



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

Factores de la conducta antiética y calidad de vida en el trabajo en los abogados sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020

Autora:

Bach. Pastor Oliva Lucila Liset

Asesor:

Mag. Vargas Rodríguez César

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Fecha de sustentación: 22 de marzo 2024

Lambayeque, 2024

Tesis denominada “Factores de la conducta antiética y calidad de vida en el trabajo en los abogados sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020”. **presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA, por:**

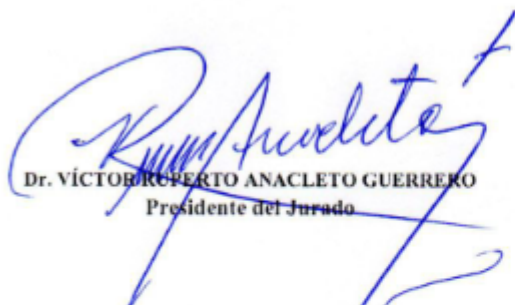


.....
Bach. Pastor Oliva Lucila Liset
Autora



Abog. CÉSAR VARGAS RODRIGUEZ
Asesor

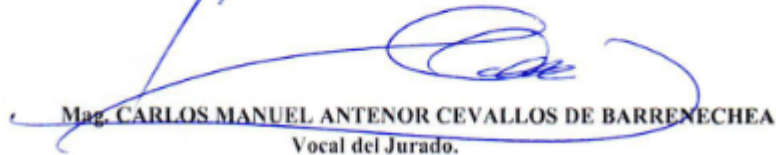
APROBADO POR:



Dr. VÍCTOR RUBÉN ANACLETO GUERRERO
Presidente del Jurado



Mag. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNÁNDEZ
Secretario del Jurado



Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA
Vocal del Jurado.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada:

A Dios quien ha sido mi guía y quien me brinda fortaleza para ser mejor cada día y poder lograr mis objetivos.

A mis padres Juan Pastor y Juana Oliva, quienes, con su amor, sus consejos y su ejemplo, me ayudan a no rendirme y a seguir superándome.

A mi querido esposo Delmys Perales, por su incondicional amor y su gran apoyo en mi superación profesional .

A mis tres hijos Gonzalo, Sebastián y Valentina, que han sido mi fortaleza para poder lograr culminar la carrera de Derecho.

A mis hermanos quienes me brindan palabras de aliento, mostrándome que siempre se puedo lograr lo que uno se propone.

A todos mis familiares, amigos y docentes que me apoyaron, brindándome consejos y asesoramiento en el desarrollo de mi tesis.

A todos ellos,
muchas gracias de todo corazón.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi asesor Dr. César Vargas Rodríguez, por sus orientaciones que han sido fundamentales para poder desarrollar mi tesis.

Agradezco también a todos los docentes de la escuela de Derecho, quienes, mediante sus enseñanzas durante los seis años de mi carrera, ayudaron a poder superarme y me inculcaron el amor por la carrera de Derecho.

Y, por último, pero no menos importante, estaré eternamente agradecida con mi grupo de estudio “Canelitas” conformado por Olenka Prado Alarcón, Keyla Coronel Llamo, Raquel Yampufé Espinoza, Leslie Farfán Carrasco y Diana Rivas Chambergó (+), quienes fueron y son mis mejores aliadas en el maravilloso mundo del Derecho.

Para todos ellos,
muchas gracias .



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 27-2024-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de ABOGADA de: **Lucila Liset Pastor Oliva**.

Siendo las 5:00 p.m. del día viernes 22 de marzo del 2024 se reunieron en la sala de simulación de audiencias 1 de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: "**Factores de la Conducta Antiética y Calidad de Vida en el trabajo en los Abogados Sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, Periodo 2017-2020**", designados por Resolución N° 59-2022-FDCP-VIRTUAL de fecha 18 de marzo del 2022, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO.

SECRETARIO : Mag. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNÁNDEZ.

VOCAL : Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA

La tesis fue asesorada por Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ, nombrada por Resolución N°59-2022-FDCP-VIRTUAL de fecha 18 de marzo del 2022.

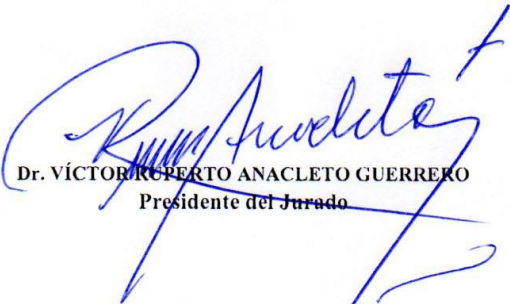
El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N° 081-2024-FDCP-VIRTUAL de fecha 20 de febrero del 2024.

La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Lucila Liset Pastor Oliva** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: APROBADA con la nota de 16 (DIECISEIS) en la escala vigesimal, mención de BUENO.

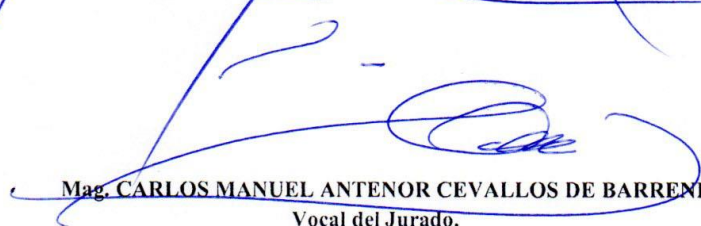
Por lo que queda APTA para obtener el Título Profesional de ABOGADA, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 5:56 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, viernes 22 de marzo del 2024


Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
Presidente del Jurado


Mag. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNÁNDEZ
Secretario del Jurado


Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ, Docente/ Asesor de tesis/ Revisor del trabajo de investigación de la bachiller en DERECHO Lucila Liset Pastor Oliva, Titulada Factores de la Conducta Antiética y Calidad de Vida en el trabajo en los Abogados Sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, Periodo 2017-2020, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 03 de julio del 2023



Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
D.N.I.16465401
ASESOR



Bach. Lucila Liset Pastor Oliva

DNI: 45392865

Autor

Factores de la conducta antiética y calidad de vida en el trabajo en los abogados sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, Periodo 2017-2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	bibliotecadigital.udea.edu.co Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.itesm.mx Fuente de Internet	1%
6	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
D.N.I.16465401
ASESOR



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Lucila Liset Pastor Oliva
Título del ejercicio: REVISION DE TESIS
Título de la entrega: Factores de la conducta antiética y calidad de vida en el trab...
Nombre del archivo: Informe_de_tesis_corregido_Lucila_Liset_Pastor_Oliva_2023.d...
Tamaño del archivo: 205.1K
Total páginas: 88
Total de palabras: 20,965
Total de caracteres: 117,265
Fecha de entrega: 03-jul.-2023 10:05a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2126046058

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS:

"Factores de la conducta antiética y calidad de vida en el trabajo en los abogados sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, Periodo 2017-2020".

Autor:
Bach. Pastor Oliva Lucila Liset

Asesor:
Dr. Vargas Rodríguez César.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Fecha de sustentación:
LAMBAYEQUE, 2023

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Abog. CÉSAR VARGAS RODRIGUEZ
D.N.I.16465401
ASESOR

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS	12
I. ASPECTOS METODOLÓGICOS.	12
1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.	12
1.1. Planteamiento del problema.	12
1.2. Formulación del problema.	16
1.3. Justificación e importancia del estudio.	16
1.4. Objetivos.	17
1.5. Hipótesis.	18
1.6. Variables.	18
1.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL	23
PARTE I: ANTECEDENTES HISTÓRICOS	23
PARTE II: DEFINICIONES DOCTRINARIAS	27
PARTE III: REGULACIÓN LEGAL EN EL PERÚ	29
3.1. Percepción de la ciudadanía respecto a la ética de los abogados en Perú	29
PARTE IV: LEGISLACIÓN COMPARADA	30
4.1. Factores de la conducta antiética	30
4.2. Causas de la conducta antiética	32
4.3. Efectos de la conducta antiética	34
4.4. Importancia de la ética profesional en los abogados	35
4.5. Dimensiones de los factores de la conducta antiética	36
4.6. Calidad de vida en el trabajo	37
4.7. Tipos de calidad de vida en el trabajo	38
4.8. Beneficios de la calidad de vida en el trabajo	40
4.9. Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo	40
4.10. Importancia de la calidad de vida en el trabajo	45
4.11. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo	46

CAPITULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS	48
CAPITULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	68
CONCLUSIONES.	71
RECOMENDACIONES.	72
BIBLIOGRAFÍA	73
<i>LIBROS</i>	73
<i>REVISTAS</i>	73
<i>PAGINAS WEB</i>	76
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de sanciones ejecutadas en el Colegio de Abogados de Lambayeque 2017-2020	48
Tabla 2. Documentos que reflejen la motivación, oportunidad y racionalización de los abogados sancionados para realizar acciones antiéticas 2017-2020	50
Tabla 3. Reseña histórica la calidad de vida en el trabajo de abogados sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque en el periodo 2017-2020	51
Tabla 4. Niveles de la conducta antiética	52
Tabla 5. Niveles de los componentes de la conducta antiética	53
Tabla 6. Niveles de la calidad de vida	54
Tabla 7. Niveles de los componentes de la calidad de vida de los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque	55
Tabla 8. Análisis de la distribución de los datos	57
Tabla 9. Análisis relacional entre la conducta antiética y la calidad de vida	57
Tabla 10. Análisis relacional entre la motivación antiética y la calidad de vida	58
Tabla 11. Análisis relacional entre la oportunidad antiética y la calidad de vida	58
Tabla 12. Análisis relacional entre la racionalización antiética y la calidad de vida	59
Tabla 13. Análisis de los factores internos y externos del Colegio de Abogados de Lambayeque	62
Tabla 14. Diseñar e implementar programas de capacitación y desarrollo personal para los abogados sancionados, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias profesionales, y fomentar un ambiente laboral más colaborativo y participativo	63
Tabla 15. Implementar medidas para mejorar la seguridad en el trabajo, como la creación de protocolos de seguridad y la asignación de recursos para su implementación	64
Tabla 16. Establecer un sistema de evaluación del desempeño y bienestar de los abogados, que permita identificar oportunidades de mejora y brindar retroalimentación constante a los trabajadores	64
Tabla 17. Crear espacios de esparcimiento y recreación en la institución, como áreas de descanso, biblioteca, actividades deportivas, entre otros, con el objetivo de fomentar un ambiente laboral saludable y equilibrado	65
Tabla 18. Establecer canales de comunicación efectivos entre los abogados y la dirección de la institución, con el objetivo de conocer sus necesidades y preocupaciones, y brindar soluciones oportunas a sus demandas	65
Tabla 19. Promover el trabajo en equipo y la colaboración entre los abogados sancionados, a través de la implementación de programas de incentivos y reconocimiento por logros y resultados alcanzados	66
Tabla 20. Realizar seguimiento y evaluación constante de la propuesta implementada, con el objetivo de realizar ajustes y mejoras en función de los resultados obtenidos	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de la conducta antiética de los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque	52
Figura 2. Distribución de los componentes de la conducta antiética de los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque.....	53
Figura 3. Distribución de la calidad de vida de los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque	54
Figura 4. Distribución de los componentes de la calidad de vida de los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque.....	56

RESUMEN

En esta investigación se buscó determinar la influencia de los factores de la conducta antiética en la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, en el periodo 2017-2020. Se empleó un enfoque mixto de investigación, de alcance correlacional y diseño no experimental, utilizando como muestra no probabilística a 100 abogados del Colegio de Abogados de Lambayeque, a quienes se les aplicó encuestas como técnica de recolección de datos. También se emplearon técnicas cualitativas, como la observación y análisis documental, para determinar los problemas relacionados con los factores de conducta antiética y calidad de vida de los abogados de dicha institución. Los resultados mostraron que existen diversos factores que impulsan a los abogados sancionados a cometer conductas antiéticas, y que las condiciones externas y los procesos cognitivos juegan un papel importante en el fomento de dichas conductas. Se identificaron áreas de mejora en Seguridad en el trabajo y Administración del tiempo libre, y se propuso la implementación de un programa integral que incluya la creación y promoción de un código deontológico, así como la mejora de la calidad de vida en el trabajo de los abogados, para fomentar un comportamiento ético y responsable en el ejercicio de su labor. Se concluyó que los factores de la conducta antiética están asociados significativamente con la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, en el periodo 2017-2020, según la prueba de correlación de Spearman.

Palabras clave: Abogado, conducta antiética, calidad de vida, correlación, programa integral.

ABSTRACT

In this investigation, we sought to determine the influence of the factors of unethical conduct on the quality of life at work of the lawyers of the Illustrious College of Lawyers of Lambayeque, in the period 2017-2020. A mixed research approach was used, with a correlational scope and non-experimental design, using 100 lawyers from the Lambayeque Bar Association as a non-probabilistic sample, to whom surveys were applied as a data collection technique. Qualitative techniques were also used, such as observation and documentary analysis, to determine the problems related to the factors of unethical conduct and quality of life of the lawyers of said institution. The results showed that there are several factors that drive sanctioned lawyers to commit unethical behaviors, and that external conditions and cognitive processes play an important role in promoting such behaviors. Areas for improvement in Safety at work and Free time management were identified, and the implementation of a comprehensive program that includes the creation and promotion of a code of ethics was proposed, as well as the improvement of the quality of life at work for employees. lawyers, to promote ethical and responsible behavior in the exercise of their work. It was concluded that the factors of unethical conduct are significantly associated with the quality of life at work of the lawyers of the Lambayeque Bar Association, in the period 2017-2020, according to Spearman's correlation test.

Keywords: Lawyer, unethical conduct, quality of life, correlation, comprehensive program.

INTRODUCCIÓN

La ética profesional es un tema de gran importancia en cualquier campo laboral y el de los abogados no es la excepción. En el caso del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, se han presentado casos de conducta antiética entre sus miembros, lo que puede afectar su calidad de vida en el trabajo. Los resultados de esta investigación pueden ser de gran utilidad para la implementación de medidas que fomenten un comportamiento ético y responsable en el ejercicio de la labor de los abogados, mejorando así su calidad de vida en el trabajo. Para una mejor comprensión del tema, la investigación se desarrolló de la siguiente manera:

En el capítulo I, se presentan los aspectos metodológicos, envueltos en la realidad problemática, tanto en el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación e importancia de la investigación, objetivos, hipótesis, variables, métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo II, se partió por trabajar los estudios previos en antecedentes internacionales y nacionales que envuelven a los factores de la conducta antiética y a la calidad de vida de distintas unidades de análisis, y también definiciones doctrinarias marcadas en el escenario de investigación planteada. Además, se trabajaron las regulaciones legales en Perú y la legislación comparada, a través de bases teóricas claves que sirvieron como fundamentación de la teoría que envuelve al problema de investigación.

En el capítulo III se ejecutaron los resultados arraigados a las variables y sus respectivas dimensiones, elaborado a través de las técnicas e instrumentos que definen una investigación de enfoque mixto.

En el capítulo IV se desarrollaron las contrastaciones de hipótesis, y se manifestaron las discusiones de la investigación, llegando al apartado de las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

I. ASPECTOS METODOLÓGICOS.

1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

1.1. Planteamiento del problema.

Las personas no son solo componentes individuales, sino también, son entes productivos de la sociedad. Roa, et al. (2017) sostiene que de manera individual las personas son libres de elegir lo que más les conviene, sin embargo, de forma colectiva las acciones y elecciones que realiza cada persona tiene repercusión colectiva. Es así que, las acciones humanas se ejecutan conscientemente y de manera voluntaria, formándose de esta manera los actos morales, lo cual trae consigo responsabilidades que obligan a las personas a hacerse cargo de sus actos. Dicho esto, es posible atribuir cargos a una persona por haber realizado acciones antiéticas, haciendo mal uso de su conocimiento. La ética profesional, involucra tomar acciones legales y conductas apropiadas bien vistas por la sociedad y por los entornos profesionales que rodea a los individuos. De tal forma que, la ética profesional es de vital importancia, especialmente en personas que gozan de mayor rango y poder, y por ende tienen más responsabilidades en las actividades que desarrollan, pudiendo perjudicar o salvaguardar el derecho de las personas que les rodea (Roa, et. al., 2017).

La ética y el derecho son elementos que se relacionan de manera directa con los abogados. La ética por su parte guarda relación con guías del comportamiento humano, mientras que el derecho guarda relación con leyes y normas, de modo que hay momentos en que estos elementos se llevan la contraria y momentos en que se complementan enalteciendo la profesión de la abogacía. Un ejemplo de esto es cuando un abogado decide defender a un supuesto asesino, violador, narcotraficante u cualquier persona sospechosa de haber cometido un delito; dichas personas pueden ser defendidas en una corte puesto que gozan de derechos constitucionales

de defensa, en tal caso si la persona resultase inocente la ética profesional cobraría prestigio, en caso contrario, la defensa hacia estas personas sería mal vista por la sociedad (Peña, 2019).

