

Revista de Ciencias Sociales

Transparencia y corrupción: Rol del *habitus* en las disputas por el poder

Moreno-López, Alejandra*

Porporato, Marcela**

Maharaj, Gajindranath***

Resumen

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. Desde un diseño de caso único y exploratorio, se estudia el municipio de una ciudad de más de 1 millón de habitantes en Argentina. El caso se construye desde artículos periodísticos, entrevistas, conversaciones in situ y actas de un proceso judicial. Basados en la sociología institucional de Bourdieu y usando el concepto de habitus en la vida organizacional del municipio, el análisis 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. El artículo concluye que las prácticas de transparencia afectan la corrupción en países como Argentina basado en la tradición del derecho civil y calificados como carteles de élite debido al rol de poderosas redes profesionales, tales como sindicatos. Las redes profesionales juegan un papel importante en la creación y mantenimiento de prácticas de corrupción cuando los mecanismos de control son débiles; se sugiere que los gobiernos pueden usar la transparencia para limitar la corrupción.

Palabras claves: Transparencia; corrupción; prácticas organizacionales; habitus; poder.

* Doctora en Ciencias Económicas. Magister en Comercio Internacional. Investigadora postdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET-UNC), adscrita al Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. E-mail: alejandra.morenolopez@conicet.gov.ar  ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7401-2221>

** Doctora. PhD. MSAcc. Docente en School of Administrative Studies York University, Canada. E-mail: porpomar@yorku.ca  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2884-7428>

*** Doctor. PhD. Docente en School of Administrative Studies York University, Canada. E-mail: gajindra@yorku.ca

Transparency and corruption: Role of habitus in disputes for power

Abstract

This paper examines how a municipal government uses information transparency as part of its management control system to subvert the configuration of power relations with the union representing all its employees. The municipality of a city of more than 1 million inhabitants in Argentina is the basis for a single location and exploratory case study. The case is built from newspaper articles, interviews, on-site conversations and minutes of a judicial process. Rooted on Bourdieu's institutional sociology and using the concept of *habitus* in the municipality's organizational life, the analysis reveals how the environment, organizations and their systems become corrupted over time because the field is shaped and limited by its historical conditions. The study concludes that transparency practices affect corruption in countries such as Argentina that are based on the civil law tradition and classified as elite cartels due to the role of powerful professional networks, such as unions. Professional networks play an important role in the creation and maintenance of corrupt practices when control mechanisms are weak; it is suggested, governments can use transparency to curb corruption.

Keywords: Transparency; corruption; organizational practices; habitus, power.

Introducción

La mayoría de los ciudadanos de América Latina y el Caribe creen que la corrupción aumentó en su país en los últimos 12 meses y pocos son los que piensan que ésta disminuyó (Pring y Vrush, 2019; Mazuera-Arias et al., 2019); lo que sugiere que la percepción de corrupción aumentó. Las organizaciones multilaterales como el Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas y Transparencia Internacional se dedican a analizar y criticar a los gobiernos corruptos de los países de América Latina y el Caribe. Así, por ejemplo, se informa que el 85% de los ciudadanos cree que la corrupción gubernamental es un gran problema (Transparency International, 2017) y todas las recetas de mejoras se basan en esta premisa.

A pesar que la corrupción parece estar generalizada en América Latina y el Caribe,

muy poco es lo que se conoce sobre grupos específicos involucrados y cómo prácticas de corrupción persisten en el tiempo. El informe del Banco Mundial *Corruption Spotlight* identifica que las estrategias anticorrupción deben ser factibles y para tener éxito, deben estar alineadas con los objetivos de los actores que se reconocen con grandes intereses en un contexto específico (Khan, 2017). A pesar de declararlo, el informe no proporciona un nivel detallado de análisis, ni de actores, ni mucho menos de la forma en la que se realiza.

Este enfoque ha ayudado a propagar la percepción sobre la corrupción como una cuestión solo de gobiernos, prestando poca atención a cómo los gobiernos intentan evitar prácticas de corrupción, pero se ven superados por los intereses de otros actores que usan estrategias de conservación y subrepticamente mantienen su *status quo*.

El marco conceptual adoptado para este artículo es la sociología institucional de Bourdieu (Bourdieu, 1977; 1990; 1993; Bourdieu y Wacquant, 2005). Desde este

enfoque se comprenden las relaciones de los actores sociales en función de sus posiciones relativas dentro del campo en las disputas por poder (Emirbayer y Johnson, 2008). La posición está determinada por el capital que poseen los actores sociales y el valor que dicho capital tiene en ese campo, lo que permite ver las luchas constantes para acumular capital (Everett, 2002) y explicar cómo lo hacen, además de colocar en primer plano las tensiones y relaciones de poder que surgen (Emirbayer y Johnson, 2008).

Atendiendo al llamado de Arellano (2017) por trabajos empíricos en América Latina, este estudio se centra en un caso específico en Argentina que involucra el municipio de la ciudad de Córdoba y el sindicato de empleados municipales. El gobierno municipal intentó utilizar 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. Se documenta cómo el sindicato intentó esconderse detrás del sistema judicial y usó prácticas de violencia legítima que se deriva de su autoridad específica (paros y movilizaciones) para revertir la transparencia.

La contrastación empírica reportada en este trabajo busca responder cuál es el *habitus* y su influencia en prácticas de transparencia y corrupción cuando hay lucha por el poder organizacional. El caso se construye con documentos del sistema judicial, artículos periodísticos que reflejan la opinión pública, datos de conversaciones que explican cómo la transparencia es entendida y utilizada de manera diferente por los dos actores principales: Funcionarios municipales y líderes sindicales.

Se hacen dos contribuciones, a la literatura y a la comprensión acerca del rol de la transparencia para combatir la corrupción en gobiernos municipales. La literatura es extendida porque 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, Everett y Rahaman, 2015). Poco es lo que se ha publicado sobre prácticas de transparencia y su relación con corrupción en países como Argentina basado 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.

La segunda contribución, destaca el papel que juega una poderosa red profesional en dicho entorno de cartel de élite y muestra cómo un sindicato avanza su agenda aprovechándose de mecanismos de gestión organizacional mal definidos y desactualizados en el campo en el que accionan. Desde dicha institución están interesados en apoyar a sus miembros y puede verse la forma en la que se canalizan recursos fuera del municipio, permitiéndoles simultáneamente construir capital cultural y ganar poder. Se sugiere que el papel de sindicatos en los carteles de élite, puede ser mucho más dominante dado el marco institucional más débil y el entorno político cambiante.

Poco se sabe del rol de este tipo de redes profesionales frente a prácticas de transparencia y corrupción, así como sobre los procesos por los que los actores conservan o desvalorizan su capital a fin de alcanzar una mejor posición en su campo de acción. En consecuencia, este trabajo usa un caso para explicar como el uso de prácticas de transparencia es el resultado de luchas de poder que tiene el efecto secundario positivo de exponer y limitar prácticas corruptas en municipios de América Latina.

