

El derecho al trabajo en la persona adulta mayor: apuntes para la construcción de una estrategia costarricense

Ph. D. Maribel León Fernández. maribel.leon.fernandez@una.cr. Doctora en Educación y Magister Scientiae en Gerontología. 2277 3816 / 8836 8996. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Máster Flora Jiménez Quesada. Ingeniera y Máster en Administración en Educación. Egresada de la Maestría en Gerontología de la Universidad de Costa Rica.

Resumen: Se exponen las acciones ejecutadas y las lecciones aprendidas por diferentes instituciones y organizaciones en el ámbito costarricense, período 2013 y 2014, desde el Proyecto de Extensión (Fondo del Sistema) del Consejo Nacional de Rectores (CONARE): *Empoderar y Emprender: las Personas Adultas Mayores Protagonistas y Agentes de Cambio*, en torno a garantizar el derecho al trabajo en la Persona Adulta Mayor, como un componente más en el proceso de envejecimiento activo. El objetivo general fue: Promover el Empoderamiento Personal y el Espíritu Emprendedor en Personas Adultas Mayores, de manera que, por medio de la construcción y participación de una cultura emprendedora, sea ésta de empresarial o social, se transformen en agentes de cambio y protagonistas de su propia vida y del desarrollo del país. La metodología fue participativa, de consulta y establecimiento de alianzas estratégicas para el desarrollo de talleres, cursos y charlas. Como principales resultados se pueden citar: una Metodología de Trabajo para el Empoderamiento y el Emprendimiento en Personas Adultas Mayores y una serie de acciones que vienen a contribuir con este esfuerzo de reinsertar a la población mayor al campo laboral desde el emprendimiento y otras estrategias; además lograr la vinculación intergeneracional con participación de estudiantes de diferentes carreras que aportaron para el éxito del proyecto.

Introducción

Los cambios en la situación socio-demográfica nacional e internacional, reflejados en aspectos como: aumento en la esperanza de vida, menor número de nacimientos, mayor número de personas adultas mayores, posible aumento en la edad de las pensiones y los pequeños montos de éstas, así como la necesidad de promover un envejecimiento activo y garantizar una buena calidad de vida en este grupo etario, junto con los prejuicios y estereotipos que existen para la inserción o re-inserción laboral de las personas adultas mayores, ponen en la agenda costarricense la necesidad de plantear una Estrategia que garantice el cumplimiento de este derecho y los beneficios que conlleva.

Por otra parte, las estadísticas a nivel mundial muestran que las personas vivirán en promedio alrededor de 30 años más, hasta extender el promedio de vida hasta cerca de los 95 o 100 años. Esto implica que será necesario que las personas se re-inventen para

mantenerse activas, útiles e insertas en su entorno, poniendo además al alcance y servicio de muchas personas sus conocimientos y experiencias.

Los nuevos proyectos o actividades que se emprendan presentan el desafío de dar paz, gratificación, proyección y en algunos casos remuneración que permita a muchos desarrollar actividades constructivas, que además les reporten beneficios económicos o sociales.

Las experiencias desarrolladas previamente en esta temática muestran que una de las primeras etapas que deben cumplir las personas adultas mayores que van a iniciar esta etapa emprendedora es el fortalecer su autoestima y capacidad de empoderamiento, con el fin de fortalecer su capacidad de hacerle frente a los nuevos desafíos que conllevan estas actividades. Junto con estos temas, el autocuidado es otro requisito fundamental que contribuye a fortalecerlas y darles nuevas herramientas para triunfar y alcanzar sus sueños.

La construcción de la Estrategia costarricense para garantizar el derecho al trabajo en la persona adulta mayor implica desde la revisión de la legislación nacional e internacional existente, el diseño de programas educativos que satisfagan las necesidades existentes, el constante apoyo gerontológico a las personas estudiantes, la articulación entre instituciones y grupos de personas adultas mayores, la intergeneracionalidad, la creación de herramientas de apoyo, el constante monitoreo y difusión de los resultados obtenidos en cada etapa y sin lugar a dudas el entusiasmo y compromiso de todas las personas participantes.

Finalmente, la Estrategia planteada procura el desarrollo de iniciativas y oportunidades para las personas adultas mayores tanto de zonas urbanas, como rurales del país, mediante la participación del sector académico, gubernamental y empresarial. Este es un proceso que implica importantes cambios y erradicación de mitos y estereotipos, lo cual implica un tiempo de mediano a largo plazo, impostergable para alcanzar el pleno disfrute de este importante derecho.

