

Causas, Efectos Y Eficacia De La Burocratización En Las Administraciones Públicas Nacionales: Desarrollando Reformas Sensibles A Culturas Políticas Singulares

Nicolas Jensen

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Email: Jensen.44@gmail.com

Abstract

El documento examina tres interrogantes fundamentales relacionadas con la eficacia de la burocracia y la burocratización. Las preguntas son: 1) ¿cuánta burocracia pública es suficiente y cómo se puede optimizar el tamaño de la burocracia?; 2) ¿cuáles son los modelos normativos de burocracia y cómo elegir entre ellos?; y 3) ¿cuáles son los fines de la burocracia y, en concreto, cómo lograr una burocracia “centrada en los valores públicos”? En la medida de lo posible, el documento responde a estas preguntas en el contexto de una serie de variables contingentes, especialmente la cultura política, asunto de mayor interés para los países de América Latina. En pocas palabras, el documento concluye que la optimización del tamaño no es significativa sin la especificación previa de un gran número de variables contextuales, de las cuales se detallan sus componentes más importantes. Los modelos normativos revisados, después de evaluar la idea de “fallas de la burocracia”, corresponden a la contención de costes, a la competencia neutral y a las nociones de valor público. El documento concluye sugiriendo que la clave de una burocracia centrada en el valor público consiste en establecer un alto nivel de profesionalismo y observar un alto grado de autonomía burocrática.

Keywords: *Burocracia; Burocratización; Cultura Política; Tamaño del Estado; Reforma Administrativa.*



A. INTRODUCTION

Comparten al menos una aspiración: el deseo de tener una burocracia que funcione bien. Todos los países del mundo, cada sistema político moderno, que va desde el socialismo con el Estado centralizado hasta el hipercapitalismo, dependen de manera crucial de su aparato burocrático para implementar sus políticas y para proporcionar bienes y servicios. Mi propósito es reflexionar sobre algunas de las preguntas más elementales e importantes acerca de la burocracia, la burocratización y la eficacia burocrática, preguntas que son comunes a todas las naciones, independientemente de su sistema político o de la cultura política existente. Sin embargo, aunque el presente documento adopta un enfoque general, examina, cuando ello es posible, lo que es de especial importancia para América Latina. Segunda gran pregunta: ¿cuáles son los modelos normativos de la burocracia y cómo elegir entre ellos?

Tercera gran pregunta: ¿cuáles son los fines de la burocracia y, específicamente, cómo lograr una burocracia focalizada en los valores públicos? Los términos “burocracia” y “burocratización” se confunden a tal grado que a menudo son

utilizados indistintamente por los ciudadanos, en general como un epíteto dirigido a aquellos aspectos de la gobernanza que no son del agrado de los ciudadanos (Goodsell, 2003). Sin embargo, si examinamos el uso que le dan los investigadores y teóricos a dichos términos, vemos que existen grandes diferencias respecto al uso convencional. Para los académicos, el término burocracia, lejos de ser un flagelo para la gobernanza, se refiere al diseño de organización fundamental para la prestación de bienes y servicios en el Estado moderno, especialmente significativo en los Estados en vías de desarrollo (Campos y Nugent, 1999). Cuando la burocracia es eficaz y se encuentra totalmente institucionalizada en una cultura política, la institución puede servir como una fuerza motriz para el progreso y la modernización, e incluso como un pilar del crecimiento y la prosperidad económica (Gormley y Balla, 2012). De hecho, muchos estudios empíricos han demostrado que una burocracia bien engrasada, eficiente, eficaz y ética es un requisito primordial para una economía viable (Przeworski y Limongi, 1993; Evans y Rauch, 1999) y para una sociedad más justa y que funcione bien (Dahl, 1990; Kurtz y Schrank, 2007). Mientras la burocracia es mejor pensada como una institución social vital y, en el mundo actual, ineludible, la “burocratización” no lo es. La burocratización es un término usado de muchas maneras diferentes (Eisenstadt, 1959; Hall, 1968; Montagna, 1968), algunas peyorativas y otras no, y sólo rara vez se le ha definido. A los efectos de este trabajo utilizaremos el término burocratización para significar “el despliegue de la institución de la burocracia y sus componentes característicos como medio de organización social del trabajo”. Bajo este concepto, la burocratización no es intrínsecamente buena ni mala; más bien es un enfoque de trabajo y para hacer frente a los problemas sociales.

