

# El factor demográfico en el concierto de los grandes temas de la teoría de la administración y de la teoría de la organización

María Amalia Belén Negrete

## Resumen Abstract

En el mundo en general, y en México en particular, escasamente se ha hecho un análisis de las organizaciones a la luz de las características de su composición demográfica. El objeto del trabajo que aquí se presenta subraya la importancia de la demografía en el estudio de la administración y de la organización, mismo que pretende propiciar un acercamiento a la reflexión de la demografía como una variable poco reconocida en nuestra disciplina y que hoy reclama de nuestra atención ante las transformaciones que experimenta la sociedad con la inversión de la pirámide poblacional. Para ello, en primer lugar, se aborda brevemente lo relativo al origen y al desarrollo de los estudios demográficos en los tiempos modernos. En segundo lugar, se define la demografía organizacional destacando su utilidad en el estudio de la administración y de la organización. Así mismo, se presentan comentarios finales al respecto.

In the world in general, and in Mexico in particular, there is little analysis of the organizations in the light of the characteristics of their demographical composition. This paper stresses the importance of demography for the study of management and the organization, and attempts at facilitating an approach to the reflection on demography as a variable not sufficiently recognized in our discipline, and that nowadays requires our attention in the face of the changes in society due to the inversion of the population pyramid. To this end, firstly, I briefly examine the origin and development of the demographical studies in recent times. Secondly, I define *organizational demography*, stressing its usefulness for the study of management and organization. Likewise, I offer some concluding comments on these topics.

## Palabras clave Key words

Composición demográfica, demografía organizacional y administración.

Demographical composition, organizational demography, management.

---

\* Recibido el 28 de abril de 2008 y aprobado el 30 de julio de 2008

## Introducción

El campo de los estudios sobre la organización se ha fundamentado principalmente en teorías procedentes de diferentes ciencias y disciplinas sociales, que han servido para analizar temas diversos en las organizaciones, como el comportamiento, el desempeño de los grupos, la sistematización y estandarización de los procesos; la tecnología, la eficiencia, la comunicación, la cultura, el poder, la autoridad, la gestión del conocimiento, el institucionalismo, entre otros. Sin embargo, escasamente encontramos algún tipo de análisis de la organización bajo las consideraciones de las características de su composición demográfica.

El objeto del trabajo que aquí se presenta, subraya la importancia de la demografía en el estudio de la teoría de la administración y de la teoría de la organización y propicia con ello la reflexión del uso de esta variable para una mejor comprensión y eficiencia de las organizaciones.

Lo más importante que hay en las organizaciones es el ser humano. Sin embargo, hay que cuestionarse en torno a ¿qué sabemos de estos seres humanos que fueron seleccionados e integrados a una estructura de poder, con funciones bien diferenciadas para alcanzar objetivos trazados por la dirección de la organización?, ¿cuántos de estos trabajadores están alcanzando su edad jubilatoria?, ¿qué hace el mercado de las inmobiliarias para ofrecer viviendas acordes con una población que va perdiendo sus capacidades físicas?, ¿qué tan preparadas se encuentran las organizaciones para enfrentar los cambios demográficos ante la inversión de la pirámide poblacional?, ¿qué harán las organizaciones para satisfacer las demandas de una población distinta en términos de edad, que no corresponde al modelo actual?, ¿serán mayoría las mujeres que dirijan las organizaciones?, ¿en qué medida las empresas dedicadas a la subcontratación crecerá ante una población que envejece con pensiones de jubilación cada vez más precarias y que requieren de un empleo para complementar su subsistencia?

Por otra parte, ¿qué problemas enfrentarán las grandes corporaciones para cubrir el pago de las pensiones por jubilación a sus ejecutivos cuando éstas son muy superiores a las de la ley?, ¿surgirán más conflictos en las organizaciones a partir de la transición demográfica?, y finalmente, ¿el aprendizaje organizacional tenderá a ser mayor o menor de acuerdo con una nueva composición demográfica?

No cabe la menor duda de que el hombre se plantea muchas preguntas, sin embargo, para cuántas en realidad tiene respuesta, lo importante es que el hombre vive cuestionando su existencia y mientras eso sucede se inserta en diferentes clases de organizaciones; es así como actualmente las personas llegan a una organización porque responden a perfiles establecidos como: escolaridad, edad máxima, estado civil, sexo, experiencia, entre otros requisitos; esos datos son vitales para la

comprensión de la vida organizacional y hacen la diferencia entre una entidad y otra que sepa cómo utilizar esa información y sacarle provecho, en virtud de que arroja importantes conocimientos demográficos que permiten el análisis sobre la forma en que los seres humanos se comportan al interior de las organizaciones. A pesar de que la organización ya cuenta con esta información no se hace uso de ella.

