de Psicólogos del Perú, disponiendo en su Única Disposición Complementaria Transitoria que el Colegio debe adecuar su Estatuto, siendo éste aprobado por Resolución N°058-2018-CDN-CPsP del 20 de marzo de 2018 y modificado por Resolución N°119-2018-CDN-CPsP del 25 de abril de 2018.

Que el inciso ñ) del artículo 5º del Decreto Ley N°23019, modificado por la Ley N°30702, establece que es atribución del Colegio de Psicólogos del Perú aprobar con el voto favorable de dos tercios de los miembros del Consejo Directivo Nacional Ampliado la modificatoria del Código de Ética y Deontología, a partir de los cambios sociales, culturales y económicos que ocurran en el país; asimismo el inciso d) del artículo 10º de la misma Ley, establece que es función y atribución del Consejo Directivo Nacional el aprobar la modificación del Estatuto, Reglamento, Código de Ética y Deontología y demás documentos técnico-normativos. Por su parte, el artículo 36º del Estatuto de la Orden aprobado por Resolución N°058-2018-CDN-CPsP del 20 de marzo de 2018 y modificado por Resolución N°119-2018-CDN-CPsP del 25 de abril de 2018, establece que el Código de Ética y Deontología es el conjunto de normas que regulan el comportamiento, desempeño y conducta de los colegiados.

Que en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto Ley N°23019, modificado por la Ley N°30702, el Decano Nacional Dr. Belisario Zanabria Moreno, el proyecto del Código de Ética y Deontología fue sometido a consulta ante el Consejo Directivo Nacional Ampliado, convocándose a sesión de dicho órgano el día 26 de mayo de 2018, habiendo recibido los aportes y observaciones formuladas por los consejos directivos regionales, sometiéndose a debate y siendo aprobado por el Consejo Directivo Nacional en sesión desarrollada en dicha fecha.

Que estando a lo establecido en los incisos b) y d) del artículo 10º del Decreto Ley N° 23019, modificado por la Ley N°30702, habiéndose cumplido con los requisitos exigidos, el Consejo Directivo Nacional en sesión del 16 de julio de 2018, acordó aprobar el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú.

///...

CONT. RESOLUCION N° 190 -2018-CDN-C.PS.P


SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el CÓDIGO DE ÉTICA Y DEONTOLOGÍA del Colegio de Psicólogos del Perú, cuyo texto consta de Título Preliminar conformado por XVII Capítulos y 81 Artículos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la presente resolución debidamente suscrita, así como el texto íntegro del Código de Ética y Deontología se publique en la página web oficial de la Institución para conocimiento y cumplimiento de todos los miembros de la Orden Profesional.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Colegio de Psicólogos del Perú
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL



BELISARIO ZANABRIA MORENO
DECANO NACIONAL

Colegio de Psicólogos del Perú
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL



ANBELICA MABEL BURGA TEQUEN
SECRETARIA GENERAL

...///



CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN UPN

Aprobado con Resolución Rectoral N° 001-2023-UPN-SG

Lima, 19 de Enero del 2023



Toda copia descargada o impresa de este documento, que no tenga sello de copia controlada, será considerada como documento no controlado por el Sistema de Gestión Documental.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| CAPÍTULO PRIMERO: MARCO LEGAL | 4 |
| CAPÍTULO SEGUNDO: PRINCIPIOS ÉTICOS | 5 |
| CAPÍTULO TERCERO: DEBERES DE LOS INVESTIGADORES | 6 |
| CAPÍTULO CUARTO: RESPONSABILIDADES DEL INVESTIGADOR PRINCIPAL E INTEGRANTES DE EQUIPOS DE TRABAJO..... | 7 |
| CAPÍTULO QUINTO: SUJETOS DE INVESTIGACIÓN Y MATERIAL GENÉTICO | 8 |
| CAPÍTULO SEXTO: COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (CIEI) | 9 |
| CAPÍTULO SEPTIMO: ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE UPN | 11 |
| CAPÍTULO OCTAVO: ÉTICA EN LAS PUBLICACIONES CIENTÍFICAS | 12 |
| CAPÍTULO NOVENO: DISPOSICIONES FINALES..... | 12 |

| | | | | | |
|----------------------------|------------------|-----------------------|----|---------------|----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 2 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



