



IV CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD, AUDITORÍA Y FINANZAS

100% online 23 - 24- 25 septiembre 2020

IV CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD, AUDITORÍA Y FINANZAS



Transparencia y Corrupción: rol del habitus en estudios organizacionales

Alejandra Moreno-López*

Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas (CIECS)
CONICET- Universidad Nacional de Córdoba
ARGENTINA
alejandra.morenolopez@conicet.gov.ar

Marcela Porporato

School of Administrative Studies- York University
CANADA

Gajindranath Maharaj

School of Administrative Studies- York University
CANADA

PROPÓSITO

Este trabajo examina cómo un gobierno municipal *utiliza la transparencia de información como un mecanismo de gestión organizacional para subvertir la configuración de relaciones de poder con el sindicato que representa a todos sus empleados.*

- La transparencia es usada por los funcionarios municipales
- Contrariamente a la visión de organismos multilaterales, NO es utilizada para beneficio de los ciudadanos.
- Sino para al descubierto prácticas de corrupción que avanzan en el poder de dichos funcionarios del gobierno.

La primera es a la literatura...

La mayoría de investigaciones sobre prácticas de transparencia para combatir la corrupción se enfocan en ***países cuya tradición legal está basada en el derecho común y calificados como mercados de influencia*** (Johnston, 2005) donde los políticos son a menudo los intermediarios (Neu et al., 2013, 2015).

*Poco se ha publicado sobre prácticas de transparencia y su relación con corrupción en países como Argentina **basados en la tradición del derecho civil y calificados como carteles de élite** (Johnston, 2005) donde poderosas redes profesionales juegan un papel importante en la creación y mantenimiento de prácticas de corrupción.*

CONTRIBUCIONES

La segunda es a nuestra comprensión acerca del rol de la transparencia...

El papel que juega una poderosa red profesional en dicho entorno de cartel de élite, se muestra cómo un sindicato avanza su agenda aprovechándose de mecanismos de gestión organizacional mal definidos y desactualizados en el campo en el que accionan.

- *Se canalizan recursos fuera del municipio*
- *Se construye capital social y*
- *Se gana poder*

TRANSPARENCIA

La transparencia como una herramienta en la gestión organizacional es usada para exponer y acotar prácticas corruptas, y requiere de

- Sistema de información ágil
- Mecanismos de gestión organizacional centrados en sistemas de contabilidad (Hopwood, 2009; Olofsson & Svalander, 1975).

Es una buena combinación
***exigir responsabilidad a los funcionarios gubernamentales o corporaciones
y usar transparencia en la información.***

Se espera que se ponga a disposición del público toda la información divulgable de una manera que sea precisa, oportuna, equilibrada e inequívoca (Albu & Flyverbom, 2019)

TRANSPARENCIA

El rol de la transparencia ha sido documentado en mercados de influencia, pero casi nada se ha estudiado en carteles de élite.

Las características de estas categorías son importantes ya que la disputa por la posición dentro del campo, el capital que se valora y cómo se acumula y redistribuye es muy diferente.

Los síndromes de corrupción basados en condiciones sociales ayudan a producir lo que Bourdieu llama
"el sentido del juego"
(Bourdieu & Wacquant, 2005b).

SÍNDROMES DE CORRUPCIÓN

Cada síndrome* se caracteriza en función del tipo de sistema político y económico, así como por las instituciones entre ellas el Sistema Legal.

**Johnston (2005: 223-224) identifica 4, además de los mencionados destaca a i) oligarcas y clanes (Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Perú y Venezuela en AL) y ii) magnates oficiales (no aparece ningún país de AL)*

MERCADOS DE INFLUENCIA

Sociedades democráticas que tienen más probabilidades de tener economías de mercado maduras e instituciones políticas abiertas y altamente competitivas

(Canadá, EE. UU., Reino Unido y Australia)

CARTELES DE ELITE

Sociedades democráticas donde la competencia política está emergiendo o atravesando un cambio significativo en el contexto de economías relativamente robustas.

(Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Panamá y Paraguay en AL)

EL HABITUS

Desde la sociología institucional se afirma que las posibilidades de acción en el campo dependen de la **capacidad de observación compartida** colectivamente

- Se va perfeccionando con el tiempo entre las distintas situaciones que se les presentan a los actores sociales.
- Proporciona la base para el desarrollo de un conjunto de predisposiciones de transmisión social denominadas *habitus* (Bourdieu, 1990).

El **habitus** hace que una organización sea lo que es y **su *modus operandi*** define cómo se hacen las cosas en ella
(Nayak et al., 2020)

LA ORGANIZACIÓN COMO CAMPO

- **La organización** es sostenida como **proceso emergente** del fortalecimiento gradual de interacciones, relaciones de poder, normas y prácticas.
- **Los actores** cuentan con **posiciones o roles que están objetivamente definidos**, que definen la estructura de distribución de especies de poder (o capital) en el campo
 - **Luchan constantemente** con distintos grados de fuerza y por ende diversas posibilidades de éxito.
- **La dinámica organizacional** yace en dicha estructura y, en particular, en la distancia, las brechas, las asimetrías entre las diversas fuerzas que se confrontan entre sí y que dan forma a sus prácticas cotidianas.

En el uso de prácticas de transparencia para morigerar problemas de corrupción
es importante identificar

LOS ACTORES involucrados en las

LUCHAS POR EL PODER en el campo.

CASO ÚNICO Y EXPLORATORIO

Involucra el municipio de *más de 1 millón de habitantes* en Argentina y el sindicato de empleados municipales.

Los **funcionarios del GOBIERNO** utilizaron prácticas de transparencia *para que el público tome conciencia* del grado de corrupción que afecta la contratación de nuevos empleados municipales y sus condiciones de trabajo.

El **SINDICATO** intentó *escondese detrás del sistema judicial y usó prácticas de violencia legítima* que se deriva de su autoridad específica (paros y movilizaciones) para revertir la transparencia.

METODOLOGÍA

EL CASO (Yin, 2017)

se construye desde artículos periodísticos, entrevistas, conversaciones in situ, resultados de una encuesta y actas de un proceso judicial.

- **SE DOCUMENTAN** micro-procesos cotidianos que construyen las **prácticas de corrupción** en condiciones de contratación y trabajo.
- **ESTRATEGIA ANALÍTICA** se basó en el **análisis interpretativo** (Gephart, 1997) para proporcionar interpretaciones más profundas que permitan mostrar cómo los conceptos son operativos en los datos y fundamentar la teoría en los mismos a través de un proceso de análisis continuo o iterativo.

METODOLOGÍA

Desde la **SOCIOLOGÍA INSTITUCIONAL** de Bourdieu
y usando el concepto de *habitus en la vida organizacional*

- Las constantes **luchas por el poder organizacional**
Tensiones y relaciones de poder (Emirbayer & Johnson, 2008)
- El **capital cultural acumulado** que mantienen sistemas y entornos corruptos
La forma en la que los actores logran acumular capital (Everett, 2002)
- La **transparencia como mecanismo de gestión organizacional** para ganar poder dentro del campo
Relaciones de los actores sociales (Emirbayer & Johnson, 2008)
El uso de la transparencia (Oakes et al., 1998).

Las constantes luchas por el poder
entre la administración Municipal y Sindicato

- El sindicato tiene una **presencia muy fuerte** en la gestión municipal, provocando varias huelgas por año.
Una de las demandas más típicas es incorporar de manera permanente a quienes tienen contratos temporales.
- Los políticos y la administración del municipio año tras año **buscan evitar las huelgas**
Estas terminan cuando se aceptan las demandas del Sindicato.

En 2017 el alcalde de turno en un esfuerzo por fomentar la transparencia **publicó la lista de empleados municipales** con el monto que cobraban.

