



**“El Poder de la integridad”  
Desarrollo a través de valores**

by William E. Davis

2010

## **“El poder de la integridad”**

### **Desarrollo a través de valores**

#### **Por dónde Empezar?**

El Representante del Poder Judicial de la República Dominicana se pregunta ¿por qué no se han hecho más progresos en la reforma del sistema de justicia? y ¿por qué más personas no están tan comprometidas con el cambio como lo está él?

Luego de muchos años de asistencia técnica y proyectos para fortalecer y reformar el sistema de justicia, hay una clara frustración en su voz acerca de lo que realmente necesita ser hecho para ampliar el círculo de personas comprometidas con los esfuerzos de la reforma y ganar apoderamiento en todos los niveles del sistema.

El desarrollo de la literatura se enfoca en la voluntad política como el ingrediente necesario para el cambio. Interesantemente, en este caso, la voluntad política dista mucho de los “reformadores” que están buscando promover el cambio.

La reflexión del Presidente del Poder Judicial conduce a una serie de acciones realizadas por el personal clave incluyendo una visita a California para reunirse con jueces, personal de la corte, fiscales y otros. Durante el curso de la visita los miembros de la Suprema Corte de Justicia, de la Procuraduría General de la República, de la Defensa Pública y personal administrativo de las Cortes, quedó impresionado por el nivel de compromiso y dedicación de las personas entrevistadas, quienes respondieron a las preguntas acerca de los motivos, y los controles sobre sus conductas, etc. Quedando impactados por la percepción de integridad demostrada por aquellas personas con las cuales ellos tuvieron contacto.

El grupo de trabajo retorna a la República Dominicana con una idea para desarrollar una respuesta programática a las condiciones prevalecientes en su país. Este grupo evaluó el contexto social y cultural en el sistema de justicia y concluyeron que había una necesidad aguda de tomar un enfoque complementario al proceso de desarrollo. En lugar de enfocarse exclusivamente en las dimensiones de la asistencia técnica había la necesidad de promover una cultura diferente dentro del sector justicia.

El cambio de cultura de cualquier tipo es muy difícil, y el camino lleno de buenas intenciones no existe. Es más común para un cambio, enfocarse en las deficiencias e identificar los pasos que corregirán o dirigirán esas deficiencias. Esta metodología es la manera tradicional, el enfoque científico con análisis de las deficiencias, seguido por una serie de consultas acerca de las pruebas para soportar los postulados y las líneas de acción a seguir.

En este caso, se ha formulado un enfoque diferente “suave”. En lugar de presentar informes con análisis, conclusiones y recomendaciones con líneas de acción, se formuló una pregunta, ¿qué tal si el enfoque estuviera fundamentado en el principio de que “todo el mundo” fuera “inherentemente noble”, y se tuviera la necesidad de encontrar vías de fomentar el reconocimiento de esta nobleza natural como un fundamento para promover las mejores cualidades en cada persona? ¿Con el

propósito de lograr esto, sería necesario comenzar con el reconocimiento de las cualidades más positivas en cada persona?

Generalmente, el desarrollo organizacional está muy condicionado a trabajar con el enfoque tradicional, y esta propuesta prueba ser un desafío para cualquier persona al creer que el enfoque “suave” pueda tener alguna validez. Últimamente se ha visto mas referencia a la importancia de promover los y principios éticos en proyectos de desarrollo pero siempre hay que recordar que vivimos en la época secular donde el escepticismo es predominante.

Por lo tanto, buscamos construir una estrategia para el cambio que se enfoque en las fortalezas de los individuos en vez de en sus debilidades. Con este enfoque podríamos ver que el apoderamiento del cambio puede ser dirigido como cada uno que participa le será dada la oportunidad de involucrarse bajo sus propios términos y no serán dependientes de estímulos “externos” para asegurar su participación. El objetivo fue comenzar en cada nivel del sistema de justicia, para involucrar a cada individuo en un proceso que provocaría una reflexión seguida por un compromiso de acción sobre en un individuo y nivel institucional.

