



65YMAS.COM

Resultados encuesta Talento Sénior

EL DIARIO DE LAS PERSONAS MAYORES

Queremos ser
tu voz y tu eco,
hacer de 65ymás
tu periódico, tu
costumbre de
cada día.

Fernando Ónega,
Presidente

65YMAS.COM

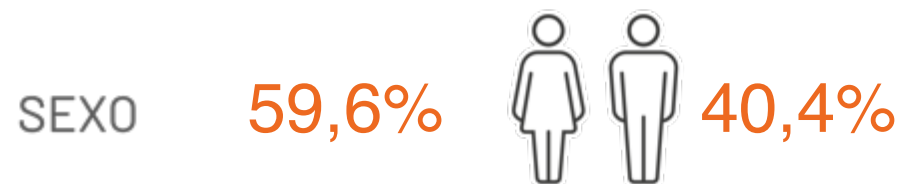


Las cifras de audiencia de 65y más muestran el dinamismo e interés del segmento sénior



+200 MIL
SUSCRIPTORES

4.544.000 
USUARIOS ÚNICOS/MES



Facebook
55.000



YouTube
3.100



LinkedIn
3.300



X
8.200



TikTok
1.829



Instagram
3.900

Comité editorial: profesionalidad

PRESIDENTE



FERNANDO ÓNEGA

MIEMBROS



FERNANDO GONZÁLEZ URBANEJA



PILAR CERNUDA



CARLOS HERRERA



ESTHER RUIZ MOYA



ROSA MARÍA CALAF



SÁNCHEZ-OCAÑA



PALOMA DEL RÍO

**EQUIPO DE
REDACCIÓN
DE 65Ymás**

Comité asesor: representatividad



ASOCIACIONES LOCALES

6.000



PENSIONISTAS

+5 millones



SABINA CAMACHO
CEOMA



ANATOLIO DIEZ
MERINO
UGT



GONZALO BERZOSA
CEATE



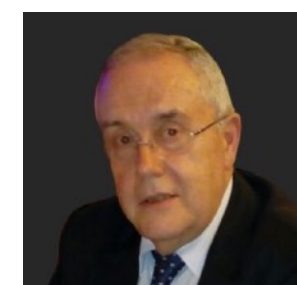
INMACULADA RUIZ
UDP



JOSÉ RAMÓN
ECENARRO
NAGUSILAN



FERNANDO SOBRINI
ABURTO
SECOT



JOSEP CARNÉ
TEIXIDÓ
FATEC



LÁZARO GONZÁLEZ
GARCÍA
PMP



MARINA
TRONCOSO
CAUMAS



SANTIAGO
GONZÁLEZ CARRERO
AGMT



JUAN SEPÚLVEDA
CCOO



ADELA CABEZAS
CONJUPES



GLORIA VEIGA
CONFEMAC

Evolución de nuestro Comité de expertos: nuevo Comité 65ymás 2023



Comités de expertos: Talento Sénior



**ANTONIO
VÁZQUEZ**



EDUARDO CONDE

Socio de Seeliger & Conde.
Miembro del Comité Ejecutivo
de ACG Barcelona.
Vicepresidente de Fundación
Codespa.



RAFAEL PUYOL

Presidente de UNIR, Ex Rector de
la Universidad Complutense
(1995-2003). Doctor en Geografía.
Doctor Honoris causa por distintas
universidades de América Latina.



ALBERTO BLASCO

Socio responsable del
departamento de derecho laboral
de Garrigues en Cataluña, Aragón
y Baleares. Especialista en la
asesoría estratégica en materia
jurídico-laboral y de RRHH.



ANNA BISART

Vicepresidenta People
International de The Knot
Worldwide. Con más de 20 años de
experiencia en el sector de los
recursos humanos, ha ocupado
diversos puestos directivos en GE
Money Bank, Johnson & Johnson,
General Electric y Hewlett Packard.



RAMÓN GODÍNEZ

Director de Personas VidaCaixa
Licenciado en Derecho, MBA
por ESADE y MUDE por la
Universidad de Navarra.
Profesor colaborador de RRHH
de la UPC



LUIS COLLADO

Licenciado en Ciencias Económicas
y Empresariales y Master en
Marketing. Director de Promoción y
Marketing en McGraw-Hill España,
sector de Google Books y Google
Play Books para España, México y
Portugal.



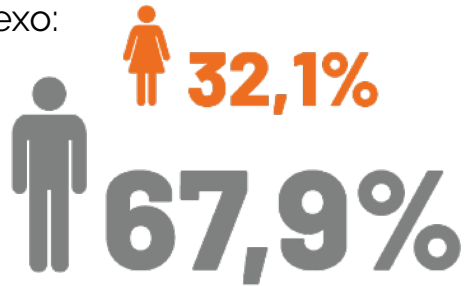
REMEDIOS ORRANTIA

Licenciada en Derecho y en
Económicas. MBA por IESE.
Presidenta de la Fundación
Vodafone y directora de Recursos
Humanos del Clúster de Europa del
Grupo Vodafone.

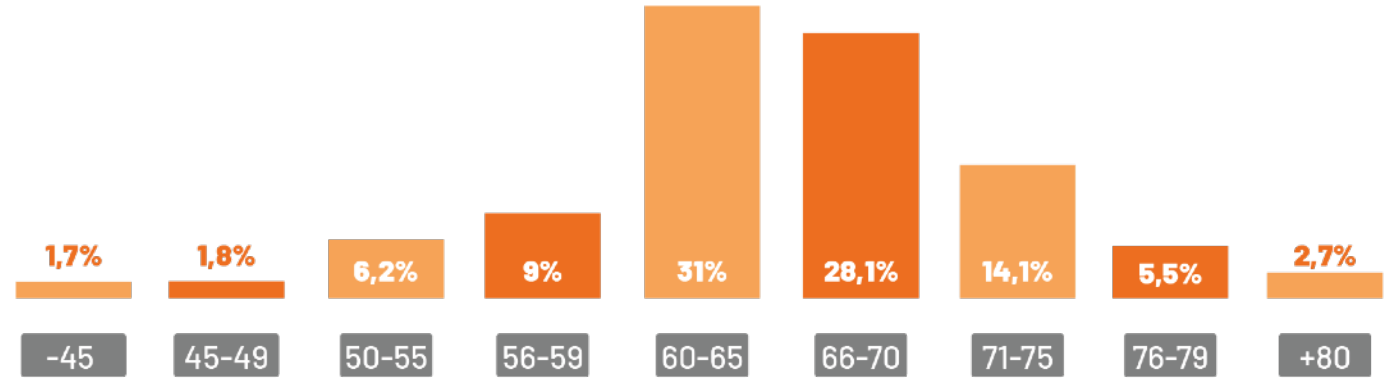
Resultados encuesta Talento Sénior



Sexo:

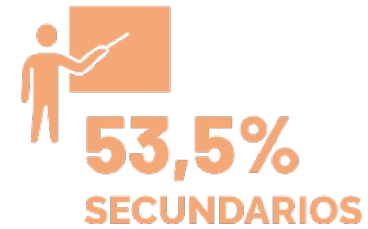


Por edades:



- El 73% de los encuestados se agrupan en las franjas de edad de 60-75 años, dado el mayor interés en la temática de la encuesta que, a priori, se les puede suponer.

Nivel de estudios:



¿Cuáles son los principales desafíos de la Sociedad relacionados con el Talento Sénior?

Mayor Presencia de los sénior en las Instituciones públicas



Promover participación para incrementar actividad productiva



Beneficios fiscales y de cotización a la SS por contratar Talento Sénior



Promover su participación en Acción Social:



Formación

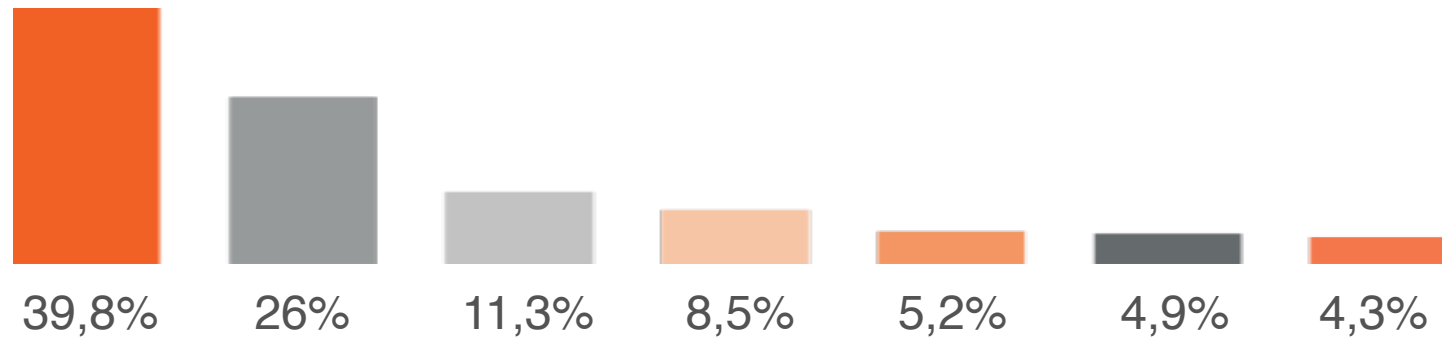


Casi el 70% de los encuestados entienden que es necesario incrementar la presencia de los sénior tanto en las administraciones públicas como en las empresas.

Otras encuestas recientes muestran que el Talento Sénior es fundamental para el éxito empresarial. Las empresas que valoran y retienen a estos profesionales tienen más probabilidades de prosperar. A medida que el mundo empresarial se vuelve más complejo y cambiante, es esencial contar con la experiencia y las habilidades especializadas que sólo los trabajadores sénior pueden aportar.

¿Cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el Talento Sénior?

Casi un 70% de los encuestados perciben que los sénior no se sienten valorados, bien sea por la sociedad en general, las empresas o las administraciones y que los estereotipos y los conceptos preconcebidos son una parte importante del problema.



- Falta de reconocimiento por parte de la sociedad en general
- Falta de reconocimiento por parte de las empresas
- Superar estereotipos asociados al tema generacional
- Legislación Inadecuada
- Poca presencia en instituciones públicas
- Falta de reconocimiento por parte de los jóvenes
- Ausencia de cursos de reciclaje

Datos similares aparecen reflejados en diversos estudios:

- **'Informe sobre la situación de las personas mayores en España 2019' (IMSERSO, 2019)**, destaca la discriminación por edad en el ámbito laboral, así como la falta de oportunidades de formación y de promoción.
- **'Empleo Senior: reflexiones sobre el talento y la experiencia' (Fundación Adecco, 2020)**: resalta que otro de los principales problemas a los que se enfrenta el Talento Sénior es la falta de reconocimiento y valoración de su experiencia y habilidades por parte de las empresas y la sociedad en general.
- **'Las personas mayores en el mercado de trabajo: una visión desde la empresa' (Fundación Adecco, 2018)**: revela que uno de los principales problemas a los que se enfrenta el Talento Sénior es la brecha digital y la falta de adaptación a las nuevas tecnologías, lo cual se corresponde también con algunas conclusiones de nuestra encuesta.
- **'Generación Senior: La edad como oportunidad' (Fundación Endesa, 2018)**: señala que otro de los principales problemas a los que se enfrenta el Talento Sénior es la falta de oportunidades de emprendimiento y de acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones que otros grupos de edad, lo cual también es totalmente concordante con diversos datos que pueden ser extraídos de la encuesta de 65YMÁS.

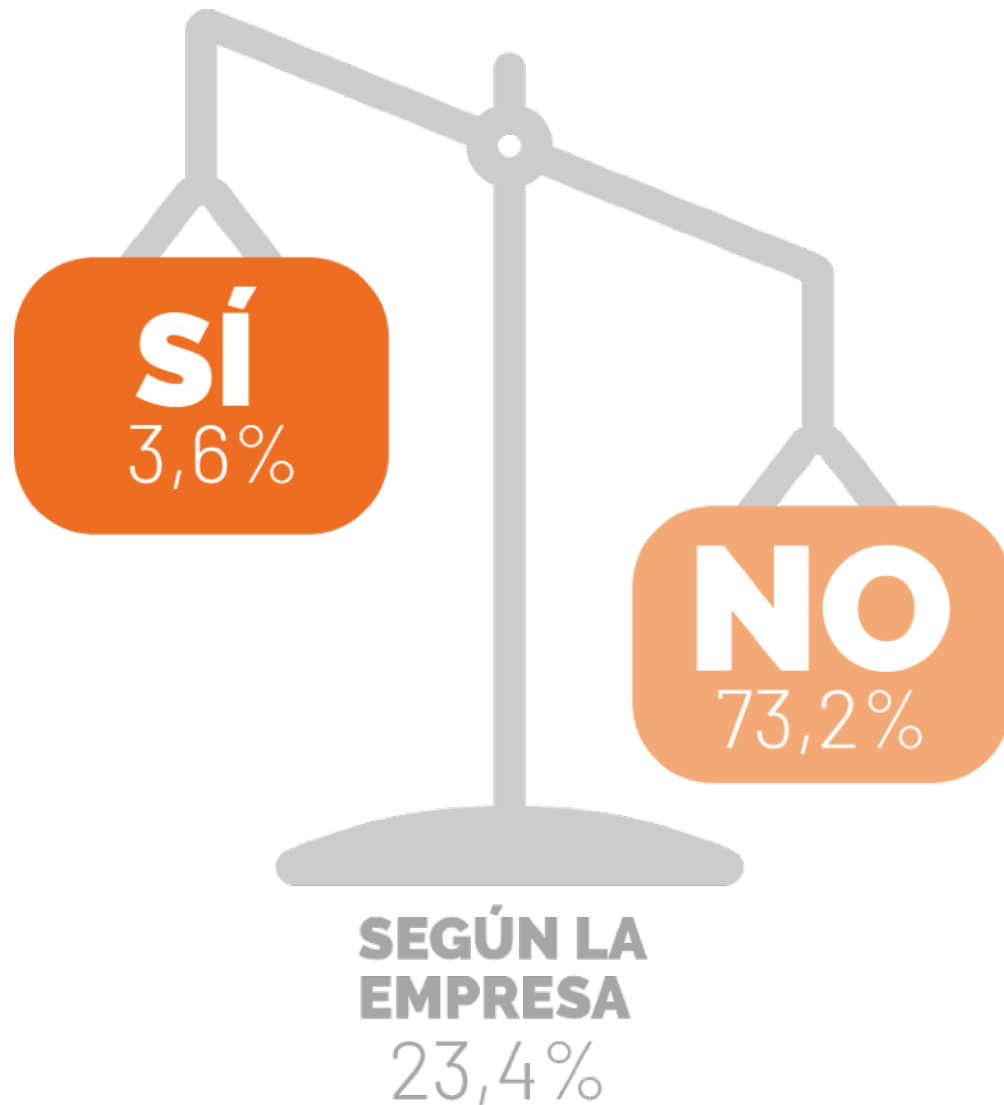
¿Crees que el Talento Sénior es un motor importante para la competitividad de las empresas y de las instituciones?

Casi la totalidad de los encuestados cree que el Talento Sénior es un motor importante en las empresas o instituciones, pero la mitad lo cree sin condicionantes y la otra mitad condiciona esta creencia a que no se aprovecha y por tanto se desperdicia.



'The Aging Workforce: Leveraging the Talents of Mature Employees', encuesta realizada por la consultora **Deloitte en 2021**, que se centró en las perspectivas de los empleadores sobre el Talento Sénior y la estrategia de la empresa para retener y desarrollar a los empleados mayores, ya destacaba que muchas empresas aún no están aprovechando al máximo el potencial de los trabajadores mayores.

¿Crees que las empresas valoran como se merece al Talento Sénior?



El 73% de los encuestados considera que las empresas no valoran adecuadamente el Talento Sénior, aunque algunos más benévolo no generalizan y lo hacen depender de según qué empresas.

