

AARP Segunda Juventud

A bilingual magazine

¡bienvenido!

english

español

inicio

juegos

cocina **NUEVO**

presencia

medicamentos

seguro social

actualidad

salud

finanzas

turismo

deportes

entretenimiento

contáctenos

AARP en español

AARP Puerto Rico

PUBLICIDAD



Foto: Aaron Goodman

Reimaginando la jubilación

¿Jubilación tradicional? Ni hablar. Por amor o por dinero, muchos hispanos buscan nuevas e inspiradoras maneras de seguir trabajando.

Por Carrie Barnes
abril/mayo 2007

La jubilación se encuentra muy lejos para Inés Bosworth, de 63 años de edad. “Siempre le digo a mi familia que voy a morir en mi escritorio”, dice la autoproclamada adicta al trabajo. Pero no estaba tan segura hace tres años, cuando fue dejada cesante como gerente de servicios al cliente de Educational Testing Service (ETS), con sede en Nueva Jersey, después de casi 25 años de trabajo. “Para rematar, el presidente de la empresa me envió una carta felicitándome por mi jubilación —comenta—. No podía creer que estuvieran intentando pintar la situación de esa manera”.

Bosworth, nacida en Colombia, contrató a un abogado para buscar indicios de discriminación por edad, raza y género, pero éste le dijo que su caso no era lo suficientemente fuerte como para ir a juicio. Desanimada, negoció para obtener un mejor paquete indemnizatorio y comenzó a buscar otro trabajo.

Sin embargo, menos de un año después, ETS le pidió que regresara. “Reemplazarme no fue tan fácil como ellos creyeron”, señala Bosworth, a quien se le concedió un aumento de salario y la flexibilidad de trabajar desde su casa.

Eric Waxman, gerente de servicios de consultoría en relaciones humanas estratégicas en ETS, dice que volver a emplear a Bosworth tuvo que ver con su experiencia. “Inés conocía bien a los clientes, y eso es algo que sólo puede hacerse a lo largo del tiempo”, alega.

Si bien la de Bosworth puede ser una anécdota atípica, es un indicio de cambio. A medida que la expectativa de vida aumenta, tanto los trabajadores

[¿No está listo para jubilarse?](#)

[el emprendimiento de AARP para mejorar la seguridad en la salud y en lo económico](#)

[Los mejores empleadores de AARP \(sólo en inglés\)](#)

Encuentre artículos recientes y pasados »



o búsqueda

[inscríbese](#)

Inscríbese gratis al Boletín mensual de AARP Segunda Juventud.org

[Obtenga la revista](#)

[¿Aún no es miembro de AARP?](#)

[Presione aquí](#) para recibir la revista AARP Segunda Juventud, en su hogar, junto a otros espectaculares beneficios.

[Presione aquí »](#)

[¿Ya es miembro de AARP? Presione aquí](#)

(solo en inglés) para recibir la revista AARP Segunda Juventud en su hogar.

como sus empleadores están cambiando la forma de ver la jubilación. Desde jubilarse en forma progresiva hasta buscar nuevas actividades o trabajos a tiempo parcial y menos estresantes, los boomers —aquellos nacidos en la posguerra, entre 1946 y 1964— están analizando sus alternativas, y los empleadores están comenzando a ver a los trabajadores bajo una nueva luz.

“El viejo concepto sobre jubilación se desintegra. La gente trabaja más y las empresas empiezan a valorar mantenerla en sus puestos”, indica Marcie Pitt-Catsoupes, Ph.D., co-directora del Center on Aging & Work/Workplace Mobility, en Boston College.

Éstas son buenas noticias, especialmente para los hispanos, muchos de los cuales dicen que piensan trabajar hasta bien pasada la edad de jubilación. Los hispanos son el segmento poblacional mayor de 65 años de más rápido crecimiento, y se espera que el número de éstos llegue a los 15 millones para el 2050, partiendo de 2 millones en el 2003. Y debido a que, a menudo, carecen de ahorros para jubilarse —el 32 por ciento de los trabajadores hispanos mayores de 40 años dicen no tener ahorros—, la mayoría tendrá que continuar trabajando.

