



ayming

Barómetro Internacional de la Innovación 2020



FURTHER TOGETHER



ayming
INSTITUTE



Contenidos

5

Introducción

6

Aspectos destacados

9

Metodología

11

Panorama de la innovación

19

Financiación de la innovación

27

Diversidad de género

33

Resumen



Introducción

Las perspectivas de innovación son prometedoras a nivel mundial, ya que el gasto en I+D está aumentando. En una economía global cada vez más dinámica y con un ritmo de crecimiento acelerado, las condiciones del mercado evolucionan y existe una demanda constante de nuevos productos, nuevos servicios y modelos actualizados. Como resultado, es imperativo que las empresas se equipen con una ventaja competitiva y por lo tanto innoven. En este informe hemos profundizado en el estado de la innovación en todo el mundo. Nuestros hallazgos revelan variaciones significativas entre países, sectores e incluso funciones laborales, pero hay algunas tendencias claras.

En un intento de incentivar la innovación, los gobiernos de todo el mundo están introduciendo nuevos sistemas fiscales y de subvenciones para que las organizaciones financien sus proyectos de I+D+i. Es por ello que los equipos de innovación y finanzas de las empresas están anticipando un aumento de presupuesto en los próximos años y, la mayoría, están haciendo planes en consecuencia. Teniendo en cuenta las diferentes posibilidades que ofrecen los países, las empresas globales se enfrentan al reto de elegir donde llevar a cabo sus actividades de I+D, lo que hace que el momento sea realmente emocionante.

Importantes iniciativas de colaboración, tanto a escala nacional como internacional, están proporcionando oportunidades para que las organizaciones aprendan unas de otras, haciendo que todo el proceso sea más productivo. Por ello parece razonable que nuestros encuestados sean optimistas sobre lo que nos espera.

Sin embargo, la innovación no está exenta de desafíos y aún queda mucho por hacer. El aumento previsto debe gestionarse adecuadamente. Aunque existen planes de incentivos muy beneficiosos, muchas organizaciones no están aprovechando las oportunidades que se les ofrecen. La mayoría de los objetivos de gasto en I+D fijados por los gobiernos simplemente no se alcanzan. Nuestros encuestados, que incluyen a directores de I+D, empresarios y ejecutivos de c-suite, incluidos los directores financieros, están abrumadoramente satisfechos con sus niveles de actividad de I+D, pero está claro que a los gobiernos les gustaría que acelerasen el ritmo. Para ello es fundamental que las empresas utilicen todos los recursos de que disponen y revisen sus métodos de financiación de la I+D.

Por último, hay que tener en cuenta otros factores, mucho más importantes, que están en juego. La innovación está impulsada por las competencias y existe una gran demanda de nuevos talentos. Los hombres ocupan la mayoría de los puestos relacionados con la I+D y la diversidad de género se considera en general poco importante para el éxito de la innovación. Esta visión necesita ser modernizada. Trabajar para atraer a más mujeres al mundo STEM ampliará la reserva de talentos y creará una fuerza laboral más diversa. Para que la innovación prospere las empresas deben abrirse más al talento femenino.

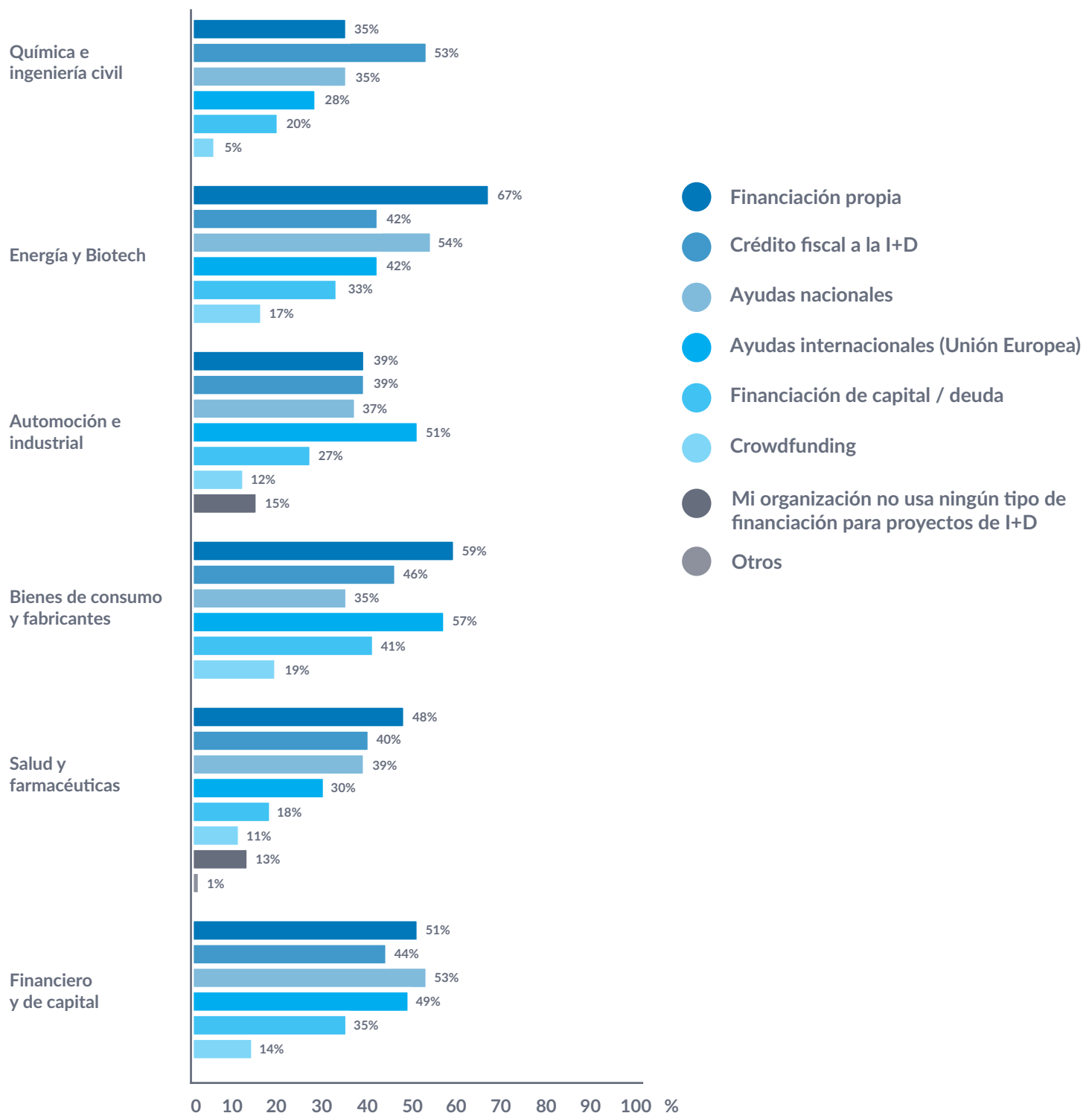
En general, las perspectivas para el campo de la I+D son alentadoras, pero las empresas necesitan comprender mejor cómo aprovechar con éxito su actividad y acceder a todos los recursos disponibles. La innovación es ahora más necesaria que nunca para encontrar las respuestas a los mayores retos de la sociedad.



