

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

**"ANALISIS DEL PROBLEMA QUE REPRESENTA PARA
LA SHCP EL PERSONAL DE EDAD AVANZADA"**

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

P r e s e n t a

LUISA JOSEFINA ROSSI HERNANDEZ

México, D. F.

1979

8513



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.

I N D I C E

Página

I n t r o d u c c i ó n		1
CAPITULO I	Seguridad Social	4
	1.1. Antecedentes históricos	4
	1.2. Seguridad Social en México	13
	1.2.1. Epoca virreynal	13
	1.2.2. Epoca independiente	16
	1.2.3. Epoca porfirista	18
	1.2.4. Epoca revolucionaria	22
	1.2.5. Epoca constitucional	25
CAPITULO II	El personal de edad avanzada en la SHCP	29
	2.1. Aspecto económico	29
	2.1.1. Planteamiento del problema.	31
	2.1.2. Limitaciones jurídicas	34
	2.1.3. Otras limitaciones	40
CAPITULO III	Aspecto social y psicológico	44
	3.1. Relaciones interpersonales en el ámbito laboral	44
	3.2. Enfrentamiento con el mundo exterior	50
	3.3. Vida familiar	55
	3.4. Psicología del envejecimiento	60
CAPITULO IV	Anteproyecto para mejorar las condiciones del personal de edad avanzada en la SHCP	74
C o n c l u s i o n e s		85
S u g e r e n c i a s		88
A n e x o s		91
B i b l i o g r a f í a		98

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

En esta disertación académica se dará a conocer una etapa más por la que atraviesa el personal de edad avanzada del sector público, que después de 30 o más años de servicio, no ha logrado obtener una Seguridad Social que lo proteja ampliamente y le garantice una jubilación satisfactoria.

Al hacer un análisis de los problemas por los que atraviesa el personal añoso de la SHCP, nos enfrentamos a una serie de factores que vienen a obstaculizar el desarrollo social y laboral de los trabajadores.

En este estudio, se relatan algunos hechos históricos - desde la época virreynal hasta la constitucional- en donde ya se tomaban medidas de seguridad social encaminadas a proteger la vejez, que son antecedentes directos de aportaciones dadas por Trabajo Social a nuestro país; así como las causas económicas por las que pasa el trabajador en vías de jubilarse, - las limitaciones que el empleado vive como "problemas" para un eterno diferir el acto jubilatorio, y las legislaciones jurídicas que amparan la jubilación, analizadas y cuestionadas desde el punto de vista social. Al hablar de vida familiar y

laboral del empleado, se hace referencia a los aspectos sociales más relevantes, ofreciendo al trabajador social alternativas de solución a este conflicto, mediante un anteproyecto para que la SHCP promueva al personal de edad avanzada, con objeto de aprovechar su experiencia y lo adapte socialmente a la nueva vida que tendrá una vez jubilado. También se hace mención de algunos aspectos psicológicos del envejecimiento que determinan el comportamiento del viejo servidor público.

La investigación es principalmente documental, y fue posible finalizar este trabajo, gracias a la ayuda del personal en edad de jubilarse de la Subsecretaría de Ingresos, quienes colaboraron proponiendo soluciones a sus conflictos y apoyaron la participación de Trabajo Social para atacar los problemas que los limitan para lograr un desarrollo íntegro de sus capacidades.

La vejez, se considera un tema importante dentro del área de Trabajo Social, que ha sido poco investigado debido a las limitaciones existentes, tanto en el campo documental como en la práctica, ya que no existe una bibliografía amplia que contemple los aspectos sociales que afectan al personal añoso, y por otro lado, en las instituciones gubernamentales-

aún no existe una metodología que ataque los problemas propios de la vejez.

CAPITULO I

SEGURIDAD SOCIAL

- 1.1. Antecedentes históricos.
- 1.2. Seguridad social en México.
 - 1.2.1. Epoca virreynal.
 - 1.2.2. Epoca independiente.
 - 1.2.3. Epoca porfirista.
 - 1.2.4. Epoca revolucionaria.
 - 1.2.5. Epoca constitucional.

CAPITULO I

SEGURIDAD SOCIAL

1.1. Antecedentes históricos.

Los Seguros Sociales y las políticas nacionales de Seguridad Social, son realidades contemporáneas que surgen como una necesidad de la moderna sociedad capitalista, cuya génesis data de la segunda mitad del siglo XIX, y se configuran como fenómeno internacional a causa de una serie de circunstancias que van a modificar el perfil de la primera fase del capitalismo.

A raíz del surgimiento de la gran industria, empieza a operar el proletariado y una gran masa de trabajadores asalariados concentrada en grandes centros industriales sufrían de: bajísimos salarios, habitaciones y centros de trabajo insalubres, jornadas de trabajo hasta de dieciseis o dieciocho horas y una gran inseguridad en el empleo. Los patrones podían despedir en cualquier momento a un trabajador, sin que el hecho les causara responsabilidad legal alguna, por ejemplo: si el empleado se accidentaba, los patrones le acusaban de descuido y legalmente no tenían obligación algu-

na de indemnizarlo; sobra decir que si un obrero o su familia se enfermaba no podían acudir a los hospitales de beneficencia.

Esta casi absoluta inseguridad de la existencia, propició el descontento y la acción de los trabajadores en busca de mejores condiciones de trabajo y de vida. Surgen así, los primeros intentos de organización de los obreros, quienes habían comprendido que sólo organizándose y presentando una lucha conjunta, podrían enfrentarse exitosamente a los patronos y a las miserables condiciones de vida y de trabajo existentes. Esta enseñanza la habían obtenido en base y gracias a las diferentes y constantes huelgas propiciadas al no obtener respuesta a sus demandas de aumento salarial y reducción de la jornada de trabajo.

LA MUTUALIDAD.

Además de los clubes y ligas obreras -formas primarias de organización- los trabajadores empezaron a integrar mutualidades que eran: sociedades de ayuda mutua donde se organizaban voluntariamente un cierto número de trabajadores, los cuales entregaban una cuota convenida por todos los miembros (existía un comité encargado de manejar los fondos de la sociedad).

En caso de enfermedad o desempleo de alguno de los socios, la mutualidad les proporcionaba una pensión. Es fácil advertir por que las mutualidades fueron si no totalmente desechadas por el movimiento obrero, sí integradas como parte de una forma de organización más completa y eficaz: los sindicatos.

Existía un ambiente de descontento social, las huelgas se sucedían una tras otra, los motines obreros, (en las primeras etapas de la revolución industrial en Inglaterra) se llegaba a destruir maquinaria y había constantes enfrentamientos con la policía.

A la par con el desarrollo de la lucha de los trabajadores, en el terreno de las ideas se desarrollaban las teorías y los estudios sobre las causas y las posibles soluciones al conflicto. Se producían críticas al sistema social existente, y los estudios demostraban que dicho sistema social engendrabamiseria y desamparo de las mayorías. Así se produjeron los análisis y teorías de los socialistas utópicos, anarquistas y marxistas.

Numerosas organizaciones surgían teniendo como base social a los trabajadores y levantando en su programa además de la consigna de transformar la sociedad, las diferentes reivin

dicaciones que recogían el sentir de los obreros.

Esquematisando, puede decirse que tanto en la práctica - como en la teoría, el movimiento obrero se escindió en dos - corrientes: una radical que sostenía -y sostiene- que sólo - una revolución y la construcción de una nueva sociedad pueden solucionar los problemas sociales, conquistando el bienestar- para las mayorías, y la otra corriente se inclinó por afirmar teóricamente y luchar en la práctica, por una serie de reformas que vendrían a aliviar la situación de los trabajadores, - permitiendo la conciliación y coordinación entre el capital y el trabajo.

En este contexto de frecuentes luchas del movimiento - obrero, se comienza a tener una más activa y constante participación en la vida económica y social. Los dirigentes políticos empiezan a percatarse de la necesidad de legislar en fa- vor de algunas reivindicaciones proletarias; pues de otra ma- nera, se verían enfrentados a un movimiento obrero cada vez - mas radical y peligroso. Otto Van Bismarck (1815-1898), can- ciller de Alemania, expresando esta realidad decía: "Dad al - obrero el derecho de trabajar mientras esté sano, aseguradle- la atención necesaria cuando esté enfermo, aseguradle su man-

tenimiento cuando sea viejo... Si haceis eso, creo que los Caballeros del Programa Social Demócrata esgrimirán sus reclamos en vano".(1)

Bismarck veía la necesidad de implantar algunas reformas que le atrajesen al movimiento obrero y de esa manera desarrollar a los radicales que llamaban a los trabajadores a hacer una revolución. Así se dictaron las primeras leyes de aseguramiento en 1883, se promulgó la "Ley del Seguro Obligatorio de Enfermedades", la "Ley del Seguro de accidentes de trabajo" en 1884 y la "Ley del Seguro Obligatorio de Invalidez y Vejez" en 1889.

El tránsito del sistema de seguros sociales al régimen de seguridad social, se inicia hasta la cuarta década de este siglo, cuando aún no terminaba la segunda guerra mundial. La transformación se basó en una ampliación del concepto y en ella tuvo una gran importancia el estudio realizado por Sir William Beveridge quien presentó dicho estudio al gobierno británico el 20 de noviembre de 1942 con el título "Informe

(1) Rein, Adolf G. "Bismarcks Regalismus geschichte in wissenschaft Undternicht, Vol. II, Alemania, p. 236.

sobre el Seguro Social y sus servicios conexos". El término Seguridad Social comenzó a utilizarse en los Estados Unidos-- de Norteamérica en la década de los treinta y fue adoptado al buscarse una expresión más amplia que la de Seguro Social; - se pensó que el nuevo concepto debería incluir no solo la forma clásica de éste, sino también la asistencia de carácter - económico concedida a personas carentes de recursos, la cual corría a cargo de los ingresos generales del Estado. El origen del término se atribuye a Simón Bolívar, pero sólo cobra resonancia internacional cuando se le utiliza en el Artículo Quinto de la Carta del Atlántico, señalando que la Seguridad Social es uno de los objetivos sustanciales de las Naciones-- Unidas.

El informe de Beveridge señalaba la evolución, el tránsito de los Seguros Sociales tradicionales a una nueva etapa, - la de Seguridad Social que proteja íntegramente al ser humano, que contribuya a distribuir mejor el producto nacional de un país y a elevar los niveles de vida de una población. Se debería proteger -afirmaba Beveridge- la capacidad de ganancia de los trabajadores, para tratar de abolir la indigencia; pero con la pobreza existen otros males sociales que deben --

ser atacados, como: las enfermedades, la ignorancia, la su--
ciedad y la ociosidad.

La Oficina Internacional del Trabajo señaló como princi--
pios en el desarrollo de la Seguridad Social y la Asistencia--
Social, los siguientes puntos:

- "a) La aportación total coordinada de las diversas contingen--
cias, que sin culpa del trabajador, puedan traer como resulta--
do la pérdida temporal o permanente del salario, asistencia -
médica y asignaciones familiares;
- b) Extensión de esta protección a todos los adultos en la me--
dida que la exigen, así como a las personas a su cargo.
- c) Seguridad de recibir las prestaciones que aún siendo mód--
icas permitan mantener un nivel de vida socialmente aceptable--
y se otorguen en virtud de un derecho legal bien establecido.
- d) Financiamiento por métodos que obliguen a las personas pro--
tegidas a tener presente, en cierto modo, el costo de las -
prestaciones que recibe, pero al mismo tiempo una amplia apli--
cación del principio de solidaridad entre ricos y pobres, hom--
bres y mujeres, asalariados y personas muy jóvenes o de edad--
muy avanzada para trabajar, robustos y endeblés". (2)

(2) González Díaz, Lombardo. "El derecho social y la seguridad
social integral", UNAM, 1963, pp. 125-126.

Por otra parte, en el "Convenio de Seguridad Norma Mínima" aprobado por la Conferencia de la OIT reunida en Ginebra en 1952 y ratificada en México en 1961, se establecen las prestaciones básicas que debe comprender todo régimen de Seguridad Social tales como asistencia médica, prestaciones monetarias en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, enfermedad general, invalidez, vejez, maternidad, prestaciones familiares y sobrevivientes.

¿A qué obedecía este cambio en la visión de los gobiernos? ¿Por qué si muchos regímenes políticos se habían negado a principios de este siglo a legislar en favor del aseguramiento mínimo de los trabajadores, ahora acogían entusiastamente los proyectos y recomendaciones tendientes a establecer los regímenes de Seguridad Social?

El cambio, como se dice en las primeras líneas de este trabajo, tenía como base lograr importantes transformaciones operadas en la naturaleza misma del sistema, en la economía, en el Estado y en las organizaciones de la producción. Las constantes crisis económicas -que provocaban crisis políticas también- a las que se veía sometido cíclicamente el régimen capitalista en su primera fase libre de competencia, fueron-

obligando al Estado a intervenir cada vez mas para intentar regular el funcionamiento del sistema. La crisis, si bien podía iniciarse en una sola rama industrial, por la misma interdependencia de las actividades económicas, se generalizaba rápidamente provocando el desempleo, la inquietud social y la lucha de grandes núcleos de trabajadores, que se veían reducidos rápidamente a la miseria. Por otra parte, la pérdida de la capacidad de consumo de grandes masas se veía inmediatamente reflejada en la disminución de las ventas y la actividad del mercado. Como se observa, todo era un círculo que conducía a tensiones en la actividad económica en general y a enfrentamientos muchas veces violentos entre los trabajadores y el capital. Dentro de las medidas que el Estado comenzó a adoptar (al aumentar su intervención en la vida económica social) para evitar los efectos económicos y políticos de la crisis, tenemos la instalación de Seguridad Social, ya que al proteger la capacidad de ganancia, incluso en caso de desempleo repentino, se mantenía un nivel de consumo mas o menos estable, lo cual impedía descensos bruscos en la actividad económica y por otra parte se satisfacían mínimamente las necesidades más apremiantes de los trabajadores, y se evitaban o por lo menos se reducían, los conflictos obreros.

1.2. Seguridad Social en México.

La industria moderna empieza a implantarse en nuestro país, durante la segunda mitad del siglo XIX, con la industria aparecen los trabajadores y con ellos la aspiración de obtener seguridad para su existencia.

En México el proceso de lucha para mejorar las condiciones verdaderamente difíciles de la vida obrera y popular, no fue diferente en los inicios del proceso europeo.

