

autoestima
elido competitivo
disfrutar del trabajo
tecnología
habilidades
beneficios para la s

Trabajadores hispanos mayores de 50 años:
Crece este grupo laboral en EE. UU.

radable para las
inero seguridad la
logros
horario flexible
ayudar a los de

AARP es una organización sin fines de lucro, no partidaria, compuesta por socios, que ayuda a las personas de 50 años o más a mantener su independencia, sus opciones y el control sobre sus vidas, de manera que sean beneficiosas y económicamente viables para ellas y para la sociedad en su conjunto. AARP no respalda a ningún candidato a cargos públicos, ni hace contribuciones a ninguna campaña política ni candidato. Publicamos *AARP The Magazine*, la revista de mayor circulación en el mundo, con más de 34,5 millones de lectores, y voz irrefutable de los estadounidenses mayores de 50 años; *AARP Bulletin*, fuente indispensable de noticias para los más de 40 millones de socios de AARP y los estadounidenses mayores de 50 años; *AARP Segunda Juventud*, la única publicación bilingüe en Estados Unidos dedicada exclusivamente a la comunidad hispana mayor de 50 años; y nuestro sitio en internet: www.aarp.org. AARP Foundation es la filial benéfica cuyos programas proporcionan seguridad, protección y la facultad de decidir y actuar bajo su propia responsabilidad a los adultos mayores con necesidades, con el apoyo de miles de voluntarios, donantes y patrocinadores. Tenemos oficinas en los 50 estados del país, en el Distrito de Columbia, en Puerto Rico y en las Islas Vírgenes de Estados Unidos.

Las visiones aquí expresadas constituyen información abierta a debate y discusión, y no representan, necesariamente, las políticas oficiales de AARP; ni del Urban Institute, sus directivos ni patrocinadores, ni de ninguno de los colaboradores nombrados anteriormente.

El informe, encargado por el Departamento Workforce Issues (Asuntos Laborales) de AARP, fue preparado por Richard W. Johnson y Mauricio Soto, del Urban Institute, que se encuentra en Washington D.C. Los autores agradecen a James Kaminski por su sobresaliente asistencia durante la investigación. Por su parte, AARP desea expresar su agradecimiento a las siguientes personas por su aporte invaluable durante el proceso de revisión: Dr. Harry P. Pachon, presidente del Tomás Rivera Policy Institute, de la University of Southern California; Mark Hugo Lopez, director asociado del Pew Hispanic Center, un proyecto del Pew Research Center de Washington D.C.; y Roberto Suro, profesor de la Annenberg School for Communication, de la University of Southern California.

Agradecemos especialmente a Deborah Russell, Directora de Asuntos Laborales de AARP, y al siguiente personal de AARP por sus aportes relacionados con este informe: Raquel Egusquiza, Ed Evans, Christina Fitzpatrick, Monica Gonzales, Cristina Martin-Firvida, Xenia Montenegro, Tracy Needham, Edgar Rivas, Sara Rix, Jennifer Sauer, Greg Wang, Kamili Wilson y Susan Weinstock.

S. Kathi Brown, consejera de investigación sénior, AARP Strategic Issues Research (Investigación de Asuntos Estratégicos de AARP), dirigió este proyecto. Si necesita aclarar dudas, envíele un correo electrónico a skbrown@aarp.org o llámela al 202-434-6296. Los representantes de los medios de comunicación deben dirigir sus preguntas a Dave Nathan, del Departamento Relaciones con los Medios de AARP, al 202-434-2560.

Antecedentes

En un marco de empleadores que luchan por afrontar los desafíos de la recesión y los índices de desempleo en los niveles más altos en décadas, las conversaciones acerca de la escasez de trabajadores resultan fuera de lugar en la primera mitad del 2009. Sin embargo, a pesar del actual enlentecimiento económico, el cambiante mapa demográfico de la fuerza laboral de EE. UU. va a generar desafíos significativos a largo plazo, para los cuales los empleadores necesitarán prepararse. A medida que la población envejece, la mano de obra tradicional —los trabajadores de entre 25 y 54 años— se va estancando. Los adultos mayores, que cada vez son más, proporcionan una solución potencial para los empleadores que buscan la experiencia, las habilidades y los conocimientos necesarios para atravesar estos tiempos difíciles. Al asegurarse de que su fuerza laboral incluye trabajadores mayores experimentados y capacitados, los empleadores podrían evitar la pérdida de las habilidades fundamentales y el conocimiento institucional que podría dañar la competitividad actual y futura de su organización.

Los hispanos representan uno de los segmentos de más rápido crecimiento de la población mayor y, de este modo, podrían resultar un blanco importante de los esfuerzos del empleador para atraer y retener a los trabajadores mayores. Este informe examina a los trabajadores hispanos mayores y los aportes que hacen a sus empleadores y a la economía; describe a la población de hispanos mayores, centrándose en su tamaño, nivel educativo, estado de salud y cambios probables en estas características en el transcurso de las décadas futuras. Luego, documenta las experiencias laborales de los hispanos mayores —el número y el porcentaje que son empleados, dónde trabajan y cuánto ganan— y sus actitudes acerca del trabajo. Finalmente, el informe trata sobre distintos modos de promover el empleo de los hispanos mayores.

La discusión del informe acerca de los enfoques para aumentar las perspectivas de empleo para los hispanos mayores se centra tanto en las prácticas de los empleadores como en las opciones de políticas. Los asuntos a los que se hace referencia incluyen capacitación, flexibilidad, prestación de cuidados, estrategias de contratación y cultura del lugar de trabajo. A pesar de que los cambios en las políticas de inmigración tendrían repercusiones importantes para los inmigrantes indocumentados, la mayoría de los cuales son hispanos, el informe no aborda este asunto.

En el informe se utilizan en forma indistinta los términos “hispano” y “latino”, así como “inmigrante” y “nacido fuera de EE. UU.”. A pesar de que la población hispana mayor en EE. UU. es bastante heterogénea, la limitación de los datos nos impide distinguir los resultados por país de origen. Aunque no existe un criterio de edad bien establecido para un trabajador mayor, este informe se centra en el rango de edades de 50 a 69 años. (La limitación de información algunas veces restringe el análisis a otros grupos de edades). Se excluye a los adultos mayores de 70 años por ser mucho menos proclives a trabajar que los adultos más jóvenes. El análisis compara a los hispanos con los blancos no hispanos y los negros no hispanos, y establece diferencias entre los hispanos nacidos en EE. UU. y los nacidos fuera de EE. UU., y entre hombres y mujeres.