Los trabajadores legales, en su mayoría se encuentran idealizados de forma errada. Hay autores que sostienen que hay casos en que la profesión de la abogacía no puede ser desarrollada sin cierto grado de deshonestidad e inmoralidad, un claro ejemplo de ello es cuando se representa a un cliente que es claramente culpable, los cuales son presentados en la corte como inocentes, en este caso, no basta con resolver alegatos de otros colegas sobre la inocencia o no del acusado, solo se aceptan argumentos propios y no se recurre a la razón al momento de representar a alguien en un juzgado. Diario El Comercio (2016), sostiene que aquella persona que afirme que la abogacía es básicamente una profesión inmoral no puede afirmar que todos los profesionales legales delincan y van violando leyes para beneficio propio, aunque tampoco se puede afirmar que la abogacía es ejercida siempre en pro de defender la justicia legal, de modo que hay muchas formas de hacer frente a compromisos éticos por parte de los profesionales abogados. Por consiguiente, independientemente del trabajo legal que el abogado realice, deberá respetar los principios éticos que envuelven a su profesión, dado que el hecho que una conducta antiética no sea sancionada no quiere decir que pueda ejecutarse (Diario El Comercio, 2016).

Con el fin de evitar inconvenientes en las acciones legales de los abogados es que se creó el código de ética, el cual brinda facilidades en cualquier decisión que se deba tomar cuando exista incertidumbre en una institución, de manera que su funcionamiento radica en la disminución de decisiones ambiguas o equivocadas. Toda institución que quiera estar protegida de escándalos por el mal comportamiento de sus miembros que la conforman debe regirse al código de ética, de modo que este mecanismo proporciona apoyo a la institución garantizando el éxito laboral y preserva una buena imagen con la comunidad (ESAN, 2018).

A nivel nacional, Lujan (2018), explica que las personas usualmente confían en los abogados debido a que poseen conocimiento jurídico, con el cual pueden desempeñar sus funciones de manera eficiente. Sin embargo, a cambio de esta confianza que se les encomienda a los trabajadores legales se le suma la exigencia de actuar cabal y moralmente, cumpliendo con las normas que derivan de su profesión. Por supuesto, cuando se habla de acatar las normas legales se hace referencia al Código de Ética, el cual es un modelo de acciones, las cuales, los trabajadores legales deben cumplir ya sea para resguardarse y sacar provecho para sí mismo o también para utilizar ese conocimiento para interactuar y ayudar a sus patrocinados, en ese sentido, el deber que se le asigna a cada abogado varía de acuerdo a cada caso que pueda presentarse (Luján, 2018).

Por consiguiente, en la mayoría de casos en el cual el abogado hace uso de su conocimiento legal y saca provecho de ello es cuando suceden casos de corrupción. Molano (2020), sostiene que un estudio emitido por la organización no gubernamental Transparencia Internacional, los países más corruptos en Latinoamérica son Venezuela, Paraguay, Brasil, Perú y Colombia. Por otro lado, los países menos corruptos son Uruguay, Chile, Argentina y Ecuador. De modo que Perú se encuentra en el Rankin 4 a nivel Latinoamericano (Molano, 2020).

La causa principal de corrupción en Perú es que los abogados y jueces consideran que el Código de Ética es solo la unión de proposiciones que tienen que ver más con la filosofía que en el ejercicio de las funciones del abogado con la ética, lo cual está muy alejado de la realidad, puesto que el Código de Ética tiene el respaldo del Estado y su importancia reside en que es un conjunto de normas que establece como debe actuar un abogado ante diversas circunstancias. (Luján, 2018)

En el ámbito local, los actos de corrupción de los abogados no son ajenos, puesto que los abogados podrán ser profesionales que demuestran integridad y ética ante la sociedad, sin embargo, también tienen defectos; y en alguna ocasión cualquier persona ha sido testigo de cómo una de las profesiones más honrosas, como lo es la abogacía, ha sido víctima de actos deshonorosos y de males

innecesarios. Pacheco (2018), menciona que hablar de ética en los abogados en esta era moderna ya no es un tema complicado ni un tabú, pues la entrada a la era tecnológica y el acceso a grandes volúmenes de información han facilitado la disminución de riesgos de ocultar información fraudulenta y antiética, o deformar la información para beneficio propio de personas corruptas. En este contexto, la era moderna puede considerarse como un arma de doble filo para la abogacía, pues, por un lado, puede generar entornos favorables para armar una buena conducta en los abogados y por ende darle una buena imagen frente a la sociedad, pero por otro lado puede sacar el lado corrupto de los trabajadores legales y mancillara institución en la que trabajan; finalmente, si hay algo que no cambiará es la idea que es fomentar los ideales de generar justicia (Pacheco, 2018).

Es así que, el objetivo de identificar la relación entre los factores de la conducta antiética y la calidad de vida en el trabajo , la investigadora resolvió por aplicar entrevistas informales a los trabajadores del Ilustre Colegio de Abogados de la Región Lambayeque , encontrándose con un escenario problemático en el cual los profesionales legales desenvuelven sus funciones, de manera que la mayoría de trabajadores entrevistados indicó que no están acostumbrados a trabajar bajo presión constante, y que han tenido incentivos para cometer fraudes ,a la vez los trabajadores indicaron que estos eventos sucedían porque había ausencia de control organizacional, de manera que hay frecuencia de circunstancias favorables para cometer actos de corrupción. De acuerdo a algunos trabajadores, estas acciones son favorables para que las actitudes de los abogados sean permisibles hacia la corrupción y, por tanto, haya intención de cometer actos deshonestos conscientemente.

Finalmente, algunos trabajadores indicaron que la supervisión en el trabajo no era suficiente para determinar el desempeño laboral, de tal manera que los trabajadores no recibían recompensa por logros en el desarrollo de sus funciones. Luego, algunos de los trabajadores manifestaron que la normatividad organizacional que existe en la institución no es muy adecuada, puesto que no rige de manera adecuada las condiciones de trabajo, y esto se complica aún más al no

realizarse de manera constante capacitaciones y al no contar con herramientas laborales acordes para desempeñar sus labores. Por otro lado, también algunos trabajadores mencionaron que no se sienten integrados en su puesto de trabajo, ya que las relaciones laborales con sus compañeros y superiores no es reciproca, esto ha hecho que no puedan cumplir de manera plena con sus actividades respectivas y que no sientan satisfacción por el trabajo encomendado, teniendo bajo rendimiento laboral, y por esta causa, no sienten bienestar por el trabajo realizado, aquellos trabajadores que manifestaron esto perciben que tienen una baja calidad de vida y una mala percepción del trabajo realizado, lo cual les ha llevado a no alcanzar logros personales en el trabajo, sin embargo, dichos trabajadores manifiestan también que ello se debe a que no cuentan con flexibilidad laboral, por tal motivo que no saben separar lo familiar de lo profesional, no habiendo podido lograr tener equilibrio laboral y familiar .

1.2. Formulación del problema.

¿Cómo influyen los factores de la conducta antiética en la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020?

1.3. Justificación e importancia del estudio.

1.3.1. Justificación del estudio.

Desde el punto de vista teórico, el estudio propuesto dispuso del análisis de los principales factores de la conducta antiética y de la calidad de vida en el trabajo; siendo los factores principales de la conducta antiética: Motivación, oportunidad y racionalización, por otro lado, los factores que definen a la calidad de vida en el trabajo son: Soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación utilizó el estadígrafo de prueba Rho de Spearman para determinar la relación entre los factores de conducta antiética y calidad de vida en el trabajo, de este se pudo generar conocimiento válido y confiable.

Desde el punto de vista profesional, esta investigación puso en manifiesto los conocimientos adquiridos durante la carrera profesional de Derecho y permitirá servir como base teórica para estudios posteriores que tuvieran la misma problemática descrita en el presente trabajo de investigación.

1.3.2. Importancia del estudio.

La presente investigación es importante porque aportará información relevante del estado en el que se encuentran los factores de conducta antiética y la calidad de vida en el trabajo, de esta manera se estará dando información objetiva para que el Colegio de Abogados de la Región Lambayeque pueda conocer dichos factores, al mismo tiempo que detalla el desempeño ético de sus miembros, para que se puedan subsanar falencias y brindar un mejor servicio a la colectividad .

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar la influencia de los factores de la conducta antiética en la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020

1.4.2. Objetivos Específicos.

Establecer la relación entre la motivación que tienen los abogados sancionados con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020.

Identificar la relación entre la oportunidad que tienen los abogados sancionados con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020.

Analizar la relación entre la racionalización de los abogados sancionados con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020.

Elaborar una propuesta que mejore la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

1.5. Hipótesis.

Los factores de la conducta antiética tienen influencia significativa sobre la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020.

1.6. Variables.

1.6.1. Variable independiente: Factores de la conducta antiética

1.6.2. Variable dependiente: Calidad de vida en el trabajo

1.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

1.7.1. Métodos.

1.7.1.1. Métodos generales.

- El Método Inductivo, es un proceso de razonamiento que parte de la observación de hechos o fenómenos particulares para llegar a una conclusión general o universal. Se basa en la recopilación de datos empíricos y la identificación de patrones y regularidades para establecer una teoría o hipótesis que pueda ser generalizada a una población más amplia (Hernández y Mendoza, 2018). De modo que, este método permitió obtener conclusiones generales a partir de la observación de casos particulares. Por ejemplo, se utilizó este método para identificar patrones de comportamiento antiético en los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

- El Método Dialéctico, es una forma de análisis y argumentación que se basa en la contradicción y la superación de las ideas y conceptos opuestos. Este método se enfoca en la resolución de conflictos a través del diálogo y la confrontación de ideas contrapuestas, lo que lleva a una síntesis superior que integra los aspectos más positivos de cada posición (Arias, 2018). En consecuencia, se utilizó este método para analizar los diferentes factores que influyen en la conducta ética y antiética de los abogados, considerando las contradicciones y tensiones existentes en su entorno laboral.

- El Método Histórico-lógico, es una metodología que combina el análisis histórico con la lógica y el razonamiento deductivo para comprender y explicar los fenómenos sociales, culturales y políticos. Este método se basa en la identificación y el estudio de los procesos históricos que dieron origen a los conceptos y teorías, y su evolución a lo largo del tiempo, para así comprender mejor su significado y aplicabilidad en el presente (Pimienta y de la Orden, 2017). Dicho método fue utilizado para analizar la evolución de la conducta ética y antiética en el contexto de la abogacía, y cómo esto ha repercutido en la calidad de vida de los abogados a lo largo del tiempo.

- El método hipotético-deductivo, es un método científico que se utiliza para formular hipótesis y ponerlas a prueba mediante la observación y experimentación. Se parte de una hipótesis inicial que se somete a pruebas empíricas y se ajusta o rechaza en función de los resultados (Mejía, 2005). En la investigación se utilizó este método para plantear una hipótesis sobre la relación entre la conducta antiética y la calidad de vida en los abogados, y se sometió a pruebas empíricas mediante una encuesta y análisis estadístico para verificar su validez.

1.7.1.2 Métodos específicos.

- El Método de la observación, se basa en la observación y registro sistemático de fenómenos o comportamientos, con el fin de obtener datos empíricos que permitan su posterior análisis e interpretación. Este método es útil para estudiar fenómenos en su contexto natural, sin manipulaciones artificiales, y permite obtener información detallada y

precisa sobre el comportamiento de un individuo o grupo (Hernández y Mendoza, 2018). Se utilizó este método para recopilar información sobre la conducta antiética de los abogados, observando su comportamiento en el entorno laboral y documentando los resultados.

- El Método estadístico, se enfoca en el análisis de datos numéricos, utilizando técnicas y herramientas estadísticas para describir, analizar y resumir la información recolectada. Este método es útil para realizar inferencias sobre una población a partir de una muestra representativa, y permite establecer relaciones y patrones entre variables, lo que es fundamental en la investigación científica (Hernández y Mendoza, 2018). Dicho método fue utilizado para analizar los datos recopilados y obtener conclusiones más precisas sobre la relación entre la conducta antiética y la calidad de vida de los abogados, a través de la utilización de técnicas de análisis de correlación.

1.7.2. Técnicas.

Fueron seleccionadas las técnicas teniendo en cuenta lo que se investiga :

- Análisis Documental, es una técnica que consiste en recopilar, seleccionar, clasificar y analizar información relevante a partir de documentos escritos, electrónicos o audiovisuales, con el fin de obtener datos de manera sistemática y objetiva (Silva, et al., 2019). En la investigación, se utilizó el análisis documental para recopilar información sobre los antecedentes y fundamentos teóricos relacionados con el tema de estudio.

- Encuestas, es una técnica de investigación que consiste en formular una serie de preguntas estructuradas con el objetivo de recopilar información de los encuestados. Las encuestas pueden ser aplicadas de forma presencial, telefónica, en línea, entre otras modalidades (Ñaupas, et al., 2018). En la investigación, se utilizó la encuesta para obtener información sobre la conducta antiética, sus componentes y la calidad de vida en los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

- Observación, técnica de investigación que consiste en la selección de información a través de la observación directa y sistemática de un fenómeno o

situación . La observación puede ser realizada de manera participante o no participante, y puede ser estructurada o no estructurada (Ñaupas, et al., 2018). En la investigación, se utilizó la observación para recopilar información sobre las condiciones laborales, el ambiente y el comportamiento de los abogados en el entorno laboral.

1.7.3. Instrumentos.

Son los medios auxiliares para recopilar y consignar los datos obtenidos a través de las técnicas :

- Ficha de registro, es una herramienta que nos permite recolectar y organizar de manera sistemática información relevante de una fuente documental o de otra índole. La ficha de registro puede contener campos específicos para la identificación de la fuente, su contenido, su ubicación, y cualquier otra información que se considere relevante para su posterior análisis (Ñaupas, et al., 2018).
- Guía de análisis documental, es un instrumento que permite estructurar y sistematizar la revisión de una o varias fuentes documentales. Una guía de análisis documental puede incluir preguntas, categorías o temas que guíen la lectura y el registro de información relevante. Su objetivo es facilitar la interpretación de los datos recopilados y la elaboración de conclusiones (Ñaupas, et al., 2018).
- Guía de observación, es una herramienta que permite registrar de manera sistemática y detallada las observaciones realizadas durante una investigación. La guía de observación puede incluir categorías o temas de interés específicos, preguntas o aspectos a tener en cuenta durante la observación. Su objetivo es garantizar que se recopile la información necesaria y útil para la investigación (Ñaupas, et al., 2018).
- Cuestionario, es una técnica de recolección de datos que consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información

específica sobre un tema de interés. Los cuestionarios pueden ser estructurados o no estructurados, y pueden incluir preguntas cerradas o abiertas. Su objetivo es recopilar información de manera eficiente y sistemática a partir de las respuestas proporcionadas por los participantes (Ñaupas, et al., 2018).

CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL

PARTE I: ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Internacionales:

Rodarte et al. (2016), en su investigación, sostuvo como objetivo analizar la calidad de vida laboral en el personal de enfermería a través de una revisión sistemática de la literatura. Se utilizó un enfoque cualitativo con un diseño no experimental de tipo básico y nivel exploratorio. Se revisaron 21 revistas, incluyendo EBSCO, Scielo, PubMed y Redalyc, y se analizaron artículos principalmente de Brasil y Colombia. Los temas abordados se relacionaron con la percepción de la calidad de vida profesional, la condición laboral de los trabajadores y los factores psicosociales asociados a la calidad de atención a los pacientes en diferentes instituciones. Los principales hallazgos indicaron que la calidad de vida laboral varía según el tipo de institución donde se trabaje, ya que las condiciones laborales, el salario y la carga de trabajo desempeñan un papel importante en esta percepción. Se concluyó que un alto nivel de calidad de vida laboral se asocia con percepciones satisfactorias de la calidad del servicio en el trabajo de enfermería.

Tax (2018) en su estudio, tuvo como objetivo desarrollar un código de ética para la Universidad de Sotavento A.C. en Tabasco, México, con el objetivo de mejorar la imagen de la universidad, fortalecer su filosofía institucional y promover los valores que esta organización defiende. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel exploratorio y diseño no experimental, con una muestra de 50 estudiantes y 50 docentes de la institución. Los principales resultados revelaron que los participantes tenían un cierto desconocimiento sobre el concepto y la práctica de la ética. En este sentido, la investigación propuso un plan de acción para crear y aplicar un código de ética que regulase la actuación de los docentes y promoviese el bienestar de los alumnos. Se concluyó que la implementación del código de ética propuesto mejoraría el desempeño de la universidad en la sociedad, permitiendo que estudiantes y docentes incorporen estos estándares éticos en su vida cotidiana y generen confianza en su comunidad universitaria.