B. LITERATURE REVIEW

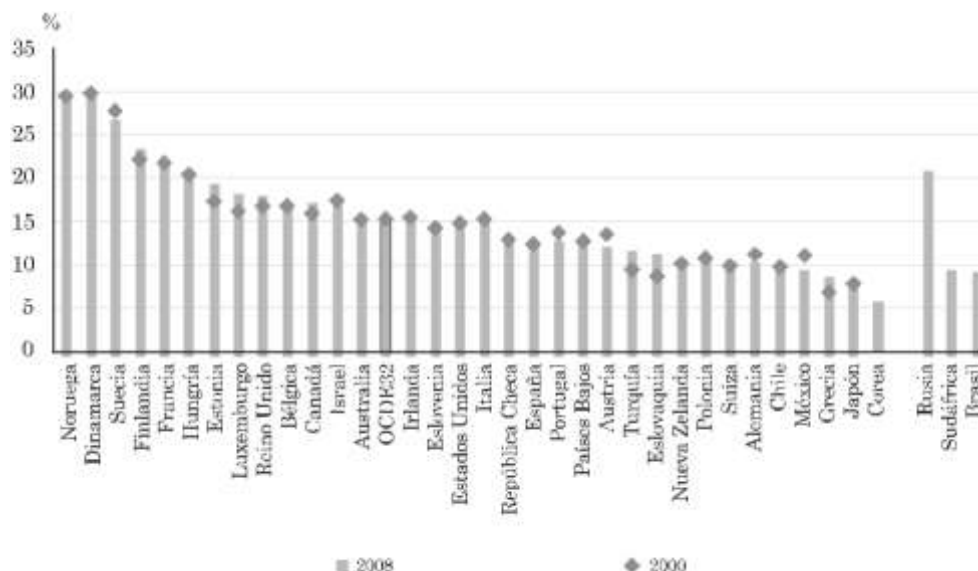
La burocracia y la burocratización, cuando se combinan con la cultura política, contribuyen en gran medida a la eficacia de la gobernanza de las naciones (Geddes, 1994; Mayntz, 2001). La cultura política es un conjunto particularmente completo de variables que puede incluir factores cruciales tales como las normas legales de los países, la estabilidad del régimen, el nivel de corrupción, los medios y el alcance de la participación política y las tradiciones políticas históricas que afectan las expectativas ciudadanas. Hay otros factores que también tienen importancia crítica para la gobernanza y son tan relevantes como la burocracia y la cultura política; factores tales como la agitación social (Machado ...[et al], 2011), la guerra (Centeno, 2003) o la paz, los sistemas económicos y la productividad (Sachs y Warner, 2001; Ulfelder, 2007); y características demográficas tales como la edad de la población y la tasa de fecundidad (Adsera y Menendez, 2011). Aunque mitigadas por estos factores de contingencia, la burocracia y la burocratización tienen diferentes implicaciones para la gobernanza. Con respecto a la eficacia, la cuestión central de la burocracia es cómo fortalecer sus componentes y la cuestión central de la burocratización es la optimización. La mayoría de los estudios acerca de la reforma buscan entender cómo mejorar la burocracia. Las preguntas típicas que se hacen son: ¿cómo se recluta y recompensa a los funcionarios públicos y los trabajadores gubernamentales? ¿Cómo

se puede asegurar tanto la rendición de cuentas como la transparencia? ¿Cómo eliminar la corrupción y reforzar las conductas legítimas? ¿Cómo promover la aplicación justa, equitativa e imparcial de las normas? Pero cualquiera sea la “fórmula de la eficacia”, la pregunta sigue siendo: ¿cuál es el tamaño óptimo de la burocracia

C. RESULTS AND DISCUSSION

Existe una variación considerable en los niveles de burocratización de los países y en la extensión del empleo público. Como se observa en la Tabla 1, el total de empleados que trabajan en el Gobierno van desde alrededor del 5% (Corea) hasta cerca del 30% (Noruega). Es ilustrativo que Noruega y Corea representan puntos de anclaje ex-tremos en la escala, porque la mayoría de las medidas que adoptan estas dos naciones son productivas, crecientes y efectivas.

