

MINUTA DEL ENCUENTRO

<i>Dialogando BA Inclusión Laboral de Personas Mayores: Estrategias que fomenten el empleo y la valorización del talento</i>	
Objetivo del encuentro: <ul style="list-style-type: none">● Crear un espacio de diálogo y sensibilización sobre la inclusión laboral de personas mayores de 60 años, promoviendo compromisos concretos del sector privado empresarial y brindando información clave a los adultos mayores sobre oportunidades laborales.	16 de abril de 2025 Museo Moderno: Av. San Juan 350, CABA.
Organizadores: <ul style="list-style-type: none">● Equipo de Diálogo y Políticas Públicas Colaborativas de la Secretaría de Gobierno y Vínculo Ciudadano de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.● Dirección General Economía Plateada (DGEPL) del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat (MDHYHGC).	Cantidad de asistentes: 43 Cantidad de mesas de diálogo: 4
Panelistas/ Funcionarios asistentes: <ul style="list-style-type: none">- Sofía Torroba: Directora General de Responsabilidad Social, GCBA- Jorge Figueroa: Director of Public Affairs & Sostenibilidad en Randstad Argentina & Uruguay- Adrián Barreto: Coordinador de Alianzas, Diagonal Asociación Civil	Dinámica: <ul style="list-style-type: none">● Presentación de los panelistas● Trabajo en mesas de diálogo● Puesta en común y conclusiones
Observaciones y Sugerencias: <ul style="list-style-type: none">● El Auditorio fue propicio para el diálogo, tanto el ambiente como las circunstancias fueron favorables para que se lleve a cabo un intercambio de ideas constructivo y productivo.● Las personas involucradas crearon un entorno donde era fácil hablar abiertamente y llegar a un entendimiento.	

El encuentro consolidó un espacio de diálogo plural y colaborativo que no solo visibilizó el valor del talento senior y la intención del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires de ser parte de la discusión y dar aportes significativos, sino que también permitió avanzar en compromisos concretos hacia un mercado laboral más inclusivo, intergeneracional y justo.

Consideraciones metodológicas

Para iniciar el encuentro, Gonzalo Straface, Director General de Economía Plateada, de la Subsecretaría de Personas Mayores, del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat, del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, presentó esta nueva área de gestión, creada en febrero de 2024, con el objetivo de abordar de manera integral los desafíos y oportunidades vinculados a la llamada economía plateada.

Explicó que, si bien la Dirección de Economía Plateada tiene antecedentes institucionales, la actual configuración responde a una voluntad de darle un nuevo impulso a la agenda de personas mayores, con especial foco en la economía plateada y sus múltiples dimensiones: empleo, vivienda, salud, cuidados, inclusión digital, inclusión financiera, y otros servicios clave para una población en proceso de envejecimiento sostenido.

Straface señaló que casi el 24% de la población porteña tiene más de 60 años, un dato que consideró impactante y revelador, especialmente si se lo contrasta con la baja tasa de natalidad actual. Esta combinación —envejecimiento de la población y reducción en el crecimiento demográfico— plantea desafíos urgentes para el diseño de políticas públicas.

En ese sentido, remarcó que ninguna iniciativa estatal será exitosa sin una construcción conjunta con el sector privado, la sociedad civil y especialistas en la temática. Rechazó el modelo de políticas públicas verticalistas, y en cambio, promovió un enfoque colaborativo, donde el Estado actúe como articulador y facilitador de soluciones compartidas.

Posteriormente, Hernán Charosky, coordinador de Dialogando Buenos Aires, destacó el valor del trabajo conjunto entre su equipo y la Dirección de Economía Plateada del Gobierno de la Ciudad, marcando este encuentro como la primera colaboración entre ambas áreas. Explicó que desde hace más de una década, Dialogando Buenos Aires impulsa espacios de conversación orientados a construir inteligencia colectiva. En sintonía con lo expresado por Straface, reafirmó la importancia de generar condiciones para que temas relevantes para la ciudadanía puedan ser abordados en conversaciones útiles y respetuosas, incluso en un contexto histórico poco propicio para el diálogo.

