



## Índice

<b>1. Presentación</b>	<b>3</b>
<b>2. El Tercer Sector en Datos</b>	<b>5</b>
<b>3. Tendencias y retos de empleo 2026</b>	<b>8</b>
<b>4. Entidades sociales donde trabajar</b>	<b>12</b>
4.1 Tercer Sector	12
4.2 Cooperativas	13
4.3 Empresas sociales	14
<b>5. Diversidad, igualdad e inclusión en el Tercer Sector</b>	<b>15</b>
5.1 Igualdad de género	15
5.2 Diversidad funcional y discapacidad	18
5.3 Diversidad cultural y étnica	19
5.4 Diversidad LGTBIQ+	20
<b>6. ¿Qué necesito para trabajar en el Tercer Sector?</b>	<b>22</b>
6.1 Áreas y perfiles demandados. Las ofertas, de un vistazo	22
6.2 Cómo buscar trabajo	37
6.3 Adquirir y fortalecer tus Soft Skills	46
<b>7. Puesta a punto del CV y cartas de presentación</b>	<b>49</b>
7.1 El CV: cómo hacer un buen currículum	49
7.2 La carta de presentación	53
7.3 Escribir el email perfecto	54
<b>8. Entrevista laboral: tipos y cómo prepararlas</b>	<b>56</b>
8.1 Qué hacer antes de una entrevista de trabajo	56
8.2 Cómo encarar la entrevista presencial	57
8.3 Entrevista telefónica o por videollamada	58
8.4 Qué hacer después de una entrevista de trabajo	60
<b>9. Encontrar empleo en Hacesfalta.org</b>	<b>62</b>
<b>¡GRACIAS!</b>	<b>64</b>

## 1. Presentación

Un año más, traemos la **Guía de Empleo en el Tercer Sector** desde **Hacesfalta.org**, **el portal de empleo y voluntariado de Fundación Hazlo posible**. Lo hacemos con las mismas ganas que cuando lanzamos la primera guía en 2017, y sabiendo que es una herramienta útil y eficaz para toda nuestra comunidad de usuarios y usuarias que buscan impulsar su participación en el Tercer Sector de acción social español; sean profesionales, personas voluntarias o entidades.

Nuestro objetivo es, como siempre, **brindar orientación y apoyo** a la comunidad de profesionales y ciudadanía que desean impulsar su trayectoria profesional contribuir a un mundo mejor, o participar en causas justas de su interés. El año pasado estrenamos un **nuevo “look and feel”** en nuestro portal, más accesible y centrado en la experiencia de usuario. Este año, nos hemos dedicado a acompañar a las personas usuarias con sus **nuevas funcionalidades**, que permiten un contacto más estrecho entre organización y persona; así como una mejor experiencia de búsqueda de empleo.

Con esta **Guía de Empleo**, queremos proporcionar como siempre la información de mayor actualidad sobre el sector social, desde la mirada de **Hacesfalta.org**:

**tendencias y datos** de empleo en ONG, aspectos relevantes en materia de **diversidad e inclusión**, y por supuesto, una amplia variedad de **recomendaciones prácticas** para encontrar el mejor entorno laboral que se ajuste a vuestras preferencias. Para ello nos valemos de nuestros más de 25 años de experiencia a lo largo de los cuales **hemos conectado a más de 10 millones profesionales de gran talento y potencial con diversas organizaciones** a través del portal de Hacesfalta.org.

Esta guía, así como todo nuestro trabajo, es **por, para y sobre nuestra comunidad**. Las mejoras en el portal, los servicios que podemos ofrecer, cómo nos comunicamos entre nosotros y nosotras... Todo ello es fruto de una colaboración estrecha e intrínseca, a la cual Hacesfalta.org quiere corresponder **brindándote una visión completa del mercado laboral en el ámbito social, con sus tendencias y desafíos**.

Así que, **gracias por hacerlo posible un año más**, por vuestra confianza en el portal de Hacesfalta.org y en nuestro trabajo. Solo nos queda poner a vuestra disposición nuestra plataforma, esta guía y todos los materiales que preparamos con el fin de que os ayuden a **desarrollar al máximo vuestras habilidades y a dar el siguiente paso en vuestra carrera profesional** dentro del sector social.

**Porque aunque nuestro equipo sea el puente que une voluntades, vosotros y vosotras sois quienes cambiáis el mundo.**

¡Empieza la Guía de Empleo de 2026!

## 2. El Tercer Sector en Datos

A través de la Guía de Empleo de Hacesfalta.org difundimos cada año datos únicos de nuestro portal, el cual acoge a **más de 1.3 millones de usuarios/as particulares** y **10.000 ONG** para mostrar la evolución del mercado laboral en el Tercer Sector. A continuación, os mostramos los datos más relevantes de lo que ha sucedido este 2025 en materia de **empleo en el portal Hacesfalta.org**.

# El tercer sector en datos 2026



Este año se han publicado más de

# 9.700

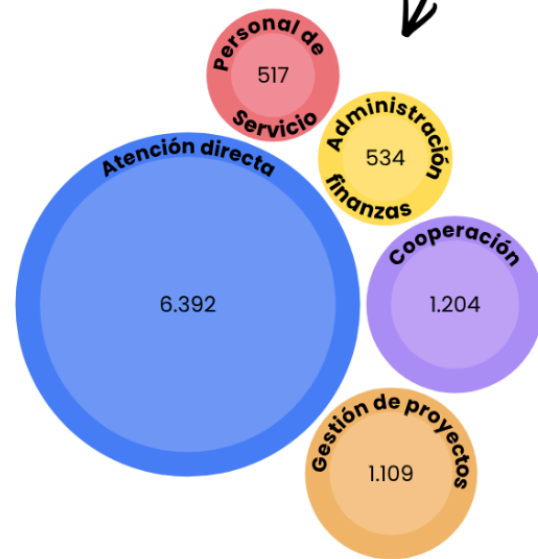
ofertas por parte de las ONG en el portal de Hacesfalta.org

Que han generado un total de

# 397.139

Intereses entre las personas usuarias

Las categorías top con más oportunidades este año han sido...



En total, se han ofertado

# 19.089

vacantes, que han generado

# +10M

de consultas

# +9.7M

de contactos entre personas usuarias y organizaciones

Sumamos más empleo diverso

# 30.620

Usuarios/as con discapacidad

# 2.162

Oportunidades de empleo orientadas a discapacidad

# 86.085

Intereses

¡Gracias por formar parte de Hacesfalta.org un año más!

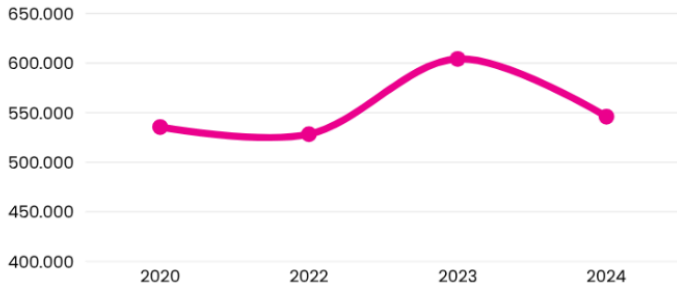
### 3. Tendencias y retos de empleo 2026

Este último año hemos visto cómo las ONG continúan adaptándose a los cambios tecnológicos, económicos y sociales. El objetivo de esta sección es emplear la perspectiva única del portal de empleo de Hacesfalta.org y los informes, datos, estudios contrastados y noticias más relevantes del sector para ilustrar las **tendencias destacadas que se han observado en el Tercer Sector** y, por supuesto, los retos que conllevan.

Valoramos que estos retos y tendencias tienen el potencial de **impactar en el mercado laboral del Tercer Sector y la forma en la que operan las organizaciones** de cara a los próximos años: desafíos tecnológicos, nuevas prioridades, estrategias y necesidades.

Entre las **principales tendencias de empleo en el Tercer Sector para este 2026** y los retos que las acompañan identificamos:

# Un sector cada vez más profesional



El sector emplea a más de **540.000** personas, lo que supone además que se hayan realizado más de **48 millones de intervenciones** en todo el país

**2,5%**

De **todos** los puestos de trabajo en España

Del **Producto Interior Bruto nacional**

**1,3%**

## Mejorando día a día

+ **Personas con discapacidad empleadas**

¡Más de **1** de cada **3** puestos!

+ **Contratación indefinida**

+ **Empleo joven**

Un **35%** del total de personas empleadas

**80%**

en el sector son **mujeres**

## Retos del Tercer Sector



Reconocimiento e **inclusión total**



**Atomización** de las organizaciones



Innovación digital y **tecnológica**

**Y TÚ, ¿QUÉ PUEDES APORTAR?**

# Tendencias del sector



Superar la brecha digital

Optimizar procesos

Mejorar la gestión

Llegar a más personas

## Digitalización para la sostenibilidad

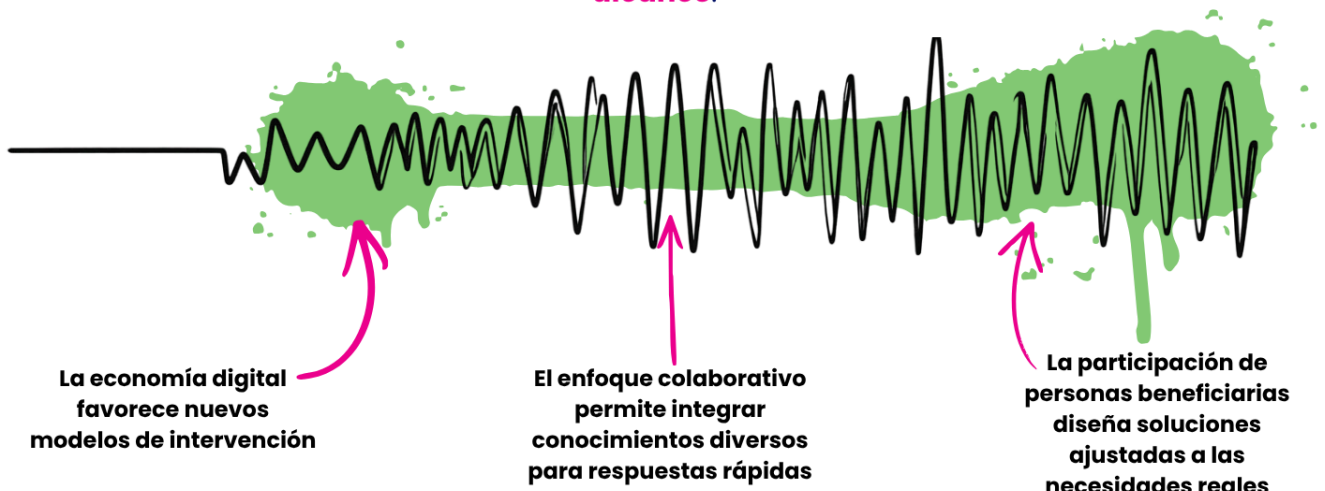
En España, solo un **64%** de las organizaciones cuenta con web y RRSS.

Esto hace que sea muy difícil para algunas el poder mejorar su **presencia, comunicación y servicios**, así como poder tomar **decisiones más informadas y basadas en evidencias**

**SI CUENTAS CON COMPETENCIAS DIGITALES, Y BUSCAS INTEGRAR LA TECNOLOGÍA DE FORMA INCLUSIVA Y ÉTICA, EL TERCER SECTOR ES PARA TI**

## La innovación social como motor de cambio

Cualquier entidad busca soluciones que generen valor social y cambios positivos. Pero hoy en día es necesaria una colaboración cada vez mayor entre los nuevos **enfoques de intervención y trabajo**, así como aprovechando todas las **herramientas a nuestro alcance**.



