

2021 Barcelona Global

# Scale-Up Monitor<sup>®</sup>

Un proyecto de



Barcelona  
Global

Con la colaboración de



## **Barcelona Global**

### **Presidenta**

Aurora Catà

### **Vicepresidentes**

Carmina Ganyet

Jaume Oliu

Lluís Torner

### **Equipo Barcelona Global**

Mateu Hernández, CEO

Cristina H. Valiñani, Projects Director

Anna Marquès, Corporate and Member Relations Director

Valeria Andrade, Project Manager

Laura Díaz-Roig, Director of Communications

Serrat Font, Executive Assistant

Anna Polunina, Communications

### **Presidentes de honor**

Joaquim Coello, Emilio Cuatrecasas, Pau Guardans, Marian Puig, Maria Reig, Gonzalo Rodés

### **Comisión ejecutiva**

Maria Alsina, Oriol Barrachina, Maite Barrera, Teresa Garcia-Milà, Ana Godó, Therese Jamaica, Sergi Loughney, Andreu Mas-Colell, Clara Navarro, Oscar Pierre, Marcel Prunera, Josep Taberner, Isabel Vidal, Javier Fontcuberta

## **2021 Barcelona Global Scale-Up Monitor**

### **Barcelona Global**

Mateu Hernández - CEO

Cristina H. Valiñani - Projects Director

Marta Bartumeus - Project Manager

Aurora Catà - President

Oscar Pierre - Executive Commission

Marcel Prunera - Executive Commission

Marcel Rafart - Executive Commission

### **DayOne**

Gemma Beltran - Directora DayOne

Alex Ferreiro - Product Manager

Ayshah J. Butt - Product Manager

### **Comité asesor**

Angela Alférez, Manuel Afonso, Xavier Álvarez, Marta Antúnez, David Arroyo, Carlos Blanco, Albert Collado, Ignasi Costas, Lorenzo Di Pietro, Pere Duran, Ignacio Fonts, Mercè Franquesa, Mar Galtés, Carlos Grau, Dionís Guzman, Uzay Kozak, Regina Llopis, Miquel Martí, Maria Mora, Gerard Olivé, Cristian Pascual, Dimo Ringov, Alex Rodríguez Bacardit, José Luis Ruiz de Munain, Daniel Sánchez, Carlos Trechs, Sonia Velasco, Marta-Gaia Zanchi.

<b>Prólogo</b>	<b>1</b>
<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>5</b>
<b>Objeto del estudio</b>	<b>10</b>
<b>Metodología</b>	<b>13</b>
<b>Metodología del cuestionario</b>	<b>14</b>
<b>Metodología de los focus groups</b>	<b>15</b>
<b>Resultados del cuestionario</b>	<b>16</b>
<b>Perfil de los encuestados</b>	<b>38</b>
<b>Sectores y tecnologías representadas</b>	<b>41</b>
<b>Focus group</b>	<b>43</b>
<b>Conclusiones y valoraciones</b>	<b>47</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>48</b>
<b>Comité Asesor</b>	<b>49</b>

Queremos hacer de **Barcelona**  
una de las **mejores ciudades del mundo**  
para el talento y la actividad económica.  
La **creación, atracción y consolidación**  
de empresas globales es uno de los activos  
para la Barcelona a la que aspiramos.

## Prólogo



**Aurora Catà**  
Presidenta de  
Barcelona Global

Esta segunda edición del Barcelona Global Scale-Up Monitor, que hemos podido desarrollar con el inestimable apoyo de CaixaBank DayOne e IESE, indica con fuerza que, si Barcelona quiere, puede ser una de las mejores ciudades del mundo para el crecimiento de nuestros emprendedores.

Son muchos los indicadores y rankings internacionales que posicionan a nuestra ciudad entre las mejores de Europa para emprender, con inversión, talento y muchas buenas experiencias. El ADN emprendedor de esta ciudad se manifiesta más que nunca en el potencial que tiene el ecosistema en Barcelona. En los últimos años, numerosas iniciativas han situado a la ciudad en el mapa de las startups global: Barcelona Activa, Barcelona Tech City y todas las iniciativas de inversión de muchos de nuestros antiguos emprendedores de éxito u otros inversores en la ciudad.

### **El potencial de Barcelona está fuera de ninguna duda.**

La pandemia del Covid-19, los cambios demográficos y las nuevas tendencias están acelerando la transición hacia nuevos modelos de negocio: la nueva economía dejará atrás muchas de las cosas que conocemos y precisará de empresas y habilidades que aún no podemos imaginar. Son precisamente las startups y las scale-ups las empresas capaces de liderar esta transición, por lo que es fundamental crear un entorno en el que puedan generarse y desarrollarse.

Esta nueva edición del Scale-Up Monitor pone sobre la mesa la necesidad y la urgencia de determinadas acciones que Barcelona debe emprender para aspirar a ser realmente una ciudad reconocida para el crecimiento empresarial. No hacerlo tendrá un coste de oportunidad importantísimo en forma de competitividad global de nuestra economía y de impacto social.

Barcelona necesita una fiscalidad más competitiva, una mejora en los trámites administrativos, conectividad, mayor esfuerzo en formación de talento, y conciencia de la importancia de los emprendedores como modelo de futuro. Sin estas reformas que atañen tanto a la administración del Estado como a la Generalitat y al mismo Ayuntamiento -y también a la sociedad civil- Barcelona corre el riesgo de quedarse solo como una ciudad con potencial. La ciudad parte con ventaja, pero debe consolidar su liderazgo.

Se trata de unas acciones y una agenda claras, que desde Barcelona Global nos comprometemos no solo a defender, sino a hacer que pasen.

**Make it happen!**



## Prólogo



**Juan Alcaraz**  
Director General  
CaixaBank

Barcelona se ha situado a lo largo de estos años como uno de los principales hubs tecnológicos del sur de Europa y hoy ya podemos hablar de la capital catalana como un referente internacional en el ecosistema tecnológico, de innovación y de emprendimiento.

La ciudad presenta una ubicación geográfica privilegiada, con una demostrada capacidad para atraer empresas y talento nacional e internacional. El ecosistema ha madurado de forma notable con relevantes casos de éxito que contribuyen a su vez a generar nuevos emprendedores, creándose así un círculo virtuoso.

El sector tecnológico está demostrando que tiene el potencial para convertirse en uno de los principales tractores económicos y dinamizadores de la actividad económica.

En una época de crisis sanitaria, económica y social como la actual, el sector innovador se ha situado como uno de los principales impulsores del crecimiento y creación de empleo de alto valor añadido. Las compañías tecnológicas presentan unas características específicas destacando su rápido crecimiento, su ambición global, el lanzamiento de nuevos modelos de negocio... esta singularidad hace necesaria una especialización de los productos y servicios bancarios que sitúan al cliente como eje central.

Somos conscientes que para que el ecosistema continúe su fase de consolidación es necesario el trabajo conjunto de todos los agentes que lo componen, por eso desde CaixaBank, a través de nuestro servicio especializado DayOne, impulsamos la economía de la innovación con la aspiración de convertirnos en un *partner* financiero de las compañías tecnológicas, dando también nuestro apoyo para situar a Barcelona en el mapa mundial del emprendimiento tecnológico.

La combinación y la búsqueda constante de sinergias entre los dos mundos, el mundo emprendedor y el mundo corporate, es una de las claves que ayudan a robustecer el ecosistema.

Gracias al empeño y al compromiso de Barcelona Global y del IESE, podemos contar con una nueva edición del informe "**Scale-Up Monitor**" del que podemos extraer unas valiosas conclusiones marcando una agenda de acciones a realizar por parte de todos. Continuar desarrollando nuestros puntos fuertes como ecosistema y ser capaces de identificar cuáles son nuestras áreas de mejora es primordial para seguir contribuyendo entre todos a esta historia de éxito.



# Qué necesita Barcelona para convertirse en un hub de Scale-ups

**Barcelona ocupa en 2021, por cuarto año consecutivo, la tercera posición en el ranking Startup Heatmap Europe de ciudades más atractivas de Europa para emprender, y los propios emprendedores la valoran con un 5,4 sobre 7.**

La segunda edición del Barcelona Global Scale-Up Monitor nos da una imagen clara del segmento scale-up del ecosistema emprendedor de Barcelona, en un momento clave para el mismo (en plena pandemia) y en un punto en el que la ciudad debe decidir en la salida de la crisis actual, si apuesta con firmeza por convertirse no solo en una ciudad emprendedora, sino en un referente global en crecimiento de nuevas empresas disruptivas. Para la ciudad del talento a la que Barcelona Global aspira, facilitar el crecimiento global de los proyectos emprendedores constituye uno de los pilares básicos de lo que debe ser una estrategia no solo de ciudad, sino de país.

Las scale-ups puede ser una verdadera **palanca para la creación de empleo** en un país con altas tasas de paro, especialmente juvenil, y con destrucción neta de empleo en sectores tradicionales. Para entender la importancia del potencial dinamizador del ecosistema emprendedor sólo hace falta echar un vistazo a algunos datos: el 95% de las scale-ups encuestadas tienen planes de **contratar a nuevos empleados** en los próximos 18 meses, y un 32% de ellas creen que van a contratar **a más de 30 personas** cada una. Son empresas que, además, han demostrado un altísimo grado de **resiliencia** ante la crisis del Covid-19: un 59% no han reducido, o incluso han incrementado, sus ventas durante la pandemia y un 29% han tenido que contratar a más gente para dar respuesta al incremento de demanda. Es una oportunidad para superar la dinámica actual que no podemos permitirnos el lujo de ignorar.

La Barcelona del talento a la que en Barcelona Global aspiramos exige acciones decididas, inmediatas y valientes para que los emprendedores puedan confiar en Barcelona como ecosistema favorable para su

crecimiento. Desafortunadamente, aún son muchas las barreras que existen para ello, y dos años después de que Barcelona Global apuntara algunos de los retos a resolver con urgencia, no se ha avanzado más que con propuestas que, de momento, no han sido atendidas por las autoridades competentes:

1. La **fiscalidad** sigue siendo percibida como un obstáculo a la inversión, a la contratación de talento directivo y a la retención del talento emprendedor (76%).
2. La **administración** es vista como un obstáculo a la iniciativa emprendedora y no como el facilitador que debería ser. Los **trámites** y el apoyo sistémico al sector son ya vistos casi como batallas perdidas por nuestros emprendedores de éxito (71% identifica la regulación como el mayor problema de Barcelona)
3. El **acceso a la inversión** para el crecimiento exponencial sigue estando lejos de Barcelona y, pese a que su acceso es cada vez más global, la presencia de fondos para el crecimiento sigue siendo percibida como una necesidad por parte del ecosistema.
4. La **universidad**, que en otros ecosistemas de éxito emprendedor es una aliada, aquí es percibida como lejana y poco propensa a la generación de *spin off* de base tecnológica y con alta propiedad intelectual que caracteriza a los entornos reales de scale-ups.
5. La potente **base de investigación** con que cuenta Barcelona aún no es capaz de generar los proyectos emprendedores que en otros ecosistemas son la plataforma para su crecimiento emprendedor.
6. La formación de **futuros profesionales** en especialidades clave como la ingeniería, las ciencias de la vida, la programación o incluso la administración de empresas es aún percibida como lejana al mundo emprendedor.
7. Pese a los variados éxitos empresariales que han tenido lugar en Barcelona en los últimos años, los emprendedores aún no son percibidos como **modelos de orgullo y éxito** en la escuela, y menos aún entre la sociedad.

## Una agenda urgente

La agenda para convertir Barcelona en un verdadero hub emprendedor global es larga y urgente. **Estamos en un momento decisivo** en el que, como resultado de las actuaciones que se lleven a cabo ahora,

**Barcelona puede dar el salto hacia su consolidación en posiciones de liderazgo emprendedor en Europa** o, por el contrario, puede perder el tren de la economía del futuro.

Para afianzarse entre los líderes europeos es imperante que, en los próximos dos o tres años, Barcelona atraiga a una masa crítica de emprendedores, profesionales e inversores internacionales con experiencia que puedan actuar como **scale-up managers**, escalar startups locales en serie y, con su ejemplo, generar estas habilidades también entre los profesionales locales. Esto requiere de diversas premisas:

1. El **ecosistema** debe ser lo suficientemente **denso** como para que dichos perfiles consideren Barcelona como un sitio al que trasladarse con sus familias y tener proyectos alternativos si los iniciales, de alto riesgo, fallan.
2. La **fiscalidad** debe ser **favorecedora** o, por lo menos, neutra y no debe penalizar en mayor medida de lo que lo hacen otras ubicaciones, el patrimonio que puedan generar a través de sus actividades. Sería deseable, además, incentivar la reinversión en nuevos proyectos en el propio ecosistema local.
3. La **Administración** debe ser **facilitadora**, con procesos burocráticos lo más ágiles y sencillos posibles y con una regulación capaz de contemplar la excepcionalidad asociada al mundo startup, como ocurre en otros países líderes en emprendimiento como el Reino Unido

En el interin, Barcelona debe apoyarse en su **liderazgo en conectividad en Europa**<sup>1</sup> para promocionarse como un lugar en el que dichos perfiles puedan trabajar sin necesidad de trasladar a toda la familia hasta haber asentado su posición y mientras el entorno adquiere la densidad y potencia necesarias.

Adicionalmente, es imprescindible utilizar la oportunidad excepcional que brindan los **fondos europeos Next Generation** para salir del círculo de confort y apostar por la innovación y la disrupción.

En este sentido, la evidencia que aporta la segunda edición del Scale-Up Monitor puede ser de ayuda para que las acciones necesarias pasen en una ciudad donde los emprendedores encuestados coinciden en que su ubicación, conexiones, estilo de vida, infraestructuras, reputación, sistema de bienestar, urbanismo y entorno cultural le dan un potencial que ya querrían para si muchas de las ciudades que compiten mejor que Barcelona en este terreno.

# Principales evidencias del Scale-Up Monitor 2021

Del Scale-Up Monitor, tanto en su parte cuantitativa como cualitativa, se desprende que el ecosistema scale-up de la ciudad es de base claramente tecnológica (96%), con aplicación a multiplicidad de sectores. Un ecosistema donde la mayoría de los fundadores de scale-ups (73%) tienen **más de 40 años**, rompiendo el estereotipo según el cual los emprendedores son gente muy joven. El de los fundadores es un colectivo **predominantemente masculino** (95% de los que han respondido el cuestionario). Sin embargo, en referencia a los trabajadores, una cuarta parte de las scale-ups tiene más de un 50% de **mujeres**. Hay también una importante presencia de **profesionales internacionales**, con casi un 20% de scale-ups en las que más del 50% de empleados lo son.

Se trata de un ecosistema en ambicioso proceso de crecimiento, y la práctica totalidad de las scale-ups (**95%**) tienen planes de llevar a cabo **nuevas contrataciones en los próximos 18 meses**

El ecosistema está **fuertemente internacionalizado**, con el 31% de las scale-ups que realizan más del 25% de sus ventas a otros países de la UE y el 44% que venden más del 25% de sus productos o servicios en el resto del mundo.

## 1.

### **Barcelona, ciudad predilecta para emprendedores y profesionales**

Barcelona es percibida por el ecosistema emprendedor como una **buena ubicación para emprender** (5,4/7), con una mejora significativa respecto al 2018, a pesar de que entonces la percepción ya era positiva (4,6/7).

El factor más valorado de Barcelona por parte de los emprendedores sigue siendo, como en 2018, la **calidad de vida** (68%). También valoran la percepción de que Barcelona pertenece a una red de ciudades internacionales (32%), el entorno profesional (22%) y la disponibilidad de talento (17%).

1. OAG Megahubs Index 2019. "The World's Most Internationally Connected Airports". <https://www.oag.com/oag-megahubs-2019>

Como mayores problemas destacan la **regulación** (71%), el acceso a talento (22%, y que, como vemos, para algunas scale-ups es una fortaleza y para otras una carencia), la vivienda (20%) y la falta de vuelos internacionales (15%).

## 2.

### Posibilidades de mejora en el acceso a fondos

Aunque el acceso a capital no aparece mal valorado (4,2/7 en el caso de capital semilla, 4,4/7 en el caso de capital de crecimiento), ha empeorado con respecto a la percepción de 2018.

Un incremento de la presencia de **empresas internacionales de venture capital** en Barcelona, incrementaría notablemente las oportunidades de crecimiento para el ecosistema, según los fundadores de scale-ups. Para estadios de desarrollo anteriores, es importante también potenciar la participación de business angels.

## 3.

### El talento local es escaso o carece de las competencias que necesitan las startups. Al contratar talento internacional se evidencian los problemas con los trámites

Es difícil para las scale-ups encontrar en Barcelona el **talento de programación** (80%) y **directivo** (70%) que necesitan, de manera similar a cómo ya lo era en 2018. En el caso específico del talento directivo, la ausencia de profesionales con experiencia en **escalar empresas**, que puedan transformar startups en scale-up de nivel internacional, es un lastre importante para el crecimiento del ecosistema. Otro problema generalizado es el bajo nivel de inglés de los profesionales locales.

Muchas empresas necesitan suplir estas dificultades contratando talento del resto de la UE (63%) o del resto del mundo (53%); en esos casos, especialmente en el segundo, se evidencian la falta de agilidad y flexibilidad en los **trámites administrativos de autorización**, pero por otro lado las características e imagen asociadas a Barcelona facilitan la atracción del mismo.

Es importante seguir haciendo esfuerzos en la **formación** y el **reskilling** de perfiles demandados por el sector y llevar a cabo planes específicos para **atraer** aquellos que no puedan conseguirse localmente, como el talento directivo con experiencia en scale-ups.

## 4.

### Hay que seguir trabajando en mejorar la fiscalidad y la regulación

Algunos **impuestos** suponen una barrera para el crecimiento de las scale-ups (76%): el *exit tax* (61%), la fiscalidad sobre *stock options* (56%) y aquella que se aplica sobre las *phantom shares* (41%).

Estos resultados apoyan la importancia del proyecto iniciado por Barcelona Global a partir de los resultados de la edición de 2018 para situar los impuestos que afectan al entorno emprendedor (emprendedores, inversores y trabajadores) a un nivel similar al de las economías de nuestro entorno.

Por otro lado, el 71% de los fundadores identifica la **regulación** como el mayor problema de Barcelona. Es necesaria una administración más *business friendly*, que integre la innovación en productos, servicios y modelos de negocio en sus esquemas, normativa y procesos de compra, que reduzca y agilice los trámites para la creación de nuevas empresas, que contemple las nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo y que, en general, tenga una aproximación positiva hacia las nuevas ideas que pueden contribuir a dinamizar la economía.

## 5.

### Mejorar la comunicación de los casos de éxito e incrementar el papel de la universidad

En línea con lo que ya se detectó en las entrevistas de la pasada edición, los emprendedores que han tenido éxito con sus scale-ups indican que el ecosistema adolece en general de **falta de ambición**, que viene dada por la propia cultura en la que estamos, en la que el éxito a veces es percibido como negativo y casi siempre es incorrectamente comunicado.

La generación de **modelos a seguir** desde los medios de comunicación y las universidades podría ayudar a llevar a cabo una transformación cultural gradual para hacer surgir nuevos emprendedores con voluntad y empuje para generar empresas de impacto mundial.

Las **universidades**, además, deben adoptar un papel mucho más activo y proactivo en la generación de spin-offs y su crecimiento. El número de scale-ups que han surgido de ellas y de los centros de investigación es anormalmente bajo en relación con el alto nivel de las instituciones de investigación de la ciudad. Sin embargo, su contribución es muy importante para incrementar la solidez del ecosistema emprendedor a través de la creación de startups con **alta propiedad intelectual**.

## 6.

### **Poca representación femenina en el colectivo emprendedor**

El bajo número de **mujeres emprendedoras** llama la atención y deja entrever la muy probable pérdida de oportunidad si ellas emprendiesen en medida similar a la de ellos.

¿Se debe a una menor voluntad de emprender? ¿Se encuentran con mayores obstáculos? ¿Tienen las mismas oportunidades y se les trata igual en el acceso a financiación? ¿Se debe a la falta de referentes femeninos? ¿Deben superar más condicionamientos negativos de su entorno? ¿Tienen menos acceso a determinados programas? ¿Es debido a los sectores en los que se realiza el emprendimiento? Se trata de una cuestión compleja y con causas, muy posiblemente, múltiples.

Sería interesante obtener el **punto de vista de las emprendedoras locales** e identificar, en las ubicaciones con un elevado porcentaje de emprendedoras, o mejor aún, en aquellas que hayan experimentado un incremento importante de dicho porcentaje en los últimos años, las **buenas prácticas** de los diferentes agentes del ecosistema.

## 7.

### **Importancia de no descuidar nuestro sector de ciencias de la salud**

El desarrollo de un ecosistema competitivo a nivel internacional en el sector de ciencias de la salud es muy complejo y se necesitan muchos años. Ello supone barreras de entrada importantes para aquellas ubicaciones que querrían posicionarse como ciudades de salud y desarrollar sus propios ecosistemas en el sector.

Barcelona ya dispone de un **ecosistema de ciencias de la salud de primer orden**, tanto en su vertiente tradicional como en su vertiente innovadora, y ello la sitúa en una posición de gran ventaja y convierte a este ecosistema en un activo a proteger, potenciar y comunicar al mundo como uno de los activos importantes de la ciudad. La potencia de los hospitales universitarios de Barcelona (Vall Hebrón, Clínic, Bellvitge, Mar, Trias i Pujol) es percibida por el sector como un significativo foco de innovación e incluso de creación de empresas.

La oportunidad de elaborar un discurso vinculándose a **“ciudad de salud”**, no sólo como lugar de curación sino de prevención a través del bienestar y con el apoyo de la digitalización, puede proporcionar a Barcelona un posicionamiento muy interesante. Alineado con dicho discurso, supondría una gran ventaja comparativa conseguir atraer algún organismo internacional del sector.

## 8.

### **Impacto de la pandemia del Covid-19**

La pandemia ha impactado reduciendo los ingresos del 41% de las empresas representadas. El 59% restante no solo no ha visto reducidos los ingresos esperados, sino que un 39% del total los ha incrementado.

Esta variabilidad se ha reflejado también en que un 29% de las empresas han incrementado su número de empleados, frente al 10% que lo han reducido. A pesar de ello, el impacto de la Covid-19 en el nivel de salarios no es significativo en el 90% de las empresas.

Muchas de ellas (44%) han empezado a contratar profesionales internacionales que **trabajarán remotamente** desde sus ubicaciones, y las que no tenían ya esquemas de trabajo remoto los han implementado (85%) para la mayoría de sus trabajadores.

El impacto de la pandemia en los planes con respecto al espacio que ocupan también está polarizado: algunas se plantean una reducción del mismo (24%) mientras que otras se plantean una ampliación (17%).

Un 29% ha tenido que ampliar su deuda para hacer frente a la nueva situación generada por la Covid-19.

# El rol de Barcelona Global

Fruto del trabajo del primer Scale Up Monitor, Barcelona Global se comprometió a plantear las propuestas necesarias para resolver los retos fiscales que los emprendedores en crecimiento planteaban y para ello se elaboró un potente benchmark con 13 países de referencia, tanto europeos como de otros continentes, y se plantearon un total de 10 propuestas de mejora fiscal y mercantil del sistema español. Estas propuestas, recogidas en el documento “**Reforma de la fiscalidad española para dar el salto como país emprendedor**”, han sido presentadas a las máximas autoridades competentes tanto del Estado como de la Generalitat y el Ayuntamiento y están siendo objeto de análisis en la redacción de una futura ley de startups a la que se ha comprometido el Gobierno de España.

En este sentido, Barcelona Global, como plataforma ciudadana de pensamiento y acción, tiene el compromiso de seguir actuando como lobby en materia fiscal y de agilidad administrativa en pro del modelo de ciudad favorecedora de los emprendedores a la que aspiramos.

Asimismo, y en el plano local, Barcelona Global ha planteado la necesidad de que el **centro de Barcelona** recupere su tejido económico a través de la recuperación de edificios emblemáticos en desuso o simplemente desocupados para la actividad económica. Una necesidad que requiere de colaboración público-privada y, especialmente, de la creación de una oficina municipal de agilización de toda la tramitación necesaria para la reconversión de los edificios en nuevos focos de talento. Iniciativas que han recibido buena acogida y que tienen como referente Barcelona Tech City con su plan de creación de nuevos polos emprendedores en el centro de Barcelona.

Finalmente, en Barcelona Global se ha identificado que la **internacionalización de la universidad** puede ser también un elemento clave para la creación y crecimiento del ecosistema emprendedor. Viendo como en Estados Unidos el 55% de las startups valoradas en más de 1 billón de dólares tienen a estudiantes internacionales formados allí entre sus equipos fundadores<sup>2</sup>, se ve con claridad que la internacionalización de nuestra educación superior puede contribuir claramente a la consolidación de Barcelona como ecosistema emprendedor.

Barcelona Global, como plataforma ciudadana de carácter transversal y orientada a la acción, puede contribuir de forma determinante a conseguir que Barcelona sea una de las ciudades globales de referencia en emprendimiento y scale ups como lo son, según los emprendedores entrevistados, Boston, Silicon Valley, Austin, Tel Aviv, Estocolmo, Londres, Shenzhen, Berlín y París.

## Plan de acción

1. Acelerar las acciones de lobby para una **fiscalidad** más competitiva para el sector emprendedor.
2. Seguir trabajando en mejorar los **trámites administrativos** relacionados con la contratación de profesionales internacionales y mejorar la **regulación** o su aplicación, estableciendo un marco de la administración abierto a las innovaciones en productos, servicios y modelos de negocio del ecosistema emprendedor.

2. Anderson, Stuart. National Foundation for American Policy. 'Immigrants and billion-dollar companies' (octubre 2018) <https://nfap.com/wp-content/uploads/2018/10/2018-BILLION-DOLLAR-STARTUPS.NFAP-Policy-Brief.2018.pdf>

2021 Barcelona Global

# Scale-Up Monitor<sup>®</sup>

## Objeto del estudio

El Barcelona Global Scale-Up Monitor quiere conocer las fortalezas y debilidades de Barcelona como centro de scale-ups e identificar las acciones necesarias para convertirla en un verdadero hub global.

Esta segunda edición da continuidad a la investigación elaborada el año 2018 para otorgar periodicidad al estudio, hacer un seguimiento de la evolución de la ciudad en este ámbito y determinar qué elementos clave debemos impulsar para posicionar Barcelona en la primera liga de ciudades para crear y desarrollar scale-ups de éxito.

### Scale-ups

Las scale-ups son las empresas innovadoras en productos, servicios o procesos, de reciente creación (inicio de la actividad inferior a 15 años), que ya han adquirido un cierto tamaño y que crecen rápidamente. Por tanto, son generadoras de empleo y riqueza, constituyendo un importante motor económico para el entorno en el que se encuentran y para Barcelona son un activo para nuestro futuro como ciudad de talento.

La Organización para la Cooperación y El Desarrollo Económicos (OCDE) define las empresas de alto crecimiento como aquellas con un crecimiento promedio de un 20% anual en facturación o en empleados durante un periodo de observación de 3 años, y con 10 o más empleados o 500.000€ o más de facturación al inicio del periodo de observación.

Para nuestro estudio, hemos considerado aquellas que han obtenido, al menos, un millón de euros de financiación por parte de inversores profesionales (venture capital, business angels o corporate venture capital).

### Punto de partida

Barcelona goza de reconocimiento como ciudad de Tecnología y Emprendimiento, situándose en la posición 8ª en el ranking de ciudades tecnológicas de Europa, la 5ª en cuanto a atracción de inversiones y la 2ª en mejor estrategia de captación de financiación según el ranking de FDi Tech Cities of the Future. El Startup Heatmap Europe la coloca como la 3ª ciudad preferida de Europa para ubicar una startup y es la 5ª ciudad escogida para trabajar por parte de los expertos digitales, tras Londres, Nueva York, Berlín y Ámsterdam.

Asimismo, su producción académico-científica y el volumen de profesionales vinculados a actividades de ciencia la sitúan como ciudad de Ciencia, ocupando el 5º lugar entre las ciudades europeas según el Knowledge Cities Ranking del 2019, elaborado por el Centre de Política del Sòl i Valoracions de la Universitat Politècnica de Catalunya.

Por otra parte, la pandemia de Covid-19 nos coloca en una situación socioeconómica totalmente distinta a la que había durante la primera edición del Scale-Up Monitor en 2018.

## Acciones derivadas de la pasada edición

La conclusión general de la pasada edición fue que Barcelona se estaba consolidando como un incipiente ecosistema de scale-ups con expectativas de crecimiento importantes si se emprendían las reformas fiscales, y se accedía con mayor facilidad a la inversión para el crecimiento empresarial.

La ubicación geográfica de Barcelona, su calidad de vida, conectividad y trayectoria como ciudad emprendedora la posicionaba como una de las ciudades preferidas por los emprendedores y profesionales, lo que representaba un factor importantísimo para la atracción de talento para la formación de los equipos.

## 10 propuestas legislativas en materia fiscal y mercantil para mejorar Barcelona como Hub Emprendedor

Barcelona Global, apoyada por 13 despachos de abogados de referencia (Cuatrecasas, Deloitte, EY, Garrigues, Gómez Acebo-Pombo, KPMG, Martínez-Comín, Optio, Osborne-Clark, PwC, Roca Junyent, Mercer, Toda & Nel-lo y Uría Menéndez) elaboró un benchmark con 13 países de nuestro entorno sobre la normativa fiscal que impacta al ecosistema emprendedor para, a continuación, elaborar un conjunto de propuestas de enmienda que posicionen a Barcelona (y al resto de España) en un nivel de competitividad fiscal similar que las otras ubicaciones.

Propuestas presentadas por Barcelona Global:

Las propuestas parten de la necesidad de **definir la categoría de startup y scale-up** para poder desarrollar sobre esta figura incentivos a su creación y crecimiento con medidas fiscales y mercantiles dirigidas:

- A las empresas
- A los inversores
- A los emprendedores, empleados y profesionales que trabajan para ellas

**1. Ampliación de los tipos de deducción por inversiones en I+D e innovación tecnológica al 30-50% para la deducción genérica** (en lugar de el 25-42% actual) y ampliación del plazo de compensación a 30 años (en lugar de los 18 años actuales).

**2. Mejora del tratamiento fiscal del traslado de domicilio de empresas a España, con el objetivo de favorecer la atracción de startups y scale-ups** estableciendo que, cuando una empresa ya haya satisfecho los impuestos de salida en un Estado Miembro de la UE o de un Estado con Convenio de Doble Imposición con España con cláusula de intercambio de información, el valor determinado por ese Estado sea aceptado como valor fiscal de adquisición en España.

**3. Posibilidad de que las deducciones en I+D+i que genera una startup / scale-up puedan ser cedidas por éstas a los financiadores de la actividad de I+D+i** en proporción a su participación en el proyecto, a fin de incentivar la financiación de proyectos de I+D+i por parte de grandes financiadores en empresas startup / scale-up.

**4. Exención de los dividendos, intereses y plusvalías generados por los inversores en startups / scale-ups**, con el objetivo de fomentar y atraer inversión privada al ecosistema emprendedor.

La inversión privada es la principal fuente de financiación de este tipo de entidades y soportan gran parte del riesgo asociado a estos proyectos de emprendimiento. Se propone la exención para personas físicas (IRPF), personas jurídicas (Impuesto de Sociedades) y No Residentes (IRNR), frente a la situación actual, en la que no se prevé ninguna exención (con algunas excepciones). Aplicación de la exención para el caso de inversiones a través de instituciones de Inversión Colectiva y Entidades de Capital Riesgo que inviertan mayoritariamente en startups / scale-ups (más del 90%).