Resultados clave

El retrato de los trabajadores hispanos mayores que surge de esta visión general muestra un grupo que debería interesar a muchos empleadores; sin embargo, enfrenta desafíos significativos en el mercado laboral. Los índices de participación de los hispanos mayores en la fuerza laboral son relativamente elevados, y trabajan en un amplio espectro de ocupaciones e industrias, aunque los hombres hispanos se ven representados en la construcción de manera desproporcionada. Los resultados de las encuestas para trabajadores hispanos mayores indican que son confiables, en el sentido de que rara vez faltan al trabajo. La vasta mayoría comenta que disfruta su trabajo, lo que sugiere que son trabajadores productivos comprometidos con su labor. Más aún, sobre la base de la expectativa de vida así como también de los informes brindados por ellos mismos respecto de su estado de salud, los hispanos mayores generalmente lucen al menos tan saludables como los blancos no hispanos y más saludables que los negros no hispanos. Muchos también hablan con fluidez el inglés y el español, lo que los convierte en empleados valiosos para las compañías que esperan beneficiarse con el poder adquisitivo del mercado hispano en crecimiento. La perspectiva a futuro de los hispanos mayores es promisoría. Los latinos van a representar casi un séptimo del total de los estadounidenses de entre 50 y 69 años para el 2020, y un cuarto para el 2050. El nivel educativo de los hispanos mayores también se incrementará rápidamente con el transcurso del tiempo, especialmente al disminuir el porcentaje de los nacidos fuera de EE. UU.

Sin embargo, muchos hispanos mayores enfrentan desafíos sustanciales en su lugar de trabajo. Perciben bajos ingresos y tienen pocos beneficios. De hecho, sus relativamente sólidos registros de asistencia pueden, en parte, reflejar una imposibilidad de tomarse algún tiempo libre debido a los bajos salarios y al menor acceso a vacaciones pagadas. También suelen tener trabajos físicamente demandantes, a menudo difíciles de mantener más adelante en la vida. Además, los informes que los hispanos mayores proporcionan sobre sí mismos en relación a la gran satisfacción laboral y salud relativamente buena podrían reflejar diferencias culturales en la manera en que las personas responden a las encuestas, en vez de verdaderas diferencias en las actitudes laborales. Por ejemplo, algunas investigaciones sugieren que es más probable que los hispanos coincidan con las encuestas que los blancos no hispanos, sin importar el tema. Finalmente, la recesión registrada entre los años 2007 y 2009, que redujo los índices de empleo y los ingresos para todos los grupos poblacionales, ha golpeado a los hispanos mayores con especial fuerza.

Diversas reformas a diferentes políticas podrían disparar los empleos y los ingresos de los hispanos mayores. Además, al adoptar determinadas estrategias, los empleadores podrían aprovechar más las habilidades y el potencial de este grupo. Estas opciones y estrategias de políticas para los empleadores se exponen con mayor detalle más adelante en el informe.

La población hispana mayor

En el 2007, había 5,6 millones de latinos de entre 50 y 69 años viviendo en EE. UU. Esta población será de mayor importancia para los empleadores en el futuro, ya que el número de hispanos mayores aumenta.

- Entre 1980 y el 2007, el porcentaje de latinos de la población nacional creció de aproximadamente el 7 al 15%, como resultado de la inmigración y los altos índices de fertilidad. Alrededor de 45,5 millones de hispanos vivían en EE. UU. en el 2007, aproximadamente el triple que en 1980.
- La U.S. Census Bureau (Oficina del Censo de EE. UU.) estima que el número de latinos casi se triplicará nuevamente entre el 2007 y el 2050, alcanzando los 133 millones. Los latinos representarán, aproximadamente, el 19% de la población en el 2020 y el 30% en el 2050.
- Se espera que el número de hispanos de entre 50 y 69 años sea casi cuatro veces mayor en el 2050, llegando a los 22,2 millones. En el 2020, los latinos representarán aproximadamente el 13% de la población de EE. UU. de entre 50 y 69 años, en comparación con el 9% en el 2007. Para el 2050, representarán aproximadamente el 24% de la población de entre 50 y 69 años.
- En el 2007, aproximadamente el 57% de los hispanos de entre 50 y 69 años habían nacido en el extranjero, en comparación con sólo un 9% de no hispanos de la misma edad.

Nivel educativo

Por lo general, los hispanos mayores han completado un menor nivel académico que los blancos o negros no hispanos. Además, con el correr del tiempo, su nivel educativo promedio mejorará ya que, en la actualidad, los hispanos más jóvenes tienen una mejor educación que las generaciones anteriores. Muchos hispanos nacidos en el extranjero, especialmente los que tienen poca educación, no hablan inglés con fluidez, lo que limita sus opciones laborales. Sin embargo, muchos empleadores valoran el bilingüismo, potenciando perspectivas laborales para aquellos hispanos que sean muy competentes tanto en inglés como en español.

- En el 2007, el 41% de los hispanos de entre 50 y 69 años no se había graduado de la escuela secundaria, en comparación con sólo el 18% de los negros no hispanos y el 8% de los blancos no hispanos del mismo grupo de edad. Los latinos nacidos en el extranjero tienen menos educación que los que nacieron en EE. UU.
- En el 2007, el 55% de los hispanos de entre 50 y 69 años nacidos en el extranjero no hablaba bien el inglés.
- Los niveles educativos son mucho más altos para los hispanos más jóvenes que para los de más edad. Para los latinos nacidos en EE. UU., los índices de finalización de escuela secundaria registrados en el 2007 aumentaron del 61% verificado para las personas de 65 a 69 años, al 81% para las personas de 50 a 54 años, y al 86% para las personas de 30 a 39 años.
- Los nacidos fuera de EE. UU. representarán una menor proporción de la población hispana mayor en el futuro, elevando los niveles promedio de competencia en inglés y educacionales de los latinos.

- Las proyecciones indican que sólo alrededor del 24% de los hispanos mayores no tendrán un diploma de escuela secundaria en el 2050, sólo las tres quintas partes del índice que prevaleció en el 2007.

Estado de salud

El estado de salud es un factor determinante importante del empleo, especialmente a edades avanzadas. Los problemas de salud frecuentemente obligan a los adultos mayores a jubilarse y limitar su posible ingreso. Los hispanos mayores suelen ser más saludables que los negros no hispanos y casi tan saludables como los blancos no hispanos.

