

Índice General

Página

I		
PRÓLOGO		13
II		
INTRODUCCIÓN		17
III		
MORAL, ÉTICA Y ORDENAMIENTO JURÍDICO		19
III.1. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de moral y ética?		19
III.2. Moralismo jurídico		22
III.3. La libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político valores éticos superiores del ordenamiento jurídico		24
III.4. El respeto a la dignidad de la persona y a los derechos de los demás como referencia ética del ordenamiento jurídico		26
III.5. Otros valores morales que enmarcan la cultura ética		27
III.6. La ética pública y la ética organizacional		27
III.6.1. <i>La ética pública</i>		27
III.6.2. <i>La ética organizacional</i>		29
III.7. Importancia de la cultura ética en la jurisprudencia de la sala 2ª. del Tribunal Supremo		31
III.8. Importancia de la cultura ética en un sistema de gestión de compliance		32

IV	
ANTROPOLOGÍA Y PSICOLOGÍA DE LA MORAL	35
IV.1. El altruismo biológico y el gregarismo como bases de la construcción de las normas morales	35
IV.2. Influencia de los valores personales y culturales en la conducta	37
IV.3. El efecto de los roles asignados y del principio de autoridad en la conducta	39
IV.4. La identidad social y la influencia del grupo en la persona	41
IV.5. La reciprocidad o altruismo recíproco	43
IV.6. Mecanismos psicológicos de justificación de la conducta	45
IV.7. Conclusiones para los sistemas de gestión de compliance	48
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	51
V.1. De los efectos de las leyes en el control de la conducta	51
V.2. De los efectos de las sanciones punitivas sobre las conductas no éticas	54
V.3. Los efectos de las políticas regulatorias sobre las conductas no éticas	55
V.4. De la autorregulación	56
V.5. De los efectos combinados de sanciones punitivas, políticas regulatorias y autorregulación	58
V.6. Conclusiones para el sistema de gestión del compliance	58
VI	
FACTORES ORGANIZACIONALES VINCULADOS A LA ETICIDAD DE LA CONDUCTA Y EL COMPLIANCE	61
VI.1. El liderazgo y el compromiso	61
VI.1.1. <i>Propuesta de un liderazgo para el compliance a partir de los mejores estilos de liderazgo</i>	62
a) Liderazgo ético	62
b) Liderazgo transformacional	62
c) Liderazgo auténtico	64
VI.1.2. <i>Conclusiones útiles para un sistema de gestión del compliance</i>	64

VI.2. El clima y la cultura organizacional	65
VI.2.1. <i>El clima ético</i>	66
VI.2.2. <i>La cultura ética</i>	67
a) Una cultura justa y abierta que acepte los errores y fomente la comunicación	67
b) El trato justo y la satisfacción con el rol asignado y con la experiencia laboral como elementos esenciales de una cultura ética	69
c) La influencia del estilo de mando y la presión laboral, un riesgo para la construcción de un clima ético y la conducta ética	71
VI.2.3. <i>La importancia de los códigos éticos o de conducta en la construcción de una cultura ética y de compliance</i>	73
VI.2.4. <i>La comunicación interna y externa. Su importancia en la construcción de una cultura ética y de compliance</i>	73
a) La comunicación interna. La importancia del lenguaje como instrumento de construcción de la cultura ética, de compliance, en la organización	74
b) La comunicación pública del compromiso con la ética	76
c) Los recordatorios éticos y morales. La importancia de reiterar el mensaje	76
VI.2.5. <i>Posibles efectos paradójicos que pueden darse en la búsqueda de una cultura de compliance. Recomendaciones para evitarlos</i>	77
VI.2.6. <i>Conclusiones útiles para un sistema de gestión de compliance</i>	79
VI.3. Otros factores organizativos que influyen en la conducta ética y de compliance	80
VI.3.1. <i>La asignación correcta de roles y responsabilidades</i>	80
VI.3.2. <i>La existencia de controles adecuados como medio eficaz de disminuir el riesgo de conductas no éticas</i>	81
VI.3.3. <i>La monitorización y la supervisión del comportamiento como medio eficaz para disminuir el riesgo de conductas no éticas</i>	82
VI.3.4. <i>Los reglamentos disciplinarios, las investigaciones internas y los sistemas de denuncia interna como medios eficaces para disminuir el riesgo de conductas no éticas</i>	82
VI.3.5. <i>La importancia de la formación ética</i>	83
a) Enseñanza del proceso de razonamiento moral, la formación como recurso; contenido y eficacia	83
b) El enfoque pedagógico DVV. “Dar Voz a los Valores”	88
VI.3.6. <i>Conclusiones útiles para un sistema de gestión de compliance</i>	89

VI.4.	Nudges o empujones conductuales y compliance	90
VI.4.1.	<i>Modelo dual de la mente: sistema uno o rápido experiencial versus sistema dos o lento analítico</i>	90
VI.4.2.	<i>Cambio de creencias mediante heurísticos o atajos mentales del sistema uno</i>	91
VI.4.3.	<i>Intervenciones mediante “empujoncitos” basados en el modelo de pensamiento rápido, basado en sesgos</i>	94
VI.4.4.	<i>Tipos de empujones y como pueden aplicarse al compliance</i>	95
VI.4.5.	<i>Limitaciones del impacto y teorización de los empujones</i>	99
VI.4.6.	<i>Conclusión: limitaciones de la intervención de empujones</i>	100
VI.5.	Síntesis de los estudios sobre la influencia de los factores organizacionales en la conducta ética	102
VII		
	ANÁLISIS DEL PERFIL PSICOLÓGICO-ÉTICO EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN COMO MANIFESTACIÓN DE LA DILIGENCIA DEBIDA	107
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)	115
IX		
	BIBLIOGRAFÍA	119
X		
	ANEXOS	135
X.1.	Caso mobbing	135
X.2.	Caso abuso de poder	138
X.3.	Caso dilema ético	138
X.4.	Caso ejemplar	140
X.5.	Cuestionarios	140

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 (1994)	91
Tabla 2. Heurísticos y atajo o reglas de persuasión basadas en ellos	93
Tabla 3. Tipos de empujones, eficacia y ejemplos ilustrativos sobre Compliance ...	96
Tabla 4. Factores organizacionales vinculados a la conducta ética	102
Tabla 5. Factores psicológicos vinculados a la conducta ética	113

Libro electrónico. Guía de uso