El resto del documento está organizado alrededor de siete secciones. La segunda sección, revisa la literatura sobre corrupción prestando atención a los debates relevantes sobre transparencia, gestión organizacional y sindicatos. La tercera sección, hace explícita una decisión de investigación donde se revisan los detalles del país donde se desarrolla el caso proporcionando evidencia de su singularidad por estar basado en el derecho civil y

pertenecer a la categoría de carteles de élite (Johnston, 2005).

Luego se presenta el caso y la cronología de su desarrollo alrededor del evento de transparencia que reacomodó las relaciones de poder: Publicación de la lista de empleados y sus sueldos. La sección que sigue, elabora el análisis de datos colocando énfasis en tres elementos que explican la formación del *habitus*: i) Las constantes luchas por el poder organizacional entre actores; ii) cómo se mantienen sistemas y entornos, alguno de ellos corruptos; y, iii) cómo se usa la transparencia en ese contexto. La discusión vincula la teoría existente con resultados y delinea las contribuciones del trabajo que se ha separado del análisis que incluye elementos descriptivos. La última sección, cierra el estudio con una conclusión que incluye la mayor limitación de esta investigación.

1. Prácticas de transparencia y el *habitus* en el campo

Este trabajo concibe la transparencia como una herramienta en la gestión organizacional que puede ser usada para exponer y acotar prácticas corruptas. Pero la transparencia solo se logra con un sistema de información ágil donde los mecanismos de gestión organizacional están centrados en sistemas de contabilidad que mejoran la eficiencia, información social de recursos humanos y datos operativos (Hopwood, 2009; Ortiz, 2021).

Los estudios en América Latina sostienen que sin reportes claros no hay responsabilidad o *accountability* (López, Merino y Morales, 2011), y que, a pesar de las buenas intenciones, los gobiernos no tienen los recursos para abrir sus cuentas, reportarlas al público y ser transparentes (Bojórquez, Manzano y Heredia, 2015). El fomento de la transparencia y la participación de la sociedad civil puede ayudar a reducir el nivel y costo de los abusos de poder de quienes trabajan en el gobierno (García-Tabuyo et al., 2019).

Las tácticas de transparencia, sin

embargo, no proporcionan el beneficio previsto si nadie está prestando atención o si el gobierno está aislado de la opinión popular. El fácil acceso a la información, la prensa libre, los grupos de ciudadanos organizados y comprometidos son esenciales para la rendición de cuentas del gobierno y pueden usarse para reducir el mal uso del poder que hacen funcionarios de gobierno que promueven sus intereses individuales (Rose-Ackerman, 2005).

El rol de la transparencia ha sido documentado en mercados de influencia (Johnston, 2005), pero casi nada se ha estudiado en carteles de élite. Las características de estas categorías son importantes puesto que la disputa por la posición dentro del campo, el capital que se valora y cómo se acumula y redistribuye, es muy diferente. Estos síndromes de corrupción basados en condiciones sociales ayudan a producir lo que Bourdieu llama “el sentido del juego” (Bourdieu y Wacquant, 2005).

Desde la sociología institucional de Bourdieu (Bourdieu, 1977; 1990; 1993; Bourdieu y Wacquant, 2005), las posibilidades de acción en el campo dependen de la capacidad de observación compartida colectivamente, la cual se va perfeccionando con el tiempo entre las distintas situaciones que se les presentan a los actores sociales. Esta idea proporciona la base para el desarrollo de un conjunto de predisposiciones de transmisión social, a lo que el autor denomina *habitus* (Bourdieu, 1990), y no presupone cognición consciente e intenciones deliberadas para dar coherencia a acciones colectivas. Si bien difiere como se expresa el *habitus* en la práctica, las acciones ejecutadas en un campo, presentan características que pueden ser identificables colectivamente.

Los actores sociales aprovechan el *habitus* adquirido para expresarse cuando se enfrentan a algo nuevo, y de esta forma, sus prácticas cotidianas ayudan a regenerar, así como modificar ciertos órdenes sociales que han sido adquiridos y de los que emerge su organizar. La organización no es sostenida desde una concepción de entidad sólida sino

como proceso que involucra el fortalecimiento gradual de interacciones, relaciones de poder, normas y prácticas que históricamente han demostrado ser efectivas para enfrentar situaciones que alcanzan a quienes accionan en ella.

El *habitus* hace que una organización sea lo que es y *su modus operandi* define cómo se hacen las cosas en ella (Nayak, Chia y Canales, 2020), esta se vuelve el producto de una compleja historia de prácticas acumuladas que comprenden una sensibilidad empírica refinada hacia lo que está sucediendo, y un conjunto de predisposiciones y tendencias asociadas a ello.

Los actores cuentan con posiciones o roles que están objetivamente definidos, en su existencia y en las determinaciones que imponen sobre sus ocupantes; así como en la estructura de distribución de especies de poder (o capital), cuya posesión ordena el acceso a ventajas específicas que están en juego. “El capital no existe ni funciona excepto en relación con un campo” (Bourdieu y Wacquant, 2005, p.101) y engloba una variedad de especies de recursos, convertibles entre sí a diferentes tipos de cambio; la posesión de uno o más tipos de capital (cultural, económico, social, simbólico, entre otros) “permite que los poseedores ejerzan un poder o influencia” (Bourdieu y Wacquant, 2005, p.98).

Se sugiere que el capital económico y el cultural constituirían los principios fundamentales de estructuración del campo, mientras que el capital social y el simbólico serían más bien principios de rentabilidad adicional a los otros dos (Bourdieu, 2012). El capital económico, es reconocido como medio para ejercer el poder sobre recursos o personas (apropiación de bienes y servicios), sin necesidad de ocultar esta dominación para que sea legítima; el mismo se encuentra claramente objetivado y con derechos bien definidos como medio de apropiación. El capital cultural se diferencia del capital económico tanto en las formas que asume como en su modo de funcionar, este puede ser adquirido en el entorno familiar temprano y le otorga al actor ventajas a la hora de posicionarse en su campo

de acción.

La acumulación de capital cultural supone un trabajo de inculcación y asimilación que lo diferencia del capital económico, y requiere de un costo de tiempo que debe ser invertido personalmente por cada actor, lo que marca la principal diferencia entre ambos tipos de capital (Bourdieu, 2012). Las disputas por copar el poder organizacional se dan entre los poseedores de especies contrastantes de capital, donde está en juego la conservación o la desvalorización del capital cultural.

En el uso de prácticas de transparencia como mecanismo de gestión organizacional para morigerar problemas de corrupción, es importante identificar los actores involucrados en las disputas por el poder y el tipo de capital que poseen. En los últimos años, se ha demostrado la relevancia del papel de los sindicatos ante dicha encrucijada, en la que distintos aspectos vinculados a ellos han sido estudiados tales como, entender sus áreas de influencia (Cho, Chung y Lee, 2019); razones que justifican la membresía y cómo ello afecta sus acciones individuales (Clark, Gray y Solomon, 2005); cambios que se han producido en las estrategias organizacionales y sus consecuencias (Salleh et al., 2016).