El proceso de selección de personal, antes mencionado, permite que las organizaciones se conformen con cuadros de trabajadores con diferentes perfiles que influyen en la forma en que se ejerce la autoridad, surgimiento de los conflictos, la eficiencia, la competitividad, la rotación del personal y el aprendizaje organizacional; ejemplo de esto lo tenemos en diferentes organizaciones en donde sólo se contrata personal masculino o femenino para evitar conflictos emocionales, o donde sólo se contrata personal proveniente de ciertos estados de la República Mexicana porque son más trabajadores y menos conflictivos.

Dichos perfiles, como puede verse, se convierten en un impedimento para que las personas sean contratadas o continúen laborando, convirtiéndose en un motivo de discriminación que debe ser cuestionado en función de la igualdad así como de la transición demográfica que apunta al envejecimiento de la población frente a una cultura de lo «joven» que ha incursionado, incluso, en la estructura de las organizaciones.

### **Algunas aproximaciones a los estudios demográficos**

Los estudios sobre la evolución demográfica aparecen en su formulación moderna en el siglo XVIII, a partir de la relación entre población y medios de subsistencia (Lassonde, 1997: 37-38). La primera conferencia sobre población celebrada en Bruselas, Bélgica (1853) se realizó con el fin de establecer métodos para levantar un censo, posteriormente, las conferencias tuvieron como objetivo relacionar la población con la higiene.

En 1945, al término de la Segunda Guerra Mundial, se creó la Comisión de Población a instancias de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con la finalidad de abordar asuntos demográficos a nivel multilateral y que en la actualidad se compone por más de 170 países miembros. Más adelante, durante la Conferencia del Cairo de 1994, cambió su nombre a Comisión sobre Población y Desarrollo, ampliando también su campo de acción; en esta reunión se adoptó un programa de acción para 20 años (1995-2015) que tiene como objetivo fundamental el establecimiento de las políticas demográficas que puedan aplicarse en los diferentes países miembros.

Por demografía entendemos el estudio del tamaño, distribución geográfica y composición de la población y de sus características, sus cambios, así como las causas y consecuencias de dichos cambios; entre sus componentes se consideran: la natalidad, la mortalidad y las

migraciones. Su etimología proviene del griego demos (pueblo) y grafos (descripción).

En este sentido, la demografía tiene como principal objetivo comprender, explicar e interpretar estos hechos frente a las transformaciones tecnológicas, económicas, ecológicas, políticas, sociales y culturales que viven los pueblos del mundo.

Para Carlos Welti «la demografía es una ciencia cuyo fin es el estudio de la población humana que se ocupa de su dimensión, estructura, evolución, y características generales (edad, sexo, estado civil, que son elementos centrales del análisis demográfico) considerados totalmente desde el punto de vista cuantitativo» (Welti, 1997:12).

En este sentido, la demografía permite conocer el volumen de la población en un período determinado, así como la propia dinámica de crecimiento y decrecimiento en función de los nacimientos, muertes, migración e inmigración.

Además de la edad y del sexo, cada individuo tiene un conjunto de características que lo diferencian del resto de la población, como son: lugar de residencia, religión, lengua, nivel educativo, empleo, y nivel de ingreso, entre otras, mismas que deben ser utilizadas en el análisis organizacional para determinar la composición demográfica más adecuada a cada empresa, sin olvidar su responsabilidad social y la propia adaptación de la empresa ante las transformaciones demográficas que ocurrirán en el segundo cuarto de este siglo.