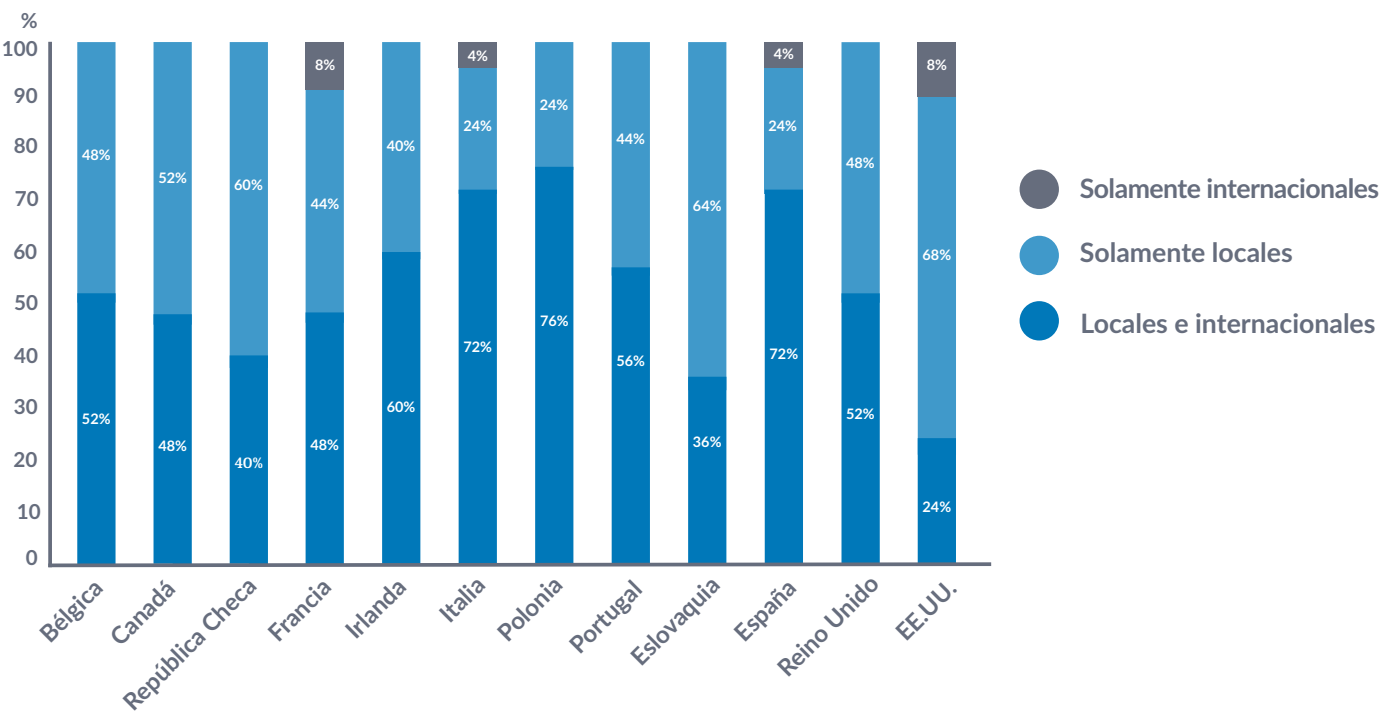
Hervé Amar,
Presidente, Ayming

Aspectos destacados

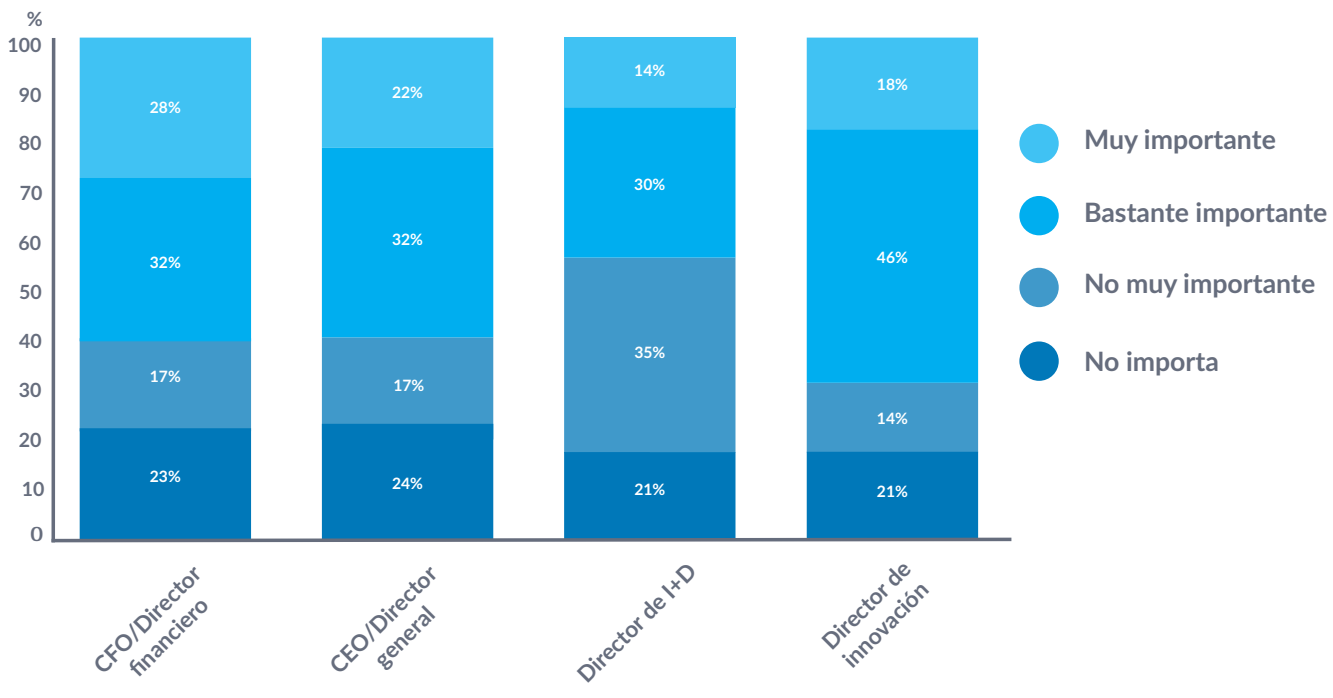
¿Qué tipo de financiación usa su organización para proyectos de I+D?



¿De qué recursos depende su organización para innovación / I+D?



¿Qué importancia tiene la diversidad de género en el éxito de los esfuerzos de innovación e I+D de su organización?





Metodología

El Barómetro Internacional de la Innovación 2020 de Ayming ofrece una visión completa y accesible de los mayores desafíos y oportunidades a los que se enfrentan los profesionales de la I+D en todo el mundo.

El informe proporciona a los lectores una mejor comprensión del actual panorama internacional de la innovación, así como un análisis de la comprensión del entorno de financiación por parte de los participantes en actividades de investigación y desarrollo y de las finanzas, y opiniones sobre la cuestión fundamental para las empresas del equilibrio entre géneros entre los innovadores.

Para completar el Barómetro, Ayming llevó a cabo una encuesta a 300 profesionales senior de I+D, ejecutivos de c-suite y propietarios de empresas repartidos en los siguientes 12 países:



Bélgica



Canadá



**República
Checa**



Francia



Irlanda



Italia



Polonia



Portugal



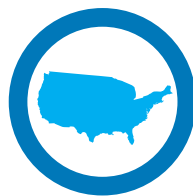
Eslovaquia



España



Reino Unido



**Estados
Unidos**

Consultores senior del equipo de Ayming han estudiado los resultados, los han analizado y, en consecuencia, han sacado conclusiones importantes. Todo esto se detalla en este informe.



Panorama de la innovación

Para poder predecir hacia dónde vamos es importante establecer dónde estamos actualmente. El entorno para los profesionales de la innovación está cambiando rápidamente por lo que hay una inquietud entre la comunidad acerca del panorama actual.

De todos es sabido que los procesos y las estrategias de I+D podrían mejorarse. Las empresas deben asegurarse de que están aprovechando al máximo su entorno de I+D y todas las oportunidades que se les presentan.

¿Es “suficiente” suficiente?

Una abrumadora mayoría de los encuestados están satisfechos con el nivel de I+D que está llevando a cabo su organización, con un 83% de respuestas positivas frente a solo el 13% de las respuestas negativas.

Parece una buena noticia, pero ¿la satisfacción refleja un trabajo bien hecho, o simplemente una complacencia y un bajo nivel de ambición? Para muchas empresas realizar “suficiente” I+D les permite seguir siendo competitivas, pero es poco probable que aprovechen al máximo las oportunidades existentes.

Mark Smith, socio de Incentivos de Innovación de Ayming Reino Unido, afirma: “Este nivel de satisfacción debería hacernos reflexionar. En mi opinión, no existe la I+D “suficiente”. Los gobiernos parecen entenderlo, pero las empresas también tendrán que hacerlo si queremos que nuestras economías prosperen y que nuestras sociedades progresen tan rápido como esperamos”.

La evidencia sugiere que la mayoría de las empresas no están realizando suficiente I+D, ya que los objetivos de gasto público generalmente no se ejecutan en su totalidad, especialmente en Europa. Existe un claro desajuste entre lo que los gobiernos piensan que deben invertir y la opinión de los que están en el terreno.

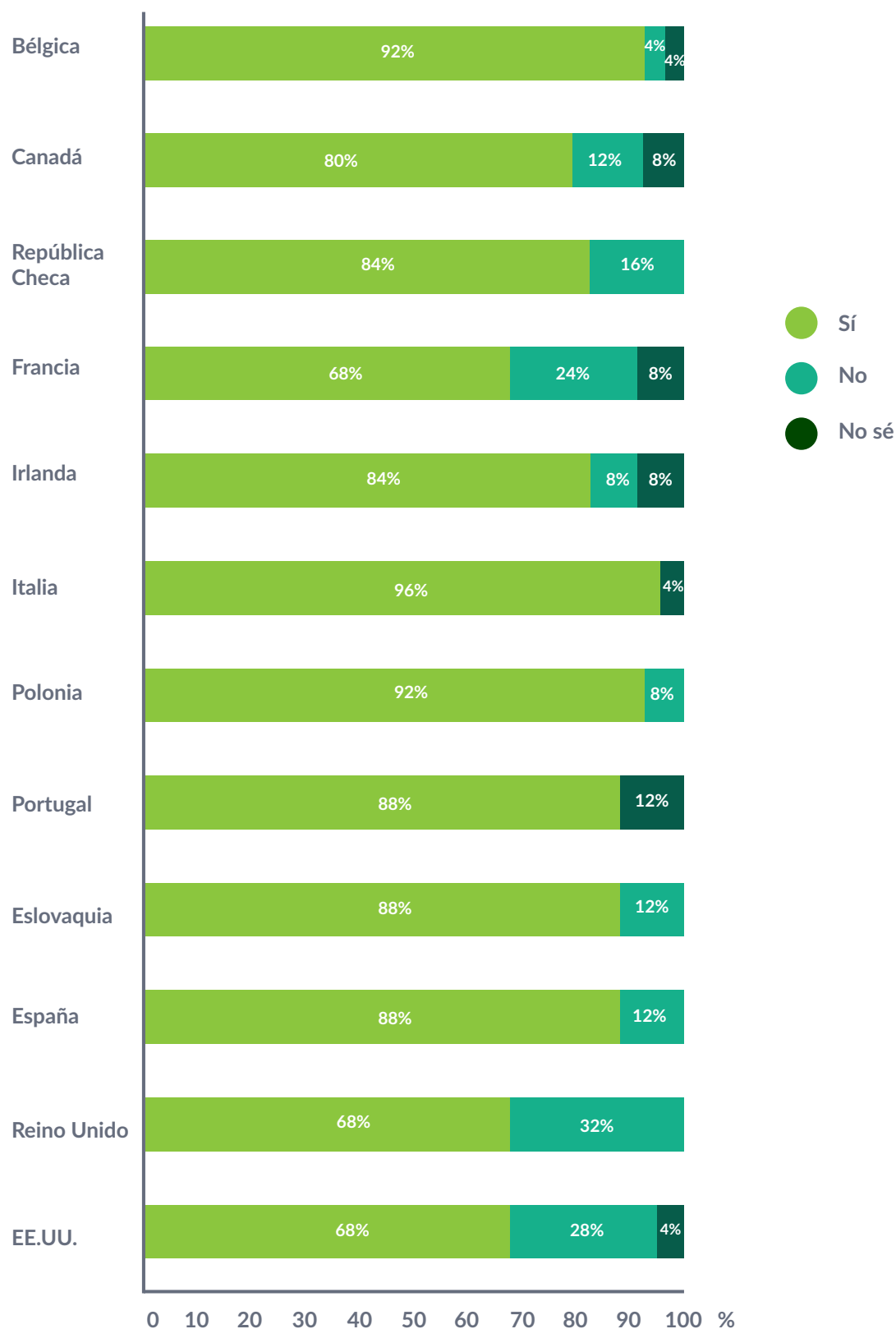
Pero, ¿cuál es la recompensa? Una cosa es hacer algo de I+D, pero hacer que esa inversión valga la pena y que la innovación sea un éxito es otra cosa.

Las empresas necesitan pensar más en el futuro que en sus productos o modelos de negocio actuales. “Simplemente no están pensando en los avances y en cómo pueden ser la fuerza destabilizadora en su propia industria. La voluntad de la dirección de volver a cuestionar las principales premisas culturales como el “por qué” de la empresa es clave en el proceso de innovación para identificar y evaluar los proyectos más impactantes para el futuro”, sugiere Fabien Mathieu, Director General de Ayming Francia.

“Este nivel de satisfacción debería hacernos reflexionar. En mi opinión, no existe la I+D “suficiente”. Los gobiernos parecen entenderlo, pero las empresas también tendrán que hacerlo si queremos que nuestras economías prosperen y que nuestras sociedades progresen tan rápido como esperamos”.

Mark Smith, Socio de Incentivos de Innovación, Ayming Reino Unido e Irlanda

¿Su organización realiza suficientes actividades de innovación/ investigación y desarrollo (I+D+i)?



“La cantidad que están invirtiendo en I+D es enorme. Japón, Corea del Sur y Singapur tienen empresas que desafían activamente a las grandes empresas estadounidenses. Es innovar o perder cuota de mercado”.

Thomas Folsom, Director General de Ayming EE.UU.

Los italianos son los que más confían en sus niveles de innovación, ya que el 96% de los encuestados declaran estar satisfechos con los niveles actuales de I+D. Polonia y Bélgica están muy cerca, con un 92% cada uno. Por el contrario, Reino Unido, Estados Unidos y Francia son los menos satisfechos con su nivel de innovación, a la par, con un 68%. España se encuentra en una posición media con un 88% de satisfacción.

Considerando que los países menos confiados son las economías más grandes, entre las encuestadas, y, quizás, las economías con mayores reputaciones de innovación, ¿podrían los niveles de satisfacción ser, en parte, un reflejo de las expectativas relativas de los participantes en cada mercado?

Por ejemplo, en el caso de Estados Unidos, Reino Unido y Francia, hay que tener en cuenta el contexto internacional a la hora de ver la presión que sus gobiernos están ejerciendo sobre las empresas para que intensifiquen sus esfuerzos en I+D. Las economías asiáticas siguen creciendo más rápidamente que los países occidentales con una rápida expansión del mercado. Thomas Folsom, Director General de Ayming EE.UU, señala: “La cantidad que están invirtiendo en I+D es enorme. Japón, Corea del Sur y Singapur tienen empresas que desafían activamente a las grandes empresas estadounidenses. Es innovar o perder cuota de mercado”.