Otros datos indican que en algunos sectores, como la tecnología y la innovación, las empresas e instituciones, valoran y buscan el Talento Sénior. Según un **informe del Observatorio de Talento Sénior de Adecco**, en España hay una demanda creciente de profesionales sénior con experiencia y conocimientos especializados. Además, la pandemia de COVID-19 ha acelerado la digitalización y ha llevado a un aumento en la demanda de profesionales senior con habilidades digitales y de tecnología de la información. **Otro estudio realizado por la consultora Hays** también indica que el Talento Sénior es valorado en España en áreas como la gestión de proyectos, la ciberseguridad y el análisis de datos. Sin embargo, también se han notificado casos de discriminación por edad en el mercado laboral, por lo que aún hay desafíos por superar para asegurar que se valore el Talento Sénior en todas las industrias y sectores en España.

¿Crees que las instituciones valoran como se merece al talento Sénior?

SÍ 2,8%

El 82% de los encuestados es rotundo y cree que las instituciones no valoran el Talento Sénior.

NO 82%

SEGÚN LA INSTITUCIÓN 15,1%

Aunque hay instituciones públicas que están haciendo estudios al respecto ("La situación laboral de las personas mayores de 45 años en España", del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020; "Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo", de la Comisión Europea, 2021; o "Las competencias profesionales de los trabajadores mayores", del Servicio Público de Empleo Estatal, 2017), es obvio que esa preocupación no llega a la población.

¿En qué áreas el Talento Sénior es fuente de valor para la sociedad y el mundo empresarial e institucional?

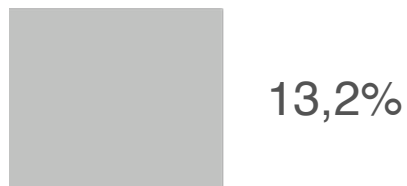
Asesoramiento a nuevos profesionales



Trabajo Cooperativo



Voluntariado



Casi un 70% de los encuestados por 65YMÁS **considera que el Talento Sénior es una fuente de valor** y por tanto es muy importante que las empresas y organizaciones reconozcan la importancia de la mentoría sénior y desarrollen programas que fomenten el intercambio de conocimientos entre los trabajadores mayores y los jóvenes.

Estos datos coinciden con otros estudios llevados a cabo en España sobre la importancia de los sénior para hacer mentorías: 'Las Personas Mayores en España', del **Observatorio Social La Caixa**; 'Mentoring Senior', de la **Fundación Endesa**; 'Mentoring Senior en España', del **Centro Internacional sobre el Envejecimiento (CENIE)**. Los trabajadores mayores tienen experiencia y conocimientos valiosos que pueden compartir con los empleados más jóvenes y ayudarles a desarrollar habilidades y conocimientos.

¿Piensas que un envejecimiento saludable y activo es un factor que contribuye a la economía?



En esta pregunta, la rotundidad de la respuesta no deja lugar a dudas, ya que **casi un 95%** de los que responden, **lo hacen de manera afirmativa**.

Numerosos estudios corroboran estas conclusiones, como por ejemplo:

'Envejecimiento Activo y Solidaridad entre Generaciones', de la Comisión Europea: destaca que el envejecimiento activo puede mejorar la productividad y la participación en la fuerza laboral, lo que puede tener un efecto positivo en la economía en general.

'Promoción del envejecimiento activo en el lugar de trabajo', Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound): señala la importancia de promover la longevidad activa en el lugar de trabajo porque mejora la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores mayores, lo que a su vez tendrá sin duda un efecto positivo en la economía.

'Trabajadores mayores y políticas de empleo', de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): resalta la importancia de apoyar a los trabajadores mayores.

'Active Aging: A Policy Framework', de la OMS: afirma que un envejecimiento saludable puede ser beneficioso para la economía al reducir los costos sanitarios, aumentar la productividad laboral y mejorar la calidad de vida de los mayores.

'Active Ageing and Solidarity Between Generations: A Statistical Portrait of the European Union 2012' (Eurostat): destaca que los mayores que siguen trabajando y participando activamente en la sociedad pueden contribuir positivamente a la economía y la sociedad.

¿Piensas que en las empresas es necesario acabar con la discriminación por edad y reconocer la experiencia como valor añadido?

En esta pregunta, la unanimidad es prácticamente absoluta ya que **casi un 99% considera prioritario acabar con el edadismo en las empresas.**



Varias encuestas y estudios realizados en España y otros países confirman el resultado: **"The business case for age diversity and why we need to get it right" (Chartered Institute of Personnel and Development)**: destaca que la discriminación por edad puede tener un impacto negativo en la economía y que la diversidad de edad puede ser beneficiosa para las empresas ya que aporta valor añadido, mejorar la retención de talentos y la satisfacción de los empleados.

"Age diversity in the workplace" (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions): señala que el edadismo puede limitar el potencial de los trabajadores mayores y afectar negativamente a la economía.

"Experience and Skill Set: Two Critical Components of a Diverse and Inclusive Workforce" (AARP): afirma que la discriminación puede impedir que los trabajadores mayores aporten su experiencia y habilidades al mercado laboral.

"La discriminación por edad en el mercado de trabajo en España: causas y consecuencias" (Fundación Adecco): apunta que el edadismo es un problema importante en el mercado laboral español. Además, señala la necesidad de políticas y medidas para acabar con la discriminación por edad y fomentar la diversidad en el lugar de trabajo.

¿Apostarías por un modelo sostenible donde sea compatible la pensión y el desarrollo de una actividad laboral?



Esta pregunta ofrece un resultado que puede ser discutido en algunos de nuestros futuros foros porque si bien, una amplia mayoría de **casi un 76% está de acuerdo**, hay casi una cuarta parte que o no lo tienen claro o directamente lo niegan.