Asimismo, compromiso y lealtad organizacional (Bamberger, Kluger y Suchard, 1999); o aspectos vinculados a la identidad sindical (Chen, 2003); a su relación con la sociedad y los movimientos sociales (Heery, Williams y Abbott, 2012); y su rol ante corporaciones transnacionales (Egels-Zandén e Hyllman, 2011). Los estudios mencionados se realizaron en regiones geográficas con las características de mercados de influencia; sin embargo, parece haber un vacío en la literatura sobre el papel de sindicatos en otras categorías, como los carteles de élite (Johnston, 2005).

2. Síndromes de corrupción: Diferencias en sistemas legales

Las diferencias en síndromes de corrupción (Johnston, 2005), se originan en instituciones, entre ellas el sistema legal. La

teoría legal afirma que el enfoque de un país respecto de las regulaciones y la legislación de los mercados se define principalmente por su tradición legal. Hay dos tipos de tradiciones jurídicas muy diferentes: El Derecho Común y el Derecho Civil (Zweigert y Kotz, 1998). Aquellos países basados en el Derecho Civil regulan la resolución de disputas con mayor detalle que los países de Derecho Común. Djankov et al. (2003), muestran que la diferencia en sistema legal explica cerca del 40% de la variación en el formalismo judicial y para ello construyeron un índice de formalismo procesal de resolución de disputas en 109 países agrupados por tradición legal.

La tradición legal del Derecho Civil implica “una mayor duración esperada de los procedimientos judiciales, menos consistencia, menos honestidad, menos justicia en las decisiones judiciales y más corrupción” (Djankov et al., 2003, p.453). *Los países basados en el Derecho Civil tienen niveles claramente más altos de regulación laboral, una menor participación en la fuerza laboral y un mayor desempleo, especialmente de los jóvenes.* La Tabla 1, presenta que las diferencias también son significativas al agrupar por tipo de síndrome de corrupción (carteles de élite y mercados de influencia).

Tabla 1
Diferencias entre derecho común y civil, Argentina un caso extremo

Países Considerados	Formalidad de las cortes ^a				Regulación del trabajo ^b		
	Formalismo para cobrar un cheque	Días para cobrar un cheque	Formalismo para echar un inquilino	Días para echar un inquilino	Leyes de empleo	Leyes de relaciones colectivas	Leyes de seguridad social
Derecho Común	2,7564	176	3,0200	199	0,2997	0,3313	0,4236
Derecho Civil	4,2898	272	4,3812	266	0,5470	0,4914	0,5454
ANOVA valor F (valor p) ^d	56,6533 (0,0000)	8,6245 (0,0043)	60,5628 (0,0000)	2,6976 (0,1004)	35,9863 (0,0000)	31,3153 (0,0000)	6,0869 (0,0165)
Argentina	5,4	300	5,49	440	0,3442	0,5774	0,7154
Mercados de Influencia ^c	3,1871	211	3,29	191	0,2969	0,3824	0,6902
Carteles de Élite ^c	3,8133	232	4,10	305	0,4347	0,4753	0,7027
ANOVA valor F (valor p) ^d			2,7942 (0,1001)		3,4257 (0,0853)		

Notas: ^a Fuente: Djankov et al. (2003); ^b Fuente: Botero et al. (2004). La calificación según Derecho Común y Derecho Civil se hace siguiendo a Djankov et al. (2003); ^c Source: Johnston (2005). Mercados de influencia, incluye Canadá, Japón, EEUU, Alemania, Costa Rica, Uruguay y Nueva Zelanda. Carteles de Elite, incluye Argentina, Botsuana, Chile, Corea del Sur, Italia, Republica Checa, Israel, Namibia y Sud África; ^d Se utilizó ANOVA unidireccional para probar la hipótesis nula que el índice promedio para cada grupo de países proviene de la misma muestra. Se muestran solo los valores F (valores p) significativos, los resultados del ANOVA indican que la hipótesis nula se puede rechazar a 0,10. Debido al reducido tamaño de las muestras (carteles de elite n = 9 y mercados de influencia n = 7), los resultados de ANOVA tienen una gran variabilidad (resultados no robustos pero informativos).

Fuente: Elaboración propia 2021 basado en Djankov et al. (2003); Botero et al. (2004); Johnston (2005).

Complementariamente, Botero et al. (2004) muestran cuán diferentes son las regulaciones del mercado laboral según el

origen legal, y por ende sus instituciones. Argentina presenta valores extremos en casi todas las medidas de regulación

laboral y formalismo judicial, así como una contradicción en sus índices. Por un lado, tiene una protección de los trabajadores muy baja en las leyes laborales (muy cerca del promedio de los países de Derecho Común); pero, por otro lado, tiene valores extremadamente altos en relaciones colectivas y leyes de seguridad social, lo que sugiere un rol importante y gran influencia de sindicatos.

Botero et al. (2004) asimismo, proporcionaron evidencia que cuando las leyes de relaciones colectivas son más protectoras y las leyes laborales no lo son, se observa una economía no oficial más grande y sistemas de seguridad social más generosos asociados con salarios relativos más altos, pero solo de grupos de trabajadores percibidos como privilegiados.

Blanchflower y Freeman (2000), también muestran como dichos empleados, normalmente con más antigüedad, apoyan regulaciones laborales más estrictas en detrimento de los más jóvenes. Estas ideas llevan a enfocar el estudio de corrupción y transparencia en un caso que involucre a empleados que la sociedad percibe como privilegiados, y así se encuentra que los empleados municipales de la ciudad de Córdoba son los mejores pagados de la Provincia (Leguizamón, 2017) y gozan de beneficios que ningún otro tiene, ya sea en el sector público o privado (González, 2018).

El caso judicial del sindicato de empleados municipales contra el gobierno de la ciudad de Córdoba, refleja que muchos de esos privilegios se generan en prácticas corruptas de empleo. Este es un caso paradigmático donde un gobierno municipal usa transparencia para limitar prácticas corruptas que derivan en privilegios y el sindicato se opone a ello judicialmente.

3. Metodología

La investigación se lleva a cabo a través de un estudio de caso único y exploratorio (Yin, 2017), que tiene como eje a un gobierno municipal y la reacción de un sindicato

frente a información transparente. El mismo corresponde al gobierno municipal de Córdoba, la segunda ciudad más grande de Argentina con 1,32 millones de habitantes y 11.000 empleados municipales, donde los sueldos y salarios han representado históricamente más del 60% del presupuesto municipal.