Ríos, et al. (2015) en su trabajo de investigación sostuvo como objetivo analizar la relación entre el comportamiento ético, la calidad laboral y el desempeño

empresarial. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental, y se aplicaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos a una muestra de 272 empresas del Sistema Empresarial Mexicano. Los resultados mostraron que las empresas que adoptan un comportamiento ético obtienen mejores resultados en comparación con las que no lo hacen. Se encontró que las empresas que siguen un código de ética ofrecen una mejor calidad de vida laboral a sus empleados, lo que a su vez mejora la calidad de su desempeño. Como conclusión, se estableció una relación significativa ($p=0.00$) entre el comportamiento ético y la calidad laboral, lo que indica que ambas variables tienen un impacto considerable en el desempeño organizacional y el esfuerzo de los trabajadores.

Santana (2018) en su estudio, tuvo como objetivo analizar la relación entre la ética moral y la deontología en la población de abogados jurídicos. Se utilizó un enfoque cualitativo, tipo básica, nivel exploratorio y diseño no experimental, y se realizaron análisis documentales de las normas deontológicas y los instrumentos que permiten la eficacia de los códigos para el correcto desempeño de los abogados en estudio. Los principales resultados revelaron la importancia de un estudio profundo de las normas de deontología, ya que son vitales para encontrar puntos intermedios entre el Derecho y la moral de los abogados, quienes tienen el deber de cumplir con su profesión de manera adecuada para ser valorados por la sociedad. Sin embargo, se encontró que los abogados tienen un perfil denigrado debido a que a menudo no ejercen sus funciones con el ritmo o la eficiencia adecuada, lo que resulta en errores y vulnerabilidad de las leyes e injusticias sociales.

Nolasco (2019), en su estudio, tuvo como objetivo de comprender cómo se desenvuelven en el campo laboral los abogados. Se utilizó un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel descriptivo y diseño no experimental, y se aplicaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos a una muestra de 30 abogados profesionales de la Zona de San Salvador. Los principales resultados mostraron que en los últimos 5 años se han suspendido a un total de 389 abogados, siendo el año 2018 el periodo con más suspensiones, deduciendo que los abogados en estudio parecen preocuparse más por el beneficio económico que por sus comportamientos antiéticos. Se llegó a la conclusión de

que es necesario establecer propuestas que sirvan como mecanismos para controlar periódicamente las acciones de los abogados. Por lo tanto, se considera necesario crear códigos deontológicos para que los abogados actúen con mayor responsabilidad, compromiso con la sociedad, y recuperen la confianza y honradez.

Nacionales:

Vásquez (2018), en su estudio, sostuvo como objetivo determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería que laboran en un hospital de EsSalud en Chiclayo en 2018, utilizando un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo y diseño no experimental. La muestra incluyó a 54 trabajadores de la institución, a quienes se les aplicaron cuestionarios como herramienta de recolección de datos. Los resultados revelaron que el 20.4% de los participantes tenía nivel bajo de calidad de vida en el trabajo, el 57.4% nivel medio y el 24.1 nivel alto. En cuanto a las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo, se destacaron el soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre, con porcentajes del 20.4%, 24.1%, 20.4%, 14.8%, 13%, 14.8% y 20.4% respectivamente, siendo la seguridad en el trabajo la dimensión con el puntaje más alto.

Loli, et al (2018), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo investigar cómo la calidad de vida en el trabajo se relaciona con el apoyo institucional en el ámbito laboral. Mediante una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental, se efectuaron cuestionarios a una muestra conformada por 638 trabajadores que se desempeñan como colaboradores de diferentes organizaciones públicas y privadas de Lima. Los resultados obtenidos permitieron afirmar que existe relación significativa ($p=0.00$) entre la calidad de vida en el trabajo y el soporte institucional; por lo cual se pudo concluir que existe un porcentaje considerablemente alto que se encuentra insatisfecho con la calidad de vida en el trabajo que reciben en su centro laboral, lo cual repercute de manera negativa en el rendimiento y desempeño de las funciones de los trabajadores.

Angulo (2018), en su investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público de nivel II – 2 del Minsa. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un diseño básico de nivel correlacional y no experimental. Se utilizaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos en una muestra de 169 trabajadores de la institución. Los resultados obtenidos indicaron que existe una relación significativa pero baja ($Rho= 0.417$, $p=0.00$) entre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital público de nivel II – 2 del Minsa. Además, se encontraron resultados significativos que relacionan las dimensiones específicas de la calidad de vida en el trabajo con la satisfacción laboral, como la salud física ($p=0.002$), salud psicológica (0.001), relaciones sociales (0.001), y ambiente ($p=0.000$).

Mogollón (2018), en su estudio, tuvo como objetivo principal analizar la importancia de los factores de riesgo asociados a la corrupción en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2018. Se utilizó un enfoque cualitativo, con un diseño básico de nivel exploratorio y no experimental. Se llevaron a cabo entrevistas a 12 trabajadores de la institución, incluyendo jueces, fiscales, secretarios judiciales, docentes universitarios y abogados litigantes y de la defensa pública. Los resultados obtenidos confirmaron la existencia de factores de riesgo asociados a la conducta antiética de los trabajadores, como un escaso presupuesto, un ambiente laboral precario, falta de control, codicia, farsa y falta de capacitación. Concluyendo que estos factores constantemente socavan la normativa del sistema de control interno de la institución, pero si se contrarrestan a tiempo, es posible detectar presuntos delitos y aplicar las sanciones correspondientes.

Villena y Rojas (2017), en su investigación, tuvo como objetivo identificar el grado de relación entre el comportamiento ético de la función pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay . Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño aplicado de nivel correlacional y no experimental. Se utilizaron guías de observación y cuestionarios como instrumentos de recolección de datos en una muestra compuesta por 71 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay. Los resultados permitieron determinar que existió una relación significativa

($p=0.00$) entre el comportamiento ético de la función pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay - Pasco. Sin embargo, también se encontró que el nivel de comportamiento ético en la función pública de los trabajadores de la municipalidad es relativamente bajo.

PARTE II: DEFINICIONES DOCTRINARIAS

- **Abogado:** Licenciado o doctor en derecho que ejerce profesionalmente la dirección y defensa de las partes en toda clase de procesos o el asesoramiento y consejo jurídico . (RAE, 2001).
- **Abandono de funciones:** Se refiere cuando el abogado no concurre a prestar sus servicios, que lo hace con retraso reiterado o que deja sus tareas antes de tiempo y sin debida autorización (Cabanellas, 1993).
- **Calidad de vida:** Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida. (RAE, 2001).
- **Carga de trabajo (laboral):** Es la interacción entre el nivel de exigencia de la tarea y el grado de movilización de las capacidades del sujeto para realizar su actividad laboral. (Calderón, et al, 2020).
- **Código de ética:** Es un conjunto de normas, principios y valores corporativos, su finalidad es promover, asegurar y velar por una sociedad con valores y principios éticos que ayudan a los trabajadores en su vida profesional y en la toma de decisiones de los dirigentes de una organización, empresa u institución (Arroyo, 2018).
- **Coima:** Es un delito que consiste en entregar una cantidad de dinero o un objeto de valor de manera ilegal para obtener algún tipo de beneficio de parte de un funcionario o de una autoridad. (Pérez y Gardey, 2016).
- **Conducta ética:** La conducta ética es el comportamiento que evidencia un sistema de valores y principios ético-morales en el quehacer diario. (Colegio de Enfermeros del Perú, 2021) .
- **Conducta antiética:** Hace referencia a actuaciones, comportamientos o acciones de las personas que constituyen en muchos casos delitos (como defraudar y estafar), afectando la reputación de la organización donde laboran. (ESGinnova Group, 2024)

- **Correlación:** Correspondencia o relación recíproca entre dos o más cosas o series de cosas. (RAE, 2023).
- **Corrupción:** Es un conjunto de acciones o practicas inmorales ejercidas por el ser humano para el beneficio propio, perjudicando el bienestar de los demás e infringiendo los principios, normas y leyes establecidas (De Orellana y Velasco, 2019).
- **Deber:** Es el compromiso, obligación y mandato que la sociedad impone en un ámbito específico a las personas, y cuyo cumplimiento reafirma la responsabilidad ética, legal y moral de los individuos para con el resto . (Editorial Etecé, 2022).
- **Deontología:** Es la ciencia que estudia el conjunto de deberes morales, éticos y jurídicos con que debe ejercerse una profesión determinada. (...) con ello implica el código de conducta bajo el cual tiene obligación de actuar el profesional (...), sin embargo, es menester acotar que la deontología se nutre de dos vertientes: el derecho y la moral (Márquez, 1998).
- **Derecho:** Es el conjunto de principios y normas jurídicas de manera global que se decreta para la sociedad, con el fin de resolver los conflictos que se ocasionan de forma jurídica, estas normas son aplicadas para acatar de forma obligatoria, si se quebrantan puede conducir a una sanción (Illera, 2022).
- **Ética:** Es una disciplina normativa encargada de calificar que actos son correctos o incorrectos. Su propósito es analizar y explicar las acciones, conducta y actitudes del ser humano en la sociedad (Arroyo, 2018).
- **Filosofía:** Es una disciplina que se ocupa de una serie de problemas teóricos y prácticos a través de la crítica, la reflexión, la interpretación textual y el ejercicio de la razón en todas sus formas . (Editorial Etecé, 2022).
- **Filosofía jurídica:** La filosofía jurídica es una rama de la filosofía, que se integra académicamente en el campo del Derecho de manera filosófica . (Peña, 2016).

- **Moral:** Es la práctica de las personas que se expresa por costumbres, hábitos y valores aceptados en la vida concreta. Una persona es moral cuando obra conforme a las costumbres y valores establecidos que, eventualmente, pueden ser cuestionados por la ética. Una persona puede ser moral (sigue las costumbres) pero no necesariamente ética (obedece a principios) . (Boff, 2003).
- **Obligación:** Es una exigencia o un compromiso al cual una persona está sometida por alguna causa y que la hace actuar de una manera determinada, ya sea emprendiendo una conducta o absteniéndose de ella. Esta exigencia puede ser de tipo moral, jurídica o de otra naturaleza . (Editorial Etecé, 2022).
- **Programa:** Plan o proyecto organizado de las distintas actividades que se irá a realizar. (Editorial equipo, 2018)
- **Sanción:** Es un castigo que se ejecuta por la autoridad a la persona que incumple las normas jurídicas o leyes vigentes (Pérez y Gardey, 2016).

PARTE III: REGULACIÓN LEGAL EN EL PERÚ

3.1. Percepción de la ciudadanía respecto a la ética de los abogados en el Perú

Albán (2018) sostiene que las encuestas realizadas en el transcurso de los últimos años en el Perú muestran una percepción preocupante de la ciudadanía respecto del poder judicial y la función que desempeñan los abogados en relación con la sociedad . Las encuestas elaboradas, demuestran que el Poder Judicial es mal visto como la institución más corrupta dentro del aparato estatal en el país; y ello va aparejado con otros sondeos de opinión sobre la confianza que brindan las distintas profesiones y ocupaciones en el país. Se figuran los abogados, que están catalogados en los últimos lugares, por encima de los jueces, por consiguiente, perjudica a los abogados y jueces debido a que tienen una imagen negativa frente a la opinión colectiva de la sociedad.

Un estudio reciente de Datum revela que la profesión considerada más deshonesto por las personas encuestadas es la abogacía, con una brecha del 62.4% en

comparación con la segunda profesión más deshonestas, que es la de los administradores con un 6.3%. Esta diferencia es significativa y destaca la crisis que enfrenta el poder judicial. Es necesario abordar de manera integral esta situación y preservar los valores morales que están en crisis para combatir la corrupción, que ha alcanzado límites preocupantes en el país. Para ello, es fundamental analizar las situaciones que ocurren en los centros de formación de abogados y jueces, es decir, en las universidades que ofrecen la especialidad de Derecho. Cada año, miles de nuevos profesionales ingresan a la sociedad con una calificación heterogénea, pero en promedio, se considera que es pésima. Por lo tanto, es necesario fortalecer la formación de valores morales, como la ética, en los futuros profesionales para combatir la corrupción y promover el bien común en la sociedad.

Luján (2018) sostiene que la sociedad confía plenamente en los abogados debido a su conocimiento técnico del ordenamiento jurídico, lo que los coloca en una posición de ventaja y les otorga un gran poder, ya que el resto de las personas desconoce esta información. Sin embargo, este poder conlleva una gran responsabilidad en la sociedad. Por lo tanto, los abogados deben adherirse a un código de ética aprobado por los miembros de la profesión, que establece los fundamentos considerados correctos para la sociedad. Aunque ocasionalmente pueden surgir conductas inmorales que son rechazadas por la sociedad, al igual que sucede con otros profesionales, como los médicos que utilizan su conocimiento en anatomía para atentar contra la salud del ser humano. De la misma manera, la sociedad rechaza a los abogados que utilizan sus conocimientos jurídicos para atentar contra las instituciones del Estado constitucional de Derecho.

PARTE IV: LEGISLACIÓN COMPARADA

4.1. Factores de la conducta antiética

Según Ugarte y Melgar (2019), la ética se considera como una acción moral del ser humano frente a las situaciones cotidianas con otros individuos, con el objetivo de buscar la armonía y la paz para mejorar la convivencia. Las normas de convivencia, que se adaptan como costumbres, son fundamentales dentro de una comunidad para evitar discordias y conflictos entre sus miembros. Los autores también

definen la ética como "lo que debe ser", de tal manera que, el deber del individuo de desenvolverse de una determinada manera, basándose en los comportamientos aceptados por la comunidad como "buenos" o "correctos". La ética no solo resuelve casos específicos, sino que también provee a las personas de valores, procedimientos y principios para actuar en diferentes situaciones de su vida cotidiana. La ética, como resultado, es un modelo de acción, no una estructura que contenga una conducta específica, sino una representación de la apreciación de las conductas concretas. Por lo tanto, las personas que son naturalmente éticas tienden a ser menos propensas a cometer delitos y, en consecuencia, tienen menos factores de comportamiento antiético (Ugarte y Melgar, 2019).

Cienfuegos y Álvarez (2015) consideran que la existencia de corrupción por el mal uso del bien público o el mal uso del servicio público por motivos egoístas exige una formación moral encaminada a recuperar la confianza de los ciudadanos. Por lo tanto, la nueva generación que ingresa al sector público debe estar lista para asumir el cargo para defender y promover con reflexión y ética el bienestar de la población. La corrupción amenaza el bienestar de los ciudadanos, por lo que los miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA) están convencidos de que la corrupción afecta a las organizaciones públicas y atenta contra la ciudadanía, la justicia y el orden moral. Por lo tanto, combatir la corrupción en los cargos públicos es fundamental para promover el desarrollo y la convivencia de cada religión. Para combatir la corrupción, los futuros profesionales estatales deben estar capacitados en ética estatal.

Arroyo (2018) explica que la sociedad en la actualidad pasa por una crisis de valores públicos, esta situación manifiesta denuncias de actos de corrupción públicos habitualmente, por todos los medios de comunicación como las redes sociales. Denuncias ante empresas públicas y privadas, o bien en el sector público y privado. Estos actos de corrupción hacen posible el rechazo y desconfianza de la ciudadanía y consumidores, lo que provoca la pérdida de confianza y daño en la imagen de las organizaciones públicas, ocasionando pérdidas de economía en las organizaciones. Por consiguiente, la ética se vuelve como una tarea que toda organización tiene que tener en cuenta, desde el ámbito legal y gestión de los recursos humanos.

Por otro lado, Roa et al. (2017), plantean que las personas tienen un yo individual que les permite elegir libremente, y también un yo individual que muestra qué situaciones pueden tener consecuencias que trascienden la individualidad para que el comportamiento humano sea un acto consciente, voluntario y libre que puede ser Comportamiento ético que implica responsabilidad, haciéndonos asumir la responsabilidad por lo que hemos hecho o dejado de hacer. Así, cualquiera puede ser responsabilizado por el hecho de hacer mal uso de sus conocimientos o juicios erróneos, abuso de poder, ausencia, desinformación y actuación irresponsable. El comportamiento ético implica seguir las normas y reglas dictadas por la sociedad, y por lo tanto la moralidad es vital para todo ciudadano, independientemente de su profesión o industria y condiciones de vida. La ética en el mundo profesional deriva de trabajar por el bienestar de los demás.

4.2. Causas de la conducta antiética

Según Simon (2016), algunos ensayos argumentan que la abogacía puede ser una profesión inmoral, ya que a veces implica deshonestidad e inmoralidad, como ocultar verdades en argumentos legales. Los abogados a veces deben representar a clientes culpables haciéndolos parecer inocentes, y pueden rechazar mejores argumentos de otros profesionales, lo que lleva a decisiones inmorales o ignorantes. Sin embargo, el autor aclara que no se acusa a los abogados de ser delincuentes, sino que se les señala por tener cierto grado de falsedad y deshonestidad en su trabajo legal. Simon (2016), destaca también la importancia de la honestidad, profesionalismo, diligencia y respeto a las leyes en la abogacía. Aunque algunas prácticas antiéticas son legales, no se puede confiar en quienes las llevan a cabo. Aunque para algunas personas, si una conducta no está prohibida por la ley, se puede realizar con libertad, en el ámbito legal la corrección es fundamental debido a la confianza que se deposita en los abogados para proteger intereses importantes. Aunque el conocimiento técnico puede ser ventajoso para los clientes, una investigación detallada muestra que actuar de manera inadmisible es inaceptable.