Hay algunos datos sobre la conveniencia de este sistema que ofrecen muchos estudios realizados al respecto, que pueden ser objeto de reflexión:

1. **Mayor bienestar económico para los trabajadores mayores:** La posibilidad de seguir trabajando después de la jubilación puede aumentar los ingresos de los senior, lo que les permitiría mejorar su bienestar económico y mantener su calidad de vida.
2. **Aprovechamiento del talento y la experiencia:** Permitir que los trabajadores mayores continúen trabajando después de la jubilación podría ayudar a aprovechar su talento y experiencia, lo que podría ser beneficioso para las empresas y la economía en general. Esto también podría ayudar a evitar la pérdida de conocimiento y experiencia valiosos que ocurre cuando los trabajadores mayores abandonan el mercado laboral.
3. **Mayor contribución a la economía:** Si los trabajadores mayores pueden continuar trabajando después de la jubilación, podrían seguir contribuyendo a la economía a través de su trabajo y pagando impuestos. Esto podría ser beneficioso para la economía en general, especialmente en el contexto de envejecimiento de la población.
4. **Reducción de los costos del sistema de pensiones:** Permitir que los trabajadores mayores continúen trabajando después de la jubilación podría reducir la presión sobre el sistema de pensiones, ya que podrían continuar generando ingresos y contribuyendo al sistema a través de los impuestos que pagan aunque también en ese caso habría que valorar incentivos fiscales para los que decidan esta opción como sucede en otros países.

¿Te plantearías emprender un negocio a partir de los 60 años?

NO 24,4%
POR FALTA DE AYUDAS
E INFORMACIÓN



SÍ 57,9%
SIEMPRE
QUE CONTARA
CON FORMACIÓN
Y VENTAJAS
FISCALES

NO 17,7%
PORQUE NO ME SENTIRÍA
PREPARADO

Aunque la mayoría, **más de la mitad de la muestra, emprendería si se le dieran facilidades para ello**, hay un porcentaje cercano al 42% que no se atrevería, bien porque no se encuentran capacitados o porque no tienen información o porque les faltarían ayudas, lo cual vienen a ser básicamente los mismos condicionantes de los que responden afirmativamente.

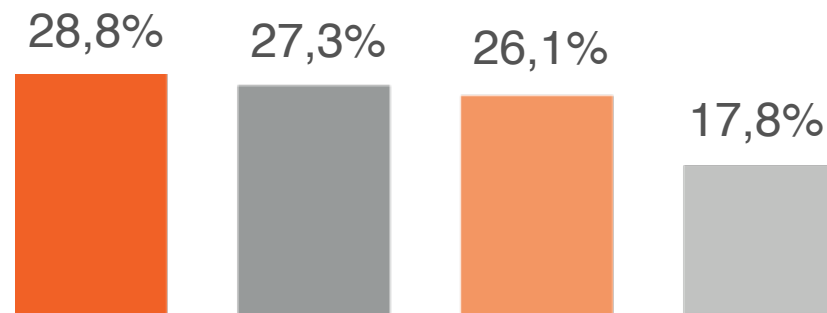
Informes en España que estudian este tema con conclusiones muy interesantes:

- 1. "La actividad emprendedora en la población mayor de 50 años en España" (Fundación Banesto):** destaca que los emprendedores mayores de 50 años tienen una tasa de éxito mayor que los jóvenes emprendedores, y que su experiencia y conocimientos previos pueden ser un factor clave en el éxito de sus empresas.
- 2. "Emprender después de los 50 años: un reto para la sociedad" (Observatorio Social La Caixa):** afirma que los senior suelen tener un mayor compromiso con sus proyectos empresariales, una mayor estabilidad financiera y una mejor gestión del riesgo que los jóvenes emprendedores.
- 3. "El emprendimiento senior en España: situación actual y perspectivas" (IESE Business School):** señala que los mayores de 50 años pueden ser una fuente importante de creación de empleo y de innovación en la economía española. Además, sugiere que el emprendimiento senior puede contribuir a la lucha contra el envejecimiento de la población y a la sostenibilidad del sistema de pensiones.

¿Cuáles crees que son los frenos para la contratación de los sénior?

En esta pregunta hay división de opiniones.

Prácticamente el mismo porcentaje de personas opina que el freno a la contratación de mayores está en la brecha digital, las dificultades adaptativas o los que lo atribuyen a un factor salarial.



- La brecha digital
- Dificultades de adaptación debido a temas generacionales
- Un mayor salario
- Otros factores

Según varios estudios realizados en España, coinciden en los dos primeros factores y algo menos en el tercero.

1. Informe Adecco sobre la empleabilidad de los mayores de 45 años en España (2021)
2. Estudio 'Situación y perspectivas del Talento Sénior en España' (Infoempleo-Adecco, 2019)
3. Informe 'Talento Senior, un valor en alza' (Fundación Adecco, 2017)
4. Estudio 'Empleo senior en España: retos y oportunidades' (Fundación BBVA, 2018),

Parece que la brecha digital y las dificultades de adaptación debido a temas generacionales son dos de los factores más importantes que pueden dificultar la contratación de Talento Sénior.

Por un lado, la **brecha digital** puede ser un obstáculo para muchos trabajadores mayores que no han tenido acceso a la formación en tecnología o que no se sienten cómodos utilizando herramientas digitales en el trabajo. Esto puede hacer que las empresas prefieran contratar a trabajadores más jóvenes que estén más familiarizados con la tecnología.

