



Índice

Presentación	3
Tendencias y retos empleo 2025	5
El Tercer Sector en datos	10
Entidades sociales donde trabajar	12
4.1 Tercer Sector	12
4.2 Cooperativas	13
4.3 Empresas sociales	13
Áreas y perfiles demandados	14
Diversidad, igualdad e inclusión en el Tercer Sector	20
6.1 Igualdad de género	22
6.2 Diversidad funcional y discapacidad	23
6.3 Diversidad cultural y étnica	25
6.4 Diversidad LGTBIQ+	26
6.5 Diversidad generacional	27
¿Qué necesito para trabajar en el Tercer Sector?	29
7.1 Cómo buscar trabajo	30
7.2 Adquirir y fortalecer tus Soft Skills	37
Puesta a punto del CV y cartas de presentación	40
8.1 El CV: cómo hacer un buen currículum	40
8.2 La carta de presentación	44
8.3 Escribir el email perfecto	45
Entrevista laboral: tipos y cómo prepararlas	47
9.1 Qué hacer antes de una entrevista de trabajo	47
9.2 Cómo encarar la entrevista	48
9.3 Qué hacer después de una entrevista de trabajo	49
9.4 Entrevista telefónica o por videollamada	49
Encontrar empleo en hacesfalta.org	52
¡GRACIAS!	53

1. Presentación

Tras un emocionante año de transformación y cambio, presentamos con entusiasmo la nueva **Guía de Empleo en el Tercer Sector para el año 2025** a nuestra comunidad de usuarias y usuarios profesionales, entidades y personas voluntarias que formáis parte de **Hacesfalta.org**.

Este último año ha supuesto **una total actualización del proyecto de Hacesfalta.org** gracias a la cual seguimos ofreciendo nuestro mejor servicio a todas aquellas personas que usáis el portal día a día en busca de las mejores oportunidades laborales en el Tercer Sector. Nuestro objetivo es **brindar orientación y apoyo** a la comunidad de profesionales que, a través de nuestras herramientas y plataforma, desean impulsar su trayectoria profesional. Presentamos así el **nuevo “look and feel” de Hacesfalta.org**, diseñado para que la plataforma sea más accesible y centrada en la experiencia de usuario, acompañado de **nuevas funcionalidades** para usuarios/as y ONG que facilitan un uso actualizado y más eficiente.

Con esta **Guía de Empleo**, proporcionamos información de actualidad sobre el sector social: desde **tendencias** de empleo en ONG hasta lo último en **diversidad e inclusión**, y por supuesto, una amplia variedad de **recomendaciones prácticas** para encontrar el mejor entorno laboral donde alcanzar un desarrollo profesional a la altura de vuestros objetivos y ambiciones.

Para ello nos valemos de nuestros más de 25 años de experiencia a lo largo de los cuales **hemos conectado a más de 9.7 millones profesionales de gran talento y potencial con diversas organizaciones** a través del portal de Hacesfalta. Tanto esta guía como nuestro trabajo diario se nutre del **feedback de nuestra comunidad** de usuarias/os, que nos ha sido indispensable para **mejorar el portal** en esta actualización. Esta colaboración y aprendizaje continuo nos impulsa en nuestro compromiso por mejorar nuestra función como intermediarias en el Tercer Sector y así elaborar esta guía anualmente, **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. Juntas, esperamos alcanzar una sociedad más justa, equitativa y sostenible a través de la indispensable labor que realizan todas las entidades y personas que conformamos el Tercer Sector.

¡Empieza la Guía de Empleo de 2025!

2. Tendencias y retos de empleo 2025

Cada año presentamos en nuestra Guía de Empleo las principales **tendencias que se han observado en el Tercer Sector** y aterrizan para revolucionar la forma en la que trabajan las organizaciones. Este 2025 no ha sido una excepción y en el 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 y, por supuesto, los retos que conllevan.

Valoramos que estos retos y tendencias tienen el potencial de **impactar 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 2025** y los retos que las acompañan identificamos:

- **Un crecimiento de empleo sostenido**

Según el [“Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España 2024 de la Plataforma de ONG de Acción Social”](#), se estima que el Tercer Sector de Acción Social (TSAS) empleó en 2024 a **609.761 personas remuneradas, una cifra que muestra una recuperación sostenida** desde 2021, acercándose a los niveles de empleo registrados en 2010 y 2013. Esta evolución positiva refleja el papel cada vez más consolidado del sector como generador de empleo socialmente útil.

Este informe también recoge los últimos datos registrados del año 2023, en el que las ONG realizaron más de 47 millones de intervenciones en España. Y es que, **las ONG ya representan el 1,44% del PIB nacional** tal y como apunta el Barómetro. Una noticia que ha impactado la visión actual del crecimiento del sector.