A nivel nacional como internacional, se puede observar y discutir conductas antiéticas que se manifiestan en la corrupción o en la mala toma de decisiones,

siendo todo lo contrario de los principios éticos de la convivencia en la sociedad, por consiguiente, es importante analizar qué factores provocan estas conductas antiéticas, especialmente en personas que en otras condiciones se le pueden considerar esencialmente honestas. Los factores o principales causas que pueden llevar a las conductas antiéticas son las siguientes:

- **Débil fuerza de voluntad:** Los individuos que poseen un delimitado recurso de fuerza de voluntad, ante situaciones extremas, pueden lograr agostarse, provocando así el comportamiento antiético. Por ello, es necesario reconocer que elementos causan caer en la tentación en el comportamiento, para alejarse de ello; sin embargo, si lo que se procura es vigilar el comportamiento de otros sujetos, como figuras de las esferas gubernamental y pública, es inevitable implantar marcos de conducta que delimiten la probabilidad de exhibición ante situaciones o estímulos que causen tentaciones.
- **Ignorancia:** Surge debido a ciertas situaciones por falta de conocimientos precisos o la presencia de áreas grises (son acciones ejecutadas de manera legal, pero que resultan ser necesariamente incorrectas). Un componente que se puede deducir es el framing (efecto marco), es decir, es la forma que presenta una información de manera distinta, que puede alterar la decisión final, logrando así en muchos casos una conducta antiética.
- **Progresividad:** En ciertas situaciones la conducta antiética comienza con pequeñas infracciones que con el tiempo van aumentando y así corrompiendo la conducta ética, debido a la repetición de esta se vuelve un hábito y se agranda.
- **Racionalización:** Las personas llegamos a tender a racionalizar actitudes antiéticas tratando de justificarla ante las demás personas, pero mayormente con nosotros mismos. Un caso sería en la corrupción, que la principal justificación que se usa es que todas

las personas lo hacen. El objetivo de la racionalización es pretender justificar un acto incorrecto.

- **Arrogancia:** Se refiere a la incapacidad que se tiene en aceptar y reconocer los errores cometidos en la conducta. Esta falta de objetividad lleva a distinguir la conducta antiética de las demás personas, pero no en las propias acciones que se cometen. Por ende, surge la importancia del escrutinio y transparencia de la conducta, principalmente pública, que consiste en evitar que la arrogancia justifique y exhiba las conductas antiéticas, como sucede habitualmente en el sector político y público de nuestro país.
- **Docilidad:** La apacibilidad de algunas personas suelen llevarlas a que se sometan a conductas antiéticas, sin justificación alguna que culpar a una entidad superior, siendo a veces suposiciones que justifican dichas conductas antiéticas.

Martínez (2017), explica que el comportamiento no ético es principalmente una decisión individual, pero también es un comportamiento social y colectivo, y debe haber un mecanismo que implique crear escenarios que impidan decisiones individuales y comportamientos que carecen de moralidad y determinen consecuencias específicas porque cuando ocurren principalmente en el sector público o en las acciones de quienes están en el poder, las consecuencias pueden ser negativas y perjudicar a todos.

4.3. Efectos de la conducta antiética

Robleda (2016) sostiene que el abandono de los valores morales perjudica a la sociedad, ya que las personas minimizan actos negativos ante la ley y la moral, justificándolos con la inteligencia para acumular fortunas de origen dudoso. La falta de ética se debe a la indolencia, falta de información y responsabilidad. Robleda destaca la importancia de conocer conceptos como pudor, vergüenza y dignidad en la vida diaria para evitar la deshonestidad y promover el bien común. La corrupción es frecuente en la actualidad, con personas que utilizan recursos monetarios de forma ilegal y evaden

impuestos bajo el amparo de la inmunidad. La falta de ética en el ámbito profesional y empresarial se ve como un juego aceptado por la ignorancia, lo que permite evadir leyes y obligaciones laborales. Se espera que se adopten mecanismos para prevenir la corrupción y el trabajo informal a nivel nacional e internacional.

4.4. Importancia de la ética profesional en los abogados

Burbano (2019) expone que la ética es la respuesta a las acciones correctas en busca del bien común y la justicia. En la actualidad, la violencia y el incumplimiento de las leyes son comunes, lo que requiere revisar los antecedentes del Derecho como una creación humana destinada a implantar normas éticas y jurídicas para mejorar la sociedad. El Derecho es una conducta colectiva y social objetivada, y está vinculado con la moral y la ética en aspectos como el comportamiento humano, los derechos, la independencia, las leyes y la dignidad, presentando un código de ética en el Derecho. La ética en el ámbito profesional, especialmente en la abogacía, juega un papel importante en la sociedad, pero enfrenta desafíos en la formación adecuada de profesionales y la existencia de corrupción en la justicia. Los ciudadanos desconfían de la justicia debido a la percepción negativa de la conducta de abogados, jueces y fiscales, comparándola con la delincuencia y la corrupción. La presencia ante las autoridades no garantiza inmunidad, sino que implica riesgos en ciertos casos.

Moreyra (2016), explica que la deontología o ética profesional es un conjunto de reglas y normas éticas que rigen el comportamiento humano. En la profesión de la abogacía, la ética profesional se aplica no solo a los litigios, sino también al desempeño de las tareas antes y después de los asuntos de los clientes. Es importante que el abogado actúe de manera ética, anticipando y planeando posibles detalles, y trabajando de acuerdo a las normas establecidas. La ética profesional es considerada una ciencia social que provee datos objetivos y prácticos en situaciones desencadenadas por las acciones humanas, y el análisis de estas situaciones brinda la experiencia necesaria para formar una conducta que garantice la paz en la sociedad. Aprender y reforzar estos aspectos de la ética profesional es importante para reflexionar y examinar el comportamiento humano a lo largo de la historia, con el objetivo de corregirlo y

mejorarlo. La Deontología Jurídica, una parte de la ética, se especializa en las reglas morales y jurídicas que guían las acciones profesionales en situaciones públicas y privadas.

Ossorio (1919), en su obra “El Alma de la Toga”, nos insta a reflexionar sobre la ética y los valores que deben guiar a los abogados en su práctica diaria. Aunque la obra fue escrita hace varios años atrás, sus lecciones siguen siendo relevantes para los profesionales del derecho en la actualidad. Esta obra enfatiza la importancia de la integridad, la honestidad y el compromiso con la justicia. En un mundo cada vez más complejo y competitivo, los abogados enfrentan muchos desafíos éticos, como mantener la confidencialidad de la información del patrocinado y actuar de buena fe en su defensa. Todo esto nos recuerda que los abogados deben actuar con ética profesional mostrando honestidad y responsabilidad, no sólo para sus patrocinados, sino también para el beneficio de la sociedad en su conjunto .

4.5. Dimensiones de los factores de la conducta antiética

Según Ugarte y Melgar (2019), la moral se refiere a las actitudes y comportamientos aceptados en la sociedad, y se considera como reglas, normas y costumbres impuestas por la sociedad. Es parte de la vida cotidiana y se expresa en las costumbres, hábitos y valores de las personas. Una persona se considera moral cuando actúa de acuerdo a las costumbres y valores instituidos por su sociedad, pero puede no tener ética si sigue principios morales equivocados. Por otro lado, una persona puede mantener su integridad ética, aunque quebrante los principios morales impuestos por su sociedad, cultura o etnia. Los criterios morales pueden cambiar con el tiempo debido a la movilidad cultural o social. La moral implica una ética, (Cressey, 1961) pero no al revés, ya que la ética puede presentarse en códigos que, si son aceptados por la mayoría de personas de un grupo social, se convierten en moral.

Cressey (1961) desarrollo un modelo pertinente y de apoyo para explicar los principios que llevan a las personas morales a cometer fraude. Este patrón se conoce como el "Triángulo del Fraude". Cressey ejecutó un modelo con personas corruptas conocidas como violadores de la confianza. El modelo puede distinguir tres factores que

limitan el comportamiento moral para que una persona pueda actuar de manera poco ética. Los factores que influyen son los siguientes:

- El Poder (incentivo/presión): Los funcionarios de alto rango del sector público o privado, o son persuadidos por sus colegas o están sometidos en alta presión, por lo que proporciona una justificación para la corrupción.

- La Oportunidad: Son las ocasiones en un contexto ausente de control, un control insuficiente o la inhabilidad que tiene el Estado o la institución para mantener económicamente el control, por consiguiente, se logra la oportunidad de cometer una acción de corrupción.

- La Racionalización o actitud: Es una justificación de acciones incorrectas o inmorales ante la sociedad, lo utilizan los funcionarios públicos o ciudadanos, perjudicando su ética moral. En general, antes de este acto fraudulento, poseen un comportamiento permisivo hacia la corrupción, o sus valores personales se convierten en valores inmorales que lo induce en forma consciente o intencionalmente a cometer a un acto corrupto.

4.6. Calidad de vida en el trabajo

Según García y Forero (2016), la calidad de vida laboral es la percepción de las demandas del trabajo y los recursos disponibles para satisfacer esas demandas, generalmente de los empleados o instituciones. La calidad de vida se compone de elementos objetivos y subjetivos: los elementos objetivos son aquellos que instituyen el contexto laboral, como el salario, la salud, condiciones del trabajo, entre otros; en cambio, los elementos subjetivos se refieren a la conducta que desarrolla el trabajador y que se establece desde las realidades laborales.

Por otro lado, Suescún, et al. (2016), señalan que, la calidad de vida laboral se refiere al equilibrio entre mantener un ambiente de trabajo adecuado y favorable para el desarrollo y bienestar de los empleados, implementar estrategias para mejorar las

condiciones favorables a las actividades laborales pertinentes, la motivación y el esfuerzo laboral, así como como lograr un desempeño laboral efectivo, impactando positivamente sobre la productividad de la empresa. En este sentido, se refiere a los casos en que el trabajador, a través de su empleo y su percepción, prioriza necesidades individuales como el apoyo institucional, la seguridad e integración en el trabajo, la satisfacción laboral, el bienestar en el trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre.

Castro, et al (2018) mencionan que la calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional que se refiere a la satisfacción de las necesidades del trabajador (rendimiento laboral, motivación, seguridad, equilibrio empleo-familia, etc.) en su empleo mediante un trabajo formal y una remuneración adecuada por la realización de sus servicios. Promover la calidad de vida en el trabajo involucra la decisión correcta y participación de las empresas y organizaciones.

Por su parte, Alalú (2016) sostiene que, la calidad de vida en el trabajo suele manifestarse mediante la satisfacción del empleado con su trabajo; estos esfuerzos buscan el desempeño y el bienestar de los empleados sin perder de vista la eficiencia y la producción del trabajo. La evidencia muestra que la creación de un entorno propicio con una vida laboral de alta calidad puede aumentar de manera efectiva y positiva el compromiso y la motivación de los empleados, lo que lleva a resultados efectivos.

Para desarrollar un modelo que incluya mejoras en la calidad de vida laboral se requiere el uso de mecanismos que van más allá de los elementos objetivos del entorno laboral, tales como ingresos adecuados, entorno físico, seguridad y bienestar de los trabajadores; pero también elementos subjetivos como la vida laboral y un equilibrio estable entre la vida personal, el desempeño y las oportunidades de crecimiento y las relaciones personales entre los empleados y sus empleadores.

4.7. Tipos de calidad de vida en el trabajo

García y Forero (2016) explican que la calidad de vida en el trabajo se ha trabajado desde dos perspectivas teórico-metodológicas, que son las siguientes:

- Calidad de vida en el ambiente laboral: incluye mejorar la calidad de vida mediante la realización de las ventajas organizacionales logradas. Tiene como objetivo estudiar la organización como sistema desde la perspectiva de los diversos subsistemas que la componen; por lo tanto, primero es necesario lograr una alta productividad y eficiencia organizacional, sin las cuales es imposible satisfacer las necesidades de cada empleado.
- Calidad de vida psicológica: se enfoca principalmente en los empleados, realizando investigaciones dirigidas a identificar factores específicos que afectan el bienestar de los empleados en su vida diaria .

Estos enfoques tienen como misión mejorar la calidad de vida en el trabajo. Desde estas dos perspectivas, se puede decir que la calidad de vida en el trabajo se da mediante la forma que se produce la experiencia laboral, en sus condiciones:

- a) **Objetivas:** Se evalúa de manera general la organización como un sistema en todos los niveles, teniendo en cuenta, tanto las características físicas y ambientales del empleo que pueden ocasionar una menor o mayor calidad de vida en el trabajo.
- b) **Subjetivas:** Se evalúa desde la perspectiva del trabajador, teniendo en cuenta los elementos que predominan directamente en la forma como percibe su trabajo, comprendiendo las características individuales que hacen la posible percepción en torno al trabajo, las cuales adjuntan las características emocionales y rasgos actitudinales que pueden influir.

4.8. Beneficios de la calidad de vida en el trabajo

Alalú (2016) destaca que en la actualidad hay organizaciones que promueven una armonía entre la vida laboral y personal, ofreciendo beneficios como horarios flexibles, teletrabajo y jornadas reducidas. Aunque algunas personas conservadoras podrían ver esto como una pérdida de tiempo y recursos, estudios demuestran lo contrario. Las empresas reconocidas como las de mejores lugares para trabajar, priorizan el bienestar de sus empleados y sus familias, lo que se traduce en una mayor lealtad, desempeño y compromiso de los empleados, mayor productividad, mejor servicio al cliente, mayor satisfacción laboral y reducción de la rotación y el ausentismo. (Alalú, 2016) . Los líderes juegan un papel importante debido a que se ocupan a diario de su equipo de trabajo, siendo necesario que ellos se comprometan a mejorar la calidad de vida de los empleados, teniendo en cuenta lo anterior como una estrategia objetiva para su correcto desempeño

4.9. Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo

Castro, et al (2018) explican que los factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo son los siguientes:

- **Factores individuales:** Son aquellos que satisfacen las necesidades a través del trabajo para el beneficio de la plena realización de los trabajadores:
 - **Equilibrio trabajo-familia:** Se refiere cuando existen la compatibilidad entre las demandas y presiones laborales con las demandas y presiones personales y familiares, por consiguiente, esto provoca una estabilidad, seguridad, responsabilidad, equilibrio, apoyo y productividad; por otro lado, cuando se presenta desequilibrio entre ambas puede provocar estrés, desesperanza, insatisfacción, pérdida de control y frustración.
 - **Satisfacción con el trabajo:** Es la percepción de los empleados la que crea estados emocionales positivos y satisfactorios sobre el

trabajo y las actividades laborales, gracias al buen trabajo, ambiente de trabajo favorable, actitud positiva y remuneración esperada.

- **Desarrollo laboral y profesional:** Se refiere a las oportunidades que brindan las organizaciones a los empleados para desarrollar habilidades en el trabajo de modo que puedan aprender y desarrollar nuevos conocimientos y habilidades, y puedan ser promovidos con base en sus logros, habilidades y méritos laborales.
 - **Motivación en el trabajo:** Estos son los deseos, impulsos y expectativas de los empleados para satisfacer las necesidades laborales, profesionales y personales para lograr objetivos a través del crecimiento del desempeño y el empleo. Es un proceso que permite a un empleado lograr un comportamiento y desempeño positivo, proactivo, eficiente, competente, seguro, leal y productivo en el desempeño de su trabajo.
 - **Bienestar en el trabajo:** Se refiere al estado real de los empleados en sus situaciones de trabajo y su satisfacción con su experiencia laboral.
- **Factores del medio ambiente del trabajo:** Son aquellos que representan la seguridad y salud de los trabajadores, que pueden mejorar o afectar la calidad de vida laboral. De estos factores se desprenden:
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Se refiere a factores técnicos, sociales y organizacionales en el ambiente de trabajo y desarrollo del empleo, donde las actividades de los empleados afectan su salud, salud mental y física, respectivamente. Los factores ambientales pueden ser físicos, biológicos, químicos, tecnológicos, etc. Estos factores pueden actuar como restricciones para que los empleados realicen su trabajo. Cuando las condiciones

son agradables y favorables, los empleados se sienten sanos, seguros, positivos, cómodos, tranquilos y satisfechos.

- **Seguridad y salud en el trabajo:** Se refiere a la percepción que tiene el empleado de la organización de que el trabajo debe realizarse de manera segura y sin riesgo. Cada organismo debe utilizar medidas tecnológicas para proteger, prevenir y eliminar los riesgos a la salud, la vida, la integridad física o moral y el sano desempeño del trabajo. Cuando el ambiente de trabajo es saludable y seguro, es más probable que los empleados se sientan positivos, estables, seguros, tranquilos y valorados por la organización.