Aquí también los obreros eran víctimas de una casi absoluta inseguridad, tanto en el campo como en la ciudad: los salarios eran bajos y no alcanzaba para sufragar las necesidades más elementales de un trabajador y su familia; despidos, accidentes, vejez, muerte, eran otras tantas calamidades ante las cuales se encontraban sin ninguna protección los trabajadores y estaban sujetos a agobiantes jornadas de trabajo y carecían de las mínimas condiciones favorables de higiene.

1.2.1. Epoca virreynal.

El abogado Vasco de Quiroga, fue enviado a la Nueva España por el emperador Carlos V, en el año de 1530, como Oidor -

de la Segunda Audiencia, convirtiéndose de inmediato en protector de los indígenas, los cuales eran objeto de un trato inhumano.

En 1532, dos años después de su llegada, fundó el Hospital de Santa Fé en la capital de la Nueva España, centro en el cual se procuraba atención médica-social a los naturales que con sus aportaciones en el trabajo ayudaban al sostenimiento de la unidad.

En el estado de Michoacán, Tata Vasco así llamado por sus protegidos, fundó 92 hospitales con las mismas características del de Santa Fé, contemplando entre los servicios proporcionados aquellos aspectos que son antecedentes indiscutibles de los sistemas de seguridad actuales, tales como: atención médica, protección para huérfanos, compensación de trabajo para los mas viejos, atención a las viudas desamparadas e imperando en estos centros de salud asistencia y trabajo. Una absoluta solidaridad entre sus integrantes se manifestaba a través de la recepción de beneficios que en forma igualitaria se proyectaban hacia ellos.

Por otro lado, pero en la misma época, surgían entre los

hispanos y novohispanos, cofradías y fraternidades que eran - asociaciones de ayuda mutua en casos de desgracia; así surge una caja para auxilio de las comunidades indígenas, establecidas por el Virrey Antonio de Mendoza.

Fray Toribio de Benavente y Fray Bartolomé de las Casas - entre otros, preocupados por el sistema de explotación a la - que se sometía a los indígenas, comunican al emperador Carlos V la situación, y éste decreta las "Leyes de Indias" en las - que se fijaban: Jornada máxima de trabajo, salario mínimo, - pago en efectivo y la no existencia de tiendas de raya. Es-- tas medidas que representaban una protección social avanzada - para la época, no fueron cumplidas.

En 1773 por Real Declaración de Carlos III, se estable-- cen bases legales comunes en los cuatro virreynatos de la Amé-- rica Hispana para los Montepíos de Ultramar, instituciones de carácter estatal orientadas a pensiones para los servidores - de la Corona tanto civiles como militares, en caso de cesan-- tía en edad avanzada, fallecimiento o desempleo. Estos monte-- píos son el antecedente más directo del régimen de pensiones - existente hoy en día en México. La primera muestra de ellos - es el Montepío de los militares creado en 1761, al que sigue

ron otros de los servidores de la Real Hacienda y de la Real-Audiencia, que perduran hasta 1824, época independiente en la que son suprimidos.

Otra forma de Montepíos la constituyen los Montes de Piedad o Cajas de Préstamo, destinados a realizar una forma especial de crédito mediante el empeño de prendas personales con un interés reducido, como es el Monte de Piedad en México, - creado por don Pedro Romero de Terreros en el año de 1775.

1.2.2. Época independiente.

José Ma. Morelos y Pavón en su documento denominado "Sentimientos de la Nación", del 14 de septiembre de 1813, expresó el siguiente pensamiento localizado en la parte relativa de la Constitución de Apatzingán:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".(3)

(3) Lemoine Villacaña, Ernesto. "Morelos, su vida revolucionaria a través de sus escritos y de otros testimonios de la época". UNAM, México, 1965, p. 371.

Al afirmarse la independencia, se ponen en vigor las Le yes de Cádiz de 1812, en vez de la Constitución de Apatzin--
gán. Y en la Constitución de 1824 y sus modificaciones pos-
teriores se establece pensión por vejez en los servicios pú-
blicos y de invalidez a los cónsules que sirvan en el servi-
cio exterior.

En esta época, ya existía en los núcleos de trabajado--
res, la necesidad de organizarse para intentar superar las -
condiciones en que se veían obligados a vivir. Al igual que
en Europa, en nuestro país las primeras formas de organiza--
ción de los trabajadores, fueron las mutualidades; comienzan
a surgir por los años de 1850 y mas o menos se desarrollan -
en los siguientes decenios.

En forma correlativa, las ideas del socialismo utópico -
y del anarquismo, también encuentran voceros en México. Mu--
chas fueron las sociedades mutualistas que se organizaron, -
hasta la fundación en 1871 del "Gran Círculo de Obreros de -
México", con el cual se superaba la tradición del mutualismo-
y se levantaban las banderas de lucha para mejorar las condi-
ciones de vida proletaria. En sus estatutos podemos encon---
trar los antecedentes más remotos a nivel programático de las

disposiciones de Seguridad Social. El movimiento obrero de México queda claro al analizar los planteamientos de su génesis; se mostraba así desde sus inicios una inclinación hacia la vertiente de las reformas y no hacia la de la revolución - que permitiera instaurar el gobierno de los trabajadores -vertientes en las que se había dividido en Europa-.

1.2.3. Epoca porfirista.

La creciente industrialización en México a finales del siglo XIX con sus secuelas de desocupación, paro, accidentes, enfermedades profesionales, así como las ideas socialistas y anarquistas que llegaban del exterior, fueron creando un clima propicio para una revolución social.

Porfirio Díaz había subido al poder, su ascenso y la consolidación de su dictadura, tuvieron para los trabajadores el significado de un mayor agravamiento de sus condiciones de existencia. En lo político, la dictadura perseguía y reprimía toda oposición, así por ejemplo: las organizaciones de trabajadores fueron estrictamente prohibidas. En lo económico, la dictadura había entregado el país a los capitales extranjeros y en el campo grandes terratenientes mantenían en

una situación de incertidumbre a los campesinos para poder explotar mejor y sin problemas el trabajo asalariado, se requeria de una mano de obra semiesclavizada y el sistema adoptado fue el de las tiendas de raya, por medio de este sistema aplicado en las industrias pero preferente en las haciendas, los patrones mantenían permanentemente endeudados a sus trabajadores y como consecuencia éstos estaban incapacitados para separarse libremente de sus trabajos y aquellos que lo intentaban eran perseguidos y castigados; los trabajadores sufrieron durante treinta años la dictadura, no obstante durante esos - tres decenios antes del estallido de la revolución de 1910, - muchas fueron las muestras de descontento que con sus luchas- dieron los campesinos, los obreros y algunos grupos de inte- lectuales contrarios a Porfirio Díaz. Hubo también auspicia- dos por el mismo gobierno, algunas leyes que constituyen an- tecedentes jurídicos de la Seguridad Social mexicana. Estas- legislaciones, tímidos intentos de reformas laborales, son: - "La Ley de Accidentes Laborales" del gobernador Villa promul- gada en el Estado de México en 1904 y la "Ley de Accidentes - de Trabajo" para el Estado de Nuevo León, que promulgó Bernarudo Reyes en 1906.

Sin embargo, el antecedente más importante de lo que se

ría la política de Seguridad Social de los gobiernos emanados de la revolución de 1910, lo constituyen las aspiraciones expresadas por los trabajadores en sus diversas luchas y que fueron plasmadas en el "Programa del Partido Liberal Mexicano" en 1906.

A partir de 1890 las organizaciones de trabajadores que habían existido hasta entonces desaparecen y con esta desaparición también sucede la de los periódicos, los cuales se habían avocado a la divulgación constante de las teorías sociales y promovido la organización de los trabajadores. A partir de 1885, el destierro y la cárcel de algunos periodistas de la oposición fueron hechos cotidianos. El último periódico de los trabajadores de esa época fue "El Socialista", que dejó de publicarse en 1888. Sin embargo, las ideas de las primeras organizaciones obreras a través de sus periódicos ya se habían difundido, así como también las aspiraciones a las reformas sociales por las que habían luchado obreros y campesinos.

En 1900 comienza a publicarse "Regeneración" que para fines de ese año, y por influjo de Ricardo Flores Magón, se transforma en un periódico independiente de combate. "Regene

ración" mantuvo la crítica del régimen, retornando al liberalismo. Los clubes liberales, de los cuales el más importante fue "El Club Ponciano Arriaga" de San Luis Potosí, se organizaban por todo el país proclamando la necesidad de retornar a la legalidad de la Constitución de 1857, se planteaba la necesidad de oponer al partido de "Los Científicos" -grupo político privilegiado de la dictadura- al partido liberal. Así la Junta Revolucionaria giró una circular conteniendo un cuestionario que deberían de responder las agrupaciones liberales conectadas con ella, con objeto de redactar el programa del partido liberal. Juan Sarabia, vicepresidente del partido, recogió las aportaciones y dió forma definitiva al programa, que fue publicado en "Regeneración" el 10. de julio de 1906. Para nuestro tema, cabe destacar las siguientes demandas, fundamentadas en el programa: Labor máxima para los trabajadores de ocho horas, salario mínimo de un peso, reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, prohibición del trabajo infantil, higiene en los talleres, abolición de multas y descuentos en los salarios, indemnización por accidentes de trabajo, descanso dominical, restitución de ejidos a los pueblos, jornal mínimo para los campesinos, repatriación por cuenta del gobierno a los mexicanos residentes en los Estados Unidos, igualdad civil para los hijos de un mismo padre,

protección a los indígenas, enseñanza obligatoria en todas las escuelas de los rudimentos de artes y oficios, pensión por vejez... El programa contenía en total cincuenta postulados algunos de los cuales fueron suplantados en la Constitución de 1917. Sobre todo, este programa es el antecedente inmediato de los artículos 27 y 123 que singularizan en la Constitución de Querétaro. (*)

1.2.4. Epoca revolucionaria.

La dictadura se derrumba, 1906 y 1907 son años de lucha obrera, en Cananea los mineros, en Puebla, Tlaxcala y Río Blanco estallan huelgas textiles que se extienden en casi todo el país, hay un clima de descontento generalizado, se llega al año de 1910 y estalla la revolución.

Surgió como figura nacional Francisco I. Madero, en su programa de trabajo aprobado en 1911 por la Convención del Partido Constitucional, pide entre otras disposiciones en materia laboral, leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo. Los obreros aprovechando el régimen de libertad instaurado por Madero, fundaron diversas organiza

(*) Se consideró importante hacer mención de los movimientos existentes en esta época, porque son los antecedentes más directos de la Seguridad Social en México.

ciones laborales como: "La Confederación de Obreros Católicos" y en 1912 "La casa del obrero mundial", que con su fuerza política y la ayuda que los batallones rojos prestaron al constitucionalismo, contribuyeron a la creación del artículo 123. En el año de 1913 se presentaron dos proyectos de reformas laborales ante la Cámara de Diputados, se proponía al Congreso la adopción de medidas protectoras al obrero mediante leyes de carácter federal.

El general Salvador R. Mercado en Chihuahua, promulgó el 2 de julio de 1913 una Ley sobre accidentes de trabajo copiada de la Neolonesa de 1906.

El general Cándido Aguilar, estableció en Veracruz la obligación patronal de otorgar servicios médicos y establecer hospitales o enfermerías para los trabajadores enfermos.

El 25 de diciembre de 1915 don Nicolás Flores, gobernador del Estado de Hidalgo, promulga la Ley sobre Accidentes de Trabajo, apareciendo en sus artículos 6 y 7 antecedentes directos de la Ley del Seguro Social.

En Jalisco se crean en septiembre y octubre de 1914 dos

decretos: el primero de Manuel M. Diéguez y el segundo de Manuel Aguirre Berlanga, en los cuales se legislaba sobre descanso obligatorio y salarios.

Don Gustavo Espinoza Mireles, promulgó en 1916 la "Ley del Trabajo del Estado de Coahuila" apareciendo en ella por primera vez en México el reparto de utilidades. También surge en dicho ordenamiento una disposición protegiendo a las mujeres en el período posterior al parto, así como la concesión de descansos, media hora en la mañana y media hora en la tarde durante el período de lactancia.

Venustiano Carranza expide en su carácter de primer jefe y encargado del Poder Ejecutivo, un decreto con fecha 14 de septiembre de 1916, con objeto de elaborar una nueva constitución, que empezó su único período de sesiones el 10. de diciembre de 1916 en la ciudad de Querétaro. En la Exposición de Motivos del proyecto de reformas constitucionales se expresaba: Se impone no solo el aseguramiento de las condiciones humanas de trabajo, como las de salubridad de locales y garantías para los riesgos que amenazan al obrero en el ejercicio de su empleo, sino también fomentar la organización de establecimientos de beneficencia o de instituciones de previsión-

social para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados, -- auxiliar a ese gran ejército de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la seguridad pública .

Destacados en la discusión y aportaciones de ideas tocantes a aspectos laborales de dicha constitución, pueden mencionarse a: Héctor Victoria, Heriberto Jara, José Nativitas Ma--
cías, Francisco J. Mújica, Alberto Román, Enrique Recio, Esteban Boca Calderón, Luis Manuel Rojas, Pastor RoauiX y otros -
coautores de lo que sería el artículo 123 de nuestra Carta -
Magna.

1.2.5. Epoca constitucional.

Llegamos así a los años de 1916-17 en los que se instaura en la ciudad de Querétaro el Congreso Constituyente, que -
habrá de discutir y aprobar una nueva constitución sobre la -
base de la cual se reconstruirá el Estado mexicano que debe -
surgir de la revolución. Una nueva estrategia de desarrollo -
económico -diferente a la dictadura- será aprobada; en ella -
el papel del Estado será el de promotor. El Estado será el -

principal promotor del desarrollo económico, en base a una -
intervención constante en la vida económica y social; por -
ello era necesario establecer nuevos ordenamientos para regu-
lar las relaciones entre el capital y el trabajo, el Estado -
deberá ser el árbitro entre ambos elementos de la producción.
Este es el contexto en el cual se ubican el artículo 27 y so-
bre todo el 123, en lo relativo a la Seguridad Social. Así -
es posible afirmar que las instituciones de Seguridad Social-
en México como en todo el mundo, confundidas con las normas--
laborales dentro de un esquema económico de tipo capitalista,
con el exclusivo objeto de proteger a los trabajadores de los
abusos e injusticias de los patrones y de ciertos riesgos que
podrían provocar pérdidas de carácter económico a las fami---
lias proletarias cuyos reducidos ingresos desaparecerían en -
caso de acontecerles determinadas eventualidades a los obre--
ros asalariados.