INTRODUCCIÓN

En los recientes años, los docentes investigadores de la Universidad Privada del Norte (UPN) han potenciado su aporte a la comunidad científica en diversas áreas temáticas como ciencia aplicada, salud, minería responsable, medio ambiente, turismo y urbanismo, entre otras. Para acompañar sus gestiones en las líneas estratégicas a seguir, se establece el Código de Ética para la Investigación Científica en UPN.

Este Código de Ética busca fortalecer una cultura de principios y valores. Además, regular los deberes y responsabilidades que deben considerar los investigadores (docentes, estudiantes y comunidad universitaria) durante toda la investigación, para salvaguardar en todo momento la integridad de las personas y animales que sean objeto o parte del estudio y la administración adecuada del material genético que sea objeto de estudio. Asimismo, para garantizar la confidencialidad de los resultados obtenidos y salvaguardar los derechos de autor y propiedad intelectual de las fuentes utilizadas en el proceso de investigación y de sus resultados.

| | | | | | |
|----------------------------|------------------|-----------------------|----|---------------|----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 3 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



CAPÍTULO PRIMERO: MARCO LEGAL

Las investigaciones deberán regirse por lo establecido en:

1. Código de Nuremberg 1947.
2. Declaración de Helsinki de la Asamblea Médica Mundial, Principios Éticos para las Investigaciones Médicas con Seres Humanos, 1964.
3. Informe Belmont - Principios Éticos y Directrices para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación del 8 de abril de 1979
4. Principios de Ética en Biomedicina, elaborados por Tom Beauchamp y James Childress, 1979.
5. Constitución Política del Perú de 1993.
6. Decreto Legislativo 822, Ley sobre el Derecho de Autor, y sus modificatorias.
7. Ley N° 26842, Ley General de la Salud, y sus modificatorias.
8. Código de Ética y Conducta de Laureate International Universities, 2012.
9. Resolución Ministerial N° 319-2013-MINSA, que aprueba el «Plan para la promoción de la ética, transparencia y lucha contra la corrupción en el Ministerio de Salud 2013-2014».
10. Resolución Ministerial N° 300-2013-MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa 5-MINSA/DST-OGGRH-V01 Directiva para la Implementación de los Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en el Ministerio de Salud.
11. Ley N° 30220, Ley Universitaria, y sus modificatorias.
12. Ley N° 30407, Ley de Protección y Bienestar Animal.
13. Manual de Procedimientos de Ensayos Clínicos, aprobado por Resolución 279-2017-J-OPE/INS de fecha 17 de noviembre de 2017.».
14. Decreto Supremo N° 021-2017-SA, que aprueba el Reglamento de Ensayos Clínicos en el Perú.
15. Decreto Supremo N° 053-2017-PCM, que aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Derecho de Autor y Derechos Conexos, contemplado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre el Derecho de Autor.
16. Resolución N° 192-2019-CONCYTEC-P, Código Nacional de la Integridad Científica.
17. Documento Técnico Consideraciones Éticas para la Investigación en Salud con Seres Humanos del Ministerio de Salud, aprobado con Resolución Ministerial N° 233-2020-MINSA.

| | | | | | |
|---------------------|------------------|----------------|----|--------|----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 4 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



18. Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad Privada del Norte.
19. Manual de ética en investigación para la participación y la gestión de los trabajos de investigación científica o de innovación, Código MN-COD2-P07-0001, 2021.