Reivindicó el valor del intercambio plural como herramienta para mejorar las políticas públicas y subrayó la necesidad de reconocer al otro —incluso al que piensa distinto— como alguien con algo valioso para aportar. Cerró su intervención señalando que el desafío del día era generar un diálogo productivo, a partir de la realidad demográfica de la ciudad y las demandas del mercado laboral vinculadas a la población mayor.

- **Ejes abordados por el panel**

Jorge Figueroa, director de Asuntos Públicos y Sostenibilidad de Randstad, fue el primer panelista del encuentro. Compartió reflexiones sobre los desafíos en selección de personal con foco en inclusión y diversidad. Con 40 años de experiencia en el rubro, destacó el rol clave de la empresa en morigerar sesgos durante los procesos de contratación, priorizando el talento y las habilidades por sobre factores como edad, género o lugar de residencia.

Randstad, como empresa global de servicios de capital humano, tiene como misión convertirse en la firma más educativa y especializada del mundo, contribuyendo de manera positiva a necesidades sociales. Figueroa señaló la necesidad de coherencia entre el discurso institucional y la práctica diaria, especialmente en un contexto de escasez de talento.

Hizo énfasis en la baja incorporación de personas mayores de 45 años al mercado laboral, salvo que existan políticas activas desde las empresas. También mencionó las barreras internas que enfrentan estos perfiles, como la autopercepción negativa, y subrayó la importancia del re-skilling continuo para mantener la empleabilidad.

Finalmente, compartió el caso de Francia, donde Randstad cuenta con una división especializada en talento senior, y alentó a replicar iniciativas similares dada la combinación entre mayor expectativa de vida, experiencia acumulada y baja rotación que estos perfiles ofrecen.

Posteriormente, Adrián Barreto, licenciado en Comunicación Social y docente universitario, presentó una exposición centrada en la diversidad generacional y el desafío del edadismo en el mercado laboral argentino. En representación de la Asociación Civil Diagonal, organización con 24 años de experiencia en la inclusión laboral de personas mayores de 45 años, subrayó la necesidad de pasar a la acción frente a un fenómeno social y económico en expansión: la llamada economía plateada.

Partió de un dato de la consultora Poizes, según el cual en Argentina hoy una persona se siente "vieja" a los 41 años, reflejando una percepción social cada vez más temprana del envejecimiento. Señaló la falta de consenso sobre qué significa ser "mayor": mientras Diagonal fija el umbral en los 45 años, otras organizaciones lo ubican en los 55. En este marco, destacó que el envejecimiento poblacional es un hecho sin precedentes históricos, con proyecciones que indican que para 2036 habrá más personas mayores de 60 que menores de 10 años.

Presentó hallazgos del Informe Silver, elaborado junto a Great Place to Work, Boomerang y Fundación Ilsa, que expone con claridad las barreras que enfrentan los trabajadores +45. Entre ellas: avisos laborales que aún mencionan límites etarios

(prohibido por ley en CABA desde 2021), sesgos en entrevistas, falta de feedback en procesos de selección y una extendida autoexclusión motivada por experiencias previas de discriminación. Estas prácticas generan una pérdida de bienestar asociada a la falta de oportunidades y reconocimiento, afectando la dignidad de las personas.

El estudio también reveló que el 61% de los encuestados considera que la edad sigue siendo un factor determinante en la contratación. El 68% de las empresas no contrató a ninguna persona mayor de 55 años en el último año, y el 55% de los reclutadores aún considera la edad como un criterio relevante.

Barreto hizo un llamado explícito a conectar esta agenda con el negocio, señalando que muchas veces la temática se aborda desde áreas de RSE, sustentabilidad o diversidad, pero sin integrarse a las decisiones estratégicas de talento. Planteó que la falta de incorporación de personas mayores representa una oportunidad desaprovechada en un contexto de escasez de talento, y concluyó afirmando: “El talento no debería tener edad”.

Por último, Sofía Torroba, responsable del área de Responsabilidad Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, compartió los fundamentos y líneas de trabajo de esta nueva área, creada en el marco de la gestión de Jorge Macri y Clara Muzzio y dependiente de la Vicejefatura de Gobierno. Destacó su carácter transversal y su potencial para articular tanto con áreas internas del gobierno como con actores del sector privado y de la sociedad civil.