Tabla 1
Empleo gubernamental como porcentaje del empleo total
en países seleccionados



Tal vez podamos sacar conclusiones de la Tabla 2, que se centra tanto en el empleo en el sector público como en el de las empresas públicas. Observamos que los países de bajos ingresos tienen los porcentajes más altos de empleo en las empresas públicas en relación con el empleo público, pero la relación no parece causal o muy importante a raíz de la mayor presencia de las empresas públicas en los países en desarrollo. Tal vez la Tabla 2 va en auxilio de quienes se preocupan de que el tamaño de los empleos gubernamentales están “inflados”. Los gobiernos de ingresos más altos tienen mayores porcentajes de empleados públicos. En el caso de los EE.UU., los niveles de empleo público se han mantenido estables durante décadas, situándose entre el 9% y el 10% en los últimos cuatro decenios, esto a pesar del gran debate político y de campañas basadas en gran medida en la reducción del tamaño del Gobierno.

Tabla 2

Empleo en el sector público y empleo en las empresas públicas como porcentaje del empleo total. Regiones y categorías seleccionadas

Región/País	% Empleo en Sector Público	% Empleo en Empresas Públicas
Países de bajos ingresos	4,0	8,1
Países de medianos ingresos	6,8	3,7
Países de altos ingresos	9,2	1,9
Unión Europea	10,0	2,8
África	3,9	1,5
Asia	4,4	0,6
Estados Unidos	9,0	0,2
América Latina	9,6	2,7

La mayoría de los estudios acerca del tamaño óptimo de la burocracia provienen de la ciencia económica (v. g. Niskanen, 1968; Breton y Wintrobe, 1975; Meltzner y Richard, 1981; Grossman, 1987; Drome-ter, 2012) y asumen que el Gobierno no tiene ningún papel positivo, excepto como un actor residual ante las fallas del mercado. Sin embargo, aquellos interesados en una respuesta pragmática en lugar de una respuesta doctrinaria, ante la pregunta de “cuánta burocracia es suficiente”, se enfrentan a una serie de preguntas preliminares, Cuál es el papel del empleo público en la gestión económica? En un gran número de naciones, a lo largo de la historia, el empleo público se ha utilizado como un instrumento de política económica. Esta prerogrullada no respeta ninguna forma de Gobierno en particular. Así, desde hace décadas, en la República de China, millones han trabajado para el Gobierno, a menudo en trabajos de “maqui-llaje” [“make work” jobs], con el fin de tener algo de actividad, aunque escasa, asociada a pagos mediante transferencias. Ejércitos de barredores viales en las provincias rurales, aún presentes hoy en día, son un buen ejemplo. Sin embargo, en el muy diferente sistema político estadounidense, el empleo público fue uno de los principales instrumentos de política económica para combatir la Gran Depresión en la década de 1930. El presidente Franklin Roosevelt creó una serie de organismos, destacando el Cuerpo Civil de Conservación, principalmente para ofrecer empleo, cualquier tipo de empleo, principalmente en obras públicas, en un esfuerzo por estimular una economía estancada.

Cualquier burocracia puede tener ciertas características patológicas y, de hecho, todas las burocracias de cualquier tamaño y complejidad exhiben al menos algunas. Muchas cosas pueden salir mal en las burocracias. Caiden (1991) ofrece una de las más extensas listas de patologías burocráticas, enumerando 175 patologías distintas. Esto es bastante diferente de la burocracia fallida. Pero antes de abordar la burocracia fallida, veamos brevemente las patologías burocráticas, los problemas que uno encuentra en las burocracias que generalmente funcionan bien.