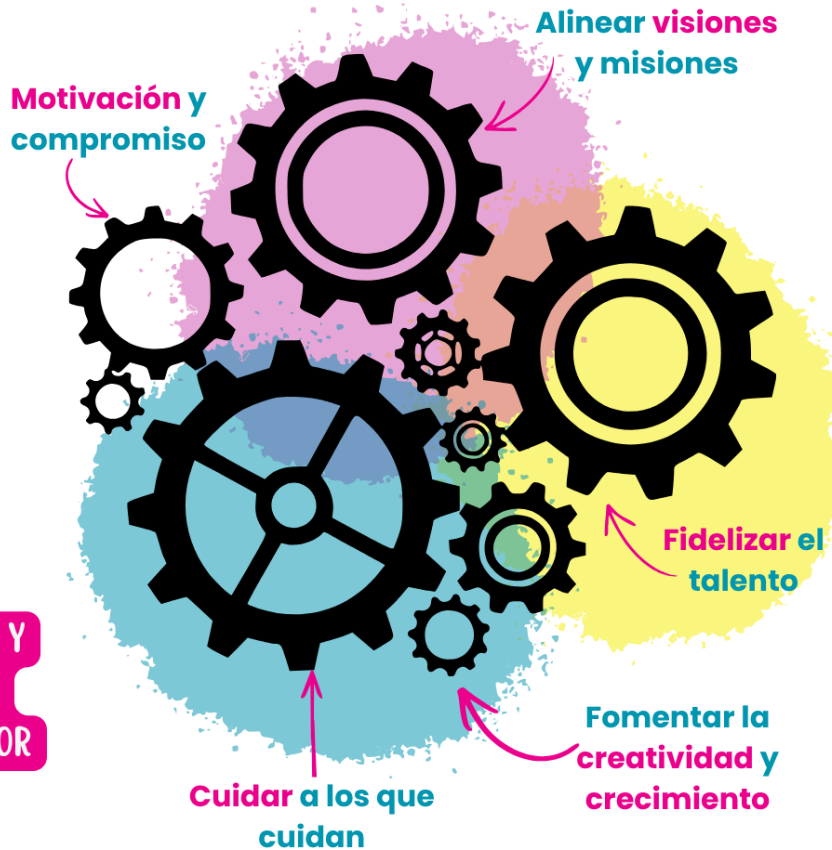
**SI ERES UNA PERSONA CREATIVA, ATENTA, COLABORADORA... Y CON GANAS DE HACER RUIDO POR UNA BUENA CAUSA, EL TERCER SECTOR ES PARA TI**

# Tendencias del sector

## Los cuidados en el trabajo

Los cuidados son cada vez más importantes, y aunque el sector sea más amable que otros, sigue necesitando mejorar: evitar el **burnout** y el estrés, apoyar el compromiso, fomentar la **conciliación**...

SI QUIERES UN ENTORNO AMABLE Y CON PROPÓSITO, QUE CADA DÍA BUSCA MEJORAR, EL TERCER SECTOR ES PARA TI



## La juventud y el sector

Como hemos visto, **cada vez hay más personas jóvenes en el Tercer Sector.**

Sin embargo, todavía hay espacios de mejora en clave de participación, representación y, sobre todo, **inclusión.**

**75%**

de las personas jóvenes tiene interés por las causas sociales

**44%**

No se plantea trabajar en el sector

SI QUIERES MOSTRAR TU POTENCIAL, COMPETENCIAS Y DINAMISMO, MIENTRAS DERRIBAS BARRERAS, EL TERCER SECTOR ES PARA TI

## 4. Entidades sociales donde trabajar

Si estás leyendo esta guía es porque te interesa encontrar empleo en el sector social así que vamos a ofrecerte antes de continuar una fotografía general para que sepas más sobre el tipo de entidades o empresas en las que puedes trabajar.

### 4.1 Tercer Sector

Este término hace referencia al **sector de la economía que no es el sector privado** de las empresas y organizaciones cuyo objetivo es conseguir beneficios económicos para sus propietarios o accionistas, **ni tampoco el sector público** en el que están todos los organismos que dependen del Estado.

Dentro del Tercer Sector hay **diferentes tipos de entidades**:

- **Asociaciones**: son entidades de personas constituidas para desarrollar un determinado fin en cualquier ámbito (sanidad, educación, medio ambiente, etc.).
- **Fundaciones**: las organizaciones constituidas sin ánimo de lucro que, por voluntad de sus creadores/as, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general.
- **Federaciones**: son una asociación de asociaciones. Sus componentes son jurídicos en vez de físicos. En este sentido, también tenemos las plataformas, coordinadoras, redes...
- **ONG**: siglas de organización no gubernamental. Son entidades sin ánimo de lucro con objetivos y fines definidos por las personas fundadoras.

Todas las entidades del Tercer Sector tienen **5 características principales**:

1. **Sin ánimo de lucro**: todos los beneficios generados de la actividad se reinvierten en el logro de la misión general de la entidad.
2. **Son entidades organizadas institucionalmente**: tienen una estructura, misión, objetivos y presupuesto asignado a la consecución de esa misión y objetivos. Tienen que estar inscritas en registros públicos que dependen de ministerios en función del ámbito de trabajo, por lo tanto, son sometidas a las regulaciones pertinentes y a la rendición de cuentas.
3. **Son entidades privadas**: no forman parte del sector público ni de la estructura del Estado, aunque pueden recibir apoyo a través de subvenciones.
4. **Tienen órganos de autogobierno**: en función de su forma jurídica, cada entidad tiene un órgano que es el que asegura que los planes de trabajo están orientados al cumplimiento de su misión.
5. Pueden contar con la participación y ayuda de **personas voluntarias**.

## 4.2 Cooperativas

Hay diferentes tipos de cooperativas (asociación voluntaria de personas, tanto físicas como jurídicas). Pero en este caso las que nos conciernen son las **de iniciativa social que son las que carecen de ánimo de lucro** y prestan servicios relacionados con la protección de la infancia y la juventud, la asistencia a personas mayores, educación especial y asistencia a personas con discapacidad, asistencia a minorías étnicas, personas refugiadas, personas en riesgo de exclusión y temas de reinserción social.

### 4.3 Empresas sociales

Una empresa social es aquella que **tiene un impacto positivo en el medio ambiente y en la sociedad, además de ser rentable como negocio**. Estas empresas responden a las expectativas de quienes se incorporan al mundo laboral y buscan trabajar en organizaciones con un ambiente colaborativo, donde puedan desarrollar su trabajo y, al mismo tiempo, sentirse identificadas con el propósito de la empresa y sus valores. Incluso los inversores también empiezan a pedir a las empresas un compromiso con el desarrollo sostenible.

Hay certificados que distinguen a este tipo de empresas sociales, uno de los más reconocidos es el BCorp. La comunidad de empresas B Corps forma un movimiento global de más de 3.000 compañías en 70 países y 150 sectores. Las empresas con la certificación B Corp van más allá del objetivo de generar ganancias económicas e innovan para maximizar su impacto positivo en los empleados, en las comunidades que sirven y en el medio ambiente.

## 5. Diversidad, igualdad e inclusión en el Tercer Sector

En un momento en el que la diversidad, la igualdad y la inclusión se consolidan como valores esenciales en el ámbito laboral y social, el Tercer Sector tiene un papel fundamental como motor de transformación. Su misión no es solo acompañar a personas y colectivos en situación de vulnerabilidad, sino también **actuar con coherencia desde dentro, promoviendo entornos de trabajo donde la equidad, la participación y la representación formen parte real de su cultura organizativa.**

La inclusión es una necesidad estructural que obliga a repensar el acceso al empleo, las oportunidades de desarrollo y las barreras que limitan la participación plena, abarcando la permanencia, la promoción, el reconocimiento, la accesibilidad y las condiciones laborales. **La diversidad fortalece a las entidades, enriquece los equipos y mejora la calidad de las intervenciones**, haciendo a las organizaciones más representativas, innovadoras y preparadas para los retos actuales. Esta sección analiza cómo se refleja la diversidad en el empleo dentro del Tercer Sector, qué desigualdades afectan a distintos colectivos y qué avances, oportunidades y desafíos marcan el camino hacia una inclusión más efectiva. Esta mirada conecta con el trabajo de **Hazloinclusivo.org**, portal de empleo orientado a favorecer la inclusión sociolaboral de personas que enfrentan mayores obstáculos a la hora de acceder al mercado laboral.

### 5.1 Igualdad de género

El Tercer Sector en España continúa siendo uno de los entornos laborales con mayor presencia femenina. Sabemos que una gran mayoría del empleo en el sector es femenino, lo que supone más de **400.000 trabajadoras**. Este dato contrasta con el

conjunto del mercado laboral español, donde las mujeres representan el 46,55% de la población ocupada total, según el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres 2026 del SEPE. El *VII Barómetro del Tercer Sector de Acción Social* (2026, con datos de 2024) sitúa el empleo femenino en el 74,2%, y Fundación Lealtad señala que en las ONG acreditadas el 71,4% de las plantillas son mujeres. Ambas fuentes coinciden en que las mujeres sostienen buena parte del empleo del sector social.

Sin embargo, esta elevada presencia femenina no se traduce automáticamente en igualdad plena en los espacios de decisión. Según Fundación Lealtad, el **61,2% de las ONG acreditadas están dirigidas por mujeres, el 50,9% de los órganos de gobierno ya ha alcanzado la paridad y el 46,7% de las entidades cuenta con una mujer en la presidencia**. Son avances relevantes, pero la igualdad sigue siendo incompleta, especialmente en organizaciones de mayor tamaño. Una de las brechas más visibles es la económica: **las ONG dirigidas por mujeres gestionan de media un 36% menos de presupuesto que aquellas dirigidas por hombres** (5,7 millones de euros frente a 8,9 millones). Si se observa la presidencia, la diferencia persiste: **las ONG presididas por mujeres registran un gasto medio de 5 millones de euros, frente a 7,5 millones en las presididas por hombres** (un 32% menos). Esto evidencia que el avance en representación no siempre viene acompañado de un acceso equivalente al poder organizativo y a los recursos.

El liderazgo femenino muestra un efecto multiplicador dentro de las propias organizaciones. **En las ONG presididas por mujeres, el 61% de los puestos en los órganos de gobierno está ocupado por mujeres**, frente al **42% en las presididas por hombres**, lo que indica que una mayor presencia femenina en posiciones clave

transforma la composición de los espacios de decisión y favorece estructuras más equilibradas.

Además, la igualdad no depende sólo de cuántas mujeres trabajan, sino también de cómo viven su experiencia laboral. Según el último estudio de nuestro **Observatorio para la Sostenibilidad de la Acción Social (OSAS)**, los hombres muestran percepciones más optimistas del clima laboral, identifican en mayor medida posibilidades de promoción interna y valoran mejor sus condiciones salariales, mientras que las mujeres expresan una percepción menos favorable sobre conciliación, ascenso y retribución. **Solo un 14% de las mujeres considera que su salario refleja el trabajo realizado**, y el **74% estima que el salario percibido no es competitivo**.

El III Observatorio del Empleo en el Tercer Sector añade que el 52% de las entidades ya cuenta con un Plan de Igualdad y otro 20% está elaborándolo, lo que refleja una mayor institucionalización de las medidas de equidad. Sin embargo, persiste una **brecha salarial de entre el 17% y el 19% en las actividades vinculadas al sector social**, lo que demuestra que la presencia masiva de mujeres no elimina por sí sola las desigualdades estructurales. A pesar de estos retos, **el Tercer Sector sigue situándose por delante de otros ámbitos en representación femenina**: según la CNMV, la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas fue del 36,58% en 2024, cifra inferior a la paridad alcanzada en muchas entidades sociales.

Como vemos, el sector es un referente, pero **debe avanzar en igualdad efectiva en recursos, reconocimiento y condiciones laborales**, teniendo en cuenta que factores

como la discapacidad, el origen, la edad o la diversidad sexual pueden intensificar las barreras.