CAPÍTULO SEGUNDO: PRINCIPIOS ÉTICOS

Artículo 1: Principios éticos

En el ámbito de la investigación, todo miembro de la UPN se rige por los siguientes principios éticos:

- **Humanidad.** Los investigadores serán considerados en todo momento personas con principios y derechos fundamentales que le asiste su naturaleza humana y las leyes del Estado peruano.
- **Justicia.** Se respetarán los acuerdos previos a la investigación y se le otorgará a cada investigador los beneficios establecidos.
- **Igualdad.** Todos los investigadores de la UPN recibirán las mismas consideraciones sin distinción alguna, procurando siempre el respeto y el cumplimiento de sus derechos.
- **Veracidad.** Los investigadores deberán proceder con imparcialidad y ser lo más exactos posibles en sus investigaciones, según el espacio y contexto en el que se realizan.
- **Trabajo en equipo.** Los investigadores procurarán realizar investigaciones en conjunto para potenciar sus capacidades en beneficio del estudio y, por supuesto, de la sociedad.

| | | | | | |
|---------------------|------------------|----------------|----|--------|----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 5 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



CAPÍTULO TERCERO: DEBERES DE LOS INVESTIGADORES

Artículo 2: Principios y buenas prácticas del Código Nacional de Integridad Científica de Concytec

Todo miembro de UPN deberá ajustar su actuación a los principios y buenas prácticas establecidas en el Código Nacional de Integridad Científica, emitido por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Concytec), y cumplir con los siguientes principios:

- **Respeto a la autonomía.** El investigador UPN debe respetar la autonomía y derechos fundamentales de las personas, así como proteger la de aquellas que son vulnerables, de acuerdo con lo definido por la Ley N° 30364 y el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021. Estas personas necesitan la autorización de un tutor o responsable legal para poder participar en la investigación.
- **Beneficencia.** El investigador UPN debe asegurar el bienestar de las personas o animales que sean partícipes de sus investigaciones. Es fundamental preservar los derechos de los involucrados en la investigación, debidamente informados, y en ningún caso se debe poner en riesgo su salud o causar daño.
- **Responsabilidad.** El investigador UPN debe respetar la propiedad intelectual o propiedad de datos cuando la investigación se realice en colaboración con otros investigadores e instituciones. En ningún caso se debe tomar información o datos de otras investigaciones sin citar la fuente.
- **Justicia.** El investigador UPN debe ejercer un juicio razonable en la investigación e informar en todo momento de manera detallada y sucinta a las personas que participan en la investigación. En este marco se debe respetar sus derechos y libertades esenciales.
- **Integridad científica.** El investigador UPN mantendrá en total reserva los datos personales de las personas que participan en la investigación, bajo el precepto de

| | | | | | |
|---------------------|------------------|----------------|----|--------|----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 6 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



confidencialidad de la información, así como en el tratamiento de la información, análisis y en la difusión de sus resultados.

- **Normatividad.** El investigador UPN debe conocer y cumplir con la normativa institucional y nacional que regulan la investigación. En este marco normativo debe desarrollar su investigación y respetar los derechos de propiedad intelectual de otros investigadores.
- **Difusión.** El investigador UPN difundirá los resultados de su investigación a través de una publicación o formato que recomiende la universidad para poder compartir los conocimientos hallados con la finalidad de beneficiar a la comunidad científica.

CAPÍTULO CUARTO: RESPONSABILIDADES DEL INVESTIGADOR PRINCIPAL E INTEGRANTES DE EQUIPOS DE TRABAJO

Artículo 3: Vigilancia

El investigador principal del proyecto de investigación deberá asumir la responsabilidad de velar por los derechos y el bienestar de los integrantes de su grupo de investigación.

En caso de realizarse trabajos de investigación en equipo, se debe establecer un nivel de corresponsabilidad debidamente registrado en los formatos oficiales de la universidad.

Artículo 4: Suspensión de la investigación

El investigador principal del proyecto de investigación puede suspender la ejecución de este si se presentan circunstancias que pudieran afectar la integridad de sus colaboradores, de las personas o de los animales que participan en este estudio.