Una de las patologías más comunes, pero no la más terrible, es el papeleo y los trámites organizacionales (Bozeman, 2000; Bozeman y Feeney, 2011), cuya fuente más común es el exceso de controles frente a la incertidumbre acerca de los objetivos y resultados. El ahora extenso cuerpo de investigación empírica sobre el papeleo demuestra que se trata de una patología burocrática generalizada (Bozeman ...[et al], 1992; Pandey y Kingsley, 2000; Pandey ...[et al], 2007; Brewer y Walker, 2010). Pero el papeleo, siendo un problema importante, es un “problema de lujo”. La mayoría de las reformas de papeleo ocurren en naciones que tienen burocracias que generalmente funcionan bien. Pero las burocracias fallidas son una historia bastante diferente. Tener patologías no significa ser inherentemente patológico. Una burocracia fallida es aquella en la que una o más patologías burocráticas sirven como fuerza impulsora del comportamiento de los burócratas y dan forma a la ejecución de las funciones oficiales. En cierto sentido, una burocracia fallida es la contraparte institucional de un Estado fallido (Risse, 2013), pero es posible tener una burocracia fallida sin tener un Estado fallido, y viceversa (Brown, 1989). La corrupción es la base más común de una burocracia fallida, pero no la única. Una vez más, el hecho de que haya corrupción en la burocracia no implica una burocracia fallida. Diferentes índices de corrupción (por ejemplo, Tanzi y Davoodi, 1998; Ades y Di Tella, 1999; Cueva, 2013; Yong y Wei, 2013) muestran que la corrupción es una cualidad escalar, no discreta. Transparency International (2014) ha establecido un ranking de 175 países. Los países de América Latina y el Caribe divergen sustancialmente con rangos tan altos como 161 y tan bajos como 21. Pero no está claro en qué punto de su índice de burocracia se llega a un nivel de corrupción tal como para que sea inviable. Incluso Dinamarca, el país clasificado como menos corrupto, no tiene una puntuación perfecta. Tampoco este índice en particular, aunque ampliamente utilizado, es especialmente útil para la comprensión de la burocracia en la medida en que se centra en muchos factores que no están directamente relacionados con la burocracia (por ejemplo, el uso de medicamentos falsificados, escuelas mal equipadas) y se basa en indicadores no validados por la “opinión de expertos”. Punto básico: si la corrupción en la burocracia es tan omnipresente que las transacciones burocráticas normales no son predecibles, o pueden ser mejor predichas por factores tales como el cambio de manos de dinero ilícito, entonces estamos en presencia de una burocracia fallida. La burocracia “eficaz” cuenta con un sorprendente número de definiciones, las que se centran en la burocracia costo-eficiente, que supone obtener niveles satisfactorios de servicios por el precio más bajo posible. La burocracia costo-eficiente apela a una variedad de grupos.

En primer lugar, a los ciudadanos o funcionarios públicos que sienten que el mejor Gobierno es el menor Gobierno posible, lo que naturalmente favorece tanto la eficacia como la burocracia costo-eficiente. En segundo lugar, y relacionados con el grupo anterior, apela a aquellos que no ven ningún papel positivo o un valor añadido por parte del Gobierno, excepto como una forma residual de acción ante fallas del mercado; y que tienden a pensar que el costo-eficiencia tiene una especial importancia. En tercer lugar, a los partidarios de manejar-el-gobierno-como-un-negocio, cuyos

defensores contemporáneos son los académicos y funcionarios de la Nueva Gestión Pública, que tienden a adoptar el concepto de costo-eficiencia para la eficacia burocrática, por el hecho de ser cercano al modelo de negocio consistente en obtener un beneficio (o en este caso, un “beneficio social”) al hacer más con menos, al suministrar una unidad de servicio con la unidad más baja posible de recursos. En gran medida, el amplio movimiento de reforma sustentado en la Nueva Gestión Pública (NGP) es un movimiento acerca de la eficiencia, como se puede observar en la Tabla 3.