## 5.2 Diversidad funcional y discapacidad

La inclusión laboral de las personas con discapacidad sigue siendo una asignatura pendiente en España. Según el INE, la tasa de empleo de las personas con discapacidad es del 28,9% y la tasa de paro del 18,5%. Las mujeres con discapacidad tienen una tasa de actividad del 36,3% y de empleo del 29,8%, ligeramente superiores a la de los hombres, pero el Informe Olivenza 2024 revela que el **27,3% en mujeres con discapacidad no ha trabajado nunca**, frente al **8,6% en hombres**. Además, el **7,9% de las personas con discapacidad ocupadas se ha sentido discriminada en su trabajo**, y las mujeres presentan peores resultados en las categorías de mayor intensidad, lo que refuerza la necesidad de entornos laborales más seguros e inclusivos.

En el Tercer Sector, un **35,41% de las entidades cuenta con al menos una persona trabajadora con discapacidad**. Esto sugiere una inclusión más extendida entre las organizaciones, aunque menos intensa en el conjunto del empleo sectorial. La Plataforma de ONG de Acción Social interpreta esta evolución como una inclusión más distribuida territorial y organizativamente, aunque todavía limitada. El Informe ODISMET señala que la tasa de empleo del colectivo ha crecido 5,9 puntos desde 2014, pero gran parte de la inserción sigue vinculada al empleo protegido, especialmente a través de Centros Especiales de Empleo.

El Tercer Sector, comprometido con los derechos humanos, **debe incorporar activamente a personas con discapacidad en sus equipos, liderazgos y estrategias, garantizando empleo accesible, digno y estable.**

### 5.3 Diversidad cultural y étnica

La diversidad cultural y étnica forma parte creciente de la realidad laboral española, pero el reconocimiento pleno de los derechos de las personas migrantes, racializadas o pertenecientes a minorías étnicas sigue siendo un reto. Según el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas Extranjeras 2026* del SEPE, la población extranjera presenta una paradoja: su tasa de actividad es del 68,54% (muy por encima de la media estatal del 58,49%) y su tasa de empleo del 57,72% (frente al 52,28%), pero **su tasa de paro es del 15,79%** (frente al 10,61%). Es decir, alta participación pero mayor precariedad. El 61,63% del paro registrado de personas extranjeras corresponde a mujeres, y el 68,43% del paro de larga duración recae sobre ellas, evidenciando una doble desventaja por género y origen. **La inserción se concentra en servicios (61,57% de la contratación) y ocupaciones elementales (50,64%)**, lo que refleja puestos de menor cualificación, más temporales y con peores condiciones.

Solo el 16% de las personas migrantes ha logrado convalidar sus títulos extranjeros en España, y el **20% de las personas ocupadas se percibe sobrecualificada** (estudio CEDRE). El 13% ha sido rechazado en una entrevista por su origen racial o étnico, siendo la discriminación laboral especialmente intensa contra afrodescendientes, gitanos y nativos americanos.

En el Tercer Sector, no hay una radiografía estadística precisa sobre la presencia de personas migrantes o racializadas en plantillas y espacios de decisión; **suelen aparecer más como destinatarias de la acción social que como parte visible de los equipos**, lo que limita la inclusión plena. El VII Barómetro advierte de un clima de polarización social que obliga a las entidades a justificar su labor ante discursos que cuestionan la migración. Un sector comprometido debe **incorporar activamente a estas personas en sus plantillas y liderazgos**.

#### 5.4 Diversidad LGTBQ+

La diversidad afectivo-sexual y de género es clave en la inclusión laboral. A pesar de los avances normativos, muchas personas LGTBQ+ enfrentan discriminación, invisibilización o inseguridad en el empleo, con especial intensidad en personas trans y en quienes atraviesan múltiples vulnerabilidades. Según el informe *Estado socioeconómico: Estado LGTB+ 2025 de la FELGTB+*, la población LGTB+ presenta **peores indicadores socioeconómicos**, y la Estrategia Estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTB señala **dificultades en el acceso al empleo, segregación horizontal y vertical, brechas salariales y escasa visibilidad de referentes**. El informe del Ministerio de Igualdad sobre personas LGTB+ con discapacidad muestra obstáculos añadidos en el empleo, reforzando la necesidad de un enfoque interseccional.

En el Tercer Sector, muchas entidades trabajan por los derechos del colectivo, pero no hay una radiografía amplia sobre su presencia real en plantillas o puestos de responsabilidad. Esta falta de datos dificulta medir avances y diseñar políticas internas ajustadas. La inclusión no puede limitarse a la defensa externa de derechos,

sino que debe reflejarse en la cultura laboral, los procesos de selección, la gestión de equipos y la creación de entornos seguros y visibles dentro de las organizaciones.

Avanzar implica **prevenir la LGTBfobia, generar referentes, revisar sesgos y reconocer la diversidad como una fortaleza real.**

## 6. ¿Qué necesito para trabajar en el Tercer Sector?

La base para trabajar en el Tercer Sector es contar con una auténtica **vocación social y sentir un compromiso real** con la causa que defiende la organización a la que quieres unirte. A menudo, cuando se habla de empleo en este ámbito, se asocia únicamente con el voluntariado o con profesiones como el trabajo o la educación social. Sin embargo, la realidad es mucho más amplia.

El Tercer Sector reúne a profesionales de muy distintos campos y trayectorias. Independientemente de tu perfil, **hay espacio para múltiples ocupaciones**: desde cocina o terapia, hasta comunicación, informática o administración. Todas estas funciones resultan esenciales para que las organizaciones puedan **impulsar iniciativas solidarias, apoyar a colectivos vulnerables y contribuir a mejorar aspectos** de la sociedad que no siempre cubren otros sectores.

Lo importante es entender que este ámbito también puede ser una oportunidad para ti. Existen opciones para perfiles muy diversos y provenientes de distintas áreas profesionales.

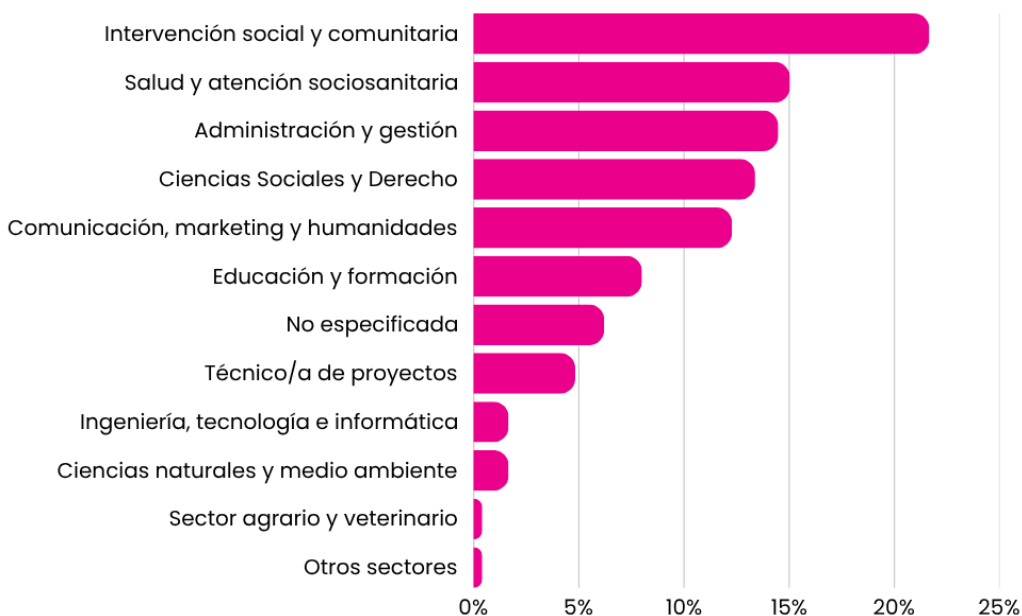
### 6.1 Áreas y perfiles demandados. Las ofertas, de un vistazo

El Tercer Sector cambia constantemente. No solo por la aparición de nuevos **problemas y emergencias, colectivos a los que apoyar o iniciativas que buscan un mayor impacto en nuestra sociedad**. También fluctúa por los cambios en los **modelos de trabajo**, la cada vez mayor inclusión de la **tecnología** en nuestro día a día o la aparición de **nuevas herramientas**. Por ello, las entidades buscan siempre

nuevas incorporaciones y **talento que sume** a sus iniciativas, y saber dónde y cómo buscar siempre es un gran paso en la obtención de un buen empleo.

Como consecuencia a estos nuevos paradigmas, muchas organizaciones apuestan por los equipos multidisciplinares y transversales, donde **ya no solo cuenta haber estudiado algo concreto**, sino que también es importante el cómo nos desenvolvemos en distintas áreas y funciones, y con personas de distintas formaciones. Precisamente, y aunque hay cursos, carreras y formaciones más demandadas, solo **1 de cada 4 ofertas** están pensadas para un solo perfil profesional, y en la mayoría de estos casos es porque se necesita algún tipo de cualificación o trámite especial (como ser parte de un colegio profesional, ser expertas en el trabajo con un colectivo...). Para que te hagas una idea, las áreas profesionales más solicitadas en las ofertas de empleo de Hacesfalta.org son las siguientes.

### Áreas profesionales más demandadas en el Tercer Sector



## ¿Cómo encontrar mi perfil en el Tercer Sector?

Para ayudarte a encontrar las oportunidades que mejor encajen con tu perfil y expectativas, en **Hacesfalta.org** dividimos en 12 las categorías de empleo para que las entidades publiquen sus ofertas de trabajo identificando los perfiles más frecuentes solicitados en cada una. Ten en cuenta que algunas ofertas pueden aparecer en varias categorías al mismo tiempo, ya que muchos roles requieren una combinación de competencias y abarcan diferentes ámbitos.

A continuación, te explicamos **cuáles son las 12 categorías** o áreas que conforman nuestro portal de empleo y qué tipo de ofertas puedes encontrar en cada una, para que puedas identificar mejor dónde se ajustan tus intereses y experiencia profesional.

- **Administración y finanzas:** se requieren perfiles con experiencia en contabilidad, gestión financiera y administrativa e incluso en ocasiones algunas ofertas de este área solicitan experiencia en gestión laboral y recursos humanos (nóminas, contratos...). Se trata de una de las principales áreas para el buen funcionamiento de una organización, y en comparación con otros años, en 2025 **ha habido más oportunidades que nunca.**

- **Atención Directa:** la categoría por excelencia dentro del Tercer Sector. **Más de la mitad de las ofertas** que se encuentran pertenecen a este área, ya que se encarga del trabajo más inmediato: desde el trabajo y cuidado de colectivos vulnerables, hasta la protección de bosques y entornos naturales, pasando por el apoyo y desarrollo en acciones de formación y socioeducativas. Por tanto, los perfiles más requeridos son los vinculados al sector sanitario, trabajo e integración social, y al de cuidados. Otros perfiles que se suelen solicitar son: monitores/as, educadores/as

sociales, terapeutas ocupacionales, integradores/as sociales, psicólogos/as, profesores/as, pedagogos/as...

- **Comunicación y Marketing:** la comunicación es esencial para el crecimiento de las entidades, el reconocimiento de proyectos, campañas, y objetivos, ampliar la red de colaboradores, la recaudación de fondos, y, en definitiva, conseguir que cada vez más personas se unan por una causa. Desde hace un par de años, hemos visto un **ligero crecimiento** de ofertas dedicadas a desarrollar este área, especialmente en el apartado digital. Ya no basta con tener una web o un perfil en redes sociales, las entidades quieren un rol digital definido y reconocible. Dada la digitalización generalizada, se buscan perfiles especializados, con conocimientos de marketing online como posicionamiento en buscadores y SEO, gestión de redes sociales, capacidad de análisis y métricas, etc. Aquí encontrarás ofertas como Responsable de Comunicación y/o Marketing, Community Manager, Responsable de comunicación interna, Responsable de alianzas, Gestor de contenidos web, Gestión de campañas...