Enfaticó que la creación de esta área responde a una nueva filosofía de gestión que promueve el "hacer con otros", buscando institucionalizar y profundizar los vínculos preexistentes del GCBA con distintos sectores. En este sentido, explicó que la responsabilidad social se aborda desde tres ejes: la vinculación institucional (dentro y fuera del gobierno), la acción colectiva (como estrategia para potenciar el impacto de iniciativas conjuntas) y el desarrollo de proyectos de impacto vinculados a agendas prioritarias como discapacidad, juventud, género y fortalecimiento de la sociedad civil.

Como ejemplo, mencionó la iniciativa “Acción por la Discapacidad”, que actualmente reúne a 170 actores entre empresas, organizaciones y gobierno, trabajando de forma colaborativa para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Señaló que este modelo podría aplicarse también a la agenda de personas mayores, que consideró prioritaria para el GCBA.

Finalmente, subrayó la necesidad de reforzar la articulación público-privada para lograr una inclusión real de las personas mayores, reconociendo su trayectoria y talento sin distinción de edad o género. Planteó que, ante el envejecimiento sostenido de la población porteña, el gobierno debe repensar sus políticas públicas para promover una participación activa de las personas mayores, no solo en el ámbito laboral, sino también en espacios recreativos y de emprendimiento.

- **Ejes abordados en las mesas de diálogo**

1. ¿Qué valor diferencial pueden aportar las personas mayores en los equipos de trabajo y cómo podemos visibilizar ese valor en nuestras organizaciones?
2. ¿Qué barreras (culturales, estructurales, legales) existen hoy para la inclusión laboral de personas mayores y cómo se podrían desarticular?
3. ¿Qué políticas o prácticas de inclusión etaria conocen (o aplican) que hayan generado resultados positivos? ¿Qué aprendizajes dejaron?
4. ¿Qué compromisos individuales y organizacionales estamos dispuestos a asumir hoy para avanzar hacia un mercado laboral intergeneracional e inclusivo?

- **Trabajo en mesas**

Pregunta 1. ¿Qué valor diferencial pueden aportar las personas mayores en los equipos de trabajo y cómo podemos visibilizar ese valor en nuestras organizaciones?

Principales respuestas:

- Un tema recurrente en las distintas mesas fue el **valor diferencial de la experiencia acumulada** de las personas mayores, tanto en lo técnico como en lo humano: liderazgo, habilidades interpersonales, compromiso y estabilidad.
- También se destacó que las personas mayores suelen tener **trayectorias extensas en sectores específicos**, lo que les da una comprensión profunda del rubro y una gran capacidad de gestión.
- Se señaló la importancia de **visibilizar sus aportes y cambiar el mindset social y organizacional** respecto a la vejez, promoviendo una mirada más inclusiva, como ocurre en otras culturas donde la edad es sinónimo de sabiduría.
- Varias mesas coincidieron en que para lograrlo se necesitan **acciones concretas**, como políticas de inclusión, espacios de escucha individual, representación etaria, capacitación continua y campañas en medios de comunicación que ayuden a revertir estigmas.

Tabla 1. Síntesis de las deliberaciones de cada mesa.

Mesa 1	Las personas mayores pueden aportar a sus equipos de trabajo con el propio valor histórico de su recorrido, con liderazgo y con talento. Los participantes de la mesa resaltaron la observación al derecho a seguir trabajando. Se necesita una escucha 1 a 1, apelar a los valores de la persona y tener representación etaria para conocer más al público al que se apunta. Se debe apuntar a un cambio en el pensamiento tanto de los empleadores como de las personas +45.
Mesa 2	Las personas mayores pueden aportar experiencia, tanto en el conocimiento del trabajo como en la diversidad de las tareas realizadas. Es

	<p>importante visibilizar un cambio de paradigma en los medios de comunicación. Crear grupos de trabajo con capacitación durante todo el proceso. Cambiar el mindset del prejuicio de la vejez, por ejemplo, valorar la edad como se hace en algunos países de Oriente.</p>
Mesa 3	<p>Los valores que las personas mayores pueden aportar son los siguientes: experiencia de vida, habilidades blandas como mejor comunicación con sus pares e interpersonales, empatía (por ejemplo se observan en los docentes), atención, responsabilidad, cuidado, solidaridad, entre otros. Las personas mayores, entienden, son eficientes en sectores como laboratorios, salud, servicios, finanzas, operaciones comerciales. Concluyen que, en este grupo etario, la rotación es menor dado que se caracterizan por la estabilidad, perseverancia y pertenencia al lugar.</p>
Mesa 4	<p>El valor agregado que pueden aportar las personas mayores es su experiencia en general en puestos de encargados y afines. También liderazgo y gestión. Suele suceder que este rango etario adquirió su experiencia, de muchos años, en una misma empresa o sector. Es importante que las empresas se enfoquen en darles una nueva oportunidad, teniendo en cuenta habilidades concretas, lo que permitirá potenciar su autoestima. Se plantea que deben implementar políticas públicas y privadas para llevarse a cabo.</p>