Es importante mencionar que en su Título Sexto denomina-
do "Del Trabajo y de la Prevención Social", firmado por el -
artículo 123, se podía leer en materia de Seguro Social lo si
guiente:

"XXIX.- Se consideraron de utilidad social: el estable-
cimiento de cajas de seguros, de invalidez de vida, de ayuda

a cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual en el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular". (4)

Esta facultad constitucional originó que se establecieran múltiples organismos legales estatales para legislar en materia de previsión social igual que en legislación del trabajo y disponían teóricamente la indemnización por accidentes de trabajo, con facultad patronal de cubrirlos mediante seguros privados.

Es extraordinario por ser el primero en provincia, el Código de Trabajo de Yucatán, formulado en el año de 1917, por uno de sus gobernantes que más luchó por el bienestar del trabajador; nos referimos al general Salvador Alvarado, quien desde antes de la elaboración del Código de Trabajo Yucateco, pedía la implantación del Seguro Social en estudios y manifestos.

El general Alvarado, calificaba el Seguro Social como el medio ideal para "cuidar la vida, la salud, la seguridad y por

(4) González Díaz, Lombardo, Op.cit., pág. 166.

venir del trabajador". El general Alvarado en 1915 en materia de accidentes de trabajo hacía responsable de indemnización al sector patronal, pues anteriormente tenía que demostrarse al patrón la culpabilidad en el riesgo profesional o accidentes de trabajo, organizándose largas y extenuantes demandas que perjudicaban a los trabajadores.

Como antecedente del régimen de Seguridad Social, encontramos "La Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro", elaborada y promulgada en 1928, la que estuvo vigente hasta 1959, en que fue derogada por un nuevo régimen de Seguridad y Servicios Sociales: ISSSTE.

CAPITULO II

EL PERSONAL DE EDAD AVANZADA EN LA SHCP

- 2.1. Aspecto económico.
 - 2.1.1. Planteamiento del problema.
 - 2.1.2. Limitaciones jurídicas.
 - 2.1.3. Otras limitaciones.

CAPITULO II

EL PERSONAL DE EDAD AVANZADA EN LA SHCP

2.1. Aspecto económico.

En la SHCP laboran actualmente más de 42,000 empleados (*) y de ellos, según el censo de Recursos Humanos levantado en 1975, el 8.7% tenían 60 o más años de edad (3,654 personas).- Si bien no todos los que han cumplido 60 años tienen la antigüedad de servicio requerida para jubilarse, sí la mayoría acusan en su organismo y en su conducta los efectos de la vejez.

En un futuro más cercano, el cuadro es más pesimista, ya que el 20% de los empleados actuales tienen 50 o más años de edad (8,695 personas) y el 39% ha rebasado los 40 años (16,622) que en buen número habrán de jubilarse o recibir pensión de vejez en las próximas dos décadas. (*)

El organismo biológico cansado por los años, necesita reposo. Este deseo, que sería de justicia humana y derecho de-

(*) V. fig. 1.

(*) V. figs. 2 y 3.

todos los ancianos, se encuentra frustrado por una serie de barreras que pueden superarse y dan origen al problema que nos ocupa.

El empleado de edad avanzada, no sólo representa un problema presupuestal para los intereses de la Secretaría, sino un problema a nivel nacional, ya que percibe salarios muy bajos que le impiden no únicamente obtener una jubilación justa, sino también vivir en condiciones muy precarias. La mayoría de los empleados con más de 50 años^(*), que tienen una vida laboral activa, perciben un salario mensual que fluctúa entre los \$6,000.00 y \$10,000.00, cantidad que resulta insuficiente para sustentar los gastos de su hogar. No debemos olvidar que en muchos casos, esta cantidad se encuentra reducida debido a préstamos a corto y largo plazo solicitados al ISSSTE.

Es importante mencionar que el nivel promedio de instrucción del personal de edad avanzada es muy bajo, ya que no les era requisito tener grados académicos para su ingreso^(*).

(*) V. fig. 4.

(*) V. fig. 5.

2.1.1. Planteamiento del problema.

Todo empleado que labora en el sector público, tiene derecho al cumplir treinta años de servicio ininterrumpido, de ejercer la jubilación, que consiste en retirarse de la Institución y percibir una cantidad de dinero mensual correspondiente al fondo de pensiones acumulado durante el período de vida laboral activa. El personal de la SHCP que cumple con este requisito, se ve imposibilitado para ejercer este derecho, debido a que sus ingresos están complementados por una doble jornada de trabajo no sujeta a descuentos por parte del ISSSTE; lo que trae como consecuencia, la imposibilidad de llevar a cabo el acto jubilatorio, pues al hacerlo, el empleado castigaría su ingreso y el daño infligido en su presupuesto familiar sería resentido y más aún cuando el ingreso es bajo y las pensiones y jubilaciones no aumentan al mismo ritmo en el que se incrementa el costo de la vida.

La implantación de la doble jornada tuvo en sus orígenes como objetivo fundamental, evitar la acumulación de tareas que no se pudieran realizar en el horario ordinario. Para ello, se adjudicaron horas extras a aquellos empleados que no alcanzaban a finalizar las mismas. Esta jornada extraordinaria

ria tenía como fundamento cubrir las necesidades de la Secretaría; sin embargo, con el correr del tiempo se ha hecho de esta necesidad un privilegio, ya que no se tomaron en cuenta únicamente las necesidades de la Institución sino que se incluyeron prioritariamente las necesidades personales de los empleados.

Aunada a esta situación crítica del empleado, nos enfrentamos a otro hecho real: la organización administrativa de partidas presupuestales que afectan directamente el ingreso del empleado en vías de jubilarse. La organización del ingreso se encuentra distribuída de tal manera, que no todas las partidas están sujetas a descuentos por parte del ISSSTE. Lo que quiere decir que aquellas partidas que no cotizan al Instituto, no son tomadas en consideración para efectos jubilatorios. Ejemplo:

APORTA AL INSTITUTO

Sueldo base (partida 1107)

Sobresueldo (partida 1220)

Compensación (partida 1224)

NO APORTA AL INSTITUTO

Compensación (partida 1206-01)

Tiempo extra (partida 1206-02)

Es importante señalar que no todos los empleados gozan -

de compensación. En caso contrario, puede estar incluida en la partida 1224 o 1206-01.

Del sueldo global, el empleado aporta al ISSSTE un 6%. -

El ingreso sufre además otros descuentos tales como:

- 1.5% Sindicato.
- 1.5% Sanatorio de Hacienda.
- \$15.50 Aseguradora Hidalgo.
- 3.2% Seguro de retiro.
- X % Impuesto sobre producto del trabajo. Este porcentaje se fija de acuerdo al total de percepciones de cada empleado.

Podemos observar que la partida 1206-02 corresponde al tiempo extraordinario que está fuera de descuento y es aquí donde se frena el proceso de jubilación de los empleados, pues al hacer el promedio de los últimos tres años de trabajo, como marca el artículo 79 de la "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", el ingreso del trabajador disminuye considerablemente.

Es importante mencionar que la SHCP aporta la misma cantidad al ISSSTE que el empleado. Esto nos explica el por qué no todas las partidas presupuestales están sujetas a descuento.

2.1.2. Legislaciones jurídicas.

Los problemas fundamentales que afronta el personal de edad avanzada, pueden ser englobados dentro de las legislaciones jurídicas correspondientes a tres sectores básicos:

- El que se refiere a sueldos y salarios.
- El que se refiere al reglamento de escalafón.
- El que se refiere a servicios y prestaciones.

Con respecto al primer sector, podemos señalar:

Artículo 43. "La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuido durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.- De ser posible se establecerán aumentos periódicos de salario por años de servicios, de conformidad con la capacidad económica del Estado". (5)

En la mayoría de las personas de edad avanzada, se observa un salario nominal básico bajo, que no ha estado sujeto a esta disposición, o la ha estado de manera incongruente con -

(5) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. "Legislación Federal del Trabajo Burocrático". Edit. Porrúa, México, 1963, p. 33.

la realidad económica actual, no acoplándose a las necesidades del empleado.

Artículo 35. "La uniformidad de los salarios correspondientes a las distintas categorías de trabajadores será fija, pero para compensar las diferencias que resulten del distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República, se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos, determinándose previamente las zonas en que deban cubrirse y que serán iguales para cada categoría.

La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, escuchando a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, realizará y someterá a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para la fijación de sobresueldos según las zonas en que éstos deban regir".

Artículo 36. "Se crearán partidas específicas denominadas "compensaciones adicionales por servicios especiales" que se destinarán a los trabajadores cantidades que se agregarán a su sueldo presupuestal y sobresueldo y cuyo otorgamiento por parte del Estado será discrecional en cuanto a su monto y dura--

(6) Ibid. p. 33.

ción, de acuerdo con las responsabilidades y trabajos extraordinarios inherentes al cargo o por servicios especiales que - desempeñen". (7)

En cuanto a estos artículos podemos decir que la creación de sobresueldos y compensaciones adicionales afectan directamente al servidor público y a la Administración Pública en si, lo que nos demuestra la poca importancia que se le ha dado al personal añoso.

Con respecto al sector que se refiere al Reglamento de Escalafón, podemos señalar:

Artículo 47. "Se entiende por escalafón al sistema organizado de cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas". (8)

Artículo 48. "Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior". (9)

(7) Ibid. p. 44.

(8) Ibid. p. 44.

Artículo 49. "En cada dependencia se expedirá un Reglamento - de Escalafón conforme a las bases establecidas en este artículo, el cual se formulará de común acuerdo, por el titular y - el sindicato respectivo". (10)

Artículo 50. "Son factores escalafonarios:

I. Los conocimientos;

II. La aptitud;

III. La antigüedad;

IV. La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos - y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

b) Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, - la iniciativa, laboriosidad, y la eficacia para llevar a ca - bo una actividad determinada.

c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados en la - dependencia correspondiente.

En el Instituto...". (11)

(10) Ibid. p. 44.

(11) Ibid. pp. 44 y 45.

Sin embargo, resulta obvia la contradicción que existe de esta legislación con respecto a la evidencia práctica, ya que un gran número de personas de edad avanzada, después de 30 o más años de servicio, permanecen con una categoría de puesto igual o similar a la que obtuvieron cuando ingresaron, sin haber contado nunca con la capacitación adecuada y el reconocimiento por parte de la Institución para promover su ascenso, lo que inhibe a su vez cualquier indicio de motivación que -- pudiese tener el empleado para ejercer su derecho de retiro.

Con referencia a los servicios y prestaciones, podemos señalar:

Artículo 14. "El sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley se integrará solamente en el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación de que más adelante se habla, excluyéndose cualquier otra prestación que el trabajador percibiera con motivo de su trabajo.

Sueldo presupuestal. Es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña, con sujeción al catálogo de empleados y al Instructivo para la aplicación del Presupuesto de Egresos.

Sobresueldo. Es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios.

Compensación. Es la cantidad adicional de sueldo presupuestal y al sobresueldo que la Federación otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo a la partida específica denominada "Compensaciones -- Adicionales por Servicios Especiales".

El sueldo básico en la forma expuesta estará sujeto a las cotizaciones establecidas en los artículos 15 y 20 de esta Ley y - el mismo se tomará en cuenta para determinar el monto de los - seguros, pensiones, subsidios y préstamos que la misma establece.

El sueldo básico de los órganos públicos se determinará con sujeción a los lineamientos que fija el presente artículo". (12)

En este artículo se presenta el problema con mayor claridad y podemos concluir diciendo que en la SHCP no se previene la situación del personal añoso, ni la distribución del ingreso, con el propósito de que el empleado pueda abandonar la Se

(12) "Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado". México, 1970, pp. 11, 12, - 13.

cretaría en el momento oportuno, sin llegar a representar una carga para la Institución.

2.1.3. Otras limitaciones.

Se advierte que al envejecer, las personas tienen una tendencia más marcada a economizar. Este fenómeno se explica si se piensa en el retiro, por lo tanto, el viejo está más pendiente de sus ingresos y tiende a aumentarlos cuando se le presenta la ocasión. Esta reacción perfectamente normal, no tiene por qué ser cuando se le sitúa en el contexto social actual, pues en el momento de jubilarse, sus ingresos serán fijos de acuerdo a la cuota marcada por el ISSSTE y/o por las rentas de los capitales en los que ha invertido, la disminución de su potencial de producción no tiene incidencia alguna sobre este tipo de entradas. Por lo demás, el sistema general de protección pone a la persona vieja al abrigo de gastos imprevistos derivados de la salud.

Existen gastos que el personal añoso empieza a prever aproximadamente desde los cincuenta años, o sea, cuando reflexiona sobre los problemas de retiro, en posesión de los elementos que permiten con mayor exactitud fijar el montaje de sus rentas en concepto de retiro, ya que se puede calcular si cubrirán los gastos previstos.

Los gastos se pueden clasificar en:

- Vivienda
- Alimentación
- Vestido
- Diversiones
- Otros

Vivienda. Es común que el empleado federal durante sus años de servicios adquiera una propiedad (casa, condominio, terreno, etc.). Para adquirirla ha recurrido a un préstamo al ISSSTE, a pagar en 15 años. Si la cantidad adquirida ha sido ya cubierta, sus gastos serán de mantenimiento. Si no sucede así, se le seguirá descontando una determinada cantidad mensual y el monto total de ingresos se verá sumamente reducido en el momento de jubilarse, por lo tanto, el empleado considera necesario continuar laborando y gozar de una mayor estabilidad económica.

Alimentación. La alimentación costará, sin duda, menos que durante la vida laboral activa, ya que tendrán la oportunidad de hacerla en su hogar y llevar una dieta balanceada; pero el viejo difícilmente comparte esta opinión.

Vestido. Será el sector que más disminuirá los gastos ya que los compromisos sociales se reducen, deja de existir la preocupación del vestido en relación con los compañeros de trabajo y durante su vida laboral han formado un guardarropa amplio que les permitirá ahorrar. A pesar de ello, el empleado piensa que: "debo estar a la moda, y lo que me darán no es suficiente".

Diversiones. Cuando el personal de edad avanzada habla del retiro con una idea de júbilo, lo hace en referencia a viajes, paseos y diversiones que tendrá. Sin embargo, esta idea se desvanece al pensar en el costo y en la pensión que recibirán; por lo tanto, prefieren seguir trabajando, y negar el deseo a descansar a través de diversas recreaciones.

Otros. Aquí se pueden mencionar aquellos "lujos" que han ido adquiriendo a lo largo de treinta años, como: automóvil, aparatos domésticos, muebles, etc. Casi todos estos artículos han sido adquiridos a crédito en grandes almacenes o con abonero. Como ya mencionamos, el sueldo de estos empleados fluctúa entre los \$6,000.00 y \$10,000.00 mensuales, lo que limita tener una renta aceptable que cubra las necesidades básicas.

