hacesfalta.org
Fundación haz lo posible

Guía práctica para impulsar el voluntariado joven en tu entidad

Septiembre/ 2026

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Contenido

01 El voluntariado joven, hoy

02 Proyectando la oportunidad

03 Captar el talento voluntario

04 Incorporar a la persona voluntaria

05 Convertir la participación en experiencia

06 Decálogo de buenas prácticas

El voluntariado joven, hoy

En la encuesta que lanzamos a población joven, más del 80% afirmó que ha realizado voluntariado en alguna ocasión. A la hora de elegir un voluntariado concreto, 8 de cada 10 veces esta elección está motivada por la causa que se aborda.

El 70 %

sintió que su voluntariado tuvo un impacto positivo real

32,7 %

piensa que el voluntariado es una de las formas más eficaces para generar impacto social

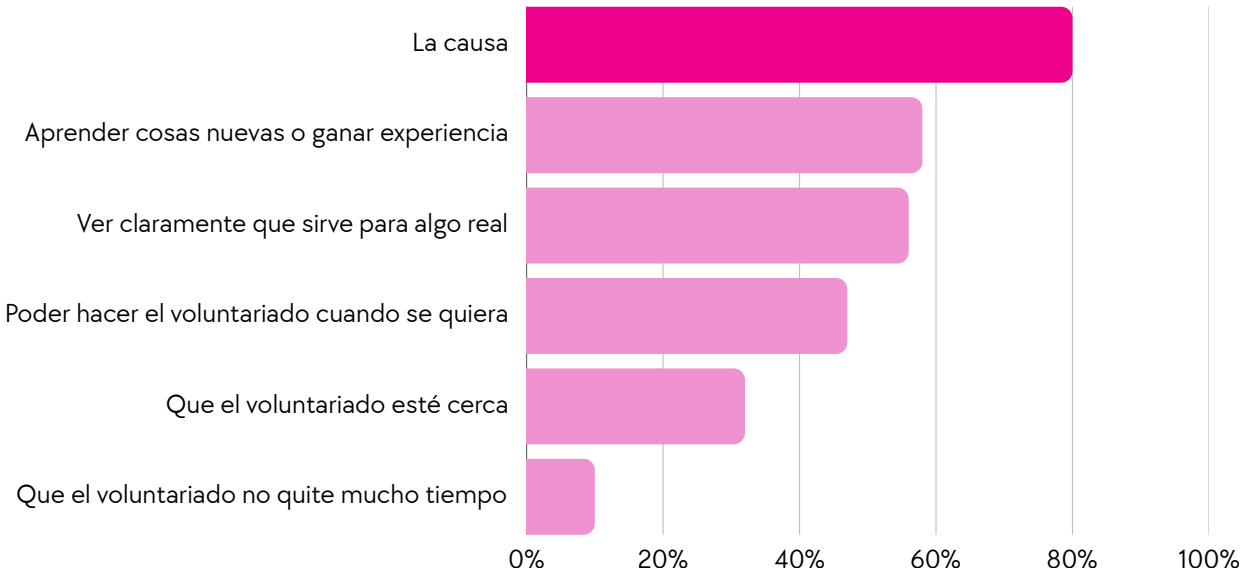
Un 75 %

cree que el voluntariado aporta valor profesional y en el currículum

Conclusiones clave:

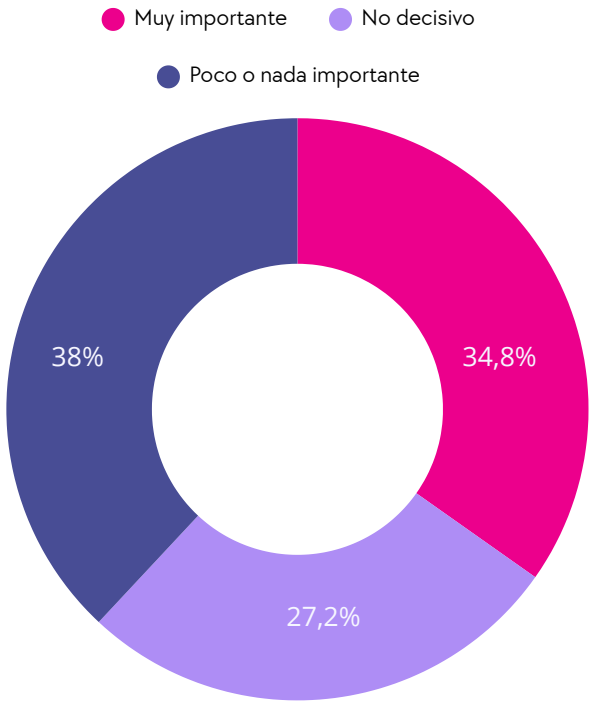
- Aunque la mitad de las personas encuestadas valoren otros medios complementarios para generar impacto, el voluntariado persiste como **acción segura y valorada**.
- Una causa **visible y útil**, junto con la creación de **experiencias y aprendizajes**, son las motivaciones principales para la elección de uno u otro voluntariado.

Aquello que mueve e impulsa el voluntariado



El 61 % **piensa que el poder visualizar el trabajo de su voluntariado es la mejor forma de verse reconocidos; y más del 30 % no buscan ningún tipo de reconocimiento.**

¿Cómo de importante es para ti recibir reconocimiento cuando buscas voluntariado?

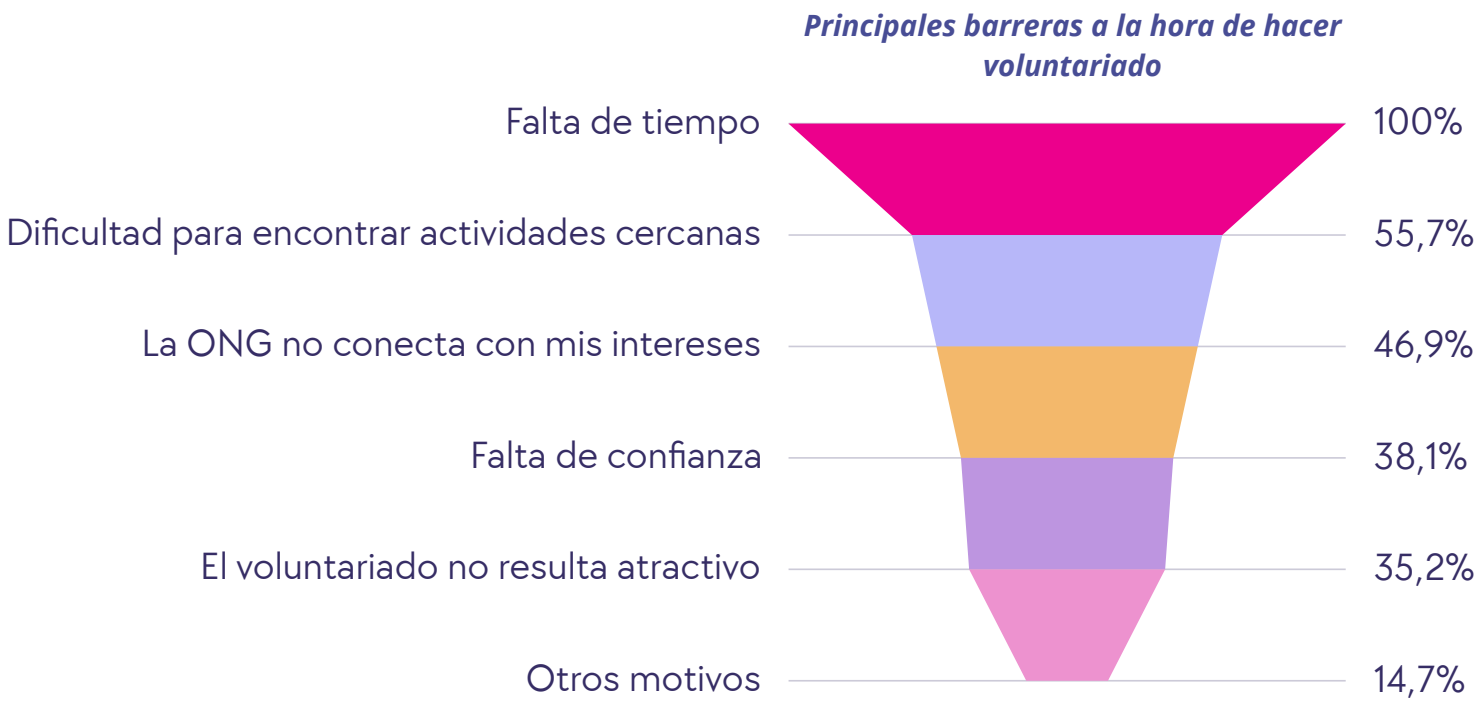


Aunque el reconocimiento es bien recibido e importante para las personas, **la mayoría** no hacen un voluntariado buscándolo.

Se considera más importante **ver la materialización del mismo** que el beneficio personal... Aunque un certificado de participación siempre gusta.

- Las personas jóvenes lo tienen claro: aspectos como **saber exactamente qué se va a realizar** durante su voluntariado, y haber visto antes **otras experiencias reales** son los factores más mencionados a la hora de animarse a hacer un voluntariado.

- Sin embargo, aspectos como la **falta de tiempo** o la **disponibilidad de oportunidades** son las principales barreras . De igual manera, no conviene olvidar la propia **conexión** que una organización puede tener con las personas voluntarias; ya que si esa confianza se rompe, muy dificilmente se recupera.



En definitiva...

Claridad, cercanía y confianza

Proyectando la oportunidad

Antes de publicar una oportunidad de voluntariado, como organización debemos hacernos algunas preguntas previas...

¿NECESITAMOS REALMENTE UNA PERSONA VOLUNTARIA?

- ¿Qué **necesidad** pretendemos cubrir?
- ¿Es **adecuada** para una persona voluntaria?
- ¿Podría (o debería) hacerlo una **persona contratada**?
- ¿Que aporta el **voluntariado** a la necesidad, proyecto...?
- ¿Qué aporta la **experiencia** a la persona voluntaria?

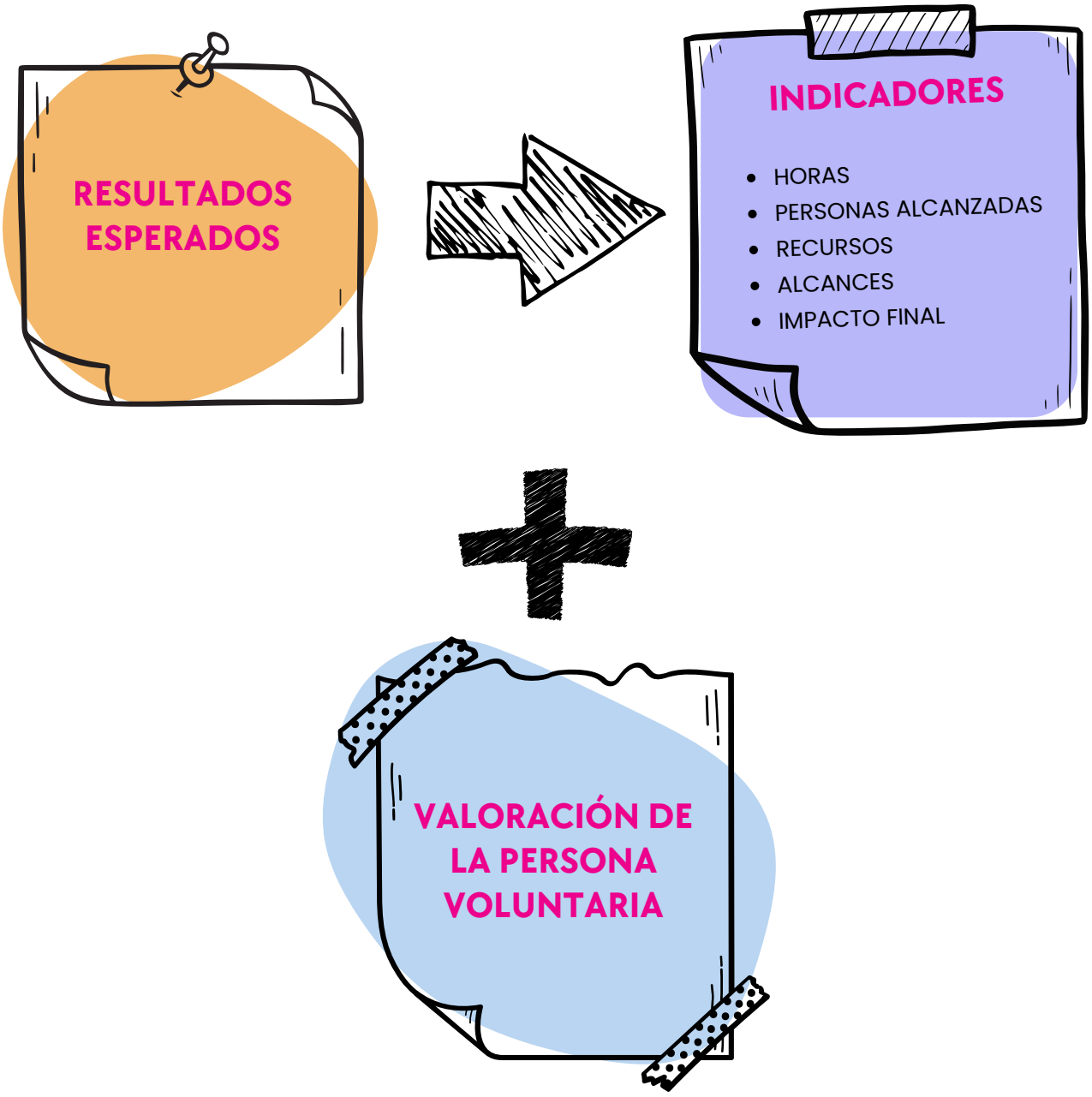
Una buena oportunidad de voluntariado no solo responde a una necesidad. También ofrece una experiencia útil, comprensible y significativa para quien participa.

¿QUÉ EXPERIENCIA ESTAMOS OFRECIENDO?

- **Objetivo** de la actividad
- **Tareas**
- **Número** de personas voluntarias
- **Perfiles** idóneos
- **Lugar**
- **Horario**
- **Duración** y dedicación
- **Compromiso** buscado
- ¿Qué persona va a ser la responsable del **acompañamiento**?
- ¿Qué **recursos** se van a dar a las personas voluntarias?
- ¿Hay algún **requisito** o riesgo que se deba tener en cuenta?

¿Cómo sabremos si ha funcionado?

Una vez que sabemos qué queremos ofrecer en nuestro voluntariado, tendremos que tener bien definidas ciertas métricas que nos permitan comprobar el éxito de nuestra acción conjunta a la persona voluntaria.



Captar el talento voluntario

La mejor manera de conseguir nuevas personas voluntarias comienza por hacer querer que se involucren con tu organización. Una estructura cuidada y atractiva impulsa el interés, así que dedicar un esfuerzo extra en las ofertas reporta resultados muy positivos.

- Un título **atractivo**, que sirva de gancho
- Qué va a **hacer** y **conseguir** la persona voluntaria
- A **quién** o **qué** se va a ayudar
- **Cuando** y **donde**
- Cuál es el proceso de **inscripción**

- Textos **largos**, formales o institucionales
- Descripciones **ambiguas**
- Más **información** de la necesaria
- Lenguaje **técnico**, no adaptado o no **pertinente** para la oferta

Recordemos que un 40% de las personas jóvenes que respondieron a la encuesta señalaron que tener las cosas claras desde el principio es lo que más les animaría a hacer un voluntariado

Haz que tu oportunidad sea fácil de encontrar y entender

Cuanta más información útil se presente, más intereses va a generar. Piensa en tu oferta de voluntariado como un escaparate: tener **todo ordenado**, con los aspectos importantes **bien visibles**, y con **solo lo necesario** para que la persona interesada quiera entrar.

- Si quieres dar a conocer tu organización, misión, valores..., piensa como incluirlo. Un enlace a tu web, a un vídeo o testimonios de otras personas voluntarias **no restan visibilidad a la oferta**, al tiempo que **sigues ofreciendo esa información**.



A continuación, queremos ofreceros dos pequeños ejemplos de ofertas, publicadas en la misma semana, donde hemos resaltado los aspectos que hemos comentado previamente. Además, mostramos el número de personas que han accedido a la oferta.

Oferta A

Buscamos personas que quieran compartir **una tarde o una mañana a la semana** con **mujeres presas**. Hacemos intervención tanto dentro como fuera de las cárceles **(vivero, casas acogida, talleres comunicación, actividades de sensibilización, etc)**. Puedes elegir el proyecto que más te guste, solo te pedimos que te **comprometas a formar parte de nuestro equipo durante al menos un año** para que que el vínculo que hayas generado con las mujeres tenga estabilidad. Somos una asociación compuesta por personas voluntarias, con mucha ilusión y muchos años de experiencia. Tu apoyo es muy importante para nosotras. **POR FAVOR ABSTENERSE AQUELLAS PERSONAS QUE TENGAN UN INTERES LABORAL**

Perfil:
La/el candidata/o deberá adecuarse al siguiente perfil: - Tener **más de 24 años** - Con **inquietud social matizada hacia el campo de las prisiones y su entorno** - Con un **tiempo mínimo de cuatro horas libres para dedicar a la semana** - **Con vocación de permanencia en el proyecto** - Con capacidad para aprender de los que ya están trabajando, sin prisa y sin ideas excesivamente preconcebidas.

Competencias que adquirirá el voluntario
Iniciativa y autonomía, Capacidad de aprendizaje, Optimismo y entusiasmo, Organización y planificación, Fiabilidad técnica y personal, Comunicación interpersonal, Trabajo en equipo, Diplomacia y "saber estar"

Municipio:
Madrid

Dedicación:
Entre 4 y 16 horas mensuales. Lunes ,Martes ,Miercoles ,Jueves ,Viernes ,Sabado ,Domingo ,Voluntarios que sólo puedan fines de semana. Horario: Mañanas ,Tardes.

27.983 consultas

Esta oferta marca todas las casillas de información: es **sencilla, directa y clara**. Apenas da información repetida o que no sea útil para la oferta. Además, **centra muy bien la oferta en el voluntariado a realizar**, dejando a la entidad un segundo plano visible.

Oferta B

Nuevo proyecto en la ciudad de **MBOUR, Senegal**, cuya característica principal está en que **lo gestionarán ex alumnos, y los beneficios que se generen irán destinados directamente al mantenimiento de la escuela y la residencia.** **El proyecto consiste en la construcción de un edificio** (PB+1 con previsión para que en un futuro pueda ser PB +2).

- **Sala de coworking, dos aulas, sala de de descanso y sala de reuniones.**
- **1ª PLANTA- Tipo Hostel con 28 – 36 camas, sala-cafetería y lavabos,**
- **La posible 2ª PLANTA de momento sería terraza.**

El hostel, está básicamente enfocado hacia voluntarios para nuestra Fundación y otras ONG de la zona. Se realizará en **una parcela de 300m2 (15x20) de la cual ya somos propietarios, ya la planta del edificio ocupará 200 m2.**

Perfil:

aparejadores, jefes de obra, albañiles cualificados, instaladores, fontaneros, electricistas... , jubilados o bien que puedan pasar largos periodos de tiempo desplazados

Competencias que adquirirá el voluntario
Analizar y resolver problemas, Optimismo y entusiasmo, Flexibilidad, Capacidad para liderar iniciativas, Organización y planificación, Fiabilidad técnica y personal, Comunicación interpersonal, Trabajo en equipo, Diplomacia y "saber estar"

Municipio:
Ámbito Provincial

Dedicación:
Más de 16 horas mensuales. Lunes ,Martes ,Miercoles ,Jueves ,Viernes. Horario: Mañanas. Esta actividad se puede realizar en grupos.

4 consultas

Aunque se da información muy relevante para los perfiles deseados, esta oferta parece una "**lista de deseos**", y cabe pensar si este no es un trabajo para **personas asalariadas**. Además, se da información técnica que no es de relevancia, y las localizaciones no coinciden. Por último, y más importante, esta oferta **no está catalogada como voluntariado internacional**, a pesar de estar pensada para Senegal.

En el caso de los títulos de nuestras ofertas, hemos de seguir las mismas ideas: claridad, sencillez, y con la mirada puesta a los objetivos. Empecemos con un ejemplo perfecto, con un título corto, claro y directo: **qué**, **cuándo**, y **con quién** se hará el voluntariado.

" Clases de español en verano para personas migrantes (jóvenes y adultos)"

Un título así recibe un **50% más interés** que otro genérico, y puede copar las vacantes mucho antes

Y ahora, veamos nuestros ejemplos...

Voluntariado con mujeres presas

Construcción de un edificio para coworking. formación y hostel

A simple vista, **falta contenido**. Sin embargo, se pone en primera plana **el objetivo**; por lo que hay que revisar si es ideal incluir las tres claves y, en cualquier caso, asegurarnos que **toda la información esté siempre en el grueso de la oferta**.

- La oferta A no necesita hablar de tiempo, porque se pide una **colaboración anual**
- Tampoco puede listar todas las posibles acciones, ya que quedaría un **título enorme**
- La oferta B sí que debería manejar tiempos, ya que están marcados a un **fin establecido**
- Aunque se da más info, se centra en el edificio, no en las **personas que ayudaría**

Incorporar a la persona voluntaria

A la hora de hallar a la persona perfecta para nuestro voluntariado, lo primero que tenemos que tener claro es la siguiente idea:

El interés por participar también tiene fecha de caducidad

- Evita las **semanas muertas** entre inscripción y respuesta.
- **¡No esperes!** Puedes ir preseleccionando a posibles personas voluntarias al tiempo que la oferta está activa.
- Cuida el **primer contacto**. Da una bienvenida acorde al proceso de selección, y permite a la persona solicitante un medio de contacto fácil y continuo.
- **Explica el por qué** no seleccionas a alguien. Aunque negativa, la respuesta mejora la experiencia de la persona, transmite profesionalidad, y mantiene su confianza en la entidad. Y aunque no encaje en esa oportunidad concreta, podría ser idónea en el futuro.
- Selecciona solo cuando **sea necesario**. Algunas ofertas, no tan técnicas, no requieren de un proceso de selección.

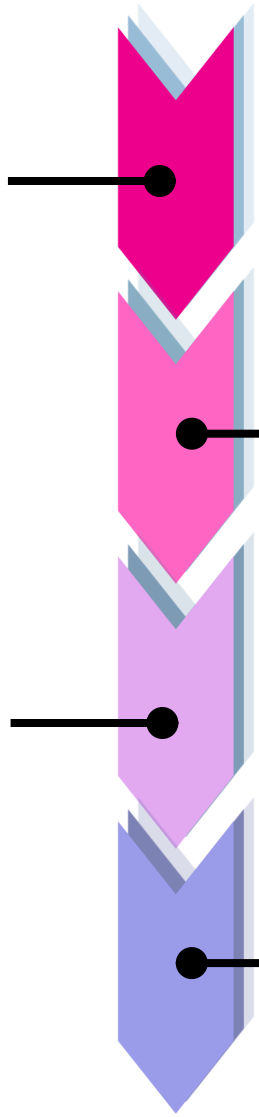
Actividad abierta ⟷ **Actividad especializada**

Trabajando el proceso de inscripción

Cuando una persona se apunta a una oferta, no podemos dar por hecho que el proceso de inscripción ha finalizado. Existen una serie de procesos que también forman parte del proceso de inscripción, y que deben realizarse antes de continuar con la selección.

Preocúpate

Frases como "responderemos a tu solicitud lo antes posible" **refuerzan la confianza** de la persona que solicita el voluntariado



Informa

Si va a haber una entrevista, o una selección especial, las personas interesadas **deben saberlo**

Establece canales

Facilita correos y otros **medios de interacción** para que se puedan consultar dudas o pedir información

Incorpora el proceso de selección

Acuérdate de **trasladar** todas las cuestiones previas, dudas y comentarios al momento en el cual elijas a tus personas voluntarias

Convertir la participación en experiencia

Una vez que seleccionamos a nuestro equipo de voluntariado, nuestro trabajo con él no puede limitarse a la realización de la actividad. En cambio, tenemos que tener en mente todo un proceso de adaptación y trabajo conjunto.

