

CONGRESO ESTATAL DEL VOLUNTARIADO  
NOVIEMBRE 2025

OPEN SPACE SOBRE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

# CONCLUSIONES



## 1. Contacto con distintas áreas de actividad

**Fomentar una comunicación interna fluida permite tener una visión más global de la organización y activar la transversalidad de nuestras acciones.** Las aportaciones recogidas insisten en la importancia de “ver y entender” otras áreas, por lo que garantizar que la información dirigida a las personas voluntarias sea clara, estructurada y difundida por diferentes canales (mensajería instantánea, calendarios compartidos, correo electrónico, espacios informativos periódicos, etc.) resulta clave para facilitar la movilidad interna y la participación en actividades de distintas áreas.

Si a esta comunicación le sumamos una buena identificación de intereses, motivaciones y capacidades del voluntariado (un perfilado cuidadoso), podemos detectar mejor el talento de cada persona y proporcionarle información relevante sobre oportunidades concretas de participación. Esto abre la puerta a que las personas voluntarias roten, conozcan otros proyectos, se impliquen en diferentes áreas y ocupen diversos puestos de acción voluntaria, enriqueciendo su desarrollo dentro de la organización y reforzando su sentido de pertenencia.

Todo este proceso requiere del acompañamiento de personas referentes voluntarias que orienten, cuiden y acompañen en el itinerario, actuando como nexo entre áreas, facilitando la información y ayudando a dar los primeros pasos en nuevos espacios de participación.



## 2. Incorporación progresiva a la toma de decisiones

**El acompañamiento para asumir progresivamente nuevas responsabilidades desde el área de actividad es un elemento central para la implicación institucional del voluntariado**, especialmente si queremos que personas con trayectorias, edades y momentos vitales distintos encuentren su lugar en la organización. Una de las claves para fidelizar al voluntariado es ofrecer mecanismos claros de desarrollo dentro de la organización, que hagan visible que “hay camino por delante” más allá de la tarea inicial.

Para ello, es importante tener en cuenta tres elementos:

- asegurar que la persona conoce aspectos globales de la actividad que realiza y comprende el por qué y el para qué de la acción de la organización, conectando su tarea cotidiana con la misión y las decisiones estratégicas;
- facilitar una red de apoyo con las personas referentes y el personal técnico, manteniendo una relación bidireccional, de escucha y confianza, en la que se le tenga en cuenta y se valore su opinión;
- y garantizar el acceso a una formación que le proporcione las competencias necesarias para participar con seguridad en la toma de decisiones, tanto en los espacios de actividad como, progresivamente, en los espacios institucionales.

Para avanzar en esta dirección, resulta fundamental diseñar itinerarios formativos flexibles; establecer modelos claros de relación entre personal técnico, personas referentes y voluntariado, donde cada rol se entienda y se comparta; e incorporar, cuando sea necesario, roles intermedios que faciliten un acceso gradual a nuevas responsabilidades (por ejemplo, coordinación de equipos, portavoces en espacios de participación, etc.).



En esta misma línea, el acompañamiento progresivo también debe llegar a las personas usuarias, favoreciendo procesos en los que puedan asumir un rol activo en la definición de su propio itinerario y, si así lo desean y las condiciones lo permiten, abrir la puerta a su incorporación como voluntarias. De este modo, se refuerza el círculo de participación, aprovechando la experiencia de quienes han pasado por la organización en distintos lugares y momentos.

### 3. Compatibilización de la vida personal con la actividad voluntaria

**La flexibilidad real es una condición imprescindible para favorecer la participación de diferentes perfiles.** Fomentar la autonomía del voluntariado, de manera que su actividad no dependa siempre de la presencia de personal técnico, pero sí cuente con su respaldo ante incidencias, facilita especialmente la implicación de quienes necesitan conciliar su vida familiar, sus estudios o su empleo, así como de quienes residen en entornos rurales o con mayores dificultades de desplazamiento.

No todas las personas pueden sostener la misma intensidad de participación, pero sí desean seguir vinculadas. Por ello, garantizar un acceso abierto a las asambleas, ofrecer horarios alternativos, habilitar formatos híbridos y en línea, proponer microtarefas de distinta duración y aumentar la anticipación en las convocatorias permite ajustar la participación a la disponibilidad real de las personas voluntarias.

De este modo, la organización se adapta mejor a la vida de las personas, favorece su bienestar y facilita que puedan mantener su compromiso en el tiempo, también en los espacios de participación institucional.



## 4. Reconocimiento

**El reconocimiento cotidiano, tanto por la dedicación como por el impacto, motiva y retiene.** Es fundamental priorizar los agradecimientos informales, especialmente por parte del personal técnico, aun cuando la sobrecarga laboral pueda dificultarlo. Este reconocimiento puede expresarse también a través de pequeños gestos y espacios no formales: menciones en reuniones, mensajes personalizados, participación en encuentros de agradecimiento, etc.

Acciones sencillas, como garantizar una cierta uniformidad en la acción voluntaria y cuidar las condiciones en las que esta se desarrolla, son también una forma concreta de valorar el compromiso del voluntariado.

Asimismo, es imprescindible asegurar que las personas voluntarias reciben un feedback claro sobre el impacto de su acción en la organización y en las personas a las que atendemos. Conectar su contribución con los resultados y los objetivos institucionales refuerza el sentido de pertenencia, ayuda a dar el “salto” hacia espacios de participación más formales y anima a seguir implicándose en la vida asociativa y en los órganos de gobierno.

## 5. Visibilización y sentido de los órganos de gobierno

**La comunicación interna y la visibilización de las decisiones son la bisagra entre la actividad y los órganos de gobierno, y resultan esenciales para que el voluntariado comprenda “qué se decide, quién lo decide y para qué”.** Es necesario mejorar la información que se ofrece al voluntariado y a las personas socias: desde su incorporación, en momentos clave como los procesos electorales y de manera continuada en el día a día, de forma transparente, comprensible y adaptada a distintos perfiles.



Los órganos de gobierno, por su parte, han de esforzarse por estar presentes en la vida cotidiana de las asambleas, no solo de manera formal, sino abriendo canales de comunicación bidireccionales con el voluntariado. Explicar sus decisiones, compartir de forma sencilla el impacto que tienen sobre la actividad de la asamblea y utilizar mecanismos accesibles (resúmenes de acuerdos, espacios informativos periódicos, acciones de transparencia, etc.) ayuda a que las personas voluntarias perciban el sentido y la utilidad de estos órganos.

Para ejercer sus funciones de un modo significativo, los miembros de los comités necesitan también apoyo específico: oportunidades de formación en áreas clave (presupuestos, área social, análisis de contexto, enfoque comunitario...) y un organismo que ofrezca soporte y seguimiento al cumplimiento de sus responsabilidades. De este modo, los órganos de gobierno se fortalecen y se convierten en un espacio más cercano, abierto y reconocible para el voluntariado que desea implicarse en la vida asociativa y en la gobernanza de la organización.

## 6. Liderazgo participativo

**El liderazgo participativo no es (solo) una cuestión de estilo: exige método, coherencia y una cultura organizativa que invite a opinar, proponer y corresponsabilizarse.** Reducir la verticalidad, integrar al voluntariado en los comités y fomentar un liderazgo participativo son pasos fundamentales para que nadie sienta que su papel se limita a “hacer”, sino que también pueda “decidir” y comprender el sentido de lo que se decide.

Es necesario contar con referentes cercanos y accesibles, capaces de escuchar y de abrir espacios de diálogo. En este sentido, la verticalidad se rompe a través de dos elementos clave: el papel protagonista de la persona referente y unos órganos de gobierno conscientes de su función y comprometidos con un rol temporal, que facilite el relevo y la entrada de nuevos perfiles.

La persona referente es un motor de cambio. Su elección no puede basarse únicamente en sus competencias para el desarrollo de la actividad, sino también en su capacidad para liderar, motivar, generar confianza y acompañar a los equipos, estableciendo puentes constantes entre la actividad cotidiana y las decisiones estratégicas.

Todo ello requiere, además, una actitud abierta por parte de los órganos de gobierno, que asuman la participación horizontal, la diversidad generacional y de perfiles como una oportunidad de crecimiento y aprendizaje. Cuando el liderazgo se ejerce de forma participativa, las personas voluntarias se sienten más reconocidas, se implican más en los procesos de decisión y perciben los espacios de participación institucional como algo propio, no ajeno.

## 7. Apertura de espacios de participación institucional

**Ampliar y renovar los espacios de participación institucional, adaptándolos a las necesidades actuales, es clave para fortalecer la implicación del voluntariado en la vida de la organización.** Para ello, necesitamos una mirada que integre la diversidad de edades, territorios y trayectorias, creando espacios accesibles, motivadores y significativos para quienes se incorporan, para quienes llevan muchos años y para quienes desean asumir nuevos roles de participación. Esto supone superar barreras como la dispersión geográfica y la brecha digital, así como responder de manera específica a las formas de participación que demanda el voluntariado joven.

En este contexto, el uso de nuevas tecnologías adquiere un papel especialmente relevante. Contar con plataformas online que faciliten el intercambio de recursos, la comunicación interna, la deliberación y la difusión de buenas prácticas permite abrir espacios de participación más flexibles y descentralizados. Al mismo tiempo, se reconoce que la complejidad o el diseño poco intuitivo de algunas herramientas puede dificultar la participación, sobre todo cuando las plataformas están obsoletas o no se

dispone de recursos materiales básicos, como ordenadores o cuentas de correo institucional.

Por ello, es imprescindible que este camino se acompañe de procesos formativos accesibles a todos los niveles, adaptados a la diversidad del voluntariado y a distintos ritmos de aprendizaje. Solo así las nuevas tecnologías dejarán de ser una barrera y se convertirán en una palanca para que más personas voluntarias, desde distintos territorios y perfiles, puedan estar presentes y aportar en los espacios de participación institucional.

## 8. Cultura y estructura organizativa

**Una cultura y una estructura organizativa basadas en la escucha, la confianza, la transparencia y la inclusión son la base sobre la que crece la participación del voluntariado.** No se trata solo de “abrir espacios”, sino de asegurar que las reglas de juego y las prácticas cotidianas hacen posible que todas las personas se sientan bienvenidas, respetadas y con voz. Las normas que orientan la vida interna de la organización deben garantizar que estos valores se tienen realmente en cuenta.

En este sentido, resulta clave que los miembros de los órganos de gobierno y el voluntariado conozcan, sepan interpretar y apliquen normas como el RGO, los Estatutos, el Código de Conducta y los Principios Fundamentales, no solo como documentos formales, sino como referentes para la toma de decisiones y la gestión diaria. Al mismo tiempo, la normativa interna debe incorporar y hacer efectivos mecanismos que prevengan y aborden cualquier forma de discriminación: por razón de género, edad, discapacidad, origen migrante u otras situaciones.

Esta cultura inclusiva debe hacerse visible en la actividad diaria: adaptando la acción voluntaria a las capacidades, ritmos y talentos de las personas; asegurando condiciones que favorezcan su autonomía; evitando estereotipos de género a la hora de asignar tareas; y garantizando que los



reconocimientos públicos reflejan de forma coherente la diversidad de quienes sostienen la organización.

Las personas que conforman la organización, y de manera especial quienes integran los órganos de gobierno, han de ser conscientes de su influencia sobre la cultura organizativa. Su manera de liderar, de comunicar y de tomar decisiones puede abrir o cerrar puertas a la participación. Por ello, tienen la responsabilidad de promover experiencias de actividad y de gobierno claras, abiertas, transparentes y accesibles, que refuercen la confianza del voluntariado y animen a más personas a implicarse en la vida asociativa y en la gobernanza de la organización.

## 9. Relaciones humanas y vida asociativa

**La vida asociativa y los encuentros informales son uno de los motores más potentes para construir vínculos, confianza y sentido de pertenencia, facilitando que más personas den el paso a implicarse en los órganos de gobierno.** Cuando el voluntariado se siente parte de una comunidad y no solo de una tarea, la participación institucional deja de percibirse como algo lejano y pasa a ser una continuidad natural de su compromiso.

Por ello, es importante incorporar intencionadamente momentos de vida asociativa en el día a día: pequeños espacios con dinámicas de equipo al finalizar una actividad, grupos de comunicación interna que sirvan también para compartir logros y cuidados, encuentros para celebrar resultados entre áreas... junto con actividades específicamente pensadas para fortalecer la relación y el sentimiento de pertenencia.

Estas experiencias deben adaptarse a las necesidades del voluntariado, teniendo en cuenta sus intereses, sus circunstancias y su disponibilidad.

Es importante combinar espacios lúdicos con espacios de reflexión compartida, donde el voluntariado pueda opinar, proponer y pensar en clave organizativa. Asegurar recursos para ambos tipos de espacios —los más

convivenciales y los más reflexivos— supone invertir en una oportunidad única de aprendizaje colectivo y de cohesión de equipos clave para la organización. Desde ahí, la participación en la vida asociativa y en los órganos de gobierno se alimenta mutuamente y se vuelve más accesible para perfiles diversos de voluntariado.





**TU IMPULSO,  
NUESTRA FORTALEZA**