

Cambios innovadores en las empresas europeas

Introducción

La innovación en sus diversas formas se considera un motor importante de mejora de la competitividad, la productividad y el potencial de crecimiento de las empresas. Mediante la innovación aplicada tanto a sus productos como a sus procesos, las empresas europeas tienen mayores probabilidades de éxito en el ámbito internacional.

Desde un punto de vista crítico, este informe analiza conceptos comunes de innovación y explora los vínculos entre la innovación, las prácticas, el rendimiento y el bienestar en el lugar de trabajo en la EU-28. En concreto, analiza las relaciones existentes entre la conducta de empresas innovadoras y la aplicación de paquetes de prácticas en el lugar de trabajo. El informe también estudia el papel del diálogo social en la traducción de prácticas innovadoras en el lugar de trabajo en niveles de rendimiento y bienestar más elevados.

El informe contribuye a la investigación y al debate político, ya que analiza la innovación desde una perspectiva distinta. Reconoce que las empresas deben invertir en actividades de investigación y desarrollo (I+D), incrementar el número de patentes concedidas y mejorar la tecnología. Sin embargo, destaca otros factores importantes que contribuyen a la innovación, como la organización del trabajo, las prácticas relacionadas con los recursos humanos y la participación de los empleados.

Contexto político

En el contexto europeo y la Estrategia Europa 2020, la innovación se considera una forma de obtener crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Una recuperación sostenible de la crisis económica y social requiere cambios estructurales espoleados por la innovación. La innovación se considera esencial para preservar y mejorar la competitividad de Europa y su capacidad para crear puestos de trabajo y abordar los retos de la sociedad. La «Unión por la innovación», una iniciativa emblemática de la Estrategia Europa 2020, tiene por objeto mejorar la capacidad de Europa para innovar. Algunas de las

principales prioridades de la UE son el uso eficiente de destrezas y conocimientos implícitos, el aprendizaje informal y permanente, y la adaptación de la organización del trabajo para abordar con éxito los nuevos retos. En un lugar de trabajo europeo preparado para el futuro, la innovación es un elemento esencial, al igual que las prácticas que promueven la conducta innovadora para beneficiar a la empresa, los empleados y la sociedad en su conjunto.

Las conclusiones de esta investigación son pertinentes para la Agenda de capacidades para Europa, en especial la Coalición por las capacidades y los empleos digitales y el Plan general de cooperación sectorial sobre capacidades, ya que la innovación depende de las capacidades pertinentes.

Conclusiones principales

Esta investigación estudia la innovación en forma de introducción de productos o procesos nuevos o modificados de forma importante, métodos de marketing nuevos o mejorados de forma importante, y cambio organizativo. Examina las innovaciones nuevas para la empresa (aunque no necesariamente nuevas para el mercado).

En la EU-28, más de la mitad de las empresas (55 %) notificó la introducción de productos y servicios, estrategias de marketing o procesos nuevos o modificados de forma importante durante el período 2010-2013. Atendiendo a la media de la UE, el tipo más frecuente de innovación estaba relacionada con productos (40 %), seguida de procesos (35 %). Los cambios en las actividades de marketing (32 %) fueron menos frecuentes.

El estudio también analizó la relación entre la innovación y las prácticas laborales, incluidas la organización del trabajo, la gestión de los recursos humanos y la participación de los empleados. Dichas prácticas proporcionan el contexto ideal para propiciar el desarrollo de las capacidades, la participación, la colaboración y la innovación. La conducta de las empresas innovadoras requiere iniciativas conjuntas y un contexto organizativo

que facilite y fomente la innovación. Asimismo, se descubrió que determinadas combinaciones (paquetes) de prácticas laborales estaban más ligadas que otras al rendimiento y al bienestar en el lugar de trabajo.

Mediante el análisis estadístico se examinaron varios conjuntos de prácticas de organización del trabajo. El uso de instrumentos de seguimiento de la calidad interna y los avances externos resultó estar entre los principales factores determinantes de la innovación global. La colaboración en el ámbito de la producción, el marketing y el desarrollo, así como su subcontratación, también demostró estar positivamente asociada a la innovación; el grado de autonomía de los trabajadores era otro factor importante. No obstante, la acumulación de prácticas individuales positivas no promoverá necesariamente por sí sola la innovación. Las probabilidades de innovación aumentan cuando las buenas estructuras de organización del trabajo se combinan con la participación directa (por ejemplo, participación en la resolución de problemas o mejora de la calidad de la producción). Las prácticas de gestión de los recursos humanos desempeñan un papel esencial en la mejora de los conocimientos y las capacidades de los empleados, y pueden influir en la conducta. También pueden favorecer la iniciativa y desarrollar capacidades innovadoras. El análisis de las variables relacionadas con la gestión de los recursos humanos reveló que el acceso de los empleados a formación estaba positivamente ligado a la innovación. La formación para garantizar las capacidades adecuadas dota a las empresas de ventaja competitiva (como muestran otros estudios). La motivación en forma de incentivos económicos, como la retribución variable, también estaba ligada positivamente a la innovación. Los paquetes de prácticas de gestión de los recursos humanos que promovían la participación de los empleados estaban estrechamente ligados a la innovación, lo que indica que dichas prácticas tienen más probabilidades de crear un entorno favorable a la innovación.

En general, se detectó un vínculo estrecho entre la innovación y la participación directa de los empleados. En concreto, se descubrió que es importante el número de instrumentos de participación directa, al igual que la participación de los empleados en el proceso de toma de decisiones.

Tomadas en conjunto, los tres paquetes de prácticas laborales (organización del trabajo, gestión de los recursos humanos y participación de los empleados) estaban muy asociados a la innovación. Los mayores efectos estaban relacionados con el paquete de prácticas de participación de los empleados. También se detectó que las organizaciones más innovadoras mostraban un rendimiento mejor y un mayor grado de bienestar en el lugar de trabajo. Estas empresas innovadoras tendían a tener mejores prácticas de participación de los empleados.

Para el fomento del rendimiento y el bienestar, también es importante el diálogo social. Los niveles de rendimiento y bienestar en el lugar de trabajo se encontraban muy por debajo de la media en empresas con conflictos y acciones sindicales. Se detectó que una relación de confianza entre

los representantes de los empleados y la dirección, combinada con la participación directa de los empleados, estaba asociada a mayores niveles de rendimiento y bienestar y a un entorno positivo para la innovación.

Indicadores políticos

- Las iniciativas europeas ligadas a la innovación y el futuro del trabajo deben animar a los Estados miembros a adoptar prácticas de promoción de la innovación en el lugar de trabajo.
- Las políticas nacionales y los programas regionales deben tener en cuenta la importancia de prácticas específicas en el lugar de trabajo, en especial las prácticas de organización del trabajo y gestión de los recursos humanos que promueven la participación de los empleados.
- Los programas nacionales y regionales también deben brindar oportunidades para que las empresas se beneficien de ideas e investigación externas, y colaboren con otras empresas e instituciones de investigación que les ayuden a mejorar sus productos y servicios. Las redes europeas pertinentes pueden facilitar este intercambio.
- Los programas nacionales deben seguir promoviendo la formación para desarrollar capacidades.
- La planificación del lugar de trabajo futuro debe ayudar a las empresas a evaluar y adoptar prácticas laborales que contengan los elementos importantes presentados en esta investigación.
- Las redes de aprendizaje pueden poner en contacto a investigadores y empresas y organizaciones de trabajadores. La adopción de un enfoque ascendente y el análisis de las necesidades de las empresas y los empleados podrían aportar ventajas a todos.
- Los gobiernos y la comunidad empresarial podrían ayudar a las pequeñas empresas y empresas emergentes a implantar prácticas laborales favorables a la innovación.
- El cambio participativo favorece un entorno de confianza entre la dirección, los empleados y sus representantes. El diálogo social puede ayudar a informar a los empleados sobre las necesidades de adaptación, promover la participación de los empleados en las operaciones y favorecer la participación del personal en debates sobre el futuro de la empresa.
- Los agentes sociales europeos podrían trabajar con los agentes sociales nacionales para abordar el problema de las distintas formas de participación y la relación de las prácticas laborales con la innovación.

Más información

El informe *Innovative changes in European companies* (Cambios innovadores en las empresas europeas) está disponible en <http://bit.ly/innovchange>

Para más información, póngase en contacto con Stavroula Demetriades, Directora General de Programas, en std@eurofound.europa.eu.