RECIBE Y CONTEXTUALIZA

Explica qué hace tu entidad, con qué personas trabaja, de qué manera... Y cuál va a ser el **papel de la persona voluntaria**.

ACOMPAÑA

La persona voluntaria debe tener una **persona de referencia** en todo momento, así como instrucciones claras y precisas para llevar a buen término su actividad.

FACILITA LA PARTICIPACIÓN

Crea espacios de intercambio, fomenta la actividad grupal, y permite que la persona voluntaria demuestre su **experiencia propia.**

HAZ VISIBLE EL IMPACTO

No esperes a acabar el voluntariado, **traduce cada acción** en una idea medible y equivalente.

Cuando se acaba el voluntariado

Una vez se termina el voluntariado -sea una acción puntual o una colaboración continuada-, tenemos que pensar que nuestra relación con la persona voluntaria no tiene por qué acabar. En este sentido, debemos recordar los **"3 Reconocimientos"**.

RECONOCE LO CONSEGUIDO

Horas realizadas

Personas beneficiarias

Resultados netos

Fotos y testimonios

Otras formas de colaboración

RECONOCE EL FEEDBACK

¿Cómo valoran la acción?

¿Era lo esperado?

¿Hubo acompañamiento?

¿Qué se mejoraría?

¿Volverian?

RECONOCE LA PARTICIPACIÓN

Certificados oficiales

Competencias y experiencia

Visualización y promoción

Voluntariado embajador

Por último: invita a continuar, sin presionar

Informa de otras actividades, boletines, crea una comunidad de voluntariado...

Decálogo de buenas prácticas

Desde **Hacesfalta.org**, queremos que nuestra plataforma sea un altavoz para todas las causas que hacen del mundo un lugar mejor. No importa si tu organización trabaja con colectivos vulnerables, busca la innovación continua, o atiende las necesidades más invisibilizadas; siempre habrá hueco para que mejores tu causa con voluntariado.

Por ello, queremos ofrecer el siguiente **decálogo de recomendaciones**, basado en las respuestas que jóvenes voluntarios y entidades del Tercer Sector nos han dado, para así potenciar tu propuesta de voluntariado y llevarlo al siguiente nivel.

1

No te quedes en la reflexión

Diseña prácticas concretas, medibles y con resultados claros y visibles para buscar una mayor participación

Revisa tus barreras internas

Evitemos culpar a la falta de tiempo del voluntario, y centrémonos en las características de la oferta. ¡Y audita tus procesos de comunicación!

2

Certifica y mide el impacto

Los jóvenes no esperan reconocimiento, pero un certificado digital, métricas de horas o personas ayudadas y la validación curricular son incentivos poderosos para repetir

3

4

Antepon la claridad y concreción a la flexibilidad

Definir con exactitud las tareas, los tiempos, los roles y el fin último de cada actividad atrae más que una oferta abierta aunque flexible

Integra formación

El aprendizaje es una gran motivación para el voluntariado. Diseñar microformaciones vinculadas a competencias, y fomentar el acompañamiento entre pares jóvenes es una gran idea

6

Crea sentido de pertenencia

El voluntariado no es solo "ir a hacer": es también sentirse parte de un equipo, y las personas jóvenes demandan espacios de conexión social

5

7 Incorpora figuras de referencia

Se valora positivamente haber visto experiencias similares realizadas por personas de la misma edad. Se ha de conseguir hacer del voluntariado una experiencia horizontal y referenciable

8 Busca más allá

Hay que saber diferenciar entre perfiles necesarios, y aptitudes necesarias. Pregunta a tus candidatos, y adáptate según sus características

9 Cambiemos la narrativa

No todo voluntariado es "hacer por hacer", sino que siempre hay una parte altruista y de valor social, junto con otra de impacto. Se debe comunicar cada oferta como una oportunidad de propósito más desarrollo competencial; ya que permite ampliar la visión respecto al voluntariado

10 Y, sobre todo...

¡Plantea tu experiencia de voluntariado siguiendo esta guía!

hacesfalta.org

Fundación hazlaposible

En colaboración con:

