

ÍNDICE

I. PRÓLOGO

II. INTRODUCCIÓN

III. MORAL, ÉTICA Y ORDENAMIENTO JURÍDICO

III. 1. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de moral y ética?

III. 2. Moralismo jurídico

III. 3. La libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político valores éticos superiores del ordenamiento jurídico

III. 4. El respeto a la dignidad de la persona y a los derechos de los demás como referencia ética del ordenamiento jurídico

III. 5. Otros valores morales que enmarcan la cultura ética

III. 6. La ética pública y la ética organizacional

III. 6. 1. La ética pública

III. 6. 2. La ética organizacional

III. 7. Importancia de la cultura ética en la jurisprudencia de la sala 2ª. del Tribunal Supremo

III. 8. Importancia de la cultura ética en un sistema de gestión de compliance

IV. ANTROPOLOGÍA Y PSICOLOGÍA DE LA MORAL

IV. 1. El altruismo biológico y el gregarismo como bases de la construcción de las normas morales

IV. 2. Influencia de los valores personales y culturales en la conducta

IV. 3. El efecto de los roles asignados y del principio de autoridad en la conducta

IV. 4. La identidad social y la influencia del grupo en la persona

IV. 5. La reciprocidad o altruismo recíproco

IV. 6. Mecanismos psicológicos de justificación de la conducta

IV. 7. Conclusiones para los sistemas de gestión de compliance

V. DE LOS EFECTOS DE LAS LEYES, DE LAS POLÍTICAS REGULATORIAS Y DE LA AUTORREGULACIÓN SOBRE LA ETICIDAD DE LA CONDUCTA O EL CONTROL DE LA CONDUCTA NO ÉTICA

V. 1. De los efectos de las leyes en el control de la conducta

V. 2. De los efectos de las sanciones punitivas sobre las conductas no éticas

V. 3. Los efectos de las políticas regulatorias sobre las conductas no éticas

V. 4. De la autorregulación

V. 5. De los efectos combinados de sanciones punitivas, políticas regulatorias y autorregulación

V. 6. Conclusiones para el sistema de gestión del compliance

VI. FACTORES ORGANIZACIONALES VINCULADOS A LA ETICIDAD DE LA CONDUCTA Y EL COMPLIANCE

VI. 1. El liderazgo y el compromiso

VI. 1. 1. Propuesta de un liderazgo para el compliance a partir de los mejores estilos de liderazgo

- a) Liderazgo ético
- b) Liderazgo transformacional
- c) Liderazgo auténtico

VI. 1. 2. Conclusiones útiles para un sistema de gestión del compliance

VI. 2. El clima y la cultura organizacional

VI. 2. 1. El clima ético

VI. 2. 2. La cultura ética

- a) Una cultura justa y abierta que acepte los errores y fomente la comunicación
- b) El trato justo y la satisfacción con el rol asignado y con la experiencia laboral como elementos esenciales de una cultura ética
- c) La influencia del estilo de mando y la presión laboral, un riesgo para la construcción de un clima ético y la conducta ética

VI. 2. 3. La importancia de los códigos éticos o de conducta en la construcción de una cultura ética y de compliance

VI. 2. 4. La comunicación interna y externa. Su importancia en la construcción de una cultura ética y de compliance

- a) La comunicación interna. La importancia del lenguaje como instrumento de construcción de la cultura ética, de compliance, en la organización
- b) La comunicación pública del compromiso con la ética
- c) Los recordatorios éticos y morales. La importancia de reiterar el mensaje

VI. 2. 5. Posibles efectos paradójicos que pueden darse en la búsqueda de una cultura de compliance. Recomendaciones para evitarlos

VI. 2. 6. Conclusiones útiles para un sistema de gestión de compliance

VI. 3. Otros factores organizativos que influyen en la conducta ética y de compliance

VI. 3. 1. La asignación correcta de roles y responsabilidades

VI. 3. 2. La existencia de controles adecuados como medio eficaz de disminuir el riesgo de conductas no éticas

VI. 3. 3. La monitorización y la supervisión del comportamiento como medio eficaz para disminuir el riesgo de conductas no éticas

VI. 3. 4. Los reglamentos disciplinarios, las investigaciones internas y los sistemas de denuncia interna como medios eficaces para disminuir el riesgo de conductas no éticas

VI. 3. 5. La importancia de la formación ética

a) Enseñanza del proceso de razonamiento moral, la formación como recurso; contenido y eficacia

b) El enfoque pedagógico DVV. “Dar Voz a los Valores”

VI. 3. 6. Conclusiones útiles para un sistema de gestión de compliance

VI. 4. Nudges o empujones conductuales y compliance

VI. 4. 1. Modelo dual de la mente: sistema uno o rápido experiencial versus sistema dos o lento analítico

VI. 4. 2. Cambio de creencias mediante heurísticos o atajos mentales del sistema uno

VI. 4. 3. Intervenciones mediante “empujoncitos” basados en el modelo de pensamiento rápido, basado en sesgos

VI. 4. 4. Tipos de empujones y como pueden aplicarse al compliance

VI. 4. 5. Limitaciones del impacto y teorización de los empujones

VI. 4. 6. Conclusión: limitaciones de la intervención de empujones

VI. 5. Síntesis de los estudios sobre la influencia de los factores organizacionales en la conducta ética

VII. ANÁLISIS DEL PERFIL PSICOLÓGICO-ÉTICO EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN COMO MANIFESTACIÓN DE LA DILIGENCIA DEBIDA

VIII. MEDICIÓN DEL GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA CULTURA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES A TRAVÉS DE TÉCNICAS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA. (ENCUESTA DEL ESTADO DE LA ÉTICA Y EL COMPLIANCE EN LA ORGANIZACIÓN)

IX. BIBLIOGRAFÍA

X. ANEXOS

X. 1. Caso mobbing

X. 2. Caso abuso de poder

X. 3. Caso dilema ético

X. 4. Caso ejemplar

X. 5. Cuestionarios

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparación entre las características del sistema uno o rápido y experiencial y las del sistema dos, lento o racional según Epstein (994)

Tabla 2. Heurísticos y atajo o reglas de persuasión basadas en ellos

Tabla 3. Tipos de empujones, eficacia y ejemplos ilustrativos sobre Compliance

Tabla 4. Factores organizacionales vinculados a la conducta ética

Tabla 5. Factores psicológicos vinculados a la conducta ética