Artículo 5: Notificación de incumplimiento de las normativas de ética

El investigador principal deberá informar sobre cualquier incumplimiento de los principios y las normas de ética que observe en el desarrollo de cualquier proyecto de investigación.

| | | | | | |
|---------------------|------------------|----------------|----|--------|----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 7 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



CAPÍTULO QUINTO: SUJETOS DE INVESTIGACIÓN Y MATERIAL GENÉTICO

Artículo 6: Disposición general sobre la investigación en seres humanos

La ética de la investigación en seres humanos se basa en los principios de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia enunciados por Beauchamp and Childress (1979). Por lo indicado, los investigadores de la universidad o que se desarrollen con la universidad, deben realizar sus estudios basándose en esos principios y en las normas establecidas en este Código sometiendo la investigación y autorización de publicación a pronunciamiento del Comité Institucional de Ética en Investigación Científica.

Artículo 7: Estudios sobre personas y poblaciones indígenas u originarias

Las investigaciones sobre personas que pertenezcan a poblaciones indígenas u originarias deben considerar las normas de este Código y los principios de diversidad cultural, aislamiento voluntario y el procedimiento comunal de consentimiento.

A las indicadas poblaciones se les debe proporcionar documentos y/o formatos con información y datos claros, además de expresarlo en su idioma original de tal forma que les permita comprender y conocer la investigación a realizarse, así como sus resultados.

Estas investigaciones deben contar con la autorización del Comité Institucional de Ética en Investigación Científica.

Artículo 8: Investigaciones con participación de animales

Todo experimento, investigación y docencia con animales solo puede darse cuando el resultado de estas actividades no pueda obtenerse mediante otros métodos que no incluyan animales. Son aceptables cuando tienen por objeto producir beneficio en las propias especies animales materia de investigación o en los seres humanos. Es obligación del investigador que los animales deban estar en condiciones que garanticen su bienestar físico no provocándoles dolor o secuelas que afecten su vida. Asimismo, los investigadores deben seguir los principios y normas de este Código en lo que le es aplicable, así como contar con la autorización del Comité Institucional de Ética en Investigación Científica.

Artículo 9: Investigaciones que involucran material genético

Estas investigaciones tienen como objetivo muestras de tejidos o células, que incluyen ADN, así como cualquier estudio realizado con material almacenado en biobancos y deben contar con la autorización del Comité Institucional de Ética en Investigación Científica.

| | | | | | |
|---------------------|------------------|----------------|----|--------|----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 8 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



Las investigaciones con material genético humano deben respetar los principios y normas de este Código, cumpliendo los siguientes protocolos:

- Un procedimiento de reclutamiento de participantes en el que se les comunique claramente los fines para el que se destinará el material obtenido;
- Que los participantes den su consentimiento informado y tengan la opción de retirarse;
- Que los participantes tengan la posibilidad negarse o ceder los derechos derivados del uso de su material genético incluyendo la difusión o publicación.

La Universidad Privada del Norte (UPN) implementa un biobanco institucional estableciendo las normas regulatorias para su creación, administración y funcionamiento.

CAPÍTULO SEXTO: COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (CIEI)

Artículo 10: Constitución

El CIEI está integrado por:

1. Director de Investigación, Innovación y Responsabilidad Social, quien preside el CIEI.
2. Vicerrector Académico.
3. Jefe de Investigación de la Facultad de Derecho.
4. Investigador especialista en bioética.
5. Investigador especialista en metodología de la investigación
6. Coordinador de Ética y Propiedad Intelectual.
7. Gerente de Responsabilidad Social.

Las normas procedimentales de las sesiones, nombramientos, delegación de facultades, quórum, aprobación y otros aspectos relacionados a su desempeño, son aprobados de acuerdo con lo regulado en el Manual de procedimientos que aprueba el CIEI.

Artículo 11: Finalidad

El CIEI tiene como finalidad supervisar el cumplimiento del Código de Ética para la Investigación Científica de UPN, así como informar y recomendar las sanciones a las infracciones estipuladas en este documento.