Para poder llevar el análisis demográfico a las organizaciones se debe considerar que la demografía, para su estudio, se divide en dos vertientes: la demografía formal y los estudios de población. La primera vertiente se refiere al estudio de los componentes de la población, de su estructura y de los cambios que ocurran en ella. Dicho de otra forma, se enfoca al estudio de las tendencias de los procesos vitales como son: los nacimientos, las muertes y los movimientos migratorios (Valdés, 2000: 17). Además, establece hipótesis con base en la observación de tendencias y fundamentándose en datos estadísticos y matemáticos construye modelos de población que le permiten crear diversos escenarios, entre los que sobresalen aquellos relacionados con el volumen y ritmo de crecimiento.<sup>1</sup>

En cuanto a la segunda vertiente que se refiere a los estudios de población, sirve para relacionar los componentes demográficos con las características de la población y otras variables sociales, económicas, culturales, políticas y geográficas. Entre estas variables encontramos:

---

<sup>1</sup> Estos datos son una fuente de gran valor para medir el destino de ciertas organizaciones, ya que, por ejemplo, si existe un descenso de nacimientos, necesariamente ha de bajar la producción de juguetes, pañales y papillas para bebé.

el alfabetismo, el nivel de instrucción, el empleo, las distintas ramas de actividad económica, la lengua, la religión y la calidad de la vivienda. Con base en lo anterior, algunos demógrafos como Hauser y Duncan advierten que «el campo de estudios de población es tan amplio como sea el interés de los determinantes y consecuencias de las tendencias de la población» (Hauser y Duncan, 1975: 3).

**La demografía en las organizaciones.  
¿Qué se entiende por demografía organizacional?**

La demografía organizacional se refiere a causas y consecuencias de la distribución de atributos demográficos específicos de los empleados de una organización.

La demografía organizacional es un área de trabajo que nos permite comprender y analizar a las organizaciones bajo un nuevo enfoque. En ella, los conceptos, técnicas e instrumentos derivados del campo de la demografía se han combinado con los procesos organizacionales. En este sentido, asumen que el desarrollo de las mismas es similar al que experimenta el individuo en sus procesos vitales de nacimiento, crecimiento, reproducción y muerte.

No hay una precisión respecto al punto de partida sobre las primeras investigaciones en demografía organizacional, sin embargo, Pfeffer cita a Kanter como una de las pioneras en estos estudios, misma que señala que las proporciones tienen un efecto significativo en las experiencias de quienes pertenecen a un grupo determinado con ciertas características en cuanto a edad, escolaridad, etc., este es el fundamento explícito de los efectos de la composición (Pfeffer, 2000: 111).

Es Pfeffer J., en 1983 quien escribe un artículo que denomina *Organizational Demography* en el *Research in Organizational Behavior*, en éste, se destaca que la distribución de la edad y la titularidad en el empleo, así como la composición de género y raza son trascendentes para entender las organizaciones. De este estudio se derivaron investigaciones que realizó conjuntamente con McCain O'Reilly Caldwell y Barnett, (Pfeffer, 2000:112) mismas que fueron llevadas a cabo en áreas universitarias, grupos de alta dirección y enfermeras en hospitales. Las conclusiones a las que se llegaron señalan que las organizaciones con distribuciones más discontinuas de titularidad en el empleo tenían más probabilidades de enfrentar conflictos entre sus miembros y como consecuencia una mayor rotación de empleos.

Ante estos hallazgos se observó que la diversidad demográfica tiene un gran valor para ser estudiada a la luz de los estudios administrativos y organizacionales. Además, ciertas características influyen más que otras, por ejemplo: en el estudio que se llevó a cabo con las enfermeras de un hospital se pudo observar que cuando éstas eran jóvenes con

contratos de tiempo completo se daba una mayor rotación de personal, mientras que cuando se contrataban por medio tiempo el índice de rotación bajaba significativamente.

En otro caso, el investigador Steffen Blaschke, encontró que se podía hacer una relación entre la demografía y el aprendizaje organizacional. Para ello, primeramente relacionó la demografía con las estructuras de comunicación que llegan a tener los trabajadores cuando ingresan a la organización, en estas observaciones pudo detectar que cuando se trata de personas con distribuciones de edades diferentes se comunican menos y, por lo tanto, esto afecta en cuanto a la rapidez del aprendizaje. Además, señala la importancia de estar renovando los cuadros de trabajadores con jóvenes que apoyen en la innovación de la tecnología en la organización (Blaschke,2005:1-21).

En América Latina, los estudios sobre demografía organizacional son escasos, ya que a través de esta investigación nos pudimos percatar que el campo de los estudios en demografía organizacional es aún incipiente, pues de las consultas bibliográficas realizadas dentro de este campo sólo nos encontramos con dos casos de estudio, realizados por estudiantes del posgrado de la Universidad de los Andes. El primero de estos estudios establece una relación entre motivación y demografía organizacional a partir de la nómina salarial, en este trabajo Camilo Gutiérrez (2005:1-40) señala la importancia de obtener provecho de la base de datos para hacer correlaciones entre variables demográficas y aspectos organizacionales, mientras que el otro hace referencia al análisis organizacional bajo el enfoque de la demografía organizacional para la dirección de tecnologías de información de la Universidad de los Andes.<sup>2</sup>

En consecuencia, el estudio de la demografía es un campo relativamente nuevo en el análisis organizacional. En nuestro país poco es lo que se ha investigado al respecto. La aparición y consolidación de las organizaciones y su crecimiento, tamaño y complejidad, van aparejadas con el desarrollo económico; sin embargo, parece existir poco interés por saber más acerca de la naturaleza, la composición y la vida en las organizaciones. Pareciera que lo más importante es el mejoramiento de las prácticas gerenciales con el único fin de obtener utilidades.

Es por ello que los estudios organizacionales, hasta ahora, se han inclinado por temas tan específicos como el desempeño, la supervivencia, el liderazgo, el comportamiento, los conflictos, las competencias (Pfeffer, 2000:), pero hacen poco o ningún énfasis en los aspectos demográficos. Ejemplo de ello son los resultados arrojados por una reciente investigación dirigida por el Dr. Javier Jasso (Camacho, 2005: 1-79) en la que se observa lo siguiente:

---

<sup>2</sup> Los artículos de estos autores los localicé en la red, mismos que al parecer fueron publicados por la Universidad de Stanford.

María Amalia Belén Negrete

En la *Revista de Contaduría y Administración* de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, los temas más publicados fueron los relacionados con la economía, con un total de 10 artículos, mientras que de teoría de la organización fueron sólo 2 en el período 2000-2004.

En la *Revista Administración y Organización* de la UAM la mayoría de sus artículos se refirieron a las pequeñas y medianas empresas, haciendo un total de 14 artículos y de teoría de la organización sólo 3, durante el período 2000-2003

De la *Revista Gestión y Estrategia* los temas más escritos estuvieron relacionados con la cultura, con un total de 6 artículos, mientras que de teoría de la organización sólo se publicaron 2 para el período 2000-2005.

En cuanto a las tesis de maestría de la FCA, 2000-2004, nos encontramos, en primer lugar, que en el área de administración se registraron 20 tesis con el tema de calidad. Mientras que en el doctorado el tema más reiterado fue el de gestión con 5 y el de cambio organizacional con 4.

Esta información revela que el tema de demografía organizacional no se encuentra presente en la agenda de los estudios organizacionales de las revistas especializadas de estas instituciones, por lo que se hace necesaria su incursión dada la importancia que el tema reviste dentro del análisis individual y organizacional ya que, de alguna forma, las variables demográficas afectan en los procesos organizacionales y de administración.

Frente al escaso interés que se le ha dado a este tema, vale la pena enfatizar que la composición demográfica es una fuente permanente de amenazas y oportunidades para todo tipo de organización.

En relación con lo anterior habría que pensar en lo siguiente: en el continente americano hay dos grandes bloques demográficos, uno formado por Canadá y Estados Unidos, y otro por los países de América Latina y el Caribe. En el primer bloque, el crecimiento natural es de 0.6% mientras que en América Latina y el Caribe es de 1.8%; en Oceanía se registró una tasa de crecimiento del 1.8%; en Asia la tasa global, incluyendo a China, también es del 1.8%; en Europa la tasa de crecimiento fue negativa, del -0.1%, la población disminuyó (Valdés, 2000:25).

Este breve recuento pretende invitar a la reflexión sobre la problemática demográfica que se avecina y que está caracterizada por los movimientos de grandes migraciones debido a las disparidades de desarrollo económico y social, aunado al aumento de una población envejecida. De esta forma, tendremos países que tendrán que recibir estímulos para no decrecer y países donde la planificación familiar y la salud reproductiva serán la prioridad fundamental; habrá también más mano de obra lista para ocupar y emigrar sin una posibilidad real de ser absorbida, más