En términos relativos, el empleo generado por el Tercer Sector de Acción Social representa el **33,1% del empleo total del sector social** en el que se incluyen las actividades sanitarias y de servicios sociales (según clasificación CNAE-2009). Si se observa la evolución en el marco general del mercado de trabajo (según EPA), el peso del empleo en el TSAS ha oscilado: **del 4,6% en 2013** descendió al **3,3% en 2018**, y **se ha mantenido estable** en torno al **3,2%-3,4%** en los últimos años.

En cuanto a la modalidad de contratación, se observa un **incremento en los contratos indefinidos y una reducción en la tasa de temporalidad**. Sin embargo, persiste una **alta proporción de contratos a tiempo parcial**.

Desafíos: Dentro de esta tendencia, encontramos otros desafíos a destacar y que observamos en las propias entidades: **casi la mitad de las entidades (46,1%) cuenta con menos de seis personas remuneradas**, lo que confirma la **consolidación de un modelo de sector con gran presencia de organizaciones pequeñas**, con fuerte arraigo comunitario y estructuras ligeras. Esta tendencia refuerza la importancia de apoyar a estas entidades en su sostenibilidad, profesionalización e inclusión laboral real.

Por último, en este crecimiento encontramos una consolidada tendencia que supone un reto en cuanto a igualdad en el sector: **La mayoría del personal remunerado en el Tercer Sector de Acción Social es femenino (más del 70%)** y

posee una alta cualificación, predominantemente con formación universitaria.

Profundizamos en los desafíos relacionados con la paridad y representatividad en el sector más adelante, en el punto 6. de la Guía titulado “Diversidad, igualdad e inclusión en el Tercer Sector”.

- **Llega la integración de la IA y la automatización de procesos**

Aunque ya identificamos la aparición de la **Inteligencia Artificial** como una tendencia que vino para quedarse, este año **hemos visto el verdadero impacto que tiene en cómo hacemos nuestro trabajo.**

¿La prueba más clara? La **automatización de tareas** mediante el uso de la IA, **agilizando procesos** repetitivos o rutinarios que permiten a los/as trabajadores/as realizar su trabajo con **mayor productividad**. Cada vez más entidades alientan a sus empleadas/os a **integrar el uso de la IA en sus funciones diarias** con el fin de potenciar sus funciones.

Además, **muchas ONG han integrado la IA en sus servicios y proyectos digitales** para impulsar la labor que realizan de cara a las personas beneficiarias y usuarias, o en sus alianzas, haciendo uso eficiente de las nuevas tecnologías a su disposición.

Desafíos: Sin embargo, el Tercer Sector afronta esta transformación digital de forma desigual, ya que la adopción de la IA en las ONG se ve obstaculizada por desafíos clave. Uno de ellos son las **limitaciones de recursos**: la IA y las nuevas tecnologías que han irrumpido en el panorama digital **requieren de una inversión económica**

que a menudo **compite con otras necesidades más inmediatas** para las organizaciones.

Nos encontramos también con una **brecha digital** en las habilidades de las personas que trabajan en las organizaciones, aunque **cada vez se requieren más las competencias digitales y un perfil multidisciplinar** para formar nuevos equipos de trabajo. Otras cuestiones como la ética del uso de la IA en aplicaciones de alta sensibilidad como **privacidad de datos o sesgos algorítmicos** plantean nuevos debates en el sector.

- **Apuesta por el aprendizaje constante y el desarrollo de habilidades blandas**

Esta tendencia, muy ligada a su vez a los desarrollos tecnológicos, tiene que ver con el futuro laboral que ya empezamos a vislumbrar en nuestra realidad: **en cualquier momento nuestras funciones (y habilidades) pueden quedar obsoletas**. Esto ha llevado a las organizaciones y empresas a **apostar por el aprendizaje constante a lo largo de nuestra vida profesional**. De esta manera, una inversión en la formación de los/as trabajadores/as supone un refuerzo de las competencias de su equipo para **afrontar desafíos futuros y adaptarse a las disciplinas emergentes** como el manejo de la IA.

Esto también implica una **puesta en valor de las habilidades blandas**, esas características intransferibles que hacen a un empleado/a único y preparado para aprender, aportar su propio valor añadido y enfrentarse a la incertidumbre. Una forma de **adquirir y fortalecer estas habilidades es a través del voluntariado**, que nos dota de un **liderazgo centrado en la empatía e inteligencia emocional**, el

trabajo en equipo, la comunicación y la resiliencia. Es por eso también que muchas empresas apuestan por el [Voluntariado Corporativo](#) para fortalecer a sus equipos de trabajo.