- Entre el 2006 y el 2008, el 15% de los hispanos de entre 50 y 69 años informaron incapacidades laborales, en comparación con el 24% de los negros no hispanos y el 14% de los blancos no hispanos que también lo hicieron.
- En el 2006, el 22% de los hispanos de entre 53 y 69 años no reportaron ninguna de las ocho enfermedades principales (artritis, cáncer, diabetes, problemas cardíacos, presión arterial alta, problemas pulmonares, problemas psicológicos y derrames cerebrales), en comparación con el 14% de los negros no hispanos.
- A los 65 años, los hispanos pueden esperar vivir tres años más que los blancos no hispanos. La mayor expectativa de vida generalmente se asocia con una mejor salud.
- Los hispanos nacidos en el extranjero suelen ser más saludables que los hispanos nacidos en EE. UU., a pesar del hecho de que los nacidos en EE. UU., generalmente, tienen mayores ingresos, y más educación y posibilidades económicas.

Experiencias en el mercado laboral de los hispanos mayores

Los hombres hispanos mayores tienen tantas probabilidades de trabajar como los blancos no hispanos, y más que los negros no hispanos. Las mujeres hispanas mayores tienen menos probabilidades de participar en la fuerza laboral que sus pares blancas no hispanas, aunque las diferencias son menores.

- Aproximadamente 3,2 millones de hispanos de entre 50 y 69 años tuvieron empleo en el 2007.
- En el 2007, el 71% de los hombres hispanos de entre 50 y 69 años integraban la fuerza laboral (es decir, tenían empleo o lo buscaban), aproximadamente el mismo porcentaje que el caso de los blancos no hispanos. Sólo el 58% de los hombres mayores negros no hispanos participaban en la fuerza laboral.
- Sólo el 51% de las mujeres hispanas de entre 50 y 69 años conformaban fuerza laboral en el 2007, en comparación con el 58% de las blancas no hispanas y el 55% de las negras no hispanas.
- Al igual que con otros grupos raciales y étnicos, los índices de participación para los hispanos mayores aumentan con la educación y disminuyen con el aumento de la edad.

Salarios y beneficios

Los trabajadores hispanos mayores perciben una compensación relativamente baja, en parte por su educación, generalmente limitada. El trabajador hispano mayor típico, de sexo masculino, empleado a tiempo completo en un trabajo asalariado, gana sólo aproximadamente las tres quintas partes de lo que gana un blanco no hispano y sólo alrededor de las cuatro quintas partes de lo que gana un negro no hispano. Las ganancias típicas de las mujeres hispanas mayores están igualmente retrasadas con respecto a las de las mujeres blancas y negras. Y relativamente pocos trabajadores hispanos mayores reciben beneficios de salud o de jubilación por parte de sus empleadores.

- En el 2007, las ganancias anuales medias para los hombres hispanos de entre 50 y 69 años, empleados a tiempo completo como trabajadores asalariados, totalizaron aproximadamente \$30.400, en comparación con unos \$50.600 para los blancos no hispanos y \$36.400 para negros no hispanos. Los hombres hispanos mayores nacidos en EE. UU. suelen ganar más que los negros y que los hispanos nacidos en el extranjero, pero menos que los blancos.
- En el 2007, las ganancias promedio para las mujeres hispanas de entre 50 y 69 años rondaron los \$24.300, en comparación con aproximadamente \$36.400 para las blancas no hispanas y \$31.400 para las negras no hispanas. Al igual que en el caso de los hombres, las mujeres hispanas nacidas en EE. UU. generalmente ganan más que las nacidas en el extranjero.
- Menos de la mitad (el 49%) de los trabajadores hispanos asalariados de entre 50 y 69 años recibieron beneficios de salud por parte de sus empleadores entre el 2006 y el 2008, en comparación con el 62% de los trabajadores negros no hispanos y el 65% de los blancos no hispanos. Los índices de cobertura fueron mucho más elevados para los hispanos nacidos en EE. UU. (el 59%) que para los nacidos fuera de EE. UU. (el 43%).
- Entre los trabajadores asalariados de entre 50 y 69 años, entre el 2006 y el 2008, se les ofrecieron planes de jubilación subsidiados por el empleador a menos de las dos quintas partes (el 38%) de los hispanos, en comparación con el 55% de los negros no hispanos y el 62% de los blancos no hispanos.

Contribuciones a la economía

A pesar de los ingresos generalmente bajos, los hispanos mayores contribuyen significativamente a la economía, según mediciones realizadas por ingresos conjuntos. También son trabajadores confiables.

- En el 2007, los trabajadores hispanos de entre 50 y 69 años percibieron un total de \$126 mil millones. Sus contribuciones se duplicarán entre el 2007 y el 2020, alcanzando los 303 mil millones en dólares del 2007 ajustados por inflación y, luego, casi se triplicarán nuevamente, hasta los \$892 mil millones para el 2050.
- En el 2006, sólo el 32% de los trabajadores hispanos de entre 53 y 69 años informaron la pérdida de su empleo durante los 12 meses anteriores debido a problemas de salud. En contraste, aproximadamente el 45% de los blancos no hispanos (y otras personas que no

son ni negras ni hispanas) perdieron al menos algún trabajo. El bajo índice de ausentismo de los hispanos es un signo de confiabilidad, una característica de gran valor para los empleadores. Sin embargo, sus registros de asistencia relativamente sólidos pueden, en parte, reflejar una imposibilidad de tomarse tiempo libre debido a los bajos salarios y al menor acceso a vacaciones pagadas.

Características del trabajo y satisfacción laboral

La mayoría de los trabajadores hispanos mayores (el 58%) tiene ocupaciones poco calificadas (que requieren sólo un diploma de escuela secundaria o una capacitación vocacional limitada, más allá de la escuela secundaria), y sólo el 19% tiene trabajos altamente calificados (que comúnmente requieren, al menos, una licenciatura o título universitario de cuatro años). La distribución de los negros no hispanos refleja en gran parte la de los hispanos. En contraste, sólo el 33% de los blancos no hispanos se desempeña en trabajos poco calificados.

- Sin embargo, los hispanos bien educados con frecuencia se encuentran subempleados, realizando trabajos para los que están sobrecualificados. Aproximadamente una quinta parte (el 21%) de los hispanos mayores con educación universitaria se desempeña en trabajos que requieren poca o ninguna preparación, en comparación con el 16% de los negros no hispanos y sólo el 11% de los blancos no hispanos en similar situación.