La cultura económica también juega un papel importante. Tomemos el ejemplo de Italia, donde algunas de sus principales industrias, como la de ropa y calzado de lujo, tienen menos necesidad de innovar. Para ellos es más bien un proceso que garantiza una alta calidad.

Para apoyar esto el 95% de los encuestados, tanto de bienes de consumo/fabricación como de finanzas, creen que realizan suficiente investigación y desarrollo. Mientras que solo el 70% de los ejecutivos de la salud/farmacia consideraban que su actividad de I+D es suficiente.

Esto se reduce a la forma en que operan los sectores. “Los negocios de la salud y la farmacia requieren un desarrollo y una mejora constantes de los productos y dependen en gran medida de la I+D, lo que sin duda repercutirá en los niveles de satisfacción. Comparativamente, los bienes de consumo como los alimentos y la ropa, por otro lado, requieren una I+D menos agresiva”, sugiere Magdalena Burzynska, Directora General de Ayming Polonia.

Está claro que las empresas deben intensificar sus esfuerzos de I+D para alcanzar los objetivos del Gobierno y dar a la innovación el impulso que tanto necesita. Las empresas podrían asumir que su I+D es satisfactoria sin darse cuenta de que sus perspectivas de futuro no son tan buenas. Los mercados occidentales han disfrutado de un largo período de dominación comercial, pero el eje está girando hacia el este y la complacencia es un peligro.

Apoyo externo para el éxito

La mayoría de las organizaciones encuestadas (63%) dependen de recursos internos para llevar a cabo sus actividades de I+D, lo que significa que centralizan toda su actividad de I+D dentro de la empresa.

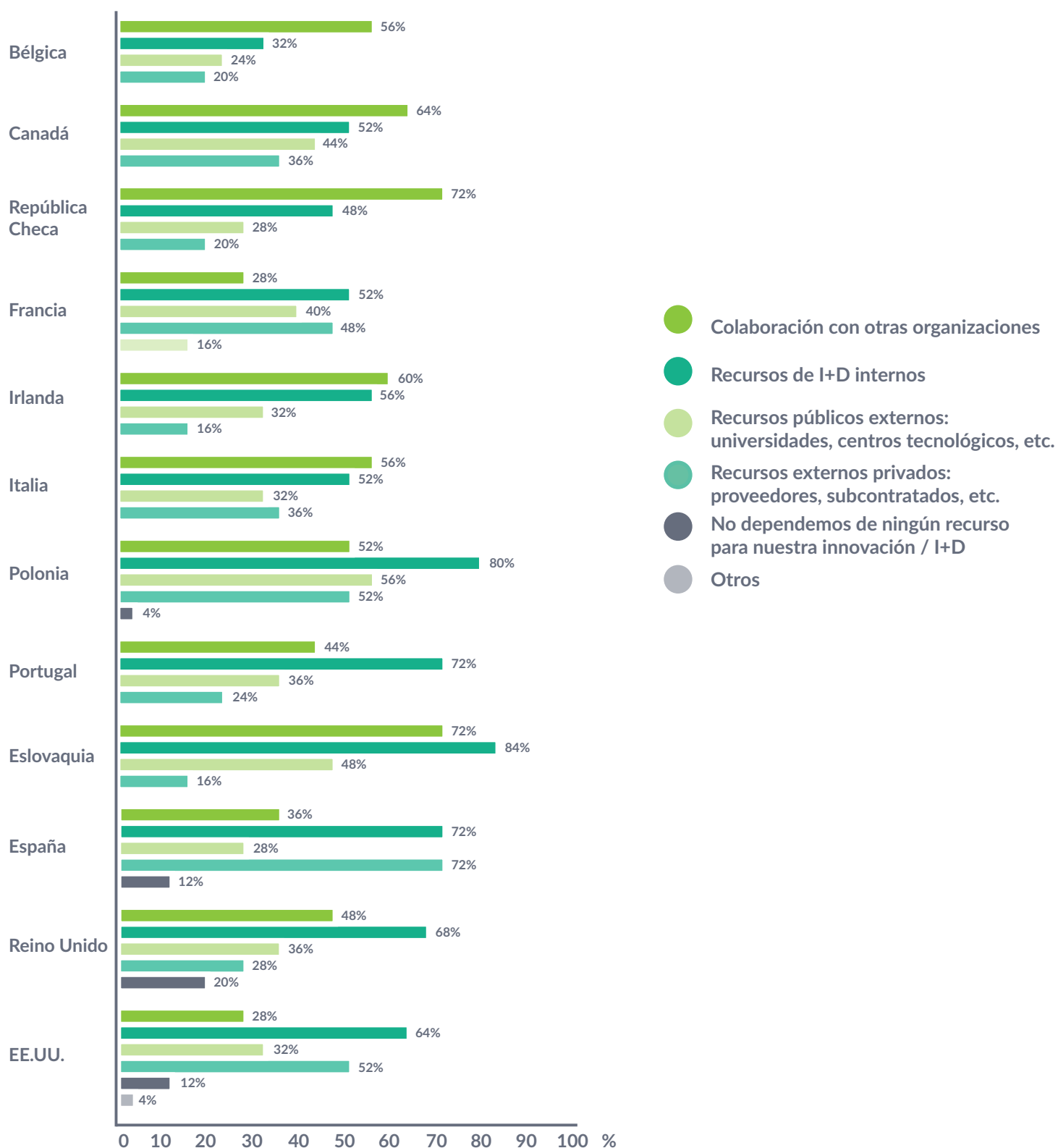
Por otro lado, el uso de recursos externos, ya sean públicos o privados, está menos extendido, ya que solo una de cada tres empresas utiliza este tipo de recursos y, solo la mitad, colabora con otras organizaciones.

Entonces, ¿por qué las empresas no colaboran más con otros agentes en cuanto a I+D se refiere? Sin duda, las empresas deberían estar maximizando las oportunidades.

Fundamentalmente, la I+D suele ser confidencial. Las empresas son extremadamente cuidadosas en conservar toda su propiedad intelectual. Burzynska argumenta: “Es natural. La innovación es a menudo sensible, por lo que las cosas se mantienen internas. Existe el riesgo de fugas de información a la competencia, por lo que las empresas son cautelosas sobre con quién colaboran”.

Además, la colaboración en cuestiones de innovación tiene sus inconvenientes. Puede haber enormes gastos de comunicación a tener en cuenta. “La gestión de múltiples partes interesadas diferentes puede ser una pérdida de tiempo”, dice Smith, “Es posible que se obtengan más ideas, pero puede ser más difícil llevarlas a buen término, sobre todo cuando se trabaja en diferentes husos horarios. Una gestión rigurosa y experta es crucial”. Las grandes empresas como Tesla y Apple evitan esto manteniendo la I+D dentro de la empresa, pero las PYME que no tienen mucho dinero deben afrontar estos retos.

¿Con qué recursos cuenta para su innovación / I+D?



“La innovación es una economía del conocimiento. A menudo es muy científico, por lo que es fundamental mejorar las metodologías. No tiene sentido que las empresas se sometan por separado a la misma prueba para llegar a la misma conclusión. No debemos perder el tiempo reinventando la rueda”.

Fabien Mathieu, Director General de Ayming Francia

Sin embargo, la colaboración puede ser vital para la innovación, ya que acelera la optimización de los procesos. Compartir conocimientos e ideas puede ser extremadamente valioso a la hora de innovar, especialmente cuando se trata de compartir objetivos específicos, y poner en común recursos para reducir los costes.

Mathieu añade: “La innovación es una economía del conocimiento. A menudo es muy científico, por lo que es fundamental mejorar las metodologías. No tiene sentido que las empresas se sometan por separado a la misma prueba para llegar a la misma conclusión. No debemos perder el tiempo reinventando la rueda”.

República Checa y Eslovaquia parecen ser los mercados más colaborativos, ya que el 72% de los encuestados en ambos países colaboran para lograr sus objetivos de innovación, una tendencia que se ve influenciada por sus instalaciones. “Las empresas más pequeñas a menudo no tendrán una infraestructura suficiente y, por lo tanto, tendrán que cooperar para alcanzar los objetivos de la investigación”, reconoce Kristina Sumichrastova, Directora General de Ayming República Checa y Eslovaquia.

Estos países también han introducido estrategias a escala nacional para integrar los planes de I+D. “Al educar a las empresas y fomentar las redes de apoyo han creado una mentalidad de colaboración generalizada y estos clústeres ahora intercambian voluntariamente sus puntos de vista”, añade Burzynska.

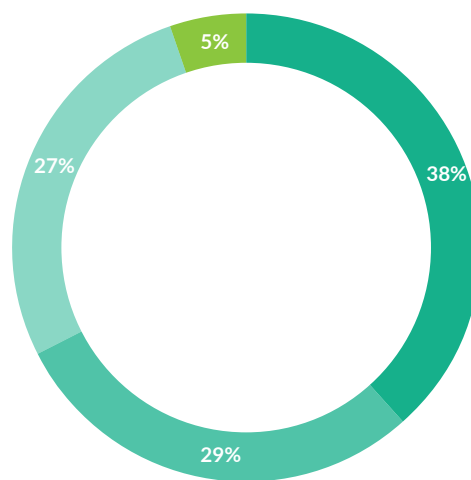
La colaboración es el futuro. Mathieu concluye que “las entidades de la nueva economía, que abarca universidades, laboratorios, empresas de nueva creación y grandes empresas, está avanzando hacia la creación de un ecosistema en el que todos pueden ganar”.

Entonces, ¿cómo pueden aprovechar las empresas al máximo las oportunidades disponibles? El panorama ha cambiado tremendamente, por lo que resulta difícil obtener una comprensión holística de toda la legislación en materia de I+D. Tres cuartas partes de nuestros encuestados informan que utilizan apoyo externo para acceder a la financiación, ya sea para guiar la solicitud de subvenciones o para calcular los incentivos fiscales. Todo se reduce al desconocimiento, ya que las empresas simplemente no se dan cuenta de que están perdiendo oportunidades.

“Si se calculan las deducciones fiscales internamente, en su mayor parte, es muy probable que no estén aprovechando completamente el incentivo”, argumenta Folsom.

Al acceder a la financiación, el apoyo más común que los encuestados afirman utilizar es el de los contables, citado en un 39%, mientras que alrededor del 29% informa de que utiliza consultoras especializadas en I+D.

¿Dispone de apoyo externo para acceder a financiación para innovación?



- Sí, trabajamos con nuestros asesores contables
- Sí, trabajamos con especialistas en consultoría de I+D
- No, gestionamos el proceso de forma interna
- Sí, trabajamos con una Big Four, ya que son nuestros asesores

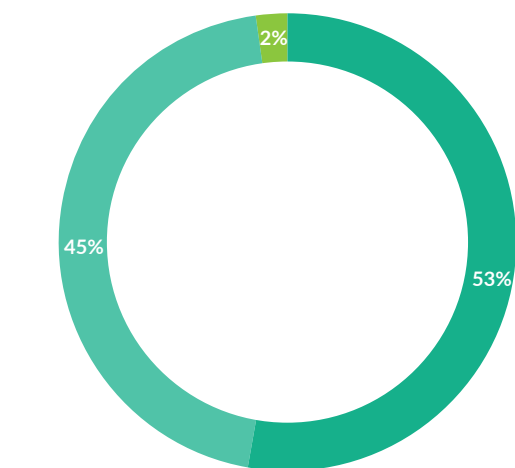
Como la demanda ha aumentado, la mayoría de las empresas de contabilidad cuentan ahora con un departamento de I+D. Pero los consultores especializados, más centrados en esta área, pueden aportar una nueva perspectiva y conocimientos técnicos actualizados.