Desafíos: Las limitaciones económicas, de personal y de tiempo hacen que esta apuesta requiera un **compromiso y una inversión** por parte de las entidades, que han de organizarse para **facilitar la conciliación entre el trabajo y la formación continua**. También supone un reto y un esfuerzo para los/as trabajadores/as, sin embargo el enorme valor por seguir aprendiendo y desarrollando estas capacidades resalta por encima de todo lo demás.

- **Potenciando el talento diverso desde la inclusión en los equipos**

En el portal de Hacesfalta.org hemos identificado **una demanda** clara por parte de **organizaciones y empresas** que buscan **implementar de forma efectiva la diversidad e inclusión en sus equipos de trabajo**.

Se ha convertido en fundamental **facilitar el acceso al trabajo decente y adaptado a través del cual alcanzar al talento diverso** que enriquece y potencia la labor de entidades. De esta tendencia convertida en necesidad nace el proyecto de **Hazloinclusivo**, un portal de empleo para **conectar talento diverso con oportunidades laborales alineadas con la inclusión y la justicia social**.

Cada vez son más las entidades las que saben que la promoción activa de la diversidad e inclusión en los espacios de trabajo es la clave del éxito para **incorporar perspectivas y capacidades únicas con las que impulsar sus proyectos**.

Un intercambio enriquecedor para el enorme potencial de talento y para las organizaciones.

Desafíos: Los avances en términos de inclusión y diversidad son irregulares, además de que estamos hablando de **términos muy amplios que abarcan diferentes colectivos** y ámbitos de actuación, **con sus propios retos y evolución**. No es lo mismo la trayectoria de igualdad de género en el Tercer Sector que los **obstáculos en la inserción laboral** que encuentran otros colectivos como las personas inmigrantes, las personas con discapacidad, o el colectivo LGTBIQ+.

Por eso y dada la complejidad de este punto, este año en la Guía de Empleo de 2025 **hemos dedicado una sección específica para analizar** en profundidad la **Diversidad, igualdad e inclusión en el Tercer Sector** y en la que os contamos también el nuevo proyecto de Fundación Hazlo posible.

3. 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. Aquí veréis los datos más relevantes sobre lo que ha sido **2024 en el portal de empleo de Hacesfalta.org** según los datos extraídos de nuestra base de datos que recoge este ecosistema de actores clave en el sector social.

EL TERCER SECTOR EN DATOS

UN RESUMEN DEL 2024 EN EL PORTAL DE EMPLEO DE HACESFALTA.ORG



Más de
10.400

Oportunidades de empleo publicadas a lo largo de 2024 por las ONG en el portal de Hacesfalta.org

LAS CUALES HAN GENERADO

583.180 intereses

entre los usuarios y usuarias

6000

5000

4000

3000

2000

1000

0

Atención Directa

Gestión de proyectos

Cooperación

Personal de servicio

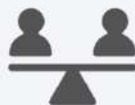
Administración y finanzas

LAS 5 CATEGORÍAS DE EMPLEO MÁS POPULARES ESTE 2024 HAN SIDO...

Son las categorías en las que más oportunidades de trabajo han publicado las ONG



El número de **oportunidades de empleo orientadas a personas con discapacidad** este año han sido **1.978 oportunidades**, las cuales han generado **107.920 intereses** entre los usuarios/as



En 2024, se han publicado **2.070 oportunidades** de empleo orientadas al ámbito de **mujeres e igualdad**

Más de 20.000 vacantes

Ofertadas a lo largo de 2024 por las organizaciones

Ya sumamos más de

9,7 MILLONES



de contactos entre profesionales en búsqueda de empleo y ONG



19.944.450

CONSULTAS

en las oportunidades de empleo publicadas

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

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.).
- **Federaciones**: son una asociación de asociaciones. Sus componentes son jurídicos en vez de físicos.
- **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.
- **ONG**: siglas de organización no gubernamental. Son entidades sin ánimo de lucro con objetivos y fines definidos por las personas fundadoras.

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 inclusión 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**. Empresas que responden

a las demandas de las personas que se incorporan al mundo laboral y quieren trabajar en lugares con un ambiente colaborativo, donde además de desempeñar su función vean el objetivo acorde a 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. Áreas y perfiles demandados

El Tercer Sector se caracteriza por encontrarse en constante cambio debido al impacto que tienen las tendencias demográficas, socioeconómicas, situaciones de emergencia o, más recientemente, los agigantados avances tecnológicos, que obligan a las organizaciones a adaptarse a todas estas fuerzas del cambio. La complejidad de todas estas realidades y la irrupción de elementos como la veloz **digitalización**, los **conflictos internacionales** o el **impacto de la crisis climática** han provocado una diversificación aún mayor las personas atendidas por las organizaciones.