- **Cooperación, emergencia y ayuda humanitaria:** Esta categoría responde a conflictos internacionales, catástrofes humanitarias, así como los cambios en políticas migratorias, generan desplazamientos masivos de la población que se ha visto obligada a emigrar forzosamente (Gaza, Líbano, Somalia...). **Se ha visto un repunte en la necesidad de contar con profesionales de diversos perfiles**, que permitan apoyar en materia de trabajo de cuidados, legislación y vulneración de derechos, o desarrollo sostenible. Aquí encontrarás también ofertas para trabajar en terreno, en los países donde las entidades tienen proyectos de cooperación internacional y/o gestionan crisis humanitarias, o en los países de destino, donde se organiza la llegada y desarrollo de la vida y adaptación de las personas inmigrantes. Los perfiles que se solicitan para este tipo de puestos requieren experiencia previa en terreno, manejo de idiomas y, en la mayoría de casos,

formación superior relacionada con la cooperación.

- **Dirección y Coordinación:** un área para profesionales con amplia trayectoria y experiencia en gestión de entidades y del Tercer Sector, con experiencia en gestión empresarial, implantación y desarrollo de procesos, medición de impacto y resultados, gestión de equipos. Se trata de perfiles **altamente cualificados** para puestos de responsabilidad y dirección.
- **Fundraising:** la recaudación de fondos es clave en las organizaciones y una de las principales vías de financiación de la mayoría de entidades del Tercer Sector. Los formatos y técnicas de fundraising han cambiado drásticamente con las nuevas **técnicas online de captación y los nuevos modelos híbridos**, aunque sin dejar atrás el trabajo a pie de calle. Sin embargo, las aptitudes y habilidades requeridas para estos puestos se han transformado. En este área se solicitan perfiles relacionados con comunicación, marketing, administración de empresas, especialistas en captación de socios, y relación y alianzas con empresas.
- **Gestión de proyectos:** esta es la **tercera categoría más demandada** dentro de las ofertas de empleo. Se trata de un trabajo muy diverso, especializado y donde se busca un crecimiento profesional de persona. No basta solo con saber redactar propuestas y llevarlas a término, o trabajar sobre el terreno con métodos actualizados. Cada vez más se demanda que se conozca cómo se gestiona una subvención, desde pedirla hasta justificarla, para así poder trabajar un proyecto de principio a fin. Además, es importante tener una visión global analítica y estratégica, tanto en la formulación de estos proyectos como en su desarrollo, demostrando adaptación y saber hacer.
- **Informática y tecnología:** aquí encontrarás perfiles técnicos, informáticos/as,

ingenieros/as de telecomunicaciones... Puestos principalmente de desarrollo y mantenimiento de programas informáticos y de páginas webs, desarrollo de software, ciberseguridad. La **Inteligencia Artificial** continúa como una fuerza imparable dentro de las herramientas y conocimientos que se solicitan, siendo cada vez más las organizaciones que abogan por su uso, especialmente en este ámbito. Además del perfil puramente técnico, en muchas ocasiones se solicitan perfiles para educación y formación en cuestiones técnicas: profesor/a de informática, formador/a de proyecto digital...

- **Legal jurídico:** Aquí se buscan perfiles con formación y experiencia en **asesoría jurídica para los diferentes colectivos** con los que trabajan las entidades: mujeres en riesgo de exclusión o víctimas de violencia de género, personas refugiadas, personas extranjeras, etc. Es preciso, para optar a este tipo de puestos, conocer bien el colectivo con el que se trabaja, aparte lógicamente, del conocimiento legislativo. También se publican en este área puestos relacionados con la gestión de RRHH y de incidencia política.

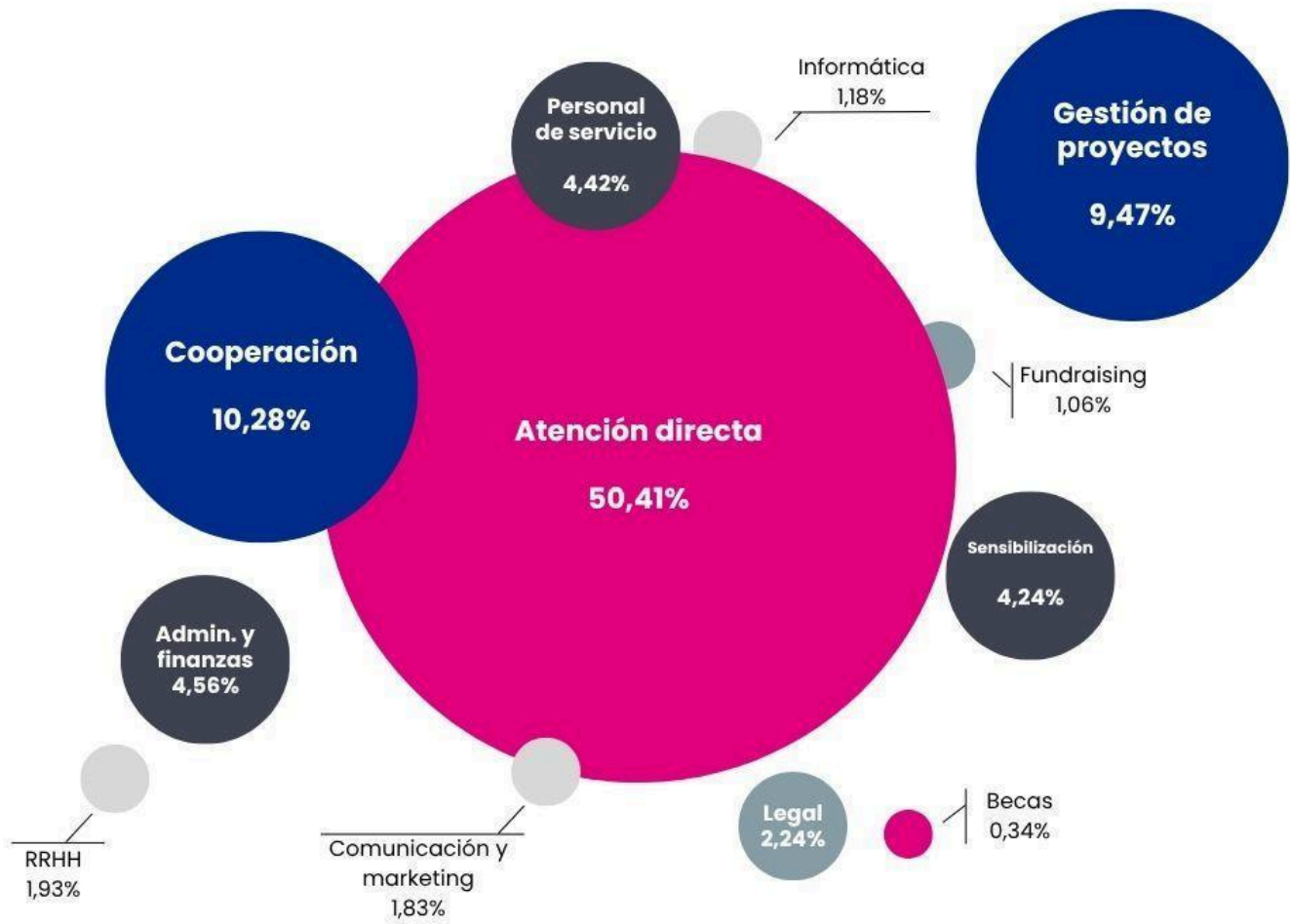
- **Personal de servicio:** Un área transversal muy valorada, que **siempre se halla entre las cinco más demandadas**. A menudo se entrelaza con perfiles buscados en la categoría de Atención Directa, aunque esta está más relacionada con los servicios que las entidades ofrecen a sus beneficiarios/as o usuarios/as. Encontrarás puestos como: cuidadores/as, cocineros/as, auxiliares, personal de limpieza, personal para transporte... Y algunos que también podrías encontrar en Atención Directa como personal sociosanitario (fisioterapeutas, enfermeros/as), psicólogos/as, monitores/as...

- **RRHH y Gestión de personas:** En este apartado se buscan personas para trabajar en departamentos de Recursos Humanos y gestión de personal de las entidades. Como habrás podido comprobar ya, en otras áreas ya se demanda en ocasiones conocimientos o labores referidas a los RRHH, por lo que aquí **las labores son tanto diversas como no muy numerosas**. Verás ofertas en las que solicitan perfiles de diversas áreas como personal para gestiones administrativas, prospección y orientación laboral, inserción laboral, coordinación de áreas, técnicos/as de empleo, técnicos/as de reclutamiento, especialistas en derecho, consultoría o incluso docencia.

- **Sensibilización:** otro área **muy transversal**, vinculado a la atención directa, la cooperación o la comunicación y marketing, entre otras. Los trabajos relacionados con la sensibilización requieren perfiles relacionados con la comunicación, marketing y publicidad, aunque también con la docencia y educación, la dinamización de equipos, coordinación de voluntariado o incluso psicología. Además, encontrarás muchas ofertas de captadores/as de socios/as que se publican en este apartado, haciendo la doble labor de fundraising y concienciación. También es común que existan ofertas donde se busquen perfiles dedicados a buscar y trabajar la incidencia social y política de las entidades y sus resultados, especialmente si trabajan con algún colectivo específico, o que necesite de un apoyo mayor.

Para que lo tengas más claro, abajo encontrarás dos infografías donde detallamos **las categorías en las que más oportunidades se han publicado en 2025 y un resumen con las funciones de los profesionales asociados a cada una de ellas**.

Categorías con más publicaciones en Hacesfalta.org en 2025



Categorías de empleo de Hacesfalta.org

<p><b>Cooperación</b></p> <p>Trabajo en terreno en proyectos de cooperación y/o crisis humanitarias. Experiencia y formación previa y manejo de idiomas</p>	<p><b>Comunicación y marketing</b></p> <p>Responsables o técnicos/as de comunicación, community management, gestión de contenidos</p>	<p><b>Atención directa</b></p> <p>Monitores/as, educadores/as, trabajadores/as sociales, terapeutas ocupacionales, profesorado, pedagogía, personal sanitario</p>	<p><b>RRHH</b></p> <p>Gestión de personas, psicólogos/as, técnicos/as de empleo, orientación laboral</p>
<p><b>Personal de servicio</b></p> <p>Cuidadores/as, cocineros/as, personal de limpieza, transporte, personal sociosanitario</p>	<p><b>Sensibilización</b></p> <p>Perfiles con experiencia en campañas, incidencia y trabajo sobre terreno</p>	<p><b>Legal y jurídico</b></p> <p>Abogacía, y en general personas con formación y experiencia en el ámbito jurídico</p>	<p><b>Informática y tecnología</b></p> <p>Informáticos/as, ingenieros/as, ciberseguridad, profesorado de materias tecnológicas</p>
<p><b>Administración y finanzas</b></p> <p>Contabilidad, gestión administrativa, gestión laboral</p>	<p><b>Fundraising</b></p> <p>Perfiles de comunicación y marketing del ámbito comercial, nociones de captación y gestión de socios/as</p>	<p><b>Gestión de proyectos</b></p> <p>Personal técnico: redacción, elaboración y seguimiento de proyectos, gestión de subvenciones</p>	<p><b>Dirección y coordinación</b></p> <p>Gestión de entidades y equipos y empresarial, medición de impacto. Gran responsabilidad</p>

## ¿Qué es lo más común que se pide en cada oferta?

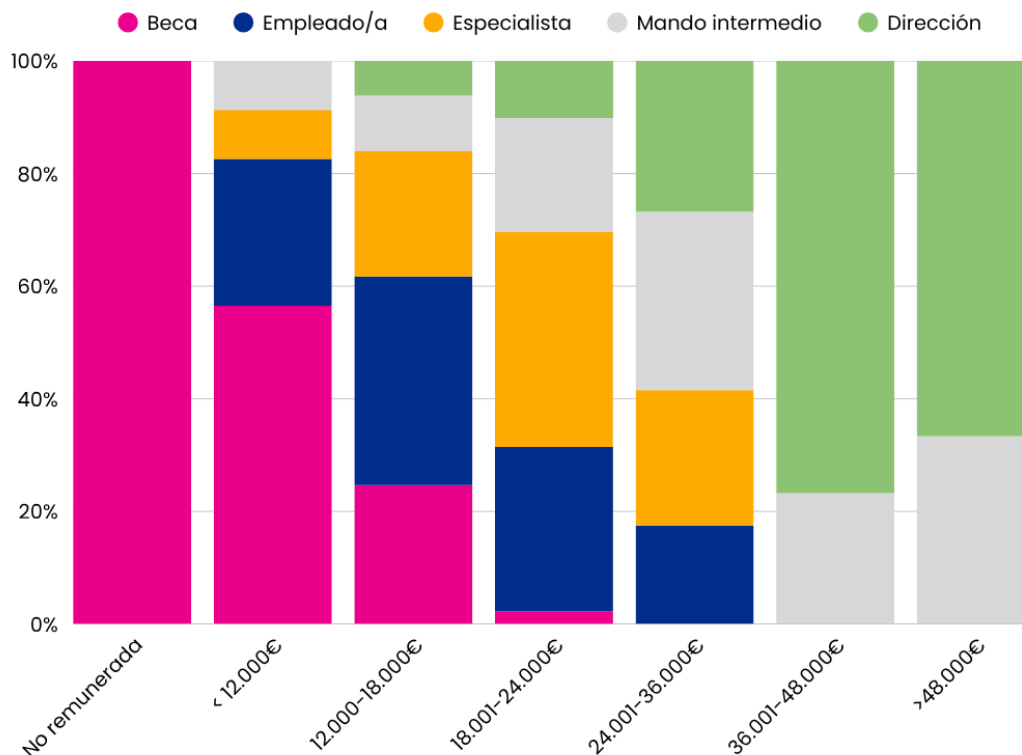
Además, este año hemos decidido complementar las categorías de empleo más destacadas con una revisión de las distintas ofertas que te encontrarás en Hacesfalta.org, **según los niveles profesionales a los que puedes acceder** (becario/a, empleados/as, personal técnico especialista, mando intermedio, y posiciones de dirección o de consejo directivo). Así, podrás saber de manera aún más clara cuáles son las **capacidades y expectativas** que puedes encontrar al buscar un empleo concreto.

En primer lugar, saber que, salvo las personas que optan a una beca o un contrato de prácticas, **la gran mayoría de las ofertas ofrecen contratos indefinidos**, y se suele pedir el contar con **un par de años de experiencia previa** en el sector o en las funciones que se van a desempeñar.

Respecto a la cuestión salarial, hemos visto que, aunque en líneas generales, **una mayor categoría equivale a un salario mayor**, existen algunos puntos importantes:

- Pese a que lo más común es que un contrato de prácticas no esté remunerado, en el **46% de las ofertas para personas becarias se ha ofrecido algún tipo de salario** (el mínimo o incluso algo mayor).
- Más de la mitad de las ofertas para ser empleados/as se promocionan con salarios de entre **12 y 24.000 € brutos anuales**.
- Para los puestos de especialista, lo más normal es hallar ofertas con salarios entre **los 24 y los 36.000 € brutos anuales, lo mismo** que para los puestos de mando intermedio.
- **8 de cada 10 ofertas para directivos/as** se remuneran de la manera más alta.

### Distribución salarial de las ofertas publicadas en Hacesfalta.org en 2025



Dentro de una oferta cualquiera en **Hacesfalta.org** nos encontramos con tres ideas clave que nos suelen pedir como necesarias para lograr el empleo: la **experiencia previa**, unas **habilidades blandas**, y algunas **formaciones complementarias** necesarias.

Dentro de los tipos de **experiencias previas** que se piden, vemos una progresión muy clara. La experiencia más valorada es la relacionada con la **gestión de proyectos de inicio a fin**, seguida por la **coordinación y gestión de equipos**.

También se valoran muy positivamente tener experiencia previa en el Tercer Sector así como el **saber cómo atender a distintos colectivos**. Esta última es importante

porque, como hemos visto en las profesiones más solicitadas, está ligada especialmente a las labores de intervención social, comunitaria y de salud.

Por último, se valora también muy positivamente la capacidad para **gestionar económicamente una entidad**, sea desde el apartado de prospección y modelos híbridos, como de la gestión de subvenciones y financiación.

Si vemos las experiencias previas más solicitadas según el puesto que se quiere cubrir, las mejor valoradas son:

- **Beca / Prácticas:** tener experiencia en voluntariado y/o proyectos sociales.
- **Empleado/a:** experiencia con colectivos vulnerables y/o intervención social.
- **Especialista:** haber trabajado con colectivos específicos.
- **Mando intermedio:** tener experiencia gestionando proyectos y equipos.
- **Consejo directivo / Dirección-gerencia:** haber gestionado y coordinado equipos.

### Experiencias profesionales más demandadas



Las **habilidades blandas o soft skills** son combinaciones de **habilidades sociales, cualidades y maneras de ver el día a día en el trabajo**. Por ello, muchas entidades solicitan algunas características concretas que consideran perfectas para el trabajo que se ha de realizar. En muchas ocasiones, casi todas las personas cuentan con alguna de ellas, pero es importante ver en cuales destacamos para sobresalir en una oferta de trabajo. Así, la más valorada es el **trabajo en equipo**, seguida por ser **personas empáticas** y saber **comunicar en el día a día**. Ser flexibles y trabajar con autonomía está muy valorado también.

Por otro lado, destacamos una habilidad que, aunque no se menciona tanto en las ofertas, consideramos que es muy importante de cara a solicitar un puesto concreto: la **sensibilización de la persona y su identificación con los valores de la entidad**. Esto es importante no solo para que una entidad sepa el tipo de persona que somos, sino también para asegurarnos que allí donde queramos trabajar sea un espacio donde nos sintamos cómodos y cómodos; donde se valoren nuestros ideales porque los compartimos con la propia entidad. Es más, por cosas como esta se valora mucho el voluntariado como herramienta de obtención de habilidades blandas, ya que aprendemos al mismo tiempo que mostramos un compromiso personal y social.

Además del trabajo en equipo, una de las más apreciadas para todas las posiciones de trabajo, las habilidades blandas mejor valoradas son:

- **Beca / Prácticas:** proactividad y comunicación.
- **Empleado/a:** capacidad de organización.
- **Especialista:** comunicación oral y escrita, habilidades relacionales y autonomía.

- **Mando intermedio:** capacidad organizativa y habilidades comunicativas.
- **Consejo directivo / Dirección-gerencia:** liderazgo y planificación.

### Habilidades blandas más demandadas



Por último, muchas entidades solicitan **formaciones complementarias** a los estudios formales que conviene revisar. Estas se dividen en aquellas que son más obligatorias, como **postgrados habilitantes o la colegiación**, y aquellas que están orientadas a desarrollar el trabajo de la manera más plena posible. Así, se destacan las **competencias digitales y ofimáticas**, los **idiomas** -destacando inglés, francés y

árabe-, y la formación en **perspectiva de género**. Otras formaciones muy demandadas son aquellas relacionadas con **violencia de género y delitos sexuales**, y aquellas que pueden **apoyar a colectivos migrantes** -derechos, normativas, mediación...-.

En definitiva, la mayoría de formaciones que se solicitan son, o bien **pasos naturales en la formación de una persona especializada**, o bien **requerimientos muy concretos** para determinados puestos y profesiones. Por tanto, a la hora de buscar empleo, no solo tenemos que fijarnos en las condiciones y en aquello que vamos a hacer; también en qué podemos aportar desde nuestra experiencia y formación.

Según el puesto que se quiere cubrir, las formaciones complementarias más demandadas son:

- **Beca / Prácticas:** conocimientos digitales e inglés.
- **Empleado/a:** manejo de herramientas ofimáticas y conocimiento de idiomas (principalmente inglés, francés y árabe).
- **Especialista:** manejo de herramientas ofimáticas y digitales, así como formaciones en género, igualdad y violencia de género.
- **Mando intermedio:** manejo de herramientas, idiomas y formación en igualdad.
- **Consejo directivo / Dirección-gerencia:** conocimiento específico del Tercer Sector y las entidades sociales, así como manejo ofimático e idiomas.

## Competencias y formaciones más demandadas

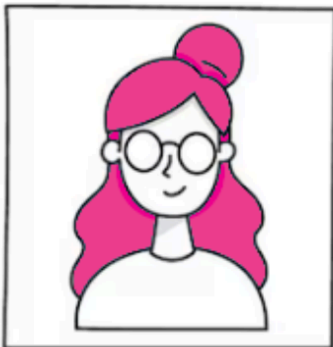
Interés por la salud / impacto del deporte  
Formación en pedagogías activas / educación libre

Colegiación profesional  
Recursos sociales y red de servicios  
Metodologías ágiles, marco lógico, gestión de proyectos  
Tercer Sector, entidades sociales y ONG  
Carnet de Manipulador de Alimentos  
Máster, postgrado, dirección y gestión de centros/servicios sociales  
Derecho, extranjería, protección internacional, mediación intercultural  
Violencia de género, igualdad y perspectiva de género  
Idiomas (inglés, francés, árabe, catalán, etc.)  
Formación en artesanía  
Competencias digitales, ofimática, TIC, herramientas informáticas (diseño, CRM, ERP, SIRIA, nativo digital, etc.)  
Carnet de conducir y vehículo propio  
Formación en psicoanálisis  
RSC, sostenibilidad, acción social, convocatorias de financiación, conocimientos financieros  
Normativa y legislación general (protección menores, extranjería, LOPIVI, etc.)  
Discapacidad, TEA, TDAH, salud mental, adicciones  
Programas específicos asociados al puesto  
RR.HH., recruitment, empleabilidad, orientación laboral  
Interés por la inclusión social  
Fisioterapia y logopedia  
Formación en batería / percusión

## 6.2 Cómo buscar trabajo

- **Analiza tu situación: hazte las preguntas clave**

Buscar trabajo es una tarea que implica tiempo y dedicación, sea en el sector que sea. Si estás dispuesto a encontrar tu empleo ideal en el sector social y te vas a poner a tope con ello, primero para un momento a reflexionar y mirar todo con perspectiva porque **una vez que tengas una serie de cosas claras te será más sencillo dar los pasos adecuados** hasta conseguir tu objetivo.



### ¿Qué quieres ser?

¿Con qué causa te quieres comprometer? ¿En qué entidad o tipo de entidad o empresa social te gustaría trabajar y por qué? ¿Qué características tiene tu empleo ideal?

Te va a llevar un ratito responder a estas preguntas, pero es muy importante que tengas todo esto claro para que después **puedas enfocar tu búsqueda** en conseguir lo que quieres y sea **más efectiva**.

En función de tus necesidades personales o del tipo de vida que quieras (o puedas) llevar **puedes buscar empleos a media jornada, a jornada completa o de freelance**. Teniendo esto claro, enfocarás tu búsqueda hacia un tipo de ofertas u otras. **Puedes marcar estas preferencias en los filtros del buscador** del portal.