Pregunta 2. ¿Qué barreras (culturales, estructurales, legales) existen hoy para la inclusión laboral de personas mayores y cómo se podrían desarticular?

Principales respuestas:

- Un tema recurrente en las distintas mesas fue el **edadismo** como principal barrera cultural para la inclusión laboral de personas mayores, expresado en estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias tanto en los procesos de selección como dentro de las organizaciones.
- También se identificaron **limitaciones estructurales**, como la falta de políticas que acompañen la transición hacia la jubilación, la escasa flexibilidad en las condiciones laborales y la ausencia de programas que promuevan la contratación de personas +60.
- Varias mesas resaltaron que **la brecha tecnológica y generacional** profundiza la exclusión: desde la dificultad para adaptarse a entornos digitales hasta la percepción de “no pertenecer” al mundo laboral actual.
- Se coincidió en que una posible solución es **formar y sensibilizar a los equipos de RRHH**, generar espacios de escucha y acompañamiento, facilitar el acceso a la capacitación continua y promover políticas intersectoriales (Estado–Empresas–Organizaciones) que faciliten la inclusión de este grupo etario en condiciones dignas y sostenibles.

Tabla 2. Síntesis de las deliberaciones de cada mesa.

<p>Mesa 1</p>	<p>Podrían implementarse políticas, talleres o grupos que preparen a las personas para la jubilación. Debería reconocerse la identidad como trabajador que fue y crear espacios de diálogo donde se sienta escuchado y pueda identificarse con gente que esté pasando por lo mismo. Que puedan decir que necesitan y que puedan buscar lo que pueden hacer en esta nueva etapa no solo a nivel laboral. Debe buscarse que llegar a la jubilación sea una transición y no un choque. Las personas +45 no se presentan a solicitar trabajo porque los trabajos que encuentran son en condiciones más precarias y menos flexibles. No se consiguen compañías que aseguren colaboradores/trabajadores +60.</p>
<p>Mesa 2</p>	<p>Una barrera importante es el edadismo (discriminación, prejuicios y estereotipos hacia las personas basándose en su edad, especialmente en relación con los adultos mayores). Es necesario que los equipos de recursos humanos estén preparados y saber relocalizar a las personas en donde generen valor (para no convertirse en un “jarrón chino” dentro de la empresa). Es necesario reforzar medidas vs el edadismo en los procesos de selección y reclutamiento.</p>
<p>Mesa 3</p>	<p>La principal barrera que observan es el prejuicio. Tanto de parte de los jóvenes que piensan que los mayores a 45 no van a poder como de las personas mayores al pensar “esto no es mi mundo”, “no son como en mis tiempos”. Se hace una comparación de grupos etarios entre los “+45” que buscan la pertenencia y estabilidad y los menores de 45 que buscan más experiencia en períodos cortos de tiempo. Existe una brecha tecnológica importante, resultando difícil el trabajo remoto/híbrido para este sector. Otros puntos que actúan como barreras es el desconocimiento de la cultura postmoderna, la gestión del tiempo y las trayectorias laborales informales.</p>
<p>Mesa 4</p>	<p>Se visualizan como barreras la formación del personal de RRHH para gestionar y/o manejar los procesos de selección ante este grupo. Se sugiere un mayor acompañamiento en el proceso y una formación continua para lograr la autonomía de las personas mayores. Resulta importante una mayor comunicación/facilitación entre Estado/Empresas/Organizaciones para cubrir cupos con esta franja etaria dado que entienden que tiene su lado “bueno” y “malo” ocupar los mismos.</p>

Pregunta 3. ¿Qué políticas o prácticas de inclusión etaria conocen (o aplican) que hayan generado resultados positivos? ¿Qué aprendizajes dejaron?