Tabla 3
Resumen de las características de la Nueva Gestión Pública

Características emergentes de la NGP	Características en desarrollo de la NGP
- Gerencia profesional “práctica”; activa; control visible desde los altos ejecutivos.	- Desplazamiento de una gestión centrada en procesos e insumos a una gestión centrada en el producto.
- Estándares y mediciones explícitas del desempeño; preferencia por indicadores cuantitativos.	- Desplazamiento hacia una mayor medición y cuantificación, en especial bajo formas de sistemas de indicadores de desempeño.
- Mayor énfasis en controles sobre resultados; recursos asociados al desempeño.	- Preferencia por formas organizacionales más “delgadas”, “planas” y especializadas.
- Disgregación de las unidades burocráticas; desagregación de sistemas de gestión en unidades corporativas centradas en productos y servicios.	- Sustitución de relaciones jerárquicas y formales por relaciones contractuales o de contratos de agencia.
- Desplazamiento hacia una mayor competencia; contratos a plazos determinados y licitaciones competitivas.	- Despliegue mucho más amplio que hasta ahora de los mercados o mecanismos similares al mercado para la prestación de servicios públicos.
- Énfasis en prácticas y estilos de gestión del sector privado; mayor flexibilidad en contratos y recompensas.	- Ampliación y difuminación de las fronteras entre el sector público, el sector mercantil y el sector del voluntariado.
- Hincapié en mayor disciplina y economía en el uso de recursos; reducción de costos directos.	- Cambio en las prioridades valorativas, distanciándose del universalismo, equidad, seguridad y resiliencia, dirigiéndose a la eficiencia y el individualismo.

El modelo de competencia neutral de la eficacia burocrática es el que está más cerca del modelo weberiano original. El arquetipo incluye la división del trabajo racionalizado y las jurisdicciones funcionales, la autoridad jerárquica, la contratación y la promoción basadas en la competencia técnica, la separación de la administración de la propiedad, y la gestión basada en normas y registros escritos (Hall, 1963). Bajo el enfoque de competencia neutral (Rourke, 1992; Fry y Nigro, 1996), la responsabilidad del burócrata consiste en ejecutar de manera fiel, eficiente y competente los dictados de sus superiores políticos legítimos (Miller, 2000). Sin embargo, existe una considerable controversia acerca de la conveniencia y viabilidad de la competencia neutral y sobre los valores compensatorios [values trade-offs] (Kaufman, 1956) entre un estricto modelo weberiano por un lado, y, por el otro, los modelos burocráticos centrados más en la capacidad de respuesta y representación

(Sowa y Selden, 2003; West, 2005), en la discrecionalidad y la autonomía burocrática (Blau, 1963; Huber y Shipan, 2002; Sowa y Selden, 2003), y en la incidencia política (Frederickson, 1980; Bryson ...[et al], 2014). La crítica más general es simplemente que la competencia neutral promueve una separación no realista, y a veces insalvable, de la política y la administración (O'Toole, 1987; Campbell y Peters, 1988; Martins, 1997; Overeem, 2012).

Curiosamente, mientras que los estudiosos de la administración pública a menudo parecen dudosos acerca del valor de la competencia neutral de la burocracia para los sistemas políticos europeos y norteamericanos, con frecuencia son mucho más optimistas sobre su valor para América Latina (Klingner, 1996; Weimer, 2005), los países del Caribe (Kearney, 1986) y los países en desarrollo en general (Kearney, 1988; Rauch y Evans, 2000). En algunos casos, los autores emplean un “argumento por etapas”: que los países en desarrollo primero necesitan garantizar una burocracia con competencia neutral basada en burócratas técnicamente competentes antes de pasar a etapas de mayor autonomía y discrecionalidad burocrática (Gaetani, 2000; Olowu y Wunsch, 2004). Un enfoque conducente tanto a la autonomía burocrática como a una burocracia centrada en la gobernanza es un modelo al que me refiero como “burocracia centrada en valores públicos”. La Tabla 4 compara las premisas de la burocracia centrada en valores públicos con la Nueva Gestión Pública. Dado que el modelo está plenamente desarrollado en otro lugar (Bozeman, 2007), no voy a dar detalles aquí, al menos no más allá de lo que está en la mesa.