EL HABITUS EN LAS DISPUTAS POR EL PODER

- **EL PÚBLICO** ávido de información, encontró varias irregularidades , entre ellas
 - Personas trabajan en dos lugares y reciben dos salarios,*
 - Personas que trabajan en el sector privado o están en la cárcel*
 - Familiares de empleados actuales/anteriores que podrían no tener la capacidad / conocimiento / capacitación para ocupar los puestos*
- **EL SINDICATO** argumentó que las medidas son una violación de la privacidad de los empleados del municipio y trató de defender su posición con tres movimientos
 - Manifestaciones en la calle, algunas violentas,*
 - Dar un ultimátum para que dieran de baja la lista en internet,*
 - Acciones legales en el fuero penal.*

EL HABITUS EN LAS DISPUTAS POR EL PODER

- Les llevó **MÁS DE UN AÑO** hasta que el juez dictaminó que **no habían motivos para un caso penal** contra el municipio, el alcalde o cualquiera de los funcionarios municipales.
- Cuando el reclamo legal llegó a los tribunales, se consideraron los aspectos técnicos e informaron **sobre la necesidad alinearse con el gobierno municipal y la transparencia de información** sin violar el derecho a privacidad de los empleados.

**El sistema judicial en Argentina
y su *habitus***

Capital cultural acumulado
por el que se mantienen sistemas y entornos corruptos

- Control de las condiciones de **CONTRATACIÓN, TRABAJO Y CARRERA**
Ese capital cultural genera **capital económico** a través de las contribuciones obligatorias (cuota sindical), que a su vez vuelve a ser *reflejada en su capital cultural, vinculado por el público a las acciones violentas del sindicato; y por la administración municipal a las tensiones en sus prácticas cotidianas.*
- Los **CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA ORGÁNICA** del municipio .

EL HABITUS EN LAS DISPUTAS POR EL PODER

La transparencia como mecanismo de gestión organizacional para ganar poder

- En el **CAMPO DEL MUNICIPIO** es donde se producen las disputas
- Así los funcionarios municipales conscientes de su **posición de dominados** decidieron mostrar sus cuentas en internet siguiendo las recomendaciones sobre transparencia y gobierno abierto,
 - pero también para mostrar que el 70% de los recursos eran consumidos en sueldos y salarios, siendo poco lo disponible para obras.

*Proveyó al público evidencia que **la dirigencia sindical abusaba** de su posición dominadora y **permitió rebalancear posiciones de poder***

EL HABITUS EN LAS DISPUTAS POR EL PODER

Dimensiones		Luchas por el poder organizacional	
Campo		Municipalidad de Córdoba	
Actores principales		Funcionarios municipales	Líderes sindicales
Tipos de capital	ECONÓMICO	Resultante del presupuesto municipal. Se busca maximizar la inversión en infraestructura	Cuota social cobrada a los empleados que aumenta con la masa salarial (mas empleados y/o sueldos más altos)
	Posición en el campo	Mejora: baja el % de la masa salarial.	Mantiene o empeora (en términos reales): todavía suficiente para afrontar actividades de protesta.
	CULTURAL	El alcalde es hijo de un alcalde anterior considerado por los ciudadanos como uno de los mejores en la historia reciente. Sumado a un alto apoyo de los ciudadanos en redes sociales, prensa y voto. Su reputación y prestigio crece desde el 2011.	Sindicatos y sus líderes se consideran herederos naturales de Juan Perón, quien fue el fundador de movimiento justicialista que es el partido político de los trabajadores. Así mismo, cuentan con un gran control social informal a través del empleo de familiares y altísima capacidad de organización comunitaria. Ante amenazas de reducción de capital redoblan apuestas y aumentan la confrontación y violencia legítima.
	Posición en el campo	Mejora: al declarar defender a los ciudadanos mediante un juicioso uso de recursos y de la transparencia. Esta le da legitimidad para hacer cambios en mecanismos organizacionales anclados en la intención de incrementar su capital en las disputas por el poder.	Empeora: no hay nuevas conquistas sociales en los últimos años, a pesar de que siguen luchando para proteger condiciones de trabajo dignas y cuentan con la capacidad para parar las operaciones mediante huelgas que persiguen evitar o repeler cambios en mecanismos organizacionales.
Habitus en prácticas de transparencia y corrupción		Se construye sobre tres ejes: <ul style="list-style-type: none"> i) Condiciones de trabajo ii) Condiciones de contratación (y despidos y jubilación), y iii) Sistema informático que incluye módulos contables, financieros, recursos humanos y presupuestos. 	