Publicar los salarios capta una atención significativa en las noticias locales, puesto que no solo resaltó la tensión continua entre el sindicato y el gobierno municipal, sino que le dio al público una idea de las prácticas de empleo, gestión y control promovidas por el sindicato, así como el gobierno municipal. Los sindicatos son poderosos en Argentina (ver Tabla 1), y los funcionarios municipales elegidos intentaron limitar su poder para influir en el nombramiento de nuevos empleados al divulgar públicamente la lista de empleados y sus salarios. El sistema judicial, con su alto formalismo, necesitó más de un año para llegar a una resolución. Todo esto fue visible y la opinión pública cambió a favor del gobierno municipal porque los empleados del municipio eran percibidos como privilegiados tanto en términos de salarios (Leguizamón, 2017) cómo en condiciones de trabajo (González, 2018).

La información fue recopilada de forma contemporánea entre Diciembre 2015 cuando asume la administración municipal, pasando por Mayo de 2017 (se publica la nómina de empleados), Abril de 2018 (sentencia final), hasta Diciembre 2019 que cambia el gobierno municipal e incluye: i) 48 artículos de prensa que relatan la evolución del caso; ii) 6 conversaciones informales con funcionarios municipales vinculados a la Secretaría de Economía y Finanzas durante los años 2014 a 2019; iii) 25 conversaciones informales con empleados, exempleados del municipio y dueños de emprendimientos locales que están bajo control, así como fiscalización permanente del municipio; y, iv) 3 actas del proceso judicial, 2 denuncias entre las partes en dicho periodo y la sentencia final.

Los datos, tanto primarios como secundarios, se organizaron cronológicamente usando una estrategia de narrativa donde se

construye una historia detallada. La técnica de bola de nieve, se empleó para identificar las personas de interés para comprender mejor cómo se ubica y utiliza la transparencia como mecanismo de gestión organizacional. Cabe destacar que no fueron considerados en el estudio todos los artículos publicados sino aquellos que permitían documentar los comentarios recibidos en las conversaciones informales que se iban haciendo. Solo 48 se han usado del infinito universo de artículos y documentos públicamente disponibles. El nivel de soporte para el detalle de los datos primarios, se vuelve suficiente para responder cuál es el *habitus* y su influencia en prácticas de transparencia y corrupción cuando hay lucha por el poder organizacional.

Las conversaciones informales moderan la información obtenida del caso judicial y los medios de comunicación, puesto que estos últimos están más sujetos a un calculado sentido de lo que es deseable y aceptado; mientras que en las conversaciones los participantes son más espontáneos (Bourdieu, 1993). El acceso a múltiples fuentes ayuda a entender la mecánica y los actores; sin embargo, muy pocos detalles de las cuentas de la municipalidad están disponibles públicamente y las personas entrevistadas están muy interesadas en no ser identificadas o mencionadas. Por ello, las conversaciones se tornan de gran utilidad para alcanzar una descripción completa y holística del fenómeno, así como de los distintos tipos de capital que poseen los actores en el campo de acción, pero no pueden presentarse como única evidencia documental, aunque ayudan a triangular datos.

Superando la limitación de la disponibilidad de datos, este estudio se centra en un caso para el cual hay información disponible públicamente, y se usa esta triangulación de datos como pruebas de validez (Yin, 2017). Al estar interesados en entender cómo el municipio usó el discurso de transparencia para limitar el poder del sindicato, el énfasis en conversaciones fue con los funcionarios y empleados municipales, así como con la opinión pública (los medios de comunicación y la sociedad). Líderes

sindicales no fueron entrevistados porque no representan la perspectiva desde la que se usó la transparencia para intentar alterar las posiciones de poder.

La estrategia analítica para estos textos se basó en el análisis interpretativo (Gephart, 1997), que busca desarrollar o recuperar temas, significados y patrones en datos textuales, 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. Para el análisis propiamente dicho, se utilizó una estrategia de teorización fundamentada (Langley, 1999) y se siguió un enfoque abductivo donde las ideas teóricas emergentes se refinaron junto con un análisis empírico cada vez más detallado (Mantere y Ketokivi, 2013).

La sociología institucional de Bourdieu (Bourdieu, 1977; 1990; 1993; Bourdieu y Wacquant, 2005), permite mapear en una primera etapa a la organización (Municipio) como el campo para comprender los diferentes actores involucrados y lo que se valora en él (Bourdieu y Wacquant, 2005). Mientras que en la segunda etapa del análisis se aplicaron lentes teóricos específicos sobre los datos, con la intención de arribar a explicaciones. Y si bien no se puede afirmar que las complejidades de esta organización municipal se extiendan directamente a otras organizaciones, el objetivo principal de hacerlo fue ampliar las interpretaciones del caso y contribuir a la teoría organizacional con un análisis más refinado del mismo (Yin, 2017).

4. Análisis del *habitus* en las disputas por el poder

El análisis del caso único y exploratorio revela cómo el entorno, las organizaciones y sus sistemas se corrompen con el tiempo puesto que el campo está conformado y limitado por las condiciones históricas del mismo, formando así el *habitus*. Este explica (i) las constantes luchas por el poder organizacional, colocando en primer plano las tensiones y relaciones

de poder que surgen (Emirbayer y Johnson, 2008); (ii) el capital cultural acumulado por el que se mantienen sistemas y entornos corruptos dando a conocer la forma en que los actores logran acumular capital (Everett, 2002); y, (iii) la transparencia como mecanismo de gestión organizacional de los actores sociales en lucha por el poder (Emirbayer y Johnson, 2008) y el uso de la transparencia de información como mecanismo de gestión para regular el campo (Oakes, Townley y Cooper, 1998).

4.1. Las constantes luchas entre la administración Municipal y sindicato

El sindicato de empleados municipales tiene una presencia muy fuerte en la gestión municipal, una de las demandas más típicas es incorporar de manera permanente a quienes tienen contratos temporales, puesto que tener una posición formal dentro del municipio da seguridad y la opción a involucrarse en prácticas corruptas (cohecho) según lo documentado por Di Tella y Schargrodsky (2003).

En un esfuerzo por fomentar la transparencia, se publicó en 2017 la lista de empleados (Municipalidad de Córdoba, 2017a) con el monto cobrado; esto se alinea con las recomendaciones clave de Transparency International (2017), de involucrar a la sociedad civil como parte de los esfuerzos del gobierno para combatir la corrupción y que los corruptos deben estar sujetos a sanciones laborales. Al mismo tiempo, persigue el involucramiento del sector privado y la sociedad civil (Engel et al., 2018) como parte de las iniciativas de gobierno electrónico sugeridas por el Banco Mundial (Estrada y Zoratto, 2018), el cual es también promovido en estudios académicos para reducir la corrupción en los gobiernos de los países de habla hispana (Bonsón et al., 2012).