Tabla 4
Comparación entre la Nueva Gestión Pública y una burocracia centrada en valores públicos

NGP	BCVP
- Pasar de una gestión centrada en los insumos y procesos a otra centrada en el producto.	- Pasar de los insumos y productos a los resultados y la equidad distributiva.
- Pasar a más mediciones y cuantificaciones, en especial bajo formas de sistemas de indicadores de desempeño.	- Pasar hacia indicadores de desempeño basados en los resultados y en las capacidades.
- Preferencia por formas organizacionales más “delgadas”, “planas”, especializadas y autónomas; relaciones entre agencias bajo condiciones de mercado [<i>“arms’ lengths” relations</i>].	- Neutralidad en el diseño organizacional, seleccionando pragmáticamente aquellos que son más eficaces.
- Sustitución de relaciones jerárquicas y formales por relaciones contractuales o de contratos de agencia.	- Uso de contratos para complementar las capacidades de las agencias.
- Despliegue mucho más-amplio-que-hasta-ahora de los mercados o mecanismos similares al mercado para la prestación de servicios públicos.	- Escepticismo en mecanismos similares al mercado; juicios basados en el logro de valor público.
- Ampliación y difuminación de las fronteras entre el sector público, el sector mercantil y el sector del voluntariado.	- Neutralidad en acuerdos de propiedad y difuminación de sectores.
- Cambio en las prioridades valorativas, distanciándose del universalismo, equidad, seguridad y resiliencia, dirigiéndose a la	- Cambio en las prioridades de valores hacia la equidad, la comunidad y el interés público

Podría decirse que un factor crucial para alcanzar una burocracia centrada en valores públicos es la existencia de un cuadro de líderes de calidad que trabajan en y con la burocracia pública. Una burocracia altamente profesional es más deseable que una “meramente” competente. alcanzar objetivos sociales, con la profesionalización (Montagna, 1968; Hall, 1968; Ritzer, 1975), a menudo proporcionando un contraste desfavorable entre la organización burocrática y el profesionalismo, sugiriendo que las burocracias sofocan a profesionales (Sorensen y Sorensen, 1974; Waters, 1989) tales como médicos (Engel, 1969) y científicos (Boffey, 1976). Este es un viejo tema pero que continúa hoy en día, sobre todo porque los médicos se rebelan contra “la burocracia” (Barr y Steinberg, 2014; Steensma y Kantarjian, 2014; Cockerham, 2015; Yager y Katzman, 2015). En la mayoría de los estudios, los profesionales se han enfrentado contra la burocracia y los burócratas. Pero, ¿y si los propios directivos públicos son “profesionales”? En los Estados Unidos y en otros lugares ha habido muchos intentos por mejorar al estatus profesional (Cigler, 1990) y la formación profesional de los directivos públicos y ha habido cierto éxito en ese sentido, lo cual es notable en los Estados Unidos dada la antipatía general que sienten tanto ciudadanos y políticos hacia “la burocracia”. La Ley de Reforma del Servicio Civil de Estados Unidos de 1978 (Campbell, 1978), poco conocida fuera de los EE.UU., creó el Senior Executive Service (Carey, 2011) como un medio para el desarrollo de cuadros directivos públicos profesionales, quienes tendrían tanta autoridad como las designaciones políticas de alto nivel, así como alto rango y sueldo, y, al mismo tiempo, una gran autonomía y aislamiento de la política partidista. Además de la creación del Senior Executive Service, otros esfuerzos para profesionalizar la gestión pública incluyen la acreditación de los programas de postgrado en asuntos públicos por parte de la Asociación Nacional de Escuelas de Administración Pública y Asuntos Públicos (National Association of Schools of Public Administration and Public Affairs) (Breux ... [et al], 2003; Durant, 2002), y la promulgación de un código de ética de la Sociedad Americana de Administración Pública (Svara, 2012). En gran medida, la cultura política y los indicadores económicos son espejo uno del otro y, como podemos ver en la Tabla 5, las naciones de América Latina tienen muy diferentes bases e indicadores económicos y, además, los EE.UU. no sirven como un buen punto de comparación.

D. CONCLUSION

América Latina incluye algunos de los países más grandes del mundo y algunos de los más pequeños, naciones con alto poder adquisitivo y con muy poco poder adquisitivo, con alta inflación y con baja inflación, y, tal vez más importante, Estados socializados, Estados de tipo mixto y Estados capitalistas. Las diferencias demográficas también son agudas, con grandes diferencias en las tasas de fecundidad y la edad de la población. Algunos países de América Latina son relativamente homogéneos con respecto a la raza y el origen étnico, mientras que otros son grandes

crisoles (Madrid, 2012). Algunos tienen estructuras de clase rígidas y otros son más abiertos (Carnes y Lupu, 2015). Sin embargo, no todo es tan dispar como lo era antes. Los partidos políticos, los sistemas políticos y la legitimidad de las urnas ahora son características estables en la mayoría de los países, y las elecciones latinoamericanas son típica-mente significativas y decisivas (Centeno y Ferraro, 2013; Roberts, 2015). Mientras las elecciones sigan siendo viables, la democracia (Naim, 1994; Nogueira, 1994; Philip, 2011) siga echando raíces y la violencia civil permanezca controlada (Yashar, 1999; Pribble, 2013), es posible desarrollar una burocracia más eficaz -que tenga autonomía y esté centrada en valores públicos- en países que son por lo demás bastante diversos. La clave es no solo el liderazgo político, sino la creencia cívica en la "virtud cívica". Si los ciudadanos creen que la burocracia no es simplemente una institución para emitir edictos de los superiores políticos, sino una fuerza positiva para el progreso social y económico, entonces los matices que proporciona la cultura política no significarán barreras a la eficacia burocrática.

REFERENCES

1. Ades, Alberto y Di Tella, Rafael (1999), "Rents, Competition, and Corruption", en *American Economic Review*, Vol. 89 N° 4, pp. 982-993.
2. Adsera, Alicia y Menendez, Alicia (2011), "Fertility Changes in Latin America in Periods of Economic Uncertainty", en *Population Studies*, Vol. 65 N° 1, pp. 37-56.
3. Alt, James E.; Lassen, Davis D.; y Skilling, David (2002), "Fiscal Transparency, Gubernatorial Approval, and the Scale of Government: Evidence from the States", en *State Politics and Policy Quarterly*, Vol. 2 N° 3, pp. 230-250.
4. Atesoglu, H. Sonmez y Mueller, Michael J. (1990), "Defence Spending and Economic Growth", en *Defence and Peace Economics*, Vol. 2 N° 1, pp. 19-27.
5. Barr, Judith K. y Steinberg, Marcia K. (2014), "Organizational Structure and Professional Norms in an Alternative Health Care Setting: Physicians in Health Maintenance Organizations", en *The Journal of Sociology and Social Welfare*, Vol. 7 N° 3, pp. 341-358.
6. Bergh, Andreas y Bjørnskov, Christian (2011), "Historical Trust Levels Predict the Current Size of the Welfare State", en *Kyklos*, Vol. 64 N° 1, pp. 1-19.
7. Biswas, Basudeb y Ram, Rati (1986), "Military Expenditures and Economic Growth in Less Developed Countries: an Augmented Model and Further Evidence", en *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 34 N° 2, pp. 361-372.
8. Bjørnskov, Christian y Svendsen, Gert T. (2013), "Does Social Trust Determine the Size of the Welfare State? Evidence Using Historical Identification", en *Public Choice*, Vol. 157 Nos. 1-2, pp. 269-286.
9. Blackburn, Keith; Neanidis, Kyriacos C.; y Rana, Maria P. (2015), "Organized Crime, Corruption and Growth: Theory and Evidence", Manchester, University of Manchester. Department of Economics (Centre for Growth and Business Cycle Research; N° 210).

10. Boffey, Philips M. (1976), "International Biological Programme: Was it Worth the Cost and Effort?", en Science, N° 193, pp. 196-198. Bozeman.