**5. Exención en el Impuesto sobre el Patrimonio y bonificación del 95% del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones de las inversiones en startups / scale-ups** para facilitar que familiares, amigos e inversores (*business angels*), que suelen ser los inversores en las fases más incipientes y arriesgadas, encuentren un entorno fiscal favorable y atractivo en el ámbito del Impuesto sobre el Patrimonio y el Impuesto de Sucesiones y Donaciones que favorezca la financiación de startups / scale-ups.

**6. Incremento de la base máxima de deducción del IRPF por inversiones en startups / scale-ups por parte de personas físicas** hasta 300.000 euros anuales (vs. los 60.000 actuales) **y extensión del plazo para acudir a la ampliación de capital** a 5 años desde su constitución (vs. los 3 actuales). **Creación de una deducción similar en el Impuesto de Sociedades.**

**7. Mejora del tratamiento fiscal de los incentivos a largo plazo sobre las *stock options*** para situarlos en condiciones similares a las de los países de nuestro entorno con el objetivo de que las startups y scale-ups puedan atraer y retener talento.

- **Establecer que las *stock options* no tributen mientras no se haga efectiva su liquidez** (por ejemplo, cuando se produzca la admisión a cotización o venta efectiva de las acciones) para eliminar problemas de imputación temporal cuando no existe la posibilidad de obtener liquidez de forma inmediata o con valoraciones que pueden fluctuar de manera significativa.
- **Calificación de las rentas generadas como renta del ahorro.**

**8. Tratamiento fiscal del denominado “*carried interest*” obtenido por gestores de Instituciones de Inversión Colectiva como renta del ahorro** en lugar de como renta del trabajo, con el objetivo de alinear su tratamiento con lo establecido en otros países.

**9. Exención de becas y del trabajo temporal en el extranjero por investigadores con relación laboral**, con el objetivo de hacer más competitivos estos contratos que normalmente tienen una remuneración reducida e incentivar la formación en el extranjero de los investigadores en el marco de programas públicos, siempre que retornen a España.

**10. Calificar como renta del ahorro la cesión de las invenciones creadas en el ámbito laboral** para que, de la misma forma que se incentiva a las empresas a innovar, se ofrezca un incentivo para los trabajadores que desarrollan inventos en su trabajo, con el objetivo de alinear su tratamiento con lo establecido en la Ley 14/2011 (Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación) que excluye estos rendimientos expresamente como renta salarial.

Estas propuestas han sido presentadas a las diferentes instituciones competentes a través de un intenso proceso de lobby para conseguir la aplicación de las mismas en los procesos regulatorios que los estamentos políticos están llevando a cabo en 2021.

### **Objetivos de la presente edición**

El 2021 Barcelona Global Scale-Up Monitor nos permite incrementar el grado de conocimiento del ecosistema, analizando cómo han evolucionado sus percepciones respecto a la primera edición con el propósito de identificar aquellas nuevas acciones que es necesario llevar a cabo para conseguir que Barcelona avance lo más rápidamente posible hacia constituirse en un verdadero scale-up hub global.

Estas acciones pueden tomar forma como proyectos de Barcelona Global o como acciones de lobby ante las administraciones que corresponda, tal y como se hizo tras la edición anterior.

## Metodología

Este estudio está compuesto por **un cuestionario** y **tres focus groups**.

Para el proyecto se ha contado con el inestimable compromiso y apoyo de un **Comité Asesor o Advisory Committee**, formado por 25 profesionales estrechamente vinculados a este ecosistema y con un alto grado de reconocimiento por parte del entorno. La finalidad de su participación ha sido dar apoyo y supervisar el proyecto para garantizar el éxito y la calidad de éste. También han reforzado la difusión del cuestionario entre sus redes de contactos y han tenido una implicación clave para la composición de los focus groups.

El estudio ha contado en todo momento con la **ayuda metodológica y técnica de Júlia Prats, quién dirige el departamento de Iniciativa Emprendedora en el IESE** y que ha participado activamente en todo el proceso, aconsejando sobre los procedimientos y estrategias de trabajo a seguir.

Han participado en el estudio un total de 57 fundadores de **scale-ups**.

Las conclusiones obtenidas marcan, de nuevo, una línea de acción tanto a **Barcelona Global** como a **CaixaBank DayOne** con el fin de alcanzar su objetivo común: **fortalecer Barcelona como ecosistema de scale-ups a escala global**.

## Metodología del cuestionario

Para garantizar la continuidad del análisis iniciado en la primera edición, se ha utilizado un **cuestionario basado en el anterior** y ligeramente adaptado, al que se le han añadido **11 preguntas específicas sobre el impacto de la Covid-19**, resultando en un total de 78 preguntas agrupadas en 6 secciones:

- Validación de la muestra
- Perfil del encuestado (fundador de scale-up)
- Características de la empresa
- Valoración del entorno local
- Financiación
- Impacto de la pandemia de Covid-19

La **distribución del cuestionario** ha sido llevada a cabo por **CaixaBank DayOne** a su base de datos, y se ha reforzado a través de las bases de contactos del **Advisory Committee**.

Para la definición de la muestra se han considerado empresas de base tecnológica y científica que cumplieren los requisitos de tamaño y crecimiento mencionadas anteriormente en la definición de **scale-up**. Las respuestas al **cuestionario** han sido recogidas **entre diciembre 2020 y marzo 2021**, a través de la plataforma Typeform y garantizando el anonimato de los encuestados y sus respuestas.

### Indicadores

Para responder aquellas preguntas del cuestionario que implicaban diferentes grados de valoración, hemos utilizado una escala de valor del **1 al 7** según el **método de Likert**, que asume que la fuerza e intensidad de la experiencia es lineal, y por tanto va desde un totalmente de acuerdo a un totalmente en desacuerdo, asumiendo que las actitudes pueden ser medidas.

La escala con 7 niveles de medición ofrece, según se ha demostrado, los **mayores niveles de confiabilidad** y **contiene un elemento neutral** para aquellos usuarios que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**El 1 corresponde a la valoración más negativa, el 4 a la neutral y el 7 a la más positiva.**

Esta escala es la misma que se utilizó en la primera edición, lo que posibilita una comparación directa de respuestas.



## Metodología de los focus groups

Un **focus group** es una reunión de varias personas durante la que **se debate o conversa** sobre un tema específico **de manera guiada**. Según el glosario de la Asociación Británica de Investigación de Mercados (BMRA), los focus group son “uno de los métodos básicos de investigación cualitativa, a menudo utilizado en trabajos exploratorios y cuando el tema involucra actividades sociales, hábitos y estatus”.

Los tres focus groups de la presente edición se han llevado a cabo durante el mes de abril de 2021 **por videoconferencia**. La modalidad de focus group *online* ha venido determinada por la actual situación de pandemia de Covid-19.

Para la composición de los tres grupos se seleccionó una **combinación de scale-ups** en la que algunas estaban en **rondas de financiación** y otras habían salido ya a **bolsa** y o bien habían sido **adquiridas** y podían constituir, por tanto, una suerte de “aspiracional” para las primeras.

Las sesiones fueron moderadas por Mateu Hernández, director general de Barcelona Global, y Júlia Prats, directora del departamento de Iniciativa Emprendedora en el IESE.

Se formaron dos grupos con **scale-ups de base tecnológica** de varios sectores y un grupo específico con **scale-ups del sector de ciencias de la vida**, ya fueren de base tecnológica o de desarrollo de fármacos. El motivo es que las necesidades y las características de este sector son muy específicas y diferentes de las empresas generales de base tecnológica. Dada la importancia de dicho sector en Barcelona, se ha considerado importante entender y poder analizar su especificidad y tomar acciones que la tengan en cuenta.

## Resultados del cuestionario

***“El gran reto es cómo el ecosistema emprendedor afronta los siguientes pasos, para que dentro de cinco años tengamos nuevos unicornios surgidos de las empresas que empiezan ahora.”***

Andrés Cester  
Colvin

## 1.

### Barcelona, ciudad para vivir y emprender

Barcelona es vista como una ciudad muy atractiva para emprender (5,3), mejorando sensiblemente con respecto a los resultados de 2018, que ya eran bastante positivos (4,6).

La mayoría de emprendedores ha tomado la decisión de emprender en Barcelona priorizando vínculos personales (71%). La calidad de vida, además, se deriva también en una buena capacidad de atraer talento fácilmente (20%).

Como factores más positivos de Barcelona destaca, igual que en 2018, la calidad de vida (68%). Otros factores importantes son la percepción de que Barcelona pertenece a una red de ciudades internacionales (32%), el entorno profesional (22%) y la disponibilidad de talento (17%). Pocos emprendedores señalan factores de negocio como la proximidad a sus clientes,

la disponibilidad de vuelos internacionales o el acceso a nuevos mercados entre los factores que más valoran de Barcelona.

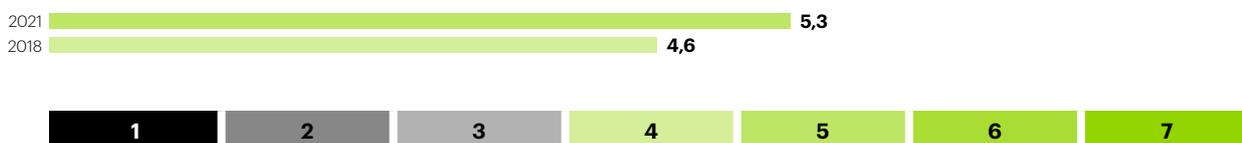
Sorprende la rotundidad con la que un 71% identifica la regulación como uno de los grandes problemas de Barcelona, siendo otros la disponibilidad de talento (22%), la vivienda (20%) y la falta de vuelos internacionales (15%).

Otros factores para los que se solicitó valoración fueron la disponibilidad de espacio de oficinas en Barcelona (4,7/7), que ha mejorado con respecto a la valoración de 2018 (4,4/7), y el networking con otros emprendedores que ofrece la ciudad (4,8/7). El apoyo ofrecido por las instituciones públicas obtiene sólo un 3,6/7, algo por debajo del valor neutro.

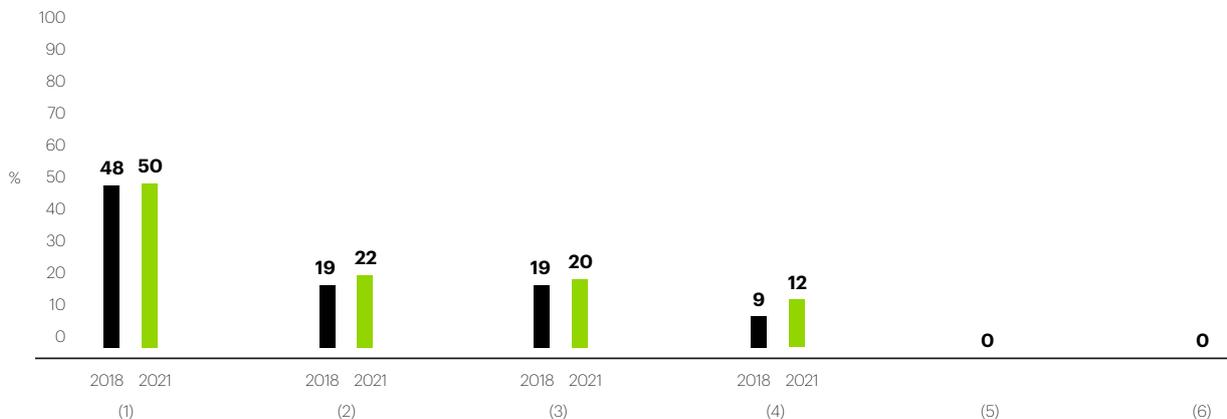
**“Europa es una región no demasiado puntera en emprendimiento, ya que tiene algunos defectos estructurales. Barcelona debería fijarse más en lo que está pasando en Estados Unidos y China.”**

Rubén Bonet  
Fractus

Gráfico 1: Atractivo de Barcelona para crear una empresa

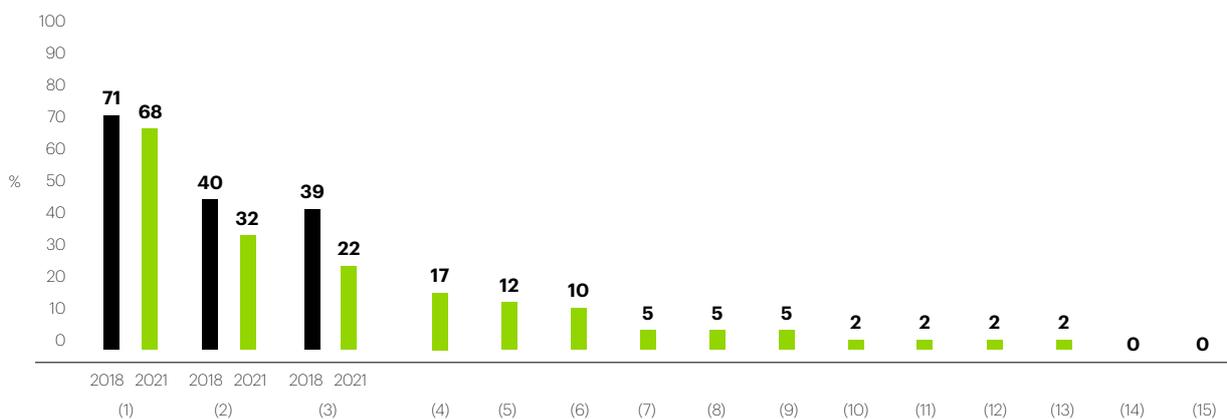


**Gráfico 2: Motivos de que tu empresa esté en Barcelona**



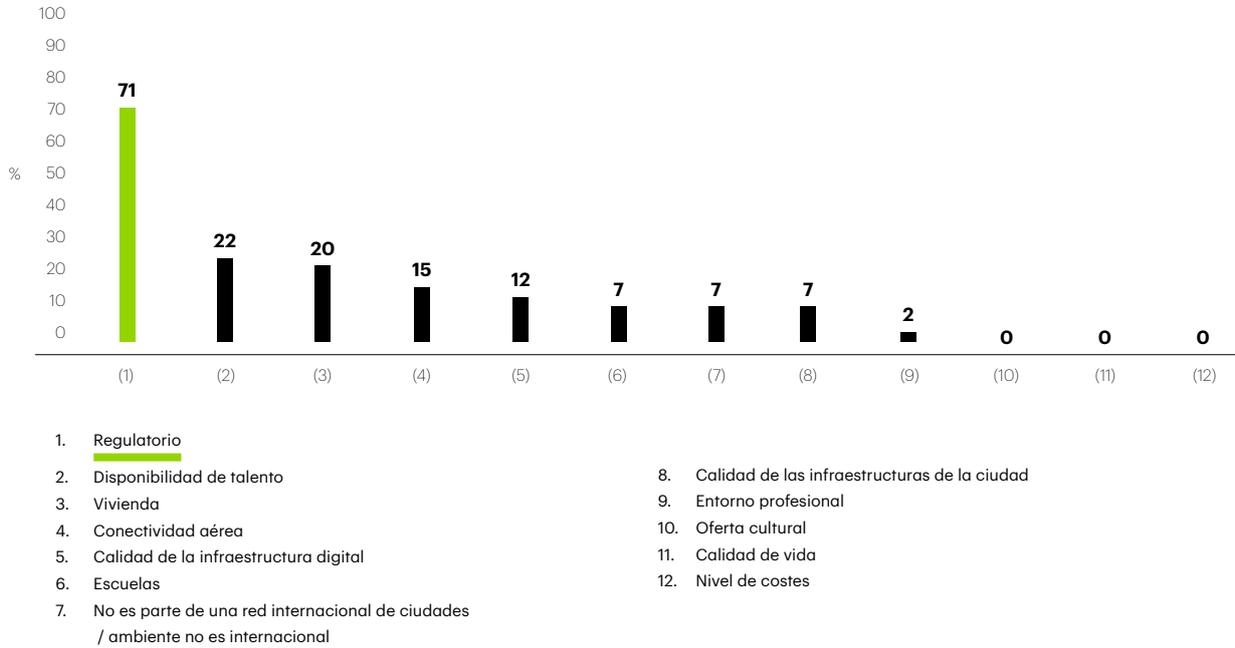
1. Me gusta la calidad de vida de Barcelona
2. Puedo encontrar los empleados que necesito a los sueldos adecuados
3. Puedo atraer los profesionales internacionales que necesito
4. Es la mejor ubicación para servir a mis clientes
5. Por el acceso a formación para mis empleados
6. Por el apoyo de las instituciones públicas