Nuestra experiencia ha sido que la mayoría de las personas que están trabajando en el sistema de justicia, se encuentran aislados del público. Los sistemas de justicia crean un fuerte y profundo sentido del propósito y de lealtad entre aquellos con los que trabajan. Generalmente tienen la rotación de personal más baja, 4-6%, de cualquier institución pública.

Aunque el sistema de justicia puede no funcionar bien, hay sentido del valor del propósito de los servicios rendidos. Con los métodos tradicionales de lectura, clase y otros, no sentimos que lograrían el objetivo real de crear un ambiente donde un cambio profundamente significativo tome lugar. En otras palabras, el enfoque didáctico de presentar información como un significado para promover la visión de cambio, no sería efectivo.

¡Algo diferente debe ser desarrollado! ¿Por dónde empezar?

El contexto mundial, derivado de la era de la información y el conocimiento en el que de manera inminente nos enfrentamos a la computación omnipresente, la inteligencia artificial, los mundos virtuales y paralelos, así como las redes invisibles pero poderosas, son algunas características del crecimiento exponencial de la tecnología en los últimos 10 años.

Estos avances científicos, entre otros avances de la ciencia, representan una verdadera revolución interactiva que pareciera surgir de historias clasificadas hace algunos años como ciencia ficción, pero que a la vuelta del año 2020 estarán por todas partes.

Sin embargo, esta mirada de asombro ante la evolución científica permanente y su impacto en el ambiente de globalización, dirigido hacia la consolidación de una nueva sociedad, pareciera ir de la mano con la danza del cambio (Senge, 2000) que impulsa a ciertas organizaciones al aprendizaje sostenido.

Estas organizaciones inteligentes (privadas, públicas y hasta las organizaciones criminales) se caracterizan no solamente por aprovechar el avance científico y tecnológico, sino también por tener definido un código de conducta que encuadra el resultado de su acción, el cual por su naturaleza

misma puede ser profundamente ambivalente en cuanto a considerar y percibir su vinculación con la ética o la moral.

Tenemos pues, la percepción que la tecnología, la ciencia, la política, los avances en la administración son intrínsecamente buenos y positivos, sin embargo, desconocer que su utilización puede ser contaminada y manipulada podría ser uno de los grandes errores, que por indiferencia o ignorancia nos lleva a insistir en desarrollar procesos y proyectos de reforma que marginan la ética y la integridad a un enfoque meramente filosófico.

El asunto es, ¿por dónde empezar? ¿Cómo vincular la voluntad política de cambio de cultura institucional, con nuestro entorno de trabajo? ¿Qué hacer y cómo entender la corrupción y sus redes invisibles? ¿Cómo afrontar el desafío que presenta la modernidad de una manera responsable, justa e inteligente? ¿Cómo contribuir al desarrollo organizacional del medio en que trabajamos?

Derivado de un proceso de reflexión conjunta sobre las cuestiones planteadas emergió la necesidad de profundizar sobre el poder de la integridad y la ética, y su vinculación a la complejidad misma de los sistemas sociales y organizacionales en los cuales intervenimos, como es el caso del sistema de justicia de República Dominicana. Por lo que se procedió a levantar información acerca de la opinión que sobre el sistema de justicia, tienen las personas que trabajan en él y lo que quisieran transmitir y percibir de su sistema de justicia.

En paralelo, se contrató a una firma local con quienes se diseñó una metodología de retroalimentación de los resultados, a ser conocidos por las autoridades de justicia en quienes se pudiera causar el mayor impacto para la comprensión de la importancia del SII, habiéndose desarrollado un “sociodrama” en el que se recoge la cultura dominicana como un medio muy poderoso para transmitir mensajes, usando “lenguaje callejero” y argot acerca del sistema de justicia. En la presentación no hubo preocupación acerca de separar las diferencias entre cómo el público ve la policía, jueces, fiscales o defensores ya que está claro que el público no distingue entre las varias entidades que componen el sistema de justicia.