Marco teórico-conceptual

El trabajo puede ser conceptualizado como la valoración del esfuerzo que realiza un ser humano. Es también el conjunto de acciones o tareas que realiza una persona que desarrolla una actividad, ya sea físicamente o intelectualmente o "...conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía,

o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (Levaggi, 2004, párr. 3). A cambio del trabajo desempeñado, la persona puede recibir una remuneración económica, a esto, según el mismo autor citado, se le denomina empleo “...trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo), o bien se puede recibir un reconocimiento social a lo realizado” (párr.3).

El trabajo asalariado constituye la forma más común del trabajo actual. En cada país y a nivel internacional existe una legislación que impide la explotación de los empleadores hacia los empleados y el trato irresponsable o el incumplimiento de los empleados hacia los empleadores.

Otras formas de trabajo existente son: el trabajo emprendedor y autónomo que permite la independencia del trabajador con respecto a un empleador y el trabajo voluntario sin remuneración, que se usa bastante en entornos sociales.

Desde tiempos inmemoriales, el trabajo constituye una importante fuente de realización y generación de ingresos para las personas en diferentes países y culturas.

El trabajo es también un reflejo del estado social y económico de un país o región. Regiones o países con bajo desempleo y adecuada generación de nuevos empleos muestran un adecuado nivel de prosperidad, así como el grado de innovación en productos y servicios. Por el contrario, un reflejo de la crisis económica de un país es el desempleo y las pocas oportunidades de trabajo para sus habitantes.

En el momento actual, un problema generalizado a nivel mundial, es el creciente desempleo, que puede atribuirse entre muchas otras a las siguientes causas: inadecuadas políticas económicas y sociales, insuficiente educación y competencia hacia las nuevas tecnologías y procesos, insuficiente creación de nuevos puestos de trabajo, escasas o nulas ofertas de trabajo para personas mayores de 40 años.

Las estadísticas actuales muestran que en el mundo hay alrededor de 200 millones de personas desempleadas (OIT, 2013), por ejemplo España registra alrededor de 26% de personas sin empleo (Lira, 2014), Grecia casi un 27% y Costa Rica alrededor de 10%. El mayor desafío actual se ubica en los jóvenes de 18 a 24 años, junto con los mayores de 40 años que no consiguen insertarse o re-insertarse en el entorno laboral.

Tal y como se afirma en el párrafo anterior, la población adulta mayor de Costa Rica, al igual que en otros países enfrenta el desafío de insertarse o reinsertarse en el mundo laboral, especialmente en las regiones económicamente más deprimidas. El problema es complejo por lo que a continuación se resume la Estrategia en este país planteada para alcanzar esta meta.

La legislación costarricense establece en el capítulo 4 de la *Ley Integral para la Persona Adulta Mayor y su Reglamento* (1999) los derechos laborales de las personas adultas mayores, la no discriminación en el trabajo por motivos laborales.

Por otra parte, muchas de las personas adultas mayores carecen de ciertas competencias básicas en el mundo actual, tales como el dominio en el uso de las TICS o un segundo idioma, en ciertas áreas urbanas, o bien una alfabetización básica en el caso de las rurales.

A nivel internacional, la Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe (2012) establece también la importancia del trabajo y el derecho al trabajo sin discriminación por edad y la necesidad de brindar a esta población una adecuada capacitación para insertarse adecuadamente al mundo laboral.

Fue así que las universidades estatales del país plantearon, para los años 2013-2014, el proyecto *“Empoderar y emprender: la persona adulta mayor, protagonista y agente de cambio”* que tenía como objetivo fortalecer la calidad de vida de las personas adultas mayores, mediante los principios básicos del envejecimiento activo: el autocuidado, el empoderamiento, la capacitación y la participación activa en actividades emprendedoras tanto voluntarias como empresariales, que permitan generar empleo de calidad para estas personas y eventualmente para algunos miembros de sus familias, así como contribuir al bienestar de las comunidades en las que viven.

Se ha manifestado un especial interés en el caso de las mujeres rurales, quienes tradicionalmente han tenido menos oportunidades de empoderamiento entendido como un “...proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado” (ONU, 2014. p.11); de emprendimiento y a su vez, muchas necesidades económicas en sus entornos familiares.

Se conceptualiza el emprendimiento como un proceso mediante el cual se descubre una idea, oportunidad o proyecto, que busca satisfacer una necesidad sentida por un grupo de clientes o usuarios potenciales, cuyo resultado final permita crear una empresa o desarrollar un proyecto social, que ocurre en medio de desafíos e incertidumbres en un entorno en cambios constantes. En síntesis, el emprendimiento es también un estilo o una actitud ante la vida.

El mayor impacto social que se busca con esta la estrategia desarrollada en el proyecto interuniversitario mencionado es incidir en la construcción de una nueva imagen positiva de la persona adulta mayor empoderada y participativa que permita generar insumos para una política pública que garantice que las empresas y otras instituciones comiencen a aceptar personas adultas mayores en algunos puestos de trabajo, de acuerdo con sus capacidades y habilidades, o bien acompañarlas y/o apoyarlas en el desarrollo de proyectos emprendedores y/o comunales que promuevan un envejecimiento activo y feliz y desde luego fortalecer el emprendimiento como mecanismo generador de ingresos y nuevos empleos.

Aspectos metodológicos

El desarrollo de este Estrategia se ha basado en los siguientes pilares:

- A- Revisión de la legislación existente dentro y fuera del país sobre el tema del trabajo en la persona adulta mayor y conversatorio con un grupo de ellas sobre la problemática del empleo en este grupo etario y posibles soluciones a la misma.
- B- Paralelo a este trabajo se inicia la conceptualización del Proyecto de ***la Bolsa de Trabajo “Intégrate al Trabajo”*** bajo la responsabilidad del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en donde se conforma un equipo de trabajo con tres estudiantes de último nivel, dos profesores, dos estudiantes asistentes y una coordinadora del Proyecto, quienes trabajaron con diferentes grupos de personas adultas mayores para alcanzar su objetivo.
- C- Se trabaja también en la conceptualización y el reforzamiento del tema del ***Trabajo voluntario*** y su importancia como fuente de realización de la persona adulta mayor. De esta forma se habla de tres modalidades de trabajo: remunerado, voluntario y emprendimiento.

- D- Trabajo inter-universitario reflejado en la elaboración de un Módulo de capacitación sobre el tema por parte de dos profesores del Grupo Emprendedores de Oro de la Universidad de Costa Rica, pioneros en esta disciplina. Este mismo equipo se encargó de brindar un total de 20 horas de capacitación básica en el tema Emprendimiento a un grupo de 30 personas adultas mayores procedentes de las diferentes universidades estatales, interesadas en el tema, quienes desarrollaron de forma básica una idea de negocios y un pequeño plan de negocios. Este proceso en tres etapas de siete horas presenciales/ sesión por mes tuvo una duración de tres meses para completar las 20 horas.
- E- Al inicio del siguiente año, se desarrolló una negociación, por parte de las responsables del proyecto de CONARE, con los Programas Emprendedores de la Universidad Nacional y del TEC con el fin de iniciar un Programa de Emprendedores Mayores adaptado a cada universidad y con la orientación inicial del equipo de profesionales de la Universidad de Costa Rica.
- F- En la Universidad Nacional, se conformó un grupo de 23 mujeres que fueron guiadas e instruidas por la estudiante Bach. Sandra Charpentier Rojas (quien está elaborando su tesis de Licenciatura en Orientación acerca de la temática y basada en la experiencia) y luego por el Programa UNA Emprendedores el que diseñó e impartió un curso específicamente para personas adultas mayores, mujeres, en su mayoría amas de casa, de escolaridad baja y de condición socioeconómica entre baja y media baja.
- G- En el caso del TEC, se estableció el Programa TEC Emprende Póngale vida a los años, a cargo de varios profesores de la Escuela de Administración de Empresas. Se incluyeron estudiantes regulares de tercero y cuarto año de la carrera de Administración de Empresas como asistentes regulares y colaboradores de los estudiantes mayores en la preparación de sus ideas de negocios y proyectos finales. Todos recibieron una inducción sobre cómo trabajar y enseñar a las personas adultas mayores.
- H- El inicio de los programas se basó en el abordaje de una serie de temas que tienen como fin fortalecer la autoestima, el autoconocimiento y el empoderamiento de la

persona adulta mayor, que le permitieran iniciar el desarrollo y ejecución de su idea de negocios.