“Muchos hispanos mayores no tuvieron el conocimiento financiero o los medios necesarios. Trabajaron la mayor parte de sus vidas en empleos de remuneración baja y sin beneficios o planes jubilatorios”, dice Abe Tomás Hughes, presidente y director ejecutivo del grupo Hispanic Alliance for Career Enhancement, con base en Chicago.

La madre de Hughes, Loyola Chávez, de 70 años, forma parte de ese grupo. Pese a haber trabajado en el mundo corporativo la mayor parte de su vida, las reducciones y cierres de empresas contribuyeron a que nunca mantuviera ningún empleo el tiempo suficiente como para hacerse acreedora a beneficios de planes jubilatorios. Por ello, si bien está en mejores condiciones que muchos —tiene ahorros, recibe el beneficio del Seguro Social y disfruta de excelente salud—, continúa trabajando para complementar su ingreso. Chávez asegura que un empleo a tiempo parcial en Walgreens la “mantiene activa física y socialmente. Soy la que ha llegado más recientemente, y los trabajadores más jóvenes me protegen”. Le han ofrecido ascensos, pero ella dice que no desea otro estresante cargo gerencial, y agrega: “Seguiré trabajando mientras esté sana y lo disfrute”.

En la medida en que los adultos mayores trabajan por más tiempo y los empleadores aprecian su experiencia y conocimientos, surgen acuerdos laborales nuevos y más flexibles. Una manera que tienen los empleadores de satisfacer a los trabajadores mayores es a través de planes de jubilación progresiva, que permiten a los empleados trabajar menos tiempo y con horarios más flexibles, durante un período previo a su jubilación completa.

¿No está listo para jubilarse?

Los mejores empleadores de AARP

Empresas que valoran a la fuerza laboral mayor de 50 años. (sólo en inglés)

HACE (Hispanic Alliance for Career Development)

Programas de desarrollo profesional y establecimiento de contactos. (sólo en inglés)

LatPro.com Career Expert

Consejos prácticos y art'culos.

SCORE—Counselors to America's Small Business

Consejeros para hispanos que deseen lanzar su propio negocio.

Cámara de Comercio Hispana de Estados Unidos

Información y apoyo para empresarios hispanos incipientes (sólo en inglés).

Un manual práctico para los que buscan trabajo o un cambio en su carrera, por Richard Nelson Bolles.

Sin embargo, los programas de jubilación progresiva oficiales siguen siendo poco comunes. “Se los ve, mayormente, en empresas en las que hay carencia de trabajadores especializados, como las relacionadas con el cuidado de la salud y las industrias aeroespacial y del petróleo”, señala Steve Vernon, presidente de Rest-of-Life Communications, en Oxnard, California, y autor de *Live Long & Prosper!* Mucho más comunes son los acuerdos de jubilación progresiva informales entre empleados y sus supervisores. Estos arreglos —que a menudo implican trabajo desde la casa y nuevas responsabilidades laborales— son tan variados como individuos haya involucrados.

Si bien es optimista respecto de las oportunidades que se están abriendo para los trabajadores mayores, Sheldon Steinhauser, presidente de la consultora Sheldon Steinhauser and Associates, con base en Denver, indica que, en el plano laboral, las cuestiones relacionadas con la edad siguen existiendo. “Los empleados tienen que ser proactivos. Deben seguir actualizando sus destrezas y hacerles saber a sus supervisores que desean continuar trabajando”, agrega.

Eso es particularmente importante porque muchos de los que se jubilan regresan a la actividad laboral. No llama la atención, comenta Marika Stone, consultora especializada en jubilaciones y co-autora, junto con su esposo, de *Too Young to Retire*. “Todas las semanas veo en las noticias historias sobre jubilados que inician un negocio o que hacen, por fin, algo que siempre soñaron hacer —dice Stone—. Tengo 65 años y mi esposo, 71. Comenzamos a hacer consultoría y a escribir hace ocho años, y recién estamos entrando en ritmo”.