En consecuencia, numerosas organizaciones están creando nuevos puestos y perfiles técnicos para adaptarse a estas necesidades emergentes a través de un **enfoque multidisciplinar**, sostenible, e incorporando las nuevas tecnologías a su disposición.

¿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](https://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 (nóminas, contratos...). Se trata de una de las principales áreas para el buen funcionamiento de una organización.

- **Atención Directa:** Un año más, esta categoría se posiciona como el área en la que más oportunidades de trabajo publican las ONG. Una categoría cuyas oportunidades de empleo se ven afectadas por eventos como la Dana que tuvo lugar el pasado octubre de 2024, los conflictos y guerras activas, las emergencias y catástrofes medioambientales, o tendencias como el envejecimiento de la población y el cuidado de la salud mental. 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:** Esta categoría ha aumentado considerablemente el número de ofertas respecto al año pasado. Y es que la comunicación (especialmente en el ámbito digital) 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... Dada la digitalización generalizada, se buscan perfiles especializados en comunicación dentro del ámbito digital, personas 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 como la guerra en Gaza, Somalia, Ucrania, Siria y tantos otros países que sufren estas catástrofes humanitarias, así como los cambios en políticas migratorias, generan desplazamientos masivos de la población que se ha visto obligada a emigrar forzosamente. Tanto estos conflictos como la crisis de refugiados o las catástrofes naturales, han provocado una demanda de profesionales de diferentes perfiles. 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, 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:** Se trata de la segunda categoría con más oportunidades de empleo y demanda en el sector de las ONG. En este apartado se publican puestos de técnicos/as de proyectos con experiencia y formación específica en redacción, elaboración y seguimiento de los proyectos de las entidades, para trabajar en oficina o en terreno. Normalmente se solicitan conocimientos sobre gestión de subvenciones estatales e internacionales y otras fuentes de financiación. Además, es importante tener una visión global analítica y estratégica si hay que diseñar nuevos proyectos y programas.

- **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. ¡Ojo! La Inteligencia Artificial ha entrado en el panorama laboral y se ha convertido en un dominio indispensable, 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 que a menudo se entrelaza con perfiles buscados en la categoría de Atención Directa, además de ser la cuarta más demandada este último año. Está 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 las labores son diversas, 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:** Las tareas relacionadas 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 . Principalmente se ofertan puestos de gestión y coordinación de campañas de sensibilización y/o incidencia política. Esos son los tipos de puestos que verás y también muchos de captadores/as de socios/as se publican en este apartado.

Para que lo tengas más claro, abajo encontrarás dos infografías donde detallamos **las categorías en las que más oportunidades se han publicado en 2024 y un resumen con las funciones de los profesionales asociados a cada una de ellas.**



Atención Directa Monitores/as, educadores/as, trabajadores/as e integradores/as sociales, terapeutas ocupacionales, profesores/as, pedagogos/as, sanitarios/as...	Personal de servicio Cuidadores/as, cocineros/as, personal de limpieza, personal para transporte, personal sociosanitario...	Dirección y Coordinación Gestión de entidades, gestión empresarial, gestión de equipos, medición de impacto. Perfiles directivos o de responsabilidad	Cooperación Trabajo en terreno en proyectos de cooperación y/o crisis humanitarias. Experiencia y formación previa y manejo de idiomas...
Gestión de proyectos Técnicos/as de proyectos: redacción, elaboración y seguimiento de proyectos, gestión de subvenciones...	Comunicación y Marketing Responsable o Técnico/a de comunicación y mk, Community Manager, Gestor/a de contenidos...	RRHH Gestión de RRHH, psicólogos/as, técnicos/as de empleo, orientación laboral...	Administración y Finanzas Contabilidad, gestión financiera y administrativa, gestión laboral...
Fundraising Perfiles de comunicación y marketing, del ámbito comercial, nociones de captación y gestión de socios/as...	Sensibilización Perfiles de comunicación y marketing con experiencia en campañas de sensibilización y/o incidencia política...	Informática y Tecnología Informáticos/as, ingenieros/as, ciberseguridad, profesores/as de materias tecnológicas	Legal y Jurídico Abogados/as y en general personas con formación y experiencia en el ámbito jurídico...

6. Diversidad, igualdad e inclusión en el Tercer Sector

En un momento donde la **diversidad** emerge como un valor esencial en todos los ámbitos de la sociedad, el Tercer Sector tiene un papel fundamental como motor de transformación. Su misión no solo es atender a colectivos en situación de vulnerabilidad, sino también actuar como ejemplo en la promoción de la equidad, la participación y la representación de todas las personas, sin excepción.