- **Factores del trabajo y de la organización:** Se refiere a los mecanismos, contenido del trabajo y desempeño de las tareas laborales relacionadas con la organización o empresa que afectan la calidad de vida laboral. Entre estos factores podemos mencionar:
 - **Contenido y significado del trabajo:** Esta es la percepción de los empleados cuando sus actividades laborales se realizan de manera interesante, variada y con mayor frecuencia toman decisiones en sus acciones. El trabajo debe tener un contenido significativo para el empleado, debe ser útil para la organización o empresa y la sociedad, y debe brindar una oportunidad para aprender y utilizar conocimientos y habilidades.
 - **Retribución económica por el trabajo:** Es la percepción que tiene el empleado de las habilidades y conocimientos que utiliza en sus actividades laborales mientras recibe una compensación económica adecuada por parte de la organización o empresa.
 - **Autonomía y control en el trabajo:** La empresa u organización otorga a los empleados la independencia y libertad para planificar y realizar eficientemente actividades de trabajo, para poder igualmente tomar decisiones relacionadas con sus tareas, tales como el tiempo, método, secuencia del alcance de trabajo.

- **Estabilidad laboral:** Determinar la capacidad para mantener y soportar la relación laboral durante el tiempo señalado en el contrato, evitar el despido por causas arbitrarias o injustificadas y brindar a los trabajadores un trabajo estable, seguro y permanente que garantice su conocimiento personal, social, laboral y confidencial.
- **Participación en la toma de decisiones:** Las organizaciones se comunican con sus empleados y les brindan los medios para que participen e intervengan en beneficio de sus capacidades cuando se toman decisiones importantes sobre el desempeño de las actividades laborales de los empleados o la promoción y mejora de la productividad de la empresa . La participación e intervención de los empleados en la toma de decisiones aumenta la autonomía y el control sobre el empleo, haciéndolos sentir más seguros, productivos y motivados.
- **Factores del entorno social-laboral:** Se refiere a las necesidades en el entorno social e interpersonal del lugar de trabajo, es decir, necesidades sociales, necesidades de pertenencia y estima que benefician y afectan la calidad de vida laboral. Entre estos factores podemos mencionar:
 - **Relaciones interpersonales:** El colaborador tiene la oportunidad de comunicarse libre y sinceramente con sus compañeros, dirección y terceros relacionados con la organización (por ejemplo, usuarios o clientes), pudiendo generar confianza o apoyo y crear un ambiente de trabajo más agradable.
 - **Retroalimentación:** Es el grado en que un empleado recibe información sobre el desarrollo de su trabajo por parte de su jefe y compañeros con el fin de analizar su eficiencia y productividad para comprender su desempeño, logro de metas y desempeño en las actividades laborales.

- **Apoyo organizacional:** Es cuando los empleados se sienten protegidos por la empresa u organización. Refleja cómo perciben los empleados a la organización, si se tienen en cuenta sus objetivos y características, cuándo la organización valora su contribución, de acuerdo a su profesionalidad y esfuerzo laboral, si se les apoya ante las dificultades o problemas y si se les escucha. De tal manera que si creen en el trato justo, aumentará su autoestima, reducirá el estrés y creará un ambiente de comprensión y confianza.
- **Reconocimiento:** Se refiere a las acciones que realizan las organizaciones y la dirección para felicitar, agradecer y valorar el gran trabajo y logros de los empleados en el desarrollo y ejecución de las actividades laborales.

4.10. Importancia de la calidad de vida en el trabajo

Patlán (2016) menciona que la calidad de vida en el lugar de trabajo es importante porque refleja varios comportamientos y factores que afectan el bienestar psicológico, físico y social de los empleados. En los últimos tiempos, considerando los constantes requerimientos ambientales de una organización o empresa, la calidad de vida laboral cobra una gran importancia porque repercute en las mayores exigencias de los empleados. En resumen, los empleados deben tener una mejor y más satisfactoria calidad de vida en el trabajo y ser promovidos como empleados. La calidad de vida laboral se refiere a las oportunidades que las organizaciones o empresas y los lugares de trabajo ofrecen a las personas para satisfacer sus necesidades y expectativas individuales, principalmente en el ámbito profesional, mediante un trabajo saludable, seguro y protegido para su éxito personal, social y familiar y un medio para proteger su salud y sus finanzas (Patlán, 2016).

Castro, et al (2018) argumentan que para que los empleadores tengan una alta calidad de vida en el trabajo, necesitan un trabajo motivador y productivo que proporcione un equilibrio entre el trabajo, las actividades personales y familiares que sea agradable y ofrezca trabajo y desempeño en un ambiente profesionalmente cómodo y agradable que proporcione una remuneración adecuada por sus servicios. También debe tener un trabajo estable, saludable y seguro que proporcione independencia, proporcione un horario de trabajo legal y adecuado, tenga en cuenta su participación en la toma de decisiones, reconozca su desempeño y sea tratado de manera justa.

En el año 2000 la OIT propuso la importancia de mejorar la calidad de vida laboral en las empresas, instituciones y organizaciones, ya que se analizó y constató que el ambiente laboral no es un ambiente aislado y lo que sucede en él es de crucial importancia en el desarrollo de los colaboradores, señalando que el objetivo de las empresas debe ser garantizar que el desempeño y la competencia de cada empleado individual cuiden de su propio bienestar y seguridad en el trabajo y brinden oportunidades de promoción basadas en su desempeño. Sin embargo, la mayoría de las empresas no consideran esto, solo se preocupan por la productividad y una gran ventaja competitiva

en el mercado, olvidando que uno de los activos más importantes son sus empleados, y para algunas empresas el éxito solo está relacionado con el bienestar de los mismos. empleados, no a expensas de su bienestar.

La ejecución de mecanismos para implementar mecanismos para mejorar la calidad de vida laboral organizacional beneficia a los empleados y organizaciones a través de indicadores como seguridad, motivación, quejas, ausentismo, efectividad organizacional, ambiente agradable y satisfacción laboral; en este sentido, la relación entre la calidad de vida laboral y los empleados. Las sociedades operativas deben existir porque, en el caso de salarios adecuados y justos, contratación efectiva e incentivos financieros, afectan y contribuyen a la calidad de vida.

4.11. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo

Según Quintana, Paravic y Sáez (2015) las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo son las siguientes:

- **Soporte institucional para el trabajo**

Son los componentes básicos del trabajo que las organizaciones proporcionan como estructuras que dan forma y apoyan el trabajo.

- **Seguridad en el trabajo**

Son características del puesto asociadas a condiciones que aseguran la estabilidad de la relación entre el empleador y la organización.

- **Integración al puesto de trabajo**

Es la participación del empleador en el trabajo, como uno de sus elementos, plenamente recíproca.

- **Satisfacción por el trabajo**

Es el agradable bienestar emocional que brindan los empleadores en torno a su trabajo.

- **Bienestar logrado a través del trabajo**

Es la situación física o mental que los empleados necesitan en su ambiente de trabajo, incluyendo el disfrute de los beneficios que los empleados obtienen como resultado de las actividades laborales.

- **Desarrollo personal del trabajador**

Se da a través de sus actividades laborales para incrementar el desarrollo personal, laboral y profesional de los empleados.

- **Administración del tiempo libre**

Es el descanso que goza el trabajador en el horario en que no realiza las tareas del trabajo.

CAPITULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO:

En el presente estudio se llevó a cabo una investigación mixta que involucró el uso de métodos cuantitativos y cualitativos. Para ello, aplicamos diversos instrumentos, como ficha de registro, cuestionarios, guía de observación y guía de análisis documental. El trabajo de campo se realizó en el Colegio de Abogados de la región Lambayeque, durante el periodo comprendido entre 2017 y 2020. Se recolectó información directamente de los miembros del colegio mediante la aplicación de los cuestionarios y la observación de su comportamiento en el ejercicio de su profesión. Además, se utilizó la guía de análisis documental para revisar los registros y documentos del colegio. Finalmente, se tabularon y procesaron los datos en el programa estadístico SPSS versión 27 para su posterior análisis.

3.2. TABLAS Y CUADROS ESTADÍSTICOS:

3.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Descripción de sanciones ejecutadas en el Colegio de Abogados de Lambayeque 2017-2020

Fecha	Número de expediente	Institución sancionadora	Tipo de sanción	Unidad de Referencia Procesal (URP)	Descripción de la sanción
1. 20/04/2017	Nº 01000-2016-06-0401-JR-PE-04	Corte Superior de Justicia de Arequipa.	MULTA	01 URP: S/405.00.	Por inasistencia injustificada a la audiencia.
2. 27/09/2018	Nº 06137-2014-50-1706-JR-PE-06	Corte Superior de Justicia de Lambayeque	MULTA	02 URP: S/ 830.00.	Por inasistencia injustificada a la audiencia.
3. 07/11/2018	Nº 307-2018-JPU-SI	Corte Superior de Justicia de Lambayeque.	MULTA	03 URP: S/1 245.00	Por inasistencia injustificada a la audiencia. Por transgredir los deberes que le impone el artículo 109 incisos 3 y 4 del Código Procesal Civil, dado que se evidencio intolerancia frente a los mandatos judiciales.
4. 26/11/2018	Nº 01348-2018-1706-JR-CI-04	Corte Superior de Justicia de Lambayeque	MULTA	02 URP: S/ 830.00.	

5.	16/10/2018	Nº 03802-2018-12-1706-JR-PE-10	Corte Superior de Justicia de Lambayeque.	MULTA	02 URP: S/ 830.00.	Por haber abandonado la sala, renunciando a la defensa del acusado sin hacerlo de conocimiento del juzgado.
6.	27/06/2019.	Nº 324-2017-95-0601-JR-PE-01	Corte Superior de Justicia de Cajamarca	MULTA	01 URP: S/420.00.	Por inasistencia injustificada a la audiencia de apelación de sentencia.
7.	19/08/2019.	Nº 01013-2016-40-1706-JR-PE-06	Corte Superior de Justicia de Lambayeque.	MULTA	02 URP : S/ 840.00.	Por inasistencia injustificada a la audiencia de juicio oral de fecha 23.01.2019.
8.	27/08/2019.	Nº 08765-2018-0-1706-JR-PE-01	Corte Superior de Justicia de Lambayeque.	MULTA	02 URP : S/ 840.00.	Por incurrir en un acto de temeridad y mala fe procesal.
9.	30/01/2020.	Nº 00153-2018-67-0102-JR-PE-02	Corte Superior de Justicia de Amazonas.	MULTA	50 % de una unidad de referencia procesal: S/ 215.00.	Por inconcurrencia injustificada a la audiencia de fecha 25.07.19.
10.	Desde el 11/12/2019 hasta 11/12/2021. (Abogada A.C.S)	Resolución número once- Consejo de ética-ICAL (07/06/2019)	Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.	INHABILITACIÓN	_____	Por haber infringido el artículo 6 inciso 1 del Código de Ética del Abogado; así como, el artículo 20 inciso 10 del Estatuto del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.
11.	Desde el 11/12/2019 hasta 11/12/2021 (Abogado J.A.R)	Resolución número once- Consejo de ética-ICAL (07/06/2019)	Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.	INHABILITACIÓN	_____	Por haber infringido el artículo 6 inciso 1 del Código de Ética del Abogado; así como, el artículo 20 inciso 10 del Estatuto del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.
12.	04/09/2020	Nº 00537-2017-17-1408-JR-PE-01.	Corte Superior de Justicia de Ica.	MULTA	½ URP: S/215.00	Por inasistencia injustificada a audiencia de juicio oral.

Nota: Datos obtenidos de la ficha de registro

Se puede observar que la mayoría de las sanciones fueron multas por inasistencia injustificada a las audiencias y por transgredir los deberes del abogado. También se destacan las dos inhabilitaciones impuestas por el Consejo de ética del Colegio de

Abogados de Lambayeque. En general, esta tabla muestra la importancia de seguir los deberes éticos y legales como abogado y las consecuencias de no hacerlo.

Tabla 2

Documentos que reflejen la motivación, oportunidad y racionalización de los abogados sancionados para realizar acciones antiéticas 2017-2020

Dimensiones	Documentos	Descripción	Resultados
Motivación	Memoriales	Factores internos y externos que impulsan a los abogados sancionados a realizar acciones antiéticas.	Baja autoexigencia profesional, presiones externas de los clientes y/o empleadores, búsqueda de beneficios económicos.
Oportunidad	Informes de supervisión	Condiciones externas que permiten la realización de acciones antiéticas.	Ausencia de controles institucionales y regulatorios efectivos, inexistencia de un código de ética claro y estrictamente aplicado, falta de claridad en la gestión del dinero y en la gestión de los casos .
Racionalización	Actas de reuniones	Procesos cognitivos que justifican la realización de acciones antiéticas.	Autodescarga de responsabilidad, minimización de las consecuencias, justificación moral, apelación a la necesidad, entre otros.

Nota: Datos obtenidos de guía de análisis documental

En la dimensión de motivación se identificaron factores internos y externos que impulsan a los abogados sancionados a realizar acciones antiéticas, como la baja autoexigencia profesional, las presiones externas de los clientes y/o empleadores y la búsqueda de beneficios económicos. En la dimensión de oportunidad se identificaron las condiciones externas que permiten la realización de acciones antiéticas, como la ausencia de controles institucionales y regulatorios efectivos, la inexistencia de un código de ética claro y estrictamente aplicado, y la falta de claridad en la gestión del dinero y en la gestión de los casos. Finalmente, en la dimensión de racionalización se identificaron los procesos cognitivos que justifican la realización de acciones antiéticas, como la autodescarga de responsabilidad, la minimización de las consecuencias, la justificación moral y la apelación a la necesidad. Estos resultados sugieren que existen diversos factores que impulsan a los abogados sancionados a cometer conductas antiéticas, así como también que las condiciones externas y los procesos cognitivos desempeñan un papel importante en el fomento de dichas conductas.

Tabla 3

Reseña histórica la calidad de vida en el trabajo de abogados sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque en el periodo 2017-2020

Dimensiones	Indicadores
Soporte institucional para el trabajo	- Existencia de políticas y prácticas de recursos humanos
	- Acceso a capacitación y desarrollo profesional
	- Apoyo emocional y psicológico de la organización
Seguridad en el trabajo	- Condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo
	- Riesgos laborales identificados y medidas preventivas
	- Protección ante posibles represalias o intimidaciones
Integración al puesto de trabajo	- Buena comunicación entre compañeros y superiores
	- Inclusión y diversidad en el ambiente laboral
	- Grado de adaptación a la cultura organizacional
Satisfacción por el trabajo	- Realización y sentido de logro en el trabajo
	- Reconocimiento y valoración por el trabajo realizado
	- Balance entre la vida personal y laboral
Bienestar logrado a través del trabajo	- Impacto positivo en la salud física y mental
	- Bienestar emocional y satisfacción personal
	- Sentido de propósito y de contribución a la sociedad
Desarrollo personal del trabajador	- Oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional
	- Fomento de habilidades y competencias
	- Retroalimentación y evaluación del desempeño
Administración del tiempo libre	- Posibilidad de disfrutar de tiempo libre
	- Flexibilidad y adaptabilidad en los horarios de trabajo
	- Reducción de la carga de trabajo y de la presión laboral

Nota: Datos obtenidos guía de observación

La tabla de guía de observación muestra que los abogados sancionados por el Colegio de Abogados de Lambayeque en general tienen una buena calidad de trabajo y de vida en cuanto a apoyo al sistema de trabajo, integración laboral y satisfacción laboral. Sin embargo, está claro que hay un margen de mejorar en términos de seguridad laboral y ocio. Es importante tener en cuenta que la falta de seguridad laboral puede alentar un comportamiento poco ético, ya que los abogados pueden sentirse obligados a participar en un comportamiento poco ético para mantener sus trabajos o tener éxito en sus casos.

Por otro lado, la mala gestión del tiempo libre puede llevar a una mayor carga de trabajo y estrés, lo que a su vez puede contribuir a una disminución de la calidad de vida en el trabajo y aumentar el riesgo de comportamiento antiético.

En conclusión, los resultados de la guía de observación indican que es importante que el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque tome medidas para mejorar la

seguridad en el trabajo y la administración del tiempo libre de los abogados sancionados, lo que a su vez puede contribuir a reducir la conducta antiética y mejorar su calidad de vida en el trabajo.

