



Youth Business
Spain

RESUMEN EJECUTIVO

ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE EL PERFIL OCUPACIONAL Y PROFESIONAL DE LOS TÉCNICOS/AS DE EMPRENDIMIENTO DE ESPAÑA

Elaborado por el equipo
de estudios de:



para la Fundación Youth Business Spain

Con la cofinanciación de:



Introducción, enfoque y finalidad del estudio

Este documento contiene el resumen ejecutivo del estudio exploratorio **El perfil ocupacional y profesional de los técnicos/as de emprendimiento, un análisis realizado en el marco de la Red Youth Business Spain** (en adelante en este documento, YBS).

YBS nació en 2014 como una fundación privada, independiente, sin ánimo de lucro y de ámbito nacional, con el propósito de crear y apoyar el desarrollo de una red de entidades sin ánimo de lucro que, integrando conocimiento, talento, recursos y esfuerzo, contribuya en el territorio español a **difundir, promover, apoyar y consolidar el emprendimiento y el autoempleo joven, con especial atención hacia aquellas personas con mayores dificultades**. En la actualidad YBS cuenta con once socios locales en trece Comunidades Autónomas diferentes.

Los/as técnicos/as de apoyo al emprendedor y a su idea de negocio son una de las piezas fundamentales, si no la pieza clave, del ecosistema emprendedor en España. Sin embargo, es escasa la literatura en nuestro país que le presta atención a esta figura. YBS, en su propósito de mejorar la calidad de su acompañamiento y apoyo a jóvenes emprendedores/as, y a partir de la experiencia de las entidades miembro de la Red y de sus equipos, ha realizado este estudio a modo de exploración sobre esta figura y sus rasgos y características principales.

Metodología

Para la realización del estudio se han llevado a cabo un conjunto de técnicas de investigación de carácter mixto, cuantitativas y cualitativas.

- ❑ **Revisión de fuentes secundarias:** legislación, estudios, informes, artículos científicos y otras fuentes bibliográficas. Esta revisión se ha enriquecido mediante:
 - ❑ **Un análisis sistemático de una muestra de 18 ofertas de empleo y descripción de puestos de trabajo** de técnicos/as de emprendimiento y similares, ofertados tanto por organizaciones del sector público como del Tercer Sector.
 - ❑ Revisión de la **oferta formativa disponible para formación de técnicos/as de emprendimiento** en diferentes instituciones de educación superior, escuelas de negocios, y en su caso, de entidades públicas y privadas. Se ha hecho una prospección razonada, de alcance nacional, entre un total de 29 instituciones educativas y escuelas de negocio.
- ❑ **Entrevistas en profundidad** a informantes clave pertenecientes a la Red YBS y también externos a esta:
 - ❑ Guillém, Avís, Director de **Autoocupació**.
 - ❑ Luis García Deber, Presidente de YBS y director de **Fundación Ronsel**.
 - ❑ Ana Hernández Serena, Coordinadora de formación de la Red YBS y socia fundadora de la **Red CREAS. José Antonio Naveros, Director de la Arrabal Empleo**.
 - ❑ Elena Pérez, Responsable del Programa de Emprendimiento de **Fundación Tomillo**.
- ❑ **José Manuel Sánchez, Director de la Dirección General 3E, Cátedra de Emprendimiento de la Universidad de Cádiz.**
- ❑ Sara Simón, Directora de la **Red YBS**.
- ❑ Inmaculada Ramos, Directora de **Gaztempresa**.
- ❑ Se han diseñado y aplicado dos **encuestas on-line** a los socios locales de YBS en dos niveles diferentes: dirección y personal técnico.
 - ❑ El **objetivo** de este doble proceso ha sido obtener información complementaria de ambos perfiles, que permitiera contrastar determinados aspectos que se habían identificado en las entrevistas en profundidad.
 - ❑ **Muestra:** 7 respuestas válidas de la encuesta dirigida a entidades de los once socios locales y 24 respuestas válidas dirigidas a técnicos/as.
- ❑ Complementariamente se ha procedido a realizar una consulta a varias entidades de la **red internacional YBI** para tener una visión que trascendiera al marco español. Las entidades seleccionadas fueron:
 - ❑ Keren Shemesh (Israel).
 - ❑ FATE Foundation (Nigeria).
 - ❑ Aliança Empreendedora (Brasil).
 - ❑ Futurepreneur (Canadá).
 - ❑ Hatch Enterprise (Reino Unido).