La **inclusión** no es solo una palabra de moda, sino una necesidad estructural: hablamos de construir espacios de trabajo donde cada persona, independientemente de su origen, identidad o condición, pueda desarrollarse profesionalmente, aportar valor desde su experiencia y encontrar oportunidades

reales de crecimiento. La diversidad **fortalece a las organizaciones, mejora la calidad de los proyectos y enriquece los equipos.**

Por eso **presentamos esta nueva sección** en nuestra Guía de Empleo de 2025, donde abordaremos cómo se refleja la diversidad en el empleo dentro del Tercer Sector, analizando las principales desigualdades que enfrentan distintos colectivos, así como las oportunidades y retos que aún quedan por superar. Con datos actualizados y estudios recientes, **queremos ofrecer una visión amplia que permita avanzar hacia un sector más inclusivo y justo.**

Presentando HazloInclusivo

Este punto cobra especial relevancia para la Fundación Hazlo posible este 2025, que presentará la llegada del nuevo proyecto de la Fundación, **Hazloinclusivo: un nuevo portal de empleo para impulsar la inclusión laboral.**

Este proyecto – cofinanciado por la Unión Europea al cargo del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia del Programa NextGenerationEU y apoyado por el Ministerio de Empleo y Economía Social del Gobierno de España bajo el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia – comenzará siendo una plataforma enfocada en el colectivo de **personas con discapacidad** hasta la futura ampliación del portal para incluir otros **colectivos en riesgo de exclusión**, ofreciendo **un entorno más accesible y conectando talento diverso con oportunidades laborales alineadas con la inclusión y la justicia social.**

El portal no sólo conectará oferta y demanda, sino que **unifica en un solo espacio diversas oportunidades laborales**, facilitando el acceso a empleo decente y adaptado. Ofrecemos **información de valor tanto para personas candidatas,**

ayudándolas a mejorar su empleabilidad y conocer sus derechos; **como para empleadores** (empresas y ONG), proporcionándoles **recursos y orientación** para fomentar entornos de trabajo más inclusivos.

6.1 Igualdad de género

El Tercer Sector en España se ha convertido en uno de los entornos laborales con mayor presencia femenina. Según el estudio [‘La presencia femenina en el Tercer Sector 2025’](#) de Fundación Lealtad, **el 74% de las personas empleadas en ONG son mujeres**, un dato muy por encima de la tasa media de ocupación femenina en el país, que aunque se trata de la mayor tasa de contratación femenina de los últimos 10 años, se sitúa únicamente en el 46,9% según el [Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres 2025 del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#). Este fenómeno posiciona al sector social como uno de los principales generadores de empleo para las mujeres en España.

Según se extrae también del último análisis de Fundación Lealtad (2025), esta fuerte participación femenina no siempre se traduce en igualdad de condiciones ni en una representación equitativa en los espacios de decisión. Aunque a primera vista el dato sea alentador, ya que el 49% de los órganos de gobierno de las ONG acreditadas están integrados por mujeres, **sólo el 43% de las entidades cuentan con una mujer en la presidencia, y un 51% con una mujer en la dirección general**. La paridad, por tanto, aún no se ha consolidado en los puestos de mayor responsabilidad.

Una de las brechas más visibles es la económica: las **ONG presididas por mujeres gestionan un 41% menos de presupuesto** que aquellas lideradas por hombres (4,3

millones frente a 7,3 millones), y esta diferencia también se da **en las direcciones generales, donde la cifra es un 28% inferior** bajo liderazgo femenino. Además, **a mayor tamaño de la organización, menor es la presencia femenina en la presidencia**, lo que evidencia una **limitación estructural en el acceso a posiciones de poder y recursos**. Aunque las mujeres representan el 74% del empleo en ONG, esta amplia participación no se traduce en igualdad de oportunidades, especialmente en los espacios de decisión y responsabilidad.

Por otro lado, **el liderazgo femenino tiene un efecto multiplicador en la participación de otras mujeres**. En las ONG presididas por mujeres, el porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno asciende al 61%, frente al 40% en aquellas presididas por hombres. Esto indica que **una mayor presencia de mujeres en posiciones clave no solo tiene un impacto simbólico, sino que transforma la estructura interna de las organizaciones**.

A pesar de las desigualdades persistentes, **el Tercer Sector sigue siendo un referente en materia de equidad frente a otros sectores**, como las empresas cotizadas (35% de mujeres en sus consejos, CNMV 2023) o el ámbito universitario (26,3% de catedráticas en el curso 2023-2024). La **transformación del liderazgo en clave de igualdad sigue siendo uno de los principales retos** para un sector que, por vocación, debe liderar con el ejemplo.

6.2 Diversidad funcional y discapacidad

La inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa siendo una de las asignaturas pendientes en el mercado de trabajo. Las **personas con discapacidad**, en toda su diversidad, se enfrentan a una combinación de **barreras estructurales**,

tecnológicas y actitudinales que dificultan tanto el acceso al empleo como la permanencia y la promoción profesional.

Según los últimos datos del [Instituto Nacional de Estadística \(2023\)](#), la **tasa de actividad** de las personas con discapacidad en edad laboral **es del 35,3%**, y aunque se encuentra en tendencia ascendente, **aún está muy lejos del 78% de la población general**. La **tasa de paro también es significativamente más alta**: 21,4% frente al 12,8%.

El [Informe Olivenza 2023](#), elaborado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad, revela además que el **19,8% de las personas con discapacidad** de 16 y más años **nunca ha trabajado**. La **brecha de género es especialmente acusada** en este tema: mientras que el **27,3%** de las mujeres con discapacidad nunca ha accedido al empleo, entre los hombres con discapacidad esta proporción se reduce al **8,6%**. Esta baja participación no responde a una falta de motivación: muchas personas manifiestan su deseo de trabajar, pero **se encuentran con entornos no adaptados o que desconocen cómo acompañar su inserción de forma efectiva**.

Según el [Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España 2024](#) de la Plataforma de ONG de Acción Social, **las personas con discapacidad asalariadas representan el 16,4% del total de la plantilla profesional dentro de las entidades del Tercer Sector** que cuentan con personas con discapacidad en sus equipos. Una de cada cuatro entidades (**25,8%**) cuentan con, al menos, una persona remunerada con discapacidad.

Un Tercer Sector comprometido con los derechos humanos no puede ser plenamente inclusivo si no cuenta activamente con las personas con discapacidad

como parte de sus equipos, liderazgos y estrategias. La **accesibilidad**, entendida en su sentido más amplio, **debe dejar de ser un reto pendiente y convertirse en una seña de identidad** del sector.

6.3 Diversidad cultural y étnica

La diversidad cultural y étnica está cada vez más presente en nuestra sociedad. Sin embargo, el **reconocimiento pleno de los derechos sociales y laborales de las personas migrantes, racializadas o pertenecientes a minorías étnicas** continúa siendo **un reto en el ámbito del empleo**. La discriminación, los prejuicios y las barreras administrativas o idiomáticas limitan las oportunidades de acceso, permanencia y promoción profesional de muchas personas.

No se dispone de datos específicos del sector de la acción social, pero podemos hacer un pequeño acercamiento desde otros datos más generales.

Según los indicadores laborales del [Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las Personas Extranjeras 2025](#) (Datos 2024) del SEPE, **la tasa de actividad del colectivo extranjero** es del **68,54%**, diez puntos por encima de la tasa estatal (58,49%), lo que **refleja una alta disponibilidad y disposición para el empleo**. También su tasa de empleo es superior: 57,72% frente al 52,28% de la población general. En cuanto a la afiliación a la Seguridad Social, las personas extranjeras representan el 13,47% del total, y su peso crece cada año. En 2024, **el 44,85% de la creación total de empleo correspondió a personas extranjeras**, una cifra desproporcionadamente alta en relación con su peso poblacional, lo que indica que **este colectivo ha sido clave en el dinamismo del empleo**.

Sin embargo, **estos datos positivos conviven con desigualdades persistentes**. La **tasa de paro** del colectivo extranjero es del **15,79%, muy por encima de la media nacional** (10,61%). Esta brecha **se acentúa entre las mujeres extranjeras**, cuya tasa de paro alcanza el **17,81%**; y el 34,19% del paro extranjero es de larga duración.

En cuanto a la contratación, **en 2024 se registraron más de 3,7 millones de contratos con personas extranjeras**, lo que representa el 24,19% de toda la contratación en España. Concretamente, el sector servicios, donde ubicamos al Tercer Sector, concentra al 73,28% de las personas extranjeras afiliadas.

Algunas **organizaciones** han avanzado en la **inclusión de personas migrantes y racializadas** en sus estructuras, pero esta presencia sigue siendo muy desigual. En muchas organizaciones, **están más presentes como beneficiarias que como profesionales**, lo que limita una verdadera transformación estructural desde la diversidad.

6.4 Diversidad LGTBQ+

La diversidad afectivo-sexual y de género es una dimensión clave en el análisis de la inclusión laboral. Las personas LGTBQ+ continúan enfrentando situaciones de **discriminación directa e indirecta en el acceso al empleo**, en la **promoción profesional** y en los **entornos laborales**, que muchas veces no resultan seguros ni inclusivos.

Según datos del informe "[Estado socioeconómico: Estado LGTBQ+ 2024](#)" de la Federación Estatal LGTBQ+, **el 30,6% del colectivo LGTBQ+ vive en situación de pobreza o riesgo de exclusión social**, una proporción significativamente superior a la media nacional. Dentro del colectivo, las **mujeres LGTBQ+** son especialmente vulnerables, con

una tasa de desempleo del 17,39%, lo que refleja la existencia de una **doble discriminación por razón de género y orientación o identidad**.

La **situación se agrava cuando confluyen otros factores de vulnerabilidad**. El [estudio sobre la situación laboral del colectivo LGTBI+ con discapacidad del Ministerio de Igualdad \(2025\)](#) revela que este grupo enfrenta una **discriminación interseccional constante**: más del 40% ha sido víctima de discriminación durante la búsqueda de empleo o en el propio entorno de trabajo, con escasas medidas de protección o acompañamiento.

En el ámbito del Tercer Sector, aunque muchas entidades trabajan activamente por los derechos del colectivo, su participación dentro de las estructuras profesionales sigue siendo limitada. La visibilidad de personas LGTBIQ+ en los equipos, la adopción de protocolos de diversidad sexoafectiva y la creación de entornos laboralmente seguros siguen siendo tareas pendientes en muchas organizaciones.

6.5 Diversidad generacional

La **convivencia de distintas generaciones en el ámbito laboral** es una riqueza que muchas veces pasa desapercibida. Valorar tanto la experiencia acumulada como la energía e innovación de los perfiles más jóvenes es clave para construir organizaciones resilientes, adaptables y con visión de futuro. En el **Tercer Sector**, donde la motivación vocacional y el compromiso social están muy presentes, **promover equipos intergeneracionales puede marcar la diferencia** en la calidad del acompañamiento y en el diseño de respuestas más completas para la ciudadanía.

Según el [Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España 2024](#) de la Plataforma de ONG de Acción Social, **el 54% de las personas trabajadoras en entidades del Tercer Sector tiene entre 35 y 54 años**, mientras que **el 29%** corresponde al grupo **menor de 35 años**. Este dato, si bien **refleja un perfil relativamente joven en comparación con otros sectores**, señala también un **proceso de envejecimiento paulatino** en relación con años anteriores: en 2013 el índice de juventud era de 4,65, frente al 3,84 de 2018 y el 3,1 actual.

Comparado con los datos de la [Encuesta de Población Activa \(EPA\) 2023](#), el perfil de las personas empleadas en el Tercer Sector sigue siendo ligeramente más joven que el del conjunto de la población ocupada en España. Aun así, **la diferencia se está reduciendo, lo que obliga al sector a prestar atención a cómo atraer, retener y motivar a nuevas generaciones de profesionales** sin perder el conocimiento experto de quienes llevan años comprometidos con la acción social.

En este contexto, es fundamental que las entidades desarrollen **estrategias que favorezcan la colaboración entre generaciones, que valoren los saberes previos** y que abran espacios a **nuevas formas de pensar, comunicarse y trabajar**. Superar los estereotipos (como el edadismo, que penaliza tanto a jóvenes como a personas mayores) es esencial para generar relaciones laborales más justas y equitativas.

Entender la diversidad generacional como una fortaleza no solo mejora el clima laboral, sino que enriquece el modo en que el Tercer Sector conecta con una sociedad también cada vez más diversa en edades y necesidades.

Más allá del empleo: En [Hacesfalta.org](#) también **promovemos la participación e inclusión desde el voluntariado** alentando a la ciudadanía a unirse a los diferentes

proyectos, iniciativas, talleres, actividades y acciones desde las múltiples categorías de voluntariado en el portal. Facilitamos el contacto con las organizaciones del ecosistema de Hacesfalta a través del [Directorio de ONG y Transparencia](#), donde puedes consultar cómo colaborar con las organizaciones especializadas en diferentes colectivos y ámbitos de actuación.

7. ¿Qué necesito para trabajar en el Tercer Sector?

La principal característica para trabajar en el Tercer Sector es **tener vocación social y un compromiso con la causa en la que trabajes** y en la que esté la entidad de la que quieres formar parte. Cuando hablamos de **empleo en el Tercer Sector**, a veces se tiende a pensar en trabajos relacionados con el mundo del voluntariado, o concretamente en trabajo o educación social... Cuando lo cierto es que **este mundo acoge a todo tipo de personas** de distintas carreras y trayectorias profesionales. No importa tu perfil, puedes ser cocinero/a, terapeuta, dedicarte a la comunicación, informática o al mundo de la administración... todas ellas son profesiones necesarias para el funcionamiento de las organizaciones que hacen que sea posible realizar proyectos, iniciativas solidarias, asistir a colectivos desprotegidos o simplemente mejorar aspectos de nuestra sociedad que no alcanzan otras entidades. Lo importante es que sepas que **el Tercer Sector tiene cabida para ti**. ¡Te contamos cómo encontrar tu oportunidad!