El CIEI sesionará con una periodicidad mensual, sujeto a la existencia de una agenda de temas que así lo justifique.

| | | | | | |
|---------------------|------------------|----------------|----|--------|----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 9 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



Artículo 12: Funciones

- a) Evaluar y aprobar los aspectos éticos y legales de los protocolos de investigación en aquellos casos que así lo soliciten o en los casos en los que el CIEI considere necesaria esta evaluación, con un enfoque de protección y salvaguarda de los derechos de los participantes en la investigación. Asimismo, el CIEI asume las facultades que el Artículo 19 de la Ley N° 30407 le asigna al Comité de ética de Bienestar Animal.
- b) Supervisar el cumplimiento de los compromisos y exigencias éticas de las investigaciones aprobados, desde su inicio hasta la recepción del informe final, en intervalos apropiados.
- c) Evaluar los reportes de eventos adversos serios y los reportes de seguridad remitidos por el investigador principal.
- d) Suspender la investigación cuando se cuente con evidencias de que los sujetos en investigación están expuestos a un riesgo no controlado que atente contra su vida, su salud o su integridad y dignidad.
- e) Emitir opinión sobre aspectos éticos relacionados con la protección de las personas, en investigaciones u otras situaciones que el CIEI considere que pueden poner en riesgo la salud de la población.
- f) Proponer documentos normativos vinculados al ámbito de su competencia.
- g) Coordinar la ejecución de los presupuestos asignados a los proyectos de investigación.
- h) Velar por el cumplimiento del Código de Ética para la Investigación Científica de UPN, así como evaluar, investigar y sancionar aquellos casos en los que se infrinja este documento.

Artículo 13: Independencia y conflicto de interés

- a) Autonomía en las evaluaciones del proyecto de investigación que realiza el CIEI respecto de la posición de la institución de la cual es parte.
- b) Los miembros del CIEI no deben recibir ningún bien (donación de equipos, materiales, entre otros) o servicio (capacitación, entre otros) directamente de los investigadores, patrocinadores o financiadores de los proyectos de investigación.

| | | | | | |
|---------------------|------------------|----------------|----|--------|-----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 10 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



Artículo 14: Transparencia y calidad

- a) Los miembros del CIEI deben elaborar un manual de procedimientos, que es un documento esencial de transparencia de su accionar y que le otorga un estándar de calidad a sus evaluaciones. Este instrumento debe ser aprobado por el Rector.
- b) Los participantes en la investigación deben disponer de un medio efectivo para canalizar sus quejas y denuncias al CIEI.
- c) Los investigadores deben disponer de un medio efectivo para consultas, en general, y dar respuestas a observaciones, en particular.
- d) En el manual de procedimientos del CIEI se debe establecer los mecanismos para informar al público las actividades del comité, con excepción de la información confidencial, mediante registros de proyectos de investigación, publicaciones en internet o boletines de noticias.

**CAPÍTULO SEPTIMO: ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE UPN**

Artículo 15: Difusión

El Código de Ética será publicado en la intranet de UPN y será entregado en formato electrónico todos los docentes investigadores de la UPN.

Artículo 16: Investigación, sanciones, decisiones y medidas disciplinarias

- a) Las infracciones al presente código de ética serán calificadas como leves, graves o muy graves, según las circunstancias de cada caso, sobre la base de criterios como la intencionalidad y/o mala fe del infractor, la reincidencia, la conducta y acciones desplegadas para mitigar las consecuencias, el efecto, amplitud y/o alcance de la infracción, el perjuicio que se pueda ocasionar a terceros, la afectación a la reputación de la UPN, entre otros similares, siguiendo el Manual de Procedimientos del Comité Institucional de Ética en Investigación Científica.
- b) Las sanciones serán: amonestación (en caso de infracciones leves); suspensión temporal o definitiva para la realización de actividades de investigación; declaración de no aptitud para recibir incentivos, financiamientos o subvenciones (para infracciones graves o muy graves).

| | | | | | |
|---------------------|------------------|----------------|----|--------|-----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 11 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



- c) Si el Comité Institucional de Ética de Investigación Científica identifica una infracción tipificada en los reglamentos de disciplina del estudiante o docente, elevará el caso a la autoridad competente de acuerdo con el debido proceso.

CAPÍTULO OCTAVO: ÉTICA EN LAS PUBLICACIONES CIENTÍFICAS

Artículo 17: Publicaciones

Las publicaciones que sean producto de investigaciones o labores académicas son consideradas parte del proceso de investigación y por esa condición son sometidas a las normas del presente Código de Ética. Asimismo, cuando hayan tenido como objeto de estudio a personas humanas, animales o material genético deben contar con la aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación Científica.

Artículo 18: Autoría

Todas las publicaciones de la universidad deben tener como autores a aquellas personas que han participado directamente en su concepción, elaboración y redacción, respetándose sus derechos sobre la propiedad intelectual.

Artículo 19: Conductas inapropiadas de autoría

Son consideradas faltas éticas, entre otras:

- Falsificar o incorporar datos e información no obtenidos en el proceso de investigación;
- No hacer referencia a las fuentes consultadas;
- Usar contenidos ajenos sin el permiso de reproducción;
- El plagio, el autoplagio o cita en el que se quiere dar a entender que existe un aporte como propio por parte del autor.

CAPÍTULO NOVENO: DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20: Sanciones

Los investigadores que no cumplan con lo manifestado en el Código de Ética para la Investigación Científica en UPN, serán sancionados con la suspensión de su proyecto de

| | | | | | |
|----------------------------|------------------|-----------------------|----|---------------|-----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 12 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



investigación y lo dispuesto por el Comité Institucional de Ética en Investigación Científica, según lo establecido por el artículo 16 del presente Código.

La universidad ejerce las acciones penales, administrativas y civiles derivadas de las infracciones a este Código.

Artículo 21: Vigencia

El Código de Ética para la Investigación Científica en UPN regirá a partir de su aprobación mediante resolución rectoral.

Artículo 22: Código de Ética para la Investigación Científica en UPN y Código de Conducta y Ética de Laureate

Adicionalmente, todo investigador de UPN está comprometido a cumplir con el Código de Ética para la Investigación Científica en UPN y el Código de Conducta y Ética de Laureate.

| | | | | | |
|---------------------|------------------|----------------|----|--------|-----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 13 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |



ANEXOS

Es la información adicional que se desea incorporar en el Reglamento. Pueden ser formatos, registros, cuadros, diagramas, etc.

CONTROL DE CAMBIOS

Registre en la tabla los cambios realizados con base en la versión anterior del procedimiento. Si se trata de la versión número uno escriba N/A, para indicar que no aplica.

| VERSIÓN | FECHA DE CAMBIO | DESCRIPCIÓN DE CAMBIO | MOTIVO DE CAMBIO |
|---------|-----------------|-----------------------|------------------|
| N/A | N/A | N/A | N/A |

REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

| ROL | NOMBRES | CARGO |
|--------------------|---|---|
| ELABORADOR | Rocio D. Quiliano Terreros | Gerente De Gestión De La Investigación |
| | Ladi L. Vilcarromero Zubieta de Delgado | Jefe De Procesos De Negocio |
| REVISOR | Alex M. Rueda Borrero | Secretario General |
| | Tairi Rullier Perez | Director De Operaciones Académico |
| | Gustavo Kato Ishizawa | Vicerrector académico |
| APROBADOR | Christian J. Mesia Montenegro | Dirección de Investigación, Innovación y Responsabilidad Social |
| AUTORIZADOR | Jose N. Gonzales Quijano | Rector (E). |

| | | | | | |
|----------------------------|------------------|-----------------------|----|---------------|-----------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | RG-COD2-P10-0003 | NÚMERO VERSIÓN | 01 | PÁGINA | Página 14 de 14 |
| FECHA DE VIGENCIA | 19/01/2023 | | | | |

