

Indicador	Preguntas para construirlo	Valoración
Locus de la iniciativa	¿Procede de líderes informales (carismáticos) que promueven cambios? ¿De líderes formales (jerárquicos) que han percibido transgresiones organizativas que requieren atención inmediata? ¿O la presión procede del exterior, inducida o forzada por actores o factores externos? ¿Hasta qué punto es genuina o forzada esta iniciativa?	Una escala de alto a bajo graduaría hasta qué punto la iniciativa de estas actuaciones recae en el impulsor. Resultados elevados indican una fuerte voluntad y, por lo tanto, compromiso con el programa.
Grado de rigor analítico	¿El equipo responsable ha querido reconocer las complejidades que propician el surgimiento de comportamientos corruptos? ¿Ha construido una estrategia que tenga en cuenta la estructura organizativa, las reglas que la gobiernan, los incentivos y oportunidades para las transgresiones (factores de riesgo)? ¿Ha identificado y diseñado estrategias para actuar sobre los factores que impiden o promueven la integridad en aquella organización? ¿Se han analizado los costes de la corrupción y se han contrapuesto a los costes de combatir determinadas modalidades?	El indicador agregaría las respuestas para mostrar una puntuación en el continuo alto-bajo. Una elevada puntuación mostraría un análisis profundo que reconoce la complejidad de los problemas relacionados con la integridad, en lugar de medidas «parche», de alta visibilidad pero inevitablemente cortoplacistas.
Movilización de apoyo	¿Se ha desarrollado una visión de éxito y una estrategia que sea participativa e incorpore los intereses de las partes implicadas (<i>stakeholders</i>)? ¿Se ha reunido el apoyo adecuado y continuado para superar las resistencias de todas las partes implicadas, los intereses de las cuales pueden verse amenazados por las potenciales reformas? ¿Hay auténtica predisposición a informar públicamente del progreso de las actuaciones, de los éxitos y de los fracasos? ¿Se llevan a cabo actuaciones para reforzar las muestras de soporte a las actuaciones preventivas y contingentes?	Aquí la escala iría de muchos a pocos esfuerzos, de fuerte a débil movilización, de eficaz a ineficaz, y los primeros mostrarían, respectivamente, un fuerte compromiso.
Aplicación de sanciones o respuestas creíbles	¿Se busca emplear la «persecución» como única vía de cumplimiento? ¿Se buscan respuestas positivas en las actuaciones íntegras en situaciones especialmente complejas? ¿Las sanciones son eminentemente simbólicas o se han ponderado cuidadosamente para conseguir medidas creíbles y factibles para inducir o forzar el cambio de prácticas?	Una sólida aplicación de sanciones o respuestas altamente creíbles se asocia a un elevado compromiso; una débil aplicación de sanciones ineficaces, a un bajo nivel de compromiso.
Continuidad del esfuerzo	¿El esfuerzo se configura como esfuerzo único, como gesto simbólico, o se articulan esfuerzos de forma clara y a largo plazo? Esto último requiere un proceso de seguimiento del impacto de estas actuaciones y garantizar recursos humanos, económicos y materiales suficientes para que los objetivos y finalidades del programa se lleguen a lograr.	Los esfuerzos continuados o sostenidos mostrarían un fuerte compromiso, mientras que el bajo compromiso vendría indicado por esfuerzos débiles, episódicos o discontinuos.

Contenidos desarrollados a partir del artículo de Brinkerhoff, D. (2000). Encontraréis más información y la cita bibliográfica en [Factores potenciadores y perpetuadores de los riesgos. Cómo se normaliza la corrupción a las organizaciones.](#)