Una vez que la lista de empleados municipales fue publicada, se observaron reacciones diferentes en el sindicato y el público. El público, ávido de información dada la percepción de empleados privilegiados, al

revisar los casi 11.000 registros (Municipalidad de Córdoba, 2017b) encontró varias irregularidades tales como: La misma persona trabaja en dos lugares y recibe dos salarios; personas que trabajan en el sector privado al mismo tiempo o que están en la cárcel, pero cobran un salario del municipio (Redacción Vía Córdoba, 2019); y como se esperaba, varios familiares de empleados actuales y anteriores que podrían no tener la capacidad / conocimiento requeridos en los puestos que ocupan. Varias situaciones parecen reflejar prácticas corruptas que salieron a la luz.

En medio del escándalo, el sindicato lanzó un plan de lucha con paros y asambleas y realizó una demanda judicial penal contra el gobierno municipal. Los abogados que representaban a los líderes sindicales apelaron a la Justicia para que detuviera la publicación de la lista, argumentando que se estaban violando los derechos privados de los empleados municipales según la Ley Nacional 25.326 (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 2000). Se explicó que el sistema de sueldos era de naturaleza privada y cualquier uso o vínculo diseñado para reconciliarlo con el presupuesto es una violación de la privacidad de los empleados del municipio.

El proceso tomó más de un año hasta que el juez decidió que no había motivos para un caso penal contra el municipio, el alcalde y algunos funcionarios. Cuando el reclamo legal llegó a los tribunales, se consideraron los aspectos técnicos e informaron la resolución del juez para alinearse con el gobierno municipal y la necesidad de transparencia sin violar el derecho a privacidad de los empleados. Es importante mencionar aquí el papel del sistema judicial y su *habitus*.

El sistema judicial en Argentina solo escucha a los abogados, pero con una muy baja distancia de poder se escriben reglas y normas (valor muy alto del índice de formalismo de la corte), que en la práctica no se obedecen debido a la débil necesidad de las personas de cumplir reglas inmersas en contradicciones jurídicas. Se especula que el inicio de acciones judiciales tenía por objeto demorar la publicación de la nómina y hacerlo en el fuero

penal sirviera para enviar un claro mensaje a los funcionarios municipales que la disputa podía tener consecuencias a nivel personal.

4.2. El capital cultural acumulado por el que se mantienen sistemas corruptos

Uno de los principales aspectos que define al capital cultural del sindicato es el control de las condiciones de contratación, trabajo y carrera en la municipalidad. Ese capital cultural es el que genera capital económico para el sindicato a través de las contribuciones obligatorias (cuota sindical 2,5% del salario) de los empleados que operan como retenciones en sus sueldos. Según la normativa vigente todos los empleados del municipio contribuyen al sindicato y no existe la opción de no hacerlo. Esa acumulación de capital económico también se refleja en su capital cultural, y es vinculado por la opinión pública a las acciones violentas del sindicato. La administración municipal enfrenta tensiones continuas en sus prácticas cotidianas centradas en el pedido de aprobación de horas extras o promociones que resultan en mayores sueldos y fondos para el sindicato:

Los ascensos en el escalafón son también para cobrar más a final de mes y lo que me pedían no estaba relacionado con el desempeño sino con el tiempo que ya había pasado en la posición actual. A mí me resultaba difícil justificar ascensos porque no podía tener a todos como jefe de departamento, además con tantos jefes iba a tener la necesidad de traer nuevos empleados para hacer las tareas que no le corresponden al escalafón de jefe, pero no hay tanto para hacer. (Comentario de un funcionario de la Dirección de Fiscalización hecho en una conversación informal en marzo 2016)

El capital cultural del sindicato se refleja en la aplicación de logros recientes sobre las relaciones contractuales de los empleados, mientras que obligaciones fijadas con anterioridad se vuelven opcionales e inclusive son presentadas como una violación a los derechos de los empleados. Un claro

ejemplo del capital cultural son las múltiples licencias remuneradas⁽¹⁾ reguladas en el Estatuto del personal de la Administración Pública Municipal (Gobierno de la Provincia de Córdoba, 1980), en su Art. 32; son licencias especiales logradas en periodos de gran poder del sindicato y que no suelen darse en empresas públicas o en el sector privado.

Los cambios en la estructura orgánica del municipio, son otra de las fuentes de capital cultural para los actores del campo, volviéndose el eje de muchas de sus disputas por el poder. La Carta Orgánica Municipal de la Ciudad de Córdoba (Municipalidad de Córdoba, 1995), específicamente Art. 4, Inc. 13, define la estructura interna del municipio detallando el número y tipo de colaboradores directos (secretarios y subsecretarios) del alcalde.

Por su parte, también se modifica la reglamentación (Municipalidad de Córdoba, 2003) y le otorga en el Art. 19 poder al alcalde para crear direcciones y demás dependencias sin necesidad de aprobación por parte del poder legislativo o concejo deliberante. Entre 2003 y 2007 el alcalde de aquel entonces, que estaba en la misma línea política del dirigente sindical, modificó 8 veces la estructura orgánica del municipio incrementando en un 62% las Direcciones y un 37% las Direcciones Generales y Jefes de Despacho. La posición dominante del sindicato llega a su máxima expresión en el año 2009 y desde entonces se mantuvo erosionando la autoridad del alcalde y su equipo; la dinámica parece haber cambiado para el año 2019 donde mantiene la estructura orgánica de 2016 (Municipalidad de Córdoba, 2019).

4.3. La transparencia como mecanismo de poder

Los funcionarios municipales 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 dejando muy poco disponible

para hacer obras. El primer obstáculo que encontraron, fue que los registros de personal y financieros se basan en un sistema de bases de datos no relacionadas que usan un código anticuado en COBOL y si bien hubo intentos recientes de actualizarlo, el proceso de licitación pública se detuvo ya dos veces, puede que algunos miembros del sindicato no estén interesados en una actualización que diluiría sus beneficios (capital cultural).

El segundo obstáculo, es que el presupuesto y el informe de ejecución del presupuesto provienen de un sistema de información compartimentado en el que no hay integración automática. Por ejemplo, el total de salarios y beneficios pagados es un monto global que se extrae del sistema de sueldos y recursos humanos que se conecta al presupuesto una vez al año (Municipalidad de Córdoba, 2016). Esta característica del sistema de información de gestión de tener sistemas separados para reportar sueldos y la

ejecución del presupuesto, permitió prácticas de corrupción tales como: i) Tener al mismo empleado en dos áreas diferentes y recolectar dos sueldos; ii) reportar tiempo extra que se paga y no es necesario; y, iii) recibir sueldos cuando trabaja en el sector privado a la misma hora o se está en la cárcel (Eldoce.tv, 2019).

El uso de prácticas de transparencia es lo que proveyó al público evidencia que la dirigencia sindical abusaba de su posición dominante y permitió rebalancear posiciones de poder de los dos actores. La administración municipal y el sindicato parecen haber encontrado un equilibrio sin que ninguno logre una supremacía clara y absoluta en los años 2018 y 2019 (Passero, 2019). A modo de síntesis, el Cuadro 1 es un resumen del capital y posición en el campo de cada actor, evidenciando el cambio en la posición de los actores dentro del municipio, el campo, gracias a las prácticas de transparencia.