Cuando el “sociodrama” fue interpretado para una audiencia seleccionada de representantes del sistema de justicia, no era poco común ver lágrimas en los ojos de aquellos que fueron a la presentación. El impacto de la interpretación fue lograr penetrar los mecanismos de defensa de los “intelectuales” e ir directo al corazón. En última instancia, todo cambio debe alcanzar el nivel emocional profundo que conduce al compromiso. Este punto de apertura fue significativo ya que permitió sobrepasar las tensiones naturales que existen entre los diversos elementos del sector que contribuyen al pobre desempeño del sistema.

Posteriormente se diseñaron talleres de sensibilización en los que los participantes fueron llamados a tomar acción de su propio compromiso, comportamiento y reconocimiento de sus cualidades internas, así como, su deseo de ser percibidos como un valioso colaborador para la sociedad en el desempeño de sus funciones y como persona individual tanto en sus hogares como en la comunidad a la que pertenece. Los ejercicios fueron diseñados para promover esta reflexión, seguidos por la aceptación de cartas compromiso firmado por cada uno, en las que se plasma su responsabilidad con el cambio personal e institucional.

Los talleres se inician cantando el himno del Poder Judicial, seguido por un video del Presidente de la Suprema Corte de Justicia y Poder Judicial, dirigido a todos los miembros de la institución resaltando la importancia que el sistema de integridad y las nuevas regulaciones representan para la institución y el

servicio que presta a la sociedad, y destaca que el principal propósito es que los servidores judiciales asuman un compromiso más profundo para edificar un mejor sistema judicial.

Como proyecto, El equipo técnico local utilizó metodología de desarrollo organizacional comprobada, dinámicas de grupo, juegos de roles, socio-dramas y juegos cuidadosamente interconectados con el conocimiento y la experiencia personal de los participantes. El enfoque fue centrado en los valores y el reto es alcanzar más allá del “título”, una honesta autoevaluación y apreciación de asumir la integridad como un estilo de vida.

De forma paralela, el código de ética fue desarrollado y formalmente aprobado por : La Suprema Corte de Justicia, La Oficina Nacional de la Defensa Pública y la Procuraduría General de la República. Vale la pena hacer notar que las nuevas reglas éticas fueron redactadas y adoptadas a través de un proceso participativo y consultivo con los miembros de cada institución.

Finalmente, la propuesta de desarrollo del SII tiene como objetivo:

1. Comprender la importancia del pensamiento ético como política institucional,
2. Proponer bases para la aplicación de criterios y métodos de abordaje deseables en el contexto institucional, como mecanismos que posibilitan el fortalecimiento de escenarios institucionales transparentes fundamentados en principios éticos difundidos y aplicados.
3. Compartir la experiencia de República Dominicana como una buena práctica de cambio de cultura institucional a través del SII.

### **Marco conceptual del SII: Importancia del pensamiento ético como política institucional**

El fundamento de la ética conlleva a revisar todo lo que implica el acto o comportamiento humano. Para muchos filósofos antiguos y modernos la ética no escapa a los problemas de la complejidad surgida de los sistemas sociales, esto implica entender la relación que existe entre conocimiento y ética, ciencia y ética, profesión y ética; educación y ética, economía y ética, así como lo relativo al derecho y la ética entre otras.

Con mirada simplista podemos decir que el fundamento de la ética lo constituye la moralidad de los actos humanos, por lo que adquiere un sentido práctico que la sitúa como una ciencia teórica (normativa) y filosófica, pero a la vez se nos manifiesta como una exigencia moral, que nace y surge de tres fuentes<sup>1</sup>: a) fuente interior conectada al ánimo del deber; b) fuente exterior, conectada a la cultura, creencias y normas de una comunidad; y c) fuente anterior surgida de la organización viviente transmitida genéticamente, instancias inseparables entre sí, que resulta en la realidad misma del ser humano como: individuo, especie y sociedad, encontrándose estas tres fuentes en el corazón mismo del ser humano.