En el Tercer Sector **hay oportunidades para diversos perfiles de diferentes ámbitos profesionales**.

Por supuesto, **tener la formación necesaria es fundamental**, al igual que en otros sectores. Además, dependiendo del puesto, del perfil y de la entidad, **suele ser muy**

útil y demandado saber al menos un **idioma**, aparte de tu lengua materna, debido a que muchas organizaciones tienen proyectos en otros países.

7.1 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.

Primera pregunta: **¿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**.

Otra cosa a tener muy presente es 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 **Directorio de ONG** 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, **créate 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 redactados un par de modelos de cartas de presentación adaptadas a distintos perfiles en los que me gustaría encontrar trabajo. Deja claro por qué eres la persona idónea.
- Conocer todos los canales a través de los cuales puedo encontrar trabajo en el Tercer Sector.
- Ampliar mi formación en X ámbito.
- Hacer voluntariado para reforzar habilidades que van más allá del papel.

*Ten en cuenta que el perfil de las convocatorias varía, así que fíjate en el tipo de ofertas con más demanda.

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.



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 y **para que esas candidaturas se conviertan en una oportunidad real de que te llamen para hacerte una entrevista**, primero **tienes que haber analizado 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.

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.

7.2 Adquirir y fortalecer tus Soft Skills

En **Hacesfalta.org** hacemos énfasis cada día en el valor de las “habilidades blandas”, 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, además, se persiguen objetivos muy ambiciosos relacionados con mejorar la calidad de vida de otras personas.

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 llevarás haciendo voluntariado te 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.

Las **competencias más demandadas por las entidades** suelen ser:

- Trabajo en equipo
- Organización y planificación
- Iniciativa y autonomía
- Comunicación interpersonal
- Fiabilidad técnica y personal
- Analizar y resolver problemas
- Empatía, confianza y respeto a la diversidad
- Capacidad y agilidad de aprendizaje

En **Hacesfalta 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.

CÓMO BUSCAR *trabajo*

1 Analiza tu situación

¿Qué quiero ser?

Características de mi *trabajo ideal*

- ¿Media jornada, jornada completa, freelance?
- Ubicación, flexibilidad horaria, teletrabajo...
- ¿Me permite crecer profesionalmente?

Compromiso
con una
CAUSA

★ Mis puntos { Fuertes
Débiles: ¿qué mejorar y cómo?

3

Objetivos organización y productividad

Listado con mis objetivos

Tareas que tengo que
hacer para cumplirlos

- ★ Llevar un control de las postulaciones



2

Conoce dónde encontrar oportunidades

- Plataformas
- Redes Sociales
- Webs de entidades



4

Perfiles sociales y networking



*¡Contacta con gente
del sector!*



Mejora y adquiere
nuevas habilidades



*¡Haz
voluntariado!*

8. Puesta a punto del CV y cartas de presentación

8.1 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.
 - **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**. Actualmente las nuevas tecnologías se han instalado en la mayoría de ámbitos laborales, ya sea desde casa o en la oficina. 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.

8.2 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.

8.3 Escribir el email perfecto

Si utilizas plataformas de búsqueda de empleo como Hacesfalta, 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!

9. 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:

9.1 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.

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

9.2 Cómo encarar la entrevista

- **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.

9.3 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.

9.4 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 unirte 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.

10. Encontrar empleo en Hacesfalta.org

En Hacesfalta.org **publicamos más de 10.400 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](#).
- **REVISA NUESTRO 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 visita [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.

¡GRACIAS!

Y con esto acabamos la Guía de Empleo en el Tercer Sector del año 2025. Como os contamos al principio de la Guía, **este último año ha marcado un hito en la trayectoria del proyecto de Hacesfalta.org**. Una transformación que en gran parte se hizo **gracias al feedback y participación de los usuarios y usuarias** que formáis parte de esta comunidad. **Reforzamos así nuestro compromiso como puente entre ciudadanos/as y entidades** que buscan unir fuerzas para impulsar el sector social. Seguimos trabajando en la **mejora constante del portal** para ofreceros materiales y herramientas de utilidad, poniendo a vuestra disposición **un espacio**

fiable y de calidad en el que encontrar las mejores oportunidades alineadas con los principios de igualdad e inclusión que son fundamentales para el Tercer Sector.

Desde el equipo de **Hacesfalta.org** concluimos la Guía de 2025 de la mano de todas las organizaciones y profesionales de nuestra red, junto a los/as que avanzamos en el objetivo común por construir un impacto positivo real, sostenible y duradero en el tiempo.

Comienza aquí tu aventura
¡Encuentra tu empleo en [Hacesfalta.org](https://hacesfalta.org)!

Síguenos en nuestras redes:

