

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE PSICOLOGIA



TRABAJO Y JUBILACION:

EL CASO DE MEXICO

M-0023381

TESIS PROFESIONAL

Lilia Navarro Ramos

Irma Pichardini Quintana



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TRABAJO Y JUBILACION: EL CASO DE MEXICO

Lilia Navarro Ramos

Irma Pichardini Quintana

Facultad de Psicología

México, D.F., 1984.

Deseamos manifestar nuestro agradecimiento a:

Lic. Patricia Paz de Buen Rodríguez, asesora y amiga por el estímulo y la dirección de este trabajo.

Mtro. Prócoro Millán Benítez por su acertada y desinteresada colaboración en el desarrollo del mismo.

Don José Luis Aceves, Lic. Víctor Martínez y Mtro. Víctor Zambrano por su apoyo.

C O N T E N I D O

INDICE

Capítulo		Página
	INTRODUCCION.....	1
I	TRABAJO Y JUBILACION	
	1. Antecedentes históricos del trabajo.....	4
	2. El proceso y la división social del trabajo.....	8
	3. El proceso jubilatorio.....	22
II	VEJEZ Y EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA JUBILACION	
	1. Algunas consideraciones sobre la vejez en relación con la jubilación.....	30
	2. El tiempo libre después de la jubilación.....	34
	3. Cambios biológicos de la vejez.....	38
	4. Efectos psicológicos de la jubilación.....	45
	5. Efectos sociales de la jubilación.....	49
	6. Proposiciones de mejoramiento de la situación del anciano-jubilado.....	52
III	LA JUBILACION EN MEXICO	
	1. La condición del jubilado en México.....	60
	2. Condición del jubilado dentro del sindicalismo mexicano.....	65
	3. La jubilación en los sectores burocráticos.....	70
IV	INVESTIGACION	
	1. Introducción.....	74
	2. Objetivo.....	75
	3. Planteamiento del problema.....	75
	4. Hipótesis.....	76
	5. Variables.....	77
	6. Diseño.....	80
	7. Población.....	80
	8. Instrumento.....	80
	9. Procedimiento.....	82
	10. Resultados.....	84
	11. Análisis y discusión de resultados.....	107

M-0023381

V	CONCLUSIONES.....	117
	BIBLIOGRAFIA.....	123
	APENDICES	
	Apéndice A: Condición de los jubilados en diversos países.....	131
	Apéndice B: Condición de los ancianos en diferentes países.....	137
	Apéndice C: Subprograma de orientación sobre ocupaciones básicas del pensionado o jubilado, ISSSTE....	142
	Apéndice D: Preparación al retiro, INSEN.....	146
	Apéndice E: Régimen de pensiones y jubilaciones ISSSTE/IMSS.....	150
	Apéndice F: Cédula de entrevista.....	160

I N T R O D U C C I O N

En la actualidad la jubilación no representa para nuestro país un problema de relevancia, debido a que los jubilados forman un grupo reducido cuyas necesidades y requerimientos no son comparables con aquellos manifestados por el resto de la población. En consecuencia sus demandas no son prioritarias, lo cual origina que la situación del jubilado mexicano sea desfavorable, producto de la interacción de factores políticos, económicos y sociales que imperan en nuestra sociedad.

A pesar de que se han manifestado intentos por parte de los jubilados para mejorar su estado, poco es lo que han logrado. Los trabajadores sindicalizados han obtenido en el contrato colectivo que se incluya una cláusula referente a la jubilación, más esto no sucede con los trabajadores independientes (campesinos, empleados del hogar, etc.) que se encuentran desprotegidos en su totalidad.

Por otro lado, al jubilarse el individuo se enfrenta a una serie de factores psicosociales determinantes en su nueva vida para los cuales no está preparado y que por ende implican una problemática tanto a nivel social, como psicológico y biológico; agregando a esto la desorganización a nivel político en que se encuentra este grupo social, restando de esta manera fuerza a sus peticiones.

Retomando lo expuesto anteriormente y evaluando la condición en la que se encuentra este sector se plantearon dos objetivos en el presente trabajo:

- 1º Contribuir con una investigación bibliográfica referente al fenómeno y
- 2º Realizar un estudio con un grupo de jubilados.

Ambos objetivos se ubican dentro de la problemática global del trabajador retirado, situándolo no solamente como un elemento desposeído de su fuerza laboral, sino realizando una demarcación contextual de los múltiples factores a los cua

les se enfrenta en el momento de su jubilación.

Siguiendo la secuencia de los objetivos planteados los apartados de este estudio fueron estructurados bajo los siguientes lineamientos:

En el primer capítulo se determina de una manera general el significado del trabajo para el hombre a través de la historia, desde su origen hasta la concepción que se tiene de él en la actualidad. Se hace hincapié en la importancia de la división social del trabajo para realzar la posición que juega el hombre en un proceso enajenante de producción. Por último, para reforzar el vínculo del trabajo con la jubilación, se desarrollan los principales aspectos que implica el proceso jubilatorio en toda su extensión.

Posteriormente, en el segundo capítulo se presenta una visión del papel de la vejez en relación con el proceso de jubilación, las principales alteraciones de tipo biológico, psicológico y social a las que se enfrenta el jubilado; así como la importancia del tiempo libre, sus implicaciones con el ocio y las propuestas de varios autores para mejorar la problemática del jubilado.

En el capítulo tercero se lleva a cabo un análisis de la situación actual que prevalece en México con respecto a las personas jubiladas de edad avanzada, el papel que juega el sindicalismo mexicano en nuestra sociedad, su relación con los diversos grupos organizados de nuestro país y la importancia que revisite el que los jubilados se organicen para evitar su marginación.

En el capítulo cuarto se reporta la investigación efectuada con un grupo de jubilados que laboran en el Taller de Manufacturas del ISSSTE. El propósito de la investigación fue determinar si el trabajo disminuye o elimina los posibles efectos psicosociales de la jubilación después de que los jubilados se reincorporan a la actividad laboral (Los efectos psicosociales incluyen: depresión, soledad, ansiedad, sentimiento de inutilidad, rechazo social y pérdida de prestigio). Para tal efecto se diseñó una cédula de entrevista. Los datos obtenidos se expresaron a un nivel descriptivo a través de porcentajes. Los resultados logrados indican que la mayoría de los sujetos de la población estudiada presentaron efectos psicosociales al jubilarse, los cuales se eliminaron y en

otros casos, disminuyeron cuando los jubilados laboraron nuevamente.

En el capítulo quinto se presentan las conclusiones y sugerencias que incluyen entre otras, la conveniencia de resolver de manera decorosa la problemática del jubilado, partiendo de la idea de atacar el problema desde su raíz; esto es, devolver al trabajo su carácter humano y no enajenante hasta la propuesta de una acción conjunta del Estado y otras instituciones para que realicen cambios concretos y realistas que beneficien a este grupo social.

CAPITULO I

TRABAJO Y JUBILACION

1. Antecedentes históricos del trabajo

La historia demuestra la consustancialidad entre el hombre y el trabajo, pues el hombre se humaniza con él y el trabajo a su vez surge con el ser humano formando una relación dialéctica, ambos son causa y efecto a la vez.

El origen del trabajo ha despertado el interés de varios autores, entre los cuales se encuentra Engels quien afirma que: "El trabajo comienza con la elaboración de instrumentos ...de caza y pesca utilizados también como armas" (1).

(1) Federico Engels. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. México: Publicaciones Cruz, O., S.A., 1977, p. 6.

Según el autor, el hombre comenzó a trabajar cuando su mano se desarrolló, en el momento en que la tosca mano del simio fue perfeccionándose hasta adquirir una forma tal, que le permitió crear, manipular y construir. Esta se convirtió desde entonces en órgano y producto de trabajo.

El trabajo fue tan decisivo en la evolución del ser humano que, junto con el lenguaje, puede considerarse como un factor determinante en el desarrollo del cerebro. En un principio el hombre ante la necesidad de sobrevivir y de comunicarse con otros, poco a poco va uniéndose en grupo hasta conformar una sociedad, donde el trabajo es precisamente la diferencia esencial entre una sociedad constituida por humanos y una manada de animales.

Desde una perspectiva similar, Garai formula que durante el proceso de la antropogénesis, en el hombre hubo de constituirse la necesidad de una actividad que le asegurara su propia existencia y la encontró en el trabajo. Este se caracteriza por ser una necesidad indispensable y particular, no en cuanto a lo concreto como sería dedicarse por ejemplo a una labor específica como la medicina, o la docencia; sino a la actividad laboral en sí misma, en su sentido más amplio (2).

Además es pertinente señalar que los animales al igual que el hombre llevan a cabo un cierto tipo de trabajo, pero de naturaleza distinta. Existen ciertas características propias del trabajo humano que lo diferencian del animal; autores como Braverman han tratado ampliamente este tema exponiendo sus puntos de vista. Según el autor existen diferencias concretas que distinguen el trabajo humano del animal:

Primera: Antes de realizar su trabajo, el hombre imagina la manera de hacerlo y la apariencia que lucirá al final. Los animales carecen de dicha función.

Segunda: El trabajo humano es voluntario e intencionado, gracias a su pensamiento conceptual que hace uso del símbolo y del lenguaje; mientras que el

(2) Laslo Garai. Las necesidades específicamente humanas. En Luria, R. et al. Problemática científica de la psicología actual. Buenos Aires: Ed. Orbelus, 1968, p.p. 70-71.

efectuado por los animales es completamente instintivo.

Tercera: El ser humano posee la capacidad de concebir y ejecutar su trabajo por él mismo, o bien, éste puede ser concebido por uno y ejecutado por otro. La división de tareas en los animales está determinada por la naturaleza.

Cuarta: El humano es capaz de efectuar una multiplicidad de actividades productivas; sin embargo, el animal sólo desarrolla actividades propias de su especie (3).

En estos primeros párrafos se ha tratado de bosquejar de manera sintética la concepción particular de lo que se entiende por el origen del trabajo. Se considera que éste es una actividad esencialmente humana, específica y diferente a la ejecutada por los animales.

Una vez establecido el origen del trabajo, es conveniente determinar qué ha sido el trabajo para el hombre y cuál fue la concepción y la importancia del mismo en la vida del ser humano a través de distintas épocas.

Existe poca documentación sobre cuál fue el significado del trabajo para la gente común en los primeros tiempos. Realmente parece que este aspecto del trabajo no se contempló por los estudiosos de aquel entonces; cuando existían tantas incógnitas y los intereses se dirigían hacia el exterior, al conocimiento del mundo, o bien a cuestiones internas como el determinar los procesos del pensamiento y la razón, entre otras. Lo anterior da la impresión de que el trabajo era algo tan común, tan natural, que no provocaba expectación y por lo tanto no existía inquietud por estudiarlo.

No obstante " ...la clave del significado histórico del trabajo, se encuentra en los escritores que tratan sobre filosofía y religión. Ellos se refieren al trabajo ideal desempeñado por una élite" (4).

(3) Harry Braverman. Trabajo y capital monopolista. México: Ed. Nuestro Tiempo, 1981, (cuarta edición), p.p. 62-68.

(4) Stanley Parker. The work-leisure relationship under changing economic conditions and societal values. In Gardell, B. & Johansson, G. Working life: a social science contribution to work reform. New York: John Wiley & Sons, Ltd., 1981, p. 116.

En la antigua Grecia cuya sociedad laboral-mecánica era hecha por los esclavos, el trabajo era una maldición y no otra cosa. Cualquier trabajo físico era considerado como una actividad penosa. Esto era visto como una manera de embrutecer la mente, haciendo al hombre incapaz de pensar sobre la verdad o practicar la virtud. Era necesariamente una actividad maldita que los grupos favorecidos debían evitar.

Al igual que los griegos, los hebreos pensaban en el trabajo como una necesidad dolorosa que debía ser ejecutada solamente por los esclavos. Esto predominó hasta que los primeros cristianos, siguiendo la tradición judía, le añadieron una función positiva: el trabajo es necesario, sobre todo para compartir con los hermanos necesitados el producto de la labor realizada. La aportación de estos primeros cristianos fue dignificar el trabajo, principalmente el religioso y el intelectual.

La concepción del trabajo sufre un cambio radical con el surgimiento del Protestantismo. Lutero consideró al trabajo como la base y la clave de la vida; además parte de la idea de que el mejor camino para servir a Dios, es hacer lo más perfectamente posible el trabajo de la propia profesión. Esta idea se convirtió en una llamada divina y el trabajo fue valorado como un camino religioso para alcanzar la vida eterna.

"El trabajo por lo tanto enlaza a los buenos cristianos como una parte de su fe y salvación" (5). Esta es en síntesis la concepción de los protestantes ingleses sobre el trabajo.

Posteriormente Calvino al desarrollar estas ideas postuló que todos los hombres, incluyendo a los ricos, debían trabajar, pues tal era el deseo de Dios; pero agregó una nueva idea: Los hombres no debían codiciar el fruto de su labor. Este es el fundamento del culto al trabajo que sacude al mundo en el Siglo XIX y hace surgir el aborrecimiento del ocio y del placer.

Ante estas nociones sobre la motivación religiosa del trabajo, surge una reac-

(5) Peter Kelvin. Social Psychology 2001: The social psychological bases and implications of structural unemployment. In Gilmour, R. & Duck, S. The development of social psychology. London: Academic Press, 1980, p. 298.

ción cuyos inicios podrían encontrarse en el Renacimiento, cuando algunos hombres habían pensado que el trabajo creativo podía ser un deleite en sí mismo; después los primeros utopistas esperaron con ansia una sociedad en la cual la gente pudiera disfrutar con un trabajo apropiado a su carácter y a sus necesidades, además de hacerlo sólo unas cuantas horas al día.

Seguidamente los socialistas del Siglo XIX, retoman el punto de vista anterior e imaginan que si el hombre en lugar de realizar un trabajo implacentero o aburrido, trabajara con gusto y no por necesidad de comer, entonces los hombres se entregarían con fervor a su trabajo y tendrían más tiempo para disfrutar una verdadera vida (6).

Hasta este punto, la concepción del trabajo ha variado de lo negativo a lo positivo pasando por lo utópico. Pero no es sino hasta la presentación de las primeras obras marxistas, cuando aparece un estudio serio y sistemático sobre el trabajo.

Debido a la importancia que implica este tema, la noción sobre la sistematicidad del trabajo será contemplada en los siguientes apartados de este capítulo.

2. El proceso y la división social del trabajo

Muy brevemente se ha tratado el origen y el significado del trabajo para el hombre; lo expuesto anteriormente permite identificar que el trabajo es inherente al ser humano y de vital importancia para su existencia. Ahora bien, ¿cambiaría preguntar ¿cuál ha sido el desarrollo del trabajo? Una vez más es necesario remitirse a la historia.

Inicialmente cuando el hombre abandona la práctica de recolectar frutos, de levantar tan sólo lo que la naturaleza le ofrece y se enfrenta al momento de requerir más alimentos por causa de la escasez y del aumento de sus congéneres, comienza a elaborar instrumentos que le permiten cultivar la tierra y obtener

(6) S. Parker, op. cit., p.p. 115-139.

los elementos indispensables para vivir. Al hacer y emplear sus instrumentos (medios de trabajo) se inicia el proceso del trabajo en el humano.

Según Marx: "El proceso de trabajo ... en sus elementos simples y abstractos, es la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre, la condición eterna de la vida humana y por tanto, independientemente de las formas y modalidades de esta vida común a todas las formas sociales por igual" (7),

Marx identifica tres elementos básicos que participan en el proceso de trabajo: el propio trabajo, su objeto y sus medios.

El objeto estaría constituido por la tierra y el agua que proporcionan al hombre elementos de consumo; todas aquellas condiciones materiales necesarias para que se efectúe dicho proceso, vendrían a ser los medios, como son los instrumentos y los locales donde se realiza el trabajo.

A través del proceso de trabajo, o sea, al utilizar sus instrumentos, el hombre transforma la materia que obtiene del medio en un producto o mercancía, cuyo valor de uso permite satisfacer sus necesidades.

Hasta el momento, se han tratado las características del proceso de trabajo, sin tomar en cuenta que éste es llevado a cabo por varios individuos. Antes de la aparición de la propiedad privada, existían comunidades en donde los hombres trabajaban conjuntamente y los productos obtenidos eran consumidos por el propio grupo. En aquel entonces no había dueños y por lo tanto la producción no tuvo un fin lucrativo.

En el momento en que los hombres ya no trabajan para sí mismos, sino que lo hacen para otros, el proceso de trabajo no se altera intrínsecamente, pero ahora la diferencia primordial es que una sola persona, el dueño, es quien dirige el proceso cuyo producto es de su propiedad.

(7) Carlos Marx. El Capital. Crítica a la economía política. México: Fondo de Cultura Económica, 1979, (decimocuarta reimpresión), p. 136.

Históricamente, el primer propietario de la fuerza de trabajo humana fue el esclavista, ya que proporcionaba a sus esclavos sólo lo mínimo necesario para vivir y los mantenía trabajando para él sin descanso. Ellos no eran dueños ni de su propia vida. Con el paso del tiempo, es el señor feudal o terrateniente el poseedor de esta fuerza de trabajo quien asigna a los campesinos una parcela, les presta los instrumentos necesarios para trabajarla y posteriormente cuando la tierra ha dado su fruto, exige que el campesino le entregue todo el excedente de la cosecha, después de haber cubierto las necesidades básicas de su familia. Al término de esta etapa feudal surge el capitalismo, cuando varios trabajadores pasan a ser empleados por un solo patrón, convirtiéndose éste en el dueño de los medios de producción (8).

Antes de continuar con el proceso de trabajo en el régimen capitalista, es necesario definir lo que se entiende por trabajo y por fuerza de trabajo.

Existen muchas definiciones de trabajo, por ejemplo Neff considera que: "El trabajo es una actividad instrumental llevada a cabo por seres humanos, cuyo objeto es preservar y conservar la vida y que está orientado hacia una alteración planificada de ciertas características del medio humano" (9).

Para Cosacov, el trabajo "es un proceso en el que no sólo se intercambian la materia con la naturaleza, como ocurre en todo desarrollo biológico, sino que en éste, el hombre dirige mediante su accionar el intercambio realizándolo, regulándolo y controlándolo" (10).

Según una investigación llevada a cabo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el trabajo es "...la actividad humana que implica un esfuerzo físico y mental, realizada con una finalidad dirigida a la producción de bienes y servicios destinados a satisfacer necesidades (materiales y existencia-

(8) Armando Lozano. Teoría y evolución del trabajo. México: Colegio de Bachilleres, 1980, (Programa de actualización y formación de profesores, Módulo 1), p. 5.

(9) Walter Neff. El trabajo, el hombre y la sociedad. Buenos Aires: Ed. Paidós, 1972, p. 193.

(10) Gustavo D. Cosacov. La gente mayor amerita legislación de cambio social. De Senescencia, Órgano Dignificador de la Vejez. México, No. 3, 1978, p.p. 3, 4 y 18.

les) del grupo social, enmarcada en un contexto jurídico-social y cuya ejecución obedece a un arreglo económico" (11).

Conviene mencionar que esta definición descarta el trabajo realizado por el ama de casa, al igual que las actividades familiares hechas con un fin de servicio no lucrativo.

Ahora bien, por fuerza de trabajo se entiende: "La capacidad humana para realizar trabajo, ...es una categoría especial, separable e inintercambiable con ninguna otra, simplemente porque es humana" (12).

La característica distintiva de la fuerza de trabajo humana, es su orientación hacia un fin. Posee un carácter inteligente, forma los requisitos culturales y sociales para expandir su propia productividad de tal forma que su producto excedente se amplía continuamente.

Regresando al modo de producción capitalista, se encuentra que en un principio este sistema se rigió por un método de subcontratación, en donde el patrón elegía a sus empleados y éstos a su vez contrataban sus propios ayudantes (mujeres y niños entre ellos). Estos métodos estaban llenos de problemas, de irregularidades en la producción, ya que no existía ningún control en la compra de fuerza de trabajo y de materia prima de la cual iba a resultar un producto específico. Entonces el proceso de trabajo principia con un contrato de compra-venta, en donde el patrón realiza la compra de la fuerza de trabajo del obrero, el cual acepta las condiciones establecidas en el convenio, porque no le queda otra forma de subsistir y a su vez, conserva la capacidad para emplearla en la realización del producto terminado para el cual fue contratado y que va a ser disfrutado posteriormente por el patrón. Así el proceso de trabajo cuyo objetivo fue crear valores, se convierte en un proceso para la creación de una ganancia; ya que se constituye de la aportación que hace cada individuo al vender su fuerza de trabajo; y así, cada persona es dueña de esa porción de fuerza de trabajo con la cual contribuye a la comunidad.

(11) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El trabajo: aspectos relevantes y dimensiones del fenómeno laboral. México: CENIET, 1980, p.p. 41-47.

(12) H. Braverman, op. cit., p. 63.

Tres son las condiciones básicas que se han generalizado en la sociedad al establecerse la compra de fuerza de trabajo:

- "PRIMERA: Los trabajadores se ven separados de los medios con los que es realizada la producción.
- SEGUNDA: Los trabajadores están liberados de constreñimientos legales tales como servidumbre o esclavismo, los cuales les impedirían disponer de su propia fuerza de trabajo.
- TERCERA: El propósito de la contratación del obrero se convierte en la expansión de una unidad de capital que pertenece al que da el empleo, el cual en esta forma funciona como un capitalista" (13).

Una vez que el patrón y el empleado han celebrado el contrato de trabajo surge un problema para el capitalista. Como dueño de los medios de producción cuyo objetivo principal es obtener el máximo de ganancias y acumular capital, se encuentra ante la necesidad de economizar y sacar todo el provecho posible de su inversión en recursos materiales y humanos. Es entonces cuando surge la administración.

En los inicios del capitalismo era el patrón quien administraba los recursos materiales y humanos de su negocio y señalaba cómo debía efectuarse el proceso de producción. A medida que la industria fue creciendo, fue menester contratar personal que llevara a cabo la administración de esos recursos y del proceso de producción; por consiguiente y como consecuencia de lo anterior, el capitalista es relevado de la función administrativa y asume entonces la gerencia.

La primera tarea que ejerció la administración fue el control. Como paso inicial reunió a todos los empleados bajo un mismo techo, en el taller; a diferencia del pasado, cuando cada trabajador laboraba en su propia casa y entre-

(13) H. Braverman, op. cit., p.69.

gaba las mercancías al patrón en el plazo convenido.

En segundo término se fija un horario de trabajo. Se anula la libertad del empleado para trabajar a su propio ritmo y establecer las horas de labor que más le convengan. Este hecho tiene como fin vigilar el trabajo y supervisarlo, evitando de esta manera pérdida de tiempo y por consecuencia alcanzar el objetivo de producir mayor excedente.

Esta forma de trabajo bajo la nueva administración, conduce a la pérdida del sentimiento y del orgullo del oficio que se desempeña. El trabajador ya no es dueño de lo que produce y sus conocimientos sobre la elaboración del producto, van cediendo cada vez más terreno a la tecnología.

Ante los cambios efectuados por la nueva administración (reunión de los obreros en un mismo taller, horario fijo, etc.), con el objeto de aumentar la producción y por tanto el capital, se observa que es más fructífero y más redituable que cada obrero realice una pequeña parte del proceso global del producto. Esta división del trabajo en las manufacturas, se considera como el principio innovador del modo capitalista de producción y de la organización industrial. Este fenómeno de la división del trabajo es totalmente diferente a la distribución de tareas, oficios y especialidades productivas a lo largo de la sociedad, porque sólo en el capitalismo se empieza a dividir en forma sistemática el trabajo de cada especialidad en operaciones limitadas y fragmentadas que impiden al trabajador conocer el proceso en su totalidad.

Frente a la división general o social del trabajo, se encuentra la división del trabajo manufacturero. Esta consiste en la ruptura de los procesos implicados en la hechura del producto, en múltiples operaciones realizadas por diferentes obreros.

Asimismo, Braverman subraya que la división del trabajo en la sociedad, es característica de todas las sociedades en donde las diferentes ocupaciones se encuentran adecuadas a una rama específica de producción; mientras que la división del trabajo en el taller, es un producto especial de la sociedad capitalista, en donde se destruyen las ocupaciones consideradas en este sentido y

por consiguiente convierten al obrero en incapaz de llevar a cabo el proceso de producción completo (14).

En el capitalismo los productos que resultan de la división social del trabajo son intercambiados como mercancías, mientras que los resultados de la operación del obrero dentro de la fábrica, son poseídos por el capital y no intercambiados dentro de su trabajo como sucede en el mercado.

Según Smith, las ventajas que ofrece la división del trabajo son:

- "PRIMERA.- El incremento de la destreza en cada obrero en particular.
- SEGUNDA.- El ahorro de tiempo que es generalmente perdido en el paso de una especie de trabajo al otro.
- TERCERA.- La invención de un gran número de máquinas que facilitan y abrevian el trabajo y permiten a un sólo hombre hacer muchos "(15).

Además de las anteriores otra ventaja de esta división, es que abarata el costo de la parte de fuerza de trabajo adquirida en el proceso laboral.

Estas supuestas ventajas son válidas en el sistema capitalista, en donde lo importante es incrementar el capital, sin tomar en cuenta las consecuencias que esta división acarrea a la personalidad del individuo.

Sin embargo, el obrero al realizar sólo una parte del producto, nunca participa de su acabado; de esta manera el hombre mismo es fragmentado, reducido, menospreciado de su capacidad e inteligencia para efectuar un trabajo completo.

Otro efecto de esta división, es que se llega a ser tan especializado en una tarea, que si el obrero queda sin empleo no puede realizar otras tareas con facilidad, reduciéndose así su campo de acción.

Estos efectos no son contemplados por el empresario, debido principalmente a que su interés se orienta hacia la compra de fuerza de trabajo barata y a la

(14) H. Braverman, op. cit., p.p. 90-104.

(15) Citado en H. Braverman, op. cit., p. 97.

obtención de un máximo de ganancia. Es él, el que determina sus necesidades y el obrero tiene que adecuarse a ellas dejando a un lado las propias, sólo tiene la alternativa de vender la parte de su fuerza de trabajo que el empresario precisa.

Considerando que el trabajo enaltece al hombre, que le proporciona un significado y un fin a su vida; realizar una parte, un fragmento de éste, denigra al ser humano y lo convierte en una parte más de la maquinaria de la organización.

Como se mencionó anteriormente, es a partir del surgimiento del capitalismo con el trabajo asalariado cuando se lleva a cabo la división del trabajo fragmentado y uno de los problemas e influencias negativas del desarrollo industrial a partir de la división del trabajo, ha sido la enajenación del trabajador, la cual ha hecho del trabajo algo cada vez más carente de significado para los individuos que deben realizarlo.

Marx sostiene que: "La enajenación del obrero en su producto no sólo significa que su trabajo se convierte en un objeto, en una existencia externa, sino que esta existencia se halla fuera de él, es independiente de él y ajena a él y representa frente a él un poder propio y sustantivo, que la vida que el obrero ha infundido al objeto se enfrenta a él como algo extraño y hostil" (16).

La enajenación del trabajador hace que el trabajo resulte forzado y por tanto el hombre trata de huir de él, de encontrar fuera de éste una verdadera vida donde pueda sentirse como humano.

El capitalista, ajeno a las consecuencias que acarrea esta división y ante el inminente crecimiento del tamaño de su empresa, con el consecuente descontrol en los procesos de producción, requirió de la aplicación de una serie de métodos que llevaran a resolver los problemas cada vez más complejos del control y administración del trabajo.

Frederick Winslow Taylor en un intento por resolver esta problemática inició un movimiento llamado Administración Científica, en el que trataba de aplicar

(16) Carlos Marx. Manuscritos económico filosóficos de 1844. México: Ed. Grijalbo, 1968, (colección 70), p. 76.

los métodos de la "ciencia" a los problemas de control del trabajo en las empresas capitalistas.

En este tipo de administración se trata de adaptar el trabajo a las necesidades del capital, sin tomar en cuenta el parecer del elemento humano. El concepto de la administración "científica" de Taylor, se enfoca hacia el estudio organizado del trabajo por parte del obrero en cada uno de dichos elementos.

Realmente lo que Taylor trataba de encontrar era la mejor forma de controlar el trabajo alienado. La idea medular de su sistema fue: mayor control por parte de la gerencia. Postulaba que toda la planeación del trabajo, el estudio del proceso, debía practicarse en la gerencia; al obrero sólo debía dejársele la ejecución, comunicándole las tareas laborales sin permitir un razonamiento y bajo una supervisión estrecha. Nada debía dejarse en manos del obrero, ni siquiera su propia iniciativa, puesto que esto significaba entregarle el control.

Taylor no confiaba en el obrero, decía que todos los hombres adoptan un cierto ritmo en el trabajo que los conduce a la flojera para evitar trabajar hasta el máximo nivel requerido en el desarrollo de su labor, sin perjudicar su salud. De acuerdo con él, por principio existe una flojera natural o sea la tendencia de todos los hombres a tomar las cosas con calma y por otra parte existe la flojera sistemática, determinada por las interrelaciones entre los hombres; es ta flojera se presenta básicamente en el desempeño de trabajos rutinarios o -- por destajo, en donde los obreros, ya sea por entorpecer la producción o por razones políticas, determinan el máximo de piezas o productos que se van a sacar por día de trabajo. Para fundamentar lo expuesto anteriormente se propusieron tres principios de la aplicación sistemática a un proceso complejo de trabajo, originados en la época de la administración científica:

- 1° Disociación del proceso del trabajo de la pericia de los obreros.- El obrero no debe tener conocimiento del proceso de trabajo, sino que debe depender enteramente de las capacidades de la gerencia.
- 2° Separación de la concepción de la ejecución.- Consiste en la ruptura del trabajo mental y manual; el obrero no debe poner a funcionar su cerebro, ni realizar ningún esfuerzo mental, sólo debe ejecutar el trabajo en forma

manual.

- 3° Uso del monopolio del conocimiento para controlar cada paso del proceso del trabajo y su modo de ejecución.- Al obrero sólo se le debe dejar el conocimiento más indispensable para que realice la parte del trabajo que le corresponde (17).

De los principios anteriores el más nefasto para el hombre es el referente a la división del trabajo mental y manual, puesto que, es un modo de establecer que existen seres superiores e inferiores, que unos tienen capacidad de pensamiento, mientras que los otros carecen de ella. Como se mencionó anteriormente, desde épocas pasadas ya se concebía una supremacía del trabajo mental sobre el manual.

Un testimonio de esta terrible automatización y enajenación del trabajo, es presentado por un trabajador de la línea de ensamblaje de una fábrica de automóviles en E.U.A.:

"Tratar de poner trece pequeños clavos en trece pequeños agujeros sesenta veces por hora, ocho horas al día. Soldar sesenta y siete planchas de acero por hora y de repente, un buen día, encontrarse con que tienes que estar en una nueva línea de ensamblaje soldando ciento diez planchas por hora; poner cien tornillos a cien carros por hora; apretar siete pernos tres veces por minuto. Realizar tu trabajo entre el ruido y los límites de seguridad personal dentro de una fina atmósfera de aceite, solvente y polvo metálico. Negociar por el derecho de ir a orinar, o de relajarte furtivamente detrás de una máquina de tal manera que no rompas el ritmo de la producción y pierdas tus bonos. Atragantarte el "sandwich" sentado en un charco de grasa porque para llegar al lugar donde se come, necesitas diez minutos y tú solamente tienes cuarenta como tiempo libre total. En el momento en que cruzas el umbral de la fábrica, pierdes el derecho de opinar, la libertad de palabra y el derecho de reunirte y asociarte con otros, supuestamente garantizados por la Constitución. Obedecer sin protestar, sufrir castigos sin tener derecho a reclamar, conseguir el peor de los trabajos si al administrador no le gusta tu cara. Imagínate cada mañana lo que harás hasta el anochecer y cada lunes lo que harás hasta el sábado. Regresar a tu hogar sin fuerzas para hacer nada, excepto ver televisión y decirte a ti mismo que con seguridad morirás siendo un idiota. Saber a los veinti

(17) H. Braverman, op. cit., p.p. 138-143.

dos años, que a los sesenta aún seguirás siendo un trabajador de la línea de ensamblaje a menos que sufras un accidente mortal o resultes mutilado físicamente. Ser a los cuarenta años biológicamente tan viejo como cualquier leñador de sesenta y cinco. Desear aplastar todo, por lo menos una vez al día, sen tirte enfermo contigo mismo porque has comerciado con tu vida con el fin de subsistir; temer más que nada que la cólera que hierve dentro de ti desaparecerá algún día y que, en último análisis, la gente tiene razón cuando dice: "tú te puedes acostumar a cualquier cosa". Así ha sido por cincuenta años. ¿Por qué debería de cambiar?" (18).

Los obreros ante esta situación, responden con altos índices de abandono debi dos a la insatisfacción, negligencia, ausentismo, hostilidad hacia la gerencia, etcétera.

Las respuestas anteriores encuentran su causa en la falta de un fin creador, de un significado por el propio trabajo; esta situación a su vez origina trans tornos neurógenos y provoca una deshumanización total en el trabajo (19).

Desgraciadamente todas estas "particularidades" del trabajo manufacturero, como la división fragmentada del trabajo, automatismo, etc., son compartidas por otras ocupaciones tales como: las de oficina y las de servicios.

En un principio el puesto de oficinista era confidencial; el patrón confiaba en las opiniones del empleado y sus relaciones con éste eran más estrechas que con cualquier otro trabajador. Los oficinistas formaban parte de la clase media y parece ser que los empleados de oficina de principios de siglo fueron los antecesores de la moderna administración y no los precursores de los ofici nistas actuales como comunmente se piensa.

Este empleo respondía a la necesidad de llevar un control administrativo y con table de las actividades efectuadas en la empresa. El oficinista entonces de sarrollaba varias actividades a la vez. A medida que la empresa fue expandién dose y la cantidad de oficinistas aumentando, se requirió un mayor control so-

(18) Alejandro Córdoba. La humanización en el trabajo. En STPS. El hombre y el trabajo. México: La Prensa Médica Mexicana, 1976, p.p. 160-161.

(19) M. Eck, L. Dumortier, et al. Trabajo y fatiga mental. Barcelona: Ed. Fontanella, 1969, p.p. 23-43.

bre su trabajo. Para tal efecto, se aplicaron los principios de la administración científica; en adelante este trabajo es fragmentado y dirigido por el jefe o gerente. Se piensa en el oficinista como en el obrero ante la banda de producción. Se le proporciona todo lo necesario para evitar pérdida de tiempo. Se trata de prevenir que se levante constantemente de su sitio y se busca la manera de "anclarlo" en su lugar, rodeándolo de todo cuanto necesita.

La división del trabajo llega a tal grado que el trabajo "mental" que implicaba la labor de oficina trata de reducirse a un trabajo "manual", de tal suerte que el cerebro es considerado como el equivalente de la mano del obrero, reduciéndose entonces, a un instrumento de trabajo.

La aplicación de procedimientos en la administración científica llega al punto de efectuar estudios de "tiempos y movimientos" similares a los celebrados en las fábricas, con el propósito de determinar un "standard" de los "productos" que debe hacerse al final del día.

Posterior al establecimiento de la división del trabajo fragmentado en la oficina, surge la automatización al introducirse las primeras máquinas de procesamiento de datos. Su uso tiene como consecuencia inmediata reunificar el proceso de producción, desapareciendo por consecuencia varias de las actividades que realizaban específicamente distintos trabajadores.

Entre las ocupaciones que surgen recientemente se encuentran aquellas referentes a la computación. Estas al igual que las anteriores, también sufren las consecuencias de la división del trabajo fragmentado. Una vez más el conocimiento del procedimiento de trabajo queda concentrado en manos de un grupo, de la jerarquía más alta: El analista de sistemas y el programador. Ellos son los que dirigen y controlan el trabajo de otros. El perforista tiene la categoría más baja, su trabajo es similar al desempeñado por el obrero en la fábrica a tal grado que, en esencia no hay diferencia entre sus desempeños.

Existe una categoría de trabajadores que propiamente no elabora un producto tangible pero que al prestar sus servicios a un patrón por medio de un contrato, su trabajo se convierte en productivo. Tal es el caso de los trabajadores

de servicios, como son los que laboran en la limpieza y cuidado de edificios, trabajo de cocina y servicio de comida.

En un principio este tipo de trabajo no tuvo la atención del capitalista; pero a medida que se percató de las ganancias que implicaba contratar personal que efectuara dichos servicios para posteriormente rentarlos, se convirtió en un "negocio" aprovechable, puesto que cualquier actividad humana, según la lógica del capitalismo monopolista, podía convertirse en mercancía.

Son los trabajadores de servicios los más explotados y los que reciben el salario más bajo por causa de su escasa preparación. Aunque en estas ocupaciones no es tan rigurosa la división del trabajo como en otras, no por ello deja de ser enajenante.

Como nota aclaratoria es pertinente señalar que los comerciantes, artistas, propietarios que trabajan por su cuenta, profesionistas y algunos otros, son trabajadores "no productivos", ya que no producen mercancías intercambiables por capital y por lo tanto, no favorecen directamente a su incremento.

Antes de concluir el apartado, es oportuno indicar que como resultado de la experiencia de la administración científica en el proceso de trabajo: "Existen ... dos conclusiones que el capitalismo encuentra irresistibles, sin importar cuales sean las consecuencias para la humanidad. La primera es que el trabajo de las personas educadas o mejor pagadas, nunca debe ser "desperdiciado" en asuntos que pueden ser realizados por otros menos entrenados y la segunda es que aquellos con poco o ningún entrenamiento son superiores para la ejecución de trabajos de rutina. En primer lugar, porque ellos siempre pueden ser comprados a precio fácil y en segundo lugar, porque al no ser distraídos por demasiadas cosas en sus cerebros, ejecutarán el trabajo de rutina en forma más correcta y fiel" (20).

A lo largo de estos apartados, en forma breve se han expuesto los aspectos más relevantes del trabajo, se ha tratado de hacer una reflexión crítica sobre el trabajo alienado y enajenante, no obstante, es oportuno mencionar que

(20)H. Braverman, op. cit., p. 365.

a pesar de que una gran mayoría realiza trabajos de esta naturaleza, no existe una conciencia respecto a esta labor, el trabajador lo acepta como parte de su propia realidad, sin cuestionamientos. Se identifica con él, lo aprecia porque ha formado y es parte esencial de su vida. Con base en lo anterior, es posible deducir la enorme importancia que reviste el trabajo en la vida del hombre. Desde la juventud y en algunos casos desde la infancia hasta los albores o más allá de la ancianidad, el trabajo es la actividad por excelencia llevada a cabo por el ser humano.

El trabajo es determinante en la personalidad del hombre, en las actividades que lleva a cabo, en su tiempo libre y en las relaciones interpersonales con sus semejantes. Es a la vez medio para subsistir y fin en sí mismo. El hombre se realiza en él.

"...El trabajo no es sólo para el hombre una necesidad inevitable. El trabajo es también su libertador respecto a su naturaleza, su creador como ser social e independiente" (21).

Hasta el momento se han mencionado características generales del trabajo, sus orígenes, su desarrollo, etc., por lo que es oportuno dirigir las inquietudes a terrenos más específicos. Se ha tratado el trabajo cuando es realizado por el hombre en su plenitud; pero cabría preguntar: ¿Qué sucede cuando la sociedad ha determinado que por causa de su edad el trabajador no debe continuar laborando? ¿Qué cambios se producen en él cuando repentinamente la actividad laboral que desempeñó durante años no la realiza más?

Se tratará de responder a estos cuestionamientos en el siguiente apartado del presente capítulo, así como en los restantes de este trabajo de investigación.

(21) Erich Fromm. Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. México: Fondo de Cultura Económica, 1981, p. 151.

3. El proceso jubilatorio

El fenómeno de la jubilación es un ejemplo del cambio de rol que experimentan las personas a través de su vida y que muestra además el contenido social del proceso de envejecimiento.

Al final de su vida laboral el trabajador tiene derecho a jubilarse, pues ha laborado durante años. Hace relativamente poco tiempo que la jubilación jurídicamente reconocida constituye una conquista de los trabajadores, específicamente de los obreros que unidos han logrado obtenerla.

La jubilación surge en el marco del trabajo asalariado, en donde la fuerza de trabajo es una mercancía que se compra y se vende como cualquier otra y como toda mercancía se agota en el proceso productivo. Así mismo el reconocimiento de las ocho horas de trabajo acentuó la contradicción de trabajo impuesto contra trabajo libre. El capital reconoció las ocho horas, pero inventó "las horas extras", reconoció el derecho a la jubilación, pero obliga al trabajador a financiar una parte de su derecho. En realidad cada trabajador cubre su propia jubilación pagando una cuota a lo largo de su trayectoria laboral.

Antes de proseguir con el tema es conveniente determinar lo que significa el término jubilación. Este se deriva de la palabra latina "IUBILATIO-ONIS", que significa acción y efecto de jubilar o jubilarse y jubilar "IUBILARE", eximir del servicio activo o trabajo por razones de antigüedad, ancianidad o imposibilidad física, a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo civil o militar, asignándosele una pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados (22).

A medida que el trabajador envejece se producen cambios físicos notables que se traducen en un rechazo por parte del patrón. En una empresa generalmente se requiere gente joven, fuerza de trabajo nueva; una persona que se ha deteriorado físicamente, es desplazada poco a poco; por tal motivo, es común que se aproveche esta coyuntura para eliminar al trabajador viejo bajo el rubro de

(22) Arsenio Farrell. Problemática del anciano. En Universidad del Ejército y Fuerza Aérea. Jornada sobre problemas de la vejez y del envejecimiento. Memorias. México: Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, 1979, p.112.

"jubilado". Es un camino fácil y seguro para deshacerse de lo indeseable. Como Vasconcelos lo afirma, existe una aceptación de que la vejez se inicia en las personas asalariadas a partir de la jubilación de un trabajo activo y regular (23).

El Estado es en general el que fija la edad en que el trabajador tiene derecho a su jubilación; es él, el que determina el momento en que el individuo pasa de una categoría activa a la inactiva.

En la actualidad la mayoría de los países tienen establecida la edad jubilatoria para sus trabajadores; así por ejemplo, en los Estados Unidos es de 62 años; Bélgica 65; Dinamarca: hombres 65, mujeres 60; Francia: hombres 60, mujeres 55; Noruega 70; Suecia 67 y México 65. Cada país estipula además de la edad, los requisitos para obtener la pensión (24). (v. apéndice A).

De acuerdo con Yoder, no se debe establecer una edad fija para la jubilación, debido a que por diferentes circunstancias una persona puede seguir laborando aunque ya haya adquirido el derecho al retiro. El autor sostiene que las empresas fijan la edad jubilatoria para evitar conflictos, pero esta posición soslaya las necesidades tanto individuales como sociales y crea problemas como los siguientes:

- Sostentamiento de una proporción creciente de participantes no productivos.
- Las pensiones resultan inadecuadas al nivel de vida que acostumbraban los pensionados.
- La imposibilidad de encontrar una actividad de interés semejante al trabajo cuando una persona goza de buena salud y llega a la edad establecida para la jubilación.
- La tendencia de muchos patronos a evitar la contratación de personas de 45 ó 50 años para no aumentar los costos de pensión.
- Los riesgos personales de salud que pueda ocasionar el trabajo para ellos o

(23) Rubén Vasconcelos. Los problemas ocupacionales y económicos del anciano. Ponencia presentada en el simposio sobre senectud. Actividades Médicas Quirúrgicas de la Academia Nacional de Medicina. (XV) Jornadas Médicas Nacionales, Oaxaca, 1973, p.p. 1-12.

(24) Luis y Raúl Fuentes A. Salud y Vejez. México: Ed. El Caballito, S.A., 1978, p. 34.

para otros, pero que continúan laborando para obtener la pensión íntegra (25).

El retiro del trabajo en muchos casos es un acontecimiento de carácter más bien penoso y no siempre deseado, debido en gran parte a los valores de nuestra sociedad, que considera a la juventud como la etapa más deseable del desarrollo, de tal manera que la jubilación como cualquier otro recordatorio del proceso de envejecimiento, no es bienvenida por el individuo.

Un efecto directo de la jubilación es que afecta el modo de vida y la actitud de las personas frente a la misma, pero varía de acuerdo con el sexo: así por ejemplo, la mujer al jubilarse sigue desempeñando las labores del hogar como ama de casa, en donde no hay jubilación; mientras que el hombre al retirarse de su trabajo pierde el contacto con sus compañeros y se encuentra sólo con el amparo de la familia; entonces puede convertirse en una carga donde su dignidad sufre y su prestigio disminuye. Es interesante destacar que generalmente en la mujer no se produce ruptura violenta en el cambio a su nueva vida después de la jubilación, mientras que en el hombre dicha ruptura sí se presenta.

Otro aspecto que es determinante y que influye notablemente en la actitud que toma la persona jubilada con respecto a su nueva vida, es la garantía de ingresos futuros que vayan en proporción con el alza del costo de la vida. Es necesario que las pensiones aumenten de acuerdo con la inflación en que vivimos, en donde al perder su calidad de productor, el jubilado disminuye además su función de consumidor.

Debido a la gran cantidad de caracteres y diferencias individuales, la jubilación no es aceptada igualmente por todas las personas, por ejemplo, los contra maestros soportan mal la jubilación, para ellos significa una disminución seria de recursos, no se adaptan a la inactividad, al ocio. Buscan de manera casi obsesiva actividades complementarias, pero les es difícil adaptarse a otros trabajos (26).

Por otra parte las características del jubilado, van a estar definidas por el

(25) Dale Yoder. Manejo de personal y relaciones industriales. México: Ed. CEC-SA, 1981, (séptima edición), p.p.65-67.

(26) S. de Beauvoir, op. cit., p. 542.

marco social en que se inscribe. En el sistema social operante, el trabajo es el eje de las relaciones de cada individuo. Fija a la vez su posición en la estructura social y su relación con la sociedad.

Dentro de la lógica capitalista, un ser social es un agente productor que dispone de fuerza de trabajo. Pero en el momento en que ya no se reconoce su fuerza, deja de ser productivo.

El sentido social que le queda es la pensión que es acordada por la fracción económicamente activa de la sociedad, con base en el derecho al descanso y obtenida por la reivindicación obrera y los recursos materiales que ha podido economizar.

En los albores del capitalismo, el trabajador de edad avanzada era tomado más en cuenta como ser social y con un cúmulo de experiencias que brindar a la sociedad; mientras que en el sistema capitalista propiamente dicho, el trabajador que ha laborado durante 30 años o más, es manejado a través de la jubilación sin tomar en cuenta lo antes mencionado.

Como se ha observado, son múltiples las causas que determinan la actitud de los trabajadores ante la jubilación.

Guillemard obtiene cinco tipos prácticos orientados al análisis de la jubilación, combinando: producción y consumo, trabajo y no trabajo, y la relación del individuo jubilado con su existencia biológica, con la organización social y con una estructura dinámica que permite su incorporación al sistema productivo (27).

La autora expresa las relaciones anteriores de la siguiente manera:

(27) Citada en L. y R. Fuentes, op. cit., p.p. 230-242.

TIPOLOGIA DE LAS PRACTICAS DE JUBILACION EN FUNCION DE SU RELACION CON LA ESTRUCTURA SOCIOECONOMICA.

NATURALEZA DE LA ORIENTACION SOCIAL	RELACION CON LA EXISTENCIA BIOLOGICA	RELACION CON LA ORGANIZACION SOCIAL	RELACION CON UNA ESTRUCTURA DINAMICA
	I	II	IV
		JUBILACION - CREATIVIDAD	JUBILACION REIVINDICACION
PRODUCCION	JUBILACION-INACTIVIDAD	III	V
		JUBILACION-DIVERSION	
CONSUMO		o JUBILACION FAMILIA	JUBILACION PARTICIPACION PASIVA

A continuación se presenta una breve explicación de cada uno de los tipos prácticos propuestos por Guillemard:

TIPO I. JUBILACION-INACTIVIDAD

En este caso el campo social del individuo jubilado se encuentra reducido al extremo y sus necesidades biológicas dominan el conjunto de su comportamiento. No observa conducta alguna que manifieste participación social, como sería el pertenecer a alguna asociación, tener contactos interpersonales, etcétera. Su consumo es de supervivencia, excluyendo cualquier satisfacción de necesidades sociales y evitando la ampliación de su fuerza de trabajo. Los jubilados ubicados dentro de este tipo, se dedican en general a cubrir sus necesidades básicas de casa, vestido y sustento.

TIPO II. JUBILACION-CREATIVIDAD

En esta posición las personas jubiladas pasan de una actividad reconocida en el entorno laboral como productiva a otra totalmente diferente que lo incluye en la organización social. La jubilación en este caso es un reajuste entre los recursos fisiológicos del individuo y la función creativa que realiza. Esta nueva actividad pasa a jerarquizarse en primer término, en el momento de la jubilación y varía de persona a persona. Por lo general surge de inquietudes y aptitudes desarrolladas con anterioridad, por ejemplo pintura, música, artesanía, etcétera.

TIPO III. JUBILACION-FAMILIA Y JUBILACION-DIVERSION

JUBILACION-FAMILIA

Aquí las relaciones de parentesco son el nexo de intercambios sociales, culturales, afectivos y económicos. El jubilado al no participar en la producción colectiva, se apoya en la familia, que es la base de la organización social y establece una orientación de tipo consumista a través de la misma.

JUBILACION-TIEMPO LIBRE

Esta se basa en el consumo básicamente y la situación de los individuos se define por la integración a la sociedad como consumidor. La jubilación adquiere un sentido de recompensa después de toda una vida de trabajo y el tiempo libre es utilizado en la búsqueda de ocupaciones de distracción, tales como viajes, excursiones, espectáculos, etc. Este tipo es muy común entre los jubilados norteamericanos.

TIPO IV. JUBILACION-REIVINDICACION

Esta práctica es una consecuencia del rechazo que sufren los ancianos en el sistema socioeconómico imperante, por lo cual se basa en la relación entre el ser biológico y el ser social. Las reivindicaciones de este grupo de jubilados, se apoyan en el hecho de que manifiestan la voluntad de definirse como una comunidad para defender sus derechos contra el resto de la sociedad y mantienen el deseo de introducir nuevas normas y nuevas actitudes que modifiquen la situación actual de los jubilados.

TIPO V. JUBILACION-PARTICIPACION PASIVA

Para estos jubilados existe un comportamiento de subintegración a la sociedad, que se traduce en un consumo elevado que maneja de una forma directa al sistema operante con sus orientaciones fundamentales y con sus valores dominantes. Esta práctica está orientada principalmente hacia los medios masivos de comunicación como son: radio, t.v., periódicos, revistas y por otro lado estas personas aceptan totalmente el status que la sociedad les impone.

Cabría mencionar que los diferentes tipos de jubilación expuestos con anterioridad, se corresponden con la división social del trabajo que domina a la sociedad en su conjunto.

Un punto de vista muy específico es la relación que se establece entre el tipo de trabajo desempeñado y el tipo de jubilación en la que se ubica el empleado. No obstante, es pertinente aclarar que esta tipología no es rígida, permite variaciones, pues no es posible que las personas se "encajonan" en cierta categoría, más es un hecho que dentro de esta clasificación existen constantes que permiten ubicar a los jubilados en algún tipo específico y como consecuencia permite conocer y comprender mejor tanto la situación individual como social de este sector y así encontrar vías de solución específicas y factibles a su problemática.

Con base en la información anterior se puede concluir que respecto al trabajo, éste proporciona al hombre una identidad y es crucial para el concepto de sí mismo, prové un elemnto vital para que exista un equilibrio psicológico, permite la participación y aumenta la autoseguridad. Al cesarlo, la persona puede oscilar entre dos posiciones: Cuando el trabajo porporciona satisfacciones, es motivante y camino de realización personal, abandonarlo puede provocar un aislamiento total y en consecuencia acclerar la muerte; de manera contraria, si el trabajo desarrollado se considera una obligación, una actividad molesta, sin interés ni motivación alguna, dejar de desempeñarlo significa una liberación.

Estas posiciones no son necesariamente inflexibles; si se retoma la idea expuesta en páginas anteriores sobre la posible falta de conciencia respecto al trabajo desempeñado, es creíble que algunos jubilados añoren y deseen volver a su antigua labor a pesar de que ésta no fuera satisfactoria, ni permitiera su realización como ser humano.

"Ultimo día de trabajo. Nada de trabajo, claro. Me la pa sé dando apretones de manos, recibiendo abrazos...Allí quedó mi mesa. Nunca pensé que me importara tan poco desprenderme de la rutina...Se olvidó la oficina. Desde mañana y hasta el día de mi muerte, el tiempo estará a mis órdenes. Después de tanta espera, esto es el ocio. ¿Qué haré con él?" (1).

CAPITULO II

VEJEZ Y EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA JUBILACION

1. Algunas consideraciones sobre la vejez en relación con la jubilación

En la sociedad actual referirse al proceso jubilatorio implica tratar sobre vejez, debido a que el inicio de ésta se traslapa con la jubilación del trabajador; por ello es común en nuestros días que la palabra jubilado sea sinónimo de anciano.

Según Guillemard, "Una persona es vieja en el momento que pierde sus funciones pragmáticas, cuando su capacidad social declina, cuando las tareas socia-

(1) Mario Benedetti. La tregua. México: Ed. Nueva Imagen, 1979, p. 137.

les que debía desempeñar se reducen en número de importancia" (2).

La definición anterior de senectud, deja bien claro la relación existente entre vejez y jubilación. De acuerdo a Scammon, la senectud se inicia a partir de los 60 años; en la mayoría de los países la edad jubilatoria oscila entre los 60 y 70* (3). Es importante el hecho de que la concepción y la condición del viejo y por ende del jubilado, es determinada en gran parte por el contexto social, político y económico de toda sociedad.

Cada época ha tenido su propia concepción de ancianidad. Filósofos y artistas han tratado el tema de la vejez a lo largo de la historia. Muchas de las concepciones y del trato al anciano en las diversas épocas y culturas, se manifiestan en la literatura, en las obras teatrales, en la iconografía, etc. En China, la vejez era la vida bajo su forma más suprema; mientras que para los judíos la vejez era sinónimo de respeto, era la máxima recompensa de la virtud y era bendecida por Dios.

Los Egipcios consideraban a la vejez como la peor de las desgracias; mientras que en Roma se creía y aceptaba que los hombres más viejos eran los más sabios. Tal cualidad les permitía ser miembros del gran senado romano. Esta situación la compartieron los griegos, quienes pensaban que los ancianos debían formar las comisiones de notables con un papel honorífico y su función principal fue la de aconsejar y dirigir a los jóvenes.

Es importante tomar en cuenta el punto de vista de dos grandes pensadores de la filosofía griega como son Platón y Aristóteles, quienes difieren en su opinión respecto al anciano. El primero estaba a favor de una gerontocracia,

* En el presente trabajo de investigación, los términos "anciano" y "jubilado" serán utilizados como sinónimos.

(2) Citada por Luis y Raúl Fuentes Aguilar. Salud y vejez. México: Ed. El Caballito, S. A., 1978, p. 32.

(3) Ibid., p. 26.

pues en la vejez reunía el varón más conocimientos y se acercaba a la verdad; para el segundo, los viejos debían estar preferentemente alejados del poder.

En la Alta Edad Media, los viejos estuvieron casi excluidos de la vida pública; quedaban reducidos a la mendicidad, mientras que los jóvenes manejaban el mundo. El hombre de experiencia no tenía un lugar en la sociedad. En esta época ni siquiera los artistas se ocuparon de él. Entre las excepciones estuvo Carlomagno, quien fue considerado como un héroe a pesar de su edad avanzada.

Durante el Siglo XI hasta aproximadamente el Siglo XIII, existe una supremacía del hijo sobre el padre, del joven sobre el viejo. A partir del S. XIV la situación del viejo cambia, pues con la acumulación de riquezas podía llegar a ser poderoso y en consecuencia se manifiesta una preocupación por él. Como los viejos tienen dinero y pueden conseguir lo que desean, los jóvenes llegan a odiarlos, la fealdad de los viejos les parece horrible y el anciano, en ocasiones frecuentes es ridiculizado en el teatro cómico.

Según Beauvoir "Desde el antiguo Egipto hasta el Renacimiento, el tema de la vejez ha sido tratado casi siempre de manera estereotipada; las mismas comparaciones, los mismos adjetivos. Es el invierno de la vida, la blancura del pelo, de la barba, evocan la nieve, el hielo; hay una frialdad del blanco a la que se oponen el rojo -el fuego, el ardor- y el verde, color de las plantas, de la primavera, de la juventud. Estos estereotipos se perpetúan en parte porque el viejo sufre un destino biológico inmutable" (4).

De acuerdo con Miranda, en la cultura Azteca el individuo de edad avanzada llamado "huehuetque", después de haber sobrevivido a guerras, enfermedades y problemas hereditarios, era objeto de aceptación y su presencia era importante en toda ceremonia familiar, religiosa y política. Tomaba parte en los consejos del barrio que habitaba y sus discursos, amonestaciones o advertencias

(4) Simone de Beauvoir. La vejez. Buenos Aires: Ed. Sudamericana, 1970, p. 195.

eran escuchadas y tomadas en cuenta por los miembros de la población (5).

Durante el Siglo XVII, los viejos sin recursos sufrieron, mientras que los de clase pudiente, los abuelos, fueron respetados; no obstante los jóvenes continúan conservando el poder. A principios de la Revolución Industrial (finales del Siglo XVIII y principios del XIX) se valorizó la vejez, las obras teatrales fueron sentimentales y humanitarias, el viejo de edad avanzada simbolizó la unidad y permanencia de la familia; para los ancianos de la clase obrera, el proletariado, su situación se inscribió en la miseria; no obstante en esta época se desarrollan las instituciones de beneficencia, los literatos tratan el problema de la vejez, de la mendicidad y se manifiesta una inquietud por ayudar al anciano.

Durante el curso del Siglo XIX y con el desarrollo del capitalismo, la experiencia del anciano es considerada como un valor, tanto en la clase alta como en la clase obrera; pero la condición de privilegio es para el que posee las riquezas y ocupa lugares importantes, mientras que, para el anciano que no posee bienes, su situación se encuentra en lo más bajo de la escala social, prácticamente es reducido a la indigencia.

En el presente siglo y en su mayoría, las sociedades capitalistas prefieren "desechar" al viejo; se requiere de fuerza, no de experiencia, que es despreciada por los constantes avances de la tecnología. Si este tipo de sociedades se basan en el lucro, una persona o cosa que ya no produce es eliminada. Se ha planteado que cada sociedad, cada sistema, tiene su propia manera de concebir la vejez. En nuestro sistema, los viejos explotados "...están condenados, si no a la miseria, por lo menos a una gran pobreza, a alojamientos incómodos, a la soledad, lo que les produce un sentimiento de decadencia y una ansiedad generalizada" (6).

(5) Jorge Miranda. La situación del anciano: Aspectos socioculturales. Ponencia presentada en el seminario de La asistencia social del anciano en México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México, agosto, 1983, p. 3.

(6) S. de Beauvoir, op. cit., p. 647.

Actualmente la situación del anciano en el campo y en la ciudad es distinta. En el campo el viejo sigue conservando su lugar dentro de la familia, es él, quien toma las decisiones respecto a los problemas que surgen en la misma. En general no existe el problema de trabajo para las personas de edad avanzada, ya que pueden seguir desempeñando sus labores agrícolas, pecuarias, artesanales y otros oficios manuales a los que están acostumbrados.

En el área urbana la situación es distinta. Muchos de los ancianos proletarios ya no son aceptados en las fábricas, su status es disminuido y algunos sólo tienen a la familia, que en la mayoría de los casos se ha desintegrado, los hijos han formado otro hogar y solamente la esposa comparte la vida con él.

Hasta el momento se observa que a través de la historia y hasta nuestros días el concepto de senectud ha variado; desde considerarla como la cumbre de la vida humana, hasta estimarla como la peor tragedia que puede sucederle al hombre. Para la juventud el anciano ha inspirado respeto, pero en ocasiones ha sido objeto de burla. Independientemente de la concepción que se tenga de vejez, ésta es un proceso natural e irreversible y la situación que vive el anciano, no es más que el producto de su juventud.

Después de esta somera revisión de lo que han sido las actitudes respecto al anciano en las distintas épocas y sociedades (v. apéndice B), se tratarán a continuación las relaciones existentes entre el ocio y las alteraciones más frecuentes que comparten en su mayoría los ancianos-jubilados.

2. El tiempo libre después de la jubilación

Existen múltiples factores que afectan la forma en que las personas jubiladas se enfrentan a su nuevo estado, entre los cuales se pueden citar los siguientes: factores ocupacionales, educacionales y socioeconómicos; estado de salud y sus consecuencias psicológicas; las relaciones familiares; el hecho de que

la jubilación haya sido voluntaria u obligatoria; la preparación que se hizo para la jubilación; el desarrollo anterior del gusto por el tiempo libre y los pasatiempos.

Existe un factor determinante en las alteraciones que sufre el jubilado y que merece una atención especial debido a la importancia que representa y éste es el tiempo de ocio o tiempo libre con que cuenta el individuo después de su jubilación.

Los orígenes del ocio se encuentran en los inicios del desarrollo social; época en la cual, el trabajo no era para los hombres libres y sólo se daba con una autoridad. En aquella época, mientras más tiempo de ocio se tuviera, mayor era el respeto que le prodigaban los demás. En las sociedades preindustriales, la mayoría de la gente consideró el descanso u ocio como un sinónimo de dejar de trabajar y de participar en ceremonias; el ocio fue parte de un patrón establecido.

Según Tham, en la actualidad un aspecto característico de nuestra sociedad es el fuerte énfasis sobre la importancia del trabajo en la vida total del hombre. El trabajo es tomado como un acto cultural y el ocio como un trabajo con una modalidad personal (7).

En general el tiempo libre es buscado con ansia. Es el período durante el cual cada persona realiza lo que más le gusta o satisface, por lo que la definición del tiempo libre establecida por la comisión número siete para el estudio de la Jornada de Trabajo e Integración Familiar y Social es: "actividades a las cuales el individuo se entrega con plena aceptación para descansar, divertirse, acrecentar su información, desarrollar su formación personal y participar voluntariamente en la sociedad, después de haber cumplido con sus obligaciones laborales. De la definición anterior se desprenden tres funciones: descanso, diversión y desarrollo personal. El descanso es reparador del desgaste físico y nervioso del trabajo y de las tensiones de la vida diaria. La

(7) Carl Tham. Discussant's comments. In Gardell, B. & Johansson, G. Working Life: A social science contribution to work reform. New York: John Wiley & Sons, Ltd., 1981, p. 133.

diversión libera del aburrimiento y la monotonía. El desarrollo personal promueve la superación cultural, tanto la individual como la colectiva. Las tres funciones son solidarias y no admiten la eliminación de ninguna de ellas. Deben existir, aunque a grados variables, en el tiempo libre de todos los trabajadores" (8).

La gente cuando joven posee la energía y creatividad suficiente para planear e improvisar tareas durante su tiempo libre. A medida que envejece y debido a las imposibilidades físicas o circunstanciales, las actividades de ocio disminuyen y aún más, cuando no se tiene un verdadero interés por algo específico, por algo que se ha desarrollado durante la juventud, estas manifestaciones son casi nulas. Beauvoir plantea que la sociedad les da a los ancianos tiempo libre, pero les quita los medios para utilizarlo. El anciano explotado no tiene los recursos, no tiene fuerzas, ni intereses. Durante su vida ha desempeñado un trabajo alienado que al igual que su tiempo libre no le ha permitido la expresión de sí mismo. Por ésta razón, raros son los que han tenido la posibilidad de prever un verdadero programa de vida (9).

Independientemente de los recursos económicos de que se disponga, el tiempo libre del jubilado representa un peligro cuando no se sabe que hacer con él. Si esto llega a suceder, el aburrimiento que surge, puede conducirlo a una apatía que mata todo deseo de actividad y que compromete lo que le ha quedado de su equilibrio físico y emocional.

Según Tham, existe total acuerdo entre los gerontólogos y otras disciplinas médicas, de que muy poca actividad es tan perniciosa y no saludable como demasiada actividad (10). Lo ideal es el punto de equilibrio que se obtiene al desarrollar actividades que permitan al jubilado dar un sentido a su vida, sin que esto implique un desgaste físico excesivo.

Otro aspecto relevante, es que así como la actitud ante la jubilación es de-

(8) Edmundo González Llaca. El tiempo libre del trabajador. En Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El hombre y el trabajo. México: La Prensa Médica Mexicana, 1976, p. 166.

(9) S. de Beauvoir, op. cit., p. 538.

(10) C. Tham, op. cit., p. 136.

terminada por múltiples factores, la actitud ante el tiempo libre es determinada en parte por el tipo de trabajo que el empleado ha desempeñado. De esta manera, las personas muestran diferentes patrones en cuanto a la relación trabajo-descanso (tiempo libre). Parker propone que estos patrones pueden clasificarse en tres grupos: extensión, oposición y neutralidad.

Extensión.- Se caracteriza por una falta de demarcación entre lo que se observa como trabajo y lo que es el descanso. Este patrón es típico de doctores, maestros, hombres de negocios, directores de instituciones, etcétera.

Oposición.- Se distingue por una fuerte demarcación entre el trabajo y el descanso. Este patrón lo manifiestan los mineros, obreros, etcétera. Es el asalariado quien hace una mayor distinción entre trabajo y tiempo libre, ya que huye del trabajo y trata de encontrar satisfacción y placer en este lapso reservado para él.

Neutralidad.- Este patrón se distingue por ser un promedio de demarcación de esferas (trabajo-descanso) y es presentado por aquellas personas que desempeñan "trabajos grises", ni libres ni opresivos. Gente con tales trabajos tiende a ser pasiva y no se involucra en su trabajo, ni en su descanso (11).

El ocio no es una alternativa del trabajo, sino más bien su contrario; esto porque la mayoría de la gente considera al trabajo como una necesidad. Trabajar es por lo tanto vivir en el mundo real, en contraste con el ocio que es parte de la vida privada y a veces hasta del mundo de la fantasía (12).

En las distintas sociedades y culturas el ocio es visto desde diferentes puntos de vista; para algunos es una obligación, para otros es un descanso.

- (11) Stanley Parker. The work-leisure relationship under changing economic conditions and societal values. In Gardell, B. & Johansson, G. Working life: A social science contribution to work reform. New York: John Wiley & Sons, Ltd., 1981, p. 122.
- (12) Peter Kelvin. Social psychology 2001: The social psychological bases and implications of structural unemployment. In Gilmour, R. & Duck, S. The development of social psychology. London: Academic Press, 1980, p. 311.

Pero la importancia del tiempo libre radica en que si se utiliza adecuadamente, permite la superación de las capacidades del individuo, estableciéndose de esta manera un equilibrio del hombre con su trabajo y del hombre con la sociedad, produciéndose así una armonía en los aspectos que integran la personalidad del individuo como unidad biopsicosocial.

3. Cambios biológicos de la vejez

En el transcurso de la vida, el envejecimiento del organismo es un proceso irreversible de cambios biológicos y psicológicos que afectan al individuo tanto como a la familia y a la sociedad. El envejecimiento de la persona se lleva a cabo de manera paulatina y por lo general predomina sólo en alguna parte del individuo, ya sea en el cuerpo o en la mente; por ejemplo, un trabajador jubilado puede sentir que ha ido perdiendo su poderío físico de antaño, pero se considera completamente sano desde el punto de vista mental y social.

Sin embargo, antes de catalogar a una persona como "vieja" debe tomarse en cuenta la salud de la misma, porque el hecho de que en la vejez la persona se encuentre más susceptible de sufrir enfermedades, no significa que la senectud sea una enfermedad, como se le considera a veces, sino que es una etapa natural en la vida de los seres vivientes.

Fuentes plantea que la condición psicosomática del anciano, depende básicamente de los valores genéticos, del carácter y temperamento, de las enfermedades sufridas, de las experiencias, del estado socioeconómico, de sus nexos familiares y afectivos, de su soledad y posibilidad de comunicación (13).

Además menciona, que por las variaciones que impiden particularizar a la vejez, ésta se puede diferenciar en dos tipos: a) la vejez absoluta que corresponde al género humano y que es el resultado de los envejecimientos parciales.

(13) L. y R. Fuentes, op. cit., p. 227.

b) la vejez relativa que corresponde al envejecimiento de un espécimen aislado. Y en general, se pueden clasificar en dos tipos los factores por los cuales se envejece: factores intrínsecos que se refieren a la organización estructural de la materia misma y los cuales se ajustan a la ley natural y los extrínsecos que corresponden a la acción que ejerce el medio ambiente al que se está expuesto.

En el organismo humano los cambios biológicos desempeñan el papel principal en el proceso de envejecimiento, el cual tiene su inicio desde el momento de la concepción, en donde los órganos envejecen de distinta manera. Por ejemplo, el timo deja de funcionar a los dos años por viejo, se requieren sólo veinticinco años para que los huesos dejen de crecer, cuarenta años para que dejen de funcionar los órganos reproductores de la mujer. Las células de la epidermis mueren muy rápido a diferencia de las células nerviosas que duran toda la vida o de las uñas y cabellos que siguen creciendo aún después de la muerte.

Con el propósito de comprender la evolución del ser humano a lo largo de su vida existen clasificaciones de las etapas del ciclo vital, esto es, las etapas del envejecimiento humano, propuestas de varias formas por los autores estudiosos de la materia. Bromley divide las principales etapas de la vida humana bajo un contexto biológico y social que facilita la comprensión de las características psicológicas de la vejez:

CICLO DE LA VIDA HUMANA

Estadio	Edad Aproximada	Nombre	Características Principales
1	0	Cigoto	Concepción.
2	Hasta 7 semanas	Embrión	Primeras etapas del desarrollo biológico.
3	7 semanas hasta 38 semanas	Feto	Etapas finales del desarrollo biológico (apariciencia - humanoide).
4	38 semanas	Nacimiento	Cambio de vida intra a extra-uterina.

Estadio	Edad Aproximada	Nombre	Características Principales
<u>Edad desde el nacimiento</u>			
5	18 meses	Infancia	Adquisición de hábitos básicos en locomoción, percepción y manipulación; esquema sensoriomotor; comunicación no verbal; relaciones con los padres, especialmente con la madre; socialización.
6	5 años	Pre-escolar.	Desarrollo de hábitos básicos en locomoción, percepción y manipulación; comunicación no verbal y verbal; relaciones familiares y sociales.
7	11 años 13 años	Pubertad	Asimilación de características culturales a través de la educación y la socialización.
8	14 años	Adolescencia Temprana	Desarrollo de características sexuales secundarias y de las funciones reproductivas; responsabilidad legal limitada; tendencia a la apariencia y conducta adulta; cambios en actividades sociales e intereses; acercamiento al final del período del crecimiento.
9	15 años 21 años	Adolescencia Tardía	Sigue la educación ulterior; entrenamiento vocacional; final de la fase principal de crecimiento biológico; paso de la dependencia a la independencia; años más propicios para la conducta anti-social.
10	21 años 25 años	Adulthood Temprana	Adquisición de roles adultos; madurez legal; responsabilidad económica; derecho para votar; matrimonio; empleo; hijos; continuación de entrenamiento profesional; compromiso total en actividades adultas; años más propicios para el perfeccionamiento atlético (hasta los 35 años).

Estadio	Edad Aproximada	Nombre	Características Principales
11	25 años 40 años	Adultez Media	Consolidación de roles sociales y ocupacionales; años más propicios para el logro intelectual; ligero decremento en algunas funciones físicas y mentales; (sic) acumulación de relaciones sociales y de bienes materiales relativamente permanentes.
12	40 años 55 años	Adultez Tardía	Continuación de roles sociales y ocupacionales establecidos; partida de los hijos; disminución de funciones sexuales (sic) y reproductivas (menopausia); re-entrada de algunas mujeres en roles ocupacionales; más decremento en funciones físicas y mentales.
13	55 años 65 años	Pre-jubilación	El decremento de funciones físicas y mentales es más obvio; años más propicios para algunos tipos de logro social y autoridad o retiro parcial de roles ocupacionales y asuntos de la comunidad; más disminución de funciones sexuales e intereses.
14	65 años	Jubilación	Retiro del rol ocupacional y de asuntos de la comunidad; continuación de algunos tipos de autoridad social; las relaciones con familia y con parientes se acentúan; mayor susceptibilidad a desórdenes físicos y mentales; empeoramiento biológico y psicológico en actividades de la vida diaria.
15	70 años	Vejez	Dependencia; retiro total; insuficiencia física y mental.
16	Hasta un máximo de 110 años	Enfermedad final, terminación y muerte	Senilidad; falla final de importantes funciones biológicas (14).

(14) D.B. Bromley. The psychology of human aging. England: Penguin Books, Ltd., 1966, p. 347.

El autor menciona además que los cambios biológicos hasta la adolescencia, dan la base para entender los aspectos sociales y psicológicos del desarrollo. En la edad adulta los cambios son menos rápidos y consistentes, por lo que sus efectos no se aprecian claramente. A partir de los 50 años, vuelven a ser notorios y entonces se crean transformaciones adversas en las características físicas, psicológicas y sociales del anciano.

Las funciones que se basan en capacidades físicas y fisiológicas, son las que empiezan a declinar más rápidamente, que aquellas capacidades cuya base es puramente psicológica.

El grado de deterioro como el momento en que empiezan a declinar es variable; por lo que la edad biológica y la edad cronológica son diferentes para cada individuo y el cambio del organismo va a depender de la historia individual de las personas. Para ejemplificar lo anterior, Fuentes menciona que "...a un enfermo terminal (enfermo desahuciado próximo a entrar en agonía) se le consideraría muy viejo desde el punto de vista biológico y fisiológico, cualquiera que fuera su edad cronológica. Por otra parte, un viejo sano sería considerado, bajo este mismo criterio, como más joven que otro de la misma edad cronológica que presentara lesiones orgánicas graves" (15).

Debido a las variaciones tan diversas que sufre cada individuo en particular, muchas personas no se dan cuenta de los cambios que se han manifestado en su organismo hasta que factores como enfermedades o la jubilación obligatoria del trabajo, los hacen centrar la atención en dichos cambios.

Sin embargo, a pesar de las marcadas diferencias individuales, existen varias características que son compartidas en el proceso de envejecimiento, para lo cual se retoman las propuestas por Beauvoir, por ser de las más completas en lo referente a los principales cambios experimentados por las personas de edad avanzada:

"La masa de los tejidos metabólicamente activos disminuye,

(15) L. y R. Fuentes, op. cit., p. 7.

mientras que aumenta la de los tejidos metabólicamente inertes: tejidos intersticiales y fibroesclerosos, son objeto de una deshidratación y de una degeneración grasa. Hay una marcada disminución muscular. El progreso del tejido intersticial con respecto a los tejidos nobles es llamativo, sobre todo al nivel de las glándulas del sistema nervioso. Acarrea una involución de los principales órganos y un debilitamiento de ciertas funciones que no cesan de declinar hasta la muerte. Se producen fenómenos bioquímicos: aumento del sodio, del cloro, del calcio; disminución del potasio, el magnesio, el fósforo y las síntesis proteicas.

La apariencia del individuo se transforma y permite asignarle con un margen de pocos años una edad. El pelo blanquea y ralea, no se sabe porqué; se sigue ignorando el mecanismo de la depigmentación del bulbo capilar; el vello también encanece mientras que en ciertos lugares -por ejemplo en el mentón de las ancianas- empieza a proliferar. Por deshidratación y como consecuencia de la pérdida de elasticidad del tejido dérmico subyacente, la piel se arruga. Se caen los dientes, lo cual entraña un achicamiento de la parte inferior del rostro, de modo que la nariz -que se alarga verticalmente a causa de la atrofia de los tejidos elásticos- se acerca al mentón. La proliferación senil de la piel produce un espesamiento de los párpados superiores, mientras que se forman bolsas debajo de los ojos. El labio superior se afina; el lóbulo de la oreja crece. El esqueleto también se modifica. Los discos de la columna vertebral se comprimen y los cuerpos vertebrales se aplastan; entre los 45 a los 85 años el busto disminuye diez centímetros en el hombre, quince en la mujer. La anchura de los hombros se reduce, la de la pelvis aumenta; el tórax tiende a adquirir una forma sagital, sobre todo en la mujer. La atrofia muscular, la esclerosis de las articulaciones acarrear trastornos de la locomoción. El esqueleto sufre de osteoporosis; la sustancia compacta del hueso se vuelve esponjosa y frágil; por eso la fractura del cuello del fémur, que soporta el peso del cuerpo, es un accidente frecuente.

El corazón no cambia mucho pero su funcionamiento se altera; pierde progresivamente sus facultades de adaptación; el sujeto debe reducir sus actividades a fin de no abusar de él. El sistema circulatorio sufre; la aterosclerosis no es la causa de la vejez, pero es una de sus características más constantes. No se sabe qué es lo que la provoca exactamente; en general se piensa que la causa principal es un trastorno del metabolismo de los lípidos. Sus consecuencias son variables. A veces afecta el cerebro. En todo caso la circulación cerebral se hace más lenta. Las

venas pierden su elasticidad, el rendimiento cardíaco disminuye, la velocidad de circulación se aminora, la tensión aumenta. Por lo demás cabe señalar que la hipertensión, muy peligrosa para el adulto, puede ser muy bien soportada por el hombre de edad. El consumo de oxígeno por el cerebro se reduce. La caja torácica se vuelve más rígida y la capacidad respiratoria que es de 5 litros a los 25 años, baja a 3 litros a los 85. La fuerza muscular disminuye. Los nervios motores transmiten con menos velocidad las excitaciones y las reacciones son menos rígidas. Hay involución de los riñones, de las glándulas digestivas, del hígado. Los órganos de los sentidos son afectados. El poder de acomodación disminuye. La presbicia es un fenómeno universal en casi todos los viejos; y la vista disminuye, su capacidad de discriminación declina. La del oído también, a menudo hasta la sordera. El tacto, el gusto, el olfato tienen menos agudeza que antes" (16).

Otro aspecto muy importante que se debe tomar en cuenta es la actitud hacia la muerte que toman los senectos. La muerte que es inherente a la vida se presenta como un proceso gradual a partir de la madurez y llega a presentar un problema para las personas en general, ya que es natural el surgimiento de sentimientos de temor y de impotencia, los cuales se manifiestan de diferentes formas según la fuerza y la personalidad del individuo.

Varios autores, entre ellos Fuentes y Beauvoir, coinciden en que los primeros años que suceden a la jubilación, se presentan mayores tasas de mortalidad entre individuos jubilados de la misma edad que aquellos que permanecen en actividad y que entre las personas de buena salud; la jubilación obligada no altera e incluso a veces mejora porque alivia al individuo de las presiones propias del trabajo (17).

Fuentes menciona que en la senectud el índice de mortalidad es diferente para ambos sexos. El predominio del sexo femenino, es por lo general más notorio y se estima que la menor sobrevivencia de los hombres es debida a una mayor susceptibilidad emocional a los cambios externos (indiferencia familiar, jubilación, soledad, tedio) y a una menor adaptabilidad a su nuevo entorno. Por otra parte, el trabajador jubilado ve como futuro más inmediato el de su en-

(16) S. de Beauvoir, op. cit., p.p. 33-34.

(17) L. y R. Fuentes, op. cit., p. 221; S. de Beauvoir, op. cit., p. 536.

vejecimiento y por consecuencia la muerte a un plazo más o menos corto y cada uno de ellos va a vivir esta situación de manera particular, según sus posibilidades económicas y sus satisfacciones corporales, psicológicas y sociales (18).

Por último, es necesario mencionar que debido a los avances de la medicina en los últimos años, es posible prolongar la vida a promedios de 60 y 65 años, con la constante disminución de la mortalidad y la menor incidencia de enfermedades, lo cual implica que los individuos pueden seguir desempeñando sus labores a edades avanzadas, después de las edades normales establecidas para su retiro de la institución o empresa para la cual han venido prestando sus servicios.

4. Efectos psicológicos de la jubilación

El adulto por lo general se comporta como si nunca fuera a llegar a viejo y cuando se acerca el momento de la jubilación, éste se siente extraño al enfrentarse a su nueva situación. El envejecimiento como se mencionó anteriormente implica cambios progresivos e irreversibles y el deterioro mental es tan inevitable como los cambios físicos mencionados. Como es natural, la actividad mental llega al máximo hacia la mitad de la vida y posteriormente empieza a declinar lentamente durante la década siguiente. Conforme avanza la edad del individuo, el decremento mental es mayor, por consiguiente, jamás va a ser igual el desempeño de una persona joven que el de una de edad avanzada.

Una característica peculiar de los ancianos es el transportarse a hechos y acontecimientos que sucedieron en el pasado y relatarlos, recordándolos como si se hubieran presentado en la actualidad pero, por otra parte, es notoria la pérdida de atención y la memoria, así como la tendencia a olvidar hechos recientes. Sin embargo, es importante enfatizar la existencia de las diferencias individuales en la aparición del deterioro mental, ya que no todos los aspectos del funcionamiento intelectual disminuyen al mismo tiempo. El uso adecuado del vocabulario y el recordar información general, son aspectos que se conservan intactos hasta los últimos años de la senilidad.

(18) L. y R. Fuentes, op. cit., p. 151.

Por otra parte Beauvoir, reporta que toda facultad que implica una adaptación, declina a partir de los 35 años, sobre todo si no se le practica, por ejemplo las actividades de observación, abstracción y síntesis, integración y estructuración. Es común encontrarse con personas de edad avanzada que tienen gran dificultad para adaptarse a situaciones nuevas pues existe una resistencia al cambio, ya que son esclavas de los hábitos adquiridos con anterioridad, carecen de flexibilidad, por lo cual sus posibilidades de aprendizaje se reducen considerablemente (19).

En el caso específico de la jubilación, la actitud que manifiesta el hombre ante ella, está determinada entre otras causas por el tipo de trabajo desempeñado, las condiciones bajo las cuales lo desarrolló, la duración del mismo, la sociedad o comunidad en la que vive, de tal manera que un obrero y un gerente reaccionan de forma diferente ante esta ruptura con el trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior y de acuerdo con la mayoría de los autores consultados, los efectos que con más frecuencia pueden presentar los jubilados serían los siguientes:

DEPRESION

La depresión es una de las alteraciones psicológicas más comunes que manifiestan los jubilados. Generalmente surge porque el jubilado se encuentra desubicado, ya no tiene una posición en la sociedad, carece de un grupo con el cual identificarse y no sabe que hacer con todo el tiempo libre que se ha prolongado durante todo el día. Su vida pierde sentido y se enfrenta ante un vacío existencial. El hombre sin trabajo se siente despojado y si la familia no le

(19) S. de Beauvoir, op. cit., p. 43.

proporciona un trato adecuado, la depresión puede llegar a agudizarse a tal punto de orillar a la muerte (20).

ANSIEDAD .

La ansiedad es un posible efecto colateral de la jubilación, puede originarse por varias causas, entre ellas la inseguridad económica, la marginación social, la atrofia por desuso orgánico y mental derivados de la desocupación forzada (21).

SENTIMIENTO DE INUTILIDAD

Varios autores concuerdan con el hecho de que el jubilado manifiesta sentimientos de inutilidad, presentados porque éste ha estado acostumbrado a realizar una actividad durante años que le ha absorbido la mayor parte de su tiempo. El hombre al encontrarse libre de trabajo y al carecer de una ocupación se siente inútil. Además por el hecho de no tener nada que hacer, considera que su vida carece de sentido. Esto resulta un gran problema, sobre todo para el varón, ya que en su casa no hay sitio para él, las actividades domésticas le son ajenas y surge entonces el sentimiento de inutilidad, porque lo que sabía

(20) S. de Beauvoir, op. cit., p.p. 320-323.

Ernestina Jiménez. La tercera edad: Problemas y soluciones. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional de Geriátría, ISSEMYM, Toluca, México, abril, 1976, p.p. 2-3.

Frank Jarvick. Thoughts on the psychobiology of aging. American psychologist, 1975, p.p. 576-583.

Viktor Frankl. Ante el vacío existencial. Barcelona: Ed. Herder, 1982, (segunda edición), p. 73.

Instituto Nacional de la Senectud. Acción y proyección del INSEN. México, 1982, p.p. 61-70.

(21) Rubén Vasconcelos. Los problemas ocupacionales y económicos del anciano.

¹⁸ Ponencia presentada en el Símpo- sio sobre Senectud. Actividades Médicas - Quirúrgicas de la Academia Nacional de Medicina. (XV) Jornadas Médicas - Nacionales, Oaxaca, 1973, p.p. 324-330.

hacer, ya no lo hará más (22).

SOLEDAD

Los principales trastornos de personalidad que se manifiestan en el individuo anciano, son ocasionados por su aislamiento de la sociedad, generándoles un sentimiento de soledad con consecuencias afectivo-emocionales. La soledad puede ser un fenómeno propio de la segunda mitad de la vida del hombre, cuando éste se enfrenta al retiro laboral. Puede producirle un sentimiento de de cadencia y una angustia generalizada y es por esta razón que muchos jubilados regresan a sus antiguos sitios de trabajo para convivir a la salida con sus compañeros, para cambiar impresiones, identificarse y recordar viejos tiempos (23).

TRISTEZA

Una de las características más constantes en el plano mental del hombre que envejece es la pérdida de la alegría. La tristeza de las personas de edad, no es provocada por un acontecimiento o circunstancias particulares; se confunde con el tedio que los domina, con el amargo sentimiento de inutilidad y de soledad en el seno de una sociedad que siente indiferencia por ellos (24).

Los efectos psicológicos de la jubilación guardan estrecha relación con los efectos sociales implicados en la misma; por lo tanto, a continuación se contemplarán sus aspectos más relevantes.

(22) S. de Beauvoir, op. cit., p. 556.

Leland Bradford. ¿Está usted preparado para su retiro? Biblioteca Harvard de Administración de Empresas. México: Publicaciones Ejecutivas de México 1980, p.p. 3-5.

Instituto Nacional de la Senectud, op. cit., p.p. 61-70.

(23) S. de Beauvoir, op. cit., p. 563; Miguel Krassoievitch. La soledad. Manuscrito no publicado, 1983, p.p. 1-9.

(24) L. y R. Fuentes, op. cit., p. 28.

5. Efectos sociales de la jubilación

Dentro de la problemática de la vejez, se encuentra ocupando un lugar primordial la precaria situación económica de una mayoría de ancianos, debido a la desocupación y a la marginación de éstos dentro del sistema de producción operante que les otorga una pensión insuficiente que impide vivir satisfactoriamente. Por otra parte el envejecimiento trae consigo la disminución de la habilidad productiva, el menoscabo de los ingresos y la sensación de pérdida del estado económico social adquirido (25).