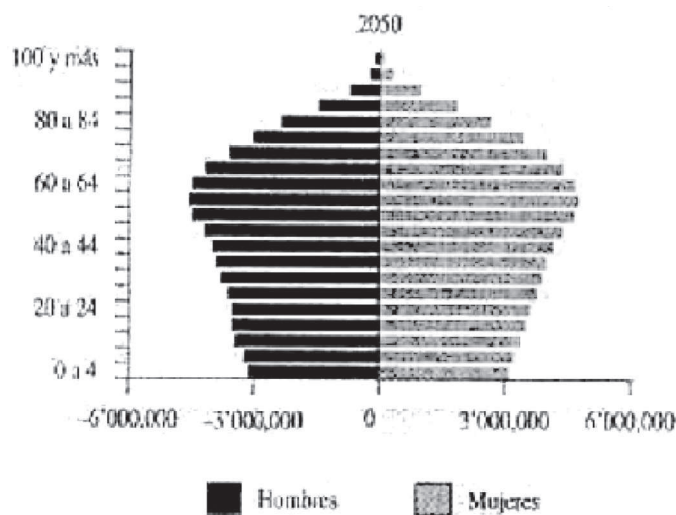
El factor demográfico en el concierto de los grandes temas de la teoría de la administración y de la teoría de la organización

un porcentaje real de ancianos por atender, pero más allá de eso, por incorporar a la vida productiva, ya que la disminución de los escalones inferiores de la pirámide poblacional no permitirán, como hasta ahora, que la población entre los 18 y los 59 años, es decir, anterior a la edad jubilatoria, sostenga a toda la población mayor a 60 años; así mismo, las organizaciones que hoy día atienden o prestan servicios a la población menor de 18 años tendrán que hacer una conversión de sus actividades, adaptarse a las nuevas realidades o desaparecer.

Actualmente, México cuenta con 105 millones de habitantes de los cuales el grueso de la población se ubica en la parte media de la pirámide poblacional que fluctúa entre los 15 y 45 años de edad, es decir, la población económicamente activa y que en prospectiva, de acuerdo con las tendencias al envejecimiento de la población, para el 2020 será de 121.8 millones de habitantes y la tasa del crecimiento del 0.8%, la esperanza de vida de 80 años y la tasa de fecundidad será sólo del 1.7%, por lo que para el año 2050 el grueso de la población se concentrará en la parte alta de la pirámide poblacional, es decir, mayores de 60 años (Valdés, 2000: 27-32).

Edad	2000	%	2010	%	2030	%	2050	%
0-14	33,057,526	33,2	29,953,471	26,7	24,107,350	18,7	19,238,413	14,6
15-64	61,753,767	62,0	75,279,290	67,1	87,794,202	68,1	79,904,149	60,8
65 y más	4,770,958	4,8	6,997,962	6,2	17,025,354	13,2	32,433,015	24,6

Fuente: Valdés, Luz María, Población reto del tercer milenio



Fuente: Organización de las Naciones Unidas,

World Prospects: The 1999 Revision.



Este hecho representa un reto para el país en general y para las organizaciones en particular, debido a las nuevas demandas que presentaría este tipo de población, tanto para el consumo como para el empleo. Actualmente, aunque no es una generalidad, las organizaciones presentan una tendencia a contratar personal que no rebase los cuarenta años, con amplios conocimientos de software, idiomas, experiencia, solteros y sin hijos; sin embargo, la demografía poblacional indica que en los últimos cinco años la población mexicana pasó de 100 millones a 105 millones de habitantes, lo cual refleja una disminución en la tasa de crecimiento respecto al quinquenio de 1995 a 2000, correspondiente al 1.6%, en tanto que la de 2000 a 2005 fue del 1.4% producto de la disminución de la tasa de natalidad, no obstante, aunque hay menos nacimientos también hay menos muertes derivadas del aumento de la esperanza de vida asociada a la mejora de los servicios médicos. Esta situación transforma, sin lugar a dudas, las relaciones contractuales y de prestación de servicios (Torrijos, 2005: 2)

El cambio en la composición demográfica caracterizado por un aumento en el número de personas adultos mayores, no sólo tiene efectos en las esferas de la salud, vivienda, seguridad social y educación, sino que también impacta en el diseño de estrategias y planeación de seguimiento de sistemas organizacionales.

La revista de Mundo Ejecutivo de junio de 2008 señala que México se ha convertido en un gran atractivo para los denominados «*baby boomers*» que son personas que nacieron entre 1945 y 1964, son una generación de Estados Unidos de Norteamérica que creció con una percepción positiva por la vida, la paz y el amor, lo que dio lugar a la explosión de nacimientos. Crecieron bajo el auspicio del «Estado de bienestar», ese Estado que proveía de seguridad social, empleo y vivienda. Es la generación emblema del consumo, del *boom* de los medios masivos de comunicación y de la integración de la mujer a la vida productiva de las organizaciones.