Tabla 4

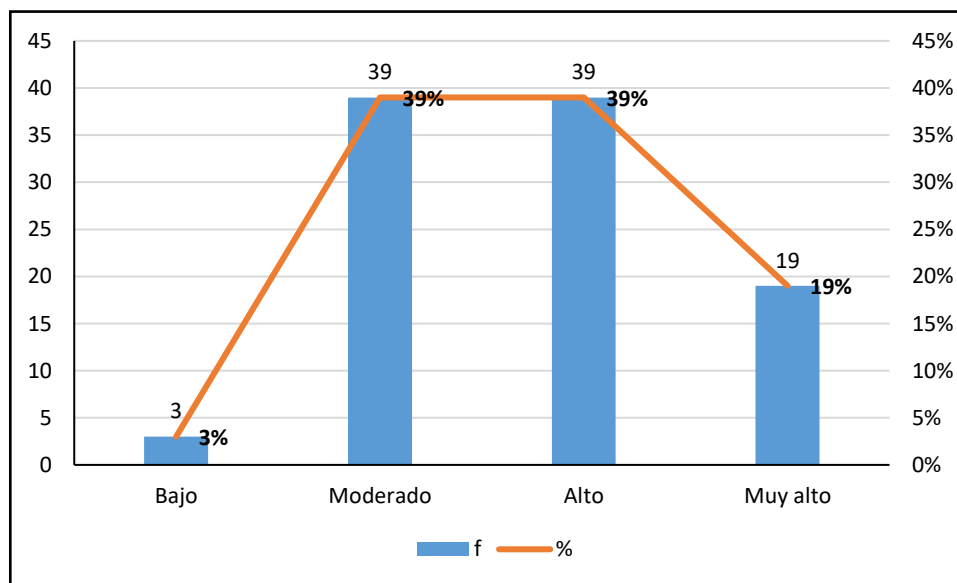
Niveles de la conducta antiética

	Conducta Antiética	
	f	%
Bajo	3	3,0%
Moderado	39	39,0%
Alto	39	39,0%
Muy alto	19	19,0%
Total	100	100,0%

Nota: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque

Figura 1

Distribución de la conducta antiética de los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque



De los encuestados, el 3% percibe un nivel de conducta antiética bajo, el 39% considera que hay un nivel moderado de conducta antiética, otro 39% considera que el nivel es alto y el 19% restante considera que el nivel de conducta antiética es muy alto.

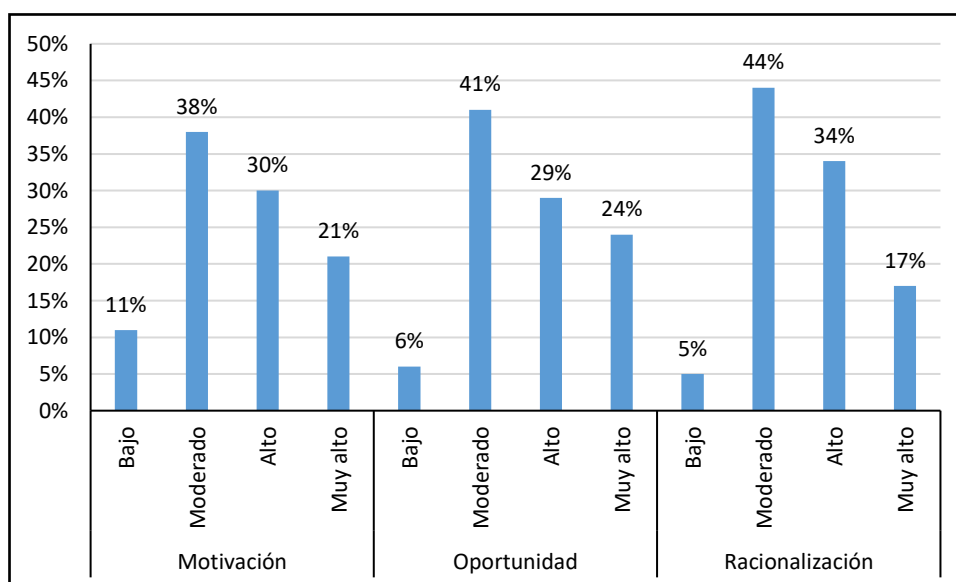
Tabla 5*Niveles de los componentes de la conducta antiética*

		Conducta Antiética	
		f	%
Motivación	Bajo	11	11,0%
	Moderado	38	38,0%
	Alto	30	30,0%
	Muy alto	21	21,0%
	Total	100	100,0%
Oportunidad	Bajo	6	6,0%
	Moderado	41	41,0%
	Alto	29	29,0%
	Muy alto	24	24,0%
	Total	100	100,0%
Racionalización	Bajo	5	5,0%
	Moderado	44	44,0%
	Alto	34	34,0%
	Muy alto	17	17,0%
	Total	100	100,0%

Nota: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque

Figura 2

Distribución de los componentes de la conducta antiética de los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque



En cuanto a la motivación, se observa que el 38% de los encuestados tuvo un nivel moderado de motivación hacia la conducta antiética, mientras que el 30% y el 21% tuvieron niveles alto y muy alto, respectivamente. Solo el 11% tuvo un nivel bajo de

motivación hacia la conducta antiética. Respecto a la oportunidad, se encuentra que el 41% de los encuestados tuvo un nivel moderado de oportunidad para realizar conductas antiéticas, mientras que el 29% y el 24% tuvieron niveles alto y muy alto, respectivamente. Solo el 6% tuvo un nivel bajo de oportunidad. Finalmente, referente a la racionalización, se observa que el 44% de los encuestados tuvo un nivel moderado de racionalización hacia la conducta antiética, mientras que el 34% y el 17% tuvieron niveles alto y muy alto, respectivamente. Solo el 5% tuvo un nivel bajo de racionalización.

Tabla 6

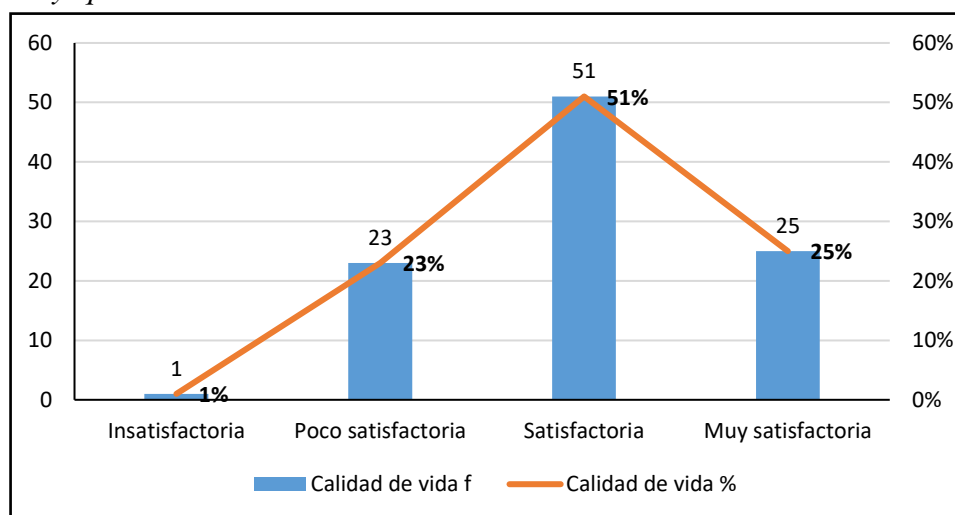
Niveles de acuerdo a la calidad de vida

	Calidad de vida	
	f	%
Insatisfactoria	1	1,0%
Poco satisfactoria	23	23,0%
Satisfactoria	51	51,0%
Muy satisfactoria	25	25,0%
Total	100	100,0%

Nota: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque

Figura 3

Distribución sobre la calidad de vida de los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque



Se observa que el 1% de los encuestados considera que su calidad de vida es insatisfactoria, el 23% la califica como poco satisfactoria, el 51% como satisfactoria y el 25% restante como muy satisfactoria.

Tabla 7

Niveles de los componentes de la calidad de vida de los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque

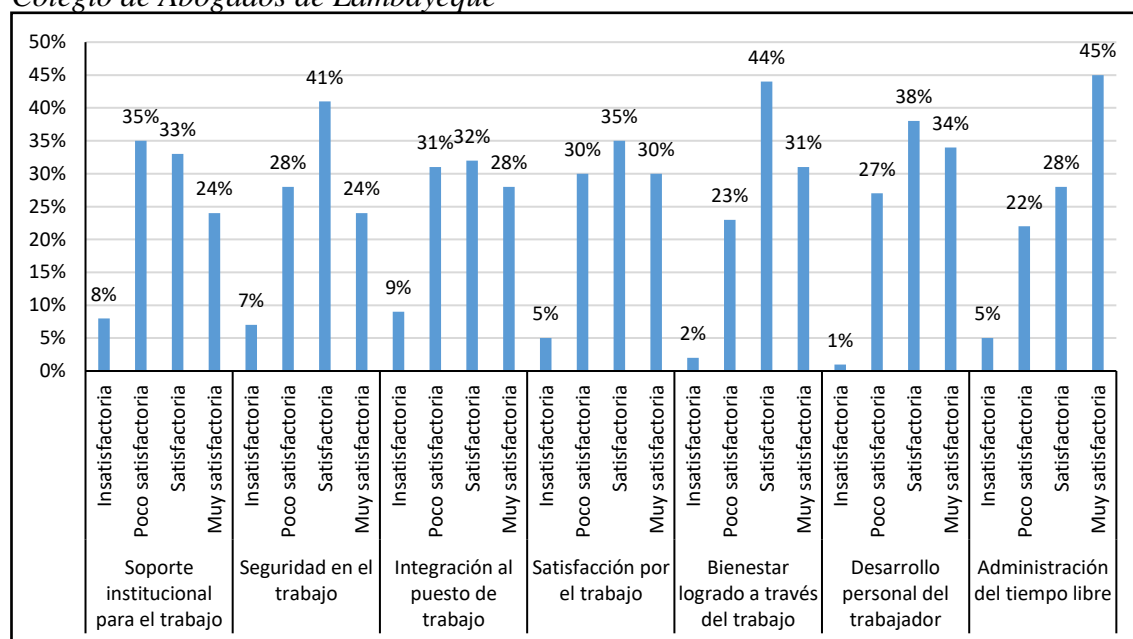
		Calidad de vida	
		f	%
Soporte institucional para el trabajo	Insatisfactoria	8	8,0%
	Poco satisfactoria	35	35,0%
	Satisfactoria	33	33,0%
	Muy satisfactoria	24	24,0%
	Total	100	100,0%
Seguridad en el trabajo	Insatisfactoria	7	7,0%
	Poco satisfactoria	28	28,0%
	Satisfactoria	41	41,0%
	Muy satisfactoria	24	24,0%
	Total	100	100,0%
Integración al puesto de trabajo	Insatisfactoria	9	9,0%
	Poco satisfactoria	31	31,0%
	Satisfactoria	32	32,0%
	Muy satisfactoria	28	28,0%
	Total	100	100,0%
Satisfacción por el trabajo	Insatisfactoria	5	5,0%
	Poco satisfactoria	30	30,0%
	Satisfactoria	35	35,0%
	Muy satisfactoria	30	30,0%
	Total	100	100,0%
Bienestar logrado a través del trabajo	Insatisfactoria	2	2,0%
	Poco satisfactoria	23	23,0%
	Satisfactoria	44	44,0%
	Muy satisfactoria	31	31,0%
	Total	100	100,0%
Desarrollo personal del trabajador	Insatisfactoria	1	1,0%
	Poco satisfactoria	27	27,0%

	Satisfactoria	38	38,0%
	Muy satisfactoria	34	34,0%
	Total	100	100,0%
	Insatisfactoria	5	5,0%
	Poco satisfactoria	22	22,0%
Administración del tiempo libre	Satisfactoria	28	28,0%
	Muy satisfactoria	45	45,0%
	Total	100	100,0%

Nota: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque

Figura 4

Distribución de acuerdo a los componentes de la calidad de vida de los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque



En general, los resultados indican que la mayoría de los abogados encuestados están satisfechos con su calidad de vida en el trabajo. No obstante, también hay algunos aspectos que necesitan mejorar, como el soporte institucional en el trabajo, en la que se obtuvo que la mayoría la calificó como poca satisfactoria (35%). Mientras que la administración del tiempo libre posee la calificación mas alta de todas (45% muy satisfactoria).

3.1.2. Análisis inferencial

Tabla 8

Análisis sobre distribución de los datos

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Conducta Antiética	,094	100	,030	,976	100	,060
Calidad de vida	,057	100	,200*	,985	100	,314

Nota: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque

En base a los resultados, se optó por aplicar la prueba de bondad de ajuste K-S, en la que se obtuvo que existen evidencias estadísticamente significativas para afirmar que la conducta antiética no sigue una distribución normal. Por lo tanto, para estimar el análisis relacional entre la conducta antiética y la calidad de vida se optó por aplicar una prueba no paramétrica.

Tabla 9

Análisis relacional entre la conducta antiética y la calidad de vida

		Conducta Antiética	Calidad de vida
Conducta Antiética	Coefficiente de correlación	1,000	-,688
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Calidad de vida	Coefficiente de correlación	-,688	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque

De acuerdo con el resultado correlacional, se aprecia que la probabilidad estimada es significativa, de modo que los factores de la conducta antiética se relacionan con la calidad de vida de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque. Además, la relación es de nivel moderado e inverso ($p=0000$; $Rho=-0.688$), en este sentido, a mayores factores de conducta antiética, menor será la calidad de vida de dichos abogados.

Tabla 10*Análisis relacional entre la motivación antiética y la calidad de vida*

		Motivación	Calidad de vida
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	-,650
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Calidad de vida	Coefficiente de correlación	-,650	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque.

Según los hallazgos de la correlación obtenida, se observa que la probabilidad estimada es significativa, lo que indica que hay una relación entre la motivación antiética y la calidad de vida de los abogados que pertenecen al Colegio de Abogados de Lambayeque. Se encontró una relación moderada e inversa entre estas dos variables ($p=0000$; $Rho=-0.650$), lo que significa que cuanto más alta es la motivación antiética, menor será la calidad de vida de estos profesionales del derecho.

Tabla 11*Análisis relacional entre la oportunidad antiética y la calidad de vida*

		Oportunidad	Calidad de vida
Oportunidad	Coefficiente de correlación	1,000	-,555
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Calidad de vida	Coefficiente de correlación	-,555	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque

Según el análisis correlacional realizado, se observa que la probabilidad estimada es significativa, lo que indica que existe una relación entre la oportunidad antiética y la calidad de vida de los abogados pertenecientes al Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque. La relación encontrada es de nivel moderado e inverso ($p=0000$; $Rho=-0.555$), lo que significa que a medida que la oportunidad antiética aumenta, la calidad de vida de estos abogados disminuye.

Tabla 12*Análisis relacional entre la racionalización antiética y la calidad de vida*

		Racionalización	Calidad de vida
Racionalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,628
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Calidad de vida	Coefficiente de correlación	-,628	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta aplicada a los miembros del Colegio de Abogados de Lambayeque

Según el resultado de la correlación, se puede observar que la probabilidad estimada es significativa, lo que indica que la racionalización antiética se relaciona con la calidad de vida de los abogados pertenecientes al Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque. Asimismo, se establece que la relación es de nivel moderado e inverso ($p=0000$; $Rho=-0.628$), lo que sugiere que, si la racionalización antiética se incrementara, la calidad de vida de los abogados disminuiría.

2.3. Plan de mejora

La elaboración de un plan de mejora para la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque implica la identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución mediante un análisis FODA. A partir de ello, se propone una serie de medidas para mejorar la calidad de vida de los abogados, entre ellas, programas de capacitación y desarrollo personal, medidas para mejorar la seguridad en el trabajo, establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño y bienestar, creación de espacios de esparcimiento y recreación, establecimiento de canales de comunicación efectivos, y promoción del trabajo en equipo y la colaboración. Es de gran importancia monitorear y evaluar continuamente las propuestas implementadas para realizar correcciones y mejoras en función de los resultados alcanzados. Con estas medidas se busca promover un ambiente de trabajo saludable, cooperativo y atractivo para los abogados:

- a) Identificar las principales problemáticas que afectan la calidad de vida laboral de los abogados, tomando en cuenta las dimensiones mencionadas en la investigación (soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre).
- b) Realizar un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) para identificar los recursos y capacidades de la institución que pueden ser aprovechados de tal manera que se mejore el bienestar laboral de los abogados.
- c) Diseñar e implementar programas de capacitación y desarrollo personal para los abogados, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias profesionales, y fomentar un ambiente laboral más colaborativo y participativo.
- d) Implementar medidas para mejorar la seguridad en el trabajo, como la creación de protocolos de seguridad y la asignación de recursos para su implementación.
- e) Establecer un procedimiento de evaluación del desempeño y bienestar de los abogados, que permita identificar oportunidades de mejora y brindar retroalimentación constante a los trabajadores.

- f) Crear espacios de esparcimiento y recreación en la institución, como áreas de descanso, biblioteca, actividades deportivas, entre otros, con el objetivo de fomentar un ambiente laboral saludable y equilibrado.
- g) Establecer canales de comunicación efectivos entre los abogados y los dirigentes de la institución, con el propósito de conocer sus necesidades y preocupaciones, y brindar soluciones oportunas a sus demandas.
- h) Incentivar el trabajo en equipo y la colaboración entre los abogados sancionados, a través de la implementación de programas de incentivos y reconocimiento por logros y resultados alcanzados.
- i) Realizar seguimiento y evaluación constante de la propuesta implementada, con el objetivo de realizar ajustes y mejoras de acuerdo a los resultados obtenidos.