Emprendimiento en España

En las últimas décadas el emprendimiento ha adquirido una creciente importancia social y económica. La creación de nuevas empresas se ha convertido en un vector dinamizador de la economía y de la creación de empleo, así como un vehículo vertebrador de un nuevo modelo económico y social basado en el conocimiento y la cohesión territorial.

- ❑ En las economías de la OCDE la gran mayoría de las empresas (entre el 70% y el 95%) son microempresas, es decir, empresas con menos de diez personas empleadas. **En España, en 2018 había más de 3,3 millones de empresas activas, de las cuales el 95,4% son microempresas.** Estas empresas aportan el 38% del empleo y el 28% del PIB de nuestro país.
- ❑ Según el **Informe GEM España 2020-2021**, el perfil del emprendedor español engloba mayoritariamente a personas entre 35 y 44 años (30,5%), además de personas entre 45 y 54 años (35,5%). **La edad media se sitúa en torno a 42 años** de edad que, con el proceso de maduración de las iniciativas, va aumentando hasta alcanzar los mayores de 55 años un 36,4% en las iniciativas consolidadas. En el extremo contrario se encuentra la población más joven, entre 18 y 24 años, que representa el 21,7% del total en 2020. Pese a las iniciativas, cada vez más numerosas, para favorecer el emprendimiento joven, ya sea en innovación, transformación digital o tecnologías del futuro **el intervalo de edad menos interesado en emprender en España es el de 18 a 29 años. Esta es, no obstante, una característica que se repite en los países de la UE, hasta tal punto que la OCDE los sitúa entre los que denomina “missing entrepreneurs”, esto es, entre los colectivos de la sociedad ausentes o no suficientemente representados entre los emprendedores/as.**
- ❑ **La creación de empresas en España ha pasado de representar un 47% en 2019 a un 72% en 2020.** En el proceso emprendedor hay además un factor limitante o desincentivador que es la aversión al riesgo o el miedo al fracaso. El mismo informe GEM evidencia que entre la población española hay un alto nivel de aversión al riesgo, pues **lideramos el ranking de miedo al fracaso como obstáculo para emprender, con un 64% frente a la media mundial del 47%.** Ello se relaciona con un escenario de proliferación de iniciativas, recursos y mecanismos de apoyo al emprendimiento de apoyo a las fases iniciales de emprendimiento, con una progresiva especialización por ecosistemas concretos (ámbitos, sectores, colectivos, territorios...).

Perfil del técnico/a de emprendimiento

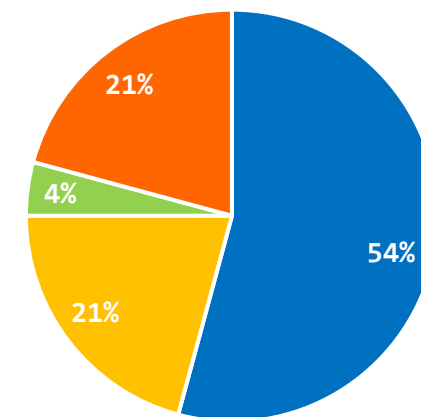
¿Qué es y cómo se define la figura del técnico/a de emprendimiento?, o ¿cuál es el perfil de un técnico/a de emprendimiento?

El primer aspecto abordado en el estudio fue la **definición profesional y ocupacional del técnico de emprendimiento a partir de fuentes secundarias pre-existentes**. Así, mientras existe una profusa literatura acerca de la figura del emprendedor, su perfil, tipologías y motivaciones y características, no se ha encontrado una definición más o menos universal o comúnmente aceptada de dicho puesto, así como tampoco se han identificado estudios o informes que analicen su perfil, ni regulación alguna al respecto. De este modo prevalece una indefinición teórica, conceptual y profesional sobre la figura del “técnico de emprendimiento” que es terreno abonado para la confusión o la ambigüedad sobre esta.

La manifestación más patente de esta indefinición es la **convivencia de una pluralidad de términos que pretenden denominar a esta figura**, a una misma figura, y que cada organización, agencia o entidad “acuña” o emplea en función de sus propias necesidades: “técnico de emprendimiento”, “técnico de autoempleo”, “técnicos de creación de empresas”, “técnico de prospección empresarial y emprendimiento”, “técnico de innovación social y emprendimiento”, “gestor de emprendimiento”, “técnico de proyectos de financiación a emprendedores”, “técnico-gestor en Programas de Empleo, Asesoramiento Empresarial e Innovación”, “técnico de innovación y emprendimiento”, etc.

En la **encuesta diseñada y distribuida entre los los/as técnicos de emprendimiento de YBS** se incluyó una pregunta acerca de la denominación del puesto que estaban ocupando en sus respectivas organizaciones, que sirvió de contraste a esta realidad:

Gráfico 1: Puesto que ocupa la persona que cumplimenta la encuesta



- Técnico/a de emprendimiento
- Técnico/a de autoempleo
- Técnico/a de empleo o de programas de empleo
- Otro

Perfil del técnico/a de emprendimiento

Titulación y experiencia previa

- ❑ Por lo que respecta a las titulaciones más demandadas, en general para este perfil se requiere a personas con formación universitaria, como mínimo de tres años (con una diplomatura), y procedentes de **las áreas de conocimiento de Humanidades y Ciencias Sociales**; cuando se mencionan **las titulaciones se alude en particular a las titulaciones de Ciencias Económicas y Empresariales, a Administración y Dirección de Empresas (ADE), Derecho, o Relaciones Laborales.**
- ❑ Varias de las ofertas analizadas no mencionan ninguna titulación concreta lo que, en relación con el resto de la información levantada permite afirmar que **la titulación no es determinante en el ejercicio del puesto.**
- ❑ **La experiencia previa en el ejercicio de las funciones del puesto es uno de los elementos más apreciados en esta ocupación.** Además es uno de los requisitos más relevantes, pues prácticamente todas las ofertas analizadas hacen hincapié en la necesidad de tener experiencia previa, entre **12 y 24 meses**, aunque algunas ofertas demandan un período más amplio.
- ❑ Pese a la importancia que se le otorga, **las entidades de YBS en general perciben que, cuando reclutan a alguien para ocupar ese puesto “vienen con poca experiencia previa”** (el 28% de las entidades que respondieron a la encuesta estaban totalmente de acuerdo con esa afirmación y el 71%, algo de acuerdo). Esta información se ve corroborada por la respuesta de los/as técnicos/as encuestados/as, **pues el 63% afirmaba “no tener experiencia previa al llegar a su posición”** y un 37% afirma que sí tenía experiencia previa. Así, si se aplicara el criterio de experiencia previa exigido en las ofertas analizadas a los técnicos de YBS encuestados, sólo el 20% de estos cumplirían ese requisito al incorporarse a su puesto.
- ❑ Es por esto que, tal y como algunos informantes mencionan, entidades como las de **YBS pueden estar cumpliendo una función de “cantera” de técnico/as de emprendimiento para otras agencias o actores, pero también para el Tercer Sector, sobre todo en lo que respecta a los perfiles más jóvenes,** generalmente recién licenciados/as, que obtienen una formación amplia, completa e intensiva durante dos o tres años, y una vez adquiridas la experiencia y los conocimientos, se marchan a otras organizaciones o sectores.

Perfil del técnico/a de emprendimiento

Competencias

- ❑ **Por lo que respecta a las competencias de un/a técnico/a de emprendimiento**, se trata de otro aspecto considerado crucial en el desempeño de las funciones propias del puesto. Las competencias implican, primero, una movilización de los conocimientos: ser competente en un ámbito de actividad o de práctica significa, desde este enfoque, **ser capaz de activar y utilizar los conocimientos relevantes para afrontar determinadas situaciones y problemas relacionados con dicho ámbito**. En segundo lugar, se pone de relieve la necesaria integración de los distintos tipos de conocimientos (**habilidades prácticas y cognitivas, conocimientos factuales y conceptuales, motivación, valores, actitudes, emociones, etc.**), lo cual supone la asunción de la distinta naturaleza psicológica del conocimiento humano, y que esta especificidad debe ser tenida en cuenta a la hora de promover y evaluar el aprendizaje de los distintos tipos de conocimiento que requiere la adquisición de cualquier competencia.
- ❑ Las competencias deben permitir responder en situaciones diferentes, de acuerdo con las características del contexto. **Los técnicos de emprendimiento de YBS encuestados destacan la importancia de este aspecto del perfil por encima de la experiencia previa o los conocimientos específicos.**
- ❑ **La información obtenida de la revisión de ofertas de empleo recoge hasta 30 competencias**, la mayoría de ellas de **carácter transversal**, que permiten dar una respuesta ajustada a los retos que surgen en entornos laborales complejos. Las competencias que, de la información levantada, se infiere que deben tener los técnicos se subsumen en autorregulación, autoconocimiento, empatía, comunicación y competencias relacionales, adaptación y flexibilidad, capacidad de análisis y de gestión de proyectos, resolución de problemas y organización y planificación. Además, cada vez más se requieren competencias lingüísticas y digitales.
- ❑ **Pero sin duda, son el espíritu emprendedor y las competencias para emprender las más buscadas para los técnicos de emprendimiento por todos los actores.** Posiblemente sea la competencia emprendedora la que diferencia o hace distintivo al perfil del técnico de emprendimiento de otros perfiles u ocupaciones profesionales similares del mismo sector (técnico de empleo, orientador, etc.), en combinación con las competencias técnicas y profesionales.

Perfil del técnico/a de emprendimiento

Formación complementaria

Muchas de las ofertas analizadas requieren también determinados **conocimientos específicos** que enriquezcan o complementen las competencias técnicas y profesionales de los técnicos/as de emprendimiento en el ejercicio de sus funciones. En general, estos conocimientos **pueden encuadrarse en cuatro categorías diferentes**:

- ❑ **Conocimientos técnicos contextuales o del entorno empresarial y/o económico.** Se requiere a los técnicos que conozcan el contexto empresarial, el ecosistema y a los agentes del territorio o del ámbito o sector concreto, por ejemplo, de los agentes del ecosistema, del tejido industrial de la zona o región, de las industrias 4-0, del sector de las tecnologías de Electrónica, Información y Comunicación, del ecosistema de la innovación, del mercado laboral, los recursos socioeconómicos y de autoempleo de la zona o región, de la economía social del territorio...
- ❑ **Conocimientos técnicos de metodologías.** En las ofertas se mencionan algunas metodologías específicas del mundo del emprendimiento para el desarrollo de planes de empresa o de nuevos productos y servicios, en concreto las metodologías ágiles del Business Model Canvas o Modelo Canvas, la metodología Lean start-up, o las herramientas de innovación abierta.
- ❑ **Conocimientos técnicos-instrumentales.** También se mencionan ciertas habilidades o destrezas instrumentales de carácter transversal, básicas para el desempeño de ciertas funciones o el desarrollo de algunas tareas y actividades concretas, como conocimientos en gestión presupuestaria, conocimientos en seguimiento y evaluación de programas, en dinamización de comunidades de personas o en organización y en dinamización de talleres.
- ❑ **Otros conocimientos técnicos.** Finalmente, varias de las ofertas analizadas requieren - vinculado sin duda al perfil de sus usuarios/as y de las propias organizaciones -, conocimientos del movimiento asociativo, del Tercer Sector, sobre la realidad sociolaboral de las personas en dificultad social o en riesgo de exclusión y formación y conocimientos en enfoque de género y su aplicación.

Perfil del técnico/a de emprendimiento

Funciones

- ❑ Por lo que atañe a las **funciones específicas**, exigen del **ejercicio activo de sus conocimientos y competencias**, dirigidas tanto a la persona emprendedora, como a la idea o proyecto emprendedor, y al entorno emprendedor o ecosistema, comprendiendo las siguientes:
 - ❑ Las actividades de **captación y selección de emprendedores**, incluyendo el análisis de la calidad de sus proyectos.
 - ❑ El **asesoramiento y apoyo personalizado** en el desarrollo de planes de empresa, y el análisis de su viabilidad.
 - ❑ La **evaluación del perfil emprendedor** y el desarrollo de sus competencias técnicas y emprendedoras, lo que implica el diseño, la gestión y la impartición de formación específica (competencias emprendedoras, habilidades, negociación, TIC, herramientas y otras).
 - ❑ Las tareas asociadas a la **búsqueda de financiación**: asesoramiento, búsqueda de personas inversoras y financiación, y apoyo y seguimiento a las solicitudes de financiación de los emprendedores.
 - ❑ Actividades **de conexión del/la emprendedor/a con el entorno, etc.**

denominado “**generalistas**”, se trata de tareas de tipo técnico vinculadas a la gestión de proyectos, Entre otras:

- ❑ **La formulación de proyectos**, el apoyo en la presentación de propuestas de financiación, la búsqueda sistemática de información.
- ❑ **La colaboración en los procesos de contratación** de los servicios que requiera el Departamento para la gestión de sus programas y servicios.
- ❑ La **coordinación** con otras entidades, actores y con otras áreas de la organización.
- ❑ Las **funciones de gestión del proyecto**, incluyendo tareas de gestión y control presupuestario, administrativa y documental, informes de evaluación y memorias de realización tanto técnicas como económicas...también las tareas dirigidas a garantizar el cumplimiento de la normativa y estándares de calidad del proyecto.
- ❑ Las **tareas de difusión y comunicación** del proyecto, con proveedores, entidades cofinanciadoras, patrocinadoras y colaboradoras.

Análisis de la situación en YBS

Perspectiva de las Entidades

- ❑ Los jóvenes son un colectivo con especiales dificultades para emprender, tal como le ocurre a otros **grupos sociales a quienes atienden las entidades de la Red**, de ahí que sea relevante que el perfil de los técnicos/as de emprendimiento se ajuste, en el desarrollo de sus funciones a sus particularidades, tal y como las propias entidades reconocen. La información levantada sugiere que esos conocimientos y competencias se adquieren durante el desarrollo de las funciones propias del puesto y en menor medida, en la etapa formativa anterior, de ahí que al ser reclutados/as carezcan de cierta experiencia previa, competencias y conocimientos necesarios.
- ❑ Pero también entraña, tal y como explicitan las entidades, una cierta vocación, sensibilidad hacia estas problemáticas y, en definitiva, compromiso social. **En ese sentido, la captación y el reclutamiento de los perfiles más adecuados adquiere una dimensión especial y no siempre es una tarea fácil**, porque en ella confluyen las características del perfil demandado y las realidades del mercado de trabajo.
- ❑ Según manifiestan **el 43% de las entidades de YBS en la encuesta los cvs que les llegan no se ajustan al perfil buscado (gráfico 2)** y tienen dificultades para encontrar a personas que se ajusten al puesto. Y **el 71% considera que las personas que se incorporan tienen poca experiencia previa (gráfico 3)**.

Gráfico 2: Los cvs que nos llegan no se ajustan al perfil buscado y nos cuesta reclutar a las personas idóneas para estos puestos

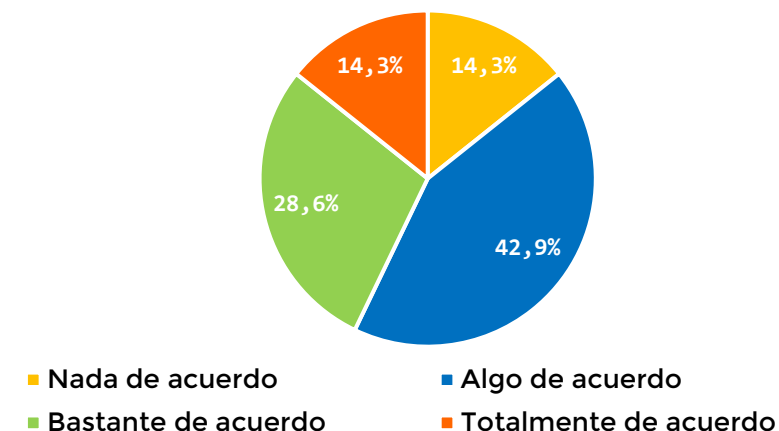
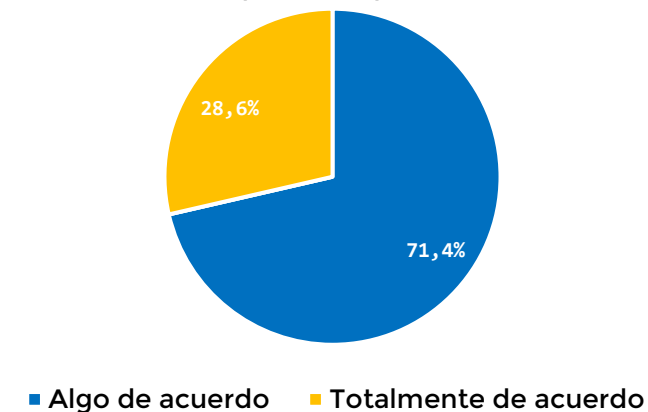


Gráfico 3: Al incorporarse a la organización, observamos que, en general los/as técnicos/as de emprendimiento vienen con poca experiencia previa

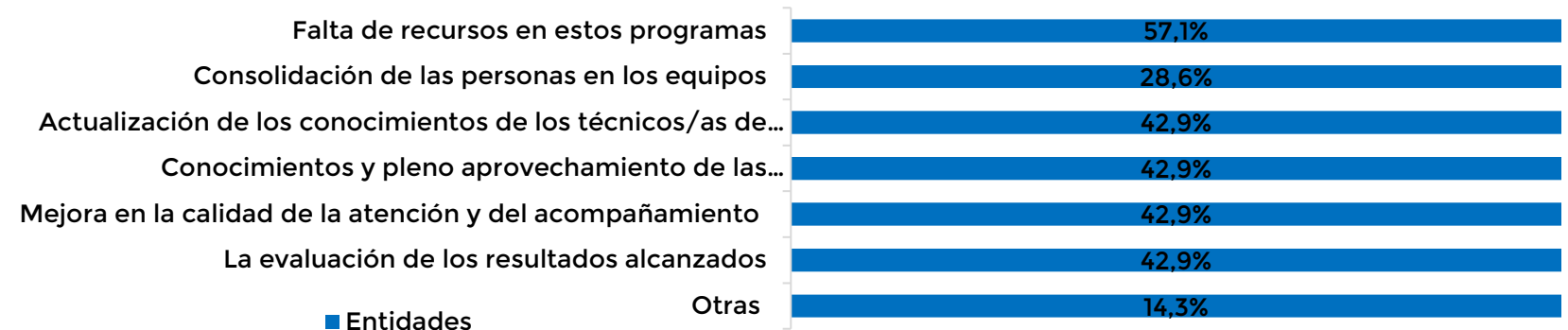


Análisis de la situación en YBS

Perspectiva de las Entidades

- El aspecto que las entidades destacan como área de mejora principal es el relativo a la **falta de recursos** de que dispone para sustentar sus programas o equipos de apoyo al emprendimiento (57% respuestas); sin embargo entre sus principales preocupaciones destacan “**la actualización de conocimientos de los técnicos de emprendimiento**”, “**el conocimiento y pleno aprovechamiento de las metodologías al alcance de los/as técnicos/as**”, la “**mejora de la atención y del acompañamiento** (más eficiente, más eficaz, con más impacto” y “**la evaluación de los resultados alcanzados**” (43% de las entidades respectivamente).

Gráfico 4: Áreas de mejora que afectan a los programas y equipos de emprendimiento



- En lo concerniente a la formación que consideran necesaria para sus técnicos, inciden en los siguientes temas: digitalización, desde los proyectos on-line hasta el conocimiento de herramientas y conocimientos más especializados; conocimientos financieros, nuevas fórmulas de financiación, las técnicas financieras y conocimiento en business angels; nuevos modelos de negocios y a evaluación de viabilidad de proyectos en el nuevo contexto post-pandémico; competencias emprendedoras y personales; y formación en herramientas al servicio de los técnicos para hacer mejor su trabajo.

Análisis de la situación en YBS

Perfil de los equipos técnicos de YBS y perspectiva de los técnicos/as

- ❑ **FORMACIÓN:** El 83% tienen título universitario; el 58% proceden de titulaciones de Ciencias Sociales y jurídicas y el 25% de titulaciones de Ciencia. Las titulaciones más habituales son Empresariales (22%), Económicas (13%), ADE y Derecho (17%), Psicología (8%).
- ❑ **TIEMPO DE PERMANENCIA:** el 79% llevan más de 24 meses en su puesto, el 4% de 12 a 24, y el 17%, hasta 12 meses.
- ❑ **Con respecto a las razones o motivos que les atrajeron a su posición actual,** los tres motivos más mencionados fueron: la oportunidad de crecer, desarrollarse y mantenerse actualizado (62%), la oportunidad de trabajar a favor de colectivos vulnerables (54%) y la reputación de la organización (33%).
- ❑ **Cuando preguntamos a los/as técnicos/as por los aspectos que no les satisfacen de su puesto actual,** las condiciones salariales son relevantes pero no las que más insatisfacción generan: el 58% de los técnicos/as señala “el exceso de carga laboral, que no me permite atender y acompañar a los emprendedores/as con la calidad que se requiere” como el aspecto que menos les gusta, y el 25%, “no me satisface el salario, creo que es inferior al que puede percibirse en el mismo puesto en otro tipo de organización”. Un 8% señala además que “no me satisfacen las condiciones contractuales, la jornada o el horario”. Sin embargo más de un tercio de los/as técnicos/as (el 33%), señalan que “no hay ningún aspecto de mi puesto actual que no me satisfaga”.
- ❑ **Hay ciertos aspectos organizativos con los que los/as técnicos/as no están satisfechos/as,** y en concreto se destacan aspectos tales como la inversión de recursos en el área, departamento o equipo de emprendimiento (33%), la presión por obtener resultados (20%), y la falta de oportunidades de formación, lo que impide hacer el trabajo con la calidad requerida (17%). La falta de oportunidades para mantenerse actualizado/a en el puesto de trabajo es mencionado en menor medida (8%), al igual que otras cuestiones como la organización del trabajo, el equipo o los procesos, o las funciones desempeñadas.

Formación

Análisis de las iniciativas formativas para técnicos/as de emprendimiento.

- ❑ Hay una escasez en la oferta de formaciones y titulaciones profesionalizantes para técnicos/as de emprendimiento.
- ❑ En el análisis de los cursos y certificaciones se observa:
 - ❑ En lo relativo a la duración, las **formaciones “profesionalizantes”** cuentan con un mínimo de unas cien horas de duración, incluida la formación teórica y la práctica que permite obtener la titulación. Se observa en estas un núcleo de contenidos comunes: el conocimiento del entorno o del ecosistema económico y social; las herramientas prácticas para el asesoramiento y apoyo al emprendedor; los conocimientos técnicos para el desarrollo del proyecto emprendedor y los modelos de negocio, y el plan de empresa, con su análisis de viabilidad, la tramitación y los instrumentos de apoyo.
 - ❑ La modalidad formativa presencial convive con las formaciones enteramente on-line si bien estas son más frecuentes cuando las titulaciones están más enfocadas a la profesionalización. **Los enfoques curriculares y metodológicos difieren en función de la orientación que se le ha dado a cada formación** lo que entraña que, pese a tener ciertos contenidos comunes, las diferencias entre iniciativas de formación sean importantes.
- ❑ En general **estas formaciones carecen de un enfoque específico hacia el autoempleo y no contemplan**, salvo que vayan dirigidas a ellos, contenidos transversales de atención a determinados colectivos con dificultades para emprender, y tampoco los ofertan como módulos alternativos u optativos de especialización.
- ❑ Finalmente se aprecia una escasa relevancia de las competencias transversales en los programas formativos y **ninguna de las formaciones revisadas menciona o incluye el mentoring** como metodología de apoyo al emprendimiento.