Además de la remuneración económica, se consideran incentivos importantes para trabajar: el prestigio, la posición y el poder que lo acompañan. Entre las clases media y alta, el ansia de prestigio y de fuerza constituye un incentivo más poderoso para trabajar, aunque la satisfacción de crearse una existencia económicamente independiente y la ejecución de un trabajo bien hecho, también pueden ser motivantes (26).

Por otra parte el nivel de educación es de gran importancia, pues aumenta las posibilidades de la persona de edad avanzada para valerse por sí misma y evitar el empobrecimiento que comunmente sucede a la jubilación. Es lógico esperar que mientras más elevado sea el nivel intelectual de una persona, sus conocimientos y actividades estarán enriquecidos por la experiencia que se ha adquirido a través de los años y por consiguiente la actitud ante la jubilación será más positiva.

Entre otros efectos sociales de la jubilación, destacan los siguientes:

RECHAZO SOCIAL

Todo individuo siente la necesidad de pertenecer a un grupo. De acuerdo a Kelvin, la pertenencia a un grupo produce una estructura para la vida social;

(25) Instituto Nacional de la Senectud, op. cit., p. 59.

(26) Erich Fromm. Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. México: Fondo de Cultura Económica, 1981, (decimasegunda reimpresión), p. 242.

por esta razón cuando un trabajador llega a la etapa de la vejez y se percata de que sus fuerzas han disminuido y por lo tanto su productividad no es la misma, puede llegar a sentirse intimidado, aislado y rechazado por las personas que lo rodean, al darse cuenta que el grupo laboral al que siempre había pertenecido, ya no lo acepta como su miembro integral (27).

Cuando un trabajador es desplazado de su empleo y se le considera inútil de las actividades que desarrolla, entonces su status familiar y social se ve mo dificado. Por un lado, la sociedad empuja a las personas inactivas obligándo las a permanecer al margen y por el otro, el rechazo social puede verse incre mentado dentro de la propia familia, ya que es frecuente que las personas ju biladas, quedan desprovistas de funciones importantes que en un momento dado pasan a poder de otro miembro de la familia más joven.

Kuypers y Bengston, postularon tres cambios en el sistema social que llevan al anciano a una situación en que se le considera socialmente incompatible:

a) Pérdida de una guía normativa

En las diferentes edades, existen guías de conducta para ser puestas en prá ctica por los individuos en cuanto a lo que se supone deben hacer en cada eta pa de su vida; pero el anciano se encuentra con que no hay claramente nada de finido sobre lo que debe hacer en este período.

b) Pérdida de roles

Al avanzar en edad los contactos sociales disminuyen, los roles se pierden li teralmente cuando la jubilación, la viudez, la muerte de amigos y la dis minu ción en movilidad física, dejan al individuo menos relacionado con su mundo personal y familiar.

c) Falta de grupos de referencia apropiados

El anciano no tiene un grupo definido con el que pueda identificarse y de es ta manera encontrar un patrón de conducta a seguir en su nuevo status; no tie ne

(27) P. Kelvin, op. cit., p.p. 302-315.

ne definidas sus actividades apropiadas que lo ayuden a adaptarse a los cambios del sistema social en que se desarrolla (28).

PERDIDA DE PRESTIGIO O STATUS

En la actualidad el catalogar a alguien como viejo y colocarlo en la categoría de inactivo, implica automáticamente una reducción de ingresos y por consiguiente del nivel de vida del individuo. Estos factores impiden que las personas de edad avanzada puedan conservar su estilo de vida y contar con las comodidades básicas que les permitan vivir mejor.

Junto con la reducción de ingresos y el nivel de vida, se produce un descenso de status, puesto que en nuestra sociedad tanto los ingresos como los objetos y el prestigio que poseen son indicadores directos del status de una persona (29).

DEPENDENCIA

Es común que en algunos casos al jubilarse el anciano, comience una etapa de dependencia familiar (de su mujer y sus hijos) y en ocasiones no pueda o no sea capaz de asimilarla, al pasar de ser el centro de la familia o jefe a una posición de agregado. Esta situación provoca que disminuya su autoestima.

La dependencia se agudiza cuando se recibe una pensión que es insuficiente para subsistir. En la actualidad, las prestaciones sociales-económicas por jubilación y pensión toman como base el salario percibido, que además de ser insuficiente, resulta una suma congelada que al cabo de cinco o diez años se

(28) J. Kuypers y Bengston. Social breakdown and competence: A model of normal aging. *Human development*, 16(3), 1973, p. 196.

(29) Ernest Schneider. *Sociología industrial*. Madrid: Ediciones Guadarrama, 1966, p. 159.

S. de Beauvoir, op. cit., p. 532.

vuelve cantidad simbólica que condena a vivir en la miseria (30).

Como se ha planteado, el estudio de la jubilación requiere un análisis profundo de la situación del jubilado como un ser integral. Si se parte del supuesto de que el hombre es un ser biopsicosocial, es necesario el estudio conjunto de las áreas biológica, psicológica y social del jubilado, situándolo a su vez en un momento histórico, aquí y ahora, para resolver y mejorar su difícil condición en la actualidad. Sólo esta visión de conjunto conducirá a encontrar soluciones viables y acordes a la realidad que viven los jubilados en nuestro país.

6. Proposiciones de mejoramiento de la situación del anciano-jubilado

Varios estudiosos de las condiciones en las que se encuentran los ancianos-jubilados, exponen diferentes proposiciones para paliar la precaria situación en la que se encuentran la mayoría de ellos.

Las proposiciones pueden dividirse en dos categorías: 1a. acciones pre-jubilatorias y 2a. acciones jubilatorias. En la primera situación se encuentran diversos tipos de planes de retiro como lo son: el retiro gradual, en el que el trabajador poco a poco va disminuyendo las horas laborales hasta que llega a su jubilación. El retiro retardado, es otra modalidad que se caracteriza por la opción que tiene el trabajador de pedirle a la empresa su deseo de continuar laborando varios años después de la edad establecida para su jubilación.

Beauvoir plantea que: "La jubilación gradual sería seguramente menos penosa que la jubilación mazazo...Se ha sugerido que, también para los asalariados se proceda por etapas" (31).

(30) Instituto Nacional de la Senectud, op. cit., p. 59.
Roberto Chávez Ruiz. Ventajas e inconvenientes en el difícil alcance de la vejez. De Senescencia, Organó Dignificador de la Vejez, México, No. 3, 1978, p. 10.

(31) S. de Beauvoir, op. cit., p. 328.

Según Pigors, cada empresa debe desarrollar su propio plan de retiro y de pensiones. Antes de elaborarlo recomienda ciertas preguntas para formularse, como son: ¿Quién es elegible para el plan? ¿a qué edad se debe jubilar el trabajador? ¿deben los empleados ser forzados a retirarse? ¿el trabajador debe contribuir a la pensión de su retiro? ¿los pagos de las pensiones deben proporcionarse en forma regular o debe darse un monto total?, etc. (32).

Otra proposición se refiere a los cursos de preparación al retiro. Un buen curso de esta índole conviene que asesore al individuo en áreas como: ingresos en la jubilación, actividades, vivienda, cambio de roles, salud, asuntos legales, etc.

Los cursos pueden ser individuales o en grupo, por medio de conferencias, material impreso, películas, etc. El criterio en cuando a la anticipación con la que deben impartirse varía de acuerdo con diversos autores. Algunos opinan que deben impartirse desde uno hasta cinco años antes de que el trabajador se jubile. Así mismo, recomiendan que el cónyuge asista a los cursos, pues es la persona más cercana al jubilado con la cual convivirá la mayor parte de su tiempo (33).

En el curso para jubilados que imparte el ISSSTE (v. apéndice C), se sugiere que el trabajador varios años antes de su jubilación y en forma gradual, adquiriera una segunda ocupación que exija menos esfuerzo físico que el demandado en su labor normal con el fin de continuarla después del retiro y evitar así una ruptura brusca de su vida diaria. Además se proponen diversas actividades que el jubilado puede llevar a cabo como son: juegos de mesa (que fomentan la comunicación al convivir con otros), fotografía, lectura, jardinería, caminatas largas, llamadas telefónicas con amigos y parientes, escribir memorias y experiencias (con el objeto de otorgar un banco de información para

- (32) J. Pigors & L. Myers. Personnel administration. Tokio; Kogakusha, 1969, (sixth edition), p. 552.
- (33) Agustín Reyes Ponce. Administración de personal (Primera parte). México: Ed. Limasa, 1982 (decimotercera reimpresión), p. 206.
- J. Chruden y B. Sherman. Administración de personal. México: Compañía Editorial Continental, 1970, p. 120.
- L. Bradford, op. cit., p. 25.

sus antiguos compañeros de trabajo), fabricación de objetos manuales, compra-venta de artículos, pertenencia a clubes deportivos (34).

Por otra parte en su curso de preparación al retiro el INSEN (v. apéndice D) propone la siguiente clasificación de actividades que pueden realizar los tra**ba**jadores al presentarse la jubilación:

FISICAS

Natación
Educación física
Gimnasia de mantenimiento
Yoga
Educación sanitaria
Terapias físicas para controlar el deterioro psicomotriz

DOMESTICAS

Reparaciones eléctricas
Reparaciones de plomería
Resanado y pintura
Horticultura
Cocina y carpintería

RECREATIVAS

Excursiones
Visitas a empresas
Viajes
Dibujo o pintura
Cestería, creatividad artística y artesanal
Cine club
Reencuentro con otras personas asociadas de retiro
Actividades de canto

SOCIALES Y CULTURALES

Asistencia a cursos de: Electrónica, matemáticas, inglés, historia, visitas a bibliotecas y museos. Círculos de lectura, reuniones de comunicación en lenguas extranjeras. Círculos de estudio: arqueología, arte, derecho, gerontología, literatura, religión, psicología, sociología, asistencia a audiciones musicales, a funciones teatrales, espectáculos populares, etc.

LABORALES Y DE SERVICIO

Pertenecer a algún grupo voluntariado, trabajar por honorarios como instructores de empresas (35).

Hasta el momento se ha observado que existen varios factores para prevenir de alguna manera que el proceso de jubilación sea una etapa difícil, entre

- (34) Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado. Subprograma de orientación sobre ocupaciones básicas del pensionado o jubilado. México: ISSSTE, Jefatura de Servicios de Medicina Preventiva, 1983, p.p. 4-6.
- (35) Instituto Nacional de la Senectud. Preparación al retiro. México: INSEN, 1982, p.p. 107-109.

ellos se encuentran: Una buena salud, información sobre el proceso jubilatorio, planeación de actividades, etc., por lo cual una persona preparada tiene mayor probabilidad de adaptarse exitosamente a las nuevas etapas de su vida.

Por otra parte el ISSSTE, sobre la base de investigaciones gerontológicas y geriátricas propone diez actividades para que el individuo viva sus años de ve jez con tranquilidad y salud:

1. Comer menos de lo que pide el cuerpo
2. Realizar ejercicios metódicamente
3. En referencia a la actividad sexual, la que pida el cuerpo
4. Menos hidratos de carbono y más proteínas
5. Menos agua y menos picante
6. Revisión médica periódica
7. Hacer diariamente gimnasia mental (aprender algo nuevo, tratar de resolver un problema)
8. Borrarr la palabra prisa del diccionario personal
9. Llenar horas de 60 min., ocupado sí, preocupado no
10. Tener conciencia de que la tercera edad, es luz interior (36)

Como se observa es claro que el anciano-jubilado para conservarse en condicio nes favorables tanto físicas como mentales, es necesario que desarrolle o bien una actividad, o un trabajo. En ocasiones y de acuerdo con la personalidad y el nivel socioeconómico de cada individuo, realizar actividades no-re munerativas proporciona satisfacción y llenan la vida, en otras existe una necesidad de realizar una actividad remunerativa que puede a la vez, satisfacer necesidades económicas y serle grata al individuo.

Independientemente de la actividad o trabajo que efectúe el jubilado, es necesario mencionar que existen ciertas características del trabajador anciano que Beauvoir resume de la siguiente manera:

"Se estima que con la edad aumentan: Gusto, regularidad de ritmo, método, pun

(36) Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado, op. cit., p.p. 4-6.

tualidad, atención concentrada y vigilante, buena voluntad, disciplina, prudencia, paciencia, trabajo bien terminado. Disminuyen: Vista y oído, fuerza y precisión manuales, robustez y flexibilidad, rapidez de ritmo, memoria, imaginación, creatividad, adaptación, atención repartida, diligencia, energía, iniciativa, dinamismo, sociabilidad. Por lo general se admite que lo que es difícil para las personas de edad es iniciarse en tareas nuevas" (37).

Respecto a la actividad laboral de los trabajadores de edad avanzada existen diversas opiniones. A continuación se presentan varias propuestas de distintos autores:

Pigors, menciona que existen algunos postulados que son comúnmente aceptados por la gente, pero no tienen base suficiente para ser considerados como verdaderos:

- La edad justa para la jubilación es a los 65 años
- La capacidad para trabajar siempre disminuye con la edad
- Los trabajadores viejos ya no pueden ser entrenados
- No tiene caso invertir en entrenar a los trabajadores viejos, ya que se cansan muy pronto y no logran retener lo que se les enseña
- Los trabajadores viejos no pueden ser contratados por compañías con programas de seguros, porque es imposible adecuarlos a ellos
- Con la jubilación el salario puede reducirse ya que los viejos consumen menos y no necesitan un salario tan alto como los jóvenes
- Los trabajadores viejos deben ser jubilados, ya que en nuestra avanzada economía tecnológica su trabajo no es necesario; deben dejar lugar para los trabajadores más jóvenes (38).

Según los estudios ergonómicos llevados a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el esfuerzo físico que demanda el trabajo industrial es perjudicial para el anciano. Los trabajadores ancianos son menos capaces de tolerar la tensión normal e inconvenientes del medio, ciertas posiciones no son tolerables, además de que las facultades perceptivas disminuyen, bajan

(37) S. de Beauvoir, op. cit., p. 277.

(38) J. Pigors & L. Myers. op. cit., 487.

los reflejos, la velocidad y el ritmo de trabajo (39). Sin embargo Hock y Zubin, demostraron que el nivel de productividad de los trabajadores de edad aumenta cuando el trabajo que les es asignado va de acuerdo con sus características físicas, por lo que sólo requieren de apoyo para que se les proporcione o se les de la oportunidad de tener un trabajo remunerado que les permita vivir económicamente bien (40).

Por otro lado algunos autores han demostrado que una gran proporción de personas que envejecen hacen tan bien su trabajo como los jóvenes, sobre todo en aspectos que requieren de concentración, conocimientos y experiencia, aunque pueden ser más lentos para tareas que requieran de gran esfuerzo físico (41).

Muchas empresas se preocupan de que habrá mayor porcentaje de ausentismo en el trabajo por causa de enfermedades y accidentes de los trabajadores mayores de edad, más el trabajador viejo se ausenta menos que el joven y existe una mayor probabilidad de que permanezca más tiempo en la institución que lo contrató. Por otra parte lo que le falta en rapidez, el anciano lo compensa con madurez y experiencia. Además el trabajador de cierta edad necesita menos supervisión porque tiene un sentido de la responsabilidad, hábitos y actitudes ya establecidos; se puede confiar en él, pues está consciente e interesado en su trabajo, es leal y cooperativo (42).

Una vez determinados los convenientes e inconvenientes de contratar a trabajadores ancianos, autores como Jucius proponen una serie de procedimientos para establecer a los empleados viejos:

(39) Organización Internacional del Trabajo. Trabajadores de edad madura. Trabajo y jubilación. 66A. Reunión. Informe IV. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, 1980, p.p. 49-63.

(40) Citados por Instituto Nacional de la Senectud, op. cit., p. 39.

(41) Harold Heist. Psicología y psicopatología del envejecimiento. Argentina; Ed. Paidós, 1977, p. 77.
Robert Kastenbaum. Vejez. Años de plenitud. México: Ed. Harla, 1980, p.p. 70-100.

Joseph Tiffin. Industrial psychology. New York: Prentice Hall, Inc., Publishers, 1954, (31th. edition), p. 415.

(42) D.B. Bromley, op. cit., p. 359.

- Revisión de ocupaciones para acomodar a los empleados de edad avanzada.
- Entrenamiento para incrementar y prolongar su actividad dentro de su ocupación.
- Entrenamiento para obtener otro puesto mejor (43).

Mc Farland propone los principios necesarios para que tenga éxito el entrenamiento de trabajadores de edad avanzada:

- Las personas de edad aprenden mejor y más rápido si se les presenta el material de tal forma que puedan entender lo esencial de la tarea.
- El ritmo de la instrucción debe ser lento para permitir una comprensión total o dejar que el ritmo esté bajo control de los participantes.
- El aprendizaje a través de métodos activos produce mejores resultados que el memorizar instrucciones para traducirlas en acciones.
- Parece esencial relacionar las instrucciones con la tarea lo más directamente posible (44).

Un elemento que es preciso tratar sobre los trabajadores ancianos y del anciano jubilado en general es la experiencia, cualidad que adquiere el hombre a lo largo de la vida. La posee desde el humilde campesino senil hasta el renombrado científico senecto; la experiencia es la aportación del anciano a la humanidad. Es él, quien..."Instruye a los novatos: es el maestro. Al anciano no le corresponde hacer, sino enseñar a hacer. Es el instructor, el guía, el perito, el consejero, el que gobierna" (45).

En resumen, el anciano-jubilado tiene varias alternativas de acciones o actividades que puede elegir para desarrollarlas durante su jubilación. No obstante las circunstancias socioeconómicas de la mayoría de ellos los obligan a realizar actividades remunerativas, que no siempre son bien pagadas y no

(43) M.J. Jucius. Personnel management. Homewood, Illinois: Richard, D. Irwin, Inc., 1963, (fifth edition), p.p. 585-586.

(44) R. Mc Farland. The need for functional age measurements in industrial gerontology. Industrial gerontology, 19: 1-19, 1973.

(45) Emma Godoy. Motivos reiterados para la dignificación de la vejez. De Senescencia, Organó Dignificador de la Vejez, México, No. 2, 1977, p. 7.

permiten suficiente descanso. Mientras continúen las condiciones que la misma sociedad ha impuesto al jubilado, como lo son bajas pensiones y el agotamiento físico al final de la vida laboral, la elección de las actividades que desee realizar no estará en sus manos, sino en las de la sociedad.

CAPITULO III

LA JUBILACION EN MEXICO

1. La condición del jubilado en México

Si se hace un recorrido histórico para ubicarnos en los inicios de la prestación de asistencia social en México, se observa que en el año de 1761 es creado el primer antecedente de pensiones a través de un Montepío con el fin de proporcionar ayuda al trabajador público; posteriormente en el año de 1776 se amplió este campo de ayuda a viudas y huérfanos, pero debido a la carencia de recursos económicos, el funcionamiento de este Montepío fue sumamente irregular, por lo cual se llevó a cabo su liquidación en 1824, quedando el pago de las pensiones a cargo del Estado y en el año de 1837, se limitaron las pensiones sólo a casos de extrema necesidad. Con el paso del tiempo se dictaron disposiciones de Seguridad Social y en 1911 fue decretada la Ley de

Educación Pública que contenía aspectos desde la jubilación de maestros; la Ley de Pensiones, Montepío y Retiros; Leyes y Decretos expedidos por el gobierno de Yucatán, hasta llegar a la promulgación de la Constitución de 1917, que en su Artículo 123 legisla todo sobre materia de derecho laboral. También en 1917 las prestaciones sociales médico-asistenciales del ISSSTE deberán ser ganadas por medio de la aportación de un porcentaje del sueldo del trabajador. Por último, el 12 de agosto de 1925 el Presidente Plutarco Elías Calles expide la primera Ley de Pensiones Civiles de Retiro, creándose así en México la Dirección de Pensiones Civiles (1).

Por otra parte, es importante mencionar que México es el primer país que aporta al derecho internacional el derecho social, dentro del cual podemos considerar la asistencia social, "... cuya función principal es el asegurar la existencia de aquellos individuos socialmente débiles, de manera transitoria o permanente y para quienes no se exige una cotización ... además se encarga de mantener las condiciones de consumidor o beneficiario de servicios en aquellos grupos que por sus características etarias o de invalidez no pueden tenerlas por ellos mismos (2).

Por esta razón, la asistencia social* juega un papel importante en la atención hacia aquellas personas que han alcanzado una determinada edad y que para el interés de este trabajo, son aquellos jubilados que tienen alrededor de 60 años, edad considerada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como inicio de la vejez.

*El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) son las instituciones de asistencia social que otorgan las pensiones de jubilación en México. (v. apéndice E).

- (1) Carlos Sansores. Los problemas de la vejez y los sistemas de jubilación. En Universidad del Ejército y Fuerza Aérea. Jornada sobre problemas de la vejez y del envejecimiento. Memorias. México: Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, 1979, p. 141.
- (2) Guillermo Amaro. Modelo de asistencia social al anciano integrado a su familia. Ponencia presentada en el seminario de La asistencia social del anciano en México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. México agosto, 1983, p. 4.

Si bien en la actualidad, el grupo mayor de 60 años en nuestro país no presenta un problema demográfico, ya que México puede caracterizarse como un país de jóvenes, esta población no recibe la atención que debiera.

De acuerdo con los resultados preliminares del X Censo General de Población y Vivienda, publicados en agosto de 1981, de los 69,346,900 habitantes a nivel nacional, 34,580,000 son hombres y 34,766,900 mujeres. De la población de 60 a 64 años, 1,112,000 habitantes a nivel nacional, 550,600 son hombres y 561,700 mujeres, representando el 1.6% de la población y las personas de 65 años y más suman un total de 2,665,000 habitantes de los cuales 1,322,200 son hombres y 1,342,800 mujeres, representando el 3.8% de la población total, esperándose aproximadamente 4,500,000 habitantes para el año 2000, lo cual significará el 4.5% del total (3).

Lo anterior nos muestra que bajo las tendencias actuales, no será sino hasta el año 2040 que alcanzaremos los niveles de envejecimiento que tienen algunos países europeos.

Bajo los datos expuestos, pareciera que en el presente no existe en México el problema de población envejecida como es el caso de algunos países europeos, en donde la carga que representa la jubilación desde el punto de vista económico es de gran trascendencia. Sin embargo la realidad es otra, ya que sí se tiene en nuestro país un problema en cuanto a la población anciana, debido a la crisis social y económica por la que atraviesa y por el esquema de injusticias que se reproduce también dentro del sector de edad avanzada.

La situación del anciano en el campo es precaria, aquellos que se dedicaron a tareas agrícolas, artesanales, ganaderas, etcétera, quedan básicamente desprotegidos, porque la ayuda institucionalizada que se presta a la vejez es muy poca. La situación en la ciudad es distinta, por lo menos los asalariados tienen derecho a una pensión, generalmente reducida y también acceso a un mayor número de centros de salud.

(3) Secretaría de Programación y Presupuesto. X Censo General de Población y Vivienda. Resultados preliminares a nivel nacional y por entidad federativa. México: SPP, 1981, p. 15

En esta época, la mayor parte de los pensionados procede de condiciones socioeconómicas adversas; son ex-obreros y empleados cuyo promedio de edad y cesantía es de 72 años y viven en condiciones de marginación (4).

El director de asuntos jurídicos y procurador de la defensa del menor y de la familia del DIF, Alejandro Manterola, postula que existen básicamente cuatro grupos de ancianos en el país y que de acuerdo a la labor que hayan desempeñado en el transcurso de su vida, se determina su condición de jubilados dentro de la sociedad (5).

En el primer grupo se encuentran los profesionistas mayores de sesenta años, que independientemente de que hayan prestado sus servicios en el sector público o en el privado, difícilmente son desplazados al considerárseles viejos, ya que es perfectamente conocido el hecho de que en el aspecto intelectual, estas personas siguen en plena producción. A este tipo de personas, no les afecta casi nada la separación de los lugares en donde han prestado un trabajo asalariado, porque al independizarse pueden iniciar una nueva etapa de su existencia, realizando nuevas actividades. Este grupo que es el minoritario, ha forjado a través de los años un futuro que le va a permitir vivir desahogadamente, evitando de esta manera pedir ayuda a los familiares u otras instituciones, así como el rechazo de los descendientes y de la sociedad.

Después, se tiene en el contexto social al grupo de asalariados que no cuentan con una profesión y que en el futuro vivirán de los medios que les brindará la seguridad social, tales como una pensión por jubilación. Este segundo grupo, va a representar por lo escaso de su pensión alimenticia una carga parcial para los familiares; que aunque no es grave, si resulta molesta, ya que por lo general son éstos los que tienen que cubrir la mayor parte de las necesidades de los ascendientes; los que han tenido la obligación de dar alimento, tienen a su vez derecho de recibirlo, lo cual es normal desde el punto

(4) Manuel Juárez. Sólo 18 mil 36 ancianos gozan de ayuda oficial. Uno más uno. México, D. F., agosto 31, 1983, p. 1.

(5) Alejandro Manterola. La asistencia jurídica del anciano. Ponencia presentada en el seminario de La asistencia social del anciano en México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. México, agosto, 1983, p.p. 4-8.

de vista jurídico. Sin embargo, cuando se tienen escasos recursos económicos, la carga se hace más pesada, por lo que se rehuye dicha obligación.

En un tercer grupo, se encuentran los ancianos que tuvieron una existencia laboral independiente, por lo que no obtienen pensión alguna; aquí pueden agruparse por ejemplo los taxistas, albañiles, trabajadores domésticos, etc. Por desconocimiento total de los medios que el Estado ha dispuesto para seguridad social de los ciudadanos, todas las personas consideradas dentro de este grupo, resultarán una carga absoluta para los familiares, quienes en corto tiempo se cansarán de estar sufragando los gastos inherentes a los servicios médicos y alimentarios del anciano, provocando con esto el abandono y la confusión de estas personas.

En el cuarto y último grupo se ubican aquellas personas que por cualquier circunstancia trabajaron en forma independiente, sin lograr obtener jamás la seguridad social y económica que una jubilación por vejez les hubiera podido brindar y que, además no cuentan con familiar alguno que de manera voluntaria u obligatoria se encargue de proporcionar los medios necesarios para su subsistencia. Estos ancianos por lo general terminarán muriendo de inanición y en el abandono total.

El autor para describir lo anterior se basó en la última estadística realizada a nivel nacional en 1980, por lo cual recomienda reconocer en forma específica las necesidades que tiene la ancianidad en nuestro país, para aplicar los medios adecuados que posibiliten la solución de las mismas.

Otro aspecto de nuestra sociedad que se debe tomar en cuenta ya que afecta la situación que va a afrontar la persona jubilada en su nueva vida, es el papel que juegan los sindicatos en el desarrollo de nuestro país y que por lo tanto afectan el desenvolvimiento de sus miembros dentro de la misma; por lo cual es necesario analizar este punto con mayor detenimiento en el siguiente apartado de este capítulo.

2. Condición de los jubilados dentro del sindicalismo mexicano

La situación actual que prevalece en nuestro país, tiene sus orígenes en el movimiento revolucionario, el cual fue consecuencia del surgimiento de procesos sociales que deben su desarrollo a organismos tanto obreros como campesinos, en donde juega un papel de vital importancia la organización de estos grupos, por medio de sindicatos para proteger sus derechos dentro de la sociedad.

La mayoría de los sindicatos tuvieron su origen hace aproximadamente cuarenta años; y dentro de estos organismos es el sector obrero el que ocupa el primer lugar tanto en poder de lucha como en número de afiliados. La vida de las organizaciones obreras ha fundamentado la historia del Estado mexicano, manifestando su importancia a través del tiempo y superando en cierta medida a los sectores campesino y popular, que conforman al partido del gobierno, el cual funciona supuestamente de manera independiente al movimiento sindical. Este movimiento, últimamente ha engrosado sus filas en respuesta a la decadencia natural de ciertos organismos, debilitados por las presiones económicas, políticas y sociales que predominan en la actualidad.

De esta manera la burocracia sindical manifiesta su fuerza, derivada del lugar privilegiado que ocupa en la estructura del sistema que prevalece en nuestra sociedad. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que la población económicamente activa en México, es apenas del 30% aproximadamente de la población total; entonces para conocer la fuerza real de los trabajadores, se debe considerar también al grupo de los desempleados, dentro del cual se ubican los jubilados, que aún contando con la edad y aptitudes suficientes para desempeñar una actividad, perciben en su mayoría una pensión inadecuada que no les alcanza para subsistir y que junto con el resto de los trabajadores sin empleo, se ven marginados en todos los sentidos: económico, político y social (6).

(6) Pablo González, et al. México, hoy. México: Siglo XXI Editores, S. A., 1983, (octava edición), p.p. 122-123.

El grupo de trabajadores desempleados no se encuentra organizado en la actualidad, aún cuando es de importancia considerable y peso creciente junto con los otros sectores sociales de nuestro país; ya que según el grado de desarrollo que alcancen los miembros de una sociedad, así va a ser el avance tecnológico que se logre, sobre todo ahora que la crisis económica se agrava, originando reajustes y despidos de trabajadores, debido al cierre de algunas empresas de pequeña y mediana magnitud. Además, si los trabajadores sin empleo son cuantiosos, no son menos los que cuentan con un trabajo asalariado y se hallan desorganizados, porque el movimiento obrero no agrupa siquiera a un tercio de los trabajadores que perciben un salario por desempeñar cierta actividad (7).

Lo expuesto con anterioridad, nos lleva a concluir que existe una gran número de trabajadores mexicanos que se encuentran desorganizados y que requieren de un movimiento que los una para establecer organizaciones que velen y ayuden a lograr mejores condiciones de subsistencia y realización.

En el campo la organización sindical es menor que en el sector industrial; esto por una parte, puede deberse a la correspondencia existente entre un mayor nivel educacional y un mayor poder de organización; es decir, que en el sector primario existe un alto porcentaje de trabajadores que carece de instrucción; mientras que en el sector industrial, este porcentaje es menor, alcanzando de esta manera mayor fuerza el movimiento sindical y por ende una mejoría en salarios, prestaciones, educación y capacitación.

En este aspecto las industrias de extracción y energía eléctrica destacan por ser organizaciones sólidas con una historia sindical amplia donde la mayor parte de sus trabajadores están agremiados.

Es también en las industrias anteriores donde existe, precisamente por la organización de sus trabajadores y su nivel de instrucción, una mayor atención a la jubilación en cuanto a programas de preparación al retiro y monto de la pensión. Generalmente cuando los trabajadores de cualquier institución se enfrentan a la jubilación, se ven repentinamente desvinculados de sus dere-

(7) P. González, op. cit., p.p. 124-126.

chos y obligaciones; si pertenecían a una organización sindical, son expulsados de la misma, sin importar el nivel de conocimientos y capacidades que se tengan; afrontando de esta manera una lucha solitaria y perdiendo además la fuerza que les brinda la unidad de que eran partícipes cuando desempeñaban su labor.

En la actualidad existe en México un movimiento de trabajadores jubilados y pensionados pertenecientes a distintos sindicatos, instituciones y empresas del país, que se ha agrupado para integrar el Movimiento Unificador Nacional de Jubilados y Pensionados (MUNJP), el cual funciona como instrumento organizativo para la eficaz solución de sus reivindicaciones económicas, sociales y políticas.

Uno de los principales objetivos de este movimiento es el de "lograr el reconocimiento laboral del jubilado y pensionado como: TRABAJADOR JUBILADO O PENSIONADO dentro de la Contratación Colectiva, en los Estatutos de las organizaciones sindicales a que pertenezcan, así como, en la legislación laboral" (8). Entre otros objetivos, este movimiento también lucha por alcanzar: Aumento de las jubilaciones y pensiones de acuerdo al costo de la vida; obtener un "seguro jubilatorio" que garantice el retiro a los 30 años de antigüedad laboral; obtención de prestaciones sociales; lograr el establecimiento de servicios médicos especializados; luchar por las reformas a las leyes para garantizar el derecho a la jubilación; aprovechar la experiencia del trabajador jubilado; etcétera.

A pesar de los esfuerzos, organización e integración de los miembros pertenecientes al MUNJP, no se ha logrado casi nada de lo propuesto en 1979, año en que consolidó la agrupación, a la fecha. Y esto en gran medida tiene que ver con el apoyo casi nulo por parte de los organismos sindicales y la poca divulgación de la existencia del movimiento, por una parte; y por la otra, el Gobierno de la República, le da poca importancia a este sector de la población olvidándose de lo que ordena la Constitución General de la República, dentro de la política de seguridad social, en donde se establece la protec-

(8) Movimiento Unificador Nacional de Jubilados y Pensionados. Pacto de unidad. México: MUNJP, agosto, 1979, p. 1.

ción sin discriminación, de todos los trabajadores ancianos: obreros, campesinos, militares, etc.

Por otra parte, es necesario mencionar que los sindicatos han desempeñado dentro de sus cometidos originales y las limitantes del caso, el papel de intermediarios entre los trabajadores organizados y los patrones, o la burocracia política; además, han desempeñado la función de mediar entre los intereses de sus representados, los trabajadores y los del sistema económico dictados por el gobierno; por lo cual, esta burocracia sindical ha experimentado de manera más directa los efectos de las demandas de los trabajadores organizados, que en busca de mejores oportunidades se han rebelado a direcciones que van en contra de sus intereses. Esto se debe principalmente a la existencia de dirigentes que en un principio fingen representar los intereses de los trabajadores, pero su verdadera finalidad es obtener poder, para lo cual se comprometen con la clase dominante, traicionando de esta manera al obrero y ocasionándose también una lucha entre lo que se podría denominar como sindicalismo democrático y aquel tipo de organización sindical, cuyos representantes son falsos porque de alguna manera no están representando las verdaderas necesidades que aquejan a los miembros de su organización.

De esta manera los dirigentes estrechamente vinculados con el Estado pasan a ser los verdaderamente importantes, quedando en segundo término la situación y actitudes de sus representados, con lo cual adquieren privilegios para enfrentarse al movimiento obrero democrata y frenarlo en su proceso de desarrollo e incluso llegar a negociar asuntos de los trabajadores a nivel solamente personal.

Por otra parte "...existen también ciertos movimientos sindicales que conllevan una dirección unipersonal (por ejemplo, la CTM con Fidel Velázquez), en donde la negociación de los asuntos laborales, por lo general se realiza más a título personal que entre organismos sociales, ocasionándose de esta manera pobreza en cuanto a la participación y discusión en todos los niveles de la burocracia sindical" (9).

(9) P. González, op. cit., p.p. 128-129.

Lo anterior nos indica que en nuestro país al existir una escasa vida sindical, se elude por una parte el informar del destino de las cuotas sindicales y por otra, se evita que los trabajadores manifiesten sus inconformidades, creándose con esto una antidemocracia sindical. Entonces cuando el obrero ha cumplido con su jornada laboral de más de 25 años y repentinamente se ve desplazado de la misma, al no tener libertad de expresión y apoyo ante su movimiento sindical, se pierde su derecho de reivindicación.

Otro punto muy importante y que no debe pasar desapercibido es la situación en que se encuentran los jubilados dentro de los sectores burocráticos del país, así como el papel que desempeñan para con los mismos, aspectos que se tratarán en el siguiente inciso de este trabajo de investigación.

3. La jubilación en los sectores burocráticos

El desarrollo del sistema de producción dominante, ha orillado a los trabajadores organizados a reclamar el derecho que tienen de que el Estado y los patrones cubran sus necesidades a partir de cierta edad, en pago a los esfuerzos de toda una vida y a las cotizaciones que se han capitalizado a través del tiempo de actividad.

Una de las razones por las que un trabajador puede dejar de prestar sus servicios en la organización o empresa para la cual fue contratado, es la jubilación, derecho que se perfecciona en el momento en que se cumplen los requisitos legales: edad, antigüedad en el servicio, incapacidad física, etc., el cual nace en el momento en que se inicia la relación del empleo, al empezar a efectuarse los descuentos que la Ley ordena para contribuir al patrimonio con cargo al cual son pagadas dichas jubilaciones.

Según García la jubilación por ser un derecho patrimonial perfecto, no puede ser desconocida ni cercenada por leyes posteriores a su adquisición, puesto que éstas no han de aplicarse retroactivamente, por no ser de orden público y que el contenido económico de la jubilación, que tiende a asegurar una renta alimentaria al trabajador fuera de actividad, tiene consecuencias jurídicas que constituyen notas específicas de esta prestación:

- a) La jubilación es personal. Es un derecho personal que no puede ser ejercitado sino únicamente por el trabajador; ningún tercero puede solicitarlo bajo título alguno.
- b) La jubilación no es renunciable. Esto se deduce del espíritu general de la Ley y del carácter proteccionista que ella tiene; no es renunciable porque no nace de la voluntad del trabajador, sino directamente de la Ley.
- c) La jubilación es vitalicia. Sólo puede ser suspendida o extinguida por las causas que expresamente determina la Ley, es decir, debe ser pagada desde el día que el trabajador causa baja en el servicio, hasta el día de

su muerte.

- d) La jubilación no puede ser objeto de cesión. Dado el carácter de renta alimentaria que tiene la jubilación, no se concibe que pueda ser cedida, siendo nula toda enajenación, cesión o gravamen de las pensiones otorgadas.
- e) La jubilación no puede ser objeto de embargo total. Las pensiones devengadas o futuras, serán incembargables y sólo pueden ser afectadas para hacer efectiva la obligación de suministrar alimentos por mandato judicial, o para exigir el pago de adeudos con los organismos que las otorgan, con motivo de la aplicación de sus leyes (10).

Una característica del sistema de pensiones es que prácticamente se derivan en su totalidad, de una relación laboral previa y se conceden bajo normas establecidas en algún contrato colectivo, ley o reglamento de trabajo, a la vez que pasa con mayor frecuencia de las previsiones y posibilidades de grupos privados, hacia las instituciones públicas de seguridad social.

Cabe mencionar también que en México la Constitución Política de 1917, en el artículo 123, en el apartado B, fracción XI, inciso a, consideró la necesidad de promover la organización de instituciones para fomentar la previsión social, estableciendo lo siguiente:

- B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:
- XI. La seguridad social, se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:
- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte (11).

Para determinar la situación del proceso de jubilación en los sectores buro-

(10) Fernando García. La jubilación. De Senescencia, Organismo Dignificador de la Vejez, México, No. 2, 1977, p. 6.

(11) Secretaría de Educación Pública. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Dirección General de Publicaciones y Bibliotecas: SEP, 1952, p. 14.

cráticos, es de vital importancia tomar en cuenta al Artículo 123 Constitucional el cual establece que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley" (12).

Sin embargo, existen diferencias medulares en cuanto a lo establecido en el apartado "A" y "B" del mencionado Artículo respecto a las relaciones obrero-patronales, las cuales se pueden resumir como sigue:

El Apartado "A", establece las relaciones obrero-patronales de obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanales en términos generales; mientras que el Apartado "B" establece dichas relaciones entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Además, los trabajadores amparados por el Apartado "A", tienen derecho a constituir sindicatos y a su vez establecen confederaciones como la CTM, CROM, CROC, etc. Los empleados al Servicio del Estado, también constituyen sindicatos, pero éstos se integran a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

En cuanto a la defensa de sus intereses, ambos grupos de trabajadores pueden hacer uso del derecho de huelga, con la diferencia de que, si están incluidos en el Apartado "B", el Estado se reserva el derecho de requisa; y aunque la huelga como expresión extrema de la lucha sindical no representa la situación general del movimiento obrero, en un momento dado, sí manifiesta las inconformidades de los trabajadores para luchar por los derechos que otorga la Ley.

Lo anterior nos lleva a concluir, que los trabajadores contemplados en el Apartado "B" se encuentran en desventaja, por lo que al momento de enfrentarse a la jubilación se hallan desamparados, desorganizados y sin protección.

(12) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo. México: Ed. Popular de los Trabajadores, 1981, (cuarta edición), p.p. 127-128.

En síntesis, los trabajadores al servicio del Estado comúnmente denominados "burócratas", tienen que enfrentar no sólo el desinterés de sus dirigentes por la defensa de sus derechos laborales, sino padecer la enajenación producida por un trabajo carente de significado, una participación sindical prácticamente nula, la ausencia de estímulos económicos, sociales o motivacionales para el trabajo desempeñado.

El resultado final de las condiciones laborales del burócrata, es un proceso de deterioro intelectual progresivo que se recrudece al llegar el momento de la jubilación.

CAPITULO IV

I N V E S T I G A C I O N

1. Introducción

En la actualidad es común que los gobiernos de la mayoría de los países dirijan sus intereses y esfuerzos hacia los integrantes de la población, con el fin de proporcionarles el mayor bienestar posible además de brindarles un buen nivel de vida, de educación y de seguridad social.

En el caso específico de México, el sector joven es el que recibe principalmente la atención del Estado, pues integran la mayor parte de la población.

Los ancianos, que no alcanzan ni el 6% de la población total, pertenecen al sector menos favorecido de los habitantes. Es por esto que las instituciones

de asistencia social, así como las investigaciones dirigidas a ellos son casi inexistentes.

Con el propósito de brindar apoyo a todos los sectores de la población, es de vital importancia realizar investigaciones que permitan conocer e identificar las necesidades de cada grupo.

El sector de jubilados que es un grupo minoritario y no por ello menos importante, requiere de atención y apoyo por parte del Estado; pues su situación en la actualidad es precaria, producto de la interacción de factores políticos, económicos y sociales que han modelado su posición dentro de la sociedad.

Retomando la información obtenida a lo largo de los capítulos anteriores la presente investigación surge al conjugar dos factores determinantes que influyen en el individuo jubilado: el proceso jubilatorio en sí mismo y el trabajo, entendido como la reincorporación a la actividad laboral.

2. Objetivo

El propósito de la presente investigación fue determinar la importancia del trabajo en la vida del ser humano, tratando de detectar la posible existencia de efectos psicosociales experimentados por los trabajadores del Taller de Manufacturas del ISSSTE al enfrentar su jubilación y la disminución o eliminación de estos efectos cuando el jubilado se incorpora a la actividad laboral nuevamente.

3. Planteamiento del problema

¿El trabajo disminuye o elimina los posibles efectos psicosociales de la jubilación en los trabajadores del Taller de Manufacturas del ISSSTE al incorporarse nuevamente al desempeño de una actividad laboral?

4. Hipótesis

-Hipótesis general de trabajo

El trabajo disminuye o elimina los posibles efectos psicosociales de la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

De la hipótesis general de trabajo se desprenden las siguientes hipótesis específicas:

Hipótesis de trabajo 1. Depresión

El trabajo disminuye o elimina la posible depresión ocasionada por la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

Hipótesis de trabajo 2. Soledad

El trabajo disminuye o elimina la posible soledad ocasionada por la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

Hipótesis de trabajo 3. Ansiedad

El trabajo disminuye o elimina la posible ansiedad ocasionada por la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

Hipótesis de trabajo 4. Sentimiento de inutilidad

El trabajo disminuye o elimina el posible sentimiento de inutilidad ocasionado por la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

Hipótesis de trabajo 5. Rechazo social

El trabajo disminuye o elimina el posible rechazo social ocasionado por la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

Hipótesis de trabajo 6. Pérdida de prestigio.

El trabajo disminuye o elimina la posible pérdida de prestigio ocasionado por la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

5. Variables

Variable independiente: Trabajo

Variable dependiente: Efectos psicosociales* (depresión, soledad, ansiedad, sentimiento de inutilidad, rechazo social y pérdida de prestigio) determinados por la cédula de entrevista elaborada con este propósito.

La variable independiente utilizada en este estudio es considerada como variable asignada o atributiva, ya que no pudo manipularse porque se encontraba previamente determinada en los sujetos seleccionados.

Variable independiente:

Trabajo

"El trabajo es la actividad humana que implica un esfuerzo físico y mental realizada con una finalidad profesional, con independencia de sus formas, dirigida a la producción de bienes y servicios destinados a satisfacer necesidades (materiales y existenciales) del grupo social, enmarcada en un contexto jurídico social y cuya ejecución obedece a un arreglo económico" (1).

*Los efectos psicosociales se eligieron de la siguiente manera: Se consultaron varios autores cuyos temas estuvieron relacionados con aspectos de jubilación y/o vejez; después se seleccionaron todos aquellos efectos de las áreas psicológica y social que tuvieran alguna implicación con la jubilación. Con la información anterior se elaboró una matriz de trabajo y posteriormente se eligieron aquellos que presentaron una frecuencia mayor, formándose 2 grupos: El primero comprende todas aquellas alteraciones internas que experimenta el jubilado y se agruparon bajo el rubro de efectos psicológicos. El segundo se determinó con aquellas alteraciones dadas en función de la relación del jubilado con los demás denominándose efectos sociales. Para fines prácticos del estudio, las agrupaciones antes mencionadas se denominaron efectos psicosociales.

(1) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El trabajo. Aspectos relevantes y dimensionales del fenómeno laboral. México: CENIET, 1980, p.p. 41-42.

Trabajo (definición operacional)

Actividad remunerada, caracterizada por la ejecución de tareas propias del corte y confección de prendas médicas.

Variable Dependiente:**Efectos psicosociales (definición conceptual)**

Bajo este rubro se incluyen aquellos efectos internos que experimenta a nivel psíquico el trabajador y se definen a través de indicadores específicos: depresión, soledad, ansiedad y sentimientos de inutilidad. A su vez se incluyen aquellos efectos externos, sociales, producto de la relación del trabajador con los demás, definidos por los indicadores: rechazo social y pérdida de prestigio.

Efectos psicosociales (definición operacional)

Aquellas respuestas registradas en el instrumento (cédula de entrevista), referidas a los índices anteriores; depresión, soledad, ansiedad, sentimiento de inutilidad, rechazo social y pérdida de prestigio.

Indicadores psicológicos**Depresión**

Estado de inaccesibilidad a la estimulación o a tipos particulares de estimulación de baja iniciativa y de pensamientos tristes, se caracteriza entre otros síntomas por la pérdida de interés hacia actividades agradables, dificultad en resolver problemas personales, insomnio, irritabilidad, disminución de apetito, etcétera (2).

Soledad

Carencia voluntaria o involuntaria de compañía. Pesar y melancolía que se

(2) T. English. Diccionario de psicología y psicoanálisis. Buenos Aires: Ed. Paidós, 1977, p. 203.

sienten por la ausencia, muerte o pérdida de alguna persona o cosa (3).

Ansiedad

Aprensión, tensión o inquietud derivada de la anticipación de un peligro interno o externo...se limita a anticipar un peligro de naturaleza no aclarada... Las manifestaciones de la ansiedad incluyen tensión muscular, hiperactividad, expectación aprensiva, vigilancia e investigación atenta al entorno (4).

Sentimiento de Inutilidad

Estado emotivo en el que el individuo se halla dominado por la creencia de que es un ser que no sirve (5).

Indicadores sociales

Rechazo Social

Es el acto de privar a alguien de interacción social normal adecuada. Acontece cuando una persona es excluida de un grupo o de una relación social y cuando al individuo se le niega un rol o conjunto de relaciones apropiadas (6).

Pérdida de prestigio

Carencia o privación de la autoridad o influencia que poseía o disfrutaba un individuo, que significaba reconocimiento social, respeto, admiración y algún grado de deferencia (7).

(3) Salvat. Enciclopedia Salvat Diccionario. Barcelona: Salvat Editores, 1971, p. 3073.

(4) American Psychiatric Association. DSM III. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Barcelona: Masson, S.A., 1983, p. 371.

(5) Salvat, op. cit., p. 1849.

(6) Theodorson. Diccionario de sociología. Buenos Aires: Ed. Paidós, 1971, p. 239.

(7) Ibid., p. 218.



6. Diseño

La investigación realizada puede clasificarse como un estudio descriptivo de una sola muestra a nivel nominal. Este tipo de estudio se distingue por describir las características más importantes del fenómeno en lo que respecta a su aparición, frecuencia y desarrollo.

Como se mencionó en el inciso anterior no existió un control de variables; sin embargo, los resultados obtenidos están en función de la variable trabajo, pues se comparan los cambios ocurridos en los efectos psicosociales antes y después de la incorporación de los sujetos a la actividad laboral.

7. Población

En el momento de la investigación los sujetos entrevistados integraban el total de jubilados que laboraban en el Taller de Manufacturas del ISSSTE (Ubicado en Av. Coyoacán no. 1734 en la ciudad de México, D. F.).

Es conveniente mencionar que se entrevistó a la población total de jubilados, esto es, no se seleccionó una muestra aunque en el taller también laboran pensionados (viudas o hijos de jubilados en general) que no intervinieron en la investigación pues no tenían las características necesarias para su inclusión.

La población estudiada fue de treinta y nueve jubilados, de los cuales veinticinco fueron hombres y catorce mujeres. La mayoría de los entrevistados estaban casados y vivían con su familia. Su edad promedio fue de sesenta y siete años con un nivel escolar equivalente a primaria completa y un año de secundaria, o sea de 7 años.

8. Instrumento

Para efectos del estudio se utilizó como instrumento la cédula de entrevista que ofrece las siguientes ventajas:

do y la persona acostumbrada a su nueva posición de jubilado, se encuentra laborando nuevamente.

9. Procedimiento

Una vez definidas las áreas que se cubrirían en la investigación, se procedió a la elaboración de la cédula de entrevista. La selección de los reactivos se hizo con base en la definición previa de cada uno de los efectos psicossociales; posteriormente se procedió a la elaboración de las preguntas, tomando en consideración la población a la cual serían dirigidas.

Seguidamente se llevó a cabo un piloteo, para lo cual se acudió al Instituto Nacional de la Senectud (INSEN) en donde se aplicó el instrumento a 5 personas jubiladas que acudían al Instituto a tomar clases de reparación de artículos eléctricos. Es necesario aclarar que no fue posible aplicar la cédula a un número mayor de personas debido a la falta de cooperación y a la poca disposición para contestarla. Los resultados obtenidos en el piloteo indicaron que en el 95% de los casos los entrevistados contestaron exclusivamente lo que se les preguntó, lo cual indica que las preguntas fueron claras y que los sujetos comprendieron correctamente las mismas. Una vez que se hicieron los ajustes pertinentes al instrumento, se llevó a cabo la aplicación a la muestra seleccionada.

Previo a la aplicación, se llevo a cabo una reunión con la Directora del Taller de Manufacturas del ISSSTE para explicarle el propósito de la investigación, el tiempo aproximado para la aplicación de la cédula y solicitar permiso para realizar las entrevistas en el taller. Después se pidió a los trabajadores jubilados su colaboración voluntaria; indicándoles que sus respuestas serían utilizadas para un trabajo de investigación de la Universidad Nacional Autónoma de México y que de ninguna manera era una decisión tomada por las autoridades del Taller.

Posteriormente se entrevistó a algunos jubilados en sus tiempos libres. Otros prefirieron que se les entrevistara mientras trabajaban. Antes de ini-

ciarse la entrevista se estableció un rapport con los sujetos, explicándoles el propósito de la investigación y la importancia de remitirse al inicio de su jubilación. Se trató de motivarlos para que ellos mismos se ambientaran en la época en que se jubilaron, recordando anécdotas y situaciones muy concretas; de esta manera se logró romper el hielo y establecer una adecuada comunicación con los sujetos. Una vez finalizado el rapport se procedió a la aplicación de la cédula de entrevista cuya duración aproximada fue de 40 minutos. Concluidas las entrevistas se llevó a cabo la codificación de la información.

Respecto al tratamiento estadístico, sólo se utilizaron los datos obtenidos en las áreas psicológicas y social (1a. y 2a. parte) con el propósito de aceptar o rechazar la hipótesis de trabajo.

Inicialmente se había establecido realizar el tratamiento para los datos de las áreas anteriores con la prueba no-paramétrica denominada ji-cuadrada pues la población y el instrumento cubrían los requisitos estipulados para el uso de la misma; sin embargo, los datos logrados no permitieron utilizarla, ya que las frecuencias obtenidas fueron muy bajas, no adecuadas a la prueba.

Debido a esto, se tomó la decisión de tratar los datos con una de las técnicas que establece la estadística descriptiva: los porcentajes.

De los resultados obtenidos se eligieron aquellos en los cuales los sujetos reportaron haber experimentado efectos psicosociales durante su jubilación. Una vez determinado lo anterior, se compararon las frecuencias de estos efectos ahora que los sujetos laboran nuevamente. Esto es, se comparó la variación de los efectos cuando los sujetos se jubilaron y cuando se reincorporaron a la actividad laboral.

Con el propósito de observar con mayor precisión los cambios de los efectos psicosociales, los resultados se muestran en tablas con frecuencias y porcentajes los cuales se detallan a continuación.

10. Resultados

Con base en los datos obtenidos de la cédula de entrevista se presentan a continuación los siguientes resultados*:

Datos sociodemográficos

Bajo este rubro se incluyen aquellos datos que permiten identificar las características comunes de la población entrevistada.

TABLA 1

Datos sociodemográficos de los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE, 1983.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	25	64%
	Femenino	14	36
	Total	39	100%
Estado Civil	Casado(a)	26	67
	Viudo(a)	10	26
	Unión libre	2	5
	Soltero(a)	1	2
	Total	39	100%
Vive con	Familia	13	34
	Esposa(o)	11	29
	Hijos	8	20
	Solo(a)	6	15
	Otros	1	2
	Totales	39	100%
Edad	Media \bar{M}	67 años	
Sueldo	Media \bar{M}	\$ 12,519.51	
Escolaridad	Media \bar{M}	7 años	

Tomando en cuenta los porcentajes más altos, se observa que la mayoría son hombres ancianos, casados, que viven con su familia. Su nivel escolar y económico se considera bajo.

* Los resultados siguen el mismo orden en que aparecen las preguntas en la cédula de entrevista.

Area Laboral

Esta área comprende aspectos relacionados con el desempeño y las condiciones laborales del sujeto antes y después de su jubilación.

TABLA 2

Empresa que otorgó la jubilación/años laborados de los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE, 1983.

Empresa	F	P
Secretaría de Salubridad y Asistencia	8	20.7%
Secretaría de Educación Pública	7	17.9
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	7	27.9
Industria Militar	5	12.8
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	4	10.3
Secretaría de Industria y Comercio	4	10.3
Defensa Nacional	2	5.1
Departamento del Distrito Federal	1	2.5
Policía	1	2.5
Totales	39	100%
Años laborados en la empresa \bar{M}	33	años

Como se observa todos los entrevistados fueron trabajadores al servicio del Estado, es decir burócratas. Trabajaron en promedio más años de los establecidos por las instituciones de bienestar social, las cuales determinan 30 años para obtener el derecho a la jubilación.

TABLA 3

Puesto desempeñado antes de la jubilación por los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE, 1983.

Puesto	F	P
Auxiliar intendencia	16	41.3%
Mecánico	4	10.3
Auxiliar postal	4	10.3
Secretaria	4	10.3
Maestro de primaria	3	7.6
Obrero	3	7.6
Responsable departamento	2	5.1
Administrador telégrafos	1	2.5
Almacenista	1	2.5
Bombero	1	2.5
Totales	39	100%

El puesto desempeñado por la mayoría de los jubilados antes de jubilarse se inscribe, como lo muestran los datos, en el área de servicios. Sin considerar a los maestros de primaria, los trabajos desempeñados no requieren de estudios profesionales.

TABLA 4

Satisfacción e insatisfacción en el desempeño laboral anterior a la jubilación, reportada por los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSTE, 1983.

Satisfacción positiva	F	P
- Desarrollaban su trabajo por gusto y les agradaba la actividad que desempeñaban.	24	61.5%
- Se encontraban satisfechos por el sentido de responsabilidad, por disciplina, por adquirir experiencia y conocimiento.	6	15.2
- Encontraban compañerismo, amistad, unión.	4	10.3
Subtotales	34	87%
<hr/>		
Sin satisfacción		
- Sólo trabajaba por necesidad	2	5.2
- El trabajo era rutinario y cansado	1	2.6
- El trabajo le producía insatisfacción	1	2.6
- Tuvo demasiados problemas	1	2.6
Subtotales	5	13%
Totales	39	100%

Los datos que arroja este cuadro permiten identificar que para la mayoría de los sujetos la ejecución de su trabajo les produjo satisfacción pues era agradable y lo desempeñaban con agrado.

TABLA 5

Planeación de actividades antes de la jubilación/lapso transcurrido entre jubilación e incorporación al trabajo de los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE, 1983.

	F	P
No planearon	22	56.5%
Si planearon	17	43.5
Totales	39	100%
Actividades Planeadas		
-Continuar trabajando como empleado	8	20.5%
-Establecer granja fuera de la ciudad	4	10.3
-Establecer negocio propio	3	7.6
-Otras	2	5.1
	17	43.5%
Lapso Jubilación/Trabajo	\bar{M}	años
	2	

Los datos revelan que la mayoría de los entrevistados no planeó actividades para su jubilación. Aquellos que si lo hicieron planearon realizar actividades remunerativas. En promedio transcurrieron 2 años después de la jubilación para que los sujetos se reincorporaran a la actividad laboral.

En las tablas anteriores se han tratado aspectos referidos a la vida laboral de los sujetos antes de la jubilación. A continuación se presenta la información obtenida respecto al trabajo que los entrevistados desempeñan en el presente.

TABLA 6

Puestos desempeñados por los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE, 1983.

Puesto	F	P
Costurero-a	21	53.8%
Deshebrado	10	25.6
Deshebrado y doblado	3	7.6
Canastillas	1	2.6
Ayudante cortador	1	2.6
Carpintería	1	2.6
Ayudante de supervisor	1	2.6
Integración de bultos	1	2.6
Totales	39	100%

Como se observa en la tabla, la mayoría de los sujetos entrevistados realiza actividades de costura a máquina. En general unen piezas de diferentes prendas como batas, bolsas y sábanas, entre otras.

TABLA 7

Antigüedad en el taller/frecuencia de días y horas laboradas por los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE, 1983.

	F	P
Días laborados en el taller		
5 días	38	97.4%
3 días	1	2.6
Totales	39	100%
Promedio de horas laboradas \bar{M}	7	hrs.
Antigüedad en el taller \bar{M}	9	años

Los datos señalan que los entrevistados laboran igual número de días y casi el mismo número de horas que cualquier trabajador.

TABLA 8

Motivos de ingreso de los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE, 1983.

Motivos	F	P
-Necesidad de ingresos económicos	17	43.5%
-Distracción/Necesidad de relacionarse con otros.	11	28.3
-Deseos de seguir laborando	8	20.6
-Sentirse útil	3	7.6
Totales	39	100%

El motivo primordial por el cual los jubilados laboran nuevamente es el económico como lo señalan los datos obtenidos en la tabla anterior.

TABLA 9

Motivos de agrado manifestados por los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE al laborar nuevamente, 1983.

Motivos	F	P
-Se siente útil, satisfecho y relacionado con amigos	19	48.7%
-Siempre le ha gustado trabajar	7	17.9
-Le gusta estar activo/sirve de distracción	6	15.3
-Relacionarse con los demás	2	5.2
-Le gusta tener compañeros y dinero	2	5.2
-Le gusta la actividad que desempeña	2	5.2
-Experimenta satisfacción por la remuneración obtenida.	1	2.5
Total	39	100%

En este caso la información indica que el agrado por trabajar no es por la labor en sí misma, sino por el hecho de sentirse útil y en posibilidad de establecer relaciones sociales.

TABLA 10

Actividades realizadas al margen del trabajo por los trabajadores jubilados del Taller de Manufaturas del ISSSTE, 1983.

Actividades	F	P
Pintura, apicultura, carpintería, mecánica, herrería, tejido, confección, trabajos manuales.	9	23.1%
Ver T.V., leer, escuchar música, asistencia a espectáculos.	9	23.1
Hogar	3	7.6
Otras	2	5.2
No contestaron	16	41
Totales	39	100%

Los sujetos que contestaron la pregunta señalan que se dedican a relizar actividades remunerativas como es el caso de la apicultura, carpintería, entre otras y a efectuar actividades recreativas comunes a la población en general como son ver T.V., asistencia a espectáculos, etc.

Area biológica

Esta área dividida en dos partes, antes y después de la jubilación, tiene como propósito identificar aquellas enfermedades que se atribuyen a la edad de los sujetos, es decir enfermedades propias en la ancianidad y aquellas que fueron producto de la jubilación (psicosomáticas).

TABLA 11

Enfermedades presentadas al jubilarse y al reincorporarse a la actividad laboral por los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE, 1983.

Coincidencia de alguna enfermedad con el momento de la jubilación.		
	F	P
Si padecieron	13	33.3%
No padecieron	26	66.7
Totales	39	100%
Enfermedad		
-Reumatismo	4	10.3%
-Hipertensión arterial	2	5.2
-Alteración sistema nervioso	2	5.2
-Artritis	1	2.5
-Gastritis	1	2.5
-Otras	3	7.6
Totales	13	33.3%
Enfermedades padecidad en la actualidad		
Si padecen	17	43.5%
No padecen	22	56.5
Totales	39	100%
Enfermedad		
-Reumatismo	6	15.5%
-Artritis	3	7.6
-Gastritis	3	7.6
-Diabetes	3	7.6
-Otras	2	5.2
Totales	17	43.5%

Los datos anteriores muestran que la mayoría de los sujetos no padecieron ni padecen enfermedad alguna. Las enfermedades que reportan aquellos que las padecen son generalmente trastornos propios de la edad, tales como; el reumatismo, artritis, etc.

Area Psicológica

Esta área explora la parte interna del sujeto, sus deseos, sentimientos y emociones experimentados al jubilarse y al laborar nuevamente.

TABLA 12

Motivos por los cuales deseaban su retiro laboral los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE, 1983.

	F	P
Si desearon	26	66.7%
No desearon	13	33.3
Totales	39	100%
Motivos por los cuales deseaban jubilarse		
-Deseos de descansar (algunos se arrepintieron después)	10	25.6
-Deseos de convivir más con su familia	7	17.9
-Varios	4	10.3
-No externaron razones	5	12.9
Subtotales	26	66.7
Motivos por los que no deseaban jubilarse		
-Les gustaba desempeñar su trabajo	5	12.9
-Pensó que no viviría tan sólo de la pensión	3	7.6
-Se sintió con suficientes fuerzas para continuar con su trabajo.	3	7.6
-Sin razones	2	5.2
Subtotales	13	33.3
Totales	39	100%

Los datos nos indican que los sujetos en su mayoría deseaban su jubilación. Entre los motivos que son muy variados y específicos, destaca principalmente el deseo de descansar. Lo significativo de esta situación es que los sujetos expresaron que una vez fuera de su trabajo se arrepintieron de haberse jubilado, pues surgieron los deseos de realizar nuevamente una actividad laboral.

TABLA 13

Sentimientos o emociones experimentados al momento de la jubilación por los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE, 1983.

Sentimientos o emociones positivas	F	P
-Se sintió libre, tranquilo y feliz por dejar de laborar	10	25.6%
-Tuvo deseos de descansar	2	5.6
-Se sintió satisfecho por haber cumplido con su trabajo	1	2.5
Subtotales	13	33.7%
Sentimientos o emociones negativas		
-Se sintió triste	9	23%
-Se sintió inútil	4	10.2
-Se sintió desesperado	1	2.5
-Experimentó tristeza y alegría a la vez	1	2.5
Subtotales	15	38.2%
-No contestaron	11	28.1%
Totales	39	100%

Los resultados anteriores se dividen en dos partes: la primera agrupa aquellos sentimientos o emociones positivas y la segunda engloba los negativos.

La información indica que los sentimientos o emociones negativas fueron mayores que los positivos. Es decir los sujetos se sintieron mal con la jubilación.

En la tabla anterior el dígito del ángulo superior izquierdo se refiere a la presencia = 1 ó ausencia = 0 del efecto cuando el trabajador se jubiló.

El dígito del ángulo inferior derecho indica la presencia = 1 ó ausencia = 0 del efecto después que el jubilado se reincorpora a la actividad laboral.

La columna de totales ubicada en el lado derecho de la hoja está integrada por un conjunto de cuadros o casilleros. En cada uno de ellos se encuentra la siguiente información: el ángulo superior izquierdo indica el total de sujetos que presentaron el efecto al jubilarse y en el ángulo inferior derecho se determina el total de sujetos que presentaron el efecto al trabajar nuevamente. Los cuadros que forman la columna de totales colocada a la izquierda se refieren: en el ángulo superior izquierdo al total de efectos psicosociales presentado por el sujeto al jubilarse; en el ángulo inferior derecho al total de efectos presentados por el sujeto al reincorporarse a la actividad laboral.

NOTA: Esta tabla como las siguientes tiene el propósito de proporcionar datos para el análisis individual y grupal a desarrollarse en el apartado "análisis de datos y discusión".

De la tabla anterior se deriva la siguiente información:

TABLA 14 A

Número de jubilados que:	F	P
Presentaron efectos psicosociales	24	61.5%
No presentaron efectos psicosociales	15	38.5%
Totales	39	100%

Se observa que la mayoría de los trabajadores jubilados del Taller de Manufacuras del ISSSTE presentaron efectos psicosociales al jubilarse.

Tomando en cuenta sólo aquellos sujetos que presentaron dichos efectos se obtiene que:

TABLA 14 B

No. de jubilados cuyos efectos psicosociales:	F	P
se eliminaron al reincorporarse a la actividad laboral	17	70.9%
disminuyeron al reincorporarse a la actividad laboral	6	25
no variaron al reincorporarse a la actividad laboral	1	4.1
Totales	24	100%

Los datos muestran que la mayoría de los sujetos que presentaron los efectos psicosociales al jubilarse expresan que éstos se eliminaron cuando se reincorporaron a la actividad laboral.

Considerando el número total de efectos psicosociales presentados en la población estudiada (v. tabla 14), se observa que fueron 61 efectos manifestados por los sujetos al jubilarse, mismos que se redujeron a 9 después de que los jubilados se reincorporaron a la actividad laboral; esto es, se redujeron en un 85% tomando a los 61 efectos como el 100%.

H-0023381

TABLA 15

Frecuencias y porcentajes del efecto psicológico depresión* presentado por los trabajadores del Taller de Manufacturas del ISSSTE al jubilarse y al reincorporarse a la actividad laboral, 1983.

SI	NO	TOTAL	
5	34	39	Al jubilarse
12.8%	87.2%	100%	
1	38	39	Al reincorporarse a la actividad laboral.
2.5%	97.5%	100%	

Los datos anteriores muestran que la mayoría de los sujetos no presentaron el efecto psicológico depresión. Se observa que aquellos sujetos que experimentaron dicho efecto durante su jubilación, presentan una disminución del mismo ahora que laboran nuevamente.

*Las preguntas de la cédula de entrevista referidas a la tristeza, falta de interés, dificultad en la solución de problemas, insomnio, irritabilidad y disminución del apetito, forman el grupo de síntomas bajo el rubro de depresión. En esta tabla sólo aparecen aquellos sujetos que al menos presentaron cinco de estos síntomas y fueron considerados por consiguiente como depresivos. Por esta razón las frecuencias de dichas preguntas no aparecen en este espacio.

TABLA 16

Frecuencias y porcentajes del efecto psicológico soledad, presentado por los trabajadores del Taller de Manufacturas del ISSSTE al jubilarse y al reincorporarse a la actividad laboral, 1983.

SI	NO	TOTAL	
15	24	39	Al jubilarse
38.5%	61.5%	100%	
1	38	39	Al reincorporarse a la actividad laboral.
2.5%	97.5%	100%	

Los datos anteriores muestran que la mayoría de los sujetos no presentaron el efecto psicológico soledad. Se observa que aquellos sujetos que experimentaron dicho efecto durante su jubilación, presentan una disminución del mismo ahora que laboran nuevamente.

TABLA 17

Frecuencias y porcentajes del efecto psicológico ansiedad, presentado por los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE al jubilarse y al reincorporarse a la actividad laboral, 1983.

SI	NO	TOTAL	
11	28	39	Al jubilarse
28.2%	71.8%	100%	
0	39	39	Al reincorporarse a la actividad laboral.
	100%	100%	

Los datos anteriores muestran que la mayoría de los sujetos no presentaron el efecto psicológico ansiedad. Se observa que aquellos sujetos que experimentaron dicho efecto durante su jubilación, presentan una eliminación del mismo ahora que laboran nuevamente.

TABLA 18

Frecuencias y porcentajes del efecto psicológico sentimiento de inutilidad, presentado por los trabajadores del Taller de Manufacturas del ISSSTE, al jubilarse y al reincorporarse a la actividad laboral, 1983.

SI	NO	TOTAL	
10	29	39	Al jubilarse
25.6%	74.4%	100%	
0	39	39	Al reincorporarse a la actividad laboral
	100%	100%	

Los datos anteriores muestran que la mayoría de los sujetos no presentaron el efecto psicológico sentimiento de inutilidad. Se observa que aquellos sujetos que experimentaron dicho efecto durante su jubilación, presentan una eliminación del mismo ahora que laboran nuevamente.

Area social

El área social tiene como propósito identificar si los jubilados experimentaron o experimentan rechazo social y pérdida de prestigio. Sondea la situación del jubilado con el medio ambiente social que lo rodea.

TABLA 19

Frecuencias y porcentajes del efecto rechazo social* presentados por los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE al jubilarse y al reincorporarse a la actividad laboral, 1983.

SI	NO	TOTAL	
7	32	39	Al jubilarse
18%	82%	100%	
2	37	39	Al reincorporarse a la actividad laboral
5.1%	94.9%	100%	

Los datos anteriores muestran que la mayoría de los sujetos no presentaron el efecto social rechazo social. Se observa que aquellos individuos que experimentaron dicho efecto durante su jubilación presentan una disminución del mismo ahora que laboran nuevamente.

*El rechazo social se evaluó con base en las dos primeras preguntas del área social de la cédula de entrevista referidas al alejamiento o disminución del interés que manifiestan o manifestaron las personas hacia el jubilado.

En esta tabla se reportan sólo aquellos sujetos que contestaron afirmativamente ambas preguntas.

TABLA 20

Frecuencias y porcentajes del efecto social pérdida de prestigio presentado por los trabajadores jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE al jubilarse y al reincorporarse a la actividad laboral, 1983.

SI	NO	TOTAL	
13	26	39	Al jubilarse
33.4%	66.6%	100%	
5	34	39	Al reincorporarse a la actividad laboral
12.8%	87.2%	100%	

Los datos anteriores muestran que la mayoría de los sujetos no presentaron el efecto social pérdida de prestigio. Se observa que aquellos sujetos que experimentaron dicho efecto durante su jubilación presentan una disminución del mismo ahora que laboran nuevamente.

11. Análisis y discusión de resultados

La interpretación de los resultados del área de "datos generales" presenta dos elementos en concreto que son la base para comprender las características de esta pequeña población: escolaridad y nivel socioeconómicos bajos.

Los jubilados entrevistados trabajaron al servicio del Estado, en donde desempeñaron labores que en general se pueden incluir dentro del área de servicios. Según Braverman (1981), los empleos de esta área se destacan por ser trabajos enajenantes y los peor remunerados a causa de la escasa preparación de los trabajadores. Estas características no coinciden con la opinión de los trabajadores quienes manifiestan que su trabajo les produjo satisfacción, lo realizan con gusto y realmente les agradaba.

La explicación a esta discrepancia podría encontrarse en el bajo nivel de escolaridad de la población entrevistada. Si se considera que la educación permite al hombre aspirar a mejores condiciones de vida, a buscar un constante progreso; un nivel escolar bajo en ocasiones puede significar una restricción del panorama vital, de posibilidad de encontrar nuevos caminos para avanzar y por consecuencia, las personas permanecen estáticas en un mismo lugar. Otro factor a considerar para interpretar esta diferencia es la falta de conciencia hacia la naturaleza de la labor desapeñada que presenta el trabajador con características similares de esta población. Es común que esta persona no se cuestione qué significa su trabajo, cuál es su fin, o como podría mejorarlo; simplemente lo acepta porque es suyo y es parte de su propia realidad.

La exposición anterior puede comprobarse al observar que los sujetos desempeñaron su labor durante un promedio de 33 años (3 años más de lo estipulado por las instituciones de beneficencia social).

Un dato que se relaciona con los años laborados se refiere al tiempo que han trabajado estos sujetos después de su jubilación. La información indica que en promedio son 9 los años que han laborado los sujetos en el Taller de Manufacturas. El dato no tendría importancia si se pasara por alto que el trabajo desarrollado por la mayoría en el taller es la actividad de coser prendas

a máquina, que es un trabajo pesado y agotador para personas ancianas; sobre todo si se toma en cuenta que este trabajo es desempeñado a destajo y que la mayoría de los entrevistados prefieren no descansar con el fin de coser más prendas y obtener por consiguiente mayores ganancias.

Cabría preguntar ¿cuál es el motivo por el que estas personas ancianas desarrollan una actividad laboral desgastante durante tantas horas? ¿por qué no dedican su tiempo a actividades menos absorbentes y que requieran menor esfuerzo?

El motivo se encuentra en la necesidad que tienen los jubilados de allegarse de recursos económicos. Las pensiones son irrisorias. En este punto es pertinente mencionar que la mayoría de los entrevistados mostraron una constante preocupación por el grave estado económico en que se encuentran, inclusive algunos manifestaron deseos de morir y terminar con su nefasta situación (varios de ellos logran reunir \$ 15,000.00 entre la pensión y el sueldo que perciben en el taller). Es necesario aclarar que esta información no estaba contemplada en las preguntas de la entrevista, sino que se obtuvo por comentarios expresados al margen de la misma.

Esta afirmación encuentra apoyo en la tabla 8. Los motivos de ingreso al taller son de carácter económico y por otro lado las actividades realizadas fuera del trabajo son en su mayoría remunerativas como la apicultura, carpintería, mecánica (v. tabla 10). Lo anterior es una prueba fehaciente de que la crisis actual repercute con más intensidad en los grupos desprotegidos y altera sus vidas a tal grado que vivir es sinónimo de privación y limitaciones.

Los dos años que en promedio sucedieron entre el momento de su jubilación y el momento de reincorporarse a la actividad laboral (v. tabla 5) parecerían indicar que la necesidad económica no se presentó de inmediato.

Lo que sucede en realidad es que la mayoría de los jubilados sí deseaban trabajar, pero no encontraban trabajo por causa de su edad. En el presente son reducidos los lugares donde se contrata personal de edad avanzada. El Taller de Manufacturas del ISSSTE es uno de estos lugares, pero admite solamente a

jubilados y pensionados del Estado, pagándoles sueldos muy bajos.

Respecto a la actividad laboral en general (v. tabla 9) los sujetos manifiestan que volver a trabajar les hace sentir útiles y satisfechos, con la oportunidad de relacionarse con los demás. Lo anterior toma sentido si se retoma la idea de Fromm (1981) que dice que el trabajo no es sólo una necesidad inevitable para el hombre sino que es su creador como ser social e independiente. Según Kelvin (1981) es necesaria la pertenencia a un grupo pues dota al hombre de una estructura social. En este taller los trabajadores encuentran que sus compañeros comparten ciertas situaciones similares y por esa comunión de circunstancias e intereses se identifican como grupo de jubilados.

La falta de información acerca de las implicaciones del proceso jubilatorio, su relación con el exceso de tiempo libre y las actividades que se pueden planear para la etapa del retiro laboral, ocasionó que esta población no se preparara para afrontar dicha situación, careciendo de ingresos que le permitiera establecer un negocio propio, una granja, etcétera (v. tabla 5).

Lo anterior refleja por un lado, la necesidad de obtener recursos financieros y por el otro, continuar con una actividad sistemática que implica dedicar un tiempo considerable al desempeño de una labor que sustituya el trabajo anterior.

En general los sujetos expresaron que deseaban jubilarse para descansar (v. tabla 12), pero posteriormente se arrepintieron, sobre todo aquellos cuyo trabajo resultaba agradable. Como se indicó anteriormente la jubilación produjo más sentimientos o emociones negativas que positivas (v. tabla 13).

En cuanto a las enfermedades que padecieron o padecen los sujetos, se observó que son trastornos propios de la edad biológica de los jubilados. En general son enfermedades como la artritis, hipertensión arterial, reumatismo, etc., que como lo menciona Beauvoir (1970) forman parte de la decadencia física del anciano (v. tabla 11).

A fin de relacionar la información de los resultados con las hipótesis formuladas, enseguida se cita cada hipótesis acompañada del análisis de los datos obtenidos.

Hipótesis general del trabajo

El trabajo disminuye o elimina los posibles efectos psicosociales de la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

En los datos de la tabla 14A se encuentra que el 61.5% de la población presentó efectos psicosociales al jubilarse. Retomando la primera parte de la hipótesis que se refiere a los posibles efectos psicosociales, se advierte que éstos se presentaron en la población estudiada cuando los trabajadores se jubilaron. Ahora bien, respecto a la disminución o eliminación de los efectos, la tabla 14B indica que éstos se eliminaron en un 70.9% del total de 24 casos. Esto es, los efectos desaparecieron en 17 sujetos. Lo anterior significa que aquellos trabajadores que manifestaron efectos psicosociales al jubilarse reportan que éstos se eliminaron por completo una vez que se reincorporaron a la actividad laboral.

Por otro lado, el 25% de aquellos que presentaron dichos efectos al jubilarse manifestaron una disminución de los mismos después de laborar nuevamente.

Otro dato relacionado con la hipótesis es en general la reducción de los efectos psicosociales presentados por la mayoría de los trabajadores al jubilarse. Los resultados nos muestran que los efectos se redujeron de 61 a 9 efectos al reincorporarse a la actividad laboral. Esto representa una reducción del 85%. Lo anterior muestra que la información obtenida se encuentra en estrecha relación con la hipótesis formulada.

Hipótesis de trabajo 1. Depresión

El trabajo disminuye o elimina la posible depresión ocasionada por la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE labo-

ran nuevamente.

La información de la tabla 15 denota que la mayoría de la población no presentó depresión al jubilarse. De 5 sujetos que presentaron el efecto al jubilarse, solamente uno manifestó padecer depresión después de reintegrarse a la actividad laboral. Lo anterior representa una disminución del 80% en el efecto psicológico depresión, lo cual indica que esta información se encuentra en estrecha relación con la hipótesis formulada.

Hipótesis de trabajo 2. Soledad

El trabajo disminuye o elimina la posible soledad ocasionada por la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

Los datos de la tabla 16 muestran que un 38.5% de la población estudiada (15 de 39 casos) manifestó soledad cuando se presentó la jubilación.

La soledad se redujo en un 93.3% cuando los retirados se reintegraron a la actividad laboral, es decir, que de los 15 sujetos que presentaron soledad al jubilarse, ésta se redujo a un sólo sujeto después de trabajar nuevamente; por lo tanto estos datos se encuentran en correspondencia con la hipótesis establecida.

Hipótesis de trabajo 3. Ansiedad.

El trabajo disminuye o elimina la posible ansiedad ocasionada por la jubilación, después de que los trabajadores del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

La tabla 17 representa los datos obtenidos respecto a la ansiedad. En este ca

so se manifiestan que 11 sujetos de la población total expresaron ansiedad cuando se jubilaron. El dato significa el 28.2% del total de sujetos entrevistados.

De los 11 trabajadores jubilados que manifestaron ansiedad al jubilarse, ninguno de ellos experimentó el efecto una vez que regresaron a trabajar nuevamente.

Lo anterior representa una disminución del 100% en este efecto psicológico particular.

Estos datos obtenidos denotan una correspondencia con la hipótesis enunciada inicialmente.

Hipótesis de trabajo 4. Sentimiento de inutilidad

El trabajo disminuye o elimina el posible sentimiento de inutilidad ocasionado por la jubilación, después de que los jubilados del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

En la tabla 18 se muestran los resultados obtenidos respecto al sentimiento de inutilidad, los cuales indican que el 25.6% de la población (10 sujetos), presentaron este efecto psicológico al jubilarse.

Aquellos trabajadores que manifestaron sentimiento de inutilidad al jubilarse, expresaron una reducción del 100% de dicho efecto psicológico cuando se reincorporaron a la actividad laboral.

La información anterior determina una conexión directa con la hipótesis planteada.

Hipótesis de trabajo 5. Rechazo social

El trabajo disminuye o elimina el posible rechazo social ocasionado por la jubilación, después de que los trabajadores del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

La tabla No. 19 expresa los datos referidos a este efecto social, los cuales significan que la mayoría de la población no presentó dicho efecto. Del 18% de sujetos que expresaron haber experimentado rechazo social al jubilarse, sólo el 15% lo manifiesta después de reincorporarse a la actividad laboral. Esto indica que hubo una reducción del 71.4% de dicho efecto después de que los sujetos laboraron nuevamente. Lo anterior expresado en frecuencias señala una reducción de siete sujetos que manifestaron el efecto al jubilarse a dos que indicaron experimentar el efecto después de su reincorporación a la actividad laboral.

Esta información permite establecer una relación con la hipótesis formulada.

Hipótesis de trabajo 6. Pérdida de prestigio

El trabajo disminuye o elimina la posible pérdida de prestigio ocasionada por la jubilación, después de que los trabajadores del Taller de Manufacturas del ISSSTE laboran nuevamente.

Remitiéndose a la tabla 20 se determina que el 33.4% de la población presentó este efecto social al jubilarse. Comparándose este porcentaje con el obtenido después de que los jubilados se reintegran a la actividad laboral, se observa una disminución del 61.5%. De los 13 sujetos que presentaron el efecto al jubilarse sólo cinco lo presentan después de trabajar nuevamente.

Tomando en cuenta los porcentajes obtenidos en la tabla 20, la pérdida de prestigio no fue experimentada por la mayoría de los jubilados entrevistados.

Con base en la información lograda, se observa que la mayoría de los sujetos de la población estudiada presentó efectos psicosociales al jubilarse. los cuales se eliminaron o bien disminuyeron una vez que los jubilados se reintegraron a la actividad laboral. Esto permite determinar que los cambios en estos efectos se presentan cuando los jubilados laboran nuevamente.

Los datos fueron trabajados solamente a nivel descriptivo, por lo tanto no se puede afirmar categóricamente que el trabajo disminuye o elimina los efectos

psicosociales producto del proceso jubilatorio, pero puede establecerse que si se observa el fenómeno no se descarta la posibilidad de que en estudios posteriores con un control de variables riguroso, pueda comprobarse que estos efectos sufren variaciones al presentarse la variable trabajo.

Como último punto es conveniente aclarar que aunque no se presenta la información por sexos debido a los reducido de la población y a la desproporción de unos y otros, se observa que en general las mujeres no manifiestan efectos psicosociales al jubilarse. Lo anterior se explica por el hecho de que la mujer desempeña un doble rol en la actualidad. Por un lado es una trabajadora que reporta beneficios económicos a su hogar y por otro es ama de casa.

Un punto que es importante señalar son las limitantes de este estudio, las cuales pueden dividirse en tres secciones: A. Sujetos, B. Instrumento y C. Escenario.

A. Sujetos

- La mayoría de los entrevistados continuaban laborando mientras se llevó a cabo la aplicación del instrumento, por lo que se distraían fácilmente.
- En ocasiones las contestaciones de muchos de los sujetos entrevistados al inicio y durante el desarrollo de la entrevista fueron muy breves y respondieron con monosílabos; esto se debió tal vez al desinterés de algunas personas por la investigación o a cierta desconfianza al creer que la investigación fue propuesta por los directivos del taller.
- Se detectó cierta dificultad para encauzar a los entrevistados en el tema cuando por alguna razón éstos se alejaban del mismo y comentaban sobre otros aspectos ajenos a la investigación.
- Se considera que la población de jubilados es difícil de tratar, pues no acceden en la mayoría de los casos a contestar preguntas referentes a su vida privada.

Esta falta de cooperación impidió que el instrumento pudiera afinarse más.

B. Instrumento

- Se considera que el instrumento es extenso.

- Los datos generales debieron obtenerse por fuente indirecta, en este caso en el cardex del empleado; no obstante las preguntas 4 y 5 referentes a la edad y sueldo respectivamente, sí fueron sondeadas en el cardex.
- La segunda parte del cuestionario debió aplicarse sólo a aquellos sujetos que reportaron haber experimentado efectos psicosociales en su jubilación. Esto no fue posible durante este estudio, porque las políticas de la institución no permiten interrupciones en el trabajo desempeñado en el taller, además de que los trabajadores no desean interrupciones pues trabajan a destajo.

C. Escenario

- El lugar para efectuar las entrevistas no fue el más adecuado, es un lugar ruidoso que no permite privacidad, fácilmente podían escuchar la entrevista personas ajenas a la misma.

En vista de que la cédula de entrevista aplicada se considera como un piloteo previo a una estructura final, se recomienda que para estudios posteriores se tomen en cuenta las siguientes sugerencias:

- Entrevistar solamente a aquellas personas jubiladas que se interesen en la investigación, de preferencia en su propio domicilio u otro lugar propicio para la aplicación.
- Muchos jubilados como los que asisten a las sesiones regulares de la Asociación Nacional de Servicio Social (ANASSVO), son personas accesibles e interesadas en estudios sobre el proceso jubilatorio.
- Obtener los datos de referencia del cardex del jubilado (si es que laboran) o por medio de preguntas menos directas que puedan molestarlo, como sería el caso de la edad y el monto de la pensión. Por ejemplo la edad podría obtenerse pidiéndoles el registro federal de causantes y para determinar su nivel socioeconómico, se podría inferir por el grado de escolaridad, el puesto desempeñado, la zona donde vive, etc.
- En cuanto al área laboral, es conveniente incluir una pregunta referente a la información adquirida sobre el proceso jubilatorio previo a la propia jubilación, con el fin de determinar qué tanta información maneja la persona

- o bien qué tanto interés tuvo en indagar sobre la etapa próxima a vivir.
- En cuanto al área social, es necesario que las preguntas sobre pérdida de prestigio y rechazo social, sean reformuladas, éstas no deben ser directas, ya que es común que causen incomodidad.
 - Para estudios futuros se recomienda que la primera parte de la cédula de entrevista sea aplicada a toda la población y la segunda sólo a aquellos sujetos que hayan manifestado efectos psicosociales durante la jubilación. Lo anterior evitará que la entrevista sea larga y por lo tanto no repetitiva para las personas que no presenten dichos efectos.
 - Como se mencionó inicialmente el estudio se clasificó como descriptivo. Con el propósito de cubrir el proceso de investigación completo sería útil retomar la información obtenida en esta investigación para plantear un estudio confirmatorio.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

A través de la revisión bibliográfica y de la investigación realizada, encontramos que el estado del jubilado en nuestro país es precario. Dicho estado se caracteriza por diversas situaciones, entre otras, por un descenso en el nivel de vida. No existe una correspondencia directa entre el costo de la vida en el presente y el monto de la pensión que se percibe. Cuando el jubilado decide obtener mayores ingresos y trata de colocarse en un nuevo empleo, éste le es negado, en la mayoría de los casos a causa de su edad. (Un gran porcentaje de empresas contratan personal con una edad máxima de 35 años en promedio).

Respecto a la situación familiar, la presencia del padre en el hogar durante todo el día produce una alteración en la estructura de ésta suscitando en oca

siones problemas interpersonales de magnitud.

Cabe mencionar que la situación de la mujer jubilada en general es distinta, porque en la actualidad desempeña un doble papel, por un lado ejecuta una actividad laboral remunerada y por el otro es ama de casa; lo que sucede al jubilarse, es que simplemente ahora en lugar de trabajar fuera, dedicará la mayor parte del día a las tareas domésticas o bien a actividades similares. Básicamente la diferencia entre una mujer y un hombre jubilados en el plano social, es que él pierde un rol, el de trabajador, mientras que la mujer lo mantiene.

Otro factor importante que es necesario considerar es el hecho de que por su edad biológica el jubilado sufre cambios físicos irreversibles propios de la ancianidad, que en ocasiones limitan su campo de acción, pero sin que ello pueda significar necesariamente inactividad sino al contrario cambio de actividad.

Ante esta situación, los jubilados ciudadanos han tratado de unirse para defender sus intereses, pero realmente es mínimo lo que han logrado. En realidad parece que en nuestro país el problema de la jubilación es ajeno dentro del contexto nacional.

Aunque manifiestan esfuerzos por ayudarles, las instituciones gubernamentales no han mejorado las condiciones de vida de los jubilados. Permanecen por ser una minoría, como un sector marginado. Sin embargo, en un plazo no muy lejano con los continuos avances de la medicina que elevan las expectativas de vida y el control de la natalidad, la población joven de nuestro país disminuirá, aumentando la población senil; entonces el problema de la jubilación dejará de ser una cuestión sin importancia social, para convertirse en un asunto de gran magnitud y relevancia como sucede en otros países desarrollados.

Como se ha observado, existe una gran número de personas que experimentan la jubilación como una situación desagradable mientras que para otras significa una etapa placentera abierta a nuevas posibilidades.

En estos momentos surge un cuestionamiento ¿cuál es la razón de estas actitudes opuestas ante un mismo hecho?

En principio la actitud ante la jubilación está determinada por la posición que el hombre tuvo ante su propio trabajo a lo largo de su vida laboral. El trabajo como se ha planteado, es una necesidad esencial que prevé al ser humano de una fuente de ingresos y le proporciona un fin y significado a su vida.

Partiendo del planteamiento anterior, el problema de la jubilación se manifiesta en primera instancia por la deshumanización del trabajo en la actualidad.

El carácter humano del trabajo se pierde cuando el hombre desempeña un trabajo explotador, cuando vende su fuerza laboral para sobrevivir y al final el producto de su esfuerzo no le pertenece. No puede identificarse con él porque simplemente no es suyo.

Si consideramos que este trabajo lo desempeña durante años, al término de éste las consecuencias se dejan sentir: rechazo a la propia labor. Por otra parte, la ejecución de este trabajo sólo cumple una función: la productiva. Las funciones lúdica y cognitiva no se realizan; por lo que el individuo lleva a cabo un trabajo cercenado, incompleto que provoca insatisfacción.

La raíz de este asunto se encuentra en gran medida en la división social del trabajo y en la injusta distribución de la riqueza concomitante. Sólo a un grupo privilegiado le es permitido disfrutar de la riqueza producida por el trabajo de una gran mayoría. Un sector intermedio, los intelectuales, que cumple funciones subsidiarias al capital del que forman parte, goza de condiciones sociales y económicas producto del tipo de trabajo que realizan.

Otra causa del problema jubilatorio radica en el paso abrupto del trabajo al no trabajo. La brecha entre ambas posiciones es tan amplia que provoca alteraciones en el individuo en el plano psicológico y social. El trabajador cuando labora tiene un tiempo libre restringido. La mayoría no realizan actividades equivalentes al trabajo en tiempo, satisfacción y ganancias a lo largo de su vida; entonces, en el momento de enfrentar su jubilación no saben que hacer con todo ese tiempo libre, esta situación les provoca conflicto y

no pueden identificarla como una oportunidad de realizar aquellas tareas deseadas, aún con las limitantes socioeconómicas que suscita este proceso.

En síntesis, la problemática del jubilado surge antes de la jubilación. Nace por falta de significado, de identificación con el propio trabajo y con el paso drástico del trabajo al no trabajo. Como consecuencia, el jubilado a la vez que sufre cambios físicos debido a su edad, experimenta alteraciones tanto psicológicas como sociales pues su vida se ha transformado por completo.

Con el objetivo de resolver la problemática de los jubilados son necesarias en primer término acciones concretas y precisas respecto al trabajo. Es imperante rescatar el carácter humano y no enajenado del trabajo explotador que ha perdido su esencia. El trabajador debe sentir que la labor que ejecuta le pertenece, que es su dueño y se compenetra con él. Para ello es necesario que cambie la división social del trabajo y que no existan explotadores ni explotados.

Por otra parte es fundamental resolver la situación económica del jubilado. Las pensiones deben ser al menos iguales al salario mínimo e incrementarse al igual que el sueldo de cualquier trabajador para permitirle satisfacer sus necesidades básicas con decoro.

Desde el punto de vista legal la jubilación debe establecerse en la Constitución como un derecho para cualquier trabajador independientemente del área de pertenencia. Los trabajadores no afiliados a sindicatos deben estar protegidos de alguna manera y esto solamente es posible por un medio legal.

Ahora bien, sería conveniente que una vez comprobado que las condiciones físicas e intelectuales del trabajador son adecuadas para continuar desempeñando satisfactoriamente su labor, las empresas permitieran a éste la opción de continuar laborando en su mismo puesto, de convertirse en supervisor o maestro, o de jubilarse si es su deseo.

Como un aspecto de gran relevancia se requiere que los jubilados, en la actualidad desorganizados, se agrupen a través de sindicatos para luchar por sus

derechos, tomar fuerza y ser reconocidos como grupo dentro de la sociedad.

Otro punto de gran importancia es disminuir al máximo la brecha entre el trabajo y el no trabajo. Para ello es conveniente que el Estado participe promoviendo actividades educativas, culturales, recreativas y deportivas que permitan al trabajador desarrollar sus habilidades y sus capacidades creativas. Así al menos, de manera indirecta el trabajo encontraría un cauce para sus funciones lúdicas y cognitivas.

Otra forma de reducir la distancia entre el trabajo y no trabajo es preparar a los futuros jubilados para enfrentarse a su nueva etapa con sus ventajas y desventajas, evitando así su conversión en una carga para sí mismo y para la sociedad. Además es necesario concientizar al trabajador de que la etapa jubilatoria no significa relegación y muerte sino una oportunidad para explorar nuevos horizontes.

Es conveniente precisar que por preparar entendemos educar y proponemos que esta educación se ofreciera en dos etapas: una pre-jubilatoria y otra jubilatoria. Para la etapa jubilatoria sugerimos que el responsable de Recursos Humanos de cada empresa (que podría ser el psicólogo, el administrador o cualquier otro profesional afín), sería la persona indicada para coordinar un curso especial en el cual podrían intervenir los profesionales que laborasen en la misma empresa (médico, psicólogo, abogado, economista) con el fin de conjugar sus conocimientos y realizar un estudio interdisciplinario para abordar el problema del jubilado como un ser total, relacionando los aspectos biológicos, psicológicos, sociales, económicos y legales inherentes a él. El curso podría impartirse, varios años antes de la jubilación y se establecería como un servicio ordinario de la empresa.

Respecto a la etapa jubilatoria la empresa podría proporcionar una asesoría permanente con los profesionales mencionados como ayuda extra para el jubilado. También sería recomendable que se promoviera entre los trabajadores jubilados que acudieran a este servicio la idea de que ellos mismos se convertirían en asesores que ayudasen a los compañeros próximos a jubilarse a ajustarse a su nueva situación.

Ahora bien, es necesario enfatizar en ambas etapas que el tiempo libre gozado por el trabajador era limitado cuando laboraba, mientras que en la jubilación se ampliará a todo el día.

Por lo tanto, es conveniente inducirlo a planear adecuadamente sus actividades, pues esto evita el tedio y permite al jubilado considerarse útil para su propia familia y para la sociedad.

Es necesario que en México se efectúen investigaciones más profundas respecto a la problemática del jubilado. Es recomendable que se identifiquen todas aquellas tareas y actividades que pueden efectuar los jubilados; con esta información las instituciones tanto privadas como gubernamentales podrían presentar ofertas de trabajo a través de instituciones tales como el IMSS, ISSSTE, INSEN, STPS. Es pertinente aclarar que no se trata de propiciar una explotación, sino que es una alternativa, un camino factible para promover la participación activa de este grupo en el desarrollo del país, siempre y cuando ellos lo deseen.

El beneficio lo obtendrían ambas partes, por un lado el jubilado conseguiría ganancias extras y se incorporaría a la sociedad activamente. Las instituciones, por otro lado, se beneficiarían con la experiencia y las múltiples cualidades del trabajador de edad avanzada.

BIBLIOGRAFIA

- Amaro, R.G. Modelo de asistencia social al anciano integrado a su familia. Ponencia presentada en el seminario de La asistencia social del anciano en México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México, agosto, 1983.
- American Psychiatric Association. OSM-III. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Barcelona: Masson, S.A., 1983.
- Arias, G.F. Administración de recursos humanos. México: Ed. Trillas, 1980, (décima reimpression).
- Beauvoir, Simone. La vejez. Buenos Aires: Ed. Sudamericana, 1970.
- Beneddetti, M. La tregua. México: Ed. Nueva Imagen, 1979.
- Bradford, L. ¿Está usted preparado para su retiro? Biblioteca Harvard de Administración de Empresas. México: Publicaciones Ejecutivas de México, 1980.
- Braverman, H. Trabajo y capital monopolista. México: Ed. Nuestro Tiempo, 1981, (cuarta edición).
- Bravo, W.M. Horizonte de la geriatría. De Senescencia, Organo Dignificador de la Vejez, México, No. 1, 1977.
- Bromley, D.B. The psycholgy of human aging. England: Penguin Books, Ltd., 1966.
- Córdoba, C.A. La humanización en el trabajo. En Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El hombre y el trabajo, México: La Prensa Médica Mexicana, 1976.
- Cosacov, G.D. La gente mayor amerita legislación de cambio social. De Senescencia, Organo Dignificador de la Vejez, México, No. 3, 1978.
- Chávez Ruiz, V.R. Ventajas e inconvenientes en el difícil alcance de la vejez. De Senescencia, Organo Dignificador de la Vejez, México, No. 3, 1978.
- Chruden, J. y Sherman, B. Administración de personal. México: Compañía Editorial Continental, 1970.
- Davies D. y Shackleton, V. Psychology and work. London: Metaven & Co., Ltd., 1975.

- Davis, K. Human behavior at work. New York: Mc Graw Hill, 1981, (sixth edition).
- Eck, M. Dumortier, L., et al. Trabajo y fatiga mental. Barcelona: Ed. Fontanella, 1969.
- Engels, F.° El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. México: Publicaciones Cruz O., S.A., 1977.
- English, T. Diccionario de psicología y psicoanálisis, Buenos Aires: Ed. Paidós, 1977.
- Farell, C.A. Problemática del anciano. En Universidad del Ejército y Fuerza Aérea. Jornada sobre problemas de la vejez y del envejecimiento. Memorias. México: Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, 1979.
- Farell, M. Programas para el anciano abandonado. Ponencia presentada en el Seminario de La asistencia social del anciano en México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México, agosto, 1983.
- Flipo, E.B. Principios de administración personal. México: Ed. McGraw Hill, 1978.
- Frankl, V. Ante el vacío existencial. Barcelona: Ed. Herder, 1982, (segunda edición).
- Friedman, G. y Naville, P. Tratado de sociología del trabajo. México: Fondo de Cultura Económica, 1978, (segunda edición).
- Fromm, E. Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. México: Fondo de Cultura Económica, 1981, (segunda edición).
- Fuentes, A.L. t Fuentes, A.R. Salud y Vejez. México: Ed. El Caballito, S. A., 1978.
- Fuentes, G. Aspectos físicos y psicosociales. Ponencia presentada en el seminario de La asistencia social del anciano en México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México, agosto, 1983.
- Garai, L. Las necesidades específicamente humanas. En Luria, R., et al. Problemática científica de la psicología actual. Buenos Aires: Ed. Orebelus, 1968.

- García, L.J. La jubilación considerada como un paso que aproxima a la ancianidad. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional de Geriátría, ISSEMYM. Toluca, México, abril, 1976.
- García, R.F. y Sánchez, S.A. La jubilación. De Senescencia, Organó Dignificador de la Vejez, México, No. 2, 1977.
- Geist, H. Psicología y psicopatología del envejecimiento. Argentina: Ed. Paidós, 1977.
- Godoy, E. Motivos reiterados para la dignificación de la vejez. De Senescencia, Organó Dignificador de la Vejez, México, No. 2, 1977.
- González, C.P. y Florescano, E. México, hoy. México: Siglo XXI Editores, S.A., 1983, (octava edición).
- González, LL. El tiempo libre del trabajador. En Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El hombre y el trabajo. México: La Prensa Médica Mexicana, 1976.
- Granados, CH.M. Las pensiones bajas, drama de los jubilados. Uno más Uno, México, D.F., febrero 8, 1983, p. 3.
- Ham Chande, R. Aspectos demográficos de la ancianidad en México. Ponencia presentada en el seminario de La asistencia social del anciano en México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México, agosto, 1983.
- Hernández, G.R. La ancianidad: recuperación de la vida y preparación a la muerte. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional de Geriátría, ISSEMYM. Toluca, México, abril, 1976.
- Hernández. Santiago, J. Apuros de la vejez. Jubilación un derecho diferido. Uno más Uno, México, D.F., agosto 14, 1983, p. 1.
- Herrasti, M. Modelos de asistencia social a ancianos dentro de la seguridad social. El caso del Instituto Mexicano del Seguro Social. Ponencia presentada en el seminario de La asistencia social del anciano en México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México, agosto, 1983.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Pensiones y Jubilaciones (instructivo). México, ISSSTE, 1982.

- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Subprograma de orientación sobre ocupaciones básicas del pensionado o jubilado. México: ISSSTE, Jefatura de Servicios de Medicina Preventiva, 1983.
- Instituto Nacional de la Senectud. Acción y proyección del INSEN; México: INSEPN, 1982.
- Instituto Nacional de la Senectud. Preparación al retiro; INSEN, 1982
- Instituto Mexicano del Seguro Social. Regimen de jubilaciones y pensiones. México, IMSS, 1981.
- International Labour Office. Older workers: work and retirement. 65th session, Report VI (2). Geneva: International Labour Office, 1979.
- Jarvik, F. Thoughts on the psychobiology of aging. American psychologist, 1975, 30(5).
- Jiménez, O. E. La tercera edad; problemas y soluciones. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional de Geriátria, ISSEMYM. Toluca, México, abril, 1976.
- Juárez, V.M. Sólo 18 mil 36 ancianos gozan de ayuda oficial. Uno más Uno, México, D.F., agosto 31, 1983, p. 1.
- Jucius, M.J. Personnel management. Homewood, Illinois: Richard, D. Irwin, I. Inc., 1963, (fifth edition).
- Karasek, A.R. Job socialization and job strain: The implications of two related psychosocial mechanisms for job design. In Gardell, B. & Johansson, G. Working life: A social science contribution to work reform. New York: John Wiley & Sons, Ltd., 1981.
- Kastenbaum, R. Vejez. Años de plenitud. México: Ed. Harla, 1980.
- Kelvin, P. Social psychology 2001: The social psychological bases and implications of structural unemployment. In Gilmour, R. & Duck, S. The development of social psychology. London: Academic Press, 1980.
- Krassoievitch, Z.M. La soledad. Manuscrito no publicado, 1983.
- Kuypers, J. and Bengstone, J. Social breakdown and competence: a model of normal aging. Human development, 16(3), 1973.

- Leontiev, L. El hombre y la cultura. México: Ed. Grijalbo, S. A., 1973, (Colección 70, No. 36).
- Lozano, A. Teoría y evolución del trabajo. México: Colegio de Bachilleres, 1980, (Programa de actualización y formación de profesores, módulo I).
- Mankin, D. Toward a post-industrial psychology: Emerging perspectives on technology, work, education and leisure. In Gardell, B. & Johansson, G. Working life: A social science contribution to work reform. New York: John Wiley & Sons, Ltd., 1981.
- Manterola, M.A. La asistencia jurídica del anciano. Ponencia presentada en el seminario de La asistencia social del anciano en México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México, agosto, 1983.
- Marchiori, H. et al. Comportamiento antisocial en la vejez. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional de Geriatria, ISSEMYM. Toluca, México, abril, 1976.
- Marx, C. Manuscritos económico-filosóficos de 1844. México: Ed. Grijalbo, 1968, (Colección 70).
- Marx, C. El Capital. Crítica a la economía política. México: Fondo de Cultura Económica, 1979, (décimocuarta reimpresión).
- McFarland, R. The need for functional age measurements in industrial gerontology. Industrial gerontology, 19:1-19, 1973.
- Mendieta, L. La sociología del trabajo y del ocio. México: Universidad Nacional Autónoma de México, (pensamiento universitario), s.f.
- Millán, M.N. La desatención social a la vejez denuncia tremenda ineficacia política. De Senescencia, Organo Dignificador de la Vejez, México, No. 1, 1977.
- Miranda, J. La situación del anciano: Aspectos socioculturales. Ponencia presentada en el seminario de La asistencia social del anciano en México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México, agosto, 1983.
- Movimiento Unificador Nacional de Jubilados y Pensionados. Pacto de unidad. México: MUNJP, agosto, 1979, p. 1.

- Navarro, Z.A. Estanquillo. La Prensa, México, D.F., agosto 4, 1983: 10-4D.
- Neff, W. El trabajo, el hombre y la sociedad. Buenos Aires: Ed. Paidós, 1972.
- Neri, R.J. Aspectos económicos sociales. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional de Geriatria, ISSEMYM. Toluca, México, abril, 1976.
- ORGANIZA ALEMANIA a jubilados para ayudar al tercer mundo. Excélsior, México, D.F., agosto 29, 1983: 1 Financiera.
- Organización Internacional del Trabajo. Trabajadores de edad madura. Trabajo y jubilación. 66a. reunión. Informe IV. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, 1980.
- Parker, S. The work-leisure relationship under changing economic conditions and societal values. In Gardell, B. & Johansson, G. Working life: A social science contribution to work reform. New York: John Wiley & Sons, Ltd., 1981.
- Patiño, J.L. La problemática existencial del anciano. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional de Geriatria, ISSEMYM. Toluca, México, abril, 1976.
- Peña, F.R. Tercera edad. Lucha en el tramo final. Uno más Uno, México, D.F., agosto 25, 1983, s.p.
- Pick, S. Cómo investigar en ciencias sociales. México: Ed. Trillas, 1982.
- Pigors, J. y Myers, L. Personnel administration. Tokio; Kogakisha, 1969, (sixth edition).
- Rangel, C.H. La teoría económica y el derecho. México: Ed. Porrúa, S.A., 1979.
- Reyes, P.A. Administración de personal (Primera parte). México: Ed. Limusa, 1982, (decimotercera reimpresión).
- Ríos, E.E. Ancianidad no significa inutilidad. De Senescencia, Organó Dignificador de la Vejez, México No. 2, 1977
- Salazar, M.E. La legión del ocaso abre un alistamiento. De Senescencia, Organó Dignificador de la Vejez, México, No. 1, 1977.
- Salvat Enciclopedia Salvat Diccionario. Barcelona: Salvat Editores, 1971.

- Sansores, P.C. Los problemas de la vejez y los sistemas de jubilación. En Universidad del Ejército y Fuerza Aérea. Jornada sobre problemas de la vejez y del envejecimiento. Memorias. México: Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, 1979.
- Santamaría, Carmen. Educación contra la marginación de los jubilados. El Día, México, D. F., septiembre 19, 1983: 2-3A.
- Sayles, L. y Strauss, S. Human behavior in organizations. New York: Prentice Hall, Inc., 1966.
- Schneider, E. Sociología industrial. Madrid: Ediciones Guadarrama, 1966.
- Secretaría de Educación Pública. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México. Dirección General de Publicaciones, S.E.P., 1982, p. 14.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. El Trabajo; Aspectos relevantes y dimensiones del fenómeno laboral. México: CENIET, 1980.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo. México: Ed. Popular de los Trabajadores, 1981, (cuarta edición).
- Secretaría de Programación y Presupuesto. X Censo General de Población y Vivienda. Resultados preliminares a nivel nacional y por entidad federativa. México: S.P.P., 1981.
- Sellitz, Ć. Métodos de investigación en las relaciones sociales. Madrid: Ediciones Rialph, S.A., 1965.
- Sibson, R.E. Administración de sueldos y salarios. México: Editora Técnica, S.A., 1978, (primera edición).
- Siegel, S. Estadística no paramétrica aplicada a la ciencias de la conducta, México: Ed. Trillas, 1982.
- Stern, J. La senectud y sus condiciones de vida en Alemania Occidental. De Senescencia, Organó Dignificador de la Vejez, México, No. 3, 1978.
- Tham, C. Discussant's comments. In Gardell, B. & Johansson, G. Working Life: A social science contribution to work reforms. New York: John Wiley & Sons Ltd., 1981.

- Theodorson Diccionario de Sociología. Buenos Aires: Ed. Paidós, 1971.
- * Tiffin, J. Industrial psychology. New York: Prentice Hall, Inc. Publishers, 1954, (31th. edition).
- Vasconcelos, R. Los problemas ocupacionales y económicos del anciano. Ponencia presentada en el Simposio sobre Senectud de la Academia Nacional de Medicina. Actividades Médicas Quirúrgicas de la Academia Nacional de Medicina. (XV) Jornadas Médicas Nacionales, Oaxaca, 1973.
- Véjar, L.C. Edad cronológica y edad real. De Senescencia, Organo Dignificador de la Vejez, México, No. 2, 1977.
- Wayne, D. Bioestadística. México: Ed. Limusa, 1982.
- Wilensky, H. Family Life cycle, work and the quality of life. Reflections on the roots of hapiness, despair, and indiference in modern society. In Gardell, B. & Johansson, G. Working life: A social: science contribution to work reform. New York: John Wiley & Sons, Ltd., 1981.
- Yoder, D. Manejo de personal y relaciones industriales. México: Ed. CECSA, 1981, (séptima edición).

APENDICE A

CONDICION DE LOS JUBILADOS EN DIVERSOS PAISES

CONDICION DE LOS JUBILADOS EN DIVERSOS PAISES

ALEMANIA OCCIDENTAL

A partir de los sesenta años cada persona empieza a recibir periódicamente boletines cuyo fin es la preparación para la vida después de la jubilación. Después de los setenta años, existe una nueva edición de boletines que tratan de motivar a la persona para que continúe integrada a la sociedad. Aquellos individuos cuya pensión es muy baja pueden recibir ayuda para el pago de su renta, para los servicios solicitados a domicilio y para ir de vacaciones.

Existe una asociación llamada "El servicio de expertos jubilados", que es una obra conjunta del Ministerio de Cooperación Económica de Alemania Occidental y del Consejo de la Industria y Comercio de Alemania que actualmente mantiene en actividad a 600 jubilados, quienes ostentaban en sus labores anteriores cargos directivos y técnicos. Ahora sus nuevas actividades son de cooperación gratuita, al proporcionar ayuda en el desarrollo de países del Tercer Mundo. La sociedad costea a sus miembros los pasajes y estadías por una cantidad mínima de tiempo, ya que los jubilados deben vivir de su jubilación (1).

ESPAÑA

En este país existen "Las Aulas de la Tercera Edad", en donde se imparten cursos de preparación a la jubilación en los que participan trabajadores en activo, preferentemente de los cincuenta años para arriba. Los temas tratados versan sobre el significado laboral y económico de la jubilación, su incidencia psicológica y social en el trabajador, la prevención de la salud, etcétera.

(1) ORGANIZA ALEMANIA a jubilados para ayudar al tercer mundo. Excélsior, México, D.F., agosto 29, 1983: 1 Financiera.

En este país los gerontólogos y los especialistas, citan tres conductas imprescindibles para un envejecimiento sano: manetener actividad mental y corporal, mantenerse en contacto con el entorno social y mantener relaciones interpersonales (2).

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

Algunas empresas imparten programas o cursos de entrenamiento previo al retiro, así como diversos planes de jubilación flexibles y negociables con la empresa, tales como: El retiro gradual.- El trabajador a cierta edad comienza a disminuir sus horas laborales hasta llegar a su jubilación. Retiro retardado.- Si el trabajador anciano desea continuar laborando, lo solicita a la empresa, poniendo de esta manera su jubilación. Retiro por fases.- Este plan permite al trabajador permanecer laborando bajo permiso de un comité de retiro; el trabajador toma un mes adicional de permiso sin goce de sueldo por cada año agregado, mientras tanto su pensión aumenta por cada año adicional de trabajo (3).

HUNGRIA

La gran mayoría de los ancianos están asegurados por la Ley llamada Homogénea de Pensiones y Jubilaciones (homogénea porque garantiza derechos iguales a todos los trabajadores). El sistema de pensiones y jubilaciones abarca tanto a obreros como a empleados, trabajadores intelectuales, miembros de las cooperativas agrícolas y artesanales, así como a los artesanos privados, por lo tanto comprende a todas las capas de la sociedad; además extiende sus beneficios a

(2) Carmen Santamaría. Educación contra la marginación de los jubilados. El Día, México, D.F., septiembre 19, 1983: 2-3A.

(3) Dale Yoder. Manejo de personal y relaciones industriales. México: Ed. CEC-SA, 1981, (séptima edición), p.p. 256-260.

los miembros de la familia de los asegurados y derechohabientes; abarca la vejez y la invalidez; concierne en especial a los ancianos, pero en caso de muerte del que tiene derecho a la jubilación, le garantiza pensión para su viuda, sus padres o abuelos, si es que estaban a su cargo.

La jubilación para los asalariados es de 55 años para las mujeres y de 60 para los hombres; en la agricultura cooperativa, la edad fijada es de 60 años para las mujeres y de 65 para los hombres; en cuanto a los que han trabajado en empleos perjudiciales para la salud, la jubilación se fija a los veinte años para las mujeres y veinticinco para los hombres. En general el monto de la pensión está determinado por el número de años de servicio y la media de los valores percibidos. (4).

ITALIA

Los seguros de vejez surgen al crearse la caja de pensión social de los obreros. Estas prestaciones se otorgan a quienes han contribuido durante un período mínimo de años, con determinado número de aportaciones, además de haber cumplido 60 años de edad los hombres y 55 las mujeres. La base de la aportación es bipartita a cargo del empleado u obrero y del patrón. Los trabajadores independientes hacen su aportación por sí mismos. El Estado contribuye al fondo mediante cuotas establecidas en el presupuesto y con carácter impositivo (5).

(4) Simone de Beauvoir. La vejez. Buenos Aires: Ed. Sudamericana, 1970, p. 354.

(5) S. de Beauvoir, op. cit., p. 315.

Luis y Raúl Fuentes. Salud y vejez. México: Ed. El Caballito, S.A., 1978, p. 70.

RUMANIA

Existen dos tipos de pensionados: 1. Los pensionados llamados "sociales", es decir las personas que no tienen derecho a pensión porque no han trabajado en una institución del Estado durante el número de años requerido. 2. Los pensionados del Estado. Los pensionados "sociales" se dividen en dos categorías. La primera categoría está formada por: los grandes y pequeños comerciantes; los médicos que han tenido consultorios privados sin haber ocupado un puesto en los hospitales del Estado; los pequeños artesanos que poseían sus talleres propios; etcétera.

La segunda categoría se refiere a los campesinos. El Estado decidió pensionar a los campesinos que por razones de enfermedad, por incapacidad de trabajo, o por razones de edad, no eran capaces de subvenir sus necesidades mediante el trabajo. Los campesinos pensionados no gozan de atención médica ni de hospitalización gratuitas.

Los pensionados del Estado que han dedicado veinticinco años de actividad a una empresa, están en el momento de jubilarse en una situación mucho mejor: La pensión acordada se acerca mucho al último salario percibido. La categoría más favorecida es, de lejos, la de las personas que han pertenecido a cuadros políticos (6).

RUSIA

Todos los asalariados están cubiertos por el régimen general. La pensión es concedida en los hombres a los 60 años, si tienen veinticinco de actividad asalariada; para los trabajos penosos, la jubilación está establecida para los hombres a los 50 años, con veinte años de actividad asalariada y para las mujeres a los 45 años con 15 de actividad asalariada.

(6) S. de Bauvoir, op. cit., p.p. 673-674.

Cuanto más bajo es el salario, más alto es el coeficiente que se aplica para calcular la pensión. Los jubilados tienen derecho a trabajar hasta igualar su salario mensual. Su trabajo es controlado por Comisiones de Seguridad (alrededor del 2% de los jubilados trabajan). Existen muchas pensiones para jubilados situados generalmente en zonas suburbanas. En la mayoría el confort es modesto, pero se ofrecen a los pensionistas numerosas actividades culturales y recreativas.(7).

(7) S. de Beauvoir, op. cit., p.p. 664-665.

APENDICE B

CONDICION DE LOS ANCIANOS EN DIFERENTES PAISES

CONDICION DE LOS ANCIANOS EN DIFERENTES PAISES

ALEMANIA

La ayuda que reciben los ancianos por parte del Gobierno se refiere básicamente a cuestiones de vivienda. En primer término, se proporciona ayuda para modernizar los departamentos antiguos, adecuando las instalaciones caducas a las necesidades específicas del anciano; por otra parte, se construyen viviendas en zonas dedicadas exclusivamente a los ancianos; ya sea que vivan solos o en parejas.

También existe una asociación no lucrativa llamada "El activo atardecer", cuyo fin es proporcionar empleo a las personas ancianas. En dicha institución los ancianos encuentran actividades, según su capacidad y deseo. Una de las condiciones para otorgar el trabajo, es que éste no exceda de 4 horas diarias o veinte horas por semana. La asociación paga la cantidad fija de 53 dólares por cada hora de trabajo, sin importar la índole de la ocupación; a la vez que cobra 63 dólares a la empresa por cada hora de trabajo de los asociados. La diferencia obtenida, se utiliza para pagar los gastos de administración, sueldos, renta e impuestos y el remanente se dispone para los eventos sociales que se realizan periódicamente (1).

* Es pertinente aclarar que esta información no permite un parámetro de comparación entre los países, pues los datos obtenidos son de distinta índole.

(1) ORGANIZA ALEMANIA a jubilados para ayudar al tercer mundo. Excelsior, México, D. F., agosto 29, 1983: 1 Financiera.

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

Como país caracterizado por la prestación de servicios en el campo del cuidado de los ancianos, existen varios lugares cuyo fin es proporcionar a los senectos lugares donde vivir, por ejemplo, las "Nursing Home", el "Medicare" y el "Medicaid". En general la meta de dichas instituciones es el afán de lucro, no así el bienestar del anciano, como se supone que debería de ser (2).

ESPAÑA

España cuenta con "Las Aulas de la Tercera Edad", donde las personas ancianas acuden a tomar clases de medicina preventiva, sociología y psicología de la vejez, historia del país, idiomas, etc. También se llevan a cabo sesiones de ejercicios físicos de yoga, Tai-chi y relajación. Los ancianos a su vez tienen la opción de realizar actividades manuales en los talleres de macramé, bricolage, papel maché, electricidad, fotografía, etc. (3).

FRANCIA

Es otro de los países que cuentan con la Universidad de la Tercera Edad, donde acuden ancianos tanto hombres como mujeres para estudiar carreras universitarias de diversa índole (4).

(2) Simone de Beauvoir. La vejez: Buenos Aires: Ed. Sudamericana, 1970, p. 184.

(3) Carmen Santamaría. Educación contra la marginación de los jubilados. El Día, México, D.F., septiembre 19, 1983: 2-3A.

(4) S. de Beauvoir, op. cit., p. 524.

HUNGRIA

En este país, los ancianos se benefician de los abonos de descuento para ir a los cines y estadios, gozan además de tarjetas de transporte de descuento para viajar en los tranvías y autobuses. Estas consideraciones son estipuladas por el gobierno húngaro.

Aunque los senectos no tengan pensiones, en caso de enfermedades o si lo requieren gozan de ciertas prestaciones sociales, de atención médica gratuita, de la obtención de los medicamentos y de la hospitalización.

Otra característica peculiar en Hungría se refiere a los llamados "contratos vitalicios", que tienen por objeto atenuar un poco los problemas de la soledad y de los medios de existencia. En general se trata de ancianos que disponen de un alojamiento grande y conciertan un contrato de ese tipo con una pareja joven que sufre las consecuencias de la crisis de vivienda. En virtud de esos contratos, los jóvenes se comprometen velar por el mantenimiento del o de los que detentan el alojamiento, a cambio de lo cual disponen de una parte de ese alojamiento y la seguridad de poder instalarse definitivamente después del deceso del o de los locatario(s) legítimos. Para garantizar la protección de los intereses de los ancianos e impedir los abusos, el gobierno húngaro ha autorizado a los consejos locales a controlar las situaciones de hecho antes de la firma de un contrato y a velar después por su escrupuloso respecto (5).

RUMANIA

En este país la participación de los viejos en la vida social es un fenómeno muy difundido. Los miembros del Partido prosiguen sus actividades en las organizaciones a las que pertenecen y pueden ser utilizados en ciertas misiones de

(5) S. de Beauvoir, op. cit., p.p. 665-678.

propaganda, así como también en algunos trabajos de control tales como la inspección de las instalaciones hospitalarias, la alimentación pública, etc. (6).

RUSIA

La situación del anciano en Rusia se caracteriza por estar más estrechamente integrado a la vida política y social del país. La persona de edad no se siente excluida de la comunidad, conserva actividades ya sea en el partido, en su barrio, su casa, etc. (7).

YUGOSLAVIA

En general la condición de los ancianos es materialmente satisfactoria, pero no lo es desde el punto de vista psicológico y moral. Muchos tienen mala salud porque han soportado la guerra, la cárcel, los campos de concentración. En su mayoría, los ancianos no están integrados en la sociedad que los rechaza. El problema de los viejos guerrilleros está particularmente mal resuelto (8).

(6) S. de Beauvoir, op. cit., p.p. 665-678.

(7) Ibid., p.p. 664-665.

(8) Ibid., p.p. 675-678.

APENDICE C

SUBPROGRAMA DE ORIENTACION SOBRE OCUPACIONES BASICAS.
DEL PENSIONADO O JUBILADO
I.S.S.S.T.E.

I.S.S.S.T.E.
SUBDIRECCION MEDICA
JEFATURA DE SERVICIOS DE MEDICINA PREVENTIVA
DEPARTAMENTO DE PROMOCION DE LA SALUD

SUBPROGRAMA DE ORIENTACION SOBRE OCUPACIONES BASICAS
DEL PENSIONADO O JUBILADO

1 9 8 3

1.- JUSTIFICACION

Es evidente que las personas en general rehusan hablar sobre el retiro de sus actividades, ya que esa palabra va asociada con la vejez y con la inutilidad como resultado de los años bien o mal, ya vividos. Pero en nuestro país que actualmente está saturado de personas jóvenes, en un futuro ya no lejano, tendrá una población alta en vísperas de su vejez. Y la interrogante se plantea en el qué hacer con todas esas personas retiradas físicamente pero mentalmente todavía productivos y con un cúmulo de experiencias muy útiles para quienes comienzan su vida económicamente activa.

El I.S.S.S.T.E., consciente de que entre sus derechohabientes hay una población importante de pensionados y jubilados que aumenta cada día, pretende a través de este programa a cargo de la Jefatura de Servicios de Medicina Preventiva y su Departamento de Promoción de la Salud, orientar a los derechohabientes en general pero fundamentalmente a los que se aproximan al retiro, sobre cómo transmitir sus experiencias técnicas de trabajo y la redistribución de su tiempo a fin de lograr en ellas una mayor adaptación a esta etapa de la vida tan compleja y mal planeada, logrando así una vejez mejor y más aceptada, llena de actividades adecuadas a la edad y orientaciones biopsicosociales del individuo.

2.- OBJETIVOS

2.1 General

Proporcionar los elementos teórico-prácticos necesarios para lograr una vejez ocupada y con sentimiento de utilidad y así mejorar la sa lud mental de los derechohabientes pensionados o jubilados.

2.2 Específicos

2.2.1 Orientar a los participantes sobre el significado de la jubi lación o pensión y los beneficios que de éstas se pueden ob tener.

2.2.2 Determinar la utilidad de la experiencia del trabajador reti rado a través de la elaboración de compendio de experien- cias.

2.2.3 Identificar la importancia de mantener una ocupación durante el retiro.

2.2.4 Explicar la necesidad de mantener una relación familiar armo niosa y adecuada.

2.2.5 Describir el proceso de envejecimiento para lograr la com pre n s i ó n del mismo.

3.- CONTENIDO TEMATICO

	PONENTE
3.1 Jubilación, pensión, descanso o marginación.	Personal especializado del Depar <u>tamento</u> de Promoción de la Salud,
3.2 Transmisión de experiencias.	de la Jefatura de Servicios de
3.3 Ocupación del jubilado o pensionado	Medicina Preventiva, personal <u>in</u>
3.4 El jubilado o pensionado y su - familia.	vitado de la Institución o de <u>otras</u> Instituciones.

3.5 Orientación geriátrica.

4.- ORGANIZACION DE LOS ESTUDIOS

4.1 Cada unidad consta de 7.5 horas de exposición desarrollándose en 5 días hábiles, con 90 minutos de exposición por día.

5.- METODOLOGIA

Se utilizarán las formas didácticas combinadas de exposición y discusión dirigida con apoyo de material impreso, diapositivas y películas de 16 mm.

6.- PROCESO DE EVALUACION

La evaluación se llevará a cabo tomando en cuenta el alcance cuantitativo de las metas y en base al logro de los objetivos, cuantificable a largo plazo, por mediciones posteriores cuali-cuantitativos entre los asistentes a las unidades.

7.- RECURSOS

7.1 Humanos.

- El jefe del Departamento de Promoción de la Salud será el responsable del programa.
- El Jefe de la Oficina de Bienestar Familiar y Laboral, tendrá a su cargo la coordinación administrativa.
- El Jefe de Sección de Bienestar Familiar tendrá a su cargo la coordinación operativa.
- Ponentes: personal especializado del Departamento de Promoción de la Salud.

APENDICE D

PREPARACION AL RETIRO

INSEN

PREPARACION AL RETIRO

I OBJETIVOS:

Proporcionar a las personas próximas a pensionarse y a jubilarse la información necesaria en el aspecto jurídico.

Informar a los participantes cómo evoluciona físicamente el cuerpo humano, sus repercusiones y alternativas de solución.

Realizar un análisis sobre las características psicológicas que se presentan con el paso al retiro.

Discutir con los participantes los aspectos filosóficos de la existencia humana.

Orientar a las personas próximas al retiro hacia las actividades que pueden desarrollar cuando esto ocurra.

Proporcionar conocimientos y alternativas para poder desarrollar el plan de vida futuro.

II METODOLOGÍA:

El curso se desarrolla en forma expositiva, juegos vivenciales, discusión dirigida, instrucción en equipo, estudio de casos, representación de roles y tormenta de ideas.

III TEMARIO:

- 1.- Información jurídica a personas próximas a jubilarse y pensionarse.
- 2.- Normas jurídicas aplicables a pensionados y jubilados:
 - 2.1 Ley del Seguro Social
 - 2.1.1 Seguro de Invalidez
 - 2.1.2 Seguro de Vejez
 - 2.1.3 Cesantía de Edad Avanzada
 - 2.1.4 Seguro de Muerte
 - 2.1.5 Asignaciones Familiares
 - 2.1.6 Generalidades
 - 2.2 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
 - 2.2.1 Pensión por Vejez
 - 2.2.2 Pensión por Invalidez
 - 2.2.3 Pensión por Causas de Muerte
 - 2.2.4 Indemnización Global
 - 2.2.5 Generalidades
- 3.- Biología del Envejecimiento.
- 4.- Teorías del Envejecimiento.
- 5.- Características Físicas del Anciano.
- 6.- Alimentación.
- 7.- Ejercicios Físicos.
- 8.- Personalidad.
 - 8.1 Concepto de Personalidad
 - 8.2 Estructura y Funcionamiento de la Personalidad

- 8.2.1. ¿Porqué los seres humanos somos diferentes?
- 8.2.2. Experiencias previas
- 8.2.3 Deber, pensar y sentir en la personalidad
- 8.2.4. Conducta y personalidad

9.- Necesidad de Atención.

- 9.1. Niveles de Atención

10.- Las Necesidades Humanas.

- 10.1. Necesidades Fisiológicas
- 10.2. Necesidades de Seguridad
- 10.3. Necesidades Sociales
- 10.4. Necesidades de Estimación
- 10.5. Necesidades de Autorrealización

11.- Concepto de Hombre.

- 11.1. Sentido de la Existencia Humana
- 11.2 Filosofía de la Vejez

12.- Actividades.

- 12.1 Físicas
- 12.2 Domésticas
- 12.3. Recreativas
- 12.4 Sociales y Culturales
- 12.5. Laborales y de Servicios

13.- Desarrollo del Plan de Vida.

14.- Evaluación Final y Conclusiones.

Duración: 40 Horas.

Número de Participantes: 25 personas.

APENDICE E

REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES

ISSSTE/IMSS

REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES

ISSSTE*

De las condiciones:

1. Se concede la jubilación a los trabajadores con 30 ó más años de servicios e igual tiempo de aportaciones al Instituto, cualquiera que sea su edad.
2. Todas las pensiones que se conceden se otorgan por cuota diaria.
3. Los pensionistas que reingresen al servicio activo, tendrán derecho a un nuevo estudio, siempre y cuando renuncien a la pensión que les fue otorgada y reintegren las percepciones obtenidas durante el período que duró la pensión.
4. Cuano un pensionista incapacitado por accidente de trabajo sea rehabilitado y reingrese al servicio activo, podrá solicitar posteriormente un nuevo estudio para pensión o jubilación.
5. Al reingresar un pensionista al servicio activo, deberá notificar por escrito dicha situación al Instituto.
6. En caso de que se otorgue pensión a un trabajador y continúe en servicio sin haberla disfrutado, podrá renunciar a dicha pensión y obtener otra, conforme a las aportaciones efectuadas posteriormente.

De los beneficiarios pensionistas

1. Si algún trabajador fallece por enfermedad no profesional y tiene 15 años o más de aportaciones al fondo del ISSSTE, se otorgará a sus familiares

*Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Pensiones y Jubilaciones (Instructivo). México, ISSSTE, 1982, p. 3 y 40-43.

derechohabientes; viuda, hijos menores de 18 años, concubina o ascendientes, pensión conforme marca la Ley.

Cuando el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo profesional, los deudos recibirán una pensión íntegra, equivalente al 100% del sueldo que hubiese percibido el trabajador en el momento de ocurrir el fallecimiento.

Si una persona pensionada por incapacidad permanente, sea total o parcial, fallece a consecuencia directa de la causa que originó la incapacidad, los familiares derechohabientes continuarán percibiendo la pensión con cuota íntegra.

2. Si la muerte del pensionado por incapacidad permanente, es originada por causas ajenas a las que dieron origen a la incapacidad, se entregará a los derechohabientes el importe de seis meses de la cuota disfrutada por el pensionista.

De las transmisiones de pensión

1. Podrán recibir pensión, los familiares del jubilado o pensionado a la muerte de éste, siempre y cuando acrediten sus derechos vigentes en la Ley del ISSSTE, mediante la documentación respectiva.
2. Las prestaciones que derivan de la transmisión se harán efectivas a partir del día siguiente de la muerte del causante.
3. Cuando son dos o más los deudos que perciben una pensión, ésta se dividirá en partes iguales entre ellos y en caso de que alguno de ellos perdiere el derecho, la proporción correspondiente se distribuirá entre los restantes.
4. Cuando un hijo pensionado llega a los 18 años de edad y padece una enfermedad que lo incapacite física o mentalmente para trabajar, la pensión por orfandad continuará, previo dictamen correspondiente por la duración de la incapacidad.

5. La pensión que se otorgue a la viuda o a la concubina, se suspenderá cuando contraigan nupcias o entren en concubinato.

REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES

IMSS¹

Los trabajadores de empresas particulares, son asegurados por el IMSS en los siguientes ramos: enfermedad general, maternidad, y por último invalidez, vejez, cesantía y muerte (IVCM). Dentro de estas prestaciones, existen modalidades para aquellas empresas que hacen convenios con el Instituto para asegurar a sus empleados sólo en ciertos ramos, por lo que pagan una cuota menor. El Instituto cuenta con módulos y requisitos especiales para estas modalidades.

Para especificar los lineamientos más generales que establece la Ley del Seguro Social referente a las prestaciones por jubilaciones y pensiones, se consultó el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS*, que es un estatuto que crea una protección más amplia y reemplaza el plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social en el ramo de invalidez, vejez, cesantía y muerte y en el de riesgos de trabajo.

Las prestaciones que contempla este régimen son las siguientes: a) jubilación por años de servicio; b) jubilación por edad avanzada; c) pensión por riesgo de trabajo; d) pensión por invalidez; e) pensión por viudez; f) pensión por orfandad; g) pensiones por viudez y orfandad; h) asignaciones familiares; i) ayudas asistenciales que corresponden a la esposa, a la concubina, a los hijos y a los padres de los jubilados.

La suma de las pensiones por invalidez o vejez, o por riesgo de trabajo y de

* Los derechos y deberes de los jubilados o pensionados se refieren tanto a los empleados del Instituto como a los trabajadores de empresas afiliados a éste.

(1) Instituto Mexicano del Seguro Social. Régimen de jubilaciones y pensiones. México: IMSS, 1981, p.p. 29-42.

la o las asignaciones familiares y la ayuda asistencial que en su caso corresponda, tendrán como límite las cuantías máximas señaladas a continuación.

nota: para efectos de este trabajo, sólo se ejemplificará el inciso A.

A. Jubilación por años de servicios y por edad avanzada.

Número de años de servicios.	Cuantía quincenal de la pensión en % del salario base.
10	50
11	51
12	52
13	53
14	54
15	55
16	57
17	59
18	61
19	63
20	65
21	67
22	69
23	71
24	73
25	75
26	78
27	81
28	84
29	87
30	90

Las cuantías de las jubilaciones y pensiones, se pagará por quincenas vencidas y su monto se determinará con base en los factores siguientes:

- a) los años de servicios prestados por el trabajador al Instituto; y
- b) el último salario que el trabajador disfrutaba al momento de la jubilación o pensión.

El salario base que servirá para la determinación de las cuantías de las jubilaciones y las pensiones, se formará con las percepciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, que a continuación se mencionan:

a) sueldo tabular; b) ayuda de renta; c) antigüedad; d) aguinaldo; e) cláusula 86 del propio contrato; f) despensa; y g) horario discontinuo durante 5 o más años.

En todo caso el salario base tendrá como límite el equivalente al establecido para el médico familiar, tiempo completo, más las prestaciones que le sean inherentes.

El derecho a jubilarse se adquiere en los casos que se describen a continuación:

- a) cuando el trabajador cumpla 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años de antigüedad al servicio del Instituto o empresa, adquiere el derecho incondicional a la jubilación por edad avanzada; y
- b) cuando el trabajador sin límite de edad, tenga 30 años de servicios al Instituto, podrá solicitar su jubilación por años de servicio, con la cuantía máxima que fija la tabla "A" del artículo 4 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Se puede diferir el ejercicio del derecho a la concesión de la jubilación por edad avanzada, cuando el trabajador haya cumplido 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años al servicio del Instituto o empresa, podrá diferir el ejercicio del derecho a la concesión de la jubilación por edad avanzada, hasta los 65 años como máximo, a solicitud del Instituto y con la anuencia del trabajador y del sindicato. Por cada año de diferimiento del goce de esta jubilación, se aumentará su cuantía en un uno por ciento del salario base.

Los jubilados y pensionados del IMSS, tienen derecho a:

- I. Jubilación o pensión en su caso.
- II. Asistencia médica para sí y para sus beneficiarios, en los términos de

- cláusulas 74 y 90 del Contrato Colectivo de trabajo (del IMSS).
- III. Asignaciones familiares, conforme a lo establecido en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.
 - IV. Ayuda asistencial, en los términos del mismo régimen.
 - V. Operaciones a través de la Comisión Paritaria de Protección al salario y de las Tiendas del Instituto, en los términos de sus respectivos reglamentos.
 - VI. Préstamos a cuenta de jubilación o pensión hasta por el equivalente a dos meses de la misma. El plazo de pago no será mayor de 10 meses y no causarán interés.
 - VII. Cuando los jubilados o los pensionados conforme a este régimen cumplan 5 años con ese carácter, el Instituto les entregará anualmente y en el mes en que alcancen dicha antigüedad, una cantidad equivalente a un mes del monto de la jubilación o de la pensión otorgada. Cuando los jubilados o pensionados cumplan 10 años de antigüedad con tal carácter, se les entregará anualmente una cantidad equivalente a dos meses del monto de la jubilación o de la pensión otorgada, precisamente en el mes en que alcancen esta antigüedad.
 - VIII. La dotación de anteojos, conforme a la Cláusula 75 del Contrato Colectivo de Trabajo.
 - IX. Que las pensiones con una cuantía mensual hasta de \$ 4,817.24, se incrementen con \$ 350.00 mensuales, por concepto de despensa.

Las asignaciones familiares se consideran una ayuda por concepto de carga familiar y se otorgan a los beneficiarios de los jubilados o de los pensionados por invalidez.

A la esposa o a la concubina del jubilado o del pensionado, le corresponde el 15% de la cuantía de la pensión por concepto de asignación familiar y a cada uno de los hijos menores de 16 años o mayores de esta edad y menores de 25 años, que se encuentren estudiando, les corresponderá el 10% de la cuantía de la pensión por este mismo concepto. En caso de que no existiera esposa o concubina o hijos con derecho a la asignación familiar, se concederá por este concepto un 10% de la cuantía de la pensión, a cada uno de los padres del jubilado o del pensionado.

Las asignaciones familiares se entregarán de preferencia al propio jubilado o al pensionado, pero la correspondiente a los hijos, en el caso de que no vivan con él, podrá entregarse a la persona o institución que los tenga a su cargo, o a éstos cuando los soliciten, al llegar a la mayoría de edad.

Estas asignaciones cesarán con la muerte del familiar que las originó. En el caso de los hijos, terminará igualmente si estos fallece, o cuando cumplan 16 años o 25, si demuestran que se encuentran dedicados al estudio.

Las asignaciones familiares concedidas a los hijos de un jubilado o un pensionado, que no puedan mantenerse a sí mismos, debido a inhabilitación para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica, se pagarán en tanto no desaparezca la inhabilitación.

El jubilado o pensionado sin esposa o concubina, hijos o ascendientes, tienen derecho a que se le conceda una ayuda asistencial equivalente al 15% de la cuantía de la pensión. Igualmente, el jubilado o pensionado con un solo ascendiente asignatario, se le concederá ayuda asistencial por un 10% del monto de la pensión que le corresponde.

Se concede ayuda asistencial por prescripción médica, al jubilado o al pensionado, cuando su estado físico requiera del cuidado permanente y continuo de otra persona, con base en el dictamen médico que al efecto se formule y la ayuda asistencial ascenderá hasta un 20% de la pensión de jubilación.

La ayuda por conceptos de gastos de funeral, consiste en el importe de 5 mensualidades de la pensión de que disfrutaba el jubilado o pensionado al momento de su fallecimiento, independientemente de las prestaciones que por tal concepto otorgue la Ley del Seguro Social y se entregará al familiar que presente el acta de defunción (copia) y la cuenta de gastos de funeral.

Los trabajadores que dejen de prestar sus servicios al Instituto o empresa por cualquier causa ajena a la muerte, conservarán todos los derechos que tengan adquiridos dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Se exceptuarán los casos en que exista rescisión definitiva del Contrato Colectivo de Trabajo.

Los derechos se conservan por un período igual a la cuarta parte del tiempo de servicios reconocidos por el Instituto hasta esa fecha. El tiempo de conservación de derechos, no podrá ser menor de un año ni mayor de cinco.

Las modalidades para el otorgamiento de la jubilación o de la pensión a los trabajadores al servicio del Instituto, que cumplan 65 años de edad y con un mínimo de 500 cotizaciones semanales son las siguientes:

La Comisión Mixta Permanente de Jubilaciones y Pensiones, resolverá en definitiva conceder al trabajador, la jubilación o la pensión que más favorable resulte a los intereses de éste, previo estudio comparativo entre lo establecido por el artículo 4 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones y la siguiente fórmula: el Instituto independientemente de las prestaciones, las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que señala la Ley del Seguro Social, cubrirá a los trabajadores otro tanto igual a la suma resultante de los conceptos anteriores, más 150 días de salario y las prestaciones económicas contractuales que se le adeudare, al momento de la separación.

A los trabajadores con 27 años de servicio en el Instituto, se les computarán tres años más, para efectos de su jubilación o de su pensión. Para los mismos fines, a los trabajadores se les reconocerán dos años más de antigüedad, siempre que hayan alcanzado 28 años de servicio efectivo en los términos del artículo 4 del régimen.

Las partes han convenido que cuando un trabajador tenga reconocido un mínimo de 15 años de antigüedad al momento de su jubilación y ocupe además una categoría de pie de rama será ascendido a la categoría inmediata superior y con ésta será jubilado.

A los jubilados o pensionados, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días de la pensión que reciban.

APENDICE F

CEDULA DE ENTREVISTA

CEDULA DE ENTREVISTA

TRABAJO Y JUBILACION

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

- | | | | | |
|-------------------|--------------|-----------------|-----------|---------------|
| 1.- Sexo: | Femenino | Masculino | | |
| 2.- Estado Civil: | Soltero/a | Casado/a | Viudo/a | Unión Libre |
| 3.- Vive con: | Esposa/o | Hijos | Parientes | Solo Otros |
| 4.- Escolaridad: | Analfabeta | Leer y Escribir | | |
| | Primaria | | C | I |
| | Secundaria | | C | I |
| | Preparatoria | | C | I |
| | Profesional | | C | I |
| | Otros | | C | I |
| 5.- Edad: | | | | |
| 6.- Sueldo: | | | | |

AREA LABORAL

- 1.- ¿Cuál fue la empresa que lo jubiló?
- 2.- ¿Cuántos años trabajó en ella?
- 3.- Antes de jubilarse ¿Cuál fue el puesto que desempeñó?
- 4.- ¿Encontraba satisfacción en el desempeño de su trabajo? si no
¿Por qué?
- 5.- Antes de retirarse de su trabajo ¿Planeó actividades para su jubilación? si no
¿Por qué?
- 6.- ¿Cuánto tiempo transcurrió desde que se jubiló hasta que laboró nuevamente?
- 7.- ¿Cuál es el puesto que desempeña en el taller?
- 8.- ¿Cuántos días trabaja a la semana?
- 9.- ¿Cuál es su horario?
- 10.- En total ¿cuánto tiempo tiene trabajando en el taller?
- 11.- ¿Por qué motivos ingresó a este taller?
- 12.- ¿Le gusta trabajar nuevamente? si no
¿Por qué?
- 13.- Además de trabajar ¿realiza alguna(s) otra(s) activida(es) si no
¿Por qué?

AREA BIOLOGICA

- 1.- ¿Coincidió la aparición de alguna(s) enfermedad(es) con el momento de su jubilacion? ¿Cuáles? si no
- 2.- En la actualidad ¿padece alguna enfermedad o enfermedades? si no
¿Cuáles?

PRIMERA PARTE. AL MOMENTO DE JUBILARSE

AREA PSICOLOGICA

- | | | |
|--|----|----|
| 1.- ¿Deseaba usted jubilarse?
¿Por qué? | si | no |
| 2.- ¿Qué sintió cuando se jubiló?
Al momento de jubilarse: | | |
| 3.- ¿Se sintió triste? | si | no |
| 4.- ¿Perdió interés hacia las actividades que usualmente le
agradaban? | si | no |
| 5.- ¿Le era sumamente difícil resolver sus problemas personales? | si | no |
| 6.- ¿Padeció insomnio? | si | no |
| 7.- ¿Se encontraba constantemente de mal humor o irritado? | si | no |
| 8.- ¿Disminuyó su apetito? | si | no |
| 9.- ¿Se sintió solo? | si | no |
| 10.- ¿Sintió ansiedad? (miedo hacia algo desconocido sin causa
aparente). | si | no |
| 11.- ¿Se sintió inútil? | si | no |

AREA SOCIAL

Al momento de jubilarse

- | | | |
|---|----|----|
| 1.- Las personas más cercanas a usted (familia, amigos) ¿se
alejaron o dejaron de verlo? | si | no |
| 2.- ¿Cree que disminuyó el interés que le prestaban las perso
nas cercanas a usted? | si | no |
| 3.- ¿Considera que perdió prestigio en su ambiente? | si | no |

SEGUNDA PARTE. AL LABORAR NUEVAMENTE

AREA PSICOLÓGICA

Ahora que labora nuevamente:

- | | | |
|--|----|----|
| 1.- ¿Se siente triste? | si | no |
| 2.- ¿Experimenta falta de interés hacia las cosas que usualmente le agradan? | si | no |
| 3.- ¿Le es sumamente difícil solucionar sus problemas personales? | si | no |
| 4.- ¿Padece insomnio? | si | no |
| 5.- ¿Se encuentra de mal humor o irritado constantemente? | si | no |
| 6.- ¿Disminuyó su apetito? | si | no |
| 7.- ¿Se siente solo? | si | no |
| 8.- ¿Siente ansiedad? | si | no |
| 9.- ¿Se siente inútil? | si | no |

AREA SOCIAL

Ahora que labora nuevamente:

- | | | |
|---|----|----|
| 1.- ¿Las personas más cercanas a usted (familia, amigos), se han alejado o han dejado de verlo? | si | no |
| 2.- ¿Cree que ha disminuido el interés que le prestan las personas cercanas a usted? | si | no |
| 3.- ¿Considera que ha perdido prestigio en su ambiente? | si | no |