- I- Al cabo de siete meses de arduo trabajo, a principios del presente año, el TEC graduó a sus primeros 23 estudiantes hombres y mujeres con proyectos empresariales y sociales y la Universidad Nacional a un total de 23 mujeres, quienes han conformado una cooperativa y trabajan semanalmente en el Museo de Cultura Popular de la Universidad Nacional ofreciendo comidas típicas y manualidades variadas. Además, ambos grupos han participado en exposiciones y ferias nacionales de emprendedores.
- J- En este momento, se realiza la evaluación de la experiencia con los ya graduados y graduadas. En el caso del TEC se abrirá una segunda promoción, en el segundo semestre y en el de la Universidad Nacional, en este I ciclo lectivo 2015, se ha conformado un nuevo grupo el cual ha iniciado su proceso, de acuerdo con la estrategia definida.
- K- En esta etapa, se inicia el contacto y el trabajo conjunto con el Ministerio de Trabajo para la instalación de la Bolsa de trabajo y la implementación de la Estrategia para impulsar el Emprendimiento en la persona adulta mayor, como experiencia piloto con miras a ser replicado en más regiones a lo largo y ancho de Costa Rica.

Principales resultados obtenidos

- ✓ La introducción del tema “Trabajo para la persona adulta mayor” en la agenda nacional, mediante diferentes actividades y presencia activa en diferentes medios de comunicación.
- ✓ En la UNA el desarrollo de foros académicos sobre el tema central y temas relacionados, con la presencia de diferentes especialistas nacionales.
- ✓ La divulgación de los diferentes productos y servicios desarrollados por las personas adultas mayores en diferentes entornos, con la presencia activa de las propias personas adultas mayores y la cobertura de los medios de comunicación. Por ejemplo participación en ferias y exposiciones como la Exposición de Proyectos de las Vicerrectorías de Extensión y Acción Social en el Consejo Nacional de

Rectores (CONARE), Feria de los Técnicos del TEC, presentación de la Bolsa de Trabajo y graduación de los Grupos de emprendedores entre otros.

- ✓ En el caso del TEC, la creación de alianzas estratégicas con las Escuelas de Administración de Empresas y con el equipo de Emprendedores de la UCR, en el caso de la UNA la alianza estratégica con el Programa UNA Emprendedores y conformación de un equipo de trabajo de estudiantes de la carrera de Orientación.
- ✓ La creación de la ***Bolsa de trabajo Intégrate al trabajo*** que permite la contratación de personas adultas mayores a tiempo completo o parcial en forma remunerada o voluntaria, por parte de empresas o instituciones nacionales.
- ✓ Y finalmente, en la última fase, la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo, que es la dependencia encargada a nivel nacional de gestionar todo lo relacionado con el trabajo. Con ellos se está trabajando en la gestión de la ***Bolsa Intégrate al trabajo***. A partir de este proyecto inicial y gracias al compromiso mostrado por todo el equipo de este Ministerio, se creó una oficina para atender a las personas adultas mayores, en relación con esta temática y además se está iniciando el desarrollo de un proyecto piloto para fomentar el emprendimiento, con grupos de San Ramón y de Nicoya, con la participación adicional del Instituto Nacional de Aprendizaje y de la sede de la Universidad Estatal a Distancia UNED en Nicoya.
- ✓ En síntesis, puede afirmarse que los pilares de la Estrategia costarricense para garantizar el derecho al trabajo son: la articulación entre las diferentes instituciones participantes, el compromiso de las diferentes generaciones participantes (personas mayores, estudiantes, profesores, coordinadores), la autoestima y empoderamiento alcanzados en la primera fase del proyecto por parte de las personas adultas mayores y la sensibilización de autoridades universitarias tales como Rectores, Vicerrectores y Consejos universitarios alrededor de estos temas, profesores y estudiantes de las Escuelas relacionadas, así como del Ministerio encargado por ley del derecho al trabajo en el grupo poblacional en mención.
- ✓ En la actualidad, el punto pendiente para continuar el desarrollo exitoso de este proyecto es el inicio del trabajo de promoción y sensibilización específica con el sector empresarial para mostrar y demostrar los beneficios de contratar personas adultas mayores y de la Bolsa de trabajo. En el país existen ya cuatro empresas que

están brindando oportunidades de trabajo para personas adultas mayores y se espera que en los meses siguientes se vaya aumentando poco a poco este número. Es un proceso lento que implica un cambio de paradigma, por lo cual se trabaja mucho en el impulso al voluntariado y en el emprendimiento.