Ahora bien, admitiendo que la ética se manifieste en el corazón mismo del individuo, esto nos lleva a reflexionar sobre la consciencia del bien y del mal, íntimamente vinculada al binomio intención-acción que contiene el principio de incertidumbre que hace que esta relación, a la vez de complementaria sea antagonista. Es complementaria cuando se considera la intención y el resultado de la acción moral de manera conjunta y, es antagónica cuando existe una consecuencia eventualmente inmoral proveniente de un acto moral o viceversa. Un ejemplo actual lo podemos identificar en la discusión sobre el dilema

---

<sup>1</sup> Morín, Edgar 2006, El Método VI: Ética, Cátedra 2006

que presenta un caso de violación en el que resulte un embarazo y se permita legalmente el aborto, o bien el dilema ético que se discute en los foros de cambio climático y el daño ambiental, señalándose como ejemplo la batalla por los llamados minerales raros.<sup>2</sup>

Por lo tanto, la ética está íntimamente vinculada a los efectos del acto humano, y por ello, es necesario comprender que el conflicto o dilema ético surge de la realidad misma del ser humano, al confrontarse con su realidad compleja entre el deber que tiene para consigo mismo, el deber que siente para con sus familiares y el deber que debe a la sociedad o comunidad en la que opera. Derivado de esta complejidad se presentan de manera constante dilemas tales como:

1. Conflicto entre dos bienes a promover o dos males a evitar y no se sabe cuál es el peor.
2. Antagonismo entre la ética para el individuo y la ética para la sociedad, dilema entre bien individual o bien colectivo.
3. Contradicciones entre dos deberes, ejemplo en la aplicación de la ley penal, deber de defender al imputado acusado de un delito: ética condenatoria de la ley y la ética del perdón.
4. Incertidumbre y contradicción ética en la ciencia, como puede observarse en los progresos de la genética que ha dado lugar a que surjan fuertes contradicciones éticas en casos como vientres de alquiler o la posibilidad de elegir las características morfológicas del nonato. Los dilemas éticos derivados de la eutanasia, o el derecho de libertad de la mujer de abortar o el derecho a nacer del embrión.
5. La indignación que conduce a la descalificación de otra persona y la moralina de reducción, que lleva a plantear lo más bajo de otra persona al señalar las peores o antiguas acciones que ha realizado, para condenarlo totalmente.

Kostas Axelos<sup>3</sup>, comparte con nosotros que la ética “... sigue siendo problemática, es decir plantea problemas que dan que pensar...”, por lo que podemos entonces inferir que es permanente la crisis en los fundamentos de la ética, y afrontar que los valores fundamentales se han apretado y debilitado, al grado de encontrarnos frente a la posibilidad de elegir la ética sobre la cual regimos nuestra conducta, lo que Pierre Legendre, llama el “autoservicio normativo” en el que podemos elegir los valores sobre los que queremos regir nuestro actuar.

Esta crisis de los fundamentos éticos<sup>4</sup> es producida y a la vez produce los efectos siguientes:

1. Deterioro acrecentado del tejido social;
2. Debilitamiento de la comunidad y la ley en el interior de la mente del individuo;
3. Degradación de la solidaridad tradicional;
4. Parcelación y hasta disolución de la responsabilidad de las organizaciones y empresas hasta el grado de llegar a fomentar la burocratización.
5. El carácter exterior y anónimo de la realidad en relación al individuo.;
6. El súper desarrollo del principio egocéntrico en detrimento del altruismo.
7. La desmoralización que culmina en el anonimato de las sociedades, la sobrevaloración del dinero.

---

<sup>2</sup> Disprosio y terbio, minerales utilizados en la industria (aparatos de iluminación, turbinas eólicas, autos eléctricos, bombitas de luz eficiente), publicado por el NY Times, 3 de enero 2010, selección semanal producida por Prensa Libre, Guatemala.

<sup>3</sup> Filósofo griego, entre sus obras se encuentra “Pour une Ethique Problemática”

<sup>4</sup> Morín, Edgar, El Método VI: Ética: Cátedra 2006

En síntesis, la desintegración social, el aumento de la corrupción de todo tipo, la violencia enraizada en el individuo y en la sociedad, hace suponer que estamos ante una emergencia global de relanzamiento de una nueva ética que implica que “el acto moral es un acto de religación<sup>5</sup>: religación con el prójimo, religación con una comunidad, religación con una sociedad y, en el límite religación con la especie humana”. Es una especie de regeneración de la conciencia interior y moral del individuo, de la necesidad de llenar el vacío ético en la sociedad, bases sobre las cuales se construye y propone la aplicación, en el entorno institucional, el desarrollo del Sistema de Integridad Institucional SII, el cual se describe a continuación.