Esta clase de personas son poseedoras de un gran poder adquisitivo (generalmente, sus pensiones se encuentran en un rango que va de 70,000-100,000 dólares anuales) que les permite comprar una segunda residencia para pasar la segunda parte de su vida en lugares de gran belleza.

Aquí, como podemos observar, las diferencias entre los pensionados de otras latitudes y nuestro país nos llevan a interrogarnos sobre el deseo de unos por alargar su vida y seguir disfrutando y otros que viven en la más grande de las miserias después de haber trabajado toda su vida. Esto nos lleva a realizar una investigación más profunda sobre la demografía y sus consecuencias.

Lo cierto es que en Estados Unidos cada hora 330 personas cumplen 60 años y anualmente compran alrededor de 400,000 casas para su retiro

y México es el destino natural por excelencia (Carmona, 2008:41). Las construcciones han de ser planeadas bajo la estructura de población que se avecina.

Así mismo, autoridades mexicanas en diferentes encuentros sobre demografía han señalado que para dentro de 45 años se requerirán más de 5 millones de viviendas de una sola planta y que muchos ámbitos de la vida cotidiana se verán significativamente cambiados, entre ellos, los estilos de vida, los patrones de consumo y las pautas de alimentación. Habrá menos fábricas de papillas infantiles o leche materna, en cambio, muchos con contenidos nutricionales para atender la osteoporosis o fortalecer la memoria (Regil/ Servín, 2005:37).

Así mismo, descenderá la producción de pañales infantiles juguetes y ropa, pues muchas se dedicarán a la fabricación de prótesis dentales, sillas de ruedas y bastones. De las cien ocupaciones más importantes de México, para el año 2050, diez de ellas estarán relacionadas con los ancianos (más enfermeras, médicos internistas, geriatras, alergólogos, cardiólogos, maestros de yoga, cuidadores, entre otros),(Regil/Servín, 2005:38). A raíz de todo lo anterior será preciso incorporar como unidad de análisis el concepto de familia, generacionalmente ampliada,<sup>3</sup> como un tema relevante de las ciencias sociales que las organizaciones no pueden pasar por alto; en este sentido, el World Population Data Sheet de Washington, advirtió en 1999 que para el año 2020 habrá 85 hombres por cada 100 mujeres con una esperanza de vida de 75 años que presentarán cuadros alarmantes de pobreza y enfermedad, en una sociedad que discrimina todas estas condiciones, pero que es producto de la forma en que se han marginado a las personas adultas mayores, tanto en todos los aspectos de la vida en general como en su incorporación a la actividad productiva; todo ello parece indicar que los estudios demográficos aplicados a la administración y a las organizaciones serán una herramienta útil para adaptarse a las nuevas necesidades y en ese proceso ganar eficiencia y continuidad; cabe señalar que, como sucede en todas las transiciones, quien no evoluciona y se adapta está condenado a morir.

### **Comentarios finales**

Como pudo advertirse en este trabajo, es preciso cuestionarse respecto a ¿cuáles serán los posibles cambios organizacionales que experimentarán las organizaciones dados los cambios en la composición demográfica de los próximos años en nuestro país y en el mundo?

Por otro lado, las tendencias demográficas indican que nos aproximamos a un proceso de envejecimiento de la población cada vez más drástico, mismo que no debe ser visto como una barrera sino como una oportunidad para que las organizaciones establezcan un nuevo contrato

---

<sup>3</sup> El concepto de «generacionalmente ampliada» refiere a la convivencia de hasta cuatro generaciones.

María Amalia Belén Negrete

laboral acorde con la nueva realidad social; además de que la variable demográfica puede ser combinada con factores como la motivación, el aprendizaje organizacional, la rotación del personal, el liderazgo y todos los demás elementos necesarios para el correcto funcionamiento de la organización.

En forma adicional, esta herramienta es sencilla de utilizar porque como se mencionó a lo largo de ese trabajo las organizaciones ya cuentan con una base de datos sobre su personal, por lo que los beneficios de la demografía en las organizaciones no representan un costo mayor y sí reportan un alto beneficio, el cual debe ser aprovechado por el vínculo entre el entorno y las organizaciones en función de que el primero dicta las pautas a las que estas últimas se deben ajustar.

Por otra parte, los estudios demográficos representan un aporte más al estudio de las organizaciones y de la administración que puede sumarse a los estudios tradicionales y contribuir al análisis multidimensional de este fenómeno.

Es preciso despertar el interés sobre la demografía en las organizaciones por la utilidad que tendrá en el rediseño de la organización del presente siglo.

### Bibliografía

BENÍTEZ ZENTENO, Raúl. *Población y Política en México*, Antología, UNAM/ Porrúa, México, 1998, 639pp

BENÍTEZ ZENTENO, Raúl y JIMÉNEZ, René (coordinadores). *Hacia la demografía del siglo XXI*, UNAM/SOMEDE, México, 1999, 490pp

BLASCHKE, Steffen. (11/may/05.) «*Knowledge Creation in organizations :An agent-Based demographic Perspectives*». Phillips–University, Marburg, Germany. En línea [[http://www.ofenhandwerk.com/oklc/pdf/files/G-2\\_Blaschke.pdf](http://www.ofenhandwerk.com/oklc/pdf/files/G-2_Blaschke.pdf)],

CARROLL, Glenn R, and HANNAN T., Michel. *The demography of corporations and Industries*. Princenton N.J. Princenton, University Press. (2000)

CAMACHO SANTOS, Brenda. Tesis de Maestría en Administración de organizaciones «*Una aproximación a la investigación en Administración en México*» UNAM- FCA, México, 2005

CARMONA, Martín. (2008) Baby Boomers, detonan inversiones por 20,000 mdd, en *Mundo Ejecutivo*, no. 350, Año XXVIII, volumen LXIII, México, 2008, 40-48 pag.

DE LA ROSA, Alburqueque A. «*Teoría de la Organización y Nuevo institucionalismo en el Análisis Organizacional*», *Administración y Organizaciones*, año 4, núm. 8, México julio, 2002, pp.13-44

El factor demográfico en el concierto de los grandes temas de la teoría de la administración y de la teoría de la organización

GUTIÉRREZ, Camilo. «*Organizational Demography and personnel Payrolls*», *Three case studies*. University Stanford. [[http:// faculty-gsb. Stanford.edu./nagymaros/papers/files/](http://faculty-gsb.stanford.edu/nagymaros/papers/files/)]. (20/jun/05)

FONDO DE NACIONES UNIDAS PARA ACTIVIDADES DE POBLACIÓN (FNUAP), *La población y el medio ambiente: los problemas que se avecinan*, Estados Unidos, 1991.

INEGI/CONAPO, *Proyecciones de Población de México y las Entidades Federativas 1980-2010*, México, SPP, 1985.

HERNÁNDEZ LAOS, Enrique. *Prospectiva demográfica económica de México y sus efectos sobre la pobreza*, México, CONAPO. 2000.

LASSONDE, Louise. *Los desafíos de la demografía*, UNAM/FCE, México, 1997, 256pp

MONTAÑO, Luis ( coord. general). *Los estudios organizacionales en México*. UAM/PORRUA, México, 2004, 475pp

NIETO, Gerardo. *Extinción o transformación en el trabajo*, artículo en *El Financiero*, México, 9 de junio, p28

REGIL, Rosalía y SERVÍN, Rosalía. «Sociedad», artículo en *el Financiero*, México, 28 de abril, 2005, p.37-38.

PFEFFER, Jeffrey. *Nuevos rumbos en la Teoría de la Organización. Problemas y posibilidades*, Oxford. México, Traducción María del Pilar Carril Villarreal, 2000, 346pp

TORRIJOS, Karla. *¿Cuántos somos?*, *La jornada en la economía*, suplemento semanal de *La Jornada*, no, 55, pag 3, 2005

VALDÉS, Luz María. *Población reto del tercer milenio: Curso interactivo, introductorio a la demografía*, PORRUA, 2000, 275pp

WELTI, Carlos. *Demografía I*, Mac Arthur Foundation, Programa latinoamericano de demografía, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 1997. p19

WORLD POPULATION, *Data Sheet 1999*, Population Reference, Boureau, Washington, 1999.

ZENGER, TR Lawrence. *BS Organizational Demography: The differential Effect of Age and Tenure Diatributions on Tecnical Comunicación*, *Academy of managment Journal* 32, 353-376.

### **María Amalia Belén Negrete Vargas**

Licenciada en administración (UNAM). Magíster en Contaduría. Docente en la FCA para la Licenciatura en Administración, e investigadora en el área de teoría de la administración y teoría de la organización.