Tabla 13*Análisis de los factores internos y externos del Colegio de Abogados de Lambayeque*

Fortalezas (F)	Oportunidades (O)	Debilidades (D)	Amenazas (A)	Estrategias (FO)	Estrategias (DO)
- Experiencia y conocimientos especializados en áreas específicas del derecho.	- Mayor demanda de servicios legales en la región.	- Falta de diversificación de los servicios ofrecidos.	Mayor competencia en la región.	- Ampliación de la oferta de servicios en áreas de alta demanda.	- Desarrollo de nuevos servicios especializados para satisfacer necesidades emergentes.
- Buena reputación y reconocimiento en la comunidad legal.	- Creciente interés en la resolución alternativa de conflictos.	- Falta promocionar más los cursos ofrecidos.	Precios más accesibles en otros colegios del país.	- Desarrollo de planes de precios más accesibles para atraer a nuevos colegiados.	- Promoción de los servicios de resolución alternativa de conflictos para diferenciarse de la competencia.
- Amplia red de contactos profesionales y colaboradores.	- Mayor accesibilidad a tecnologías de la información y comunicación.	- Baja satisfacción y fidelización de colegiados.	Riesgo de obsolescencia tecnológica si no se adoptan adecuadamente las nuevas herramientas y plataformas digitales.	- Implementación de programas de retención y motivación de colegiados.	- Uso de tecnologías de la información y comunicación para mejorar la eficiencia y calidad del servicio al colegiado.
- Capacitación continua y actualización en las últimas tendencias y cambios en el derecho.	- Cambios en las regulaciones gubernamentales que favorecen el crecimiento de la industria legal.	- Falta de diversidad d en las capacitaciones dirigidas a comunidades pequeñas o sub-representados.	Posible impacto negativo de cambios económicos en la región, afectando la demanda de servicios legales.	- Contratación de personal más diverso y representativo para mejorar la calidad del servicio al colegiado.	- Ofrecimiento de servicios especializados para comunidades y grupos sub-representados.

Nota: Descripción detallada en base al plan de mejora propuesto

Tabla 14

Diseñar e implementar programas de capacitación y desarrollo personal para los abogados, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias profesionales, y fomentar un ambiente laboral más colaborativo y participativo

Etapas del programa	Actividades	Recursos	Tiempo estimado	Responsable
1. Diagnóstico de necesidades	Encuesta de satisfacción laboral	Cuestionario	1 mes	Área de Recursos Humanos
	Análisis de resultados	Software de análisis estadístico	2 semanas	Área de Recursos Humanos
2. Diseño del programa	Identificación de áreas de mejora	Entrevistas individuales y grupales	1 mes	Consultor externo
	Selección de temas de capacitación	Reuniones de trabajo con consultor externo	2 semanas	Área de Recursos Humanos
	Diseño de contenidos y metodologías	Elaboración de materiales y planificación de actividades	1 mes	Consultor externo
3. Implementación del programa	Capacitación y desarrollo personal	Talleres, conferencias, mentoring, coaching, etc.	6 meses	Consultor externo
	Evaluación del programa	Encuesta de satisfacción final	Cuestionario	1 mes
4. Seguimiento y mejora continua	Monitoreo de la aplicación de lo aprendido	Reuniones periódicas con consultor externo	6 meses	Área de Recursos Humanos
	Actualización del programa	Revisión y actualización de los contenidos y metodologías	1 mes	Consultor externo

Nota: Descripción detallada en base al plan de mejora propuesto

Tabla 15

Implementar medidas para mejorar la seguridad en el trabajo, como la creación de protocolos de seguridad y la asignación de recursos para su implementación

Acción	Descripción	Responsable	Plazo
Creación de protocolos de seguridad	Diseñar y establecer protocolos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades laborales	Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	2 meses
Capacitación en seguridad laboral	Brindar capacitación y entrenamiento en medidas de seguridad y salud en el trabajo para los abogados	Departamento de Capacitación	3 meses
Asignación de recursos para seguridad laboral	Asignar los recursos financieros y técnicos necesarios para implementar los protocolos de seguridad y salud en el trabajo	Departamento de Finanzas y Recursos Humanos	1 mes
Evaluación periódica del programa de seguridad laboral	Realizar evaluaciones regulares del programa de seguridad y salud en el trabajo para detectar oportunidades de mejora	Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	Trimestralmente

Nota: Descripción detallada en base al plan de mejora propuesto

Tabla 16

Establecer un sistema de evaluación del desempeño y bienestar de los abogados, que permita identificar oportunidades de mejora y brindar retroalimentación constante a los trabajadores

Acción	Objetivo	Responsable	Plazo
Establecer indicadores de desempeño y bienestar	Identificar oportunidades de mejora y monitorear el progreso	Departamento de Recursos Humanos	2 meses
Crear un cuestionario de evaluación del desempeño y bienestar	Obtener información de los abogados sobre su percepción de su desempeño y bienestar	Departamento de Recursos Humanos	3 semanas
Realizar una encuesta anual de satisfacción laboral	Identificar áreas de mejora y medir la satisfacción de los abogados con respecto al ambiente laboral	Departamento de Recursos Humanos	1 mes
Establecer reuniones periódicas de retroalimentación	Proporcionar retroalimentación y sugerencias para mejorar el desempeño y bienestar de los abogados	Supervisores y Departamento de Recursos Humanos	Mensualmente
Revisar los resultados de las evaluaciones	Identificar fortalezas y oportunidades de mejora y desarrollar planes de acción	Departamento de Recursos Humanos y Supervisores	Trimestralmente

Nota: Descripción detallada en base al plan de mejora propuesto

Tabla 17

Crear espacios de esparcimiento y recreación en la institución, como áreas de descanso, biblioteca, actividades deportivas, entre otros, con el objetivo de fomentar un ambiente laboral saludable y equilibrado

Acción	Responsable	Plazo
Crear un comité de recreación y bienestar	Área de Recursos Humanos	1 mes
Identificar áreas dentro de la institución para crear espacios de esparcimiento	Área de Infraestructura	1 mes
Equipar las áreas de descanso con mobiliario y equipos adecuados	Área de Compras	2 meses
Programar actividades deportivas y culturales para los abogados	Comité de Recreación y Bienestar	Continuo
Realizar encuestas para conocer las preferencias de los abogados en cuanto a actividades de recreación	Área de Investigación y Desarrollo	1 mes

Nota: Descripción detallada en base al plan de mejora propuesto

Tabla 18

Establecer canales de comunicación efectivos entre los abogados y la dirección de la institución, con el objetivo de conocer sus necesidades y preocupaciones, y brindar soluciones oportunas a sus demandas

Acción	Objetivo	Responsable	Plazo
Establecer canales de comunicación efectivos entre abogados y dirección	Conocer necesidades y preocupaciones de los abogados y brindar soluciones oportunas a sus demandas	Gerencia General	3 meses
Realizar reuniones periódicas entre dirección y abogados	Identificar oportunidades de mejora y brindar retroalimentación constante a los trabajadores	Gerencia General	Mensual
Implementar un sistema de sugerencias y quejas	Permitir a los abogados expresar sus inquietudes y propuestas para la mejora de la institución	Departamento de Recursos Humanos	1 mes
Realizar encuestas de satisfacción laboral	Evaluar el desempeño y bienestar de los abogados	Departamento de Recursos Humanos	Semestral

Nota: Descripción detallada en base al plan de mejora propuesto

Tabla 19

Promover el trabajo en equipo y la colaboración entre los abogados, a través de la implementación de programas de incentivos y reconocimiento por logros y resultados alcanzados

Acciones	Objetivos	Responsable	Plazo
Diseñar e implementar programas de trabajo en equipo	Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los abogados	Gerencia de Recursos Humanos	6 meses
Implementar un sistema de reconocimiento y premiación	Motivar a los abogados para trabajar en equipo y lograr metas comunes	Gerencia de Recursos Humanos	3 meses
Establecer un sistema de retroalimentación constante	Identificar oportunidades de mejora y brindar soluciones oportunas a las preocupaciones de los abogados	Gerencia de Recursos Humanos	1 mes
Diseñar e implementar un programa de capacitación en habilidades interpersonales	Mejorar las habilidades de comunicación y trabajo en equipo de los abogados	Departamento de Capacitación	6 meses

Nota: Descripción detallada en base al plan de mejora propuesto

Tabla 20

Realizar seguimiento y evaluación constante de la propuesta implementada, con el objetivo de realizar ajustes y mejoras en función de los resultados obtenidos

Acción	Responsable	Plazo	Indicador	Herramienta de evaluación
Evaluación de la implementación de los programas de capacitación y desarrollo personal	Equipo encargado de capacitación	Cada 6 meses	Porcentaje de abogados sancionados capacitados	Encuestas de satisfacción y retroalimentación de los abogados
Evaluación de la implementación de medidas de seguridad en el trabajo	Equipo encargado de seguridad	Cada 3 meses	Número de incidentes de seguridad en el trabajo	Reportes de incidentes y encuestas de satisfacción y retroalimentación de los abogados
Evaluación de la efectividad del sistema de evaluación del desempeño y bienestar de los abogados	Equipo encargado de recursos humanos	Anualmente	Porcentaje de abogados satisfechos con el sistema de evaluación	Encuestas de satisfacción y retroalimentación de los abogados

Evaluación de la efectividad de los espacios de esparcimiento y recreación en la institución	Equipo encargado de bienestar	Cada 6 meses	Número de abogados que utilizan los espacios de esparcimiento y recreación	Encuestas de satisfacción y retroalimentación de los abogados
Evaluación de la efectividad de los canales de comunicación entre abogados y dirección de la institución	Equipo encargado de comunicaciones	Cada 3 meses	Número de solicitudes y quejas recibidas y atendidas oportunamente	Registro de solicitudes y quejas y encuestas de satisfacción y retroalimentación de los abogados
Evaluación de la efectividad de los programas de incentivos y reconocimiento por logros y resultados alcanzados	Equipo encargado de recursos humanos	Anualmente	Porcentaje de abogados que se sienten motivados y reconocidos	Encuestas de satisfacción y retroalimentación de los abogados
Evaluación general de la propuesta	Equipo encargado de seguimiento y evaluación	Cada 6 meses	Grado de cumplimiento de los objetivos de la propuesta	Reportes de seguimiento y evaluación y encuestas de satisfacción y retroalimentación de los abogados

Nota: Descripción detallada en base al plan de mejora propuesto

CAPITULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El análisis de los resultados preliminares mostró que existen diversos factores que impulsan a los abogados sancionados a cometer conductas antiéticas, así como también que las condiciones externas y los procesos cognitivos desempeñan un papel importante en el fomento de dichas conductas. Luego, hay áreas de mejora en cuanto a Seguridad en el trabajo y gestión del tiempo libre. Se debe ser consciente que la falta de seguridad en el trabajo conlleva a ser un factor que contribuya a la conducta antiética, ya que los abogados pueden sentirse presionados para tomar medidas no éticas para mantener su empleo o para tener éxito en sus casos. Luego, en base a las percepciones de los integrantes del Colegio de Abogados de Lambayeque, la conducta antiética en dicha institución se ubicaría en un nivel entre moderado y alto (39% respectivamente), teniendo en cuenta que sus componentes o factores como la motivación, oportunidad y racionalización tuvieron también en su mayoría una categorización moderada (38%, 41% y 44%).

Dichos resultados son contrastables con la investigación de Santana (2018) y Mogollón (2018), y sugieren que la conducta antiética en el campo del derecho es un problema generalizado en la sociedad. Santana (2018) describe que los abogados a menudo no cumplen con sus responsabilidades de manera adecuada, lo que puede conducir a errores y vulnerabilidades en el sistema de justicia. Además, Mogollón (2018) identifica factores de riesgo específicos que están asociados con la conducta antiética de los trabajadores, como un presupuesto insuficiente, un ambiente laboral precario y una falta de capacitación. Estos factores socavan la normativa del sistema de control interno de la institución, lo que puede llevar a la detección de presuntos delitos y la aplicación de sanciones.

En base a lo anterior descrito, se podría implementar un programa de capacitación y formación continua que fomente la ética profesional y la responsabilidad social en la práctica del derecho, y que incluya módulos sobre la importancia de la motivación, la oportunidad y la racionalización en el desempeño laboral de los abogados del Colegio de Abogados de Lambayeque. Además, se debe promover una cultura de transparencia y rendición de cuentas en la institución, lo que incluye el fortalecimiento de los mecanismos

de control interno y la aplicación efectiva de sanciones por conductas antiéticas. Esta propuesta es novedosa porque aborda de manera integral el problema de la conducta antiética en la institución, considerando tanto factores individuales como institucionales y promoviendo una cultura de responsabilidad social y ética profesional. Además, la inclusión de módulos específicos sobre motivación, oportunidad y racionalización en el programa de capacitación es una iniciativa innovadora que puede contribuir significativamente a mejorar la calidad de vida en el trabajo de los abogados, así como su desempeño laboral y la reputación del Colegio de Abogados de Lambayeque.

Por otro lado, respecto a la calidad de vida, la mayor parte la calificó como satisfactoria (51%), sin embargo, un número considerable la ubicó dentro de un rango poco insatisfactoria (23%). Además, algunos componentes de la calidad de vida también recibieron calificaciones entre insatisfactoria y poco satisfactoria en un nivel considerablemente alto, como el soporte institucional (43%), integración al puesto de trabajo (40%); siendo la administración del tiempo el componente mejor calificado (45% nivel muy satisfactorio). Resultados comparables se encontraron en las investigaciones de Rodarte et al. (2016) y Loli et al. (2018). Rodarte et al. (2016) señalaron que la calidad de vida laboral varía según el tipo de institución donde se trabaje, lo que sugiere que las políticas y estrategias de gestión de la calidad de vida en el trabajo deben adaptarse a las particularidades de cada institución. Por su parte, Loli et al. (2018) destacan que la falta de satisfacción con la calidad de vida en el trabajo puede tener un impacto negativo en el rendimiento y desempeño de los trabajadores, lo que subraya la importancia de abordar este problema de manera efectiva.

De los resultados descritos, se podría proponer una estrategia que busque mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores a partir de una gestión personalizada y adaptada a las particularidades de cada institución. Esto implicaría la identificación de los componentes específicos de la calidad de vida en el trabajo que requieren mejoras y la implementación de acciones concretas para abordarlos. Asimismo, se debería sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la calidad de vida en el trabajo y cómo su mejora puede redundar en un mejor desempeño y productividad. En síntesis, la implementación de esta nueva estrategia podría ser una solución novedosa y efectiva para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores en las instituciones y, en consecuencia, mejorar

su desenvolvimiento y desempeño en el trabajo.

En cuanto al análisis inferencial, se logró concluir que tanto la conducta antiética como sus componentes (motivación, oportunidad y racionalización) tienen relación significativa, inversa y de nivel moderada con la calidad de vida en los abogados pertenecientes al Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque. Finalmente, se estableció que la implementación de la propuesta elaborada para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque puede ser una solución efectiva para reducir los factores de la conducta antiética en su entorno laboral. La conclusión de Ríos et al. (2015) en relación entre la conducta ética y la calidad de vida laboral coincide con los resultados de este estudio, en el que se encontró una relación significativa entre la conducta antiética y la calidad de vida en los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque. Además, la propuesta elaborada en este estudio para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los abogados y, por ende, reducir la conducta antiética en su entorno laboral, también está en línea con las recomendaciones de Nolasco (2019) de promover los códigos deontológicos para mejorar la responsabilidad y el compromiso social de los abogados.

En este sentido, una posible solución novedosa sería la implementación de un programa integral que incluya la promoción de un código deontológico, y mejorar la calidad de vida de los profesionales del derecho, con el fin de fomentar un comportamiento ético y responsable en el ejercicio de su labor. Además, este programa podría incluir un sistema de seguimiento y evaluación periódica sobre la conducta ética de los abogados, para detectar posibles situaciones de conducta antiética y aplicar sanciones correspondientes en caso de ser necesario. De esta manera, se promovería un ambiente laboral saludable y se fortalecería la confianza y honradez en el ejercicio de la profesión.

CONCLUSIONES

- Los factores de la conducta antiética tienen influencia significativa e inversa, de nivel moderado ($p=0.000$, $Rho= -0.688$) sobre la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020.
- La motivación que tienen los abogados sancionados tiene relación significativa e inversa, de nivel moderado ($p=0.000$, $Rho= -0.688$), con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020.
- Existe relación significativa e inversa, de nivel moderado ($p=0.000$, $Rho=-0.555$), entre la oportunidad que tienen los abogados sancionados con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020.
- La racionalización de los abogados sancionados guarda relación significativamente con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020, dicha relación es de nivel moderada e inversa ($p=0.000$, $Rho=-0.628$)
- La implementación de la propuesta elaborada para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque puede ser una solución efectiva para reducir los factores de la conducta antiética en su entorno laboral.

RECOMENDACIONES.

- Teniendo en cuenta la influencia significativa que tienen los factores de comportamiento no ético en la calidad de vida laboral de los abogados del Colegio de Abogados de Lambayeque, se recomienda tomar medidas preventivas para disminuir la ocurrencia de estos factores en el entorno laboral de los abogados. Esto puede incluir programas de capacitación y concientización sobre ética. Además, se recomienda promover una cultura organizacional que promueva los valores éticos y el respeto a los derechos humanos, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los abogados en su entorno laboral.
- Implementar medidas de motivación y reconocimiento en el entorno laboral de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, para mejorar su calidad de vida en el trabajo y reducir los factores de conducta antiética.
- Mejorar las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para los abogados sancionados, de tal manera que mejore su calidad de vida en el trabajo y reducir los factores de conducta antiética.
- Fomentar la escucha activa en el trabajo a través de seguimiento continuo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, con el objetivo de mejorar su calidad de vida en el trabajo y reducir los factores de conducta antiética.
- Implementar la propuesta elaborada para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, con el fin de reducir los factores de la conducta antiética y mejorar el ambiente laboral en general.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- Cressey, D. (1961). *The Prison: Studies in Institutional Organization and Change* New York. Holt, Rinehart and Winston
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc-Graw Hill
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica* (1ra edición ed.). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado el 28 de Octubre de 2019
- Pimienta, J., & de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

REVISTAS

- Arias, G. (2018). La integralidad del método dialéctico en la Teoría Histórico Cultural. *Psicología Escolar e Educacional*, 22(3), 631-641. doi:<https://doi.org/10.1590/2175-3539201803002>
- Arroyo, J. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 87-103. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/2104/2468>
- Calderón G, Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Revista Scielo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000300002
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 118-128. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

- Cienfuegos, M., & Álvarez, A. (2015). Trascendencia de la formación ética pública en la Licenciatura Ciencias Políticas y Administración Pública. *Espacios Públicos*, 97-108. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67642415005.pdf>
- De Orellana, J.C., & Velasco, J. A. (2019). Historia de la corrupción en el imperio español. *Revista Scielo*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-51372019000200011
- García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 79-90.
<https://www.redalyc.org/pdf/798/79845405005.pdf>
- Illera Santos, María de Jesús (2022). Conflicto, derecho y mecanismos alternativos. *Revista Scielo*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122022000100236
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 27 - 50.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/15111/13119>
- Moreyra, E. (2016). Importancia de la formación ética de la abogacía. *Revista Peruana de Derecho Internacional*, 141-160.
<http://spdiojs.org/ojs/index.php/RPDI/article/download/41/151>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 121-133.
<https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

- Quintana, M., Paravic, T., & Sáez, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y Enfermería*, 49-62. <https://www.redalyc.org/pdf/3704/370444955005.pdf>
- Ríos, M., López, A., & López, C. (2015). Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial. *HOLOS*, 308-320. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/viewFile/2763/1106>
- Rodarte, L., Espino, R., Trejo, P., & González, J. (2016). Calidad de vida laboral en personal de enfermería: Una revisión sistemática en la literatura actual. *Revista de enfermería neurológica*, 48-53. https://www.researchgate.net/publication/318471202_Calidad_de_vida_laboral_en_Personal_de_enfermeria_Una_revision_sistemica_en_la_Literatura_actual
- Santana, E. (2018). El rol del abogado ante la ética y el ejercicio profesional. *Revista de la Facultad de Derecho*, 1-28. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n44/2301-0665-rfd-44-143.pdf>
- Silva, A., Campos-Silva, W., Gouvea, M., & Farina, M. (2019). Vignettes: a data collection technique to handle the differential operation of items in surveys. *Fucape Business School*, 16(1), 16-31. doi:<https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.1.2>
- Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica de Risarald*, 14-17. https://www.researchgate.net/profile/Sandra_Carrero/publication/306161287_Calidad_de_vida_laboral_en_trabajadores_de_una_Empresa_Social_del_Estado_de_Tunja_Colombia/links/57b318c608aeac3177848942/Calidad-de-vida-laboral-en-trabajadores-de-una-Empresa-Soci

Ugarte, W., & Melgar, T. (2019). Los Factores de Riesgo de Conducta Antiética según el Modelo de Donald R. Cressey aplicado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Gestión en el Tercer Milenio*, 5-15. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17302/14563>

PAGINAS WEB

Alalú, L. (25 de Noviembre de 2016). *La importancia de la calidad de vida en el trabajo*. Corresponsables: <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>

Albán, W. (23 de Octubre de 2018). Trascendencia y valor de la ética. *Diario El Peruano*, <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/711/web/pagina06.html>

Angulo, J. (2018). *Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26664/Angulo_AJL.pdf?

Boff (2003). Definición de moral. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cp/article/view/346054/20805224>

Burbano, K. (28 de Octubre de 2019). La ética en la enseñanza y el ejercicio del Derecho. *Ámbito Jurídico*, pág. 1. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/educacion-y-cultura/la-etica-en-la-ensenanza-y-el-ejercicio-del-derecho>

Cabanellas de Torre, Guillermo (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>

- Colegio de Enfermeros del Perú (2021). Definición de conducta ética. https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf
- Editorial, Equipo (2018). Definición de Programa. <https://www.significados.com/programa/>
- Editorial Etecé (2022). Definición de obligación. <https://concepto.de/obligacion/>
- Editorial Etecé (2022). Definición de deber. <https://concepto.de/deberes/>
- Editorial Etecé, (2022). Definición de filosofía. <https://concepto.de/que-es-la-filosofia/>
- ESGinnova Group (2024). Definición de conducta antiética. <https://www.compliance-antisoborno.com/9-pasos-para-gestionar-las-conductas-no-eticas-en-el-lugar-de-trabajo/#:~:text=Cuando%20se%20habla%20de%20conductas,un%20delito%20desde%20su%20concepci%C3%B3n.>
- Ledezma Boschini, Pablo (2022). ¿Qué es deontología y en qué se distingue de la moral y de la ética?. <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-deontolog%C3%ADa-y-en-se-distingue-de-la-moral-ledezma-boschini/?originalSubdomain=es>
- Luján, C. (24 de Abril de 2018). Un gran poder conlleva una gran responsabilidad: las conductas que están sujetas al Código de Ética del Abogado. *Pasión por el derecho*, pág. 1. <https://lpderecho.pe/conductas-codigo-etica-abogado-alexis-lujan/>
- Mogollón, M., & William, J. (2018). *Factores de riesgo asociado a la corrupción en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, 2018. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].* Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41749?fbclid=IwAR0S4HrcQLH9m5JQ5xMvZQBzFdXJt7mBld-IUe9Ue3j3Rb5VQdS5XsQLcbU>

Nolasco, M. (2019). *La conducta moral del abogado en el libre ejercicio de la profesión. [Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador]*. Repositorio Institucional <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/20344/1/LA%20CONDUCTA%20MORAL%20DE%20ABOGADO%20EN%20EL%20LIBRE%20EJERCICIO%20DE%20LA%20PROFESI%C3%93N.PDF?fbclid=IwAR2GUHktueGyx1k6OPizZ6kYXf7kGhw68HfWGDxHNTF7LHxPCtBJdyxDw1k>

Ossorio, Angel (1919) El alma de la toga. https://puntocritico.com/ausajpuntocritico/documentos/EL_ALMA_DE_LA_TOGA-ANGEL_OSSORIO.pdf

Peña (2016). Definición de filosofía jurídica. https://iusfilosofiamundolatino.ua.es/download/filosofia_juridica.pdf

Pérez Porto, J., y Gardey, A. (2016). Definición de coima. <https://definicion.de/coima/>

Pérez Porto, J., y Gardey, A. (2016). Definición de sanción. <https://definicion.de/sancion/>

Real Academia Española (2001). Definición de abogado . <https://www.rae.es/drae2001/abogado>

Real Academia Española (2001). Definición de calidad de vida. <https://www.rae.es/drae2001/calidad>

Real Academia Española (2023). Definición de correlación. <https://dle.rae.es/correlaci%C3%B3n>

Roa, G., Martínez, C., & Acosta, J. (14 de Noviembre de 2017). La ética profesional. <https://www.columbia.edu.py/institucional/revista-cientifica/articulos-de-revision/869-la-etica-profesional>

- Robleda, V. (17 de Agosto de 2016). Ausencia ética. <https://www.auditool.org/blog/desarrollo-personal/codigo-de-etica-profesional-y-codigo-de-prevencion-de-conflicto-de-intereses>
- Tax, A. (2018). *Código de ética, una propuesta para el comportamiento profesional e institucional. [Tesis de pregrado, Universidad de Sotavento]*. Repositorio Institucional. <http://132.248.9.195/ptd2018/octubre/0781076/0781076.pdf>
- Vásquez, M. (2018). *Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un hospital de Essalud. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]*. Repositorio Institucional UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4621/BC-TES-3441%20VASQUEZ%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villena, A., & Rojas, N. (2017). *Ética en la administración pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]*. Repositorio Institucional UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/616>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Factores de la conducta antiética y calidad de vida en el trabajo en los abogados sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, Periodo 2017-2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cómo influyen los factores de la conducta antiética en la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia de los factores de la conducta antiética en la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Los factores de la conducta antiética tienen influencia significativa sobre la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020</p>	<p>Variable independiente: Factores de la conducta antiética</p> <p>Dimensiones e indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación <ul style="list-style-type: none"> ➢ Problemas financieros ➢ Presión extrema • Oportunidad <ul style="list-style-type: none"> ➢ Ausencia de control organizacional ➢ Circunstancias favorables para corrupción • Racionalización <ul style="list-style-type: none"> ➢ Actitud permisiva hacia la corrupción ➢ Intención de cometer actos deshonestos conscientemente <p>Variable dependiente: Calidad de vida en el trabajo</p> <p>Dimensiones e indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soporte institucional para el trabajo <ul style="list-style-type: none"> ➢ Supervisión del trabajo ➢ Desempeño laboral ➢ Recompensa por logros 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Método y Diseño de investigación Método deductivo-inductivo Diseño No experimental</p> <p>Población: Abogados del Colegio de Abogados de Lambayeque.</p> <p>Muestra: Abogados sancionados del Colegio de Abogados de Lambayeque</p> <p>Enfoque: Mixto</p> <p>Nivel: Correlacional</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación que tienen los abogados sancionados con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la oportunidad que tienen los abogados sancionados con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la motivación que tienen los abogados sancionados con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020</p> <p>Identificar la relación entre la oportunidad que tienen los abogados sancionados con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La motivación que tienen los abogados sancionados tiene relación significativa con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020</p> <p>Existe relación significativa entre la oportunidad que tienen los abogados sancionados con la calidad de vida en el trabajo del</p>		

<p>Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020?</p> <p>¿De qué manera la racionalización de los abogados sancionados se relaciona con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020?</p> <p>¿Cómo una propuesta mejoraría la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque?</p>	<p>Lambayeque, periodo 2017-2020</p> <p>Analizar la relación entre la racionalización de los abogados sancionados con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020</p> <p>Elaborar una propuesta que mejore la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque</p>	<p>Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020</p> <p>La racionalización de los abogados sancionados se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, periodo 2017-2020</p> <p>La elaboración de una propuesta mejoraría la calidad de vida en el trabajo de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad en el trabajo <ul style="list-style-type: none"> ➤ Normatividad organizacional ➤ Condiciones de trabajo ➤ Capacitaciones y herramientas laborales • Integración al puesto de trabajo <ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones laborales ➤ Cumplimiento de actividades • Satisfacción por el trabajo <ul style="list-style-type: none"> ➤ Modalidad laboral ➤ Funciones desempeñadas en el cargo ➤ Rendimiento laboral • Bienestar logrado a través del trabajo <ul style="list-style-type: none"> ➤ Calidad de vida ➤ Percepción del trabajo realizado • Desarrollo personal del trabajador <ul style="list-style-type: none"> ➤ Logros personales en el trabajo ➤ Capacidad de conservación de la integridad personal • Administración del tiempo libre <ul style="list-style-type: none"> ➤ Flexibilidad laboral ➤ Equilibrio laboral y familiar 	<p>Técnica de recolección de datos: Encuesta Análisis documental Observación</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Cuestionario Guía de análisis documental Guía de observación Ficha de registro</p>
--	---	---	--	---

Anexo 2: Cuestionario para medir los factores de la conducta antiética en los abogados sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

Por favor, le pedimos que llene la siguiente encuesta con total sinceridad, ya que su colaboración es muy valiosa para nosotros. Le recordamos que sus respuestas serán anónimas

. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nº	Ítems	ESCALA				
Variable independiente: Factores de la conducta antiética						
Dimensión: Motivación						
Problemas financieros						
1	¿Está pasando por dificultades financieras o personales?	1	2	3	4	5
Presión extrema						
2	¿Ha recibido algún tipo de presión para realizar una acción antiética?	1	2	3	4	5
3	¿Siente que ha sido tratado injustamente en el pasado?	1	2	3	4	5
Dimensión: Oportunidad						
Ausencia de control organizacional						
4	¿Tiene acceso a información confidencial o recursos valiosos?	1	2	3	4	5
5	¿Hay controles y medidas de seguridad adecuados en su lugar para prevenir conductas antiéticas?	1	2	3	4	5
Circunstancias favorables para corrupción						
6	¿Existen oportunidades para Ud. sea auditado o revisado por otros?	1	2	3	4	5

Dimensión: Racionalización						
Actitud permisiva hacia la corrupción						
7	¿Ha encontrado alguna excusa o justificación para realizar una conducta antiética?	1	2	3	4	5
Intención de cometer actos deshonestos conscientemente						
8	¿Ha racionalizado sus acciones como algo que todo el mundo hace?	1	2	3	4	5
9	¿Cree que sus acciones son necesarias para su supervivencia o éxito?	1	2	3	4	5

Anexo 3: Cuestionario para medir la calidad de vida en el trabajo en los abogados sancionados del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

Agradecemos de antemano su colaboración al llenar esta encuesta. Sus respuestas serán de gran ayuda para el desarrollo de la investigación, por lo que le solicitamos responder con total sinceridad. Queremos recordarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima.

. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	ESCALA				
Variable independiente: Calidad de vida en el trabajo						
Dimensión: Soporte institucional para el trabajo						
Supervisión del trabajo						
1	¿Estoy satisfecho con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Me gusta el trato que recibo de mis superiores?	1	2	3	4	5
Desempeño laboral						
3	¿Me han indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo?	1	2	3	4	5
4	¿Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo?	1	2	3	4	5
Recompensa por logros						
5	¿En mi empresa se me reconocen mis esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?	1	2	3	4	5

6	¿Tengo la libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes?	1	2	3	4	5
Dimensión: Seguridad en el trabajo						
Normatividad organizacional						
7	¿Estoy satisfecho por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo?	1	2	3	4	5
8	¿Estoy satisfecho respecto al salario que tengo?	1	2	3	4	5
Condiciones de trabajo						
9	¿Estoy satisfecho respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)?	1	2	3	4	5
10	¿Estoy satisfecho por el tipo de capacitación que recibo por parte de mi empresa?	1	2	3	4	5
Capacitaciones y herramientas laborales						
11	¿Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales?					
12						
Dimensión: Integración al puesto de trabajo						
Relaciones laborales						
13	¿Estoy satisfecho con el trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo?					
14	¿Estoy satisfecho con la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales?					
Cumplimiento de actividades						
15	¿Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo?					
16						
Dimensión: Satisfacción por el trabajo						
Modalidad laboral						

17	¿Me siento satisfecho con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento?					
18	¿Me siento satisfecho por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco)?					
Funciones desempeñadas en el cargo						
19	¿Me siento satisfecho con relación a las funciones que desempeño en mi empresa?					
20	¿Me siento satisfecho por el uso que hago en mi trabajo de mis habilidades y potenciales?					
Rendimiento laboral						
21	¿Me siento satisfecho con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas en mi trabajo?					
22	¿Me siento satisfecho ante mi desempeño como profesional en mi trabajo?					
Dimensión: Bienestar logrado a través del trabajo						
Calidad de vida						
23	¿Me siento satisfecho con la calidad de los servicios básicos de mi vivienda?					
24	¿Percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
Percepción del trabajo realizado						
25	¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)?					
26	¿Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos?					
Dimensión: Desarrollo personal del trabajador						
Logros personales en el trabajo						
27	¿Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa?					
28	¿Mis potencialidades mejoran por estar en mi trabajo?					

Capacidad de conservación de la integridad personal						
29	¿Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar mi integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales?					
Dimensión: Administración del tiempo libre						
Flexibilidad laboral						
31	¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo?					
Equilibrio laboral y familiar						
33	¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)?					

Anexo 4: Ficha de Registro

Fecha	Número de expediente	Institución sancionadora	Tipo de sanción	Unidad de Referencia Procesal (URP)	Descripción de la sanción

Anexo 5: Guía de Análisis Documental

Dimensiones	Documentos	Descripción	Resultados

Anexo 6: Guía de Observación

Dimensiones	Indicadores