### **Modelo y métodos de abordaje en el contexto ético institucional: Experiencia y aporte del sector Justicia de República Dominicana**

A pesar que el tema ético presenta una complejidad profunda, existen rutas para lograr contrarrestar la incertidumbre y contradicción que provoca, una de ellas es el claro planteamiento como política institucional, orientada a fomentar el desarrollo y práctica de valores y principios éticos fundamentales, como un desafío y reto impostergable.

Conscientes de la importancia del reto, las instituciones del sector justicia de República Dominicana, han desarrollado políticas y estrategias, que dan impulso al desarrollo y consolidación del Sistema de Integridad Institucional SII, al vincular y reconocer el compromiso del personal del sector justicia con la misión institucional y la justicia como un valor principal.

Es así como, el Poder Judicial, tanto en su Plan Estratégico 2009-2013, como en la Resolución del Pleno de la Suprema Corte de Justicia Núm. 2006-2009 de fecha 30 de julio del 2009, resaltó entre varios objetivos los siguientes:

*“... con el objetivo de garantizar el cumplimiento de su misión institucional, su fortalecimiento, renovación y efectividad, persigue orientar a todo su capital humano por el camino de la integridad, la transparencia y la conciencia funcional e institucional, principios sobre los cuales se basa el servicio que el sistema de justicia le debe a la sociedad.*

*... Atendido, que ningún proceso de reforma y transformación puede ser sostenible si no cuenta con una visión sistémica y de integridad comprendida, asimilada y con el compromiso de sus integrantes.*

Así mismo, la Procuraduría General de la República mediante Acta de sesión del Consejo General de Procuradores de fecha 22 de enero de 2008, señaló:

*“...El Ministerio Público, como uno de los actores principales del sistema de justicia de la República Dominicana, tiene el propósito de incorporar los principios y valores éticos a las actuaciones de todos sus miembros. Por lo que...se desarrolla e implementa un Sistema de Integridad Institucional SII en el Ministerio Público y se refiere al conjunto de principios, valores, políticas, procedimientos y prácticas que garantizan la probidad, transparencia y equidad de la institución...”*

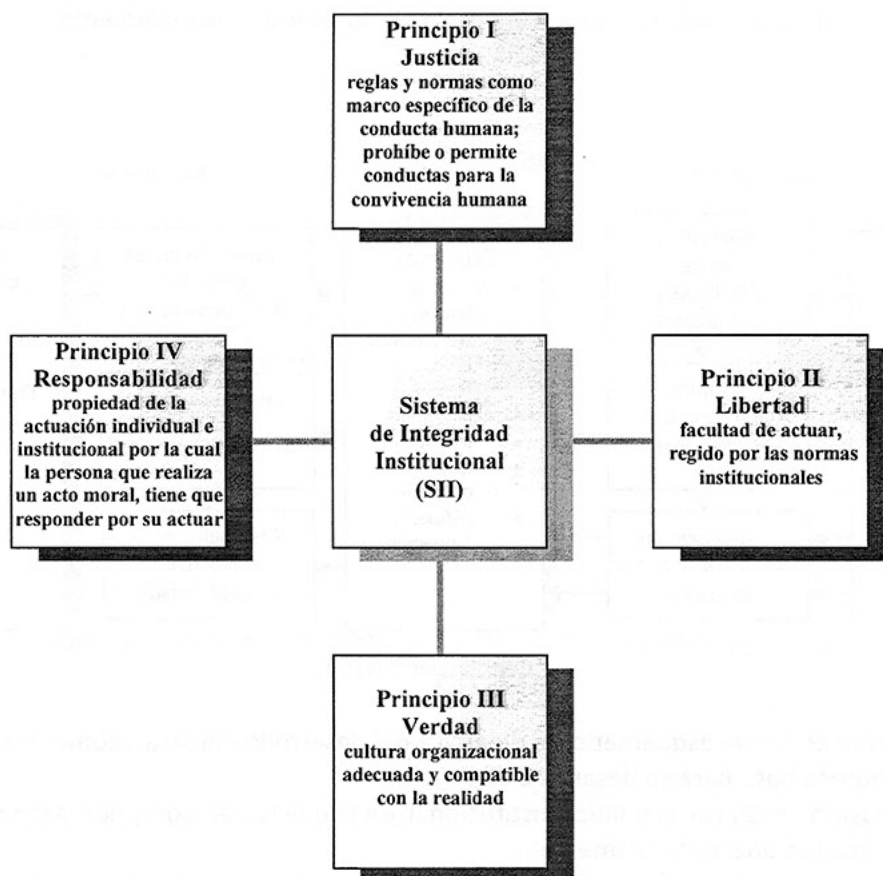
---

5 Término inventado por Marcel Bolle de Bal, que llena un vacío conceptual, dándole una naturaleza sustantiva a lo que solo era un adjetivo, si ligar significa atar, religar significa volver atar, el término opuesto es deligación.

Y la Oficina Nacional de Defensa Pública, mediante resolución No. 5 aprobada por el Consejo Nacional de la Defensa Pública en fecha 16 de noviembre de 2007 estableció como política institucional:

*“La oficina Nacional de la Defensa Pública basada en el compromiso de actuar apegada a principios éticos en la asistencia, asesoría y representación de las personas que demandan sus servicios, ha diseñado un Código de Comportamiento Ético, como una guía o modelo a seguir en el desempeño de las funciones que le conciernen, sirviendo de estructura para reglamentar una debida conducta, encaminada a promover la confianza ciudadana en el sistema de defensa pública, al requerir de los defensores y demás miembros de la institución la más estricta adhesión a principios éticos.”*

En estos enunciados encontramos una fuerte conexión entre la institución, el individuo y la comunidad que inducen a un comportamiento ético sustentado en los principios fundamentales sobre los que se plantea el desarrollo del SII:

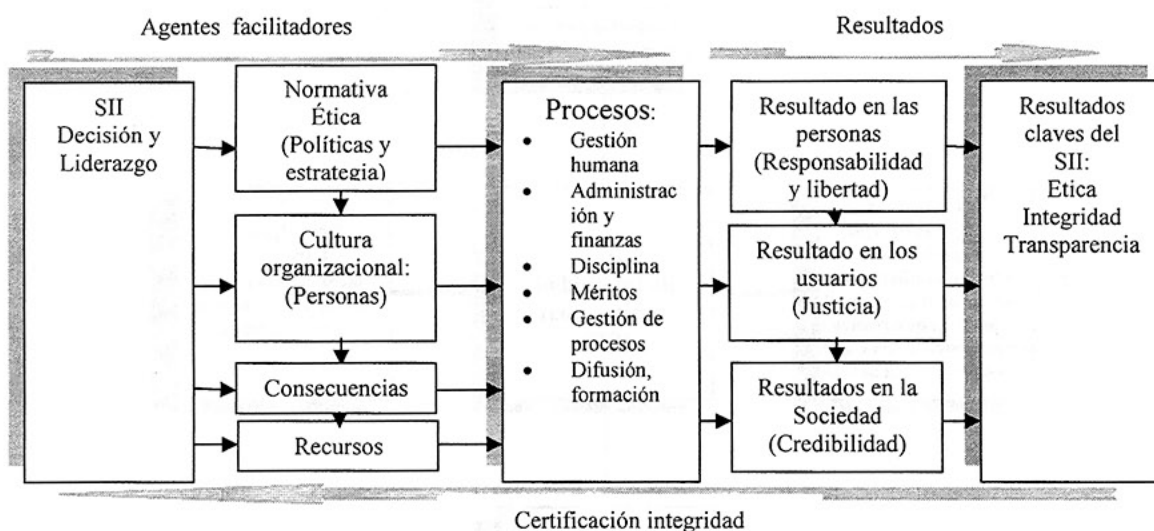


No obstante los ejemplos aludidos y referenciados como proyectos exitosos, estamos conscientes de la limitación que enfrentan las instituciones, al tratar de imponer normas éticas a sus integrantes, agudizándose este problema por la complejidad del sistema de justicia en el que existen relaciones de interés y rivalidad a la vez que de, solidaridad y de responsabilidad, pero apostamos a que, el poder de la integridad y la ética, al volverse explícita a través de una clara política institucional, pueda llegar a percibirse como el ejercicio del poder con integridad.

## Modelo del SII

El Modelo SII es un marco de trabajo que tiene 4 componentes y aplica y adapta técnicas y métodos probados para su desarrollo. El modelo se adopta y adapta del clásico EFQM<sup>6</sup>, de excelencia y tiene como objetivo ayudar a las organizaciones (públicas o privadas) a conocerse mejor a sí mismas y, en consecuencia, a transformar o mejorar su cultura organizacional y su funcionamiento.

Modelo SII:



El gráfico representa en forma esquemática la dinámica del desarrollo del SII así como, los resultados esperados. Los criterios base para su desarrollo son:

1. Determinación del SII como política institucional, en la que la decisión y liderazgo de la dirección y gestión institucional es fundamental.
2. Investigación y estudio inicial profundo de los procesos de gestión institucional.
3. Desarrollo del marco conceptual del proyecto del SII
4. Desarrollo de los componentes del SII (normativa, cultura, consecuencias)
5. Definición de recursos
6. Diseño estratégico de implementación.
7. Diseño, desarrollo o actualización de los procesos institucionales.

<sup>6</sup> EFQM: European Foundation for Quality Management, en sus siglas en inglés, fue fundada en 1988 por los presidentes de las 14 mayores compañías europeas, con el apoyo de la Comisión Europea

8. Diseño y desarrollo estratégico de difusión (interna y externa), comunicación y formación sostenida.
9. Diseño estratégico de la participación social.

Hemos podido comprobar, a través de la experiencia de las instituciones del sector justicia en República Dominicana, que este sistema despierta mucho interés en las instituciones y sus integrantes, entendiéndose a la vez su preocupación por la implementación del SII, ya que representa un verdadero reto institucional. Pero aun aceptando los resultados de hoy como buenos, se comprende que es necesario sostener el compromiso institucional con el cambio de cultura, orientado a la promoción de la conciencia interior y moral del individuo, así como, la visión sobre la importancia de la transparencia de su gestión.

Por lo tanto es fundamental que todos entendamos (individuos, instituciones y sociedad) que no hay sistema de justicia justo, libre, veraz y responsable sin individuos que apuesten por la integridad y la ética, es decir, que sin personas que apliquen y vivan los cuatro pilares sobre los que descansa el Sistema de Integridad Institucional SII, seguiremos reafirmando el vacío ético en la sociedad.

#### **Conclusiones:**

1. Para el desarrollo del SII es conveniente analizar el método de abordaje más adecuado a cada institución.
2. Establecer políticas institucionales que afectan e influyan en las personas que integran la institución y en aquellas que entran en contacto con estas instituciones día a día, contando con su participación en cuanto al diseño, desarrollo e implementación del Código de Comportamiento Ético de la institución.
3. Promover el planteamiento y ejecución de un programa de desarrollo organizacional D.O. con énfasis en: motivación, liderazgo, comunicación efectiva, integración de los objetivos organizacionales e individuales y un cambio organizacional planificado.
4. Aplicar mecanismos provenientes de las relaciones humanas, en cuanto al desarrollo o transformación de la cultura organizacional que comprenda toda la estructura de la institución y promueva y reconozca la importancia de la organización informal como medio para generar líneas de comunicación, compromiso y responsabilidad entre el personal y de éste con la institución.
5. Crear conciencia de responsabilidad en la actitud y consecuencia del comportamiento y los actos humanos que inspiran credibilidad institucional, mediante programas de difusión (interna y externa), formación e interiorización de los principios definidos en el SII.
6. Diseño y desarrollo de plan de monitoreo y control (indicadores de impacto).