Por otro lado, lógicamente un trabajo debe cubrir las necesidades básicas pero hay otras características que seguramente quieras valorar como la **flexibilidad horaria, el tiempo de desplazamiento hasta las oficinas, si existe posibilidad de teletrabajar...** Tal vez, si tienes muy claro tu margen de movimiento por tu situación

personal y el tiempo que puedes dedicar a los desplazamientos al trabajo, una de tus prioridades sea la **ubicación**. O tal vez tienes clarísimo que quieres **trabajar en el Tercer Sector pero fuera de España**. En ese caso presta atención a las oportunidades publicadas en **Ámbito nacional**.

Es posible que una de tus expectativas sea el **crecimiento a nivel laboral**, también es otra de las cosas que tienes que tener en cuenta, si los puestos a los que quieres optar o las entidades en las que te gustaría trabajar te van a **permitir evolucionar o dar ese siguiente paso en tu trayectoria profesional**.

Además, debes tener muy presente la causa, **tienes que estar totalmente convencido/a con la causa** para la que quieras trabajar porque formará parte de tu día a día. Y si conoces entidades o empresas sociales que te gustan por su misión, visión y manera de hacer las cosas, ya tienes otra manera más de enfocar tu búsqueda. Puedes consultar en el **TransparenciaONG** las organizaciones registradas en el portal **filtrando por ámbito de actuación**.

Este análisis es totalmente personal, se trata de pararse a pensar seriamente lo que tú quieres porque teniendo este tipo de cosas definidas serás mucho más eficaz en tu búsqueda.

Además, hacerte todas estas preguntas **te ayudará a repasar cuáles son tus puntos fuertes, en qué te ves más preparado/a y en qué consideras que debes mejorar**. Sabiendo esto podrás tomar medidas claras para mejorar en lo que estés más flojo/a y te sentirás más inspirado y motivado para contar con confianza lo que mejor sabes hacer.

- **¿Dónde encontrar oportunidades de empleo?**

**Hacesfalta.org** es un portal de empleo donde encontrarás multitud de oportunidades orientadas a diferentes profesionales en el sector social. **Mantén actualizado tu perfil**, visita el portal con frecuencia para ver las novedades, **crea alertas** para recibir en tu correo las ofertas que más se ajustan a tu perfil, **suscríbete a nuestra newsletter** o **puedes seguirnos en redes**.

También tienes que estar **pendiente de lo que publican en sus páginas web y en sus redes sociales las organizaciones** en las que te gustaría trabajar. Después de haber hecho el análisis anterior ya deberías tener algunas ONG en mente que cumplan con tus expectativas en cuanto a causa con la que quieres colaborar, perfiles buscados...

- **Objetivos, organización y productividad en tu búsqueda**

Ahora que tienes claro cómo enfocar tu búsqueda y los sitios donde vas a encontrar oportunidades que te puedan interesar, **ya puedes escribir tus objetivos** para saber qué pasos tienes que ir dando.


Tienes que ser honesto/a, no te engañes a ti mismo/a. Tras todas las preguntas que te has hecho puedes ver **qué formación, experiencia y competencias tienes**, a qué tipo de puestos puedes optar con ello y cómo puedes mejorar en cualquiera de esas cosas, si es necesario, para conseguir tus objetivos laborales.

Recuerda que **los objetivos tienen que ser realistas y medibles en el tiempo**, es mejor que te pongas pocos pero **concretos** y con fechas para su cumplimiento que ponerse muchos y muy ambiguos.

Haz una **lista con tus objetivos**, poner las cosas por escrito siempre ayuda. Que sea un documento o una nota en tu móvil si lo prefieres, **que puedas consultar de manera periódica para saber qué tal vas**, si los vas cumpliendo, o si tienes que ajustar alguna cosa.

Se trata de que una vez que tengas tus objetivos veas **qué tareas tienes que llevar a cabo para cumplirlos y lo pongas todo en un calendario**. Así podrás organizar tus días y tus semanas, reservando espacios de tu tiempo para hacer determinadas tareas y de esta forma irás avanzando en la consecución de tus objetivos.

**Imagina que tus objetivos generales son los siguientes:**



- Actualizar mi **CV**.
- Tener un par de **cartas de presentación adaptadas** a distintos perfiles que me gustan.
- Conocer los **canales** para encontrar empleo.
- **Ampliar mi formación** en ámbitos que me interesen.
- Hacer **voluntariado** para reforzar **habilidades**

Si tienes en cuenta que el perfil de las convocatorias varía, y te fijas en el tipo de ofertas con más demanda, completar estos objetivos te permitirá mostrar al mundo

quién eres, qué buscas, y por qué eres perfecto/a para un puesto concreto de trabajo.

Perfecto, **ya puedes sacar tareas de cada uno de ellos e ir poniéndolas en un **planning semanal**** (es lo más cómodo) y dividiendo el tiempo que vas a dedicar cada día a cada cosa.

# PLAN DE BÚSQUEDA DE EMPLEO



1

## ACTUALIZAR MI CV

Descarga o diseña una plantilla moderna y actualiza los datos. Hazlo de forma concisa, orientalo al Tercer Sector e incluso al empleo que te interesa

2

## REDACTAR CARTAS DE PRESENTACIÓN

Busca ejemplos y consejos, y haz una propia con el mismo diseño que el CV. ¡Piensa que te diriges a una entidad sin ánimo de lucro, no a una empresa!



3

## CONOCER LOS CANALES DE EMPLEO

Regístrate en páginas de empleo, crea alertas para recibir avisos, suscríbete a boletines de entidades que te gusten. y síguelas en RRSS

4

## AMPLIAR MI FORMACIÓN

Lee cosas que publican las entidades sobre los temas en los que te quieres formar, busca talleres, charlas, cursos... e incluso busca y ve tutoriales o videos



5

## HACER VOLUNTARIADO

Inscríbete en un voluntariado relacionado con la causa en la que te gustaría trabajar y que se pueda hacer al menos una tarde a la semana

Todo esto es muy importante y **te ayudará mucho a focalizar tu búsqueda de empleo y ser mucho más efectivo/a**. Si te quedas en cosas muy abstractas como por ejemplo “tengo que ampliar mi formación”, pero no aterrizas qué tipo de formación, por qué esa y no otra, cómo te vas a formar y cuándo... Es muy probable que los días y las semanas vayan pasando y tal vez te pierdas una charla interesante o un webinar donde habrías aprendido muchas cosas.

Cuando necesitamos encontrar trabajo **solemos centrarnos en la búsqueda constante de ofertas y en echar candidaturas**, pero tienes que tener en cuenta que buscar empleo implica muchas más cosas. **Para que esas candidaturas se conviertan en una oportunidad real de que te llamen para hacerte una entrevista**, primero **tienes que analizar en qué punto te encuentras y ver qué cosas tienes pendientes**. No te lées a echar candidaturas si tu CV está desactualizado o no te convence su diseño. Invierte primero algo de tu tiempo en mejorar esto.

Tener claros tus objetivos y **tener un planning de acciones te ayudará estar más activo/a**, a saber qué tienes o puedes hacer en cada momento, te ayudará incluso a descansar porque en tu planning puedes incluir tus actividades de ocio, lo que más te guste hacer. Un simple paseo con amigos/as te ayudará a despejarte, a hablar de otras cosas que no sea solo tu búsqueda de trabajo y relajar tu mente, que también es básico para estar al pie del cañón y no caer en la desmotivación.

Por otro lado, te recomendamos también que **cuando empieces a postular lleves un control**, anota las ofertas en las que te has inscrito y a través de qué plataforma o si ha sido mediante email. Que no te pase nunca que te llamen de algún sitio y **no sepas exactamente qué entidad es**, qué oferta y cuándo y por qué te inscribiste.

También, respecto a las candidaturas, ve a por todas siempre pero siendo realista, **si no cumples ningún requisito de los que solicitan en la oferta** o solo uno de ellos, tal vez es mejor que en ese caso no postules. Aunque en ocasiones contemos con una negativa de antemano, **siempre desmotiva que te descarten**, así que si más o menos tienes claro que no va a ir hacia delante tu candidatura, no lo hagas. Eso sí, si la oferta te encanta, **mira qué cosas tienes que mejorar y añádelo a tu calendario** para en un tiempo poder postular con más confianza a ese tipo de ofertas.

Buscar trabajo es una tarea compleja como decíamos, **organízate para poder dar los pasos adecuados y encontrar la oportunidad** que estás buscando cuanto antes. Además, de todo este proceso de análisis y organización aprenderás muchas cosas que luego te van a servir tanto a nivel personal como laboral.

- **Perfiles sociales y networking**

A día de hoy, gracias a la tecnología, tenemos a nuestra disposición herramientas muy útiles para **estar en contacto con personas** de las que podemos aprender muchas cosas y a través de las cuales podemos encontrar oportunidades laborales.

Las **redes sociales son un canal que puede ayudarte en tu búsqueda de empleo.**

Sigue a personas del sector que compartan contenido interesante o que trabajen en organizaciones donde quieres trabajar, comenta alguna de sus publicaciones, **aporta también contenido de valor** a los demás, para que puedan ver qué temas te interesan y controlas y que estás al día.

Eso sí, si quieres que tus redes sociales sean un elemento más a tener en cuenta en tu búsqueda de empleo tienes que adaptar tus perfiles y que tengan un tono

profesional. **Las redes sociales pueden ser una excelente carta de presentación** para mostrar tu perfil profesional, intereses, artículos y habilidades.

Otra manera de **hacer networking** es yendo directamente a encuentros: **talleres, charlas, seminarios, ferias de empleo, congresos** y demás eventos del sector organizados por las entidades en las que quieres trabajar. Desde nuestra fundación, también impulsamos este tipo de acciones, así que estate pendiente de nuestros eventos y actividades, y nunca dudes en contactar y participar.

A través de estos puntos de encuentro podrás conocer a personas que tienen los **mismos intereses que tú**, saber dónde trabajan y cómo consiguieron ese trabajo. También conocerás a profesionales con amplias trayectorias, estarás **al día de las novedades del sector**, sabrás qué eventos próximos se van a realizar y mejorarás tus habilidades de comunicación.

Prepara y ensaya también una **pequeña presentación de ti mismo/a, clara y sencilla**, para contar quién eres, a qué te dedicas, qué has hecho en el pasado y qué cosas estás buscando actualmente para hacer y transmitir todas las ganas que tienes.

Por último, te aconsejamos que vayas a este tipo de encuentros con la mente abierta y una disposición de escucha activa. No vayas por ir, eso sería una pérdida de tiempo. **Ve a los espacios que te resulten interesantes** por los temas que se van a tratar, por las personas que te puedes encontrar y aprovéchalo bien.