En cuanto a factores críticos que deben cuidarse de forma especial para garantizar el éxito del proyecto se pueden mencionar los siguientes:

- El constante apoyo gerontológico para los estudiantes mayores que contribuya a disminuir la ansiedad que puede generar este tipo de desafío.
- Fomentar todo tipo de autocuidado en los estudiantes mayores que garantice el bienestar integral de las personas adultas mayores asistentes al curso, que disminuya el estrés y promueva el disfrute del proceso. Es importante incluir actividades recreativas y sociales que contribuyan a unir el grupo y a fortalecer el trabajo en equipo.
- Brindar una adecuada inducción a estudiantes y profesores de los cursos de emprendimiento y de otras carreras que faciliten la comunicación y el trabajo con los mayores, en un clima de respeto y fraternidad entre todas las personas y generaciones participantes
- Es deseable introducir y generar nuevos conocimientos y competencias en forma de educación continua para mantener a las personas adultas mayores constantemente actualizadas. Por ejemplo: en uso de las TICS, expresión oral y estrategias de servicio al cliente entre muchas otras. Eso permitirá también el mantenimiento de una red de apoyo y auto- apoyo entre las personas participantes.
- Es fundamental crear conciencia entre las personas adultas mayores en el sentido de que deben ayudarse a crear oportunidades y empleos para otras personas adultas mayores, es decir el que se ayuden entre ellos y generen empleos para personas de su edad.

Referencias Bibliográficas

Araya, L. y Céspedes, J.C. (2005). *Vejez, dignidad y productividad. Un estudio exploratorio de las condiciones de las y los adultos mayores costarricenses*. INFOCOOP, Costa Rica.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1999). *Ley 7935 Ley Integral para la Persona Adulta Mayor*. Publicada en La Gaceta N° 221 del 15 de Noviembre de 1999. San José, Costa Rica.

Blanco, M. y Blanco, G. (2012). *Módulo educativo: Empoderamiento : “El poder personal y comunal utilizado para envejecer activamente”*. San José: Consejo Nacional de Rectores (CONARE), Sub-Comisión Persona Adulta Mayor. 62 p.

Enciso, A. (2012). *Difícil para adultos mayores obtener un empleo: informe*. En: Periódico La Jornada. Lunes 21 de mayo, 2012, p. 35. México.

Fernández, X. y CONAPAM (2007) *I Informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica*. Recuperado de:
<http://www.conapam.go.cr/ESPAM/espam.html>

Fundación para las relaciones internacionales y el diálogo exterior (FRIDE). (2006). *El empoderamiento*. Recuperado de <http://www.fride.org/publicacion/20/el-empoderamiento>

Galván, A.L. (2010). “Concepto de empoderamiento”. En *Diagnóstico de Línea de base de SEFCA*. San José, Costa Rica. Pp. 47-49.

GrediDona (2011). *Los procesos de empoderamiento en la construcción de una ciudadanía diferenciada*. Recuperado de

<http://www.ub.edu/gredi/wp-content/uploads/2011/02/TRAYECTORIA-GREDIDONA.pdf>

II Congreso Internacional de Gerontología (2007). *La capacitación como herramienta para el fortalecimiento de los derechos de las Personas Adultas Mayores*. Costa Rica. Recuperado de <http://gerontologia.ucr.ac.cr/Congreso2/descargas/16Conaretext.pdf>

Jiménez, Flora. (2007). *La capacitación como herramienta para el fortalecimiento de los derechos de las Personas adultas mayores*. Ponencia presentada en el II Congreso Internacional de Gerontología: “La Gerontología de hoy y del futuro”. Organizado por la Maestría en Gerontología de la Universidad de Costa Rica los días 25 al 27 de julio del 2007, en el Hotel Herradura.

Kalache A, Kickbusch I. (1997). *A global strategy for healthy ageing*. World Health.

Leiva, Juan Carlos, Jiménez, Flora y Garita, Carla. (2009). *Estudio del rol del emprendedor y su influencia en el desarrollo de un emprendimiento*. Informe final de proyecto de investigación. Cartago: Instituto Tecnológico de Costa Rica, Vicerrectoría de Investigación y Extensión. 31 p.

León, Maribel. (2008). *“Programa Interuniversitario de la Persona Adulta Mayor, desarrollado por el Sistema Universitario Estatal de Costa Rica”*. Ponencia presentada en el Congreso GERONTOGER 2008, VI Encuentro Internacional de Adultos Mayores, Simposio “Los adultos mayores por un mundo mejor”, 16 al 19 de septiembre del 2008, en el Palacio de Convenciones de Ciudad de la Habana. (La M.Sc. Maribel León Fernández, como representante del Programa de Atención Integral de la Persona Adulta Mayor (PAIPAM), UNA, ante la Subcomisión de la Persona Adulta Mayor en ese año).

León, Maribel; Carrillo, María de los Ángeles. (2010). *“Personas Adultas Mayores como protagonistas de los procesos civiles y políticos en Costa Rica”*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional sobre Empoderamiento y Participación Ciudadana de las Personas Mayores: “Personas Mayores, ciudadanía y empoderamiento: de la investigación a la acción”. Eje temático: Las políticas públicas que favorecen la integración de personas mayores en las decisiones: democracia participativa y protagonistas de la sociedad civil. Organizado por la Pontificia Universidad Católica de Chile y Red Internacional de Estudios sobre la Edad, la Ciudadanía y la Integración Social (REIACTIS), los días 26 y 27 de octubre de 2010, en el Centro de Extensión de la Pontificia Universidad Católica de Chile (Alameda 390 – Santiago).

León, Maribel. (2011). *Mujer adulta mayor, derechos, políticas y lineamientos y el Programa de Atención Integral de la Persona Adulta Mayor (PAIPAM)*. En: Revista Feminista, Casa de la Mujer, Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), Segunda época, No. 20, julio-diciembre, 2011.

León Fernández, M. y Jiménez Quesada, F. (2013). *“Del empoderamiento al emprendimiento: el poder personal, comunal, intercomunal y las redes para envejecer activamente”*. IV Congreso Internacional de Gerontología: Gerontología y Políticas Públicas: Asumiendo compromisos para un envejecimiento activo. Programa de Posgrado en Gerontología: Universidad de Costa Rica.

León Fernández, M. (2013.). *“La educación: derecho fundamental para empoderar a la persona adulta mayor”*. V Congreso Iberoamericano de Programas Universitarios con Adultos Mayores “PUMA 2013”. Cuba: Universidad de La Habana.

Levaggi, Virgilio. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm/ [Consulta 7 de abr. 2015]

Lira, Julio. (2014, 04 de febrero). Desempleo en España sube en enero por primera vez desde octubre. *Diario Gestión*. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/desempleo-espana-sube-enero-primera-vez-desde-octubre-2088144/> [Consulta 8 de abr. 2015]

Ministerio de Relaciones Exteriores. República de Colombia. Prosperidad para Todos. *Principales desafíos relacionados con la promoción de los derechos humanos de las personas mayores*. Recuperado de <http://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CEYQFjAI&url=http%3A%2F%2Fwww.ohchr.org%2FDocuments%2FIssues%2FOLDERPersons%2FFPublicConsultation2013%2FColombia.docx&ei=sI86VaH8BsqIsQTP2IDgDw&usq=AFQjCNFHmqmUc52W0yKddfn75zd7hW9Zqg&sig2=6U2D-3PA9gVNkUkKToxyLg&bvm=bv.91665533,d.eXY>

Muliterno, E. (2014). *Qué es el empoderamiento femenino*. España. Recuperado de <http://www.elvirasmuliterno.com/que-es-el-empoderamiento-femenino/>

Naciones Unidas y CEPAL (2012). *Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe*. San José, Costa Rica.

Observatorio de política social y derechos humanos. (2008). *La situación de los derechos laborales de los adultos mayores en México*. INCIDE social. México, D.F.

Olmos Arráyales, Jorge. (2007). *Tu potencial Emprendedor*. México: Pearson Prentice Hall

Onetto L., María José. (2006). *Manual de Emprendimiento: Capacidad emprendedora*. Pontificia Universidad Católica de Chile, Vicerrectoría de Comunicaciones y Asuntos Públicos, Programa para el Adulto Mayor, Chile

Organización de las Naciones Unidas. ONU mujeres. (2014). *Principios para el empoderamiento de las mujeres*. Recuperado de http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Partnerships/Businesses%20and%20Foundations/Women-s-Empowerment-Principles_2011_es%20pdf.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Informe Sobre el Trabajo en el Mundo 2013*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2013/lang--es/index.htm> / [Consulta 10 de abr. 2015]
- Palabra Mayor. (2014). *El trabajo como un derecho humano para las personas mayores de 60 años*. 5 de julio. Recuperado de: <http://www.telegrafo.com.ec/palabra-mayor/item/el-trabajo-como-un-derecho-humano-para-las-personas-mayores-de-60-anos.html>
- Pinazo, S. y Sánchez, M. (2005). *Gerontología: Actualización, innovación y propuestas*. Madrid:Editorial Pearson Prentice Hall.
- Sánchez, A. (2006) *Empowerment y estructuras sociales intermedias*. En *Trabajo comunitario: selección de lecturas*. Bogotá, Colombia: Ediciones FEPAD
- Salas, A. (2013). *El derecho al trabajo de los adultos mayores*. Monografía. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos95/derecho-al-trabajo-adultos-mayores/derecho-al-trabajo-adultos-mayores.shtml>
- Venegas, P. (2005). *El empoderamiento de las mujeres: un camino hacia la equidad y el desarrollo*. *Andalucía Educativa*, 2, 3-4. Recuperado de http://www.ustea.org/MUJER/8M_2005/EA_2005_02.pdf
- Zevallos, Emilio y otros. (2011). “Manual para Pyme: Dirección Estratégica: Quién es emprendedor, pasos para iniciar un negocio”. En *Revista BN Emprendedores, El Financiero*, edición 776

Dra. Maribel Alejandra León Fernández
Universidad Nacional (UNA)
Heredia, Costa Rica

Doctora en Educación. Magister Scientiae en Gerontología. Fundadora y Coordinadora del Programa de Atención Integral de la Persona Adulta Mayor (PAIPAM), Centro de Estudios Generales, Universidad Nacional, Costa Rica. Docente, investigadora y extensionista de la Universidad Nacional. Miembro del Sistema Nacional Técnico (SINATEC), del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM), Presidencia de la República de Costa Rica. Miembro de la SubComisión de Persona Adulta Mayor, Comisión de Vicerrectores de Extensión y Acción Social, Consejo Nacional de Rectores (CONARE). Miembro del Equipo que elaboró el documento base para la Red de Atención Progresiva para el Cuido Integral de las Personas Adultas Mayores en Costa Rica. Parte del equipo de apoyo al CONAPAM en Charlas y Talleres de Sensibilización sobre el envejecimiento y la vejez, los cambios en la vejez, la sexualidad y el maltrato contra la Persona Adulta Mayor, entre otros temas gerontológicos. Ha participado en múltiples seminarios, congresos y foros, nacionales e internacionales, con ponencias en distintos temas relacionados con el envejecimiento y la vejez. Cuenta con una serie de publicaciones.

M.Sc. Flora Jiménez Quesada
Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)
Cartago, Costa Rica

La M.Sc. Flora Jiménez Quesada es Ingeniera y Máster en Administración de la Educación, tiene una especialidad en servicios de información y es egresada de la Maestría en Gerontología de la Universidad de Costa Rica. Es gestora de proyectos de vinculación en el Centro de Vinculación Universidad Empresa del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Ha desarrollado numerosas actividades académicas en las temáticas de: Desarrollo económico local, encadenamientos productivos, gerontología, mercadeo de servicios, y el rol del emprendedor entre otras en el Instituto Tecnológico de Costa Rica desde hace 30 años. Desde hace 7 años es fundadora y Coordinadora del Proyecto de Educación Integral para la Persona Adulta Mayor del TEC (PAMTEC), ubicado en el Centro de Vinculación del TEC. En tres ocasiones ha sido miembro de la Junta Rectora del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM), Presidencia de la República de Costa Rica, como representante de la Comisión de Vicerrectores de Extensión y Acción Social, Consejo Nacional de Rectores (CONARE), es miembro del Sistema Nacional Técnico (SINATEC) y ha sido miembro del Comité Editorial de la Revista Nacional La voz de los mayores del CONAPAM. Participa constantemente en actividades, charlas y talleres de sensibilización sobre: el envejecimiento y la vejez, la autoestima, prevención de abusos y malos tratos hacia la Persona Adulta Mayor, entre otros temas gerontológicos.