Los trabajadores hispanos mayores suelen tener trabajos físicamente más demandantes —con exigencias como levantar cosas pesadas, escalar, hacer equilibrio y agacharse— que las personas mayores no hispanas. En una escala de 0 a 100, donde 0 indica que la actividad no es para nada importante y 100, que es extremadamente importante, las actividades físicas merecieron un puntaje promedio de 51 entre los trabajos que desempeñan los latinos mayores, contra 40 puntos en el caso los que realizan los blancos no hispanos. Además, en aquellas ocupaciones en las que la actividad física es demandante, el nivel de actividad física exigido es mayor para los hispanos mayores que para los no hispanos.

- Sin embargo, el porcentaje de latinos mayores que informa tener trabajos estresantes (el 49%) es menor que el de los blancos no hispanos y otras personas que no son ni negras ni hispanas (el 62%).
- Los hispanos mayores no son más propensos que los blancos no hispanos a informar que sus trabajos casi siempre requieren concentración intensa o habilidad para tratar con los demás, y son menos propensos que los blancos no hispanos a tener trabajos que involucren responsabilidades gerenciales.

Los hispanos mayores también parecen estar más felices en sus trabajos actuales que otros grupos. Un impresionante 95% de los trabajadores hispanos de entre 53 y 69 años indica que “realmente disfrutan ir a trabajar”, en comparación con un 86% de los trabajadores negros no hispanos y el 87% de los blancos no hispanos y otros no hispanos. Sin embargo, el aparente alto nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores hispanos mayores puede reflejar una tendencia cultural hacia la respuesta favorable a las encuestas, en vez de verdaderas diferencias en las actitudes laborales.

Seguridad laboral de los hispanos mayores

Los trabajadores mayores enfrentan dos riesgos principales con respecto a la seguridad laboral: los despidos y los problemas de salud que obligan a la gente a dejar de trabajar. Estos impactos interrumpen las carreras laborales y complican la transición hacia la jubilación.

- Los trabajadores hispanos mayores son particularmente vulnerables a los despidos. Casi un tercio (el 32%) de los hispanos que se alejaron de un empleo entre 1992 y el 2006 después de los 51 años, fueron despedidos, en contraste con apenas menos de una quinta parte (el 19%) de los negros no hispanos y una cuarta parte (el 24%) de los blancos no hispanos y otros no hispanos.
- Los trabajadores hispanos que dejan su trabajo después de los 51 años son más propensos que los blancos no hispanos (el 22% y el 17%, respectivamente) a citar razones de salud como causales, pero son menos propensos que los negros no hispanos a renunciar debido a problemas de salud. Por lo menos tres de cada diez negros no hispanos que dejan sus trabajos lo atribuyen a mala salud.
- Los hispanos mayores son más propensos que los negros no hispanos (el 9% y el 4%, respectivamente) a dejar sus trabajos por motivos familiares, lo cual concuerda con las evidencias que demuestran que los hispanos son más propensos que otros grupos raciales o étnicos a cuidar a sus parientes.

Impacto de la recesión 2007-2009

La situación laboral de los hispanos se ha deteriorado enormemente a medida que la economía entró en recesión. Entre noviembre del 2007 (justo antes del comienzo de la actual recesión) y febrero del 2009, el número de hispanos sin trabajo y en busca de trabajo aumentó en, aproximadamente, 1,2 millones. El enlentecimiento económico afectó particularmente a los hispanos nacidos en el extranjero, ya que el índice de desempleo en la industria de la construcción, en la que muchos trabajan, se triplicó y más durante los 15 primeros meses de la recesión, llegando al 21,4% en febrero del 2009. El índice de desempleo en enero del 2009 para los hispanos mayores de 55 años fue del 9,1% para los hombres y del 7% para las mujeres.

Además, una encuesta reciente descubrió que los trabajadores hispanos mayores que no confían en su capacidad para encontrar otro trabajo son más propensos que los no hispanos, tanto blancos como negros, a atribuir sus preocupaciones a una falta de destrezas para comunicarse (reflejando, presumiblemente, barreras lingüísticas) y para usar una computadora.

Implicancias para los empleadores

Para los empleadores, el tamaño considerable de la fuerza laboral de hispanos mayores y el crecimiento esperado durante las próximas décadas presentan una valiosa oportunidad para aprovechar las destrezas y talentos de estos trabajadores. Su confiabilidad y marcada ética laboral, lealtad y salud relativamente buena sugieren que las estrategias de contratación y retención orientadas a estos trabajadores beneficiarían a los empleadores. Los hispanos bilingües deberían ser particularmente valorados. Los empleadores interesados en aprovechar este grupo laboral en crecimiento deberían considerar cómo simples modificaciones en sus actuales estrategias de contratación y retención pueden ayudar a atraer a los hispanos mayores. Los siguientes son algunos ejemplos de formas de modificar las estrategias existentes:

- Utilizar canales de búsqueda y contratación de personal que tengan probabilidades de llegar a los hispanos, que incluyan medios de comunicación y organizaciones que estén al servicio de esta población y en quienes ellos confíen.
- Desarrollar material de búsqueda y contratación de personal en inglés y español, si su organización está abierta a contratar trabajadores que no hablen el inglés con fluidez. El uso de material bilingüe puede también ayudar a encontrar buscadores de empleo bilingües, no sólo aquellos que tengan habilidades limitadas en el idioma inglés, porque es una señal de que su compañía comprende y aprecia el valor de una fuerza laboral diversa.
- Considerar cómo su organización puede ofrecer opciones laborales flexibles, información sobre prestación de cuidados u otros beneficios que puedan resultar particularmente útiles para los trabajadores que enfrentan la responsabilidad de brindar cuidados. Esos beneficios pueden resultar particularmente atractivos para los trabajadores hispanos, ya que muchos asumen la responsabilidad del cuidado de parientes.
- Implementar programas de tutorías o de capacitación para ayudar a los trabajadores mayores en la transición de trabajos físicamente demandantes a puestos gerenciales u otros trabajos que requieran menos esfuerzo físico. Esos programas podrían ayudar a su organización a retener a los trabajadores hispanos mayores así como también a otros trabajadores mayores con conocimientos críticos que sean importantes para su compañía, quienes podrían ser forzados, eventualmente, a buscar un trabajo físicamente menos demandante. La capacitación en el uso de la tecnología puede ser particularmente útil en este aspecto.
- Considerar el ofrecimiento de oportunidades educativas a trabajadores o personas en busca de trabajo que parezcan ser las apropiadas para su organización en muchos aspectos, pero que no cuenten con algunas destrezas que su organización considera importantes. La capacitación que puede aumentar la contratación y retención de empleados de valor incluye:
 - Capacitación en inglés como segundo idioma para trabajadores con destrezas laborales que su organización requiere, pero sin los conocimientos de inglés suficientes.