CONCLUSIONES FINALES

- El análisis destaca puntos importantes sobre *mecanismos de gestión organizacional en un entorno de cárteles de élite*, los cuales ayudan a que prácticas de corrupción persistan.
- Sin mecanismos de gestión organizacional adecuados, las reglas de transparencia impuestas externamente y los intentos de las organizaciones multilaterales para regular el campo (Oakes et al., 1998) *pueden no valorarse, o pueden valorarse solo cuando brindan una ventaja a grupos específicos*, y así se explica porque las prácticas del día a día no cambian (Domínguez et al., 2019).
- El caso documenta cómo un alcalde emplea prácticas de transparencia para arrojar luz sobre problemas de corrupción que, dada la disputa por el poder, *no podemos afirmar que tenga como finalidad seguir iniciativas de organismos multilaterales*. Lo que nos lleva a profundizar en ella.

CONCLUSIONES FINALES

- El sindicato y, en particular, sus líderes ***construyen capital cultural*** al tener injerencia en los procesos de gestión del municipio.
- El gobierno consciente de su posición de dominado, busca revertir la credibilidad de los sistemas de información de gestión y muestra sus cuentas a la ciudadanía ***siguiendo prácticas de transparencia y gobierno abierto***.
- El alcalde ***recibió el apoyo del público*** al dejar en evidencia que el sindicato utilizó su poder para manipular los controles internos del municipio y así, obtener mayor control sobre los recursos.

**En juego estaba mucho
más que la lista de
empleados**

CONCLUSIONES FINALES

NO ABOGAMOS POR CAMBIOS EN LAS REGLAS POLÍTICAS, solo señalamos las condiciones históricas a través de las cuales surgió el sistema sociopolítico que ha evolucionado en un país categorizado como cartel de élite, es lo que da la singularidad de dicho contexto para su estudio.

Usando una micro perspectiva reconocemos fuerzas individuales y organizativas que fomentan ciertos comportamientos individuales donde dada la oportunidad las personas se comportan de manera poco ética en el afán de alcanzar sus propios intereses o subir su prestigio (Ashforth et al., 2008).

La iniciativa de transparencia produjo un **traspaso temporal de capital (cultural y económico) desde el sindicato a la oficina del alcalde**

CONCLUSIONES FINALES

El estudio revela cómo el entorno, las organizaciones y sus sistemas se corrompen con el tiempo ya que el campo está conformado y limitado por las condiciones históricas del mismo

Se confirma la literatura existente cuando dice que sin pautas de implementación y monitoreo adecuados, las reglas de transparencia impuestas externamente y los intentos de las organizaciones multilaterales para regular el campo (Oakes et al., 1998) son valorados por los actores locales solo cuando le proporcionan una ventaja sobre otros grupos.

Se avanza en la literatura al ***arrojar luz sobre el proceso de condicionamiento donde los líderes sindicales obtienen apoyo*** en parte a través de la estrategia de ofrecer empleo, y en parte, debido a las condiciones sociales que pre existieron en este entorno de cartel de élite.

A person in a white shirt and dark tie is holding a magnifying glass over a document. The background is a light blue gradient with faint, semi-transparent text and symbols, suggesting a digital or data environment. The overall image conveys a sense of thoroughness and attention to detail.

¡MUCHAS GRACIAS!

IV CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD, AUDITORÍA Y FINANZAS