**Gráfico 3: ¿Qué factores valoras más?**

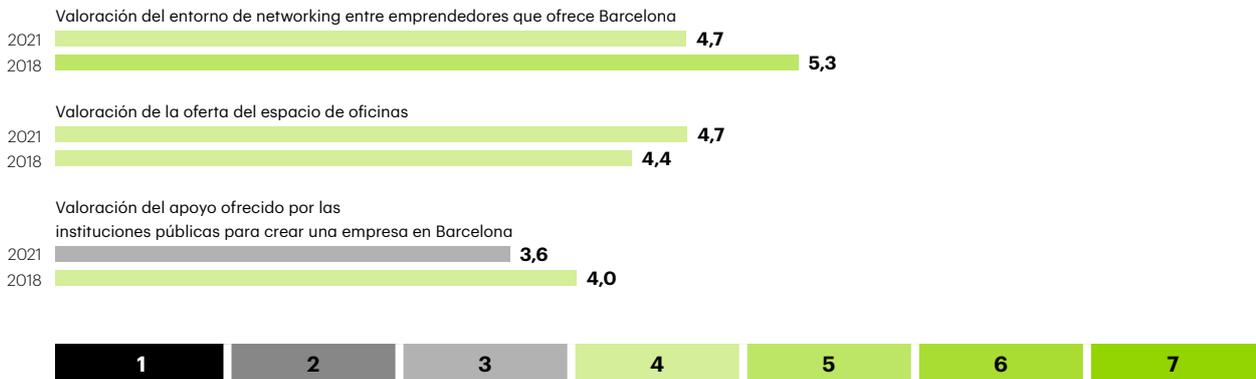


1. Calidad de vida
2. Parte de una red internacional de ciudades / ambiente internacional
3. Entorno profesional
4. Disponibilidad de talento
5. Nivel de costes
6. Escuelas
7. Conectividad aérea
8. Oferta cultural
9. Vivienda
10. Calidad de las infraestructuras de la ciudad
11. Calidad de las infraestructuras digitales
12. Nuevo mercado para mis productos / servicios
13. Proximidad a clientes
14. Entorno regulatorio
15. Otros

**Gráfico 4: ¿Cuáles son los problemas más importantes que presenta Barcelona?**



**Gráfico 5: Valoración de otros factores de la ciudad**



## 2.

### El talento y la formación

El 95% de las scale-ups tienen planes de contratar profesionales en los próximos 18 meses y más del 30% indica intención de contratar a más de 30 personas, convirtiendo a las scale-ups en **generadoras de primer orden de puestos de trabajo**.

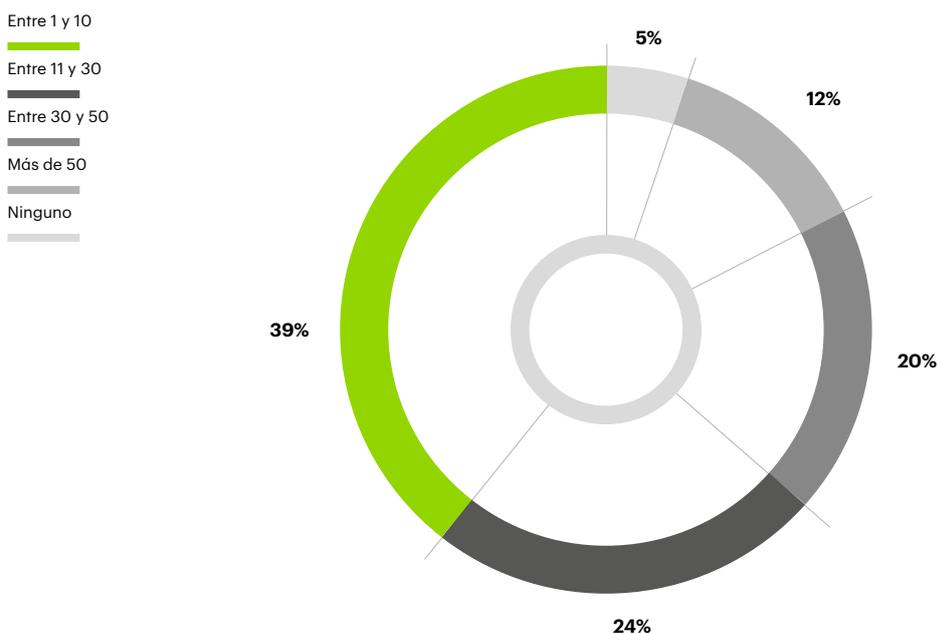
Aunque **la presencia de posiciones relacionadas con la programación es importante**, en más de un 80% de las scale-ups estas posiciones suponen menos de la mitad de los trabajadores. Por tanto, pese a que la actividad de la mayoría de dichas empresas está relacionada con la tecnología, **el ecosistema emprendedor genera muchas oportunidades también para otros perfiles** más allá de los específicos de programación.

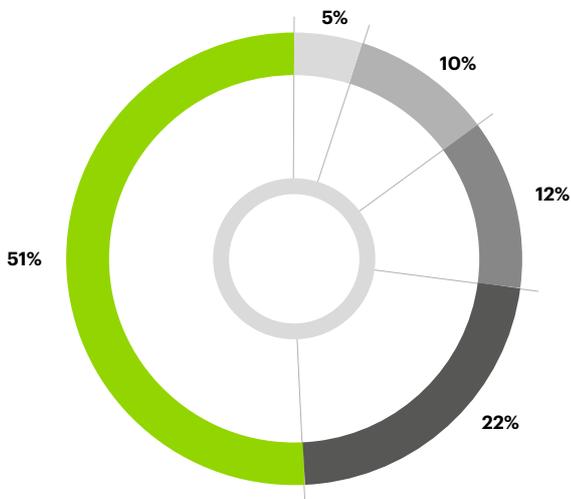
**En torno al 80% de las empresas indican dificultades para conseguir talento de programación**, ya sea porque no encuentran suficientes profesionales en Barcelona (61%) o porque los perfiles que hay no encajan con los que ellos buscan (17%). La inmensa mayoría utiliza una **combinación de networking, LinkedIn y headhunters** para buscar a estos profesionales. Aunque el networking sigue siendo la vía

más frecuente (69%), se ha reducido con respecto a 2018 (75%), a cambio, han ganado cierto peso las búsquedas online y a través de headhunter. Es interesante también que las empresas que contratan estudiantes de code academies no lo hacen de universidades, y viceversa, evidenciando que el nivel y tipología del talento de programación está claramente diferenciado entre scale-ups.

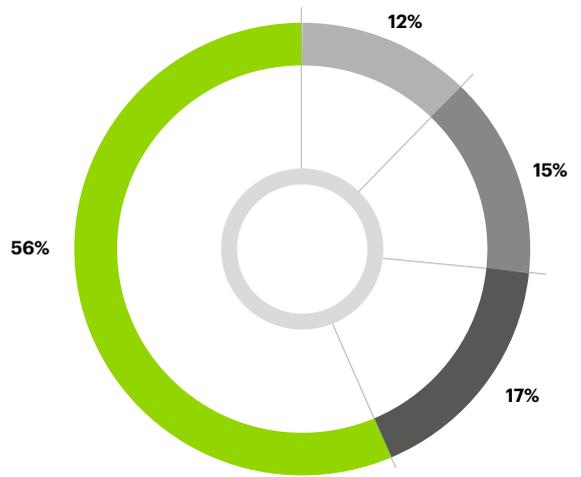
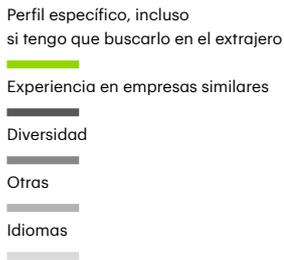
Respecto al **talento directivo, un 70% de las scale-ups no encuentran el talento que necesitan**. En este caso el 34% de ellas responde que, si bien sí hay talento directivo **en Barcelona, no encaja con las capacidades específicas** que necesitan para sus empresas. Para contratar este tipo de perfiles, las empresas utilizan casi en exclusiva una combinación de LinkedIn, headhunters y networking, con el headhunting tomando el liderazgo (68% frente a 58% en 2018) y el networking claramente perdiendo importancia con respecto a 2018 (66% en 2021 frente a 85% en 2018); sólo un 2% indica a sus competidores como una fuente de talento y sólo un 12% confía en contratar este tipo de talento directamente de universidades.

Gráfico 6: Empleados que tu empresa tiene pensado contratar en los próximos 18 meses





**Gráfico 7: Prioridades en tus procesos de selección**



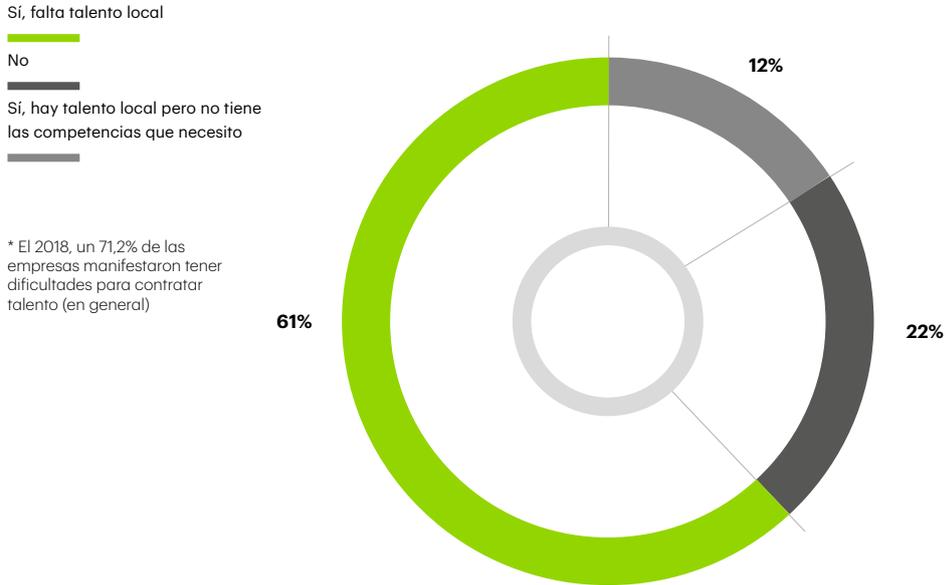
**Gráfico 8: Porcentaje de empleados en áreas de programación y desarrollo de software**



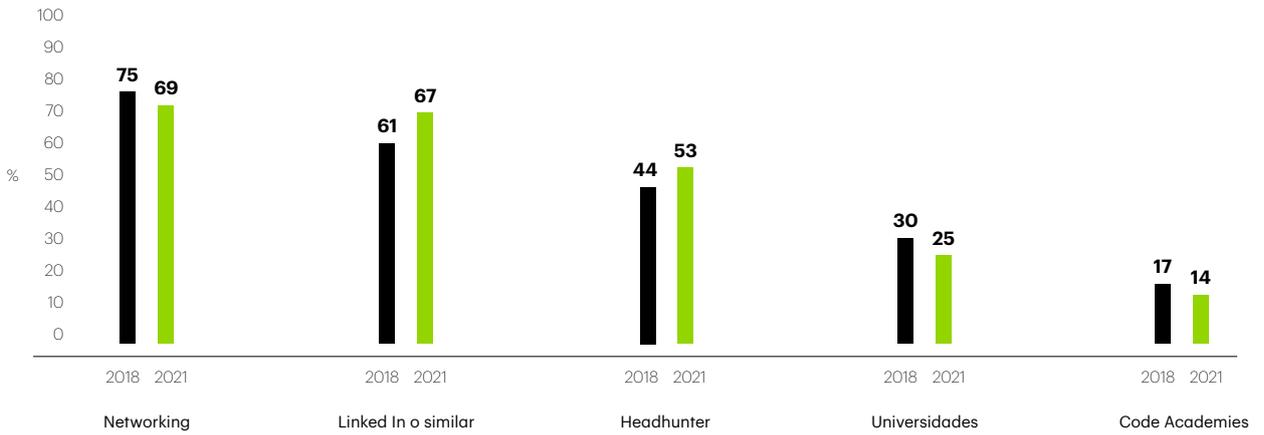
***“Uno de los temas a tener en cuenta es la falta de ejemplo y experiencia de los equipos; en España hay ninguno o muy pocos emprendedores que lo hayan hecho dos veces, o han hecho una cosa muy grande o se han pasado a invertir o están justo empezando. En Silicon Valley han hecho el ciclo 3, 4, 5 y hasta 6 veces”.***

Juanjo Rodríguez  
TheHotelsNetwork

**Gráfico 9: ¿Estás teniendo dificultades para encontrar talento en programación y desarrollo de software?\***



**Gráfico 10: Qué usas para contratar talento de programación y desarrollo de software**



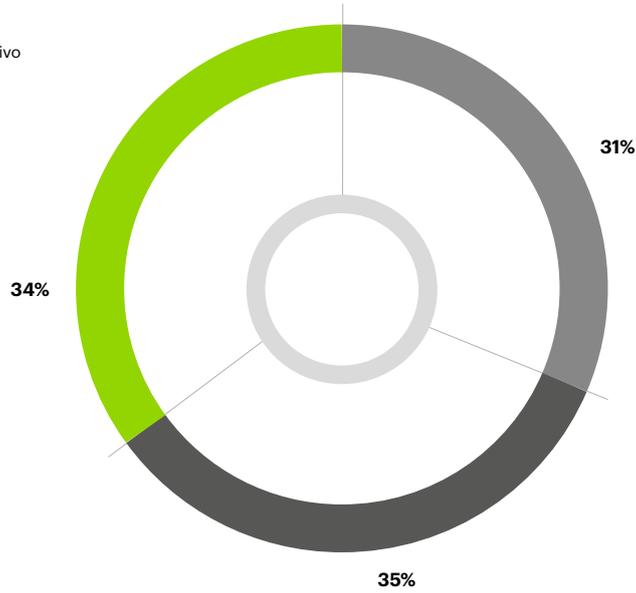
**Gráfico 11: ¿Estás teniendo dificultades para encontrar talento directivo?**

Sí, hay talento directivo pero no tiene las competencias que necesito

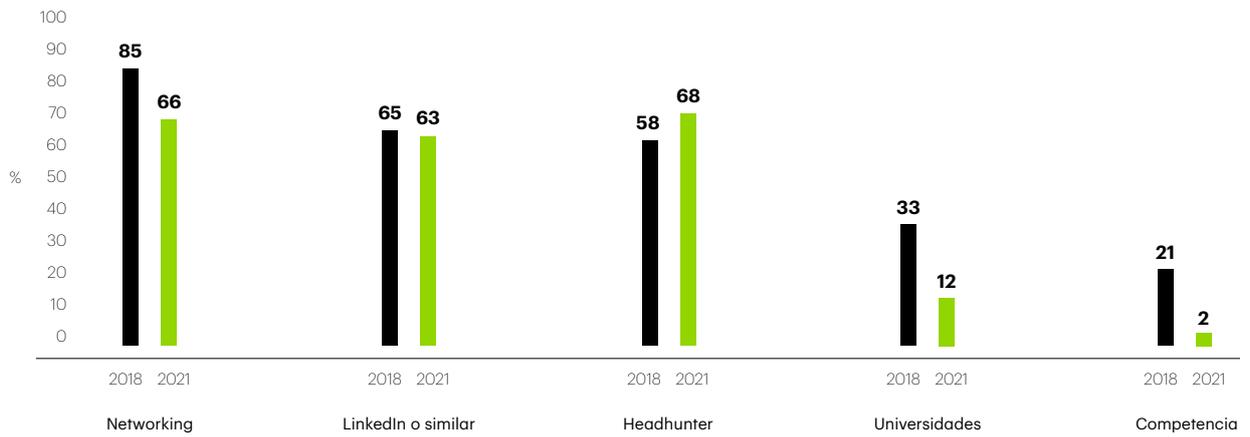
Sí, no hay suficiente talento directivo

No

\* El 2018, un 71,2% de las empresas manifestaron tener dificultades para contratar talento (en general)



**Gráfico 12: ¿Qué usas para contratar talento directivo?**



### 3.

#### Fuentes de financiación

Los emprendedores consideran que existe una disponibilidad de moderada a buena del capital semilla (media de 4,2/7), que ha empeorado con respecto a los resultados de 2018 (4,8/7).