Principales respuestas:

- Un punto destacado en varias mesas fue que **las personas mayores tienden a valorar más los puestos con tareas repetitivas o administrativas**, en áreas como finanzas o contabilidad, donde suelen mostrar mayor estabilidad y compromiso que perfiles más jóvenes.
- Se mencionaron como buenas prácticas exitosas las **políticas de inclusión digital, educación transgeneracional y programas como “FinEs”**, así como la necesidad de **incentivos fiscales y cupos obligatorios** para fomentar su contratación.
- También se subrayó la importancia de **erradicar el viejismo**, trabajando sobre la autoexclusión de los propios mayores y la sensibilización del sector privado.
- Por otro lado, se observó que **no hay aún políticas claras ni enfoques estructurados sobre inclusión etaria** y que, en la mayoría de los casos, su incorporación depende del criterio individual de cada empresa y de las habilidades del postulante.

Tabla 3. Síntesis de las deliberaciones de cada mesa.

Mesa 1	Los participantes de la mesa no llegaron a discutir esta pregunta.
Mesa 2	En áreas de finanzas, contabilidad u otras áreas administrativas, los puestos con tareas muy repetitivas podrían asignarse a personas mayores, que valoran más estos trabajos que personas jóvenes sin experiencia que se aburren al poco tiempo.
Mesa 3	Los participantes concluyeron que políticas tales como la inclusión digital, el uso del sentido, la educación transgeneracional y planes como “FinEs” resultan exitosos y debe ser el camino a seguir por el Estado y las empresas. Además, entienden que resulta necesario contar con políticas que otorguen incentivos impositivos a las empresas contratantes de este sector y se establezcan cupos obligatorios. Y por último, plasmaron la necesidad de que exista un cambio cultural para erradicar el “viejismo” como connotación negativa, la autoexclusión de los “+45” y sensibilizar al sector privado sobre esta temática.
Mesa 4	Se llegó a la conclusión que no se conocen enfoques políticos claros referidos a la edad. Entienden que la incorporación de las personas mayores depende de las empresas y de las habilidades que posean el postulante. Consideran que las empresas en general no cuentan con cupos asignados y/o delineados a cubrir y que en el ideal de “la cultura de la empresa” lo cumple sin nombrarlo.

Pregunta 4. ¿Qué compromisos individuales y organizacionales estamos dispuestos a asumir hoy para avanzar hacia un mercado laboral intergeneracional e inclusivo?

Principales respuestas:

- En varias mesas se propuso **eliminar la edad y la foto de los CV** y enfocar el reclutamiento en la experiencia y las capacidades reales, no en la edad.
- Se destacó en todas las mesas la **necesidad de formar líderes con mirada intergeneracional** e incorporar la inclusión etaria en las planificaciones anuales, incluso con incentivos económicos.
- En distintas mesas se valoró la importancia de **articular esfuerzos entre el Estado, las empresas, el sector académico y la sociedad civil** para lograr un cambio sostenido.
- Desde lo organizacional, se planteó el compromiso de **trazar objetivos claros, revisar las narrativas internas y capacitar al personal en inclusión etaria**.
- En algunas mesas se remarcó el valor del **rol ejemplar de las personas mayores activas laboralmente** y la necesidad de **acompañamiento y formación adaptada** para su reinserción.
- También se señaló en más de una mesa que **el Estado debe asumir un rol más activo**, con políticas que preparen y sostengan la inclusión de personas mayores en el mercado laboral.

Tabla 4. Síntesis de las deliberaciones de cada mesa.