- Capacitación en destrezas para empleados que hayan demostrado ser confiables y que trabajen intensamente, pero que no cuenten con determinadas habilidades necesarias para ascender en su organización.
- Considerar una capacitación para gerentes que los estimule a aceptar la diversidad en el lugar de trabajo, los eduque con respecto a las diferencias culturales y enfatice el valor que los diferentes puntos de vista pueden brindarle a una organización. Una capacitación así puede contribuir a reducir la discriminación, que puede perjudicar las perspectivas laborales de los hispanos y otras minorías.
- Considerar la organización de grupos de recursos para empleados como un mecanismo informal para que desarrollen redes con otros empleados con intereses o antecedentes similares. Los empleadores pueden descubrir que los grupos de recursos para empleados hispanos ayudan a contratar y retener a los trabajadores hispanos.

Opciones de políticas para impulsar el empleo y los ingresos de los hispanos mayores

A pesar de que algunos trabajadores hispanos en realidad cuentan con títulos avanzados, son mucho más propensos que los no hispanos a no tener un diploma de escuela secundaria o cualquier educación formal más allá de la secundaria. Esos hispanos mayores que sólo tienen una educación y habilidades limitadas probablemente se beneficien con las diferentes reformas de políticas diseñadas para ayudar a la fuerza laboral poco cualificada. Los centros One-Stop Career Centers, financiados por la Ley Federal de Inversión para el Desarrollo de la Fuerza Laboral, de 1988 (WIA, Workforce Investment Act of 1998), brindan a los trabajadores empleos y servicios de capacitación. El Senior Community Service Employment Program (Programa de Empleo de Personas Mayores en Servicios a la Comunidad), financiado por U.S. Department of Labor (Departamento del Trabajo de EE. UU.), es el único programa del país para el desarrollo de la fuerza laboral orientado específicamente a adultos mayores. Sin embargo, para marcar realmente una diferencia para los hispanos mayores así como también para otros trabajadores, estos programas necesitan mucho más financiamiento del gobierno. A continuación, presentamos algunas modificaciones a estos programas que podrían beneficiar a los trabajadores hispanos mayores:

- Los programas para el desarrollo de la fuerza laboral podrían rediseñarse para servir mejor a los trabajadores mayores. Deberían promover mejor el compañerismo entre los proveedores de educación y los empleadores en las industrias clave, y deberían identificar, sistemáticamente, las oportunidades del mercado laboral en los sectores en crecimiento de la economía en cada estado. Es importante que los programas ofrezcan a los participantes apoyo financiero, como estipendios moderados, para mejorar el acceso a educación y capacitación.
- Para servir mejor a los hispanos mayores, los programas para el desarrollo de la fuerza laboral deberían integrar capacitación laboral con enseñanza del idioma inglés y orientación cultural. Deberían crear incentivos para que los estados ayuden a las personas con competencias limitadas en el inglés y ajustar las medidas de desempeño del proyecto de acuerdo con las habilidades lingüísticas de los participantes. Los Centros One-Stop Career Centers deberían incrementar su alcance entre los hispanos mayores y asegurar que sus equipos incluyan asesores de habla hispana.

Las iniciativas para promover la educación entre los hispanos más jóvenes probablemente impulsarían los resultados laborales a menores edades y, eventualmente, se traducirían en beneficios para los hispanos mayores, a medida que los beneficiarios de estos esfuerzos envejecieran.

Los hispanos mayores también se beneficiarían, probablemente, a partir de políticas que promovieran la flexibilidad en el lugar de trabajo y proporcionaran más apoyo para los prestadores de cuidados a parientes, ya que muchos hispanos mayores prestan cuidados y parecen especialmente preocupados por el equilibrio entre el trabajo y a familia. Los posibles enfoques comprenden lo siguiente:

- Se podrían reformar varias leyes laborales —como la Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935 (National Labor Relations Act of 1935)— para promover la flexibilidad en el lugar de trabajo y disuadir a los empleadores y a los empleados para que colaboren con el fin de generar opciones laborales flexibles.
- Se podría extender la disponibilidad de tiempo libre para prestar cuidados o por enfermedad. Por ejemplo, la Ley de Licencias Familiares y Médicas (FMLA, Family and Medical Leave Act) garantiza a los trabajadores hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses para cuidar a un hijo recién nacido (o recién adoptado); a un hijo enfermo, cónyuge o padres; o para resolver problemas de salud personales. Sin embargo, la ley sólo cubre a los trabajadores de empresas con más de 50 empleados que hayan trabajado para ese empleador durante doce meses, como mínimo y, al menos, 1.250 horas ese año. La extensión de esas protecciones, como las de la FMLA, a un segmento mayor de la fuerza laboral ayudaría a los hispanos mayores.
- La asistencia pública a los prestadores de cuidados se debería reforzar. Esa asistencia se proporciona a través del National Family Caregiver Support Program (NFCSP, Programa Nacional de Apoyo a los Prestadores de Cuidados de Parientes), pero los servicios son limitados, en parte, porque el financiamiento ha sido inadecuado.

Otras iniciativas que podrían impulsar la seguridad económica para los trabajadores hispanos mayores incluyen elevar el salario mínimo, extender las leyes de salario mínimo (que existen en determinadas localidades y requieren empleadores que reciban contratos del gobierno para pagar salarios por encima de los del mercado) y aumentar las coberturas de los seguros de salud y planes de jubilación privados.

En resumen, la evidencia recolectada en esta información general muestra que los trabajadores hispanos mayores realizan aportes valiosos a los empleadores y a la economía, y que sus funciones serán cada vez más importantes con el transcurso del tiempo. Su confiabilidad y marcada ética laboral, lealtad, salud relativamente buena y cantidad en aumento sugieren que los empleadores se beneficiarían al implementar estrategias de contratación y retención orientadas a estos trabajadores. Además, los políticos pueden emprender una cantidad de iniciativas para mejorar los empleos e ingresos. Finalmente, más investigaciones sobre los trabajadores hispanos mayores permitirían entender mejor sus perspectivas actuales y futuras.¹

¹ Para obtener más información sobre todos los temas abordados en este resumen, consulte el informe completo, disponible en inglés, en www.aarp.org/research.

Esta página ha sido expresamente dejada en blanco

REFERENCIAS

- AARP. 2007. "Use of Leave by 50+ Workers for Family and Medical Reasons". Washington D.C., AARP. (http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/fmla_2007.pdf)
- AARP. 2008. *Staying Ahead of the Curve 2007: The AARP Work and Career Study*. Washington D.C., AARP.
- Antecol, Heather y Kelly Bedard. 2005. "Unhealthy Assimilation: Why Do Immigrants Converge to American Health Status Levels?" IZA DP N.º 1654. Bonn, Alemania, Institute for the Study of Labor.
- Batalova, Jeanne, y Michael Fix (con Peter A. Creticos). 2008. "Uneven Progress. The Employment Pathways of Skilled Immigrants in the United States". Washington D.C., Migration Policy Institute. (<http://www.migrationpolicy.org/pubs/BrainWasteOct08.pdf>)
- Benyamini, Yael y Ellen L. Idler. 1999. "Community Studies Reporting Association between Self-Rated Health and Mortality: Additional Studies, 1995 to 1998". *Research on Aging* 21(3), 392–401.
- Borjas, George J. 1986. "The Self-Employment Experience of Immigrants". *Journal of Human Resources* 21(4), 485–5-6.
- . 1999. "An Economic Analysis of Immigration". En *Handbook of Labor Economics*, editado por Orley Ashenfelter y David Card (1697–1760). Amsterdam, Elsevier Science BV.
- Bureau of Labor Statistics. 2007. "The Employment Situation: November 2007". Washington D.C., Bureau of Labor Statistics. (http://www.bls.gov/news.release/archives/empsit_12072007.pdf)
- . 2009a. "The Employment Situation: February 2009". Washington D.C., Bureau of Labor Statistics. (http://www.bls.gov/news.release/archives/empsit_03062009.pdf)
- . 2009b. "Labor Force Statistics from the Current Population Survey". (<http://data.bls.gov/PDQ/outside.jsp?survey=ln>)
- Butrica, Barbara y Cori Uccello. 2004. "How Will Boomers Fare at Retirement?" Washington D.C., AARP. (http://www.urban.org/UploadedPDF/900767_boomers_retirement.pdf)
- Calabrese, Michael. 2007. "A Universal 401(k) Plan". Washington D.C., New America Foundation. (http://www.newamerica.net/files/NAP_10big_Ideas_3.pdf)
- Card, David. 1999. "The Causal Effect of Education on Earnings". En *Handbook of Labor Economics*, editado por Orley Ashenfelter y David Card (1801–63). Amsterdam, Elsevier Science BV.

- Chardy, Alfonso. 2008. "Illegal Immigrants Going Home, and Local Labor Market at Risk". Miami Herald, 30 de noviembre del 2008. (<http://www.miamiherald.com/news/front-page/story/792869.html>)
- Couch, Kenneth A., Nicholas A. Jolly y Dana W. Placzek. 2009. "Earnings Losses of Older Displaced Workers: A Detailed Analysis with Administrative Data". *Research on Aging* 31(1), 17–40.
- Cutler, David y Adriana Lleras-Muney. 2006. "Education and Health: Evaluating the Theories and Evidence". Informe N.º 12352. Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.
- Day, Jennifer Cheeseman y Eric C. Newburger. 2002. "The Big Payoff: Educational Attainment and Synthetic Estimates of Work-Life Earnings". Informes sobre la actual población, Estudios Especiales. Washington D.C., U.S. Census Bureau. (<http://www.census.gov/prod/2002pubs/p23-210.pdf>)
- Evercare and National Alliance for Caregiving. 2008. "Evercare Study of Hispanic Family Caregiving in the U.S.: Findings from a National Study". (http://www.caregiving.org/Hispanic_Caregiver_Study_web_ENG_FINAL_11_04_08.pdf)
- Eyster, Lauren, Richard W. Johnson y Eric Toder. 2008. "Current Strategies to Employ and Recruit Older Workers". Washington D.C., Urban Institute. (<http://www.urban.org/url.cfm?ID=411626>)
- Fairlie, Robert W. y Bruce D. Meyer. 1996. "Ethnic and Racial Self-Employment Differences and Possible Explanations". *Journal of Human Resources* 31(4), 757–93.
- Favreault, Melissa M. y Karen E. Smith. 2004. "A Primer on the Dynamic Simulation of Income Model (DYNASIM3)". Washington D.C., Urban Institute. (<http://www.urban.org/url.cfm?ID=410961>)
- Favreault, Melissa M., Joshua H. Goldwyn, Karen E. Smith, Lawrence H. Thompson, Cori E. Uccello y Sheila R. Zedlewski. 2004. "Reform Model Two of the President's Commission to Strengthen Social Security: Distributional Outcomes under Different Economic and Behavioral Assumptions". Washington D.C., Urban Institute. (http://www.urban.org/UploadedPDF/1000706_ReformModelTwo.pdf)
- Galinsky, Ellen, James T. Bond y Kelly Sakai. 2008. "2008 National Study of Employers". Nueva York, Families and Work Institute. (<http://familiesandwork.org/site/research/reports/2008nse.pdf>)

- Gassoumis, Zachary D., Kathleen H. Wilber y Fernando Torres-Gil. 2008. "Latino Baby Boomers: A Hidden Population". Latinos and Social Security Policy Brief No. 3. Los Angeles, UCLA Center for Policy. (<http://www.spa.ucla.edu/lfs/documents/briefs/LSS-PB3-July08rev.pdf>)
- General Accounting Office. 2003. "Older Workers: Employment Assistance Focuses on Subsidized Jobs and Job Search, but Revised Performance Measures Could Improve Access to Other Services". GAO-03-350. Washington D.C., General Accounting Office. (<http://www.gao.gov/new.items/d03350.pdf>)
- Grantmakers Concerned With Immigrants and Refugees. 2003. "Newcomers in the American Workforce: Improving Employment Outcomes for Low-Wage Immigrants and Refugees". Sebastopol, California, Grantmakers Concerned With Immigrants and Refugees.
- Heckman, James J. 2008. "Schools, Skills, and Synapses". Informe NBER N.º 14064. Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research. (<http://www.nber.org/papers/w14064>)
- Holahan, John y Linda J. Blumberg. 2008. "An Analysis of the Obama Health Care Proposal". Washington D.C., Urban Institute. (http://www.urban.org/UploadedPDF/411754_obama_health_proposal.pdf)
- Holzer, Harry J. 2008. "Workforce Development and the Disadvantaged: New Directions for 2009 and Beyond". *Perspectives on Low-Income Working Families 7*. Washington D.C., Urban Institute.
- Holzer, Harry J. y Karin Martinson. 2008. "Helping Poor Working Parents Get Ahead: Federal Funds for New State Strategies and Systems". Washington D.C., Urban Institute. (<http://www.urban.org/url.cfm?ID=411722>)
- Iwry, J. Mark y David C. John. 2006. "Pursuing Universal Retirement Security through Automatic IRAs". (http://www.heritage.org/Research/SocialSecurity/upload/95858_1.pdf)
- Jacob, Brian y Jens Ludwig. De próxima aparición. "Improving Educational Outcomes for Poor Children". En *Changing Poverty*, editado por Maria Cancian y Sheldon Danziger. Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Jasso, Guillermina, Douglas S. Massey, Mark R. Rosenzweig y James P. Smith. 2004. "Immigrant Health: Selectivity and Acculturation". Santa Mónica, California, RAND.
- Johnson, Richard W. 2007. "The Burden of Caring for Frail Parents". Testimonio ante la Joint Economic Committee (Comisión Económica Conjunta), Congreso de EE. UU., 16 de mayo.

- Johnson, Richard W. y Corina Mommaerts. 2009. "Unemployment Rate Hits All-Time High for Adults Age 65 and Older". Hoja informativa sobre política jubilatoria. Washington D.C., Urban Institute. (http://www.urban.org/retirement_policy/url.cfm?ID=411846)
- Johnson, Richard W. y Joshua M. Wiener. 2006. "A Profile of Frail Older Americans and Their Caregivers". Informe de proyecto jubilatorio N.º 8. Washington D.C., Urban Institute. (<http://www.urban.org/url.cfm?ID=311284>)
- Johnson, Richard W., Gordon B. T. Mermin y Dan Murphy. 2007. "The Impact of Late-Career Health and Employment Shocks on Social Security and Pension Wealth". Washington D.C., Urban Institute. (<http://www.urban.org/url.cfm?ID=411591>)
- Johnson, Richard W., Gordon B.T. Mermin y Matthew Resseger. 2007. "Employment at Older Ages and the Changing Nature of Work". Informe del AARP Public Policy Institute (Instituto de Políticas Públicas de AARP) N.º 2007-20. Washington D.C., AARP. (http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/2007_20_work.pdf)
- Johnson, Richard W., Gordon B. T. Mermin y Cori E. Uccello. 2005. "When the Nest Egg Cracks: Financial Consequences of Health Problems, Marital Status Changes, and Job Layoffs at Older Ages". Informe del CRR N.º 2005-18. Chestnut Hill, Massachusetts, Center for Retirement Research del Boston College. (http://www.bc.edu/centers/crr/papers/wp_2005-18.html)
- Johnson, Richard W., Desmond Toohey y Joshua M. Wiener. 2007. "Meeting the Long-Term Care Needs of the Baby Boomers: How Changing Families Will Affect Paid Helpers and Institutions". Washington D.C., Urban Institute. (<http://www.urban.org/url.cfm?ID=311451>)
- Jordan, Miriam. 2008. "Latest Immigration Wave: Retreat". Wall Street Journal, 2 de octubre del 2008. (<http://online.wsj.com/article/SB122289829299095859.html>)
- Karoly, Lynn A. y Julie Zissimopoulos. 2004. "Self-Employment and the 50+ Population". Washington D.C., AARP. (http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/2004_03_self_employ.pdf)
- Kasl, Stanislav V. y Lisa Berkman. 1983. "Health Consequences of the Experiences of Migration". *Annual Review of Public Health* 4, 69–90.
- Kihlstrom, Richard y Jean-Jacques Laffont. 1979. "A General Equilibrium Entrepreneurial Theory of Firm Formation Based on Risk Aversion". *Journal of Political Economy* 87(4), 719–48.
- Kochhar, Rakesh. 2008. "Latino Labor Report, 2008: Construction Reverses Job Growth for Latinos". Washington D.C., Pew Hispanic Center. (<http://pewhispanic.org/files/reports/88.pdf>)

- Lara-Cinisomo, Sandraluz, Anna R. Pebley, Mary E. Vaiana, Elizabeth Maggio, Mark Berends y Samuel R. Lucas. 2004. "A Matter of Class: Educational Achievement Reflects Family Background More Than Ethnicity or Immigration". *Rand Review* 28(3), 10–15. (<http://www.rand.org/publications/randreview/issues/fall2004/class.html>)
- Light, Ivan. 1972. *Ethnic Enterprise in America*. Berkeley, University of California Press.
- . 1979. "Disadvantaged Minorities in Self-Employment". *International Journal of Comparative Sociology* 20(1–2), 195–216.
- Lucas, Robert E. 1978. "On the Size Distribution of Firms". *Bell Journal of Economics* 9(2), 508-23.
- Maestas, Nicole y Xiaoyan Li. 2006. "Discouraged Workers? Job Search Outcomes of Older Workers". Informe del MRRC 2006-133. Ann Arbor, Michigan, Michigan Retirement Research Center.
- Marin, Gerardo, Raymond J. Gamba y Barbara V. Marin. 1992. "Extreme Response Style and Acquiescence among Hispanics". *Journal of Cross-Cultural Psychology* 23(4), 498–509.
- Marmot, Michael G., A. M. Adelstein y L. Bulusu. 1984. "Lessons from the Study of Immigrant Mortality". *Lancet* 30, 1455–57.
- Martin, Joyce A., Brady E. Hamilton, Paul D. Sutton, Stephanie J. Ventura, Fay Menacker, Sharon Kirmeyer y Martha L. Munson. 2007. "Births: Final Data for 2005". *National Vital Statistics Report* 56(6), 1–104.
- McDonald, James Ted. 2004. "BMI and the Incidence of Being Overweight and Obese Among Canadian Immigrants: Is Acculturation Associated with Unhealthy Weight Gain?" Fredericton, Nuevo Brunswick, University of New Brunswick.
- McGarry, Kathleen. 2004. "Health and Retirement: Do Changes in Health Affect Retirement Expectations?" *Journal of Human Resources* 39(3), 624–48.
- Mehta, Chirag, Nik Theodore, Iliana Mora y Jennifer Wade. 2002. "Chicago's Undocumented Immigrants: An Analysis of Wages, Working Conditions, and Economic Contributions". Chicago, Center for Urban Economic Development, University of Illinois, Chicago. (http://www.uic.edu/cuppa/uicued/npublications/recent/undoc_full.pdf)
- Moore, Robert L. 1983. "Employer Discrimination: Evidence from Self-Employed Workers". *Review of Economics and Statistics* 65(3), 496–501.
- Morales, Leo S., Mariaelena Lara, Raynard S. Kington, Robert O. Valdez y José J. Escarce. 2002. "Socioeconomic, Cultural, and Behavioral Factors Affecting Hispanic Health Outcomes". *Journal of Health Care for the Poor and Underserved* 13(4), 477–503.

- Morton, Lynne, Lorrie Foster y Jeri Sedlar. 2005. "Managing the Mature Workforce". Nueva York, Conference Board.
- Munnell, Alicia H., Mauricio Soto y Alex Golub-Sass. 2008. "Would People Be Healthy Enough to Work Longer?" Informe del CRR 2008-11. Chestnut Hill, Massachusetts, Center for Retirement Research del Boston College.
(http://crr.bc.edu/images/stories/Working_Papers/wp_2008-11.pdf)
- Munnell, Alicia H., Steven Sass, Mauricio Soto y Natalia Zhivan. 2006. "Has the Displacement of Older Workers Increased?" Informe del CRR 2006-17. Chestnut Hill, Massachusetts, Center for Retirement Research del Boston College.
(http://crr.bc.edu/images/stories/Working_Papers/wp_2006-17.pdf)
- National Alliance for Caregiving and AARP. 2004. "Caregiving in the U.S". Bethesda, Maryland y Washington D.C., National Alliance for Caregiving and AARP.
(<http://www.caregiving.org/data/04finalreport.pdf>)
- Passel, Jeffrey S. y D'Vera Cohn. 2008. "U.S. Population Projections: 2005-2050". Washington D.C., Pew Research Center. (<http://pewhispanic.org/reports/report.php?ReportID=85>)
- Passel, Jeffrey S. y D'Vera Cohn. 2009. *A Portrait of Unauthorized Immigrants in the United States*. Washington D.C., Pew Research Center.
(<http://pewhispanic.org/reports/report.php?ReportID=107>)
- Pew Research Center. 2008. "Inside the Middle Class: Bad Times Hit the Good Life". Washington D.C., Pew Research Center. (<http://pewsocialtrends.org/assets/pdf/MC-Middle-class-report.pdf>)
- Reimers, Cordelia W. 1985. "Cultural Differences in Labor Force Participation Among Married Women". *American Economic Review* 75(2), 251-55.
- Sevak, Purvi y Lucie Schmidt. 2007. "How Do Immigrants Fare in Retirement?" Informe del MRRC 2007-169. Ann Arbor, Michigan, Michigan Retirement Research Center.
- Smith, Tom W. 2007. "Job Satisfaction in America: Trends and Socio-Demographic Correlates". Chicago, University of Chicago. (<http://www-news.uchicago.edu/releases/07/pdf/070827.jobs.pdf>)
- Social Security Trustees. 2008. *The 2008 Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds*. Washington D.C., U.S. Government Printing Office.
- Sowell, Thomas. 1981. *Markets and Minorities*. Nueva York, Basic Books.

- Stephen, Elizabeth Hervey, Karen Foote, Gerry E. Hendershot y Charlotte A. Schoenborn. 1994. "Health of the Foreign-Born Population: 1989-90". *Advance Data from Vital and Health Statistics* 241, 1–10.
- Sum, Andrew y Ishwar Khatiwada. 2008. "Identifying the National Pool of Older Workers Eligible for Senior Community Service Employment Programs and Their Current and Projected Unmet Service Needs". Silver Spring, Maryland, Senior Service America, Inc.
- Synovate. 2008. *2008 U.S. Diversity Markets Report*. Chicago, Illinois, Synovate.
- Taningco, Maria Teresa V. 2007. "Revisiting the Latino Health Paradox". Los Angeles, The Tomás Rivera Policy Institute. ([http://www.trpi.org/PDFs/Latino Paradox Aug 2007 PDF.pdf](http://www.trpi.org/PDFs/Latino%20Paradox%20Aug%202007%20PDF.pdf))
- Thomas-Breitfeld, Sean y Sue Liu. 2003. "Workforce Investment Act (WIA) Reauthorization: Building a Better Job Training System for Hispanic Workers". Washington D.C., National Council of La Raza (Consejo Nacional de La Raza).
- U.S. Census Bureau (Oficina del Censo de EE. UU.). 2000a. "Annual Population Estimates by Sex, Race and Hispanic Origin, Selected Years from 1990 to 2000". (http://www.census.gov/popest/archives/1990s/nat_sex_race_hispanic.html)
- . 2000b. "National Estimates: Quarterly Population Estimates, 1980 to 1990". (http://www.census.gov/popest/archives/1980s/80s_nat_detail.html)
- . 2000c. "National Projections 2000-2100 based on 1990 Census (released 2000). Projections of the United States by Age, Sex, Race, Hispanic Origin, and Nativity: 1999 to 2100". Archivos detallados de proyecciones de la población nacional. Mortalidad (Tablas de vida). (<http://www.census.gov/population/www/projections/natdet-D5.html>)
- . 2008a. "Methodology: United States Population Projections by Age, Sex, Race, and Hispanic Origin: July 1, 2000-2050". (<http://www.census.gov/population/www/projections/methodstatement.html>)
- . 2008b. "Monthly Postcensal Resident Population, by Single Year of Age, Sex, Race, and Hispanic Origin". (<http://www.census.gov/popest/national/asrh/2007-nat-res.html>)
- . 2008c. "2008 National Population Projections". (<http://www.census.gov/population/www/projections/2008projections.html>)
- U.S. Department of Homeland Security (Departamento de Seguridad Nacional de EE. UU.). 2008. *Yearbook of Immigration Statistics: 2007*. Washington D.C., U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics.
- Waldfoegel, Jane. 2007. "Family and Medical Leave: Evidence from the 2000 Surveys". *Monthly Labor Review* 124(9), 17–23.

Wisendale, Steven K. 2008. "Caregiving Policies in the United States: Framing a National Agenda". En *Caregiving Contexts: Cultural, Familial, and Societal Implications*, editado por Maximiliane E. Szinovacz y Adam Davey (215–34). Nueva York, Springer Publishing.

Workplace Flexibility 2010. Undated. "The National Labor Relations Act and Flexible Work Arrangements: An Overview of Existing Law and Proposals for Reform". Washington D.C., Georgetown University Law Center.
(http://www.law.georgetown.edu/workplaceflexibility2010/definition/documents/Color_Memo_NLRA_Web_Version.pdf)



Copyright © 2009 AARP Knowledge Management
(Gestión de Conocimiento).
Reimpresión únicamente con permiso.

601 E Street, NW
Washington, DC 20049
www.aarp.org/research

D19202(509)