Por otro lado, las **dificultades de adaptación debido a temas generacionales** pueden ser otro obstáculo para la contratación de Talento Sénior. En algunos casos, los trabajadores más jóvenes pueden tener prejuicios o estereotipos sobre los trabajadores mayores, lo que puede hacer que las empresas prefieran contratar a trabajadores más jóvenes que se adapten mejor a la cultura de la empresa.

En cuanto a la **importancia del salario**, estudios realizados en España sugieren que aunque el salario es importante para los trabajadores mayores, no es necesariamente el factor más importante a la hora de buscar trabajo. Otros factores, como la flexibilidad laboral, la conciliación familiar, la formación y el desarrollo profesional, pueden ser igual o incluso más importantes que el salario.

¿Cuáles piensas que son las causas por las que al colectivo sénior a veces le resulta complejo hacer voluntariado?

No existe una relación sobre las instituciones o proyectos



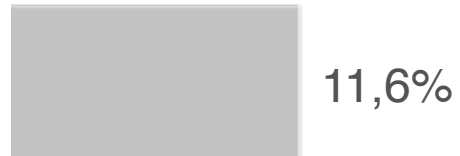
Desconocimiento de las oportunidades



Necesidad de buscar formas de mejorar pensión e ingresos



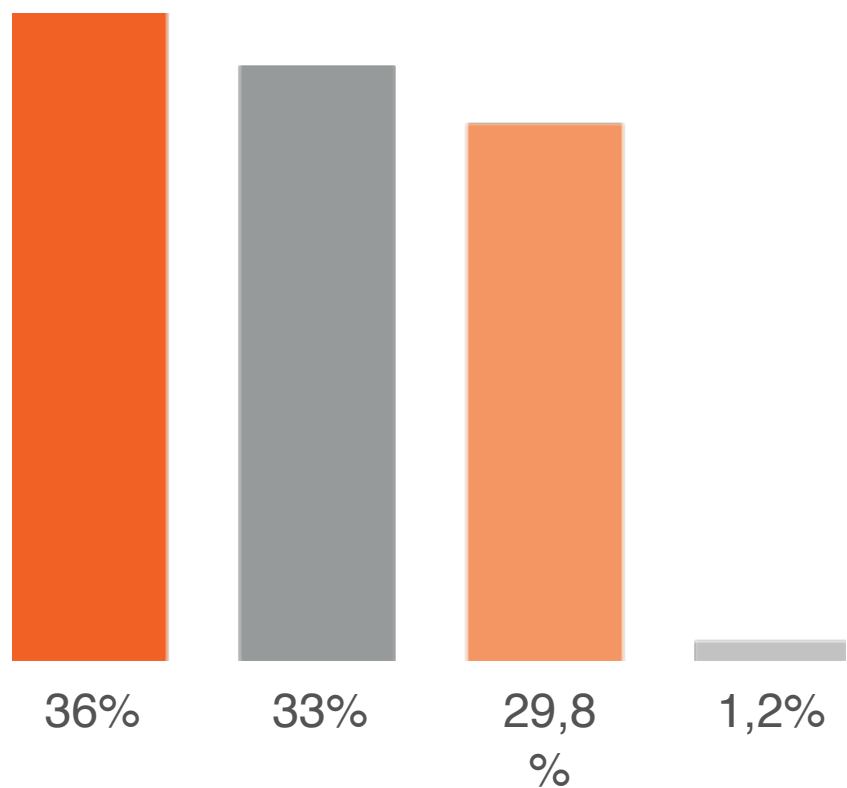
Falta de tiempo por la necesidad de ayudar con temas familiares



Tanto de la primera como en la segunda opción, que agrupan más de un 75% de las respuestas, se desprende que **el desconocimiento de las opciones es un factor primordial.**

Varios estudios realizados en España encuentran básicamente lo mismo, y añaden a la falta de información, otros factores como la falta de adaptación en los trabajos de voluntariado a las necesidades y preferencias de los mayores, la falta de motivación, la falta de reconocimiento y la falta de tiempo debido a cuidados de familiares o a la propia edad. Entre ellos se encuentran, "Barómetro del voluntariado en España 2019" (Plataforma del Voluntariado de España); "El papel del voluntariado en el envejecimiento activo" (Fundación Mutua Madrileña, 2017) o "Voluntariado y envejecimiento activo" (Consejo Económico y Social de España, 2015)

¿Crees que es necesario mejorar la imagen del Talento Sénior?