“Si tienes un problema cardíaco, ve a un cardiólogo. Tal vez vayas primero a tu médico de cabecera, pero luego te derivarán a un cardiólogo, un especialista”, explica Folsom.

Ubicación, ubicación, ubicación

Las empresas deben sopesar los beneficios de realizar sus actividades de I+D a nivel local o en el extranjero. El lugar donde una empresa realiza su I+D depende de la empresa y del proyecto. Poco más de la mitad de las empresas encuestadas innova tanto a nivel local como a nivel internacional, en comparación con únicamente a nivel local, un reparto bastante uniforme.

¿Lleva a cabo su innovación a nivel local, internacional o ambos?



- Local e internacional
- Solamente local
- Solamente internacional

“La gente de la nueva economía que abarca universidades, laboratorios, empresas de nueva creación y grandes compañías, están avanzando hacia la creación de un ecosistema en el que todos puedan ganar”.

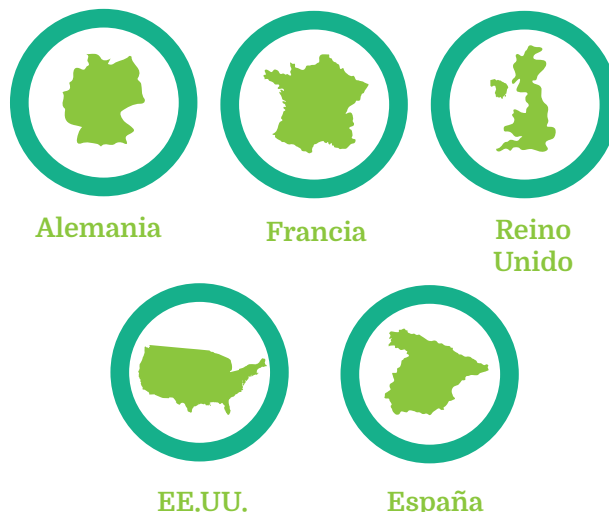
Fabien Mathieu, Director General de Ayming Francia

Suponiendo que los recursos que necesitan las empresas para innovar estén disponibles en el lugar de origen, tiene sentido innovar a nivel local para la mayoría de las empresas. La proximidad de la actividad facilita la gestión y permite una mejor supervisión.

Para las empresas más pequeñas, por supuesto, no hay más remedio que innovar a nivel local. Para las empresas más grandes, sin embargo, hay oportunidades internacionales para la toma de decisiones, pero no son decisiones que deban tomarse a la ligera. Teniendo en cuenta la existencia de una serie de esquemas de incentivos a nivel mundial las empresas deben ser estratégicas. “Las empresas deben establecer dónde se benefician más con la mudanza. ¿Dónde está el mejor plan de recursos e incentivos para el proyecto?” dice Laurie Pilo, Directora General de Ayming Benelux.

Sin embargo, los requisitos no son uniformes en todos los sectores. Es más probable que las organizaciones sanitarias y farmacéuticas lleven a cabo innovaciones a nivel local porque tienen que cumplir con la legislación local. Ésta varía mucho de un país a otro, lo que obliga a las empresas a adaptar sus productos a cada mercado local.

Los cinco destinos principales para la innovación internacional son:



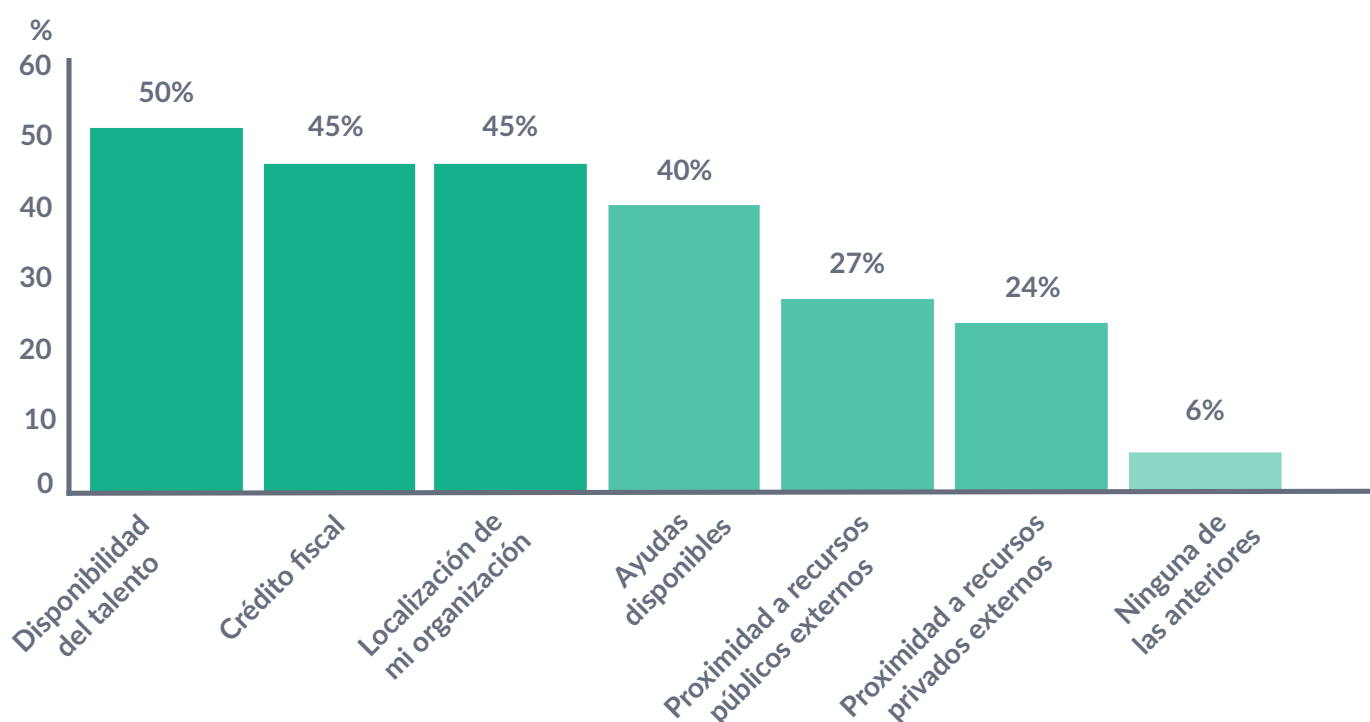
Curiosamente, Alemania emergió como el destino más popular para innovar, seguida de cerca por Francia, Reino Unido y EE.UU., en tercer y cuarto lugar, respectivamente.

Alemania dispone de excelentes recursos, lo que la convierte en una opción atractiva para muchas empresas europeas, y está a punto de introducir un sistema de crédito fiscal a la I+D a partir de 2020, lo que significa que es probable que se convierta en un mercado aún más popular para poner en marcha un proyecto de I+D. Además, Alemania tiene fama de contar con un sistema de incentivos fiable y sencillo.

“Las empresas deben establecer dónde se benefician más con la mudanza. ¿Dónde está el mejor plan de recursos e incentivos para el proyecto?”

Laurie Pilo, Directora General, Ayming Benelux

¿Cuáles de los siguientes factores influyen para determinar en qué lugar decide realizar su innovación?



Curiosamente, la influencia más citada sobre dónde una empresa establece proyectos de innovación fue la disponibilidad de talento al 50%, lo que indica que las empresas ven que son las personas las que impulsan el éxito de la I+D a través de sus ideas; se trata de una economía del conocimiento.

Nota de clausura

En general, las empresas deben asegurarse de que están desarrollando todo su potencial en lo que se refiere a la innovación. La comunidad de I+D debería examinar lo que está haciendo y tratar de optimizar los procesos desde la asignación de recursos hasta la ubicación. No sirve de nada hacer la vista gorda ante las ventajas que están pasando desapercibidas, ya que la competencia internacional es muy feroz.



Financiación de la innovación

La innovación exitosa no ocurre por accidente. Puede ser obvio decirlo, pero las organizaciones necesitan un plan para asegurar que se produzca la innovación de forma exitosa.

Deben determinar si pueden obtener financiación y cómo, y cómo aprovecharla con el máximo impacto. A medida que la I+D va ascendiendo en la lista de prioridades, será crucial que las organizaciones se aseguren de que están equipadas para innovar eficazmente en el futuro.

Oportunidad sin aprovechar

Existen varias vías de financiación que deben considerarse en función del tipo de actividad de I+D. Por supuesto, la fuente de financiación más popular son los fondos propios de una organización, utilizados por el 49% de las empresas encuestadas. Sin embargo, la mayoría de los gobiernos ya cuentan con sistemas de incentivos a la innovación. ¿Qué enfoque pueden adoptar las empresas para incluir la financiación externa en la ecuación y dar un impulso financiero a su innovación?

Los incentivos fiscales y las subvenciones son dos piezas importantes del rompecabezas. Pero ambos están siendo infrautilizados, y menos de la mitad de los encuestados utilizan cualquiera de las dos fuentes. Solo el 41% utiliza incentivos fiscales, mientras que solo 4 de cada 10 encuestados declara que utiliza subvenciones nacionales o internacionales (UE).

“En 2015, Eslovaquia dio un salto adelante en el apoyo a la innovación y renovó los procesos de financiación, haciendo que las solicitudes fueran más fáciles y mucho más transparentes. Ha sido una transformación”.