Dentro de las prestaciones de la SHCP, el empleado cuenta con atención médica gratuita en el Sanatorio de Hacienda, lo que resuelve la asistencia en caso de enfermedad y evita un gasto extra, pero el anciano constantemente alega: "tengo que ahorrar, por si me enfermo" y lo que las personas ancianas conciben como temor a la enfermedad, suele ser en realidad, temor a que les falte dinero para cuidarse y esta preocupación adquiere una mayor importancia que la aprensión del dolor o la fatiga. Por consiguiente, la propensión a la economía que, en ciertos casos, toma un carácter netamente patológico, no tiene ya razón de ser, para el que cuenta con un servicio médico gratuito y una pensión segura.

Los puntos antes expuestos, son consideraciones formuladas por el personal de edad avanzada, como limitaciones importantes para un eterno diferir el acto de la jubilación.

CAPITULO III

ASPECTO SOCIAL Y PSICOLOGICO

- 3.1. Relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
- 3.2. Enfrentamiento con el mundo exterior.
- 3.3. Vida familiar.
- 3.4. Psicología del envejecimiento.

CAPITULO III

ASPECTO SOCIAL Y PSICOLOGICO

3.1. Relaciones interpersonales del personal de edad avanzada.

La vida física del hombre, está en función de una actividad laboral que le permite obtener los recursos indispensables para su sostenimiento. De aquí su preocupación por encontrar y conservar una ocupación bien retribuida, que haga factible la satisfacción de sus necesidades y deseos. Se ha dicho qué tan importante es conseguir un empleo como conservarlo; que nadie está interesado en buscar dificultades en su actividad laboral y que toda posibilidad de progreso en una institución, requiere de la práctica de buenas relaciones.

La comunicación es el único medio para transmitir ideas y el recurso para establecer contacto con nuestros semejantes; consecuentemente, las relaciones humanas están fincadas sobre el principio de la comunicación.

El personal de edad avanzada se desenvuelve en su ámbito laboral, interrelacionando tres fases de comunicación:

- a) con sus contemporáneos,
- b) con los jóvenes,
- c) con las autoridades.

a) Relación con sus contemporáneos.

Existen dos tipos de relación: con aquéllos que en el transcurso de los años consideran amigos, y con los que únicamente sostienen una relación netamente laboral. En esta fase, es importante hacer una separación entre hombres y mujeres, ya que tienen distintos temas de conversación.

En el primer grupo, los hombres suelen reunirse en las horas de trabajo a conversar por los pasillos, y el tema predominante es la sexualidad. Las mujeres no lo hacen tan públicamente, y sus temas de conversación suelen desarrollarse en otros sitios, cayendo con frecuencia en fuertes regresiones de lo que ellas consideran "mejor vida".

Con los que únicamente tienen relaciones de tipo laboral, tanto hombres como mujeres, muestran indiferencia, aunque padezcan situaciones similares o conflictos iguales. Por lo que podemos decir, que la comunicación entre contemporáneos es inexistente.

b) Con los jóvenes.

Los problemas de comunicación del personal añoso en relación con sus compañeros de trabajo, se inician cuando la sociedad define al individuo como "viejo", sin determinar si es viejo por edad cronológica o suficientemente viejo para retirarse; si es suficientemente viejo para retirarse, se hace referencia a los 60 o más años y 30 años mínimo de servicio. El usar el término viejo, de manera despectiva, trae como consecuencia que de manera inconsciente e inmediata el personal joven asocie viejo con algo inservible, fuera de uso y que por lo tanto, se le margine. Se pudo observar que como respuesta a la marginación, la producción de trabajo del viejo disminuye considerablemente; constantemente se altera y está de mal humor, aprovecha las mínimas oportunidades para abandonar su trabajo y en el peor de los casos, llega a dormirse en el escritorio, creando una imagen pésima de sí mismo. El viejo justifica estas actitudes, con los años de servicio, con su edad o la falta de atención que le ponen a su labor. No pierde oportunidad para reclamar sobre el sueldo de sus compañeros, de las atenciones que reciben, de los descansos inmerecidos que tienen; es decir, sus mayores quejas, están orientadas a atacar directamente al personal joven o de nuevo in--

greso, acusándolos de "flojos", "ineptos", "incapaces", etc., creando un ambiente, donde el mensaje continuo es: "tú eres invasor y yo invadido". El viejo, se siente invadido en su terreno, en su campo de acción y no permite la entrada a extraños. El viejo servidor público acusa una actitud determinante en sus relaciones laborales; entendiéndose por actitud el estado psíquico y neurofisiológico organizado por una experiencia laboral. Una actitud determinante puede adquirirse en relación con el medio que los rodea, pero también puede originarse por las más variadas experiencias laborales. La actitud del viejo se evidencia en forma de conducta tanto de aproximación como de alejamiento con sus compañeros de trabajo.

c) Con las autoridades.

Dentro de las horas de trabajo, el empleado establece una relación poco estable con las autoridades. Nunca deja de comparar la forma de trabajo actual con la anterior; hace referencia a la eficacia con que se desarrollaban las actividades anteriormente y se revela abiertamente a las órdenes que recibe, alegando que esa forma de trabajar no es adecuada, que su experiencia se lo dice y auguran un mal fin.

Este constante planteamiento trae como consecuencia directa: que las autoridades los "congelen" no dándoles trabajo y como resultado indirecto un rechazo obvio a su persona.

Cuando el jefe les da trabajo, lo hacen de manera desmesurada e incierta, ya que no mide la capacidad del trabajador y a éste le causa gran angustia la carga de trabajo, aunque no lo desempeñe con eficacia y gusto.

De esta manera, el conflicto dentro de las oficinas es cada vez mayor, hasta llegar a los extremos, en los que el empleado solicita cambio de oficina o estar a disposición de Personal, donde llegan a pasar largas temporadas, pues de antemano los jefes conocen el tipo de problemas que causan.

Por otro lado, las autoridades tienen un punto de vista bastante particular referente al trato que deben dar al personal añoso. En teoría y basándose en los cursos de relaciones humanas que han recibido a lo largo de su carrera, consideran: que el viejo, es un ser al que hay que tolerar por la edad, al que se le debe tomar en cuenta sus años de servicio, sin que esto sea un hecho trascendental que lo haga merecedor de privilegios, al que se le debe escuchar por respeto, porque

las buenas relaciones están basadas en la comunicación y ellos como autoridad, tienen obligación de escuchar a sus subordinados, ser flexibles y ayudar en términos amistosos cuando esté en su mano. Desgraciadamente, "...el personal de edad avanzada sólo sabe exigir sus derechos, y difícilmente cumplen con sus obligaciones".

En la práctica es palpable que las autoridades no quieren darse cuenta de lo que representa este personal; niegan conscientemente la existencia del viejo y les marginan porque les representa una limitación importante en el desempeño de funciones. La relación es mala, día a día mandan mensajes de des---aprobación ante tal o cual actitud, la cual es captada por el viejo, dando origen a un conflicto: falta de comunicación.

Y saber manejar la comunicación en el momento oportuno, - en forma conveniente, en la proporción requerida, son posibilidades de las que todos nos podemos servir; si no lo hacemos, - nuestra abstención traerá como consecuencia la incomprensión, - de la que indudablemente, podrán derivarse toda clase de situaciones conflictivas que imposibilitarán la convivencia armónica entre las personas. No podemos concebir la existencia de - buenas relaciones, cuando las comunicaciones son malas tampoco podrá haber actividades en común.

3.2. Enfrentamiento con el mundo exterior.

Uno de los principales conflictos que se presentan entre el personal de edad avanzada, o en vías de jubilarse, es el de enfrentarse a una nueva vida. El conflicto surge cuando el viejo se da cuenta que no está preparado ni para tener una vida nueva, ni para enfrentar su vejez; por lo tanto, no puede elegir conscientemente entre quedarse a trabajar en la Secretaría o en alguna otra institución, o solicitar su jubilación. Esta ambivalencia trae como resultado, que el viejo - servidor público, caiga en un estado de angustia y depresión constante, que hace más difícil el momento de la separación.

Es común que el empleado manifieste su angustia de separación, somatizando todas aquellas enfermedades propias de la vejez. Por otro lado, existen cambios característicos de la edad, que se irán manifestando en esta época, marcando cambios fundamentales en la vida del viejo. Entre estos cambios tenemos:

- a) Que la piel se tornará seca.
- b) Habrá pérdida de grasa y la melanina aumentará.

- c) Su vista será más débil.
- d) El olfato disminuirá y el apetito decaerá.
- e) El tacto también disminuirá, y es el medio por el cual se pondrá en contacto con los demás.
- f) Su voz será cada vez más débil.
- g) La dentadura empezará a caerse, por lo que se pierde la configuración de la cara y se crearán problemas digestivos.
- h) Su postura variará, habrá tendencia a encorvarse.
- i) Se modificará el período urinario.
- j) Se observará una disminución de vitalidad y energía.

Cuando el empleado de edad avanzada se da cuenta de estas transformaciones, entra en un estado de depresión, que hace difícil su enfrentamiento como ya mencionamos.

A pesar de que el empleado de edad avanzada, tiene limitaciones de índole económico -al retirarse- y tiene que llevar una vida pasiva por así decirlo, su responsabilidad económica aumenta; pues quiere participar en todas aquellas actividades en las que se ha sentido limitado. Y el no poder llevar el ritmo de vida que quisiera, hace que se sienta incapaz de ganar dinero, y a la vez improductivo.

Es un hecho que una persona al jubilarse, pierde prestigio, ya que sus capacidades creativas disminuyen considerablemente, y las posibilidades de encontrar una nueva labor remunerada entre los 60 y 70 años de edad, resulta casi imposible en una sociedad como la nuestra. El sentir que se pierde prestigio, es una de las razones esenciales que limitan al personal a jubilarse y enfrentarse con lo que los rodea, pues claramente sienten que al perder el trabajo habrá un rechazo de su persona y se convertirán en seres totalmente inservibles. También se enfrentarán a sus familiares, aparecerá la preocupación sobre: ¿qué pensarán sus allegados si se jubila?, ¿cómo se los dirá?, ¿qué argumentos darán para justificar su retiro?, ¿pensarán que es viejo?, ¿que es flojo?. Son miles los cuestionamientos que pueden surgir en la fantasía para frenar la confrontación. En la mayoría de los casos, el empleado suele decir que se retira por enfermedad, porque sufrió un accidente, por problemas familiares, por haber encontrado un trabajo nuevo, etc., evitando mencionar o dar las razones verdaderas.

Que el viejo no pueda hablar de su retiro con normalidad, hace que sus relaciones dentro del núcleo de trabajo se deterioren cada vez más, pues si en principio se catalogan como -

malas, cuando el viejo no acepta su condición y opta por soli
citar una categoría más baja con tal de continuar trabajando,
él mismo se va relegando y su poca capacidad física y creadora
es más evidente.

A medida que se acerca la jubilación, o sea en el período
prejubilatorio, el empleado va experimentando una serie --
de cambios en su conducta y en la de los que lo rodean paten-
tizándose esta conducta cuando se plantea la posibilidad o el
hecho de un retiro. Una vez que se sitúa el trabajador de -
edad avanzada en la etapa post-jubilatoria, aparece franca y-
abiertamente el sentimiento de rechazo; las relaciones que -
ha logrado hacer en su trabajo desaparecen o irán desapare---
ciendo paulatinamente, ante esta situación, el empleado se es-
cucha diciendo: "no tengo tiempo de ver a mis compañeros", "no
hay medios de transporte apropiados", "no me siento bien", -
etc. Ocasionalmente, acuden a reuniones de tipo social, don-
de el tema principal, siempre gira en torno a la jubilación,-
la Secretaría, lo descontento que estaban los últimos años, -
lo poco que se trabajaba, y con frecuencia, se cae en tópicos
sobre muerte; se podría decir que la muerte parece ser uno -
de los temas predilectos debido a la angustia que les provoca
pensar en ello.

Aquellos empleados que no tienen familia, tienen otra -- manera para relacionarse con el mundo exterior, ya que al no tener un lugar determinado donde pasar sus últimos años, en el momento de jubilarse se sienten sumamente inclinados o ve como única solución factible, retirarse a un asilo o casa de beneficencia pública, según sean sus posibilidades económicas. Tomar esta determinación, es común en hombres y mujeres solos, ya que el asilo se presenta como alternativa viable y segura.

Las mujeres por lo general, son las que viven la jubilación con regocijo y esperan con ansiedad este momento, pues para ellos, sí significa un descanso y la posibilidad de atender sus hogares, convivir con sus hijos y nietos, asistir a reuniones sociales y familiares, desarrollar actividades remunerativas como trabajos manuales. En algunas ocasiones toman trabajos de medio tiempo para mantenerse ocupadas, sin que ello representa una carga en su vida o las limite para hacer todo lo anterior. Para estas mujeres, el retirarse significa haber cumplido una etapa de su vida, haber aportado una parte de ellas y de su trabajo a la Secretaría.

3.3. Vida familiar.

En la sociedad preindustrial, la familia estaba integrada por lo menos de tres generaciones. En este medio fue posible vivir en unión, debido a que su estructura era una unidad de producción.

En esta sociedad, las personas de edad no sólo eran cuidadas, sino que contribuían a la subsistencia y atención de la familia. El amor y el afecto que en la actualidad constituyen la base de la vida familiar eran relativamente insignificantes, pues la familia estaba condicionada por la función.

A causa de las modernas innovaciones, la familia ha quedado reducida a una unidad de dos generaciones o tal vez menos. Han desaparecido algunas tareas que los ancianos desempeñaban como: la educación de los jóvenes, lo que ha dado como resultado que se debiliten los vínculos con las nuevas generaciones. La fragilidad de estos vínculos, dentro de la estructura familiar ha aumentado, y la educación ha sido reemplazada por una educación científica o pseudocientífica. Debido a que las prescripciones de la psicología y la educación moderna no coinciden con las convicciones de la vieja genera-

ción, los padres actuales tienen miedo de que sus hijos sean cuidados y atendidos por los abuelos, que éstos usurpen su autoridad y a la vez temen que esa educación o pretensiones de crianza impidan a sus hijos aceptar formas de conducta y actitudes que pueden obstaculizar su adaptación en la sociedad contemporánea.

Es indudable que el viejo sigue formando parte de nuestra sociedad; como ya mencionamos, no se le consulta para las grandes decisiones como solía hacerse en épocas anteriores, pero sigue jugando un rol determinante y determinado en el núcleo familiar.