### 6.3 Adquirir y fortalecer tus *Soft Skills*

En **Hacesfalta.org** hacemos énfasis cada día en el valor de las habilidades blandas o *soft skills*, aquellas que las entidades buscan a través de una serie de aptitudes y

habilidades que van más allá de lo puramente formativo y de la trayectoria profesional. Personas con **determinadas habilidades sociales y de gestión** que son muy importantes de cara al buen funcionamiento de un equipo de trabajo que lucha por un objetivo común. En el caso del Tercer Sector, ya hemos visto que se persiguen objetivos muy ambiciosos relacionados con mejorar la calidad de vida de otras personas, y que las habilidades blandas más demandadas suelen ser acordes a los puestos, las experiencias, y en especial a los **colectivos con los que se va a trabajar..**

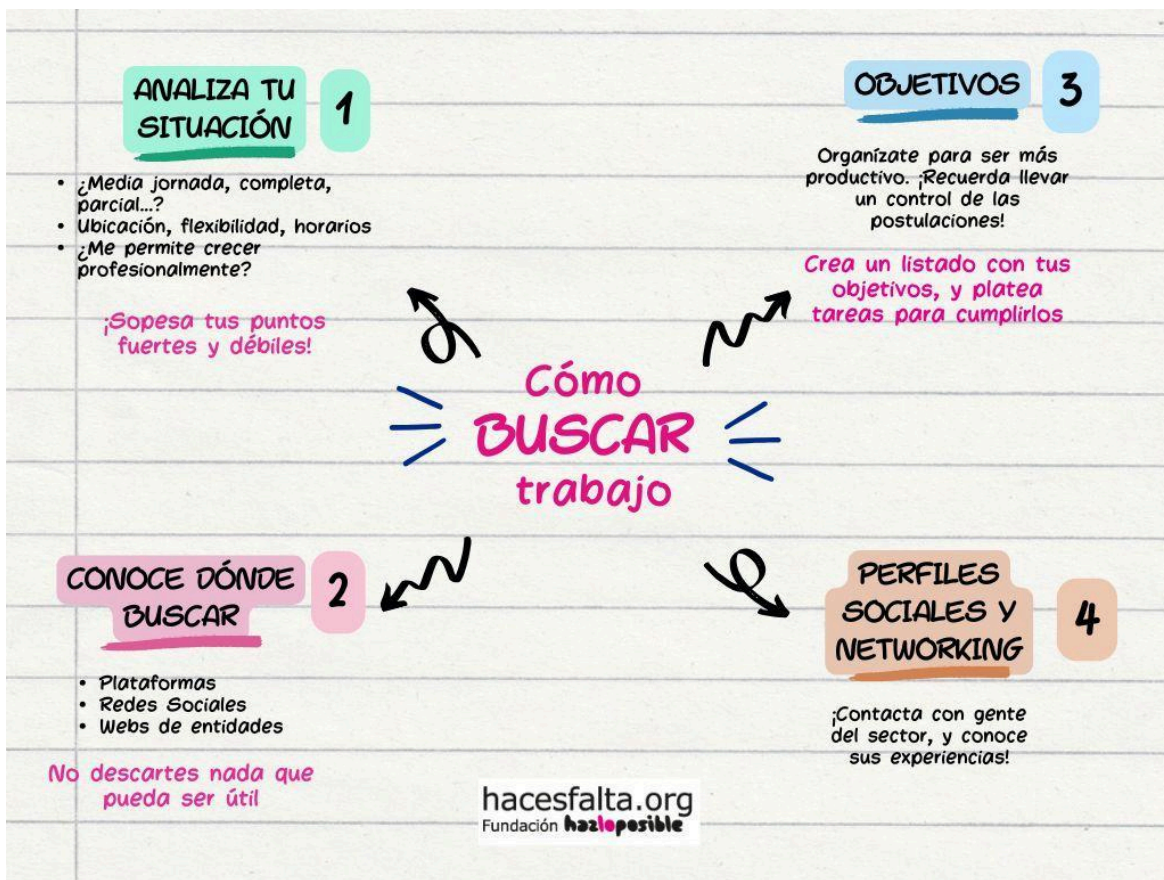
Cada uno/a tiene unas habilidades y aptitudes que pueden aportar valor, pero siempre se pueden adquirir o mejorar. Sin duda, uno de los medios por los cuales **se puede conseguir desarrollar estas soft skills o habilidades blandas** tan importantes en el terreno laboral es **hacer voluntariado.**

Un voluntariado **te saca de tu zona de confort** (mucho más que una formación muy exigente, porque se trata de algo vivencial). Lo que te puede aportar un voluntariado es enfrentarte a situaciones nuevas que requerirán tu **creatividad, compromiso y disposición** para buscar soluciones, **conocer a personas muy diferentes** a ti con las que tendrás que **aprender a trabajar en equipo** por el bien del proyecto o sacar adelante cosas con recursos muy limitados, además de mostrar tu **empatía y espíritu comprometido y colaborador**. Todo esto (y mucho más) que te aportará hacer voluntariado será tremendamente útil a nivel laboral. Sin darte cuenta estarás desarrollando esas *soft skills* que buscan las entidades y que te harán destacar frente a otros/as candidatos/as en el ámbito profesional.

Además, hacer voluntariado te da la oportunidad de entrar en contacto con el ecosistema social, **conocer el Tercer Sector desde dentro, establecer vínculos**

personales y profesionales, y poder vivir en primera persona las necesidades de una entidad y su manera de trabajar.

En [Hacesfalta.org Voluntariado](#) encontrarás un montón de oportunidades en **proyectos en España y en el extranjero** muy interesantes en los cuales aportar tu granito de arena al mismo tiempo que adquieres y mejoras tus competencias. Además, desde nuestro **blog de voluntariado** descubrirás el amplio contenido e información que hemos elaborado para resaltar el valor añadido que aporta el voluntariado a un perfil profesional.



Mejora y adquiere nuevas habilidades



¡Haz voluntariado!

## 7. Puesta a punto del CV y cartas de presentación

### 7.1 El CV: cómo hacer un buen currículum

- **Diseño cuidado, organizado y fácil de leer.** Tu CV puede que sea la primera información que una entidad o empresa tenga de ti la mayoría de veces. **Consigue que esa primera impresión sea buena.** La redacción, ortografía y estructuración de los contenidos son puntos esenciales a tener en cuenta. Opta por organizar la información mediante apartados y títulos así como una redacción clara con fuentes sencillas y legibles. Para ello, la elección de la plantilla es muy importante, asegurate de que esta se adecue a tu perfil profesional. Tienes diferentes herramientas con las que puedes crear un CV que esté bien sin que te haga falta tener conocimientos avanzados de diseño, algunos ejemplos son **Canva** o **Resume Maker**. O para CV Europeo tienes **Europass**. También puedes descargar plantillas con diseños predefinidos y retocarlas (colores y elementos) para que queden a tu gusto visualmente.
- **Formato:** lo mejor es que cuando lo tengas hecho **lo guardes como PDF** para mantener el formato y evitar problemas de desconfiguración de los contenidos que añadas. Ese archivo será el que envíes por correo en los puestos a los que postules de manera directa y el que subirás a plataformas de búsqueda de empleo como Hacesfalta.org.
- **Buena estructura de la información:** lo más recomendable es que incluyas la información, tanto académica como profesional, **de la más**

- reciente a la más antigua.** Tú decides si consideras más interesante poner la formación primero o la experiencia laboral. Hay otros datos como **idiomas, habilidades técnicas, programas o aptitudes personales** que también debes incluir y destacar algo de esa información si lo consideras oportuno.
- **Sintetiza:** recuerda mantener la claridad y concisión en la descripción de tu experiencia laboral a la hora de detallar tus tareas, no pongas información de más, tampoco de menos, simplemente los puntos más importante y que aporten valor.
  - **Adaptable:** El CV tiene que ser adaptable, la mayoría de datos van a ser siempre los mismos, pero **en función de las características del puesto al que optes**, tal vez puedas incluir o quitar alguna cosa según la relevancia que pueda tener determinada información para el caso.

Si quieres profundizar más sobre estas recomendaciones, os animamos a echar un vistazo a nuestro vídeo de la serie #TIPS: **[“Consejos para elaborar tu CV”](#)**. En él te explicamos todos los detalles para que tu currículum refleje adecuadamente todas tus capacidades.

### **¿Cómo puedo destacar mi perfil para sobresalir?**

A día de hoy estamos cada vez más formados, más preparados, y accediendo fácilmente a todo tipo de información. Todo esto es una de las grandes ventajas que ha aportado la digitalización. Sin embargo, también nos hace más difícil destacar respecto a nuestros compañeros/as en el mundo laboral a la hora de buscar o cambiar de trabajo.

Algunos trucos sencillos, cómo **crear o actualizar un portfolio profesional**, pueden servirte para marcar la diferencia. Esto no tiene únicamente por qué ser un diseño artístico de tus trabajos: también puedes adjuntar como portfolio un blog profesional, que sirva como carta de presentación y muestre artículos, trabajos que hayas realizado, o noticias relacionadas con el sector y/o empleo que estás buscando.

**Mantener actualizadas tus redes sociales**, como decíamos, es una buena herramienta para encontrar trabajo, conocer personas nuevas que expandan tus contactos, y están al alcance de todo tipo de profesiones. Ligado a este punto está el **desarrollar tus competencias digitales**. A la hora de buscar empleados/as, las empresas y organizaciones se fijan cada vez más en las competencias tecnológicas. No es necesario que te conviertas en un experto de la noche a la mañana, pero sí que tengas un manejo eficaz, con soltura y criterio.

**Incluir un breve párrafo a modo de introducción en tu CV puede ser un plus.** A través de él puedes añadir información que personalice tu candidatura y te diferencie del resto de aspirantes. Contar un poco sobre tu **trayectoria profesional, tus objetivos laborales o las fortalezas que te definen**, son algunas opciones.

#### \* CV en otros idiomas

Ya hemos visto que **en el Tercer Sector el dominio de idiomas se valora muy positivamente** y en algunos casos es imprescindible ya que hay organizaciones que trabajan con otros países. Así que si controlas algún otro idioma es interesante que tengas una **versión de tu CV en ese o esos idiomas**.

Para hacer una versión en inglés puedes optar por crear tu CV de manera sencilla con **Europass** que es el CV estándar a nivel europeo.

### \* CV si no tengo experiencia

Si aún no tienes la suficiente experiencia profesional, en lugar de inventar experiencias o rellenar el CV con cosas superfluas, **te aconsejamos que resaltes tus habilidades** desarrolladas durante la formación que estás recibiendo o que has recibido. También las que hayas podido adquirir en trabajos que no estén relacionados con tu formación o con el puesto al que ahora quieres optar.

**Si has realizado algún voluntariado es fundamental que lo incluyas**, especialmente si tu candidatura está orientada a un puesto de trabajo del Tercer Sector. **Formar parte de un proyecto o causa social dice mucho de nosotros y de nuestras inquietudes**. De este modo, aspectos tan importantes y tan valorados por la organizaciones como la generosidad, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, el compromiso o la empatía, se prevén tras llevar a cabo un voluntariado.

Pon **qué competencias te hacen destacar**: trabajo en equipo, creatividad, capacidad de organización... Qué **idiomas** hablas, cuáles son tus **conocimientos informáticos**, qué **formación complementaria** tienes (seminarios, talleres, cursos...), qué **hobbies** o actividades te gusta hacer en tu tiempo libre. Esta información puede ser muy relevante porque ayuda a conocerte mejor.

También, destinar un apartado de tu CV a los **proyectos en los que has participado** demuestra que eres una persona dinámica, curiosa, que ha ido más allá de la formación.

## 7.2 La carta de presentación

Es muy común ver como requisito una carta de motivación o presentación en las candidaturas a empleo. Su envío suele ir unido al del CV y normalmente es opcional, aunque **es una buena manera de diferenciarte del resto de candidatos/as** y llamar la atención de las personas que están haciendo el proceso de selección.

La estructura de una carta de presentación es generalmente así:

- En primer lugar, **en la parte superior, tus datos personales** (nombre y apellidos). Después también **tus datos de contacto** (email y teléfono) y la fecha.
- **La primera frase debe atrapar la atención del lector** y responder a una pregunta: ¿dónde has encontrado la oferta a la que postulas y por qué estás enviando la carta?
- A continuación tendrás que **exponer de manera clara, sencilla y entusiasta** (siempre teniendo claro a quién te estás dirigiendo y sabiendo el tono que puedes utilizar) los **motivos por los que quieres trabajar en esa entidad y qué puedes aportar**, por qué eres la persona idónea para el puesto.
- La última parte tiene como objetivo que te llamen, es el momento de tirar de **creatividad** para conseguir que la persona que te está leyendo tenga muchas ganas de conocerte en persona.

### 7.3 Escribir el email perfecto

Si utilizas plataformas de búsqueda de empleo como Hacesfalta.org, te inscribes en las oportunidades directamente, pero puede ser que si tu candidatura avanza en el proceso **la entidad te pida que les envíes más información por email**, que les pases de nuevo tu CV y una carta de presentación. ¿Quieres saber cómo hacer el email perfecto en ese momento o si quieres escribir a una entidad directamente para postularte a un puesto?