Kristina Sumichrastova, Directora General,
Ayming República Checa y Eslovaquia

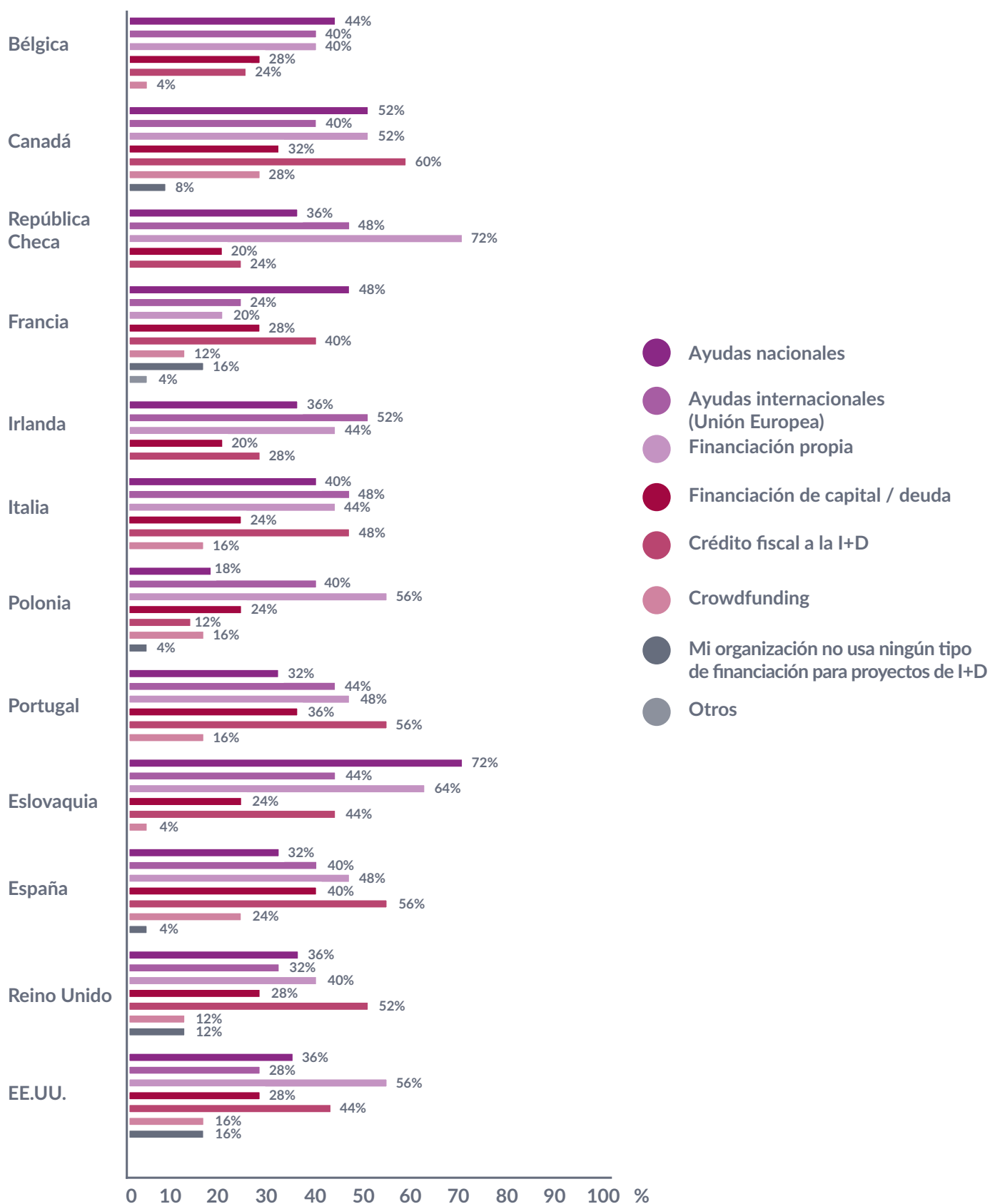
Cada tipo de financiación tiene un propósito importante. En general, las subvenciones están diseñadas para fomentar una actividad específica, dependiendo del gobierno o del organismo que lo gestione. Estos se dirigen a proyectos, regiones o sectores específicos. Por ejemplo, las subvenciones podrían utilizarse para proyectos sociales como la cura de la enfermedad de Alzheimer o el desarrollo de tecnologías de energía renovable.

Las subvenciones nacionales son más populares en Eslovaquia, donde el 72% de las organizaciones encuestadas informan de que las utilizan. Sumichrastova explica: “En 2015, Eslovaquia dio un salto adelante en el apoyo a la innovación y renovó los procesos de financiación, haciendo que las solicitudes fueran más fáciles y mucho más transparentes. Ha sido una transformación”.

Por otra parte, los incentivos fiscales o deducciones fiscales son un instrumento financiero fácil de utilizar al que tienen derecho todas las empresas de cualquier tamaño y sector. Son menos selectivos y no tan limitados. Folsom afirma, “Cualquier coste relacionado con un ensayo y error sistemático para desarrollar un producto o proceso nuevo y mejorado se puede tener en cuenta. Cuando las empresas innovan, ésta es la ruta más lucrativa”. En esencia, los incentivos fiscales son la base de la innovación a nivel nacional.

Sin embargo, una vez más, la dificultad para solicitarlos implica que algunos no se molesten en hacerlo. Smith señala que, “Las empresas toman la decisión consciente de no solicitar incentivos fiscales porque la carga pesa más que los beneficios”.

¿Qué tipo de financiación utiliza su organización para proyectos de I+D?



Irlanda, en particular, explica que tiene un complicado proceso de solicitud. “El proceso de solicitud y la posibilidad de realizar investigaciones onerosas hace que la gente se muestre muy escéptica a la hora de reclamar dinero. La facilidad de aplicación de los regímenes fiscales nacionales en materia de I+D es crucial para impulsar el gasto en I+D”.

Fundamentalmente, existe un enfoque filosófico diferente para ambos. Folsom argumenta eso: “Las subvenciones pagan a alguien para que ofrezca una solución a un problema específico. Mientras que el incentivo fiscal recompensa a las personas que están innovando por su propia cuenta, yendo más allá de ganar dinero día a día. Estás cambiando la economía, así que recupera algo de dinero por ello”.

Para las empresas modernas, uno de los objetivos principales del director financiero debería ser asegurarse de que la empresa utiliza la mayor cantidad posible de financiación externa. Por supuesto, la conciencia es vital aquí. Los equipos financieros deben conocer sus sistemas nacionales. En última instancia, una combinación bien equilibrada de ambos tipos de incentivos es la mejor opción.

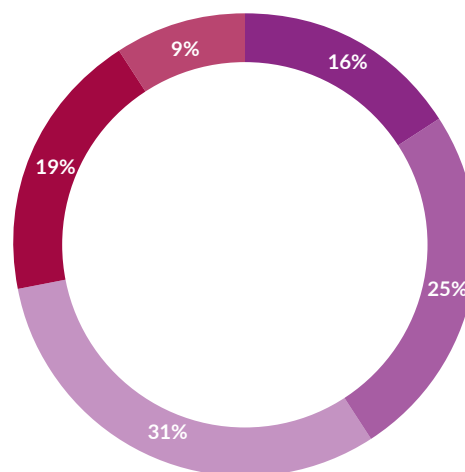
“Las subvenciones pagan a alguien para que ofrezca una solución a un problema específico. Mientras que el incentivo fiscal recompensa a las personas que están innovando por su propia cuenta, yendo más allá de ganar dinero día a día. Estás cambiando la economía, así que recupera algo de dinero por ello”.

Thomas Folsom, Director Genral, Ayming EE.UU.

Planeando ganar

La planificación del gasto es clave en los proyectos de innovación. Es crucial que se establezca una estructura adecuada y que las empresas sepan con qué se puede jugar y de dónde viene. Esto evitará que los gastos excesivos se arrastren o que los proyectos se vean privados de prioridad.

¿Tiene su organización un presupuesto definido para I+D?

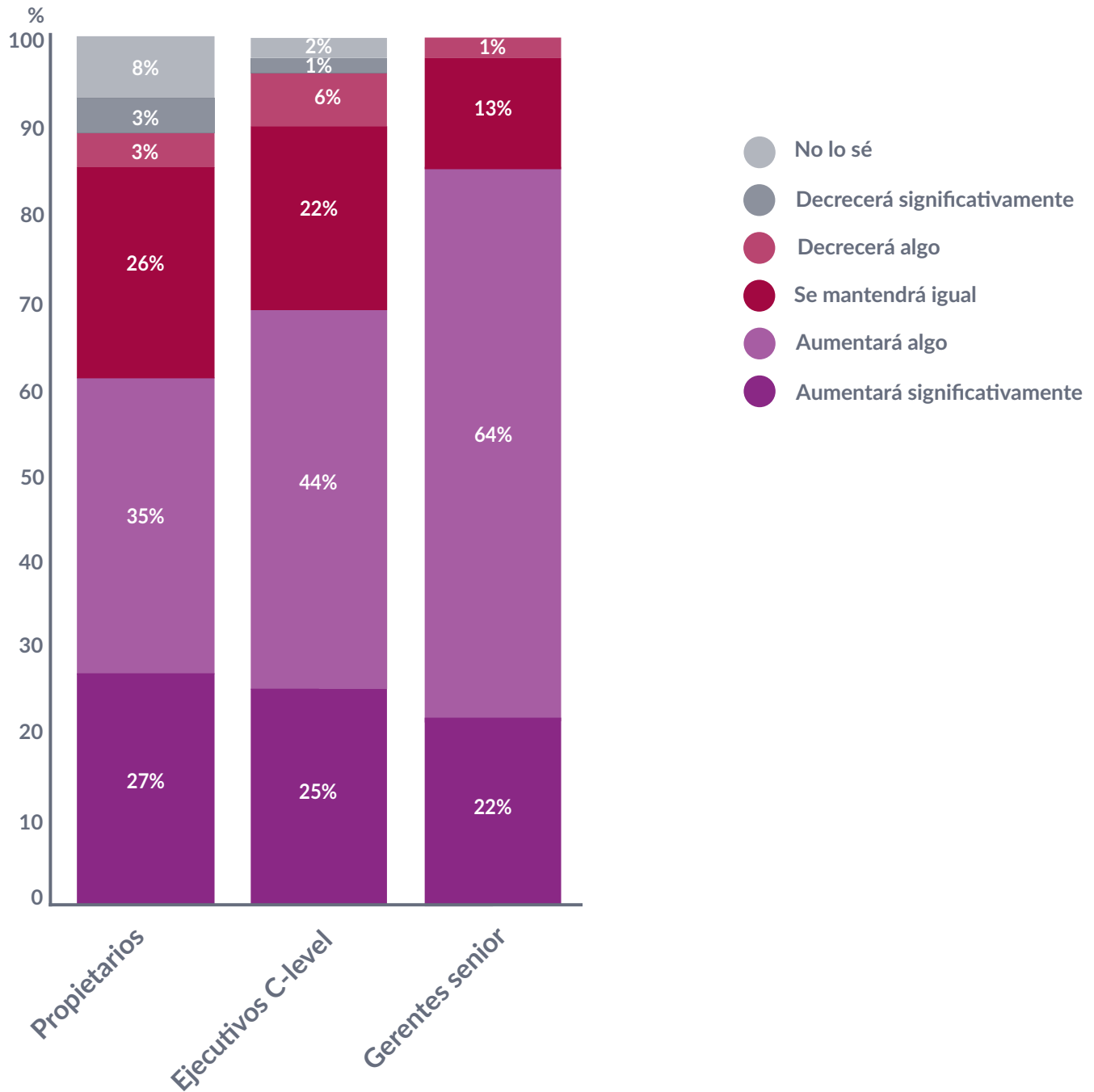


- Sí, pero no sé cuánto
- Sí, menos del 1% del beneficio
- Sí, entre el 1-3% del beneficio
- Sí, más del 3% del beneficio
- No

Es alentador que el 91% de las organizaciones tengan un presupuesto definido para la actividad de I+D, alrededor de una quinta parte de éstas destinan más del 3% de los ingresos totales, mientras que el 56% destina menos del 1% de sus ingresos anuales a la innovación.

Y parece que la cosa mejorará. Las empresas generalmente presupuestan de tres a cinco años por adelantado y nuestros encuestados pronostican aumentos. Tres cuartas partes anticipan que los presupuestos aumentarán en los próximos tres años, y uno de cada cuatro espera un aumento “significativo”. Esto es una buena noticia porque cuando son optimistas están dispuestos a invertir.

En los próximos 3 años, el presupuesto de I+D de su organización:



“El cielo está despejado y las empresas empiezan a mirar hacia arriba. Las empresas son positivas acerca de sus economías y esperan un mayor flujo de efectivo en I+D. En general, las empresas están descubriendo que hay más dinero para explorar nuevas áreas”, afirma Mathieu.