Uno de los momentos más difíciles de la jubilación o del período postjubilatorio, se sitúa dentro de la familia. Los llamados conflictos o desacuerdos familiares, no surgen en el momento de plantearse o aceptar la jubilación; podemos decir que el nacimiento de los conflictos es desde el momento en que la familia se empieza a integrar y solidarizar como tal.

El empleado de edad avanzada suele ser un trabajador de tiempo completo, lo que implica que sale de su hogar a las 7:00 A.M. y regresa alrededor de las 7:30 P.M. Es evidente y

comprensible, que durante la vida activa, se vaya haciendo pa
tente un alejamiento entre trabajador e hijos, trabajador-es
posa, pues aunque dependiendo del nivel cultural, es frecuen-
te que la familia vuelva un mito el momento en que el emplea-
do regresa al hogar. En esta ceremonia no está permitido --
preocupar al padre, interrumpirlo si lee, cena o conversa con
algún amigo, vecino o familiar, los hijos deben guardar silen-
cio y de preferencia retirarse a sus habitaciones, en térmi--
nos generales: "no molestar a su padre que viene cansado de -
trabajar". Esta ceremonia se repite durante cinco días a la-
semana y cuando llegan los días de descanso, tampoco se puede
hablar con el padre, pues son sus días libres. En estas cir-
cunstancias, van creciendo y madurando las relaciones interfa-
miliares, hasta que el empleado se convierte en un ser de -
edad avanzada y decide jubilarse.

Como resultado lógico de este abandono, el jubilado tiene
que afrontar el sentirse un ser extraño dentro de su familia,
hacen un esfuerzo por hablar, por comunicarse, por participar
en las labores del hogar y hacer sentir su presencia, ante es-
to la mujer siente que tiene que soportar a su compañero, que
le quita tiempo o que sencillamente no tiene ganas de hablar-

con él, lo vive como un estorbo, haciéndole sentir inútil y negando el esfuerzo que hace por convivir. En ocasiones, llegan a decirle que busque otro empleo, que vaya con sus amigos, con su familia, etc., reforzándole el sentimiento de rechazo.

Por otro lado, existe la supuesta relación "adulta" con los hijos, relación que se ha ido deteriorando con los años por falta de comunicación. En este momento de la vida del empleado, no puede dar marcha atrás, el tipo de relación ya está establecida y el padre siente -además de rechazo- una terrible competencia con sus hijos, pues ve que éstos (por lo general) tienen una posición económica elevada, en comparación con la que ellos lograron.

Los hijos viven al padre retirado como una "carga", sienten la obligación de atenderlo porque los unen vínculos familiares; tratan de convivir con ellos los fines de semana, procurando que la atención se concentre en los nietos. Con esto, evidentemente, se corta la comunicación e intercambio de ideas.

Una de las principales sorpresas que recibe el personal-
añoso ya retirado, es darse cuenta que dentro de su hogar,

son personas totalmente extrañas, que sus intereses no concuerdan con el resto de la familia. Como ya mencionamos, esto se debe a que en los años activos permanecieron física y moralmente alejados, que no participaron en el desarrollo de sus hijos. Desconocen los gustos de su esposa, sus actividades, sus amistades y con tristeza ven que lo único que han logrado con la jubilación es un desequilibrio en el ritmo de vida familiar.

El caso de mujeres jubiladas es distinto. La relación con los miembros de su familia suele ser diferente. La mujer burócrata trabaja por necesidad, ya sea que ayude al marido con los gastos, o que ella sea el único miembro que sustente los gastos del hogar. Lo frecuente es que el horario de trabajo sea el mismo que el de los hombres, lo que se traduce en doce horas aproximadamente fuera de casa.

Comúnmente, cuando la mujer inicia su vida laboral y hay hijos, recurren a la guardería como hogar sustituto y en sus horas libres, tratan de cubrir las necesidades básicas para el desarrollo normal del menor. En circunstancias similares van creciendo los hijos hasta llegar el momento de separarse de la madre.

Cuando la mujer decide jubilarse, es por cansancio físico principalmente, teniendo como ventaja, que durante los años de trabajo ha tenido buen cuidado de fomentar una imagen deteriorada y sufrida de su persona. Por lo que son bien acogidas en el hogar, aportando los hijos -en algunos casos- una cantidad mensual para ayudar a su madre.

Todo lo anterior nos hace pensar que el personal de edad avanzada difícilmente prevee que puede tener una relación familiar no satisfactoria, pues de antemano descarta la posibilidad de tener dificultades en lo que él considera una familia.

3.4. Psicología del envejecimiento.

El estudio científico de la vejez, conocido con el nombre de Gerontología, se ocupa en particular del período que media entre la madurez y la muerte. Para analizar los diversos factores que influyen en esta etapa de la vida, Shock⁽¹³⁾ divide la problemática de la Gerontología en 4 partes principales:

(13) Shock, Natham. "Trends in Gerontology". Stanford University Press. USA, 1957, p. 35.

1. Los problemas sociales y económicos que se originan con el progresivo aumento de la cantidad de gente mayor dentro de la población.
2. Los aspectos psicológicos de la vejez y su reacción recíproca.
3. Las bases fisiológicas de la vejez y sus desviaciones patológicas y procesos morbosos.
4. Los aspectos biológicos generales de la vejez en todas las especies animales.

El estudio de la psicología del proceso del envejecimiento comenzó con la publicación del libro "Sur l'Homme et le -
Developpement de ses Facultés" (Del hombre y del desarrollo -
de sus facultades), del autor belga Quetelet en el año de --
1835. Hombre completo, con conocimientos profundos de matemá-
ticas, estadística, astronomía y psicología. Hubo estudios -
de diversas disciplinas que hicieron profundas observaciones-
sobre las diferencias psicológicas entre personas de distin--
tas edades. Shakespeare, por ejemplo, tiene las "Siete eda--
des del hombre" en los vitrales que hay en su sepulcro de la-
Iglesia Presbiterial de la Santísima Trinidad, en Stratford -
on Avon, Inglaterra. Galton, por su parte, se puede conside-

rar que fue el segundo en dedicarse exprofeso a crear mediciones aplicables a la psicología del envejecimiento, casi al mismo tiempo que, en 1879, Wundt fundaba el Laboratorio psicológico de Leipzig. Su contribución fundamental al estudio de la vejez fue la información recogida por su laboratorio Antropométrico en la Exposición Internacional de la Salud, realizada en Londres en 1894. En esta ocasión se efectuaron 17 clases diferentes de mediciones sobre más de 9,000 personas de ambos sexos, de 5 a 80 años.

El estudio objetivo de la psicología del envejecimiento se inició en el siglo XIX, cuando en diversos países, particularmente europeos, los fisiólogos y médicos comenzaron a efectuar observaciones sobre la vejez. En Rusia, Pavlov aportó múltiples contribuciones al conocimiento del proceso del envejecimiento, al establecer la correlación entre los fenómenos psicológicos y fisiológicos.

Durante este período hubo también gran actividad en cuanto a la determinación de la forma en que se desenvuelven y cambian los estudios y las facultades del hombre con la edad avanzada. En esa época, tales descripciones no se fundaban en la intuición, sino en mediciones y métodos estadísticos.

cuantitativos. Después de la Primera Guerra Mundial, G.S. - Hall dió comienzo, con su libro "Senescence" (Senectud), publicado en 1922, al estudio sistemático de la evolución del proceso de envejecimiento. Especializado en Psicología Infantil, se volcó a la del proceso de la vejez e inició una serie de interesantes disquisiciones a partir de la opinión de su tiempo en lo referente al envejecimiento y a la fe religiosa y temor de la muerte. Por lo general, siempre se ha pensado (y aún lo piensa mucha gente) que al aproximarse la muerte, los ancianos deben de sentir más miedo y, en consecuencia, volverse más devotos a fin de reconciliarse con el futuro incierto. Hall pensaba que la gente de edad no experimentaba por fuerza una mayor preocupación, ni le tienen más miedo a la idea de la muerte, sino que, antes bien, ese temor es propio del hombre joven. En esto, sus ideas rozaban el problema medular íntegro de la terapia de la personalidad referente a la reducción del miedo y la ansiedad, y el de la teoría del conocimiento. El primer gran servicio de investigación dedicado a la psicología de la vejez fue fundado por Miles, en 1928 en la Universidad de Stanford. Hubo un intento fallido de realizar tareas experimentales con gente madura en la zona de la Bahía de San Francisco, California, dependiente de Stanford.

La alocución presidencial que Miles pronunció en 1932 ante la Asociación Norteamericana de Psicología (American Psychological Association) se basó en las conclusiones del Plan Stanford sobre la edad propecta; y con el capítulo correspondiente de la primera edición (1939) de Problems of Aging (Problemas del envejecimiento), de Cowdry, puso en evidencia que la psicología de la vejez se había convertido en un campo responsable del saber, que muy bien resiste la comparación con las contribuciones de las demás disciplinas.

Como resultado de la labor de Euhler-Brunns Wich, se estudió al hombre en su totalidad y se analizaron los cambios de valores por la edad y el avance de los individuos hacia las metas de la vida, según surgían de los estudios biográficos. Más tarde, en sus monumentales estudios sobre la evaluación del interés, E.K. Strong amplió el panorama de la psicología del envejecimiento con sus trabajos acerca de los cambios de interés con la edad. Pero fue durante la década de 1930 con la publicación de Problems of Aging, de Cowdry- cuando los psicólogos comenzaron a ver por vez primera la conveniencia de considerar al envejecimiento como un asunto integral y en el cual debían participar también disciplinas conexas como la

psicología. Después, ese mismo año, Birren gestionó ante el jefe de Sanidad del Servicio de Salud Pública de los E.U.A., - la creación de una sección dedicada al envejecimiento, organismo que al comienzo contó con la subvención de la fundación Macy, pero que con posterioridad fue incorporado al presupuesto federal. El primer director de esa sección fue Stieglitz, quien también se desempeñaba en esa época como secretario del National Advisory Committee on Gerontology (Comité Nacional - Consultivo de Gerontología).

En cuanto a bibliografía psicológica, hay ciertos nombres claves que sobresalen, como los de Harold Jones, John - Anderson, Irving Lorge, Birren y otros. Asimismo, pocos son los países occidentales que no cuentan con algún psicólogo u otro científico que se ocupe de la vejez. Entre éstos, los más notables son: Bourliere, del Centre de Gérontologie (Centro de Gerontología); Claude Vernard, de París; Verzár, fisiólogo del Institut für Experimentale Gerontologie (Instituto de Gerontología Experimental), de Brasilia; y Heron, Director de la Unit for Research on Occupational Aspects of Aging (Sección de Investigación de los Aspectos Ocupacionales de la Vejez) de la Universidad de Liverpool, patrocinada por el Medical Research Council (Consejo de Investigación Médica) de Gran Bretaña.

Con los estudios de la psicología del envejecimiento, de tectaron que: nada hay tan distinto en las formas neuróticas- que se observan en la edad madura avanzada, que permitan dife renciarlas de las que se presentan a edad temprana. Las neu- rosis de las personas de edad avanzada, lo mismo que la de - los individuos jóvenes, son reflejo de los intentos fallidos- por adaptarse a los tropiezos personales, y lo más probable - es que el anciano que tiene reacciones neuróticas en las pos-- trimerías de la vida, haya tenido de joven desajustes pareci- dos ante la tensión. Hay ciertos antecedentes y factores con currentes que son responsables de que se origine un desajuste neurótico en la vida posterior.

Durante nuestra práctica con el personal de edad avanza- da, se ha podido detectar que el empleado, a través de una - larga vida de trabajo, presenta algunos transtornos psicológi- cos que repercuten tanto en su labor, como en su vida fami--- liar. A continuación se hace mención de algunos de ellos:

NEUROSIS

- Disfunciones físicas-Visión y audi-
ción.
- Disfunciones viscerales.
- Factores sexuales.
- Disminución de la fuerza y de la -
resistencia.
- Estados de ausencia.
- Depresión neurótica.

PSICONEUROSIS

- Compulsiones.
- Histeria.
- Neurastenia.
- Hipocondría.

Visión y audición.

La pérdida gradual de la visión tiende a hacer que el individuo se aparte y no participe en las actividades de un grupo social. Quienes padecen de sordera o ceguera totales o parciales, son propensos a un recelo paranoide, de modo que los móviles de la auténtica comunidad social se transforman en propósitos sospechosos, distorsionados a imaginarios de una pseudo comunidad. Estas formas de deterioro sensorial a menudo contribuyen a agravar los largos períodos de alteración neurótica.

Disfunciones viscerales.

Las vísceras de los ancianos raras veces funcionan del mismo modo que en los años juveniles, y las disfunciones que aparecen a esta edad hacen que se tornen ansiosos, descontentos y narcisistas, con tendencia a condolerse de sí mismos. Si en años anteriores de su vida han tenido una forma de reacción hipocondríaca en respuesta a la frustración y a los contratiempos, es posible que en estos años de vida aparezca de ma-

nera desmesurada. Esto explica el temor hipocondríaco por las neoplasias que muchas personas experimentan en los últimos años de vida.

Factores sexuales.

Las reacciones frente a la declinación de la potencia sexual, son muchas y variadas. Los lances sexuales, que son una compensación agresiva para lograr la afirmación de la aptitud sexual de la persona, son muy frecuentes. Cuando estos lances no se alcanza, la persona de edad avanzada puede prever el fracaso, el aislamiento e incluso la represalia social, lo cual es posible que le cause temor, sentimiento de culpabilidad y una gran ansiedad que pudiera desembocar en depresiones neuróticas reactivas.

Disminución de la fuerza y de la resistencia.

La comprobación de la pérdida de la fuerza y la resistencia en la senectud pueden llegar a ser el resultado de una enfermedad, lesión o el enfrentamiento con personas más jóvenes. Las consecuencias de esa comprobación pueden ser de dos clases:

- a) La persona de edad avanzada puede resignarse por entero y con facilidad a tener síntomas de debilidad, nerviosismo,-

fatiga, incapacidad y trastornos viscerales;

- b) o por el contrario, puede rehusarse a aceptar su estado de decadencia biológica, y esforzarse por demostrar que es tan capaz como los demás y se compara con las generaciones más jóvenes.

A veces se manifiesta actividad compensativa en extremo agresiva, que se traduce en desasosiego, insomnio e irritabilidad, y en la que con frecuencia, se recurre al alcohol. Tales personas por lo general "renuncian", pero cuando ésto sucede, caen en toda clase de perturbaciones hipocondríacas, cefalalgias, trastornos viscerales, pérdida del apetito, etc.

Estados de ansiedad.

La ansiedad que las personas experimentan a edad avanzada, es más o menos idéntica a la que padecen a edades más tempranas. La ansiedad puede afectar las ideas y la conducta del individuo, por lo general es de tipo difuso. Esta se caracteriza por derivaciones fisiológicas de las fuertes reacciones emocionales, con síntomas de respiración agitada, aumento de las tensiones del esqueleto, trastornos viscerales, temblores, dolores de cabeza, sudores, náuseas, diarrea y una sensación-

de peligro inminente. La persona de edad avanzada puede sentirse angustiada por todos los accesos de ansiedad aguda, que pueden sobrevenir sin que exista ningún hecho desencadenante. Los elementos desencadenantes conscientes son las reacciones de culpabilidad que se suscitan a raíz de las fantasías hostiles y de venganza respecto a los hijos adultos, del cónyuge o de otras personas allegadas que provocan frustración. También son desencadenantes otros conflictos, las fantasías sexuales y las prácticas autoeróticas.

En general, las circunstancias que provocan neurosis de ansiedad en la vejez y madurez, son la falta de seguridad y las situaciones en que la persona de edad avanzada se siente menos aceptada, menos útil, menos valorada, etc.

Depresión neurótica.

Las depresiones neuróticas se diferencian de las psicóticas - en que son más moderadas, superficiales y breves, menos desligadas de la realidad, y porque el paciente (empleado) reconoce que no es por entero responsable de perder su autoestima. Tales depresiones sobrevienen muy a menudo, como resultado del fallecimiento o enfermedades graves de parientes, --

amigos o compañeros de trabajo. La persona madura, cae en el narcisismo con síntomas de fatiga, malestar, también puede haber irritabilidad, aversiones leves, tensiones, trastornos digestivos, viscerales y un estado general de obstinada infelicidad.

Psiconeurosis.- Compulsiones.

El empleado que presenta compulsiones es, por lo general, el que ya las ha sufrido en épocas anteriores. En la parte final de la vida (lo mismo que en la primera), los síntomas son la pulcritud y el orden excesivos, el perfeccionismo, diversas clases de rituales sobre todo el cuidarse de errores, - el exceso de dudas, el uso desmedido de frases hechas y gestos establecidos. También hay que mencionar el reiterado control de las diversas preocupaciones, como: verificar las puertas, las cerraduras, las llaves del gas, los baños, etc. Esto se puede presentar como consecuencia del aumento de ansiedad, la inseguridad y la inadecuación, como intento simbólico de simplificar el medio.

Histeria.

Las formas de trastornos histéricos de la ancianidad constituyen una exageración de algún defecto orgánico de la persona -

de edad avanzada, como por ejemplo las diokinesias artríticas, la cojera o los defectos de la visión y audición, que suscita compasión o culpabilidad en quienes lo rodean. Cuando estas manifestaciones restablecen una cierta seguridad o acrecentan el prestigio o la atención, pueden quedar peligrosamente fijadas y hacer que el anciano, crea en verdad en ellas.

Neurastenia. (Agotamiento nervioso o fatiga crónica).

Resulta difícil percibir el comienzo de la neurastenia o fatiga crónica en los últimos años de la vida, ya que se supone que el anciano debe cansarse con más rapidez y recuperar más lentamente que en la edad madura.

En las últimas etapas de madurez, las posibilidades de desarrollar actividades que reporten satisfacción, disminuyen de pronto o en forma gradual, tal falta de gratificación puede causar fatiga. Por lo tanto, para determinar si existe neurastenia, hay que considerar varios factores, en particular los niveles anteriores de energía, establecer una comparación entre los malestares y la edad biológica e investigar si hay tensión en el medio circundante.

Hipocondría.

Por lo general, las indisposiciones hipocondríacas se relacio

nan con la ingestión, la digestión y la evacuación, pero a menudo las hay en cuanto al aparato reproductor y excretor, y a los sistemas cardiovasculares y óseo. La sintomatología de esta afección puede tener las siguientes formas:

- 1) Que los intereses se desvíen o aparten de las personas u-
objetos que lo rodean, y que su interés psicológico se concentre en sí mismo, en su cuerpo y en el funcionamiento de éste.
- 2) Que utilice los "síntomas" de las distintas partes de su-
cuerpo en forma de castigo por la culpabilidad que implican -
sus sentimientos hostiles y de venganza hacia sus allegados.
- 3) Que la ansiedad se desvíe del plano psíquico hacia una -
preocupación menos inquietante por las dolencias y el funcio-
namiento del cuerpo.

CAPITULO IV

ANTEPROYECTO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES
DEL PERSONAL DE EDAD AVANZADA EN LA SHCP

CAPITULO IV

ANTEPROYECTO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DEL PERSONAL DE EDAD AVANZADA EN LA SHCP

Justificación.

Mejorar las condiciones económicas, sociales y psicológicas del personal de edad avanzada en la SHCP, por medio de las aportaciones del Trabajo Social.

Objetivo General.

Establecer programas de desarrollo para el personal de edad avanzada, que propicien el mejoramiento individual y colectivo.

Objetivos específicos.

Establecer un sistema escalafonario.

Establecer un sistema de pagos de compensación por años de servicios prestados a la Federación.

Sistematizar la distribución del ingreso a quienes desempeñan trabajos iguales.

Lograr que el personal se jubile con el total de sus percepciones al cumplir treinta años de servicio.

Implantar un programa de terapia ocupacional.

Organizar unidades centrales de capacitación.

Dar cursos de capacitación de acuerdo a las aptitudes del empleado.

Límites.

Tiempo: un sexenio.

Espacio: Se trabajaría en los locales de la SHCP.

Universo de trabajo.

Se laboraría con un equipo interdisciplinario integrado por: Trabajadores Sociales, Psicólogos clínicos, Médicos especializados en geriatría y psiquiatría, Sociólogos, Economistas, Abogados, Enfermeros, Gerontólogos, así como secretarías y personal de intendencia.

Procedimientos.

Para establecer un sistema escalafonario, se tendría que hacer un estudio de los siguientes puntos:

- Regularización de personal.
- Catálogo general de puestos.
- Tabulador de puestos.
- Reglamento de escalafón.
- Estructura de sueldos.

-Compactación de plazas.

-Sistema de información.

Regularización de personal.

Sería necesaria la adscripción funcional y presupuestal de los trabajadores, para que la calificación de mérito sea efectiva y fundamente las perspectivas promocionales del personal.

Catálogo general de puestos.

Sería con el fin de asegurar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, para formular catálogos específicos que señalen la especialización de las tareas, así como un catálogo que contemple las grandes agrupaciones de funciones, con el objeto de conocer las posibilidades para un mejor aprovechamiento de los recursos. El catálogo enunciará los requisitos para ocupar cada puesto, con lo cual se garantiza la dinámica escalafonaria y se establecen los parámetros para un adecuado reclutamiento y selección de personal.

Tabulador de sueldos.

Se requiere de una tabla de asignación de sueldos, que establezca diversos niveles salariales atendiendo tanto a las

condiciones económicas de la Federación como al logro de una equidad remunerativa, de acuerdo a las funciones y requisitos a cumplir en cada puesto.

Reglamento de escalafón.

Brinda la oportunidad de llevar a la práctica un sistema escalafonario que pondere con mayor objetividad los esfuerzos del empleado tanto en el desempeño de un puesto, como en la preparación para responsabilidades de mayor importancia.

Estructura de sueldos.

Deberá simplificar el complejo universo de partidas en el que se disgrega el sueldo de un trabajador, procurando una compactación que resulta conveniente, a fin de simplificar su manejo administrativo.

Compactación de plazas. (*)

Uno de los principales obstáculos para la adecuada administración del personal público lo constituye la existencia de dos o mas plazas en el desempeño de un mismo puesto que tiene un trabajador, así como aquellos que desempeñan dos o mas empleos en diferentes adscripciones.

(*) Compactación de plazas: que los empleados cuenten con una sola plaza.

Sistema de información.

Para estructurar el sistema escalafonario y controlar su debido funcionamiento, es imprescindible contar con un sistema de información permanente que permita manejar tanto la capacitación de datos como los movimientos que se operan.

Para establecer un sistema de pagos de compensación por años de servicio prestados a la Federación, se deberían de tomar en cuenta los años acumulados de servicio y el Poder Ejecutivo Federal conceder a sus trabajadores una compensación en el salario, estimulando con ello una institucionalidad e identificación en el servicio público.

Para establecer un sistema que distribuya de igual manera a quienes desempeñan trabajos iguales, es necesario recurrir a la disposición constitucional que establece como una obligación esta retribución y es indispensable conocer los puestos de la administración pública en su conjunto.

Para que el empleado se pudiera jubilar con el total de sus percepciones al cumplir treinta años de servicio ininterrumpido, se le podrían cambiar el total de sus percepciones correspondientes a las partidas 1206-01 y 1206-02 de tiempo -

extraordinario y compensación a la partida 1224 que aporta al ISSSTE(*). Esto se podría hacer en el momento en que el empleado cumpla veintisiete años de servicio, ya que para hacer el promedio de la cuota diaria que le corresponde al empleado se toman en consideración los últimos tres años de servicio.

Para implantar un programa de terapia ocupacional, será necesario contar con un establecimiento propio para realizar las actividades programadas a saber.

Las unidades centrales de capacitación serían centros donde los empleados viejos o en vías de jubilarse, den orientación y cursos de capacitación al personal de nuevo ingreso, sobre las actividades que realizaron durante sus años de servicio.

El empleado recibiría capacitación adecuada para desarrollar actividades dentro de la Institución, que estén de acuerdo a su edad, conocimientos y facultades tanto físicas como psicológicas.

(*) V.p. 28.

Organización.

La organización estaría a cargo del equipo interdisciplinario que se dividiría en dos grupos para trabajar cada uno con un Trabajador Social. Uno de los grupos se encargaría de las funciones administrativas de tipo económico o sea de los cuatro primeros objetivos específicos de este anteproyecto; y el segundo grupo se encargaría de las funciones técnicas -- que englobarían los aspectos biopsicosociales del empleado.

Para mantener una estrecha comunicación entre los dos equipos, se organizarán juntas de trabajo cada quince días, donde se discutirán los avances de los programas y se establecerán las pautas a seguir para el completo logro de los objetivos, así como las investigaciones realizadas y las hipótesis encontradas. Estas juntas de trabajo se harán con el Trabajador Social de cada equipo y el supervisor general del anteproyecto.

Los empleados de edad avanzada interesado en alguno de los programas que se establezcan lo harán solicitando su ingreso al mismo y sometiéndose a un breve estudio que determi

ne sus posibilidades físicas y psicológicas, con el fin de -
lograr un desarrollo adecuado de sus posibilidades.

Funciones.

Trabajadores Sociales. Hacer investigaciones sobre las condiciones laborales del personal añoso identificando factores sociales o situaciones individuales, familiares y de grupo, que afecten negativamente la realización de las actividades; investigar si existe alguna adaptación del empleado a su centro de trabajo, proporcionando alternativas de solución, servirá de apoyo al desarrollo social de los empleados mediante la organización de actividades planeadas, para mejorar la integración al grupo, las relaciones interpersonales y la - aceptación de responsabilidades de las personas de edad avanzada. Trabajarían a través de programas elaborados por ellos mismos que den respuesta a los resultados obtenidos de sus - investigaciones y tendrían la responsabilidad del anteproyecto ante las autoridades correspondientes.

Psicólogos clínicos. Identificarán problemas de conducta en el trabajo tanto individuales como colectivos, que afecten la realización positiva de las labores y la integración -

del grupo proponiendo soluciones a los mismos. Darán orientación psicológica a los empleados que lo soliciten o que ellos mismos detecten, harán un estudio de casos al personal que desee ingresar a los programas.

Médico geriatra. Dará consulta externa al personal añoso que lo solicite.

Médico psiquiatra. Dará tratamiento al personal que le sea enviado y canalizará a centros psiquiátricos al empleado que lo amerite para su curación.

Enfermeros. Auxiliarán a los médicos.

Economistas. Investigarán, programarán y darán solución a los problemas presupuestales que puedan surgir para el logro de los objetivos.

Abogados. Estudiarán los estatutos ya establecidos, con el fin de marcar los pasos a seguir en lo que respecta a Derecho Laboral, proponiendo alternativas de solución a los problemas encontrados.

Gerontólogos. Darán conferencias al personal con el propósito de enseñarles las causas biopsicosociales que determi-

nan el envejecimiento así como familiarizarlos con los cambios que están teniendo.

Secretarias. Elaborarán el trabajo mecanográfico y llevarán el registro de personal inscrito.

Sociólogos. Realizarán estudios de evaluación de los programas propuestos en función del cumplimiento de los objetivos, buscando y ponderando alternativas, modificaciones y adaptaciones a los mismos. También realizarán estudios socioeconómicos que servirán de apoyo a los diferentes programas que se llevarían a cabo, estudiarían las áreas de trabajo para lograr la mejor adaptación del empleado.

Mensajeros. Harán los trabajos propios de su puesto.

Personal de intendencia. Mantendrán en buenas condiciones de higiene el centro de trabajo.

Programa de actividades.

1. Contratación de personal técnico y administrativo.
2. Curso de personal a todo este personal sobre Geriatria.
3. Investigación sobre las condiciones sociales del personal de edad avanzada.

4. Investigación de los medios de adaptación que el trabajador emplea en su centro de trabajo.
5. Investigación de las causas que provocan problemas de conducta en los empleados.
6. Investigación de partidas presupuestales, sus posibles cambios y alteraciones.
7. Estudiar e investigar los estatutos, leyes y legislaciones referentes al problema que nos atañe.
8. Realizar estudios socioeconómicos para evaluar los futuros programas e investigaciones.
9. Creación de un banco de información.
10. Organización de un archivo para expedientes del personal interesado.

Se propone que las investigaciones se lleven a cabo utilizando los procedimientos seguidos por el método científico.

Evaluación.

La evaluación de investigaciones y estudios se hará de manera individual y semanal, con objeto de llevar un adecuado control de los avances. Estará a cargo de los Trabajadores Sociales de cada equipo o grupo, quien a su vez tendrá una supervisión quincenal con el Trabajador Social responsable de la investigación.

(*) Ver Anexo II

CONCLUSIONES

1. A pesar de que México es un país que siempre ha velado por tener regímenes de Seguridad Social, que protejan la vejez, considero que aún no se ha logrado que éstos abarquen en su totalidad la Seguridad Social del sector público.