La percepción con respecto a la disponibilidad de capital de crecimiento está polarizada, ya que aunque la valoración media es de 4,4, con una mejoría apreciable con respecto a 2018 (3,9/7), un 54% la valoran positivamente (por encima del 4/7) y sin embargo un 12% la valora como muy escasa (1/7).

En conjunto, piensan en positivo con respecto al atractivo de Barcelona para los fondos de inversión extranjeros, con un 4,7/7 de media, habiendo mejorado respecto a la valoración de 2018 (4,3/7).

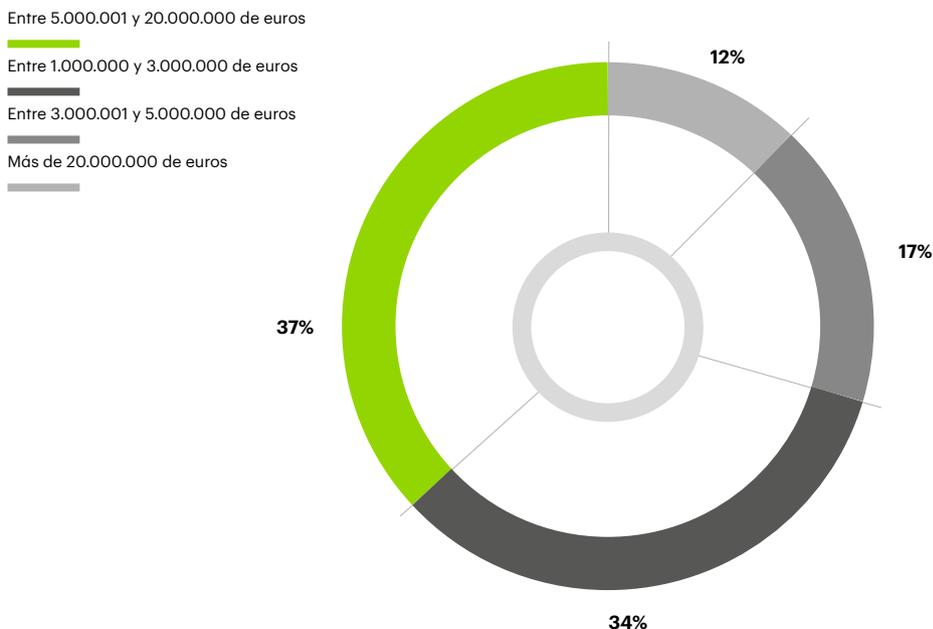
Casi la totalidad de la financiación de las scale-ups proviene de empresas de venture capital internacionales (34%), nacionales (32%) y business angels (17%). La financiación pública, la financiación corporativa y

la autofinanciación tienen valores residuales, pero no por ello carecen de valor, ya que, como ejemplo, las dos primeras pueden proporcionar beneficios alternativos en forma de visibilidad, acceso a potenciales clientes, etc.

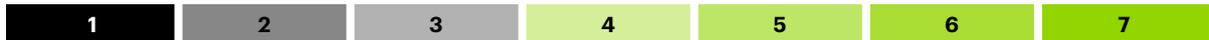
El gran dinamismo del colectivo se refleja en que el 73% de las empresas tienen planes de acudir a nuevas rondas de inversión en los próximos 18 meses.

Los mayores retos para las scale-ups a corto y medio plazo son la internacionalización (56%), el acceso a talento (37%) y el acceso a financiación (32%). Una de las dudas que planteó el Advisory Committee era si existía una dificultad específica para el acceso al mercado americano, y las respuestas indican que no está entre los desafíos principales.

Gráfico 13: ¿Cuánta financiación ha levantado tu empresa?



**Gráfico 14: Disponibilidad de *funding* en Barcelona**



**“Las *venture capitals* internacionales tienden a invertir en aquello que conocen, en aquello que tienen más próximo. Es indudable la influencia que un fondo de *venture capital* internacional tiene dentro del ecosistema en el que se encuentra ubicado”.**

**Oscar Pierre**  
Glovo

**Gráfico 15: Procedencia de la financiación de tu empresa**

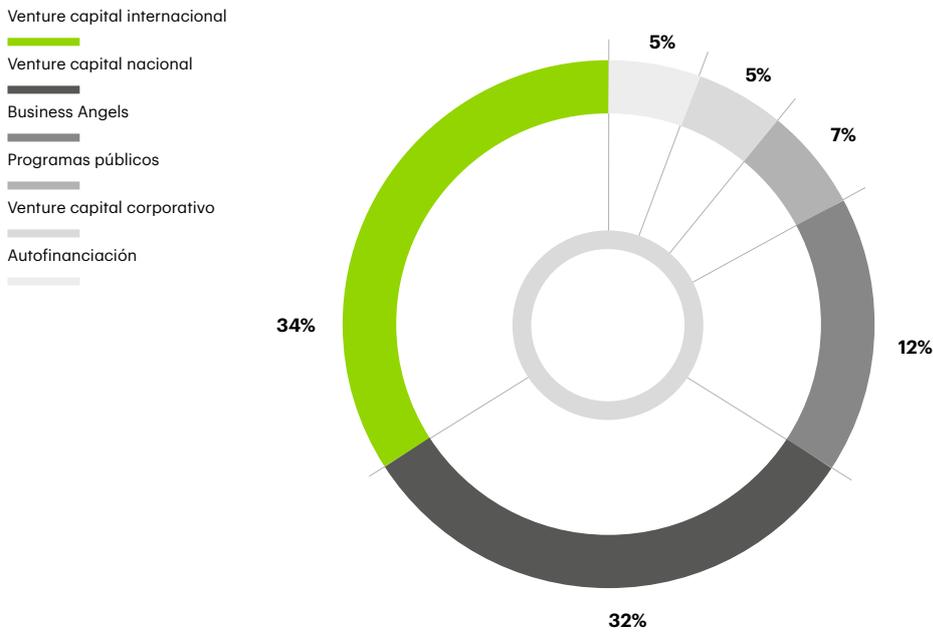


Gráfico 16: Planes de ir a nuevas rondas de financiación en los próximos 18 meses

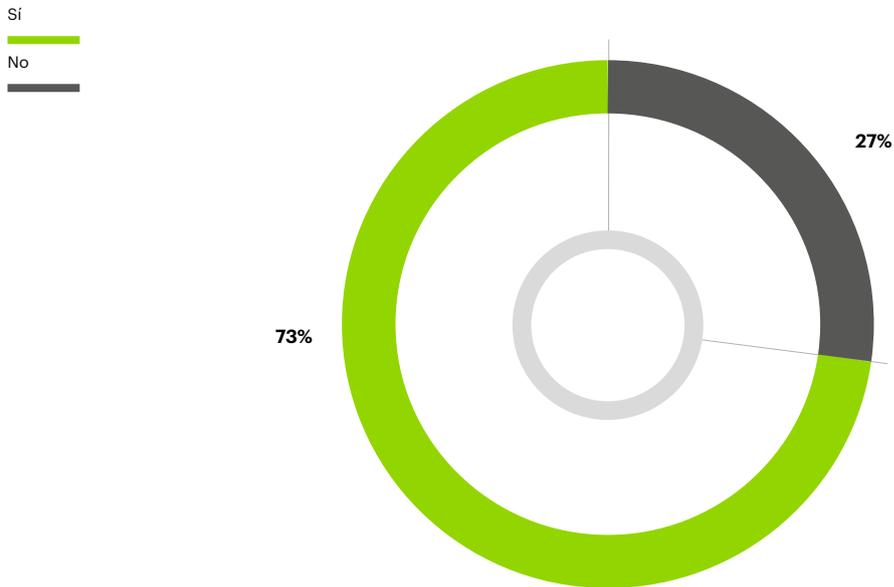
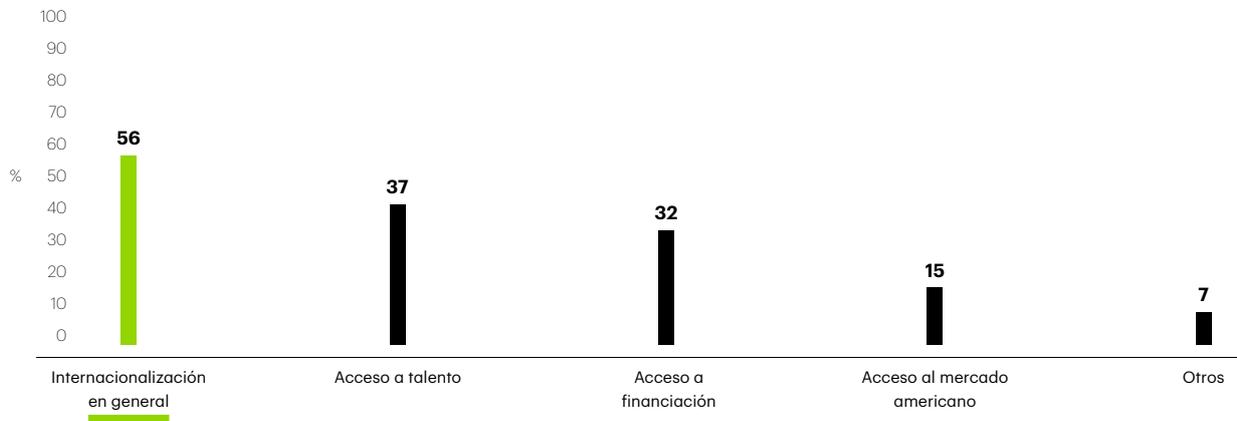


Gráfico 17: Principales retos para tu empresa



**“Cuando las empresas de venture capital finalmente se lanzan a hacer la inversión no es fácil invertir desde fuera en España, hay una serie de barreras burocráticas que no existen en otros mercados. Por favor, bajemos las barreras.”**

Oriol Vila  
Holaluz

#### 4. Fiscalidad e incentivos

Al ser preguntados por qué impuestos suponen una barrera a su negocio, sólo un 24% indica que los impuestos no son una barrera. El 61% identifican como tal al *exit tax*, seguido de los impuestos sobre *stock options* (56%) y sobre *phantom shares* (41%).

Esto tiene especial importancia al relacionarlo con los incentivos que las empresas utilizan para compensar y motivar a sus directivos y empleados, siendo, principalmente, una combinación de bonus sobre salarios (73%) y de *phantom shares* (66%). Las *stock options* se sitúan en tercer lugar (20%). Sólo un 7% de las scale-ups no ofrece incentivos a sus empleados.

**“Una de las cosas que faltan en Barcelona son grandes inyecciones de capital. En el caso de e-health, aunque las cantidades invertidas han incrementado exponencialmente, siguen siendo irrisorias si las comparamos con las cifras que se manejan en EEUU.”**

Ana Maiques  
Starlab / Neuroelectrics

Gráfico 18: Impuestos. ¿Cuáles representan una barrera para emprender?

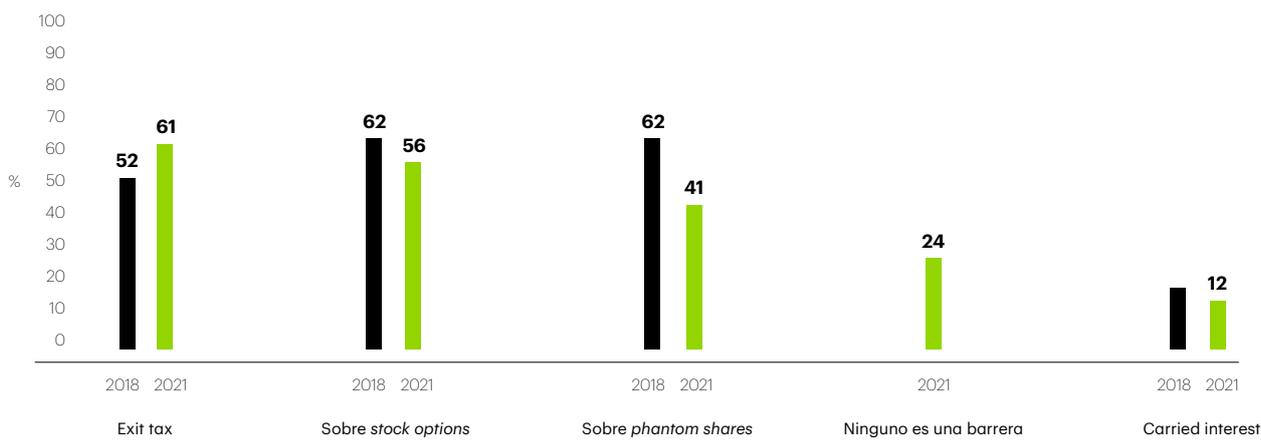
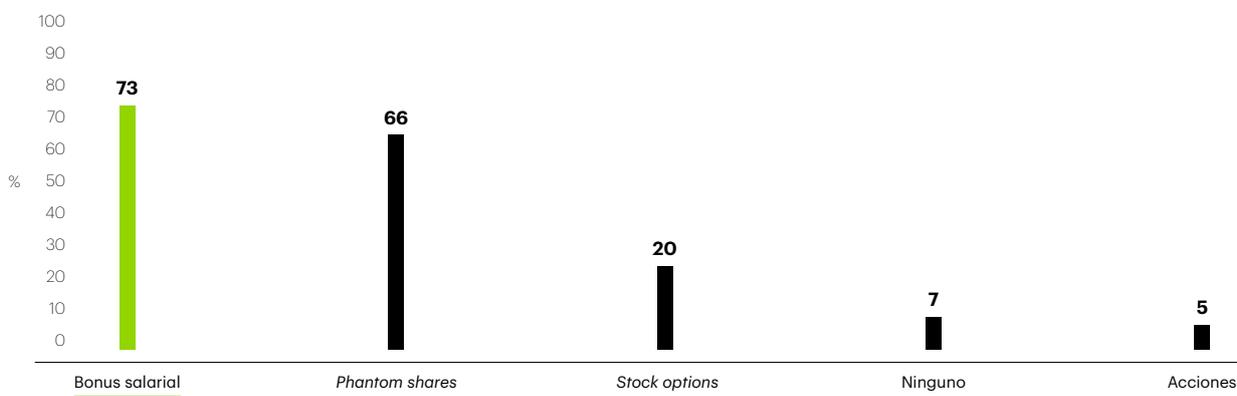


Gráfico 19: Incentivos



## 5. Trámites administrativos para la contratación de talento internacional

Para cubrir la falta de profesionales locales, un 63% de las empresas ha "importado" talento desde otros países europeos y los trámites administrativos les han supuesto cierta dificultad (3,6/7, siendo 1 la valoración para "muy difícil" y 7 para "muy fácil"). Por otro lado, más del 50% de las scale-ups ha contratado algún profesional extracomunitario y en esos casos sí se observa una dificultad notable, con una valoración de sólo un 2,6/7.

Gráfico 20: ¿Has contratado a empleados de otros países de la UE que no vivían en Barcelona cuando les contrataste?

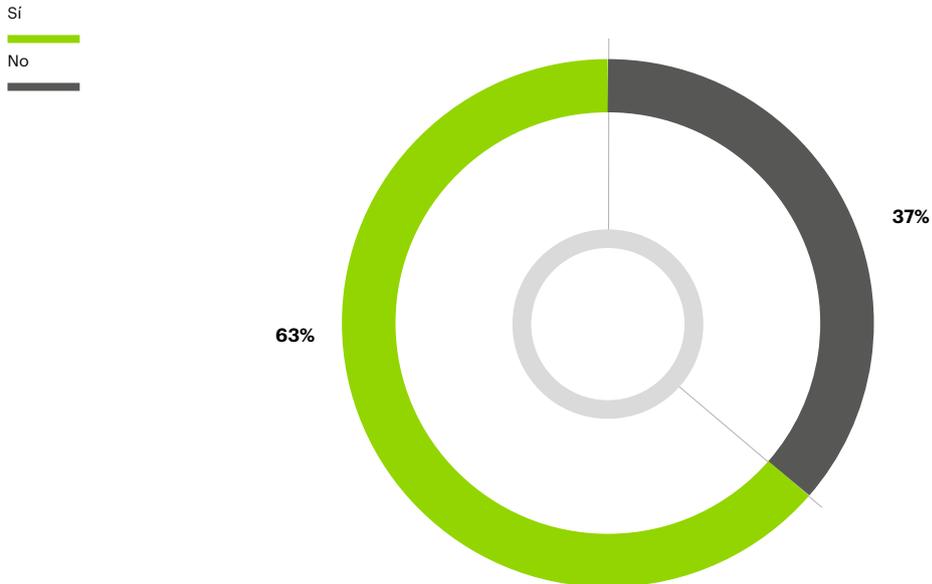


Gráfico 21: Valora la facilidad de 1 a 7



Gráfico 22: ¿Has contratado a empleados de fuera de la UE que no vivían en Barcelona cuando les contrataste?

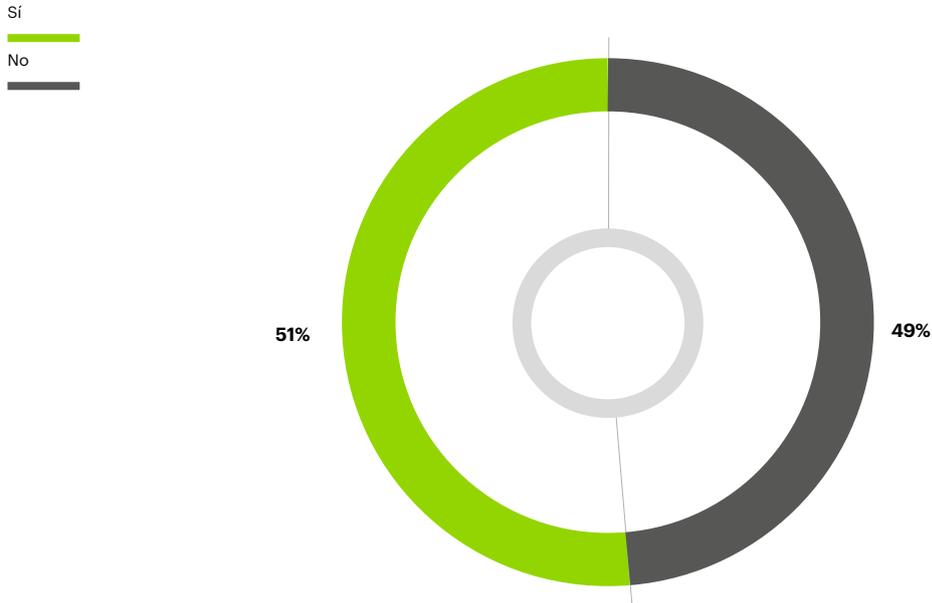


Gráfico 23: Valora la facilidad de 1 a 7



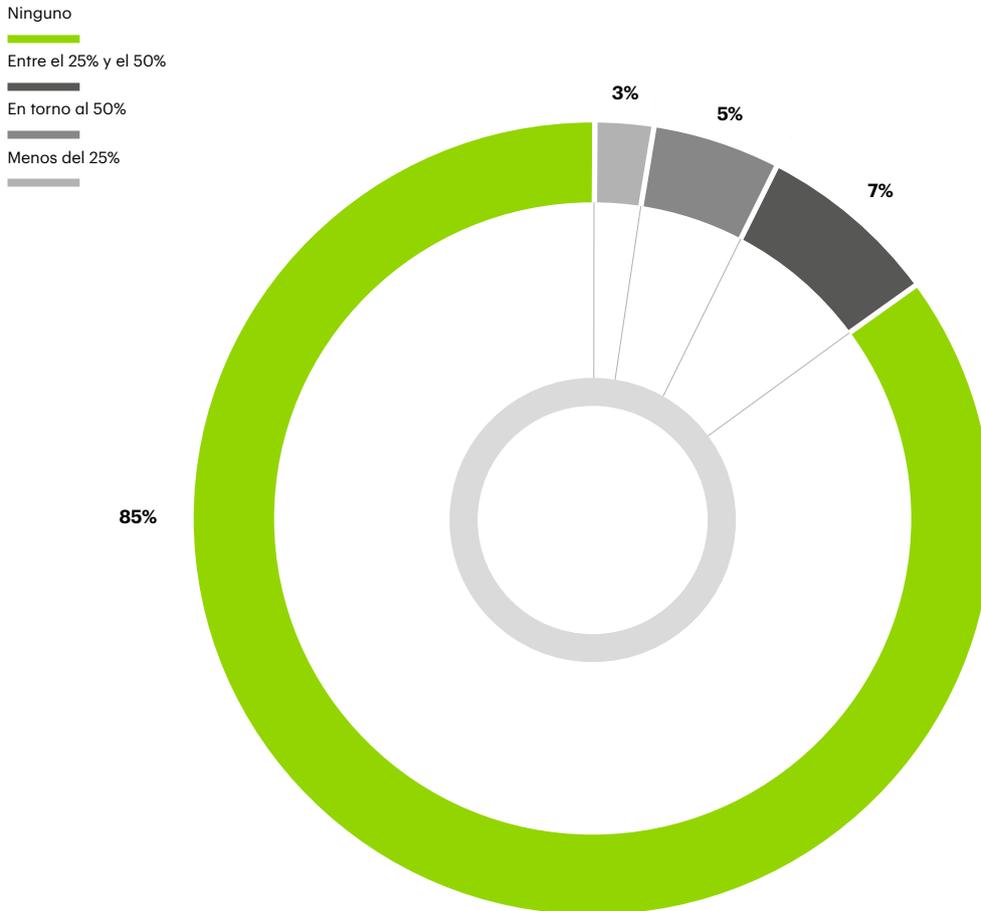
***“En las ciudades propicias para scale-ups estructuralmente hay tres elementos importantes: el primero es el capital y los inversionistas, el segundo son los emprendedores y el talento y el tercero es la regulación o la plataforma. En un mundo más globalizado y tecnológico esto no es tan importante porque los recursos se mueven rápido entre los sitios. Pero el segundo punto, el talento y los otros emprendedores ayudan muchísimo. Las historias de éxito de otros emprendedores con los que te puedes asociar, crean cultura de emprendimiento y ayudan un montón a motivar.”***

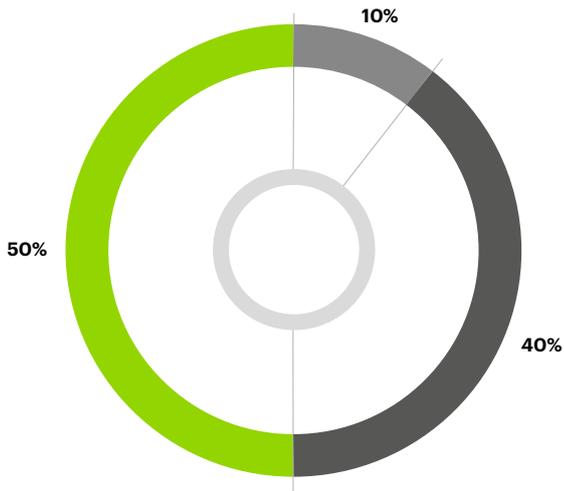
Timo BueteFisch  
Cooltra

## 6. Género y profesionales internacionales

El colectivo de fundadores está integrado en su mayor parte por hombres. Sin embargo, casi una cuarta parte de las scale-ups tiene mayoría femenina entre sus empleados. También hay una importante presencia de profesionales internacionales, con casi un 20% de scale-ups en las que más del 50% de empleados lo son, habiéndose incrementado significativamente desde 2018.

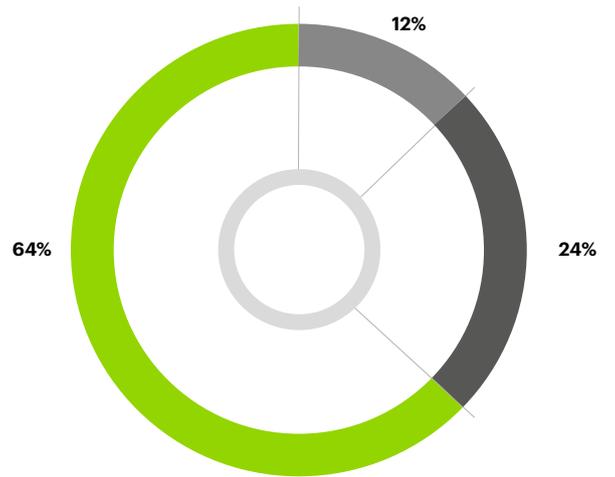
**Gráfico 24: ¿Cuántos de los fundadores son mujeres?**





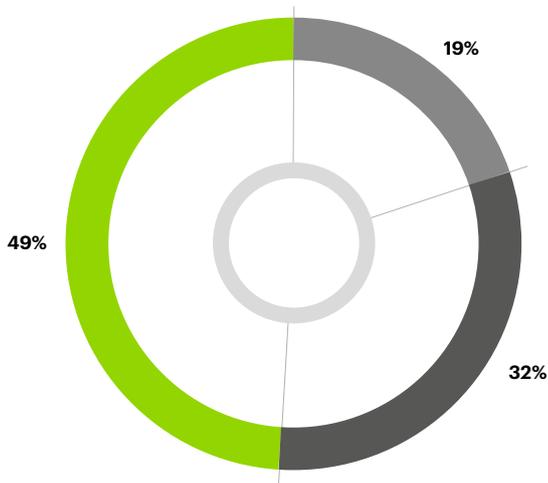
**Gráfico 25: ¿Cuántos empleados tiene tu empresa?**

- Más de 50
- Entre 11 y 30
- Entre 31 y 50



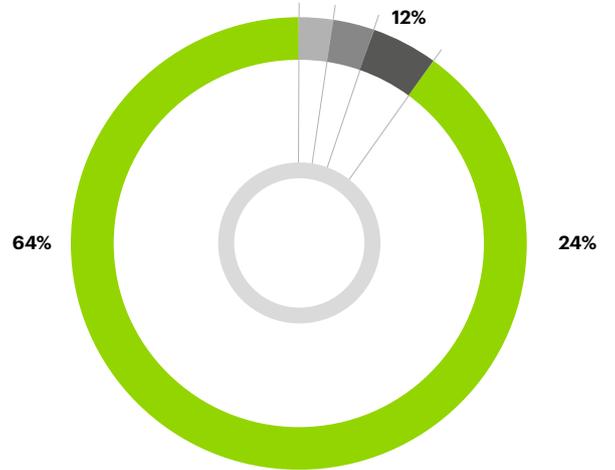
**Gráfico 26: ¿Qué porcentaje de empleados son mujeres?**

- Entre el 15% y el 50%
- Más del 50%
- Menos del 15%



**Gráfico 27: ¿Qué porcentaje de empleados son de otros países?**

- Entre el 15% y el 50%
- Menos del 15%
- Más del 50%



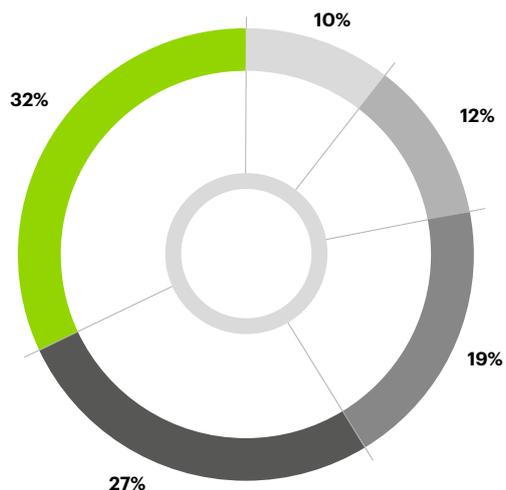
**Gráfico 28: Nacionalidad de la mayoría de tus empleados**

- Española
- Americana
- Brasileña
- Suiza

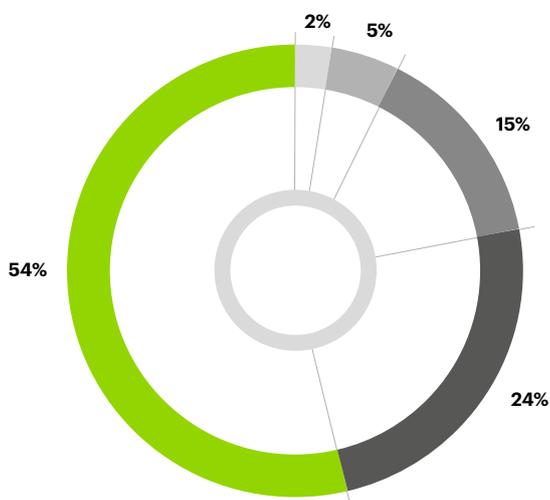
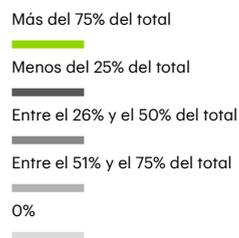
## 7. Grado de internacionalización

El ecosistema está fuertemente internacionalizado y el 63% de las empresas realiza en el extranjero más del 25% de sus ventas. El 44% de las empresas representadas venden más del 25% fuera de la UE, y un 39% tiene filiales fuera de la UE.

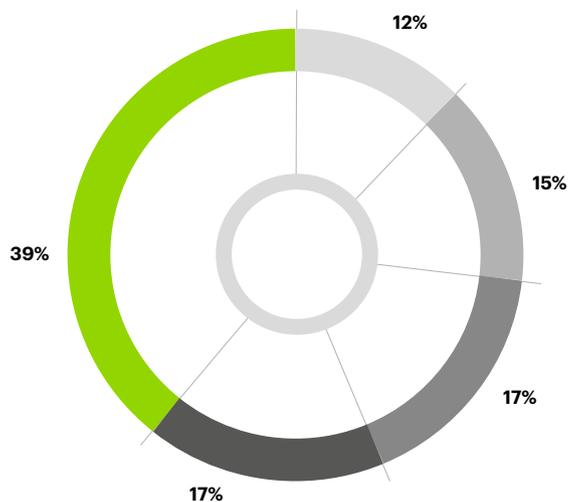
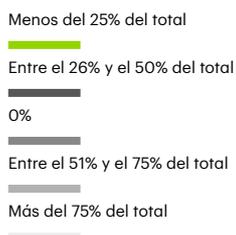
Sólo un 7% se plantea una relocalización de sus oficinas centrales y todas las que lo hacen planean llevárselas fuera de la UE.



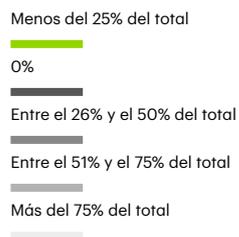
**Gráfico 29: % ventas en España**



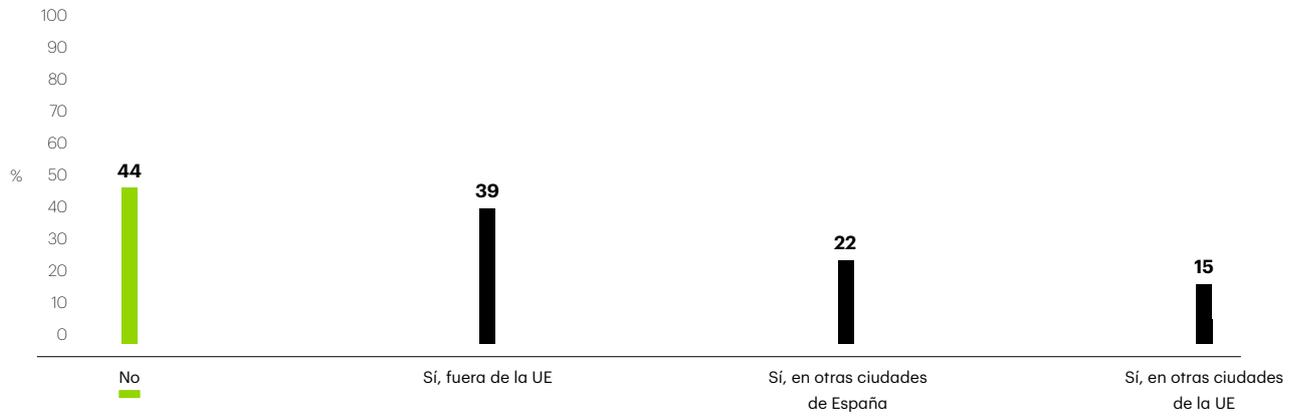
**Gráfico 30: % de ventas en la UE (fuera de España)**



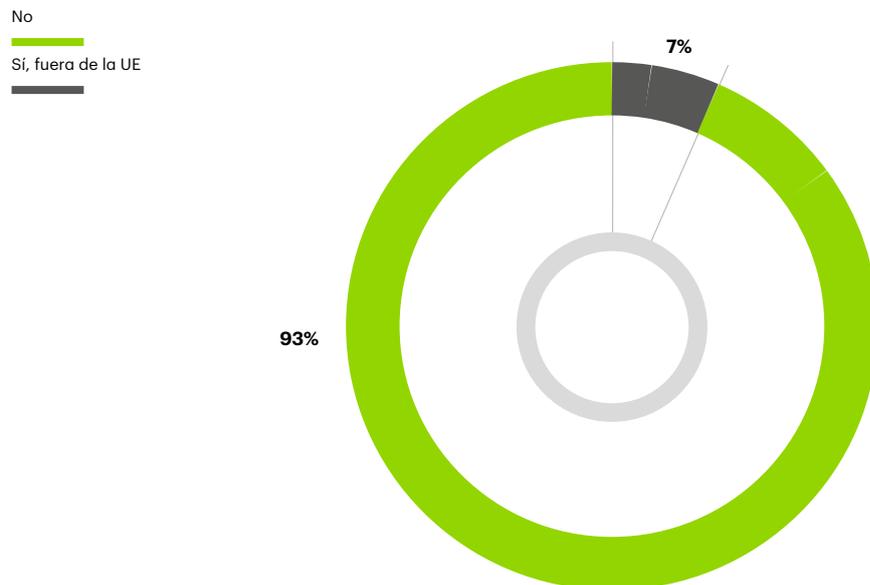
**Gráfico 31: % de ventas fuera de la UE**



**Gráfico 32: ¿Tu empresa tiene filiales en otras ciudades?**



**Gráfico 33: Planes de trasladar a otra ciudad la oficina central**



## 8. Impacto de la Covid-19

El 59% de las scale-ups no solo no han visto reducidos sus ingresos por la Covid-19 sino que, por el contrario, el 39% los ha incrementado, evidenciando la robustez del ecosistema. El alto componente tecnológico del mismo, sin duda, ha sido clave para ello.

Como resultado 29% de ellas ha contratado o contratarán más empleados. En el otro extremo, un 10% tuvo que despedir a gente y un 10% no pudo renovar contratos temporales.

La Covid-19 prácticamente no ha tenido impacto en el nivel de salarios de los empleados: un 90% ha mantenido el nivel de sueldos en las nuevas contrataciones y un 10% de las scale-ups ha tenido que incrementar sus salarios para las mismas.

Aunque para el 27% de las scale-ups ya era práctica habitual la contratación de empleados de otros países que trabajaban remotamente, a raíz de la pandemia, un 44% adicional la ha incorporado.

El 85% ha implementado planes de trabajo remoto a los que se han acogido la mayoría de empleados (un 10% ya disponía de ellos), y sólo un 5% indica que la mayoría de empleados sigue yendo a la oficina de forma regular.

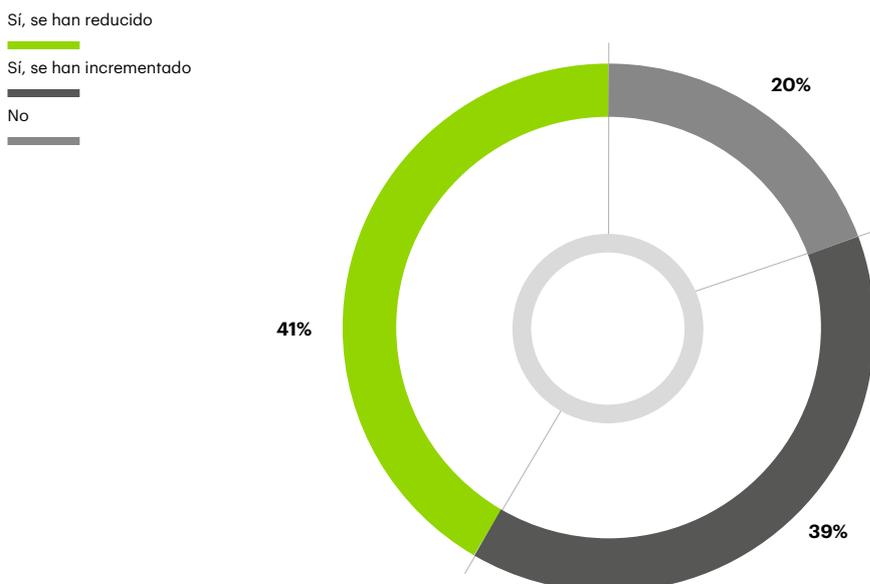
El 24% de las scale-ups se plantea una reducción de su espacio de oficinas, y por el contrario el 17% de ellas se plantea una ampliación del mismo.

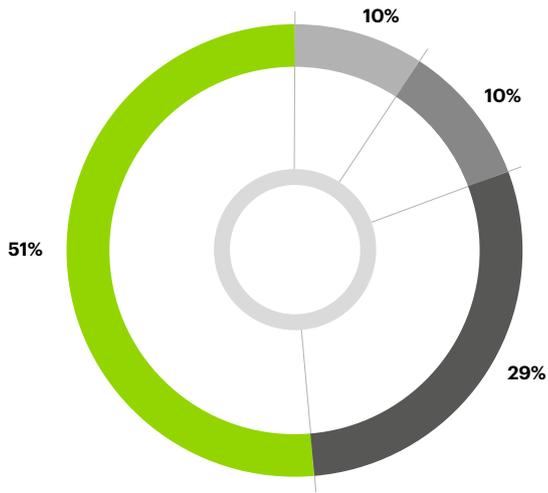
La pandemia ha ocasionado pocos cambios con respecto a sus proveedores y, sin embargo, el 46% se ha beneficiado de un incremento en la demanda de sus productos.

Un 22% ha visto rondas de financiación cancelarse a causa de la pandemia, mientras que para un 15% se han generado nuevas oportunidades de participar en rondas.

Un 29% ha tenido que ampliar su deuda durante la pandemia, ya sea a raíz de nuevas oportunidades o para resolver algunas situaciones generadas por la Covid-19.

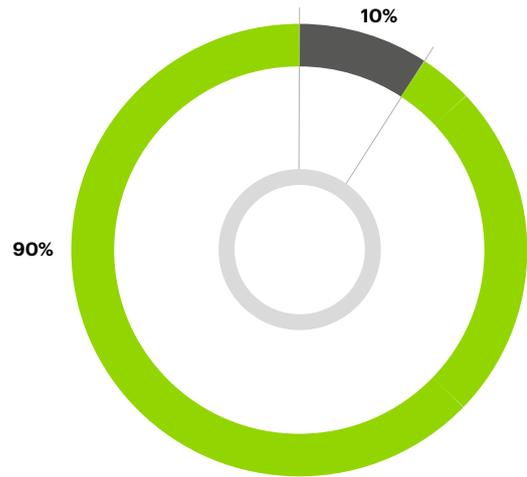
Gráfico 34: Impacto de la pandemia de Covid-19 en los ingresos de la empresa





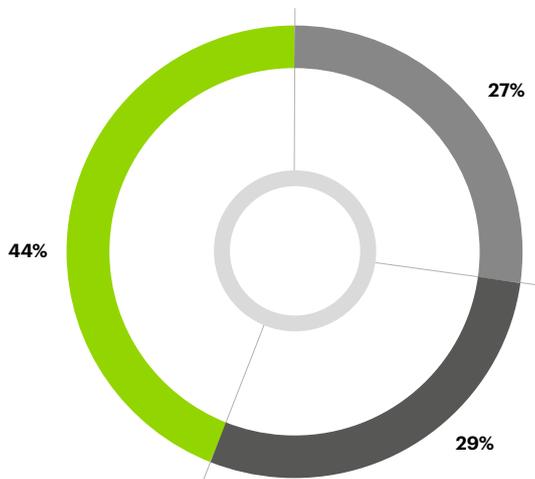
**Gráfico 35: Impacto de la pandemia de Covid-19 en el número de empleados de la empresa**

- No
- Sí, hemos tenido que contratar a más gente
- Sí, hemos tenido que despedir a gente
- Sí, hemos parado las renovaciones de los contratos temporales



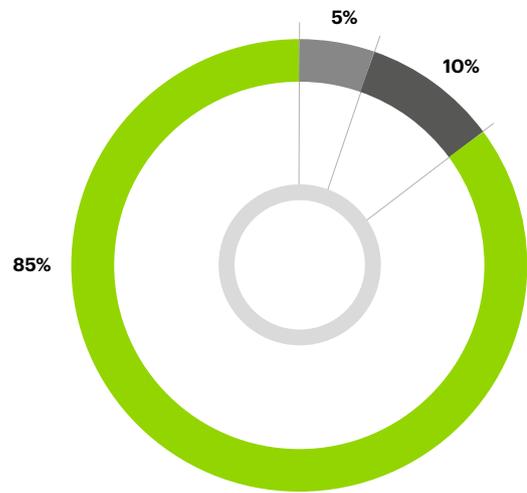
**Gráfico 36: Cambios sustanciales en el salario de los empleados**

- No
- Sí, hemos tenido que incrementar salarios para las nuevas contrataciones



**Gráfico 37: ¿Contemplas contratar a empleados de otros países y que trabajen desde allí remotamente?**

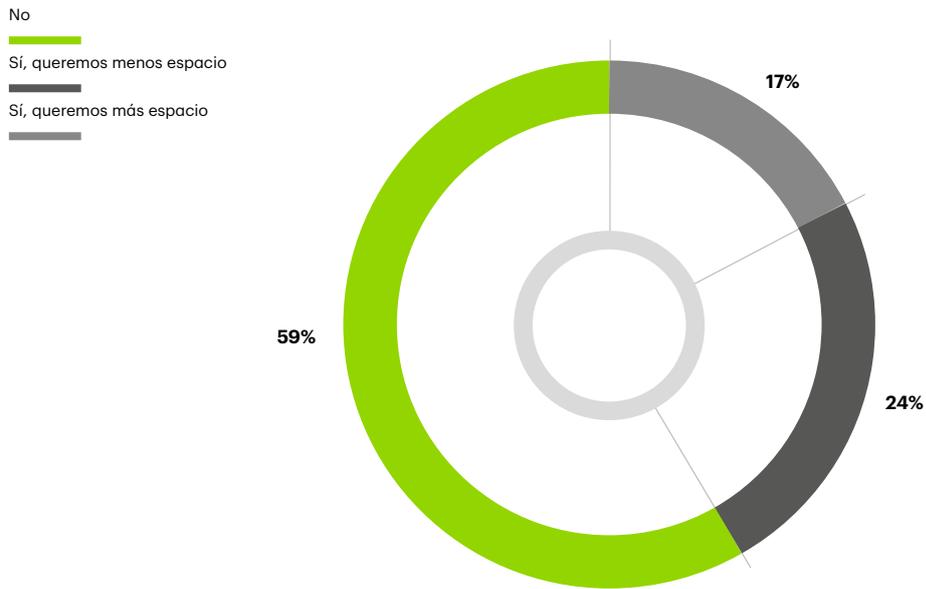
- Hemos empezado a hacerlo a partir de la pandemia
- No
- Ya lo hacíamos



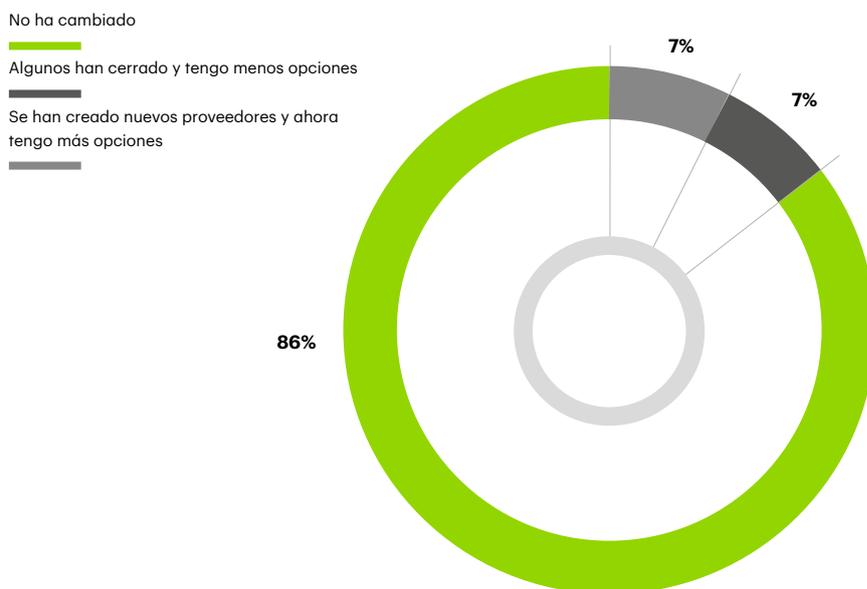
**Gráfico 38: ¿Has cambiado tus políticas de trabajo remoto?**

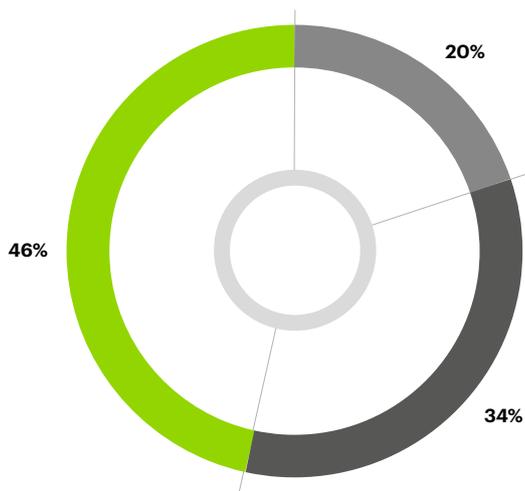
- Sí, ahora la mayoría de empleados trabaja desde casa
- No, la mayoría de empleados ya trabajaba desde casa
- Sí, pero la mayoría de los empleados siguen trabajando desde la oficina

