

TRABAJO Y FAVORES. EMPLEO PÚBLICO Y SERVICIOS POLÍTICOS EN ARGENTINA

Virginia Oliveros, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica, 2026. 434 páginas.

El patronazgo constituye uno de los principales temas de interés de la ciencia política contemporánea. Su incidencia sobre la competencia electoral, las organizaciones partidarias y la conformación y funcionamiento de las administraciones públicas lo ha convertido en un objeto relevante para el examen de los procesos políticos y la calidad democrática. En efecto, tanto las investigaciones clásicas vinculadas con el estudio de las maquinarias partidarias como las contribuciones más recientes centradas en los sentimientos de reciprocidad entre los actores señalan que el uso discrecional de recursos del Estado para mantener, construir o premiar apoyos —mediante cargos públicos— aumenta significativamente las posibilidades del oficialismo para mantenerse en el poder. Sin embargo, a pesar de la amplia bibliografía sobre la temática, los estudios sistemáticos sobre los mecanismos específicos que explican la relación entre el cliente (quien obtiene o espera obtener el cargo público) y el patrón (quien obtiene o espera obtener apoyo político) son mucho más escasos, en buena medida debido a la dificultad de acceder a los datos. Es justamente en este campo que se destaca la investigación de Virginia Oliveros publicada recientemente en español que surgió, hace al menos 10 años, de su proyecto de tesis doctoral.

En palabras de la autora, dos preocupaciones guían el recorrido del libro: qué hacen los empleados públicos a cambio de su trabajo y, en especial, por qué lo hacen. Le interesa sobre todo comprender por qué quienes reciben empleos en el sector público a cambio de una serie de servicios políticos cumplen su parte del acuerdo después de haber conseguido el cargo, es decir, ¿qué los incentiva a cumplirlo?

Para responder a las preguntas, la autora propone una teoría alternativa a las “visiones coercitivas” clásicas predominantes —que atribuyen los apoyos hacia los patrones por miedo a la amenaza de sanción y castigo— y a los estudios recientes basados en la existencia de “sentimientos recíprocos” de obligación, deuda y gratitud entre las partes. En este marco, desarrolla una “teoría no coercitiva” sobre el patronazgo que pone el acento en los intereses y la agencia del cliente para explicar la supervivencia de la relación. En particular, el patronazgo aparece como una forma de vinculación mediada por “contratos autosostenibles” en que los empleos públicos son asignados por los incumbentes —en este caso, los patrones— a seguidores simpatizantes en especial —porque esa condición los vuelve más confiables—, cuyo destino está ligado al del funcionario que los contrató. El motivo por el que los empleados públicos cumplen con su parte del acuerdo es la creencia de que podrían perder sus empleos o padecer un deterioro en sus condiciones de trabajo con un cambio de gestión debido a que no podrían comprometerse de forma creíble para brindarles

servicios a la oposición. En este sentido, de acuerdo con Oliveros, la alineación de intereses entre el patrón y el cliente es lo que hace que los contratos se vuelvan compatibles con los incentivos y, por tanto, sean sostenibles en el tiempo sin la necesidad de monitoreo y sanción.

La autora pone a prueba su teoría por medio del análisis de datos a nivel individual de Argentina. Con este propósito, combina técnicas cualitativas y cuantitativas. Por un lado, entrevistas en profundidad realizadas a empleados estatales, referentes partidarios y dirigentes políticos. Por otro lado, experimentos de lista y de encuesta aplicados a una muestra de 1.200 empleados del sector público local. Este diseño le permite proporcionar una caracterización empírica rigurosa sobre cómo funciona el patronazgo.

La investigación se concentra en los servicios públicos provistos por el personal de nivel bajo y medio (que van desde cargos de limpieza y mantenimiento hasta abogados y contadores), con lo que se distancia de la literatura convencional habitualmente centrada en los militantes y referentes políticos.

Sobre esta base de datos, la autora evidencia tres implicaciones empíricas de la teoría. En primer lugar, los empleos se distribuyen de manera desproporcionada entre los simpatizantes vinculados a la red partidaria en comparación con aquellos que no lo están. En segundo lugar, existen sesgos políticos en las decisiones de contratación. En tercer lugar, el personal de patronazgo tiene un temor fundado a perder sus empleos o sufrir un deterioro en sus condiciones

laborales ante la llegada de un nuevo gobierno.

En concreto, tras una introducción general planteada en el capítulo I, la investigación desarrolla la evidencia en los capítulos III (“Conseguir el trabajo”) y IV (“Contratos de patronazgo y servicios políticos: evidencia de experimento de lista”), mientras que los apartados II y VII destacan por su singularidad analítica. El segundo capítulo sobresale por la magnitud, profundidad y rigurosidad del estado de la cuestión, en el que la autora sistematiza una vasta producción académica sobre patronazgo a nivel global e incorpora casos habitualmente desatendidos por la literatura, como los países africanos, euroasiáticos y los de Asia del Sur. Por su parte, el séptimo capítulo demuestra la capacidad explicativa de la teoría en otros contextos, específicamente en América Latina; allí evidencia que, incluso en un escenario como el de Chile —caracterizado por tener una de las administraciones públicas más profesionalizadas de la región—, los datos resultan consistentes con el modelo de patronazgo no coercitivo. Finalmente, el libro concluye en el capítulo VIII con una detallada revisión del argumento central y una reflexión crítica sobre los efectos perjudiciales de esta forma de vinculación política para la calidad de las democracias.

En suma, *Trabajo y favores...* constituye un aporte significativo al estudio del patronazgo al desplazar la mirada hacia los clientes y mostrar, a partir de evidencia empírica original, cómo sus intereses contribuyen a sostener estos vínculos. La combinación de herramientas cualitativas y

cuantitativas y el foco en trabajadores de niveles bajos y medios amplían la comprensión de un fenómeno que la literatura ha estudiado de forma predominante desde los militantes y referentes políticos. Al mismo tiempo, el argumento de Oliveros abre un interrogante: ¿bajo qué condiciones pueden desalinearse los intereses de

patrones y clientes y afectar la sostenibilidad de los vínculos de patronazgo? Esta pregunta abre una línea de investigación sobre las condiciones que pueden sostener o modificar estas relaciones y permite profundizar en el estudio de los mecanismos que hacen posible la persistencia del patronazgo en contextos democráticos.

Lucía Caruncho