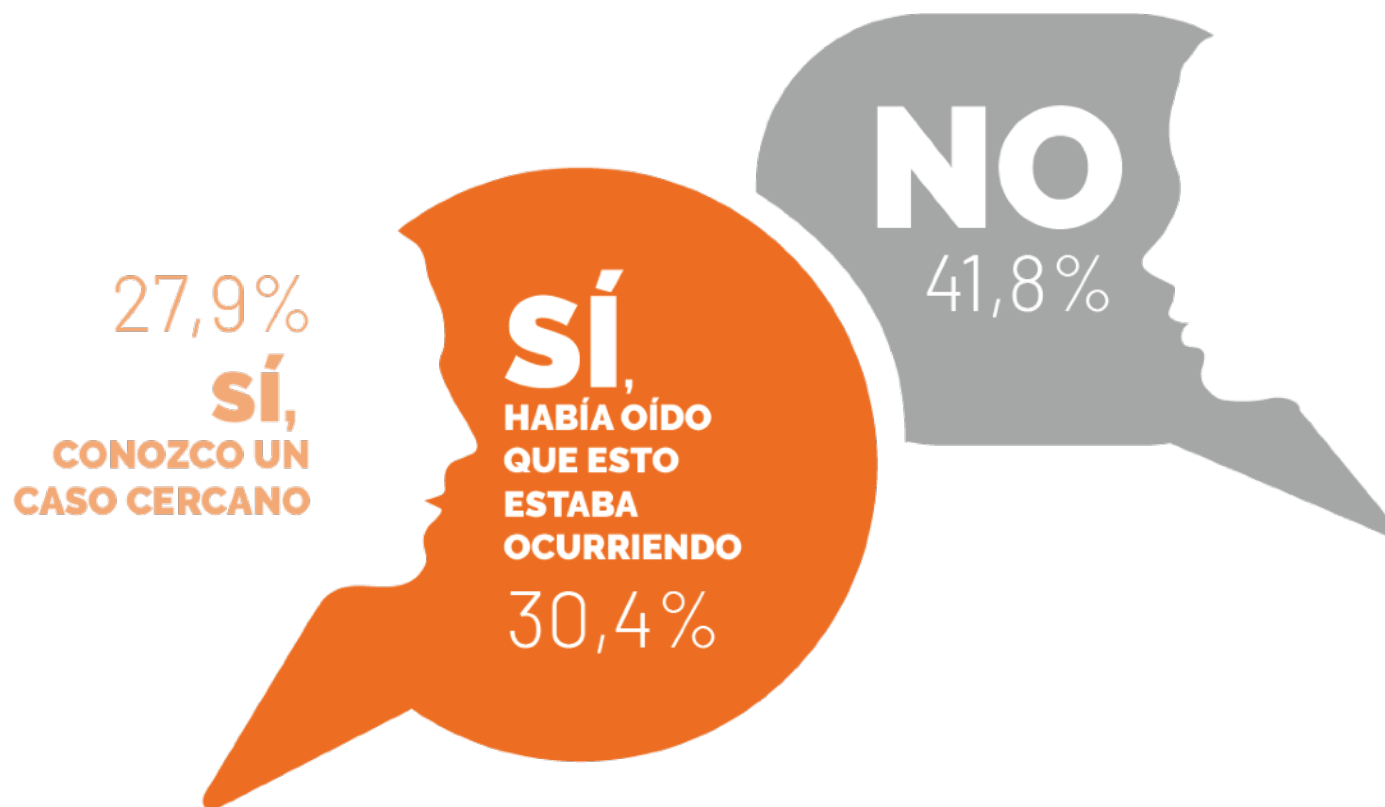
- Sí, habría que proponer planes que llamen la atención y movilicen
- Sí, por parte de los séniors, administración y empresas
- Sí. Se debería eliminar la actitud victimista y utilizar un tono positivo
- No. Creo que sería muy complicado

Hay **unanimidad sobre la necesidad de mejorar la imagen del Talento Sénior**, pero se observan discrepancias en cuanto a las soluciones.

Otros estudios, por ejemplo 'Empleo Senior: reflexiones sobre el talento y la experiencia' (Fundación Adecco) y el 'Informe sobre la situación de las personas mayores en España 2019' (IMSERSO), destacan la importancia de mejorar la imagen del Talento Sénior, a través del reconocimiento de su experiencia y sus habilidades. Otros, como 'Las personas mayores en el mercado de trabajo: una visión desde la empresa' (Fundación Adecco) y 'Generación Senior: La edad como oportunidad' (Fundación Endesa), señala la necesidad de sensibilizar a las empresas sobre la importancia del Talento Sénior, promoviendo una imagen positiva de las personas mayores en el mercado laboral.

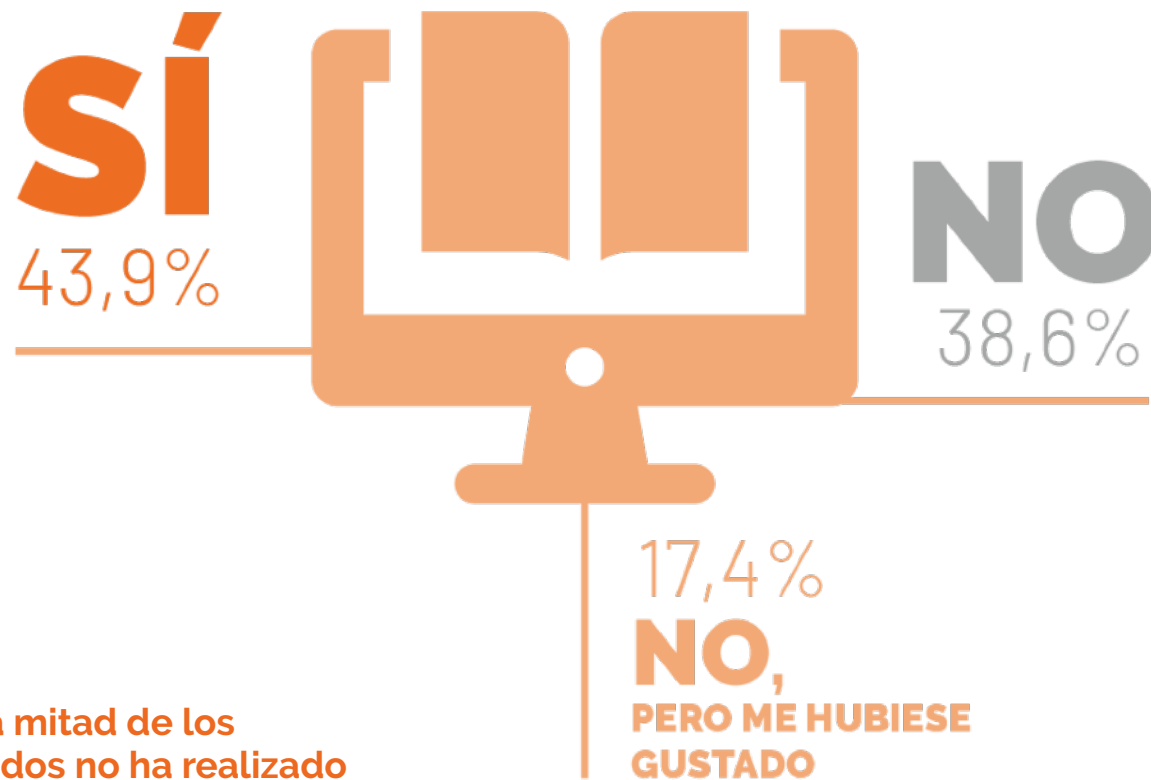
¿Conoces algún caso en el que se haya producido acoso hacia personas de más de 55 años con la intención de amortizar los puestos de trabajo en una empresa

La mayoría de los encuestados **conoce o ha oído hablar de casos de presiones a sénior para que dejen sus trabajos.**



En España hay algunos datos contenidos en el **VII Estudio del Observatorio Generación y Talento**, que indican que el 40% de los trabajadores mayores de 55 años en España ha sufrido alguna forma de discriminación laboral, lo que incluye el acoso laboral. Según este estudio, la discriminación más común que sufren los trabajadores mayores de 55 años es la falta de oportunidades de formación y de promoción, así como la falta de reconocimiento y valoración de su experiencia y habilidades. Lo que es posiblemente mucho más difícil de demostrar y que entra más en un terreno especulativo, es si esa discriminación, que es manifiesta y que todos los estudios, incluida esta encuesta, así lo ponen de relieve, se debe al deseo de amortizar un puesto de trabajo ocupado por un sénior o a otros factores.

¿Has realizado algún curso de formación digital en los últimos 5 años?



Más de la mitad de los encuestados no ha realizado ningún curso de formación en los últimos 5 años, siendo destacable que a cerca de un 20% le hubiera gustado.

En general, diversos estudios ofrecen el dato de que alrededor de un cuarto de los mayores de 65 años han realizado algún tipo de curso o actividad formativa relacionada con la tecnología en los últimos años. Así lo afirma por ejemplo **un estudio de la Fundación Telefónica de 2021 sobre el impacto de la COVID-19 en la brecha digital**, que destacaba que un 29,9% de las personas mayores de 65 años en España han realizado algún curso o actividad formativa relacionada con la tecnología, o el realizado por el **Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en 2020**, que aseguraba que el 24,9% de los mayores de 65 años habían utilizado internet en los últimos tres meses para realizar algún curso o actividad formativa. En cambio en EEUU, un estudio del **Pew Research Center de 2021** afirmaba que el 44% de los adultos mayores de 65 años habían utilizado internet para tomar cursos en línea. Nuestros lectores parecen haber ido más en esa línea, ya que casi un 44% de los que respondieron habían tenido esa inquietud, lo cual parece coherente con el hecho de que lean un diario digital y hayan contestado a una encuesta en ese formato.

Principales Conclusiones de la Encuesta

- Es necesario incrementar la presencia de los sénior en las Instituciones públicas, promover su participación para incrementar la actividad productiva y establecer beneficios fiscales y de cotización a la SS a las empresas por contratar Talento Sénior.
- Hay que mejorar el reconocimiento por parte de la sociedad y de las empresas sobre la importancia del Talento Sénior y acabar con la discriminación y con el acoso por razón de edad.
- El Talento Sénior puede ser un importante motor de la sociedad y de la economía pero no se aprovecha ni se valora lo suficiente por parte de las empresas ni de las administraciones públicas.
- Es imprescindible fomentar la contratación de Talento Sénior para que actúen como mentores de nuevos profesionales, lo cual aportaría beneficios económicos a todas las partes y por tanto facilitar de una manera mucho más clara, fácil y dinámica, un modelo sostenible donde sea compatible la pensión y el desarrollo de una actividad laboral como puede ser esta o cualquier otra, incluido el emprendimiento.



Principales Conclusiones de la Encuesta

- Es necesario que los poderes públicos hagan muchos más esfuerzos por facilitar a la población senior, unas condiciones saludables que incluya la posibilidad de seguir activos, para esta etapa de su vida, ya que ello redundará en numerosos beneficios tanto para ellos, para la capacidad productiva del país como para el mantenimiento del sistema de pensiones, para lo que es imprescindible entre otras cosas, que se reduzca la brecha digital a través de la formación y se les dote de herramientas que les permita adaptarse a las actuales circunstancias del mercado laboral.
- Es fundamental que se establezca un registro nacional o autonómico que sea público y fácilmente accesible, de oportunidades de voluntariado para los senior en los que se haga constar con transparencia absoluta, las necesidades a cubrir, y los requerimientos que se necesitarán del potencial voluntario.
- La imagen del Talento Senior debe ser más ampliamente ofrecida y destacada en los medios y los poderes públicos deberían hacer campañas institucionales especialmente dirigidas a mostrar al público en general sus ventajas y oportunidades

GRACIAS

65YMAS.COM