**Gráfico 39: ¿Tienes planes de modificar la cantidad de espacio que utilizas para tus oficinas?**



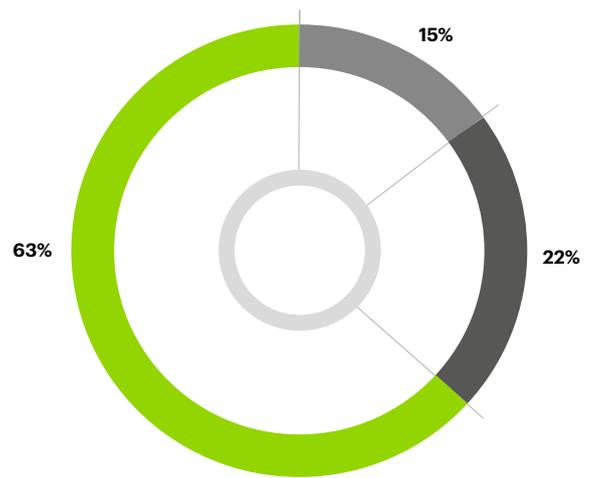
**Gráfico 40: Situación de tus proveedores debido a la pandemia**





**Gráfico 41: Cambio en la demanda de productos debido a la Covid-19**

- La demanda ha aumentado
- Se ha mantenido la tendencia
- La demanda ha disminuido

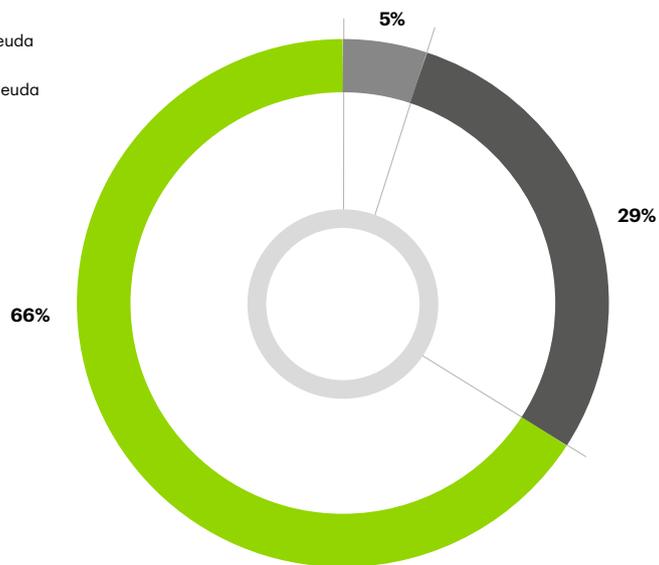


**Gráfico 42: Impacto de la Covid-19 en las rondas de financiación**

- Sin cambios
- Si, algunas rondas se han pospuesto o cancelado
- Si, han surgido nuevas rondas

**Gráfico 43: ¿Has modificado el nivel de deuda de tu empresa debido a la Covid-19?**

- No
- Si, he incrementado mi nivel de deuda
- Si, he podido reducir mi nivel de deuda



## Perfil de los encuestados

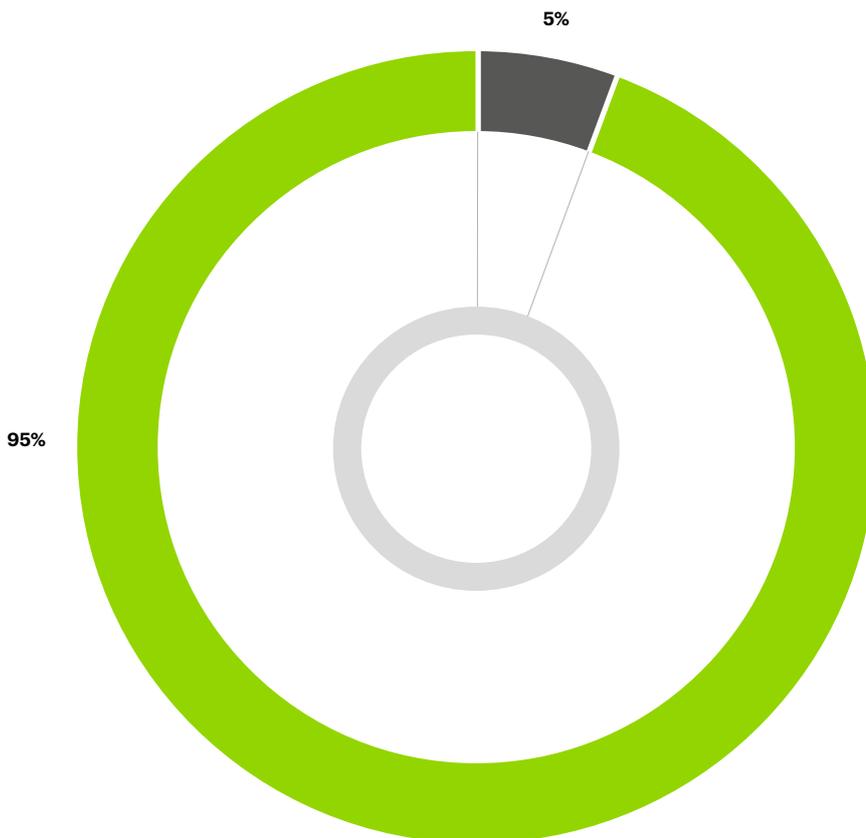
Casi todos los fundadores que han respondido han sido hombres (95%). Más de la mitad están en la franja de edad entre 40 y 50 años y sólo un 8% tiene menos de 30 años, contra el estereotipo de que los emprendedores son siempre personas muy jóvenes.

Prácticamente todos los respondientes han vivido al menos 10 años en Barcelona y un 73% ya ha fundado otras empresas antes, lo que los convierte en un colectivo altamente dinamizador de la economía.

En dos terceras partes de las scale-ups alguno de los fundadores cursó estudios en escuelas de negocio de Barcelona y también en un 63% alguno de los fundadores tiene experiencia en entornos corporativos. Ello puede apoyar que, más allá de una buena idea, las habilidades de gestión que podrían haber adquirido en estos entornos les han permitido escalar sus startups hasta convertirlas en scale-ups.

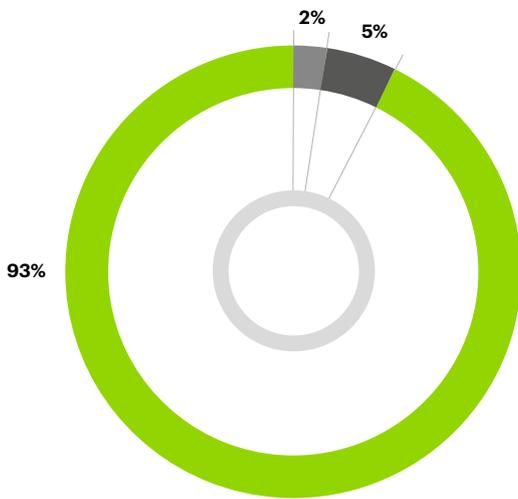
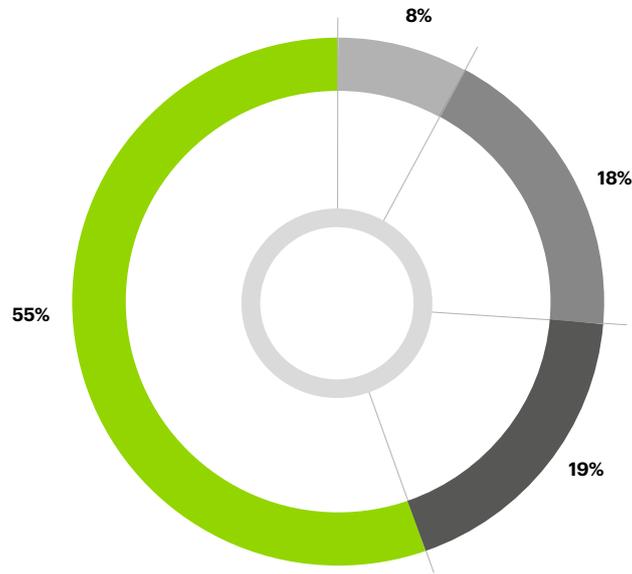
Gráfico 44: Género

Hombre  
Mujer



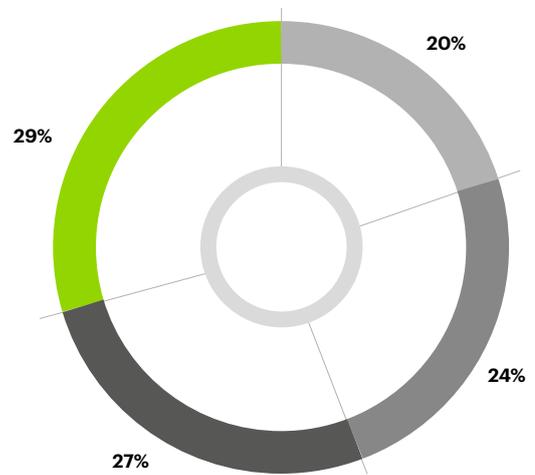
**Gráfico 45: Edad**

- 41 a 50
- 31 a 40
- 51 a 60
- Menos de 30



**Gráfico 46: ¿Cuánto tiempo has vivido en Barcelona?**

- Más de 10 años
- Entre 5 y 10 años
- Menos de 1 año



**Gráfico 47: ¿Cuántas empresas has creado?**

- 2
- 1
- Más de 3
- 3



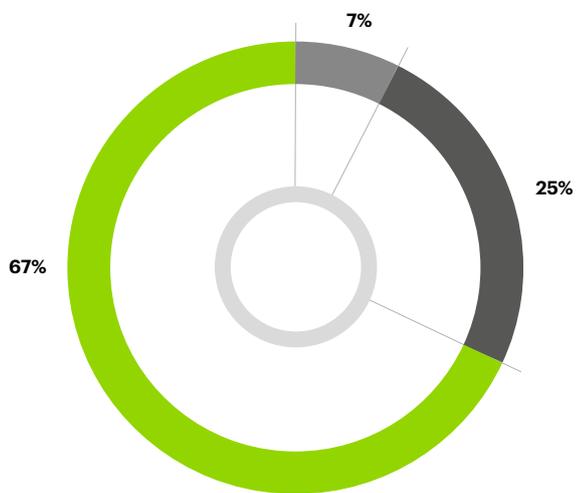
**Gráfico 48: Los fundadores han estudiado en escuelas de negocio en Barcelona**

Sí, alguno o todos ellos  
 No, ninguno de ellos



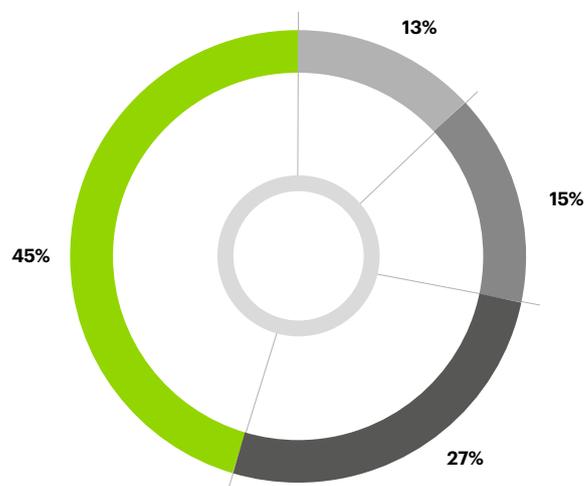
**Gráfico 49: Los fundadores han trabajado en entornos corporativos**

Sí, alguno o todos ellos  
 No, ninguno de ellos



**Gráfico 50: Hijos en edad escolar (importancia de las escuelas)**

Tengo hijos y viven en el área metropolitana de Barcelona  
 No tengo hijos  
 Tengo hijos y viven en otras ciudades o países



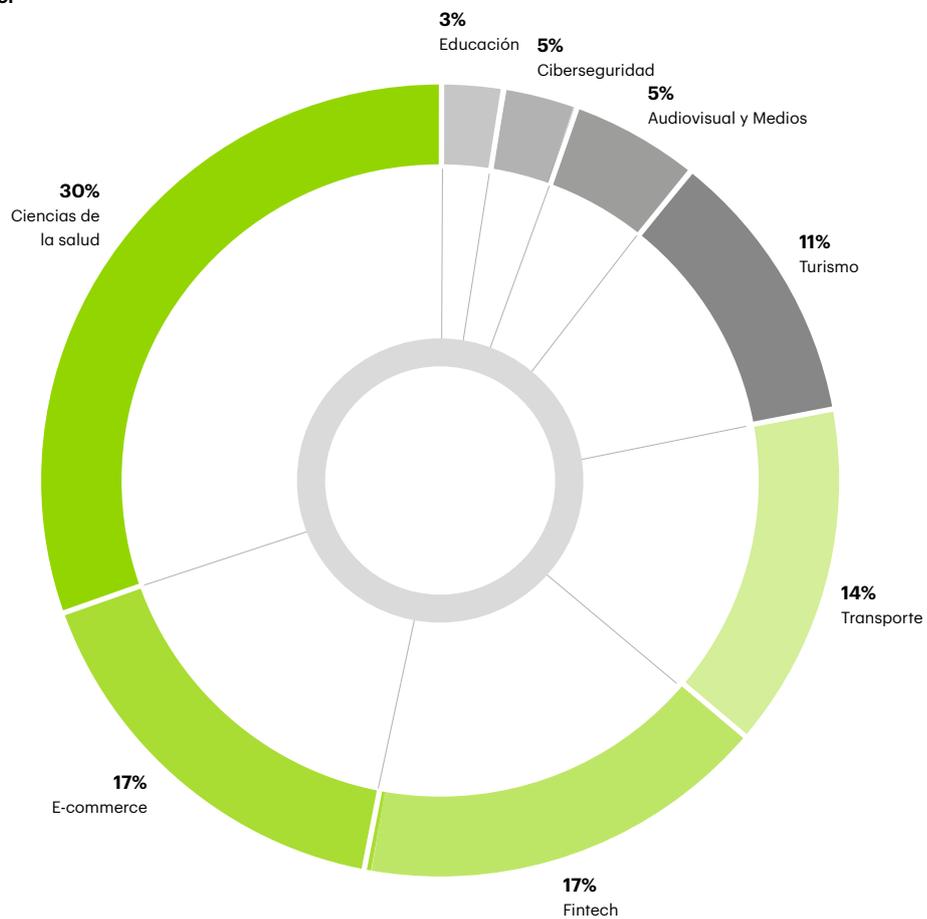
**Gráfico 51: ¿Cuántos fundadores crearon la empresa?**

2  
 3  
 1  
 Más de 3

## Sectores y tecnologías representadas

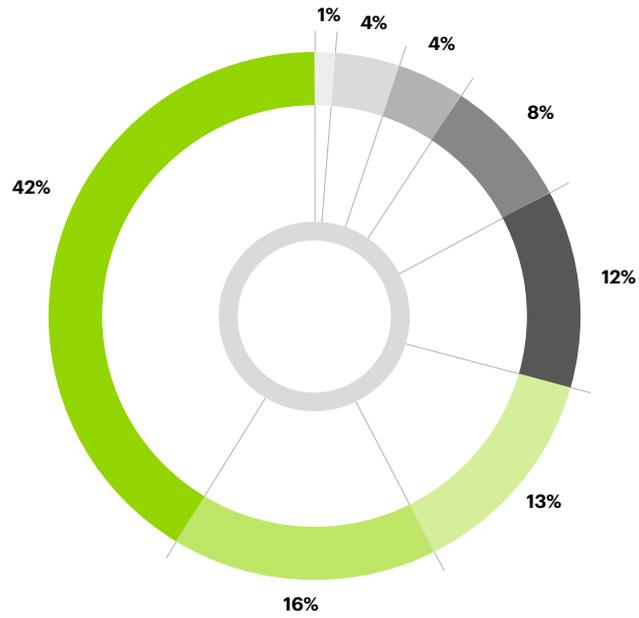
La muestra de sectores representados es muy amplia y casi todas las scale-ups están relacionadas de un modo u otro con la tecnología. Por ejemplo, aunque el 30% se identifica como perteneciente al sector de ciencias de la salud, sólo un 4% del total se centra en el desarrollo de medicamentos.

Gráfico 52: Sector