Cuadro 1
El habitus en prácticas de transparencia y corrupción

Dimensiones		Disputas por el poder organizacional	
Campo		Municipalidad de Córdoba	
Actores principales	Funcionarios municipales	Líderes sindicales	
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 (más 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.	
CAPITAL 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.	

Cont... Cuadro 1

Posición en el campo	Mejora: al declarar defender a los ciu-dadanos 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: 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.	

Fuente: Elaboración propia, 2021.

5. Discusión

El análisis destaca puntos importantes sobre mecanismos de gestión organizacional en un entorno de cárteles de élite, que permiten la persistencia de prácticas de corrupción. Los marcos diseñados por organizaciones multilaterales para llevar adelante prácticas de transparencia dependen de características institucionales, lo que no sugiere ninguna acción deliberada, consciente o estratégica por parte de estas organizaciones multilaterales para excluir a un país o grupo en particular, sino que muestra una transformación menos consciente de todo el campo (Bourdieu, 2002) a medida que el campo y el *habitus* coexisten y se transforman entre sí. Por un lado, los actores sociales encarnan el condicionamiento de las instituciones que estructuran dicho campo; y, por otro lado, el sentido y el valor de los actores sociales son los que ayudan a constituirlo (Bourdieu y Wacquant, 2005).

Se sugiere que, 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 por qué las

prácticas del día a día no cambian (Dominguez et al., 2019).

En este contexto, el caso documenta cómo un alcalde emplea prácticas de transparencia para arrojar luz sobre problemas de corrupción. Dada la disputa por el poder, es difícil sostener que el uso de dicho mecanismo de gestión organizacional tenga como finalidad seguir un código o iniciativa de un organismo multilateral. Esto requiere mirar más de cerca la gobernanza y las relaciones de poder entre gobierno y sindicato y sus respectivas aspiraciones (Neu et al., 2015).

La tensión que existe entre actores establece los límites sobre qué información se vuelve “fácilmente pública”, siendo el municipio el campo donde se producen las disputas internas por el poder. En ellas se juega la capacidad de determinar qué actor cuenta con más volumen y estructura de capital (cualquiera sea su especie) dentro de la organización en el afán de influir en la definición de acciones y la formulación de políticas (Emirbayer y Johnson, 2008).

El sindicato y, en particular, sus líderes construyen capital cultural al tener injerencia en los procesos de gestión del municipio, el cual se concentra en el control de las condiciones de contratación, trabajo y carrera en la municipalidad. Además del control

directo, los líderes sindicales obtienen capital cultural mediante las conversaciones de lealtad que tienen lugar en las redes sociales fuera del lugar de trabajo, tales como familias y vecindario.

Estas prácticas individuales y colectivas ayudan a mantener la constancia del poder del sindicato a lo largo del tiempo puesto que ofrecer empleo con el municipio crea un sentido de lealtad, no para con el municipio que emplea al individuo, sino para con el líder sindical o funcionario municipal que controla los puestos de trabajo. Incluso si el líder sindical no pide lealtad o apoyo, el simple hecho de dar la impresión de ofrecer el puesto crea una deuda para con el líder sindical (Bourdieu, 1993).

El capital cultural del sindicato también puede ser medido indirectamente. Un primer ejemplo, es la falta de cumplimiento de la obligatoriedad en la evaluación de calificaciones de cada empleado municipal. El ingreso al municipio se hace en calidad de contratado, sin la necesidad de mediar concurso ni evaluación previa acerca de la idoneidad de la persona para ejercer la función, siguiendo con posterioridad el pase a planta permanente al finalizar el período de gestión del alcalde de turno.

Segundo, las condiciones de trabajo en donde conquistas recientes se aplican mientras que obligaciones que fueron fijadas tiempo atrás se entienden como no obligatorias y violaciones a los derechos de los empleados. Tercero, los cambios producidos en la estructura orgánica del municipio. Al contar con una posición dominante durante muchos años el sindicato controla cuántas personas están empleadas, quienes son los individuos específicos y qué puestos van a ocupar. Este proceso de emplear a más personas de lo necesario enmascara el proceso de redirigir los recursos públicos para beneficio personal y es una práctica corrupta.

Para avanzar en su posición de poder dentro del municipio y forzar la modernización de los sistemas de información de gestión, el gobierno muestra y reporta sus cuentas a la ciudadanía siguiendo prácticas

de transparencia y gobierno abierto. La persistencia de ciertas debilidades sugiere un proceso complejo, el cual se vuelve emergente del conflicto de intereses en el campo, donde los actores con el poder de cambiarlo no están interesados en hacerlo (Bourdieu y Wacquant, 2005). El alcalde recibió el apoyo del público luego que la prensa dejó en evidencia que el sindicato manipuló controles internos del municipio utilizando su poder y así obtener mayor control sobre los recursos.

En juego estaba mucho más que la lista de empleados, era ver qué actor del campo, el sindicato o los funcionarios, tenía el poder legítimo de disponer de los recursos municipales ofreciendo nuevos empleos. Se produce entonces, un cambio de capital en los ojos del público a medida que la reputación del alcalde se fortalecía. Este cambio de capital cultural les da a los funcionarios municipales mayor credibilidad para imponer su visión del mundo (Everett, 2002).

Cuando el sindicato intentó restringir el uso y conexión de la lista de empleados municipales con el sistema financiero contable argumentando violaciones a la privacidad de los empleados, los funcionarios de la municipalidad alentaron una visión mucho más amplia al sostener el acoplamiento del sistema contable con el sistema de sueldos para exponer prácticas de corrupción. Esta dinámica está bien alineada con la literatura:

Los que dominan un campo son los que están en posición de hacerlo funcionar para su conveniencia, lo que no implica que deban dejar de enfrentarse a la resistencia, las pretensiones, la discrepancia “política” o de otro tipo, de los dominados. (Bourdieu y Wacquant, 2005, p.156)

En el pasado, el sindicato también ha ejercido su poder como un cartel de élite de diferentes maneras al comportarse como una red profesional vinculada a otras redes tanto o más poderosas dentro del movimiento sindical. No se aboga por cambios en las reglas políticas, solo se señalan las condiciones históricas a través de las cuales surgió el sistema sociopolítico que ha evolucionado en un país categorizado como cartel de élite, dándole la singularidad para su estudio.

La iniciativa de transparencia produjo un traspaso temporal de capital desde el sindicato a la oficina del alcalde, no solo económico sino también cultural y le dio a la institución de la alcaldía (el municipio) mayor legitimidad para imponer su visión del mundo. A través de diferentes prácticas profesionales, rutinas y conocimientos, se puede ver cómo el sindicato y municipio intentaron influir en las prácticas cotidianas, así como recursos humanos, y cómo las partes abordan estrategias de gestión organizacional para arrojar luz o distraer la atención sobre la información.

Conclusión

El estudio de caso seleccionado permitió documentar cómo la transparencia de información es utilizada y resistida por los dos actores en el campo: Funcionarios municipales y líderes sindicales. La evidencia sugiere que el sindicato intenta esconderse detrás de procedimientos judiciales muy formales y lentos para desviar la atención lejos de las prácticas que le benefician.

Investigaciones previas sobre corrupción y prácticas de gestión organizacional se han centrado en mercados de influencia que se rigen principalmente por instituciones del Derecho Común, pero la dinámica observada en carteles de élite con instituciones y procesos conformados por el Derecho Civil es diferente y se necesitan nuevas exploraciones. Son importantes las divergencias entre las categorías de síndromes de corrupción puesto que la disputa por la posición en el campo, el capital que se valora, cómo se acumula o se redistribuye el mismo, son diferentes.

Este trabajo de investigación hace dos contribuciones. La primera, es confirmar la literatura existente que sin pautas de implementación y monitoreo adecuados, las reglas de transparencia impuestas externamente y los intentos de organizaciones multilaterales para regular el campo, son valorados por los actores locales solo cuando le proporcionan una ventaja sobre otros grupos.

La segunda y novedosa contribución de este estudio, es explicar cómo los líderes sindicales construyen capital cultural al tener injerencia en los procesos de trabajo del municipio, donde ofrecer empleo con el municipio crea un sentido de lealtad, no para con el municipio que emplea al individuo, sino para con el líder sindical que controla los puestos y condiciones de trabajo.

Este estudio, por lo tanto, avanza 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 preexistieron en este entorno de cartel de élite.

Por último, cabe destacar que se necesita más investigación en organizaciones de este tipo para comprender mejor el rol, uso y control de mecanismos de gestión y gobernanza con el afán de seguir profundizando sobre los micro-procesos cotidianos que construyen la vida organizacional. Esta investigación sufre las limitaciones típicas de exploraciones sobre prácticas de corrupción, donde los datos obtenidos en conversaciones no pueden registrarse en transcripciones exactas y divulgarse abiertamente por temor a represalias.

Notas

¹ Las licencias remuneradas son: a) Anual Ordinaria; b) Licencia por accidente o enfermedad del trabajo; c) Por razones de salud; d) Por Maternidad; e) Por Adopción; f) Por Matrimonio; g) Por Matrimonio de hijos; h) Por Nacimiento de hijos; i) Por Fallecimiento de familiares; j) Por enfermedad o accidente de familiar a cargo; k) Por Capacitación; l) Por Examen; m) Por evento deportivo no rentado; n) Por razones gremiales; ñ) Por Normalización Gremial; o) Por examen ginecológico anual; p) Por Nacimiento de Hijo con Discapacidad; q) Sanitaria; r) Licencia remunerada por violencia Familiar, de género o contra la mujer; y, s) Licencia Profiláctica.

Referencias bibliográficas

- Arellano, D. (2017). Corrupción como proceso organizacional: comprendiendo la lógica de la desnormalización de la corrupción. *Contaduría y Administración*, 62(3), 810-826.
- Bamberger, P. A., Kluger, A. N., y Suchard, R. (1999). The antecedents and consequences of union commitment: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 42(3), 304-318.
- Blanchflower, D. G., y Freeman, R. B. (Eds.) (2000). *Youth employment and joblessness in advanced countries*. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226056845.001.0001>
- Bojórquez, A. L., Manzano, M. E., y Heredia, L. J. (2015). Análisis de la relación entre la capacidad administrativa y la transparencia en gobiernos locales en México. *Investigaciones Regionales*, 31, 101-118.
- Bonsón, E., Torres, L., Royo, S., y Flores, F. (2012). Local e-government 2.0: Social media and corporate transparency in municipalities. *Government Information Quarterly*, 29(2), 123-132. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.giq.2011.10.001>
- Botero, J. C., Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., y Shleifer, A. (2004). The regulation of labour. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1339-1382. <https://doi.org/https://doi.org/10.1162/0033553042476215>
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice*. Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1990). Algunas propiedades de los campos. En P. Bourdieu (Ed.), *Sociología y cultura* (pp. 135-141). Grijalbo.
- Bourdieu, P. (1993). Language and symbolic power. Polity Press.
- Bourdieu, P. (2002). *Las estructuras sociales de la economía*. Ediciones Manantial SRL.
- Bourdieu, P. (2012). *Las estrategias de la reproducción social*. Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P., y Wacquant, L. (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Siglo XXI Editores.
- Chen, F. (2003). Between the state and labour: The conflict of Chinese trade unions' double identity in market reform. *The China Quarterly*, 176, 1006-1028. <https://doi.org/10.1017/S0305741003000596>
- Cho, E. J., Chung, J. R., y Lee, H-Y. (2019). The role of labor unions in corporate transparency: Focusing on the role of governance in auditor change process. *Sustainability*, 11(9), 2643. <https://doi.org/10.3390/su11092643>
- Clark, P. F., Gray, L., y Solomon, N. (2005). The union as employer: Personnel practices in Canadian labour unions. *Relations Industrielles*, 51(3), 488-505. <https://doi.org/10.7202/051113ar>
- Di Tella, R., y Schargrodsy, E. (2003). The role of wages and auditing during a crackdown on corruption in the city of Buenos Aires. *Journal of Law and Economics*, XLV(1), 269-292. <https://doi.org/https://doi.org/10.1086/345578>
- Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., y Shleifer, A. (2003).

- Courts. *Quarterly Journal of Economics*, 118, 457-522. <https://doi.org/10.1162/003355303321675437>
- Domínguez, R., León, M., Samaniego, J., y Sunkel, O. (2019). *Recursos naturales, medio ambiente y sostenibilidad: 70 años de pensamiento de la CEPAL*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44785-recursos-naturales-medio-ambiente-sostenibilidad-70-anos-pensamiento-la-cepal>
- Egels-Zandén, N., e Hyllman, P. (2011). Differences in organizing between unions and NGOs: Conflict and cooperation among swedish unions and NGOs. *Journal of Business Ethics*, 101(2), 249-261. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0720-x>
- Eldoce.tv (26 de septiembre de 2019). Denuncian que 206 empleados del Esop no trabajan y cobran un sueldo. *Eldoce.tv*. https://eldoce.tv/politica/denuncian-empleados-esop-no-trabajan-cobran-sueldo-surbacc-sailen_90301
- Emirbayer, M., y Johnson, V. (2008). Bourdieu and organizational analysis. *Theory and Society*, 37(1), 1-44. <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9052-y>
- Engel, E., Noveck, B., Ferreira, D., Kaufmann, D., Lara, A., Londoño, J., Pieth, M., y Rose-Ackerman, S. (2018). *Report of the expert advisory Group on Anti-corruption, Transparency, and Integrity in Latin America and the Caribbean*. IDB. <https://doi.org/https://doi.org/10.18235/00001419>
- Estrada, E., y Zoratto, L. (2018). *Supporting transparency and accountability in Latin America and the Caribbean (English)*. World Bank Group <http://documents.worldbank.org/curated/en/946051538427057748/Supporting-Transparency-and-Accountability-in-Latin-America-and-the-Caribbean>
- Everett, J. (2002). Organizational research and the praxeology of Pierre Bourdieu. *Organizational Research Methods*, 5(1), 56-80. <https://doi.org/10.1177/1094428102051005>
- García-Tabuyo, M., Sáez-Martín, A., Alonso-Cañadas, J., y Saraite, L. (2019). Políticas públicas de transparencia en Sudamérica. ¿Regulación estricta o regulación laxa? *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(E-1), 224-235. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.29610>
- Gephart, R. (1997). Hazardous measures: An interpretive textual analysis of quantitative sensemaking during crises. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 583-622.
- Gobierno de la Provincia de Córdoba (1980). *Estatuto del personal de la Administración Pública Municipal de la ciudad de Córdoba*. <http://ambiente.cordoba.gov.ar/wp-content/uploads/sites/11/2016/10/ORDENANZA-N%C2%BA-7244-ESTATUTO-DE-PERSONAL-2009.pdf>
- González, L. (25 de marzo de 2018). Convenios de privilegio: otra explicación del “costo Córdoba”. *La Voz del Interior*. <https://www.lavoz.com.ar/politica/convenios-de-privilegio-otra-explicacion-del-costo-cordoba/>
- Heery, E., Williams, S., y Abbott, B. (2012). Civil society organizations and trade unions: cooperation, conflict, indifference. *Work, Employment and Society*, 26(1), 145-160. <https://doi.org/10.1177/0950017011426302>
- Honorable Congreso de la Nación Argentina (2000). *Ley Nacional*

- 25.326. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25326-64790>
- Hopwood, A. G. (2009). The economic crisis and accounting: Implications for the research community. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 797-802. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.07.004>
- Johnston, M. (2005). *Syndromes of corruption: Wealth, power and democracy*. Cambridge University Press.
- Khan, M. H. (2017). *Corruption spotlight: World Development Report 2017, Background Paper*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27045>
- Langley, A. (1999). Strategies for theorizing from process data. *Academy of Management Review*, 24(4), 691-710. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2553248>
- Leguizamón, N. (11 de junio de 2017). Los gremios más importantes de Córdoba, con salarios de clase mundial. *Perfil*. <https://www.perfil.com/noticias/cordoba/los-gremios-mas-importantes-de-cordoba-con-salarios-de-clase-mundial.phtml>
- López, S., Merino, M., y Morales, L. (2011). *Hacia una política de rendición de cuentas en México*. Auditoría Superior de la Federación, CIDE.
- Mantere, S., y Ketokivi, M. (2013). Reasoning in organization science. *Academy of Management Review*, 38(1), 70-89. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0188>
- Mazuera-Arias, R., Alborno-Arias, N., Biasoli-Alves, G., y Ortiz, F. A. (2019). Corrupción y contrabando en la frontera Norte de Santander (Colombia) y Táchira (Venezuela). *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(E-1), 170-186. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.29607>
- Municipalidad de Córdoba (1995). *Carta Orgánica Municipal de la ciudad de Córdoba*. http://www.nuestracordoba.org.ar/sites/default/files/Carta_Organica_Ciudad_de_Cordoba.pdf
- Municipalidad de Córdoba (2003). *Ordenanza Municipal 10.675*.
- Municipalidad de Córdoba (2016). *Licitación Pública No.99/16 Expte. 004.222/16*. <https://servicios2.cordoba.gov.ar/docs/licitaciones/2016/004222/pliegos.pdf>
- Municipalidad de Córdoba (2017a). *Ciudad transparente*. <https://gobiernoabierto.cordoba.gov.ar/>
- Municipalidad de Córdoba (2017b). *Liquidación de Abril 2017*. https://servicios.cordoba.gov.ar/ReciboDigital/Documentos/AGENTES_ABRIL_2017.pdf
- Municipalidad de Córdoba (2019). *Estructura orgánica*. <https://gobiernoabierto.cordoba.gov.ar/data/datos-abiertos/categoria/legislacion/estructura-organica/2868>
- Nayak, A., Chia, R., y Canales, J. I. (2020). Noncognitive microfoundations: Understanding dynamic capabilities as idiosyncratically refined sensitivities and predispositions. *Academy of Management Review*, 45(2), 280-303. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0253>
- Neu, D., Everett, J., y Rahaman, A. S. (2015). Preventing corruption within government procurement:

- Constructing the disciplined and ethical subject. *Critical Perspectives on Accounting*, 28, 49-61. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2014.03.012>
- Oakes, L. S., Townley, B., y Cooper, D. J. (1998). Business planning as pedagogy: Language and control in a changing institutional field. *Administrative Science Quarterly*, 43(2), 257. <https://doi.org/10.2307/2393853>
- Ortiz, K. H. (2021). Sustentabilidad y rendición de cuentas en México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-3), 234- 248. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36506>
- Passero, Y. (9 de diciembre de 2019). Suoem reclama prioridad a Llaryora a cambio de tregua. *Alfil: El Diario para Leer*. <https://www.diarioalfil.com.ar/2019/12/09/suoem-reclama-prioridad-a-llaryora-a-cambio-de-tregua/>
- Pring, C., y Vrush, J. (2019). *Global Corruption Barometer: Latin America and The Caribbean 2019 - Citizens' views and experiences of corruption*. Transparency International. <https://www.transparency.org/en/publications/global-corruption-barometer-latin-america-and-the-caribbean-2019>
- Redacción Vía Córdoba (10 de diciembre de 2019). Tenía dos condenas judiciales pero seguía siendo municipal: lo echaron este martes. *Vía Córdoba*. <https://viapais.com.ar/cordoba/1462998-tenia-dos-condenas-judiciales-pero-seguia-siendo-municipal-lo-echaron-este-martes/>
- Rose-Ackerman, S. (2005). Rendición de cuentas y el estado de derecho en la consolidación de las democracias. *Perfiles Latinoamericanos*, 12(26), 9-53.
- Salleh, N. M., Rosline, A. K., Len, J. K. S., y Budin, K. A. (2016). Collective voice and union effectiveness. *Asia Pacific Human Resource Management and Organisational Effectiveness*, 195-213. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-100643-6.00009-9>
- Transparency International (2017). *People and corruption: Latin America and the Caribbean. Global Corruption Barometer*. Transparency International. https://images.transparencycdn.org/images/2017_GCB_AME_EN.pdf
- Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage Publications.
- Zweigert, K., y Kotz, H. (1998). *An introduction to comparative law*. Oxford University Press