Curiosamente este optimismo es mayor entre los que llevan las riendas, ya que el 40% de los responsables de las finanzas prevén un aumento significativo de la I+D. “Es estupendo ver que los ejecutivos de c-suite son seducidos por el valor de la inversión en I+D”, dice Mathieu, “Esperemos que estas intenciones se pongan en práctica, pero, con los responsables de la toma de decisiones a bordo, es más probable”.

Sin embargo, sigue existiendo el peligro de la autocomplacencia. Smith afirma: “Por supuesto, este optimismo es un buen presagio, pero es importante que no seamos presuntuosos. Hay un objetivo a escala de la UE del 3%, y probablemente solo hay unos tres países que están por encima de ese objetivo. Esperemos que el optimismo de los encuestados sobre el aumento de los gastos sea cierto”.

Folsom argumenta: “La innovación es necesaria, pero a menudo muy costosa. Este optimismo muestra que las empresas tienen fe en el futuro de sus empresas y en su capacidad de financiar la innovación a través del crecimiento junto con incentivos gubernamentales predecibles y accesibles”. La confianza depende en gran medida de las perspectivas económicas. Cuando la economía sufre una recesión, la inversión en I+D se reduce casi inevitablemente. El sentimiento económico subyacente afectará a los planes de gasto que se realicen.

De ello se deduce que las organizaciones deben aprovechar al máximo los períodos de crecimiento. Sumichrastova argumenta: “Las empresas que no inviertan ahora en innovación lo lamentarán. La economía se desacelerará en algún momento en el futuro y será demasiado tarde”.

Sin embargo, los encuestados de los países anglosajones son más cautelosos. Solo el 48% de las empresas de Reino Unido, el 52% en los Estados Unidos y el 56% en Canadá esperan un aumento en los próximos tres años. Una vez más, esto se debe a la incertidumbre económica, con el Brexit en el Reino Unido y Trump en los EE.UU. dividiendo la opinión. Aunque no tienen un impacto directo en la política de I+D, la incertidumbre política va en detrimento del sentimiento económico.

Para muchas empresas es la primera vez que experimentan un período de crecimiento económico mientras que se aprovechan de incentivos de I+D lucrativos. Existen nuevos esquemas que sin duda contribuirán al optimismo. Sin embargo, en esencia, la única manera de garantizar que la actividad se lleve a cabo es crear un presupuesto e implementar un plan.

Influencia externa

Los negocios cambian a un ritmo sin precedentes. En general, la comunidad de la innovación está respondiendo positivamente a estos cambios. Tanto los gobiernos como las empresas esperan aumentar las actividades de I+D, pero ¿cómo pueden las empresas gestionar esta tendencia? Una serie de factores están demostrando ser fundamentales en la inversión de I+D que puede realizar una empresa.

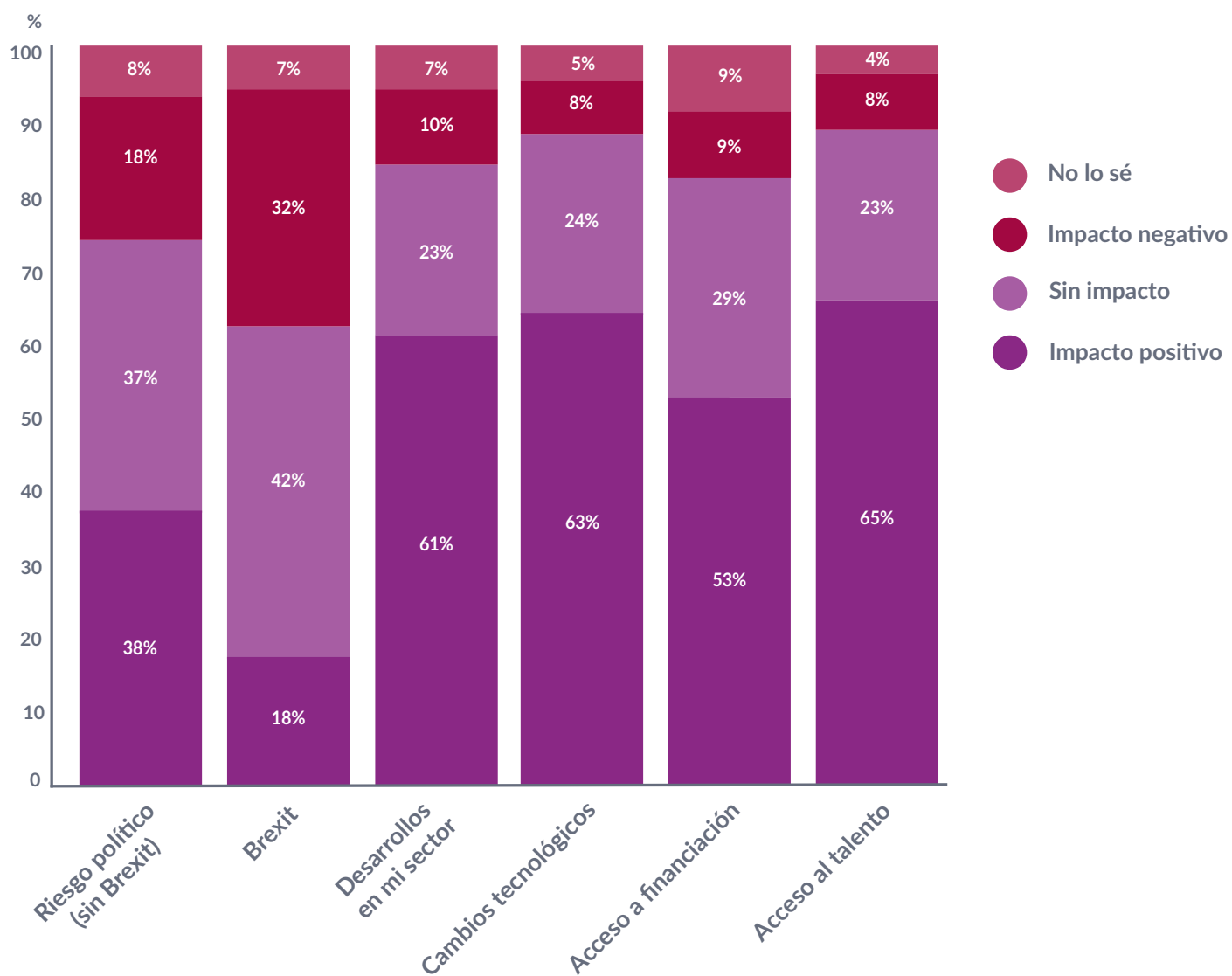
“El acceso al talento tiene el mayor impacto en I+D. Cuanto más talento tengas, más dinero podrás invertir en él. No se puede presupuestar la actividad de I+D si no se puede encontrar y contratar a las personas adecuadas”.

**Kristina Sumichrastova, Directora General,
Ayming República Checa y Eslovaquia**

El factor que más influye en la capacidad de una organización para invertir en I+D es el acceso al talento, y el 73% espera que esto tenga un impacto. La investigación y el desarrollo es un área impulsada por las ideas, por lo que depende de la capacidad intelectual. Sumichrastova argumenta: “El acceso al talento tiene el mayor impacto en I+D. Cuanto más talento tengas, más dinero podrás invertir en él. No se puede presupuestar la actividad de I+D si no se puede encontrar y contratar a las personas adecuadas”.

Es alentador que dos tercios de los encuestados esperen que el acceso al talento tenga un impacto positivo, lo que indica que la gente está viendo que el talento es necesario para dar un impulso a la industria. Sin embargo, hay problemas con la búsqueda de talento. Sumichrastova continúa: “Es muy difícil encontrar, atraer y retener el talento. Son tan cruciales para el éxito de un proyecto que puede ser costoso mantener a estas personas, pero son ingeniosas y el potencial de retorno de la inversión es grande”.

¿Cómo afectarán los siguientes factores al presupuesto de I+D de su organización durante los próximos 3 años?



“Es muy difícil encontrar, atraer y retener el talento. Son tan cruciales para el éxito de un proyecto que puede ser costoso mantener a estas personas, pero son ingeniosas y el potencial de retorno de la inversión es grande”.

Kristina Sumichrastova, Directora General, Ayming República Checa y Eslovaquia

Aparte del talento, se espera que el cambio tecnológico juegue un papel importante en este sentido. El 71% de los encuestados espera que esto tenga un impacto, y el 63% espera que ese impacto sea positivo. Las nuevas tecnologías potenciarán a los equipos de I+D. Es probable que la capacidad de mejorar el rendimiento de la inversión induzca a los directores financieros a invertir más en sus iniciativas. Folsom da un ejemplo: “El poder de las TICs es mucho más rápido ahora. Los cálculos que, hace 5 años le habrían llevado a un ordenador una noche entera, ahora se hacen en unos momentos”. Una eficiencia como ésta hace que la I+D sea mucho más productiva y genere más beneficios en menos tiempo.

Por el contrario, no es de extrañar que el Brexit tenga un impacto negativo neto, como contemplan el 32% de los encuestados. Solo el 18% espera efectos positivos. Teniendo esto en cuenta es normal que no sea Gran Bretaña, sino Irlanda, la que más teme un impacto negativo del Brexit (64%). Smith argumenta que esto se debe a que es más vulnerable a la volatilidad de los ciclos económicos externos.

El Brexit afectará a muchas economías, pero, específicamente en el ámbito de la I+D, afectará a muchos de los esfuerzos de colaboración internacional que se están llevando a cabo actualmente en toda Europa. Sobre la mitigación del impacto de Brexit, Smith argumenta, “El gobierno del Reino Unido necesita intensificar la inversión en I+D. Lo peor que puedes hacer en tiempos como estos es frenar la inversión. Esto es muy perjudicial para la estrategia de I+D a largo plazo”.

“El poder de las TICs es mucho más rápido ahora. Los cálculos que, hace 5 años le habrían llevado a un ordenador una noche entera, ahora se hacen en unos momentos”.

Thomas Folsom, Director Genral, Ayming EE.UU.

Nota de clausura

De manera global la I+D está evolucionando. Tanto los directores financieros como la comunidad de I+D están entusiasmados con el futuro. Las subvenciones y los incentivos fiscales son abundantes y hay muchas oportunidades para aquellos que buscan innovar. Sin embargo, son muy pocos los que están haciendo pleno uso de toda la gama de opciones de financiación disponibles. Las organizaciones que deseen salir adelante en los próximos años deberían procurar incorporar de forma más coherente las subvenciones y las deducciones fiscales en sus planes antes de que sea demasiado tarde.



Diversidad de género

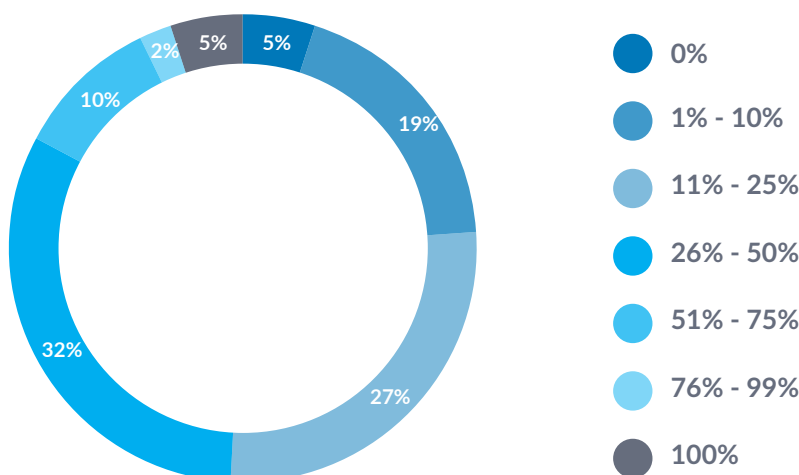
Un estudio reciente de 1.700 empresas en Estados Unidos, Francia, Alemania, China, Brasil, India, Suiza y Austria reveló que las empresas con diversidad de género eran, en promedio, un 12% más rentables, con un 19% más de ingresos por innovación.