<p>Mesa 1</p>	<p>Para avanzar hacia un mercado laboral intergeneracional e inclusivo, se debería poder presentar terna abierta con CV sin foto ni edad. Cambiar la mentalidad, la ley puede estar, pero si el empleador decide según su percepción no hay un cambio real. Aportar con el ejemplo al ser +60. Buscar que la gente que haya sido capacitada pueda conseguir empleo. Acercar la gerontología a las empresas y organizaciones. Fomentar programas de aprendizaje autoasistido. Que la formación sea ajustada al rango etario. Acompañar a la reinserción.</p>
<p>Mesa 2</p>	<p>Hay barreras en el liderazgo. Los líderes deberían tener una mirada intergeneracional. Es necesario dar habilidades a los líderes para gestionar equipos intergeneracionales. En las planeaciones anuales se debería tomar en cuenta la visión de inclusión etaria. Una buena táctica podría ser un bonus económico para directores que apliquen políticas de inclusión etaria. Esto es una acción concreta que tiene un impacto económico real para los directivos. En el sector público se podrían promocionar y difundir ventajas de diversidad en empresas. Se podrían extrapolar políticas destinadas a jóvenes para personas mayores. Se podría invertir en capacitación en tecnología. El Estado podría preparar a las personas mayores para enfocarse en el mercado, mientras que las empresas podrían ofrecer productos pensando en personas mayores y ofrecer entrenamientos de sesgos para generar el cambio de paradigma.</p>
<p>Mesa 3</p>	<p>La gran pregunta es cómo podemos sumarlos a las empresas. Y arribaron que resulta necesario la articulación de todos los sectores. Por ejemplo, sumar desde el sector emprendedor, académico, estatal. Asimismo,</p>

	<p>advirtieron que debe evaluarse la capacidad que poseen tanto en lo individual y en equipo sin mirar tanto la edad; que el reclutamiento esté enfocado en la experiencia que pueden aportar. Identificar sesgos en los procesos de selección. Brindarles herramientas y vincularlos con las TIC mediante capacitaciones. También entienden que resulta necesario que sectores académicos como las universidades cuenten con materias relativas a la temática PM+45 y armar un programa Sección Graduados como tiene la Universidad del Salvador. Por último, se debe dar visibilidad internamente la problemática del edadismo y comprometerse a trabajar en ello como ADA y otras ONG.</p>
<p>Mesa 4</p>	<p>Los compromisos que están dispuestos a afrontar los integrantes de la mesa es trazar un mapa de objetivos que comprenda la inclusión de personas mayores y para ello es necesario una mejora en la narrativa y en la capacitación del personal propio. Para lograrlo, se pueden inspirar en “Betiana Belas- Fuerza Mujeres”. También plantean que las propias empresas pueden colaborar en la búsqueda e inclusión. Por último, consideran que el gobierno no brinda ayuda o políticas para sostener a las personas mayores en las empresas.</p>

- **Conclusiones finales expuestas en plenario:**

- 1) **El encuentro permitió** abrir un espacio de diálogo genuino, plural e intersectorial sobre los desafíos y oportunidades que presenta la inclusión laboral de personas mayores. La articulación entre sector público, privado y sociedad civil demostró ser clave para abordar de forma integral la llamada “economía plateada”.
- 2) **Del trabajo en mesas surgió** un diagnóstico compartido: las personas mayores tienen un valor diferencial en los equipos de trabajo, basado en la experiencia, la estabilidad y las habilidades blandas, pero enfrentan barreras estructurales, culturales y tecnológicas que limitan su acceso al empleo. La transformación de estas realidades requiere acciones concretas, como políticas de inclusión, formación continua y visibilización de sus aportes.
- 3) **Hubo consenso respecto a que** el edadismo sigue siendo una barrera central. Combatir los estigmas sociales, revisar los procesos de selección y repensar la narrativa interna de las organizaciones son pasos fundamentales para avanzar hacia un mercado laboral verdaderamente intergeneracional e inclusivo.
- 4) **Se compartieron** buenas prácticas y propuestas innovadoras: desde incentivos fiscales y eliminación de la edad en los CV, hasta programas de formación adaptada, sensibilización en RRHH y alianzas estratégicas entre Estado, empresas, universidades y organizaciones sociales.

- **Palabras de cierre y próximos pasos**

Este encuentro marca el inicio de un proceso que se proyecta en el tiempo. El compromiso asumido por los distintos actores participantes, sumado al interés y entusiasmo manifestado, alienta a consolidar una agenda común por la inclusión laboral de personas mayores.

Los próximos pasos incluirán la sistematización y difusión de los aportes surgidos, la promoción de encuentros sectoriales de profundización, el desarrollo de nuevos espacios de diálogo con personas mayores y el trabajo en la elaboración de una hoja de ruta con compromisos medibles y replicables.

¡Gracias a todas las personas que participaron por su compromiso, generosidad y mirada transformadora!