En primer lugar, una cosa muy obvia pero que merece la pena recordar. **Tu dirección de correo tiene que ser “profesional”**, es decir, no escribas para conseguir un puesto de trabajo desde la cuenta de correo que creaste cuando eras un/a adolescente.

Después, ten en cuenta que las bandejas de entrada de los departamentos de selección de las entidades o empresas están llenas, así que **tienes que conseguir destacar y para ello lo primero es escoger un buen asunto** (a menos que te hayan dado indicaciones de qué poner o estés respondiendo a un correo que te han enviado). **Sé directo/a, conciso/a y no utilices mayúsculas** ya que algunos servidores de correo lo detectan como spam.

En el cuerpo del mensaje contesta con preguntas esenciales como **quién eres, qué estás buscando, por qué estás escribiendo ese email y cómo pueden contactarte**. Sé breve y **destaca algo que pueda ser relevante para el puesto y que genere curiosidad** y quieran saber más de ti. Incluye también alguna frase que demuestre que has invertido algo de tiempo en conocer la entidad, sus proyectos...

Antes de darle a enviar **repasa que está todo bien**, que estén adjuntos los archivos (CV y carta de presentación, por ejemplo) y, por favor, ¡que no haya faltas de ortografía!

## 8. Entrevista laboral: tipos y cómo prepararlas

Por fin han contactado contigo para citarte para una entrevista laboral, es la oportunidad que llevabas tiempo esperando, así que **para evitar cometer errores por estar nervioso/a o por no ir bien preparado/a**, es conveniente que recuerdes lo siguiente:

### 8.1 Qué hacer antes de una entrevista de trabajo

- Cuando contacten contigo **tienes que recordar de qué puesto se trata y de qué entidad**. Si has organizado bien tu búsqueda de empleo te resultará sencillo y nunca te cogerá desprevenido/a.
- **Trata de conseguir el máximo de información**, tanto si te contactan por teléfono como si es por email, **sobre quién te va a entrevistar** (si es de Recursos Humanos o del departamento en el que se engloba el puesto). Si no te lo dicen pregunta **si tienes que llevar algo** (CV impreso, alguna certificación...) y si vas a tener que hacer alguna prueba práctica.
- Una vez citado, cerrada la hora y el día, **investiga a fondo a la entidad**. Infórmate bien de su **misión, valores, proyectos** que desarrolla y ha desarrollado en el pasado.
- Piensa en tus **puntos fuertes y débiles respecto al puesto** para el que te van a entrevistas y en qué puedes aportar.

- **Ensayá la entrevista:** cómo vas a contar tu trayectoria y qué les vas a decir para demostrar que eres el/la candidata/a ideal.

## 8.2 Cómo encarar la entrevista presencial

- **Lleva una lista con tus dudas** sobre la entidad, el puesto... **Y con propuestas**, intenta responder a la pregunta **¿qué sería lo primero que harías si consiguieras el trabajo? ¿Qué mejorarías o propondrías desarrollar?** Las preguntas relacionadas con el horario, sueldo, tipo de contrato... Espera inicialmente a que sean las personas que te están haciendo la entrevista las que planteen estos temas.
- **Vestimenta.** Sé natural pero ten en cuenta que inevitablemente la apariencia es importante y que hay que saber adaptarse al lugar al que vas. Lo principal es que vistas **de manera sencilla y sin elementos puedan distraer la atención** del entrevistador/a de lo realmente importante que es lo que le vas a contar.
- Llega descansado/a y **PUNTUAL.**
- **Cuida tu lenguaje corporal**, no te dejes caer en la silla y que parezca que no muestras interés, mira a los ojos de tu interlocutor/a, trata de no esconder o cruzar los brazos. Muestra una **actitud positiva y de escucha.**

- **Utiliza frases cortas**, no te enredas en discursos y divagaciones. **Sé conciso/a y explica todo con claridad**. Esto no significa que contestes con monosílabos, pero procura no desviarte de la pregunta.

### 8.3 Entrevista telefónica o por videollamada

En algunas ocasiones las entidades para hacer una preselección de candidatos/as a los que entrevistar presencialmente para un puesto, **hacen una ronda previa de entrevistas telefónicas o por videollamada** (también suele ser habitual hacer una entrevista online si es para un puesto en el extranjero o en otra comunidad).

En el caso de las **entrevistas telefónicas suelen ser para contrastar algunos datos** del CV y hacer unas breves preguntas más sobre la motivación para el puesto. No suelen durar mucho. Las **entrevistas por videollamada pueden ser más largas**, más parecidas a una presencial. En cualquier caso ten en cuenta:

- **Puntualidad**: tanto si han quedado en llamarte o contactar contigo por videollamada a una hora, como si eres tú el/la que tienes que contactar, hazlo a la hora acordada.
- En el caso de la **videollamada**, antes de nada, **revisa que tu foto de perfil sea correcta y que no tengas ninguna frase antigua** junto a tu nombre que ya no te identifique o que pueda no ser apropiada.
- **Elige bien el espacio**: si es por teléfono tienes que poder escuchar bien a tu interlocutor/a, elige un **lugar tranquilo**, sin ruidos. En el caso de la videollamada tendrás que tener en cuenta también la **luz, lo que se ve detrás de ti y asegurarte de que nadie te va a molestar**. **Haz una prueba**

- antes de unirse para revisar bien el fondo que aparece visible en cámara.
- En una entrevista por teléfono **no pongas el altavoz**, dará la impresión de que estás a otras cosas e incluso de falta de interés.
  - **Concéntrate en la entrevista:** estate a lo que tienes que estar y **no te distraigas ni busques cosas en Internet mientras** te están entrevistando, por teléfono aunque creas que no se puede notar y por videollamada más aún. En el caso de la entrevista por videollamada puedes tener algún papel cerca y a la vista con alguna cosa relevante apuntada, pero que tampoco se note demasiado que lo estas mirando todo el rato.
  - **Tono de voz:** muéstrate **relajado/a, tranquilo/a y positivo/a**. En la entrevista por videollamada tendrás que estar pendiente además de la **vestimenta y el lenguaje corporal**, al igual que en una presencial. Es importante que mires a tu interlocutor/a y que **no te estés mirando a ti mismo** en la pantalla.
  - **Conoce bien tu CV:** te pueden preguntar cosas muy concretas sobre fechas de formaciones o trabajos, tienes que saberte tu CV muy bien.
  - **Turnos de palabra:** habla de manera pausada, **no interrumpas**, espera a que te pregunten o expliquen algo y después habla tú con calma y contestando a sus preguntas.

- **No divagues:** al igual que en la presencial **no te enrolles, sé conciso/a** en tus respuestas, especialmente importante en la entrevista telefónica.
- **Pregunta:** no te quedes con dudas, resuelve todo lo relacionado con los siguientes pasos del proceso.
- **Despedida:** agradece el tiempo que te han dedicado y muéstrate siempre dispuesto/a que **puedan contactar contigo por email o teléfono** si necesitan saber alguna cosa más.

#### 8.4 Qué hacer después de una entrevista de trabajo

Tras la entrevista es el momento de relajarse, pero no del todo aún. Al acabar:

- Apunta en tu documento o aplicación donde llevas organizada tu búsqueda de empleo la **fecha en la que has realizado la entrevista**, por si estás en otros procesos de manera simultánea.
- **Analiza cómo ha ido la entrevista**, repasa las preguntas y respuestas, ¿te sorprendió alguna?, ¿crees que podrías mejorar alguna de tus respuestas? Piensa si te has sentido cómodo/a y tu lenguaje corporal lo ha demostrado. **¿Qué sensación general te has llevado?** ¿Si te vuelven a llamar seguirías interesado/a?
- Al día siguiente (si te ha gustado la entrevista y si lo consideras conveniente) **envía un correo breve de agradecimiento** por el tiempo que te han dedicado.

- Si no tienes respuesta en el tiempo que te indicaron **puedes preguntar por el estado del proceso** de selección.

## 9. Encontrar empleo en Hacesfalta.org

En Hacesfalta.org **publicamos más de 9.700 ofertas de empleo en el Tercer Sector durante el año pasado**, además de haber **establecido más de 9.7 millones de contactos entre personas y ONG** en oportunidades de empleo. Somos el portal de referencia para multitud de organizaciones. Si quieres trabajar en el sector social seguro que encuentras tu oportunidad en nuestro portal, ¡aprende a sacarle el máximo partido!

- **PERFIL DE EMPLEO COMPLETO Y ACTUALIZADO:** rellena tus datos de perfil aportando toda la **información sobre tu experiencia laboral** pero sintetizando (no pongas más de 5 líneas en cada una) y tus **conocimientos de idiomas, informáticos, tus competencias...** Cuanta más información clara y sencilla ofrezcas, más datos tendrán de ti las entidades. **Adjunta tu CV en formato PDF** (peso máximo 2MB). [En este post te contamos todas las claves para completar tu perfil sin incidencias.](#)

- **UTILIZA LOS FILTROS AVANZADOS:** una vez dentro de la categoría de empleo que te interesa, **afina tu búsqueda de empleo** filtrando por las opciones que aparecen en la parte izquierda de la web. Podrás seleccionar: **salario, profesión, tipo de contrato, duración, horario...**

- **CREA TU ALERTA DE EMPLEO:** Aplica los filtros que mejor se ajusten a tu búsqueda y recibe en tu email las oportunidades relacionadas con tu perfil e intereses. Aquí descubrirás [cómo crear tu alerta personalizada en cuatro pasos.](#)

- **REVISANUESTRO TOP 10 DE EMPLEO SEMANAL:** cada semana publicamos en nuestro blog de empleo las **10 mejores ofertas de los últimos 7 días**. ¡No pierdas de vista [nuestro BLOG!](#)

- **SUSCRÍBETE A NUESTRO BOLETÍN:** enviamos cada semana nuestra newsletter en la que **encontrarás ofertas destacadas de empleo, materiales y consejos para encontrar empleo** y **noticias de actualidad** relacionadas con empleo y voluntariado en el Tercer Sector. [¡Suscríbete aquí!](#)
- **SÍGUENOS EN REDES SOCIALES:** Puedes seguirnos en [Instagram](#) (@hacesfalta\_org), en [Twitter/X](#) desde nuestra cuenta de @hacesfalta y en [Facebook](#) para no perderte las mejores ofertas, novedades, tendencias, consejos y oportunidades en ONG. Además, contamos con un perfil en [LinkedIn](#).

## ¡GRACIAS!

Un año más, aquí cerramos la **Guía de Empleo en el Tercer Sector**.

Tal y como adelantamos al inicio, este 2025 ha sido especialmente significativo para el equipo de Hacesfalta.org. Durante este periodo **hemos consolidado importantes mejoras en la plataforma web**, impulsadas en gran parte por las **aportaciones y la participación activa de quienes formáis parte de esta comunidad**.

De este modo, **reforzamos nuestro papel como puente entre la ciudadanía y las organizaciones** que buscan sumar esfuerzos para fortalecer el ámbito social.

Continuamos trabajando en la evolución del portal, con el objetivo de ofrecer recursos y herramientas útiles, y facilitar un espacio fiable y de calidad donde acceder a oportunidades alineadas con los valores de igualdad e inclusión, pilares fundamentales del Tercer Sector.

Desde el equipo de Hacesfalta.org damos por finalizada la Guía de 2026 junto a las entidades y profesionales que integran nuestra red, con quienes seguimos avanzando hacia una meta compartida: **generar un impacto positivo, sostenible y duradero en la sociedad**.

**Comienza aquí tu aventura**

**¡Encuentra tu empleo en [Hacesfalta.org](https://www.hacesfalta.org)!**

**Síguenos en nuestras redes:**