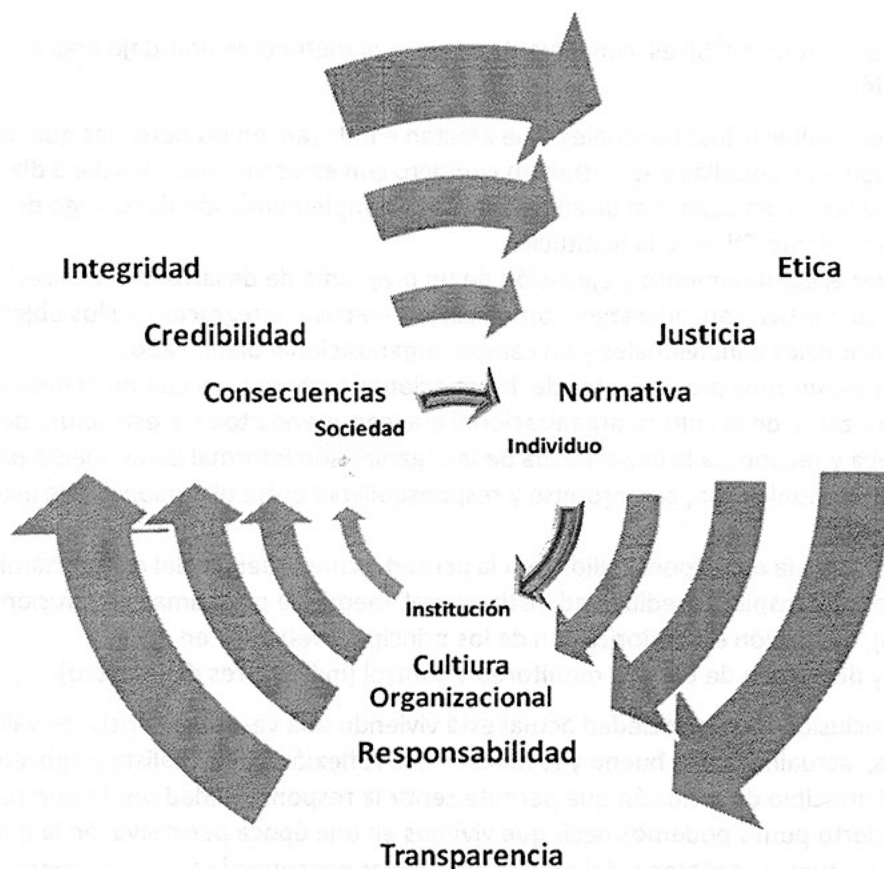
A manera de conclusión final la sociedad actual está viviendo una verdadera crisis de valores y principios éticos; actualmente lo bueno y lo malo es una reflexión individualista y egocéntrica, olvidándose del principio de inclusión que permite sentir la responsabilidad por lo que sucede en el mundo. Hasta cierto punto podemos decir que vivimos en una época permisiva, en la que se resalta la complejidad de las fuerzas del bien y del mal, como fuerzas concurrentes y complementarias a la vez, esto último reflejado en la organización y desorganización de las diferentes organizaciones sociales, así como, el orden y desorden que reflejan en su actuar.

Sin embargo, la ética, pareciera ser una respuesta y un camino a la regeneración de éstas organizaciones sociales.

Las desigualdades sociales son la plataforma perfecta para incentivar la corrupción, informes del Banco Mundial y el BID así lo demuestran “mayor capital social, mayor crecimiento económico, menor criminalidad, más salud y gobernabilidad democrática. Los valores éticos dominantes en una sociedad, el grado de confianza entre sus miembros, su capacidad de colaboración y la conciencia cívica, representan dimensiones que abarca el capital social.”<sup>7</sup>

Por lo que, el repensar, en el contexto institucional el ejercer el poder con integridad representa un verdadero desafío a la vez que presenta la inminente necesidad de **considerar el capital ético como la esperanza del avance sostenido de la sociedad a través de las instituciones**, ampliando las oportunidades de mejorar la calidad de vida de todos minimizándose en lo posible la brecha de las desigualdades.

Hoy necesitamos políticas de desarrollo que integren el SII con fuerza expansiva.



<sup>7</sup> -Alba I. Vargas Román, Centro para el Desarrollo del Pensamiento Ético, Oficina de Ética Gubernamental