2. En la SHCP las partidas presupuestales están organizadas de tal manera, que impiden aumentar el monto de la jubilación, imposibilitando al empleado para ejercer este derecho, lo que trae como consecuencia que el viejo servidor público no se retire de la Institución por las vías que la Ley marca; esto quiere decir: que la mayoría de las veces lo hace por incapacidad médica principalmente.

3. El empleado de edad avanzada tiene nominalmente un sueldo básico bajo, debido a que los aumentos los ha venido teniendo de acuerdo a su primer sueldo de hace treinta años y no conforme al proceso inflacionario del país.

4. Tomando en consideración lo expuesto en el Capítulo II, puede decirse que la implantación de la doble jornada es ilegal, ya que no está pagando al empleado lo que la Ley marca, sino un sueldo infinitamente menor que impide la jubilación.

ción y sujeta al empleado a la Institución.

5. Los horarios actuales de la Secretaría son un factor mas que obstaculiza los intentos del empleado por relacionarse con su familia.

6. Las relaciones interpersonales entre el personal aña so y los demás trabajadores, son casi imposibles debido: al ambiente hostil, a la competencia existente, a la falta de es tímulos de la burocracia y a la ignorancia y poca preparación de los funcionarios encargados de tratar con el personal viejo.

7. A pesar de los problemas económicos de estos trabaja dores, no existe ningún tipo de preparación emocional que los ayude a enfrentarse a una vida diferente, o que los estimule para ello.

8. El empleado desconoce cuáles son y serán los cambios orgánicos que tendrán con la vejez, lo que ocasiona que constantemente se sientan angustiados y enfermos.

9. El trabajador de edad avanzada no rinde lo esperado en el desempeño de sus labores, debido a que durante treinta-

años ha venido desarrollando la misma función y es imposible que trabaje al mismo ritmo que cuando tenía veinticinco años menos.

10. Tanto en la SHCP como en casi todo el sector público, hay una completa despreocupación por atender los problemas que atañen a esta parte de la población, y considero que se deben principalmente a la ignorancia.

SUGERENCIAS

1. Elaborar iniciativas de Ley, que contemplen la problemática real del empleado de edad avanzada que trabaje en el sector público.
2. Cambiar las partidas presupuestales 1206-01 y 1206-02 (tiempo extraordinario) a la partida 1224 (tiempo ordinario), cuando el empleado cumpla veintisiete años de servicio para que su salario no se vea afectado en el momento de la jubilación.
3. Dar a los empleados plazas que equivalgan por lo menos al sueldo mínimo, para que puedan tener aumentos considerables.
4. Celebrar un convenio entre la SHCP y el ISSSTE, para que los empleados que tengan treinta o más años de antigüedad en el sector público, liquiden una cuota equivalente a los aportes que se les debían de haber descontado de sus percepciones correspondientes al tiempo extraordinario.
5. Desaparecer la jornada extraordinaria de la SHCP por no cumplir con lo que la Ley estipula y frena el proceso jubilatorio de los empleados.

6. Modificar los horarios actuales, para que los empleados tengan oportunidad de asistir a sus casas a medio día y así convivir con su familia.

7. Favorecer las relaciones del personal aioso con los demás trabajadores a fin de que se pueda lograr una comunicación real y en forma conjunta afrontar los problemas que surjan.

8. Establecer pensiones móviles, que respondan a los incrementos del costo de la vida.

9. Crear una bolsa de trabajo con objeto de que el personal que se jubile, pueda seguir realizando algunas actividades fuera y dentro de la institución.

10. Proporcionar al empleado cursos de capacitación, - que le ayuden a desarrollar actividades de acuerdo a su capacidad.

11. Hacer programas de interés para los empleados que - no graviten el presupuesto de la Secretaría.

12. Implantar un programa de terapia ocupacional, donde

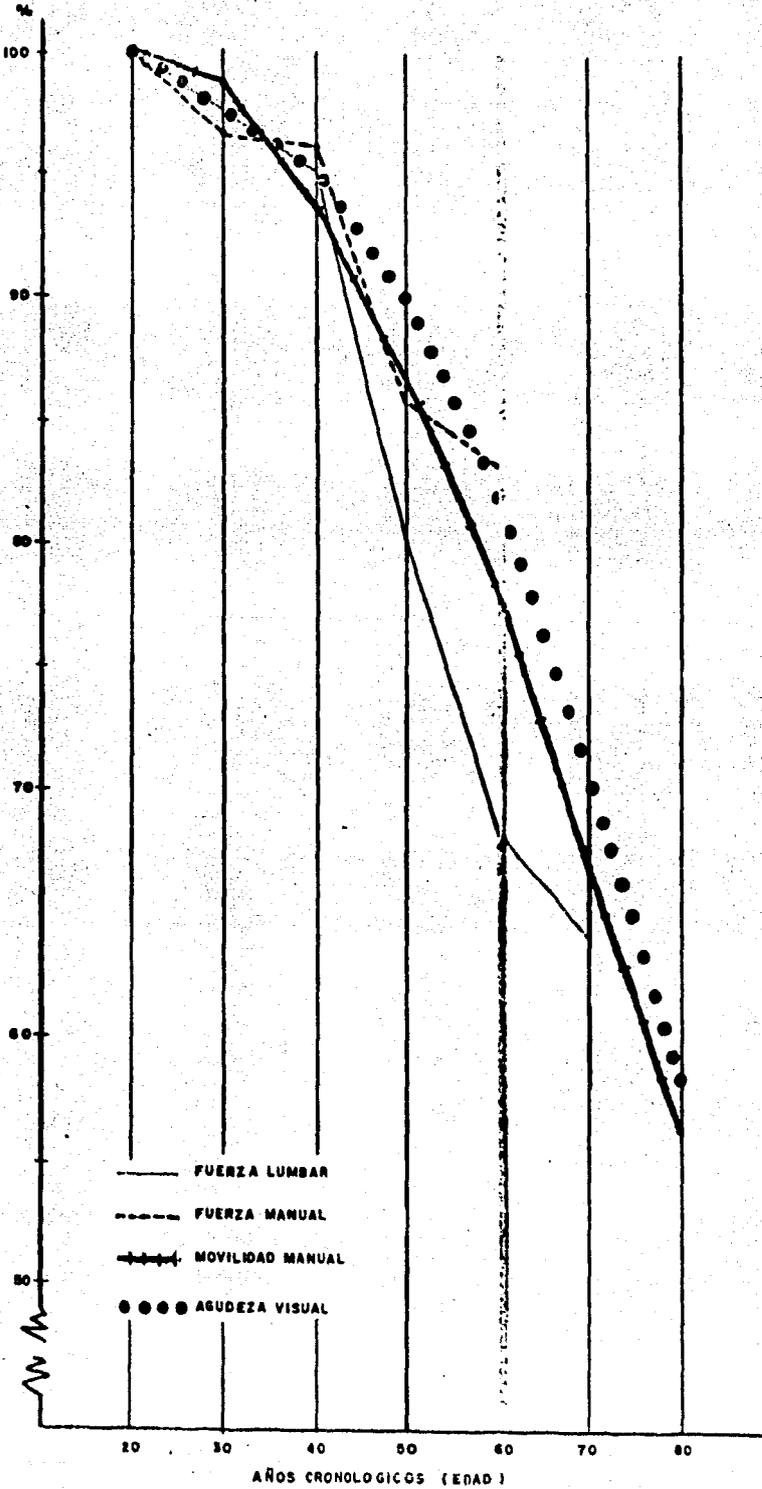
el empleado pueda desarrollar actividades culturales y recreativas.

13. Promover la atención médica especializada al personal aioso, a través del hospital de la SHCP.

14. Estudiar la situación del empleado de edad avanzada dentro de las instituciones, con el propósito de aprovechar su experiencia y hacerles más placenteros los últimos años de trabajo.

Estas sugerencias, están encaminadas para que sea el Trabajador Social el profesional que tome las decisiones idóneas en cada caso y dé solución a los conflictos que día a día presenta el personal de edad avanzada en el sector público; ya que ha recibido un entrenamiento que lo capacita no sólo para plantear problemas y alternativas de solución, sino para dar los pasos finales que resuelvan los hallazgos de las investigaciones.

A N E X O S



"EL DETERIORO DE LAS APTITUDES CONFORME AVANZA LA EDAD"
 FUENTE: BASADA EN UN CUADRO DE P. R. BIZE Y C. VALLIER, EN SU OBRA "LA TERCERA"
 EDAD Cap. 3 p. 88 EDICIONES MENSAJERO, BILBAO, 1973.

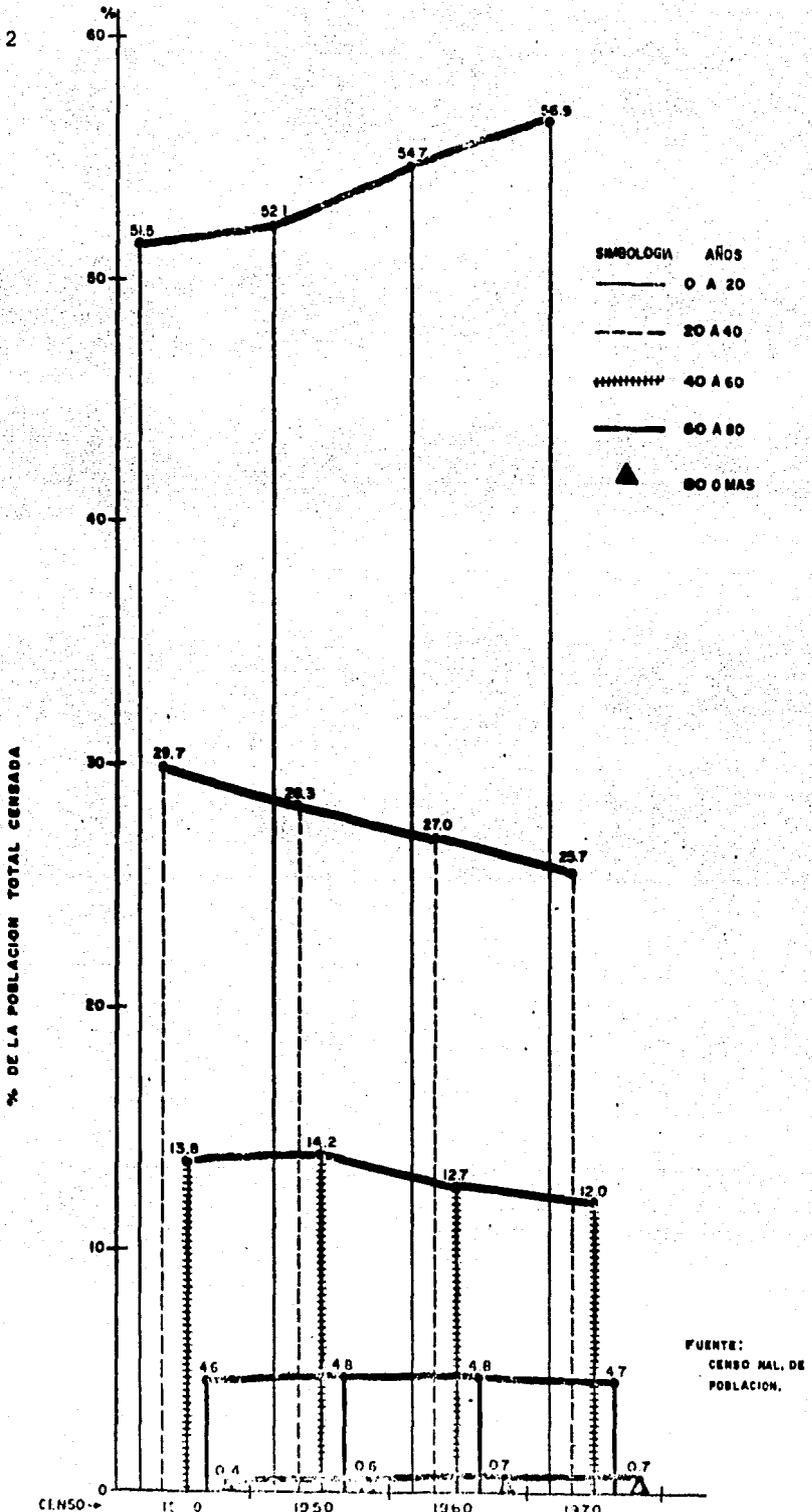
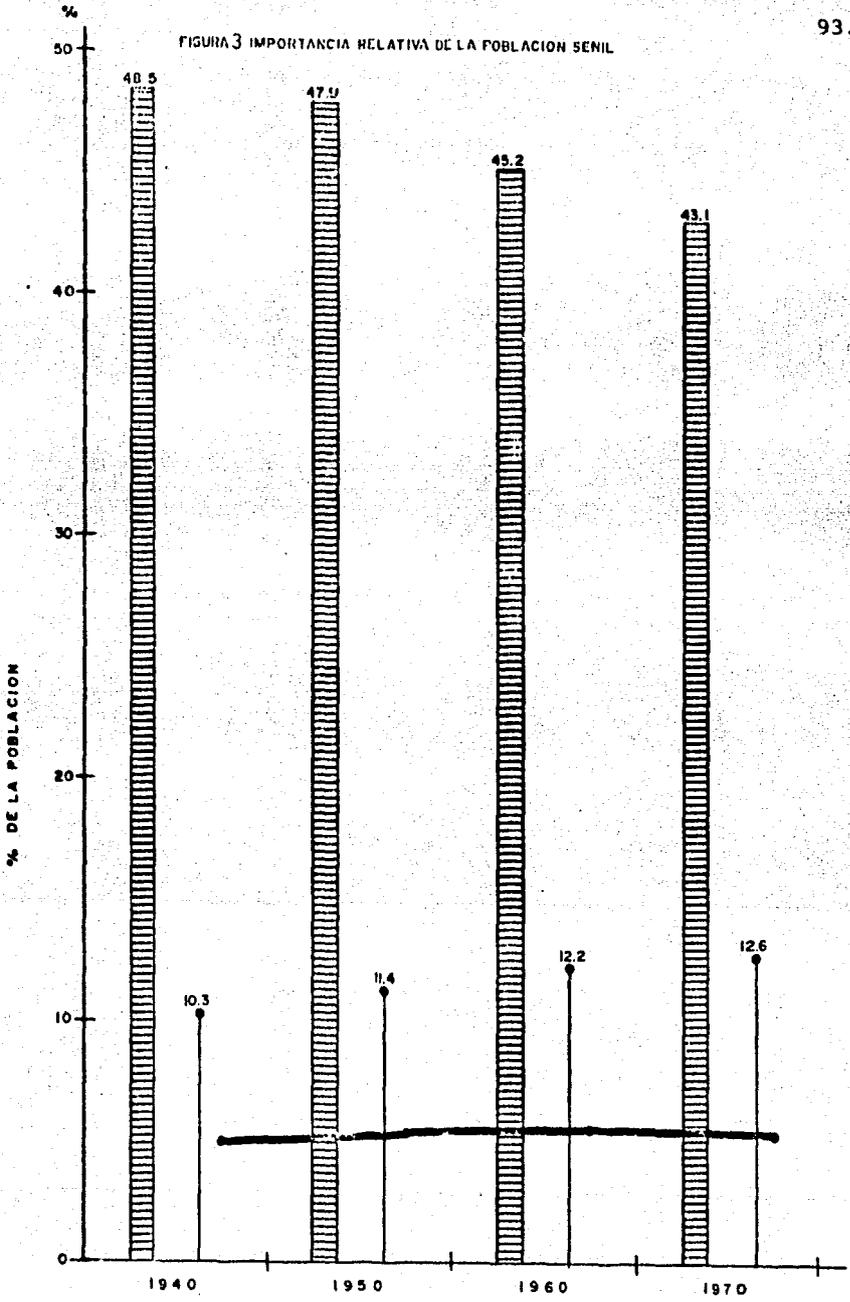


FIGURA 2 COMPOSICION DE LA POBLACION POR GRUPOS DE EDAD - TENDENCIA A TRAVES DE LOS AÑOS 1940-1970.



MILES DE
HABITANTES
POBL. TOTAL

C	E	N	S	O	S
10,653.6	25,791.0	34,923.1	48,225.2		

- ▨ LA POBLACION DE 20 O MAS AÑOS DE EDAD COMO % DE LA POBLACION TOTAL
- LA POBLACION DE 60 O MAS AÑOS DE EDAD COMO % DE LA POBLACION DE 20 O MAS
- LA POBLACION DE 60 O MAS AÑOS DE EDAD COMO % DE LA POBLACION TOTAL

FUENTE: PASADA EN CIFRAS DE LA COMISION NACIONAL DE POBLACION.

FIGURA 4

COMPARACION ENTRE LAS DISTRIBUCIONES DE EDADES DEL PERSONAL DE LA S.H.C.P. (1975) Y DE LA POBLACION TOTAL (1970)

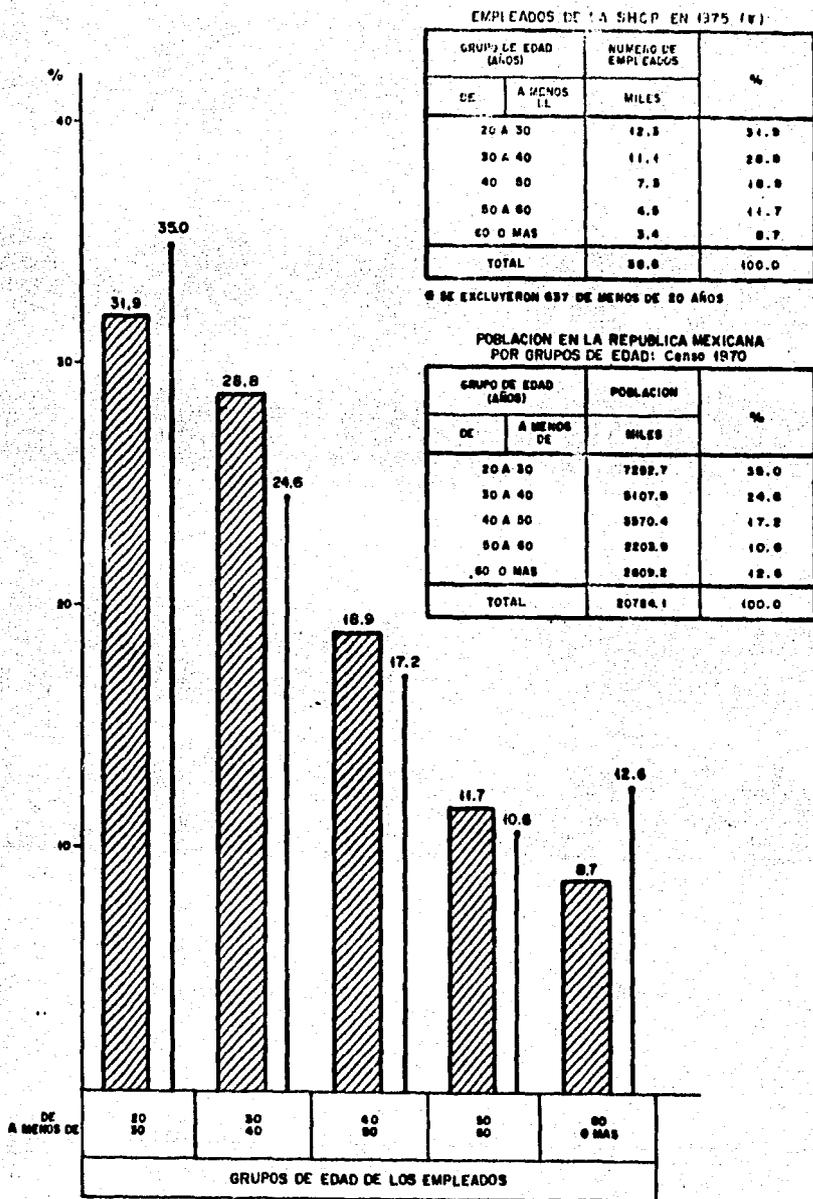


FIGURA 4

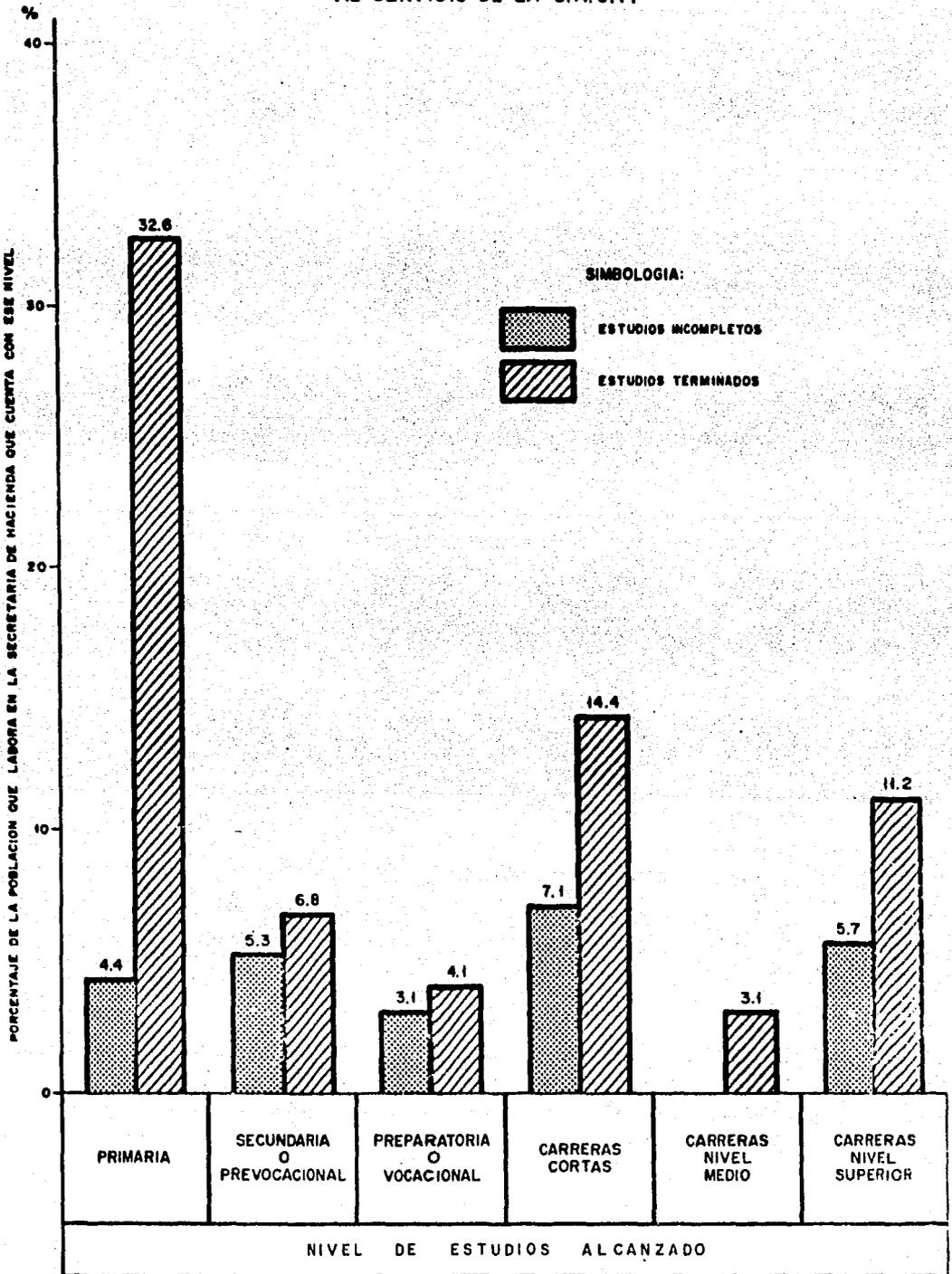


% DE EMPLEADOS DE EL GRUPO DE EDAD EN RELACION A TODO EL PERSONAL QUE LABORABA EN LA S.H.C.P. EN EL AÑO DE 1975. (1)



% DE LOS HABITANTES CENSADOS EN EL GRUPO DE EDAD EN RELACION A LA POBLACION DE 20 AÑOS O MAS DE EDAD. (2)

(1) FUENTE: CENSO DE RECURSOS HUMANOS DE LA S.H.C.P., EN 1975.
 (2) FUENTE: CENSO DE POBLACION, EN 1970.



FUENTE: "CENSO DE RECURSOS HUMANOS" LEVANTADO POR LA S.H.C.P. EN 1975.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LAS INVESTIGACIONES:

Observación:

-Visita previa al lugar la investigación.

-Revisión de bibliografía sobre el área de investigación y el tema de estudio (detección de fuentes y captación de la problemática).

Selección, planteamiento y delimitación del problema de investigación.

-Escoger problemas de importancia social y científica. Vigentes, pertinentes o relevantes.

Marco teórico de referencia.

-Contrastación del planteamiento sobre el área y el problema- toma de posición personal sobre uno o varios planteamientos. Elaboración del sistema de hipótesis relacionadas con el tema.

Construcción de antitesis, variables e indicadores.

-Hipótesis. Respuesta tentativa al porque de un problema, especificación de variables: (dependientes, independientes e intervinientes). Definición de los términos inherentes a la investigación.

Marco operacional.

Selección, elaboración y aplicación de técnicas para la recolección de datos.

-Revisión de estudios similares para conocer las ventajas y desventajas de las técnicas a utilizar. Selección de instrumentos. Diseño de las pruebas para evaluar los items. Selección de la muestra, aplicación de instrumentos para recabar los datos.

Análisis de datos obtenidos y comprobación o comprobación de hipótesis.

-Vaciado de datos en cuadros según indicador de cada variable, correlación de datos, tabulación y análisis, tratamiento estadístico de los datos, gratificación e ilustración de resultados. Redacción del informe con las observaciones y conclusiones.

Conclusiones, nuevas hipótesis y sugerencias.

-Explicación de los hallazgos de la investigación a nivel de interpretación y no solo de descripción, proposición de nuevas hipótesis con sus variables e indicadores y sugerencias de investigación con base a las fichas de estudio.

Evaluación del estudio.

-Elección de los indicadores.

B I B L I O G R A F I A

1. Alvarez Román, Jesús A.
1977 Las relaciones humanas. Edit. -
Jus.
México.
2. Benjamin, Alfred.
1969 The helping interview. Edit.
Houghton Mifflin Co.
Boston, U.S.A.
3. Biza, P.R. & Vallier, C.
1973 Una vida nueva. Edit. Mensajero,
Bilbao, España.
4. Bosh García, Carlos.
1973 La técnica de investigación docu-
mental. UNAM.
México.
5. Chávez Orozco, Luis.
1936 Prehistoria del socialismo en -
México. S.E.P.,
México.
6. Díaz Ramírez, Manuel.
1938 Apuntes históricos del movimiento
obrero y campesino de México.
1880-1844. Edit. F.C.E.,
México.
7. Elder, Gladis.
1977 The aliniated growing old today.
Edit. Writers & Readers,
England.
8. Geist, Harold
1977 Psicología y Psicopatología del
envejecimiento.
Edit. Paidos,
Buenos Aires, Argentina.

9. González Díaz, Lombardo.
1963 El derecho social y la seguridad social integral.
UNAM,
México.
10. Kubler, Elizabeth
1974 Questions and answers on death and dying.
Edit. Macmillan,
New York, U.S.A.
11. Launceston & Hobart.
1976 Gerontology.
Edit. Southword Press,
Vol. II,
Sidney, Australia.
12. Lemoine Villacaña,
Ernesto. 1965 Morelos. Su vida revolucionaria a través de sus escritos y testimonios de la época.
UNAM.
México.
- 13' Pardiñas, Felipe. 1969 II Metodología y técnicas de la investigación social.
Edit. Siglo XXI,
México!
14. Rein, Adolf G.
1954 Bismarcks regaliums geschichte in wissenschaft.
Und Ternicht, Vol. II
Alemania.
15. Shock, Natham.
1957 Trends in Gerontology.
Edit. Stanford University Press,
U.S.A.

16. Townsend, Peter. 1963 The family of old people.
Edit. Abridge,
England.
17. Turner, Francis. 1976 Diferencial diagnosis and
treatment in social work.
Edit. Macmillan,
New York, U.S.A.
18. Trueba, Alberto. 1974 Nueva Ley del Trabajo reformada.
Trueba, Jorge. Edit. Porrúa,
México.
19. _____ 1963 Legislación federal del trabajo
burocrático.
Edit. Porrúa,
México.
- Instituto de Seguridad y Ser Ley reformada de los trabajadores
vicios Sociales de los Traba al servicio del Estado.
jadores del Estado. ISSSTE,
1970 México.
- Working with older people. Biolo-
gical, psicological, sociological
aspects of aging.
Edit. Public Health Services, Vol. II,
1974.
U.S.A.
- Working with older people. Needs
and services.
Edit. Public Health Services,
Vol. III, 1974.
U.S.A.