Lo mismo le sucede a Marco Recalde, de 52 años, nacido en Ecuador. Lanzó el negocio de sus sueños hace tres años, después de haber quedado cesante en su trabajo como analista químico en el Children’s Mercy Hospital, en Kansas City. “En retrospectiva, fue lo mejor que pudo haber pasado”, asegura Recalde, actualmente dueño de Fit-at-Home, LLC, un programa de acondicionamiento físico personalizado para quienes no pueden o no desean dejar su domicilio para hacer ejercicios.

[¿Qué opina usted del jubilación?](#)

La idea del negocio creció durante muchos años. Recalde ha competido en varios triatlones y obtuvo un título en fisiología del ejercicio, todo ello mientras trabajaba a tiempo completo como químico. Cuando fue dejado cesante, tenía la experiencia y los conocimientos que necesitaba, pero no conocía el manejo comercial. Entonces, se inscribió en un curso de negocios que cubre desarrollo de concepto, mercadotecnia y desarrollo de recursos.

Según Recalde, el lanzamiento de Fit-at-Home fue relativamente sencillo, porque requirió un capital inicial mínimo y poco equipamiento. Sin embargo, hacer crecer el negocio lleva tiempo. Aún está trabajando en formar una cartera con suficientes clientes como para que la empresa sea rentable. Mientras tanto, complementa sus ingresos y obtiene cobertura médica trabajando en gimnasios locales.

“Eventualmente, quisiera lograr un contrato con el gobierno para diseñar gimnasios y programas de acondicionamiento físico que apunten, específicamente, a los adultos mayores en Estados Unidos”, dice.

Tanto la decisión de participar en programas de acondicionamiento físico, como la de seguir trabajando, podrían promover la longevidad. Según un estudio realizado por la Society of Actuaries, el índice de mortalidad entre trabajadores de 50 a 70 años está próximo a la mitad de la tasa

correspondiente a los jubilados. Dice el autor Vernon: “Lo que eso me dice es que la gente que se mantiene ocupada en la vida —y eso, generalmente, significa trabajo de algún tipo— es más sana y vive más tiempo”.

Divididos Perdemos

Rediseñar el sistema jubilatorio es una prioridad para Divididos Perdemos, el nuevo emprendimiento de AARP para mejorar la seguridad en la salud y en lo económico. Juntos, particulares, políticos y líderes empresariales están buscando soluciones a los desafíos que todos enfrentamos: jubilación y oportunidades laborales, servicios de cuidado de la salud y medicamentos recetados accesibles, Seguro Social y pensiones y planes de ahorro. Para convertirse en paladín de un futuro seguro para las generaciones venideras, visite el sitio de [Divided we fail.org](http://Dividedwefail.org), donde usted podrá...

Sumar su voz.

Amplifique el mensaje compartiendo sus historias, logros y opiniones. Futuras ediciones de *AARP Segunda Juventud* resaltarán otros aspectos clave de Divididos Perdemos, las preocupaciones que compartimos y las personas que encuentran las soluciones. Si desea recibirlas, envíe un correo electrónico a segundajuventud@aarp.org.

Monitorear a los miembros del Congreso

Por primera vez, AARP hará un seguimiento de los votos legislativos en cuestiones clave. Cuénteles a sus legisladores cuál es su postura y vea sus respuestas.

Comprometerse

Únase a 50 millones de personas —miembros de AARP y nuestros socios en Divididos Perdemos, Business Roundtable y Service Employees International Union— para asumir la responsabilidad de hacer que nuestra sociedad funcione y devolverles la confianza a todos los estadounidenses.

Divididos Perdemos

[volver al comienzo](#)

PUBLICIDAD

www.aarp.org | [contáctenos](#) | [política de privacidad](#)
copyright 2007, AARP. Todos los derechos reservados.