Sin embargo, en la comunidad de I+D todavía hay mucho margen de mejora en cuanto a la presencia de la mujer se refiere. Aunque se están haciendo progresos y muchos están haciendo esfuerzos para alentar a más mujeres a unirse al sector, parece que la correlación entre la diversidad de género y la innovación todavía está subestimada.

Entorno contemporáneo

Los equipos de I+D están dominados en su inmensa mayoría por hombres, el 83% de los encuestados afirma que menos de la mitad de los miembros de sus equipos de innovación son mujeres y una cuarta parte afirma que menos de uno de cada diez de sus empleados de I+D son mujeres.

¿Qué porcentaje de sus equipos de I+D+i está formado por mujeres?



“En los últimos 10 a 15 años, más mujeres han optado por estudios de ingeniería técnica y se han apasionado por estas carreras. Ha sido un paso fantástico hacia la paridad de género”.

Fabien Mathieu, Director General, Ayming Francia

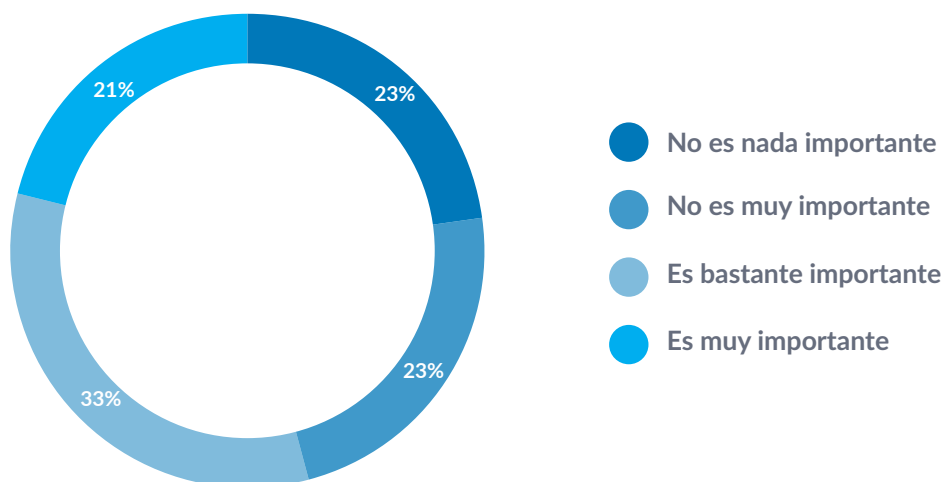
Canadá se encuentra entre los mercados más progresistas en este aspecto. Ninguno de nuestros encuestados en este país informó haber trabajado en una organización con menos del 10% de mujeres y la mayoría de los equipos de I+D están compuestos por entre un 26 y un 50% de mujeres.

Francia es otro mercado que lidera el camino, con un 16% de los encuestados que afirman que sus equipos están compuestos en su totalidad por mujeres. Mathieu dice: “En los últimos 10 a 15 años, más mujeres han optado por estudios de ingeniería técnica y se han apasionado por estas carreras. Ha sido un paso fantástico hacia la paridad de género”. Por supuesto, contar con equipos 100% femeninos de I+D no es diverso, pero el ejemplo francés demuestra un esfuerzo concentrado para mejorar la accesibilidad.

Desde el punto de vista sectorial la brecha de género se agudiza. La industria automotriz, por ejemplo, tiene el porcentaje más bajo de mujeres en sus equipos de I+D, con dos tercios de los equipos del sector con menos de una mujer de cada cuatro empleados. “Es una situación insalubre para el sector. En su mayor parte, las mujeres se sienten menos atraídas por estas industrias debido a la forma en que nuestras sociedades han funcionado históricamente”, argumenta Pilo.

Tal vez la cuestión radique en las actitudes hacia la diversidad. Casi la mitad de los encuestados considera que el tema no tiene importancia relativa, y el 23% dice que “no tiene importancia alguna”.

¿Qué importancia tiene la diversidad de género para el éxito de los esfuerzos de innovación e investigación y desarrollo de su organización?



Esto no significa necesariamente que los equipos de I+D estén llenos de prejuicios. Pilo sugiere: “O la gente no es consciente de cómo los grupos socialmente diversos pueden afectar sus resultados finales, o los empleadores simplemente están más preocupados por llenar los puestos con quienquiera que puedan encontrar que sea capaz, independientemente del género”.

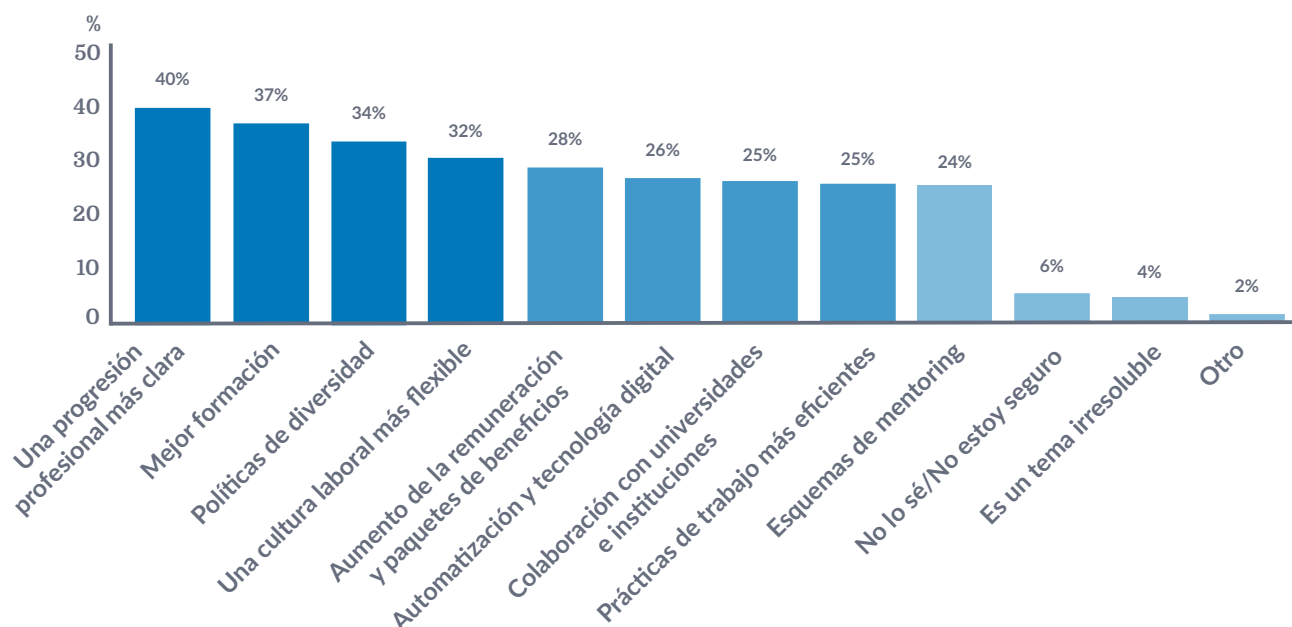
Sin embargo, si este último es el caso y la principal preocupación es cubrir los puestos, el campo se beneficiaría de atraer a más mujeres porque la reserva general de talento disponible para los empleadores aumentará. Si solo los hombres solicitaran estos puestos, los empleadores estarían limitados a alrededor del 50% de la población.

Ampliando la piscina

Cuando se trata de atraer a más mujeres al campo, hay que superar una serie de obstáculos estructurales y culturales. No existe una única entidad responsable de mejorar la diversidad, pero el gobierno, las empresas, los medios de comunicación y la sociedad en su conjunto pueden trabajar juntos para crear motivadores que ayuden a las empresas a llegar a donde deben estar y mantenerlas ahí.

Entonces, ¿qué tácticas podemos emplear para motivar a más mujeres a comenzar una carrera en I+D? Cuando se les preguntó cómo atraer el talento femenino, la principal respuesta de nuestros encuestados fue una clara progresión en la carrera, y el 40% dijo que era importante.

¿Cómo podría su empresa atraer mejor el talento femenino a los roles de innovación e investigación y desarrollo?



Parte de esto significa, en primer lugar, introducir a las mujeres en carreras de innovación. Y hay que hacer más para que las carreras en materias como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas sean más atractivas. Pilo afirma: “Se necesitan ingenieros en todos los campos. Las universidades y organizaciones deberían comunicar de forma coherente a los jóvenes de 17 y 18 años cómo es un trabajo en estos campos. Esto, por supuesto, está ocurriendo hasta cierto punto, pero no lo suficiente, especialmente cuando se trata de involucrar a las mujeres jóvenes”.

Smith añade: “Uno de cada cinco equipos de I+D en el Reino Unido está compuesto en su totalidad por hombres. Quizás esto se deba al énfasis desproporcionado que ponemos en el estudio de las artes por encima de los títulos técnicos en la universidad, lo que significa que el grupo de talentos es más pequeño. Desafortunadamente, es visto como un mejor camino profesional”.

Por supuesto, la educación no termina en la escuela. Una vez que las mujeres estén sobre el terreno, la provisión de una mejor capacitación contribuirá en gran medida a retenerlas, como sostienen el 37% de nuestros encuestados.

Por lo tanto, en términos de retención, para las mujeres, equilibrar el trabajo con el cuidado de los niños sigue siendo una cuestión central. Las empresas pueden ir más allá de un simple permiso de maternidad y paternidad. El 32% de los encuestados señalan que las oportunidades de trabajo flexible son importantes para atraer el talento femenino.

“Se necesitan ingenieros en todos los campos. Las universidades y organizaciones deberían comunicar de forma coherente a los jóvenes de 17 y 18 años cómo es un trabajo en estos campos. Esto, por supuesto, está ocurriendo hasta cierto punto, pero no lo suficiente, especialmente cuando se trata de involucrar a las mujeres jóvenes”.

Laurie Pilo, Directora General, Ayming Benelux

Smith destaca que, “Con razón o sin ella, en la mayoría de las sociedades, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del cuidado de los niños. Hasta que eso cambie, los empleadores deben centrarse en permitir que los padres trabajen con la mayor flexibilidad posible.

El trabajo a distancia no siempre es posible, ya que se espera que el personal de I+D viaje bastante para visitar las instalaciones, a menudo durante días o semanas seguidos. Pero sin duda hay oportunidades que aún no se han aprovechado para utilizar la tecnología y mitigar algunos de estos desafíos”.

“Con razón o sin ella, en la mayoría de las sociedades, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del cuidado de los niños. Hasta que eso cambie, los empleadores deben centrarse en permitir que los padres trabajen con la mayor flexibilidad posible”.

Mark Smith, Director General,
Reino Unido e Irlanda

“Necesitamos cambiar la forma en que se percibe la diversidad informando a la gente. La diversidad de género debe ser impulsada desde arriba”.

**Magdalena Burzynska, Directora General,
Ayming Polonia**

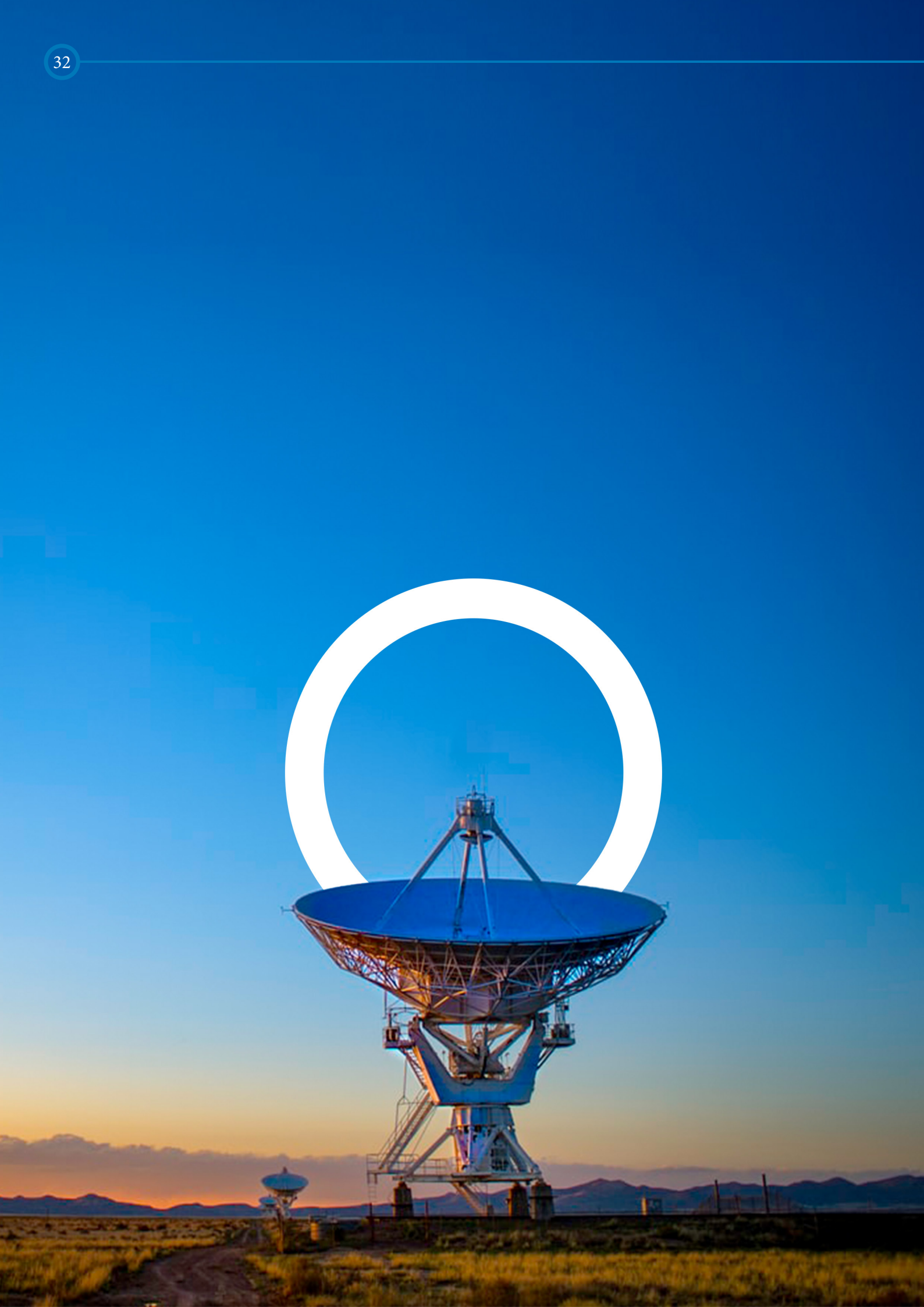
Estos prejuicios culturales parecen haber llegado a la sala de juntas, y los que ocupan puestos de responsabilidad quizás no sean tan conscientes de los beneficios de la diversidad como cabría esperar.

El 35% de los directores de I+D afirman que la diversidad de género no es tan importante y el 24% de los directores ejecutivos afirman que no lo es en absoluto. Burzynska comenta: “Necesitamos cambiar la forma en que se percibe la diversidad informando a la gente. La diversidad de género debe ser impulsada desde arriba”.

Los retos culturales y estructurales son significativos. En primer lugar, las empresas necesitan ver el valor de la diversidad y, a continuación, actuar en consecuencia para hacer de este ámbito una carrera profesional más atractiva. En general, contar con más mujeres en I+D beneficiará a los equipos, tanto en lo que se refiere a la adquisición de competencias como a la obtención de los beneficios de una mayor productividad.

Nota de clausura

La innovación sigue estando muy dominada por los hombres y se sigue pasando por alto la diversidad como medio para impulsar la innovación, posiblemente por las mismas personas que más se benefician de ella. Este paralelismo debe ser reconocido en primer lugar por las organizaciones, las cuales, a su vez, deben crear motivadores para atraer a las mujeres a la I+D y apoyarlas a lo largo de sus carreras. Ser innovador en este sentido sería una medida inteligente.



Resumen

Examinando el estado de la innovación internacional, una lección clave es cierta; los equipos de I+D deben revisar cuidadosamente su actividad actual. En los próximos años se producirá un impulso sin precedentes en el gasto en innovación y los equipos de I+D se enfrentarán a una gran cantidad de oportunidades. Es fundamental que se aseguren de que están haciendo las cosas bien. Y mejor pronto que tarde.

La competencia es feroz y las organizaciones simplemente no pueden permitirse el lujo de ser lentas. En el modelo económico actual muchas startups y empresas desafiantes están ocupando el lugar de los líderes de mercado establecidos desde hace mucho tiempo. Basta con mirar el sector bancario, históricamente un tanto rígido, por ejemplo: las ágiles y disruptivas empresas de fintech se están convirtiendo en una fuerza a tener en cuenta.

Incentivos

Para mantener el ritmo, la mayoría de los gobiernos están incentivando el gasto en I+D con el objetivo de impulsar las perspectivas económicas. Hay muchos incentivos para aprovechar. Sin embargo, nuestra investigación pone de manifiesto que las empresas consideran que sus niveles actuales de I+D son suficientes.

Si quienes realmente realizan la I+D están satisfechos con lo que está haciendo su empresa, ¿cómo harán los gobiernos que las empresas hagan más y aumenten el gasto general? Hay un eslabón perdido.

Hay muchos créditos fiscales y subvenciones en oferta, pero aún queda trabajo por hacer para que los beneficios sean accesibles a todos. Y es positivo que las empresas sean optimistas sobre los aumentos de presupuesto porque demuestran fe en sus empresas, gobiernos y economías. Sin embargo, la economía no siempre será fuerte y cuantas más empresas puedan innovar ahora, más probabilidades habrá de que capeen las tormentas en el futuro.

En vista de ello, los altos directivos financieros deben estar seguros de que están haciendo pleno uso de todos los recursos financieros externos de que disponen. Hay mucha oferta, pero los cálculos de los créditos fiscales son a menudo incorrectos. Si se hace de forma meticulosa, es probable que haya financiación adicional que pueda utilizarse para apoyar proyectos de innovación posteriores. Hacer uso pleno de las subvenciones y los créditos fiscales y la asignación de toda la financiación presupuestada a proyectos específicos es la forma más eficaz de alcanzar los objetivos deseados.

Si quienes realmente realizan la I+D están satisfechos con lo que está haciendo su empresa, ¿cómo harán los gobiernos que las empresas hagan más y aumenten el gasto general? Hay un eslabón perdido.

Procesos

Esto nos lleva a la cuestión de dónde y cómo llevar a cabo la actividad de I+D. Para las organizaciones más grandes, a menudo hay que tomar una gran decisión. Investigar dónde será mejor para sus proyectos específicos examinando los esquemas, recursos e instalaciones disponibles en un lugar es un ejercicio que vale la pena.

Del mismo modo, aunque la I+D es a menudo reservada, la colaboración puede ser una forma de aumentar los conocimientos y las capacidades de su equipo. Hay que tener en cuenta los gastos generales de comunicación, pero compartir ideas y recursos puede ser lucrativo, y es una opción que debe ser considerada cuidadosamente.

Talento

Los encuestados han señalado que el talento es el factor más probable que influya en el éxito de su I+D en el futuro, junto con la tecnología, los desarrollos específicos de la industria y el Brexit. Fundamentalmente, el talento es lo que hace que los proyectos tengan éxito; la innovación es una economía del conocimiento.

Por lo tanto, es sorprendente que el aumento de la diversidad entre sus equipos no sea una prioridad. Es un campo dominado por hombres y más mujeres aportarían un gran valor a los equipos de I+D. Al combinar más habilidades y experiencia, un equipo tomará decisiones más informadas. La diversidad permite a las empresas resolver problemas más complejos, dándoles una ventaja competitiva.

Las organizaciones deberían emplear una serie de tácticas para animar a las mujeres a que se dediquen a la investigación y el desarrollo e incentivarlas para que se queden allí. Deberían esforzarse por atraer a las mujeres jóvenes a los campos STEM desde el principio y luego nutrir las a lo largo de sus carreras, permitiendo un equilibrio más flexible entre el trabajo y la vida privada una vez que el cuidado de los hijos entra en la ecuación.

Si hay algo en lo que los profesionales de I+D son competentes, es en la adaptación. Estamos seguros de que los cambios inevitables se enfrentarán con la determinación feroz que sabemos que existe en el campo.

La innovación dictará el futuro de la economía mundial. Esperamos que las ideas que se exponen en este informe ayuden a que éste sea un informe brillante.

Los encuestados han señalado que el talento es el factor más probable que influya en el éxito de su I+D en el futuro, junto con la tecnología, los desarrollos específicos de la industria y el Brexit. Fundamentalmente, el talento es lo que hace que los proyectos tengan éxito; la innovación es una economía del conocimiento.

Contacto



Bélica

Tel: +32 2 737 62 60 | www.ayming.be



Canadá

Tel: +1 514 931 0166 | www.ayming.ca



República Checa

Tel: +420 222 999 640 | www.ayming.cz



Francia

Tel: +33 1 41 49 41 00 | www.ayming.fr



Alemania

Tel: +49 211 71 06 75 0 | www.ayming.de



Irlanda

Tel: +353 1 669 4831 | www.ayming.ie



Italia

Tel: +39 02 80583223 | www.ayming.it



Polonia

Tel: +48 22 330 60 00 | www.ayming.pl



Portugal

Tel: +351 21 35 28 221 | www.ayming.pt



Eslovaquia

Tel: +421 917 889 867 | www.ayming.sk



España

Tel: +34 91 319 28 75 | www.ayming.es



Reino Unido

Tel: +44 20 30 58 58 00 | www.ayming.co.uk



Estados Unidos

Tel: +1 617 973 5058 | www.aymingusa.com



El Instituto Ayming es el nuevo centro de investigación del Grupo Ayming. Reúne todo el conocimiento de alto valor añadido producido por expertos para reflexionar sobre el rendimiento de los negocios de mañana.

913 192 875
hola@ayming.com
www.ayming.es

 @ayming_es
 linkedin.com/company/ayming
©Ayming 2019