Conclusiones

- ❑ **La figura del técnico de emprendimiento juega un papel clave en el fomento del emprendimiento**, en la generación de nuevas ideas de negocio y en la consolidación de empresas.
- ❑ **Pese a ello, la falta de concreción en cuanto a la figura del técnico de emprendimiento** genera confusión entre figuras similares pero no idénticas - técnico de emprendimiento, técnico de autoempleo, técnico de empleo, técnico o gestor de creación de empresas etc. -, una ambigüedad que tiene consecuencias negativas tangibles.
- ❑ El **perfil estándar de un técnico de emprendimiento** es el de una persona con formación universitaria, procedente de las áreas de conocimiento de las Humanidades y las Ciencias Sociales, con una experiencia de entre 12 y 24 meses asesorando y apoyando a emprendedores con competencias personales como las de autoconocimiento, autorregulación, empatía y comunicación, flexibilidad y adaptabilidad. No obstante, la competencia distintiva de esta figura es el **espíritu emprendedor**.
- ❑ En lo relativo a sus **conocimientos específicos** se demandan con carácter amplio, conocimientos del entorno empresarial y/o económico y del ecosistema y sus actores y de las metodologías de apoyo más extendidas (Business Model Canvas, Lean Start-up y otros métodos Agile), así como otros conocimientos puramente instrumentales (gestión presupuestaria, dinamización de talleres, seguimiento y evaluación de programas, etc.).
- ❑ Las **funciones** propias de los técnicos comprenden la captación y selección de emprendedores/as e ideas de negocio, la evaluación del perfil del emprendedor, la conexión del emprendedor con el entorno, entre otras, si bien el núcleo de las funciones es el compuesto por el **asesoramiento y apoyo personalizado al emprendedor en todo el ciclo emprendedor (desde la ideación al escalado), la formación para el emprendimiento, incluida la formación en competencias, y las tareas asociadas a la búsqueda y acceso a la financiación**. Las funciones definidas para estos perfiles sugieren que los actores de apoyo al emprendimiento en nuestro país orientan en general sus servicios a los emprendimientos nacientes y no tanto a las fases posteriores de consolidación y/o crecimiento, lo que puede dar lugar a una cierta redundancia en el tipo de servicios ofrecidos y a un escaso valor añadido.
- ❑ **Por lo general el requisito de la experiencia previa no se suele cumplir**, y algunas de las principales competencias, determinantes de la calidad en el apoyo y asesoramiento a la persona emprendedora, generalmente se van adquiriendo durante el desarrollo de la ocupación.

Conclusiones

- ❑ **El perfil de los técnicos de emprendimiento de las entidades socias de YBS no difiere significativamente del perfil de los técnicos/as de otros actores del ecosistema**, tanto es así que con frecuencia se ha observado que las entidades de YBS han funcionado como una cantera para otras organizaciones.
- ❑ El acompañamiento al **emprendimiento inclusivo**, esto es, para los colectivos con especiales dificultades para emprender (jóvenes, inmigrantes, mujeres, etc.), se erige como un ecosistema específico, que aconseja de una cierta especialización técnica y de perfiles competencialmente idóneos para asesorar y orientar a estos emprendedores.
- ❑ El uso del **mentoring** como estrategia de apoyo al emprendimiento aflora como una fórmula tan efectiva como, aparentemente poco extendida (aún) en nuestro país en el apoyo y acompañamiento a emprendedores/as. No obstante, se trata de una de las metodologías distintivas de YBS que debe capitalizar como propuesta de valor en sus programas.
- ❑ Uno de los **retos** para todos los actores del ecosistema emprendedor es la **actualización de los conocimientos, habilidades y capacidades** de los/as técnicos/as. **Para las entidades y los equipos de apoyo al emprendimiento de YBS la formación adquiere una importancia capital** para el buen desempeño de sus funciones. Además, la **innovación** en su sentido más amplio - metodologías, modelos de negocios, sectores, ideas, herramientas - es una de **las cuestiones clave que debe incorporarse en la agenda de YBS**.
- ❑ La oferta **formativa homologada** para técnicos de emprendimiento es **escasa** y heterogénea. El análisis de los contados títulos y cursos ofrecidos por las universidades españolas muestran que un abordaje curricular de la ocupación es bastante básico, careciendo en general de una perspectiva social; el trabajo de las competencias transversales y de las competencias emprendedoras es insuficiente, y estas titulaciones y formaciones obvian el mentoring como metodología de trabajo en emprendimiento, lo que parece dejar la adquisición de dichos conocimientos a la práctica profesional.
- ❑ Otro de los retos emergentes en el acompañamiento para emprender es el de la **prestación de servicios orientados a la digitalización y a la definición de una estrategia digital de negocio**, desde fases tempranas del emprendimiento; este ámbito de asesoramiento no está suficientemente cubierto y representa una oportunidad para las organizaciones del ecosistema como las de YBS.

RESUMEN EJECUTIVO del estudio exploratorio “El perfil ocupacional y profesional de los técnicos/as de emprendimiento. Un análisis realizado en el marco de la Red YBS (2021)”.

Un estudio de YBS elaborado por Fundación Tomillo.

Elaborado por el equipo
de estudios de:



para la Fundación Youth Business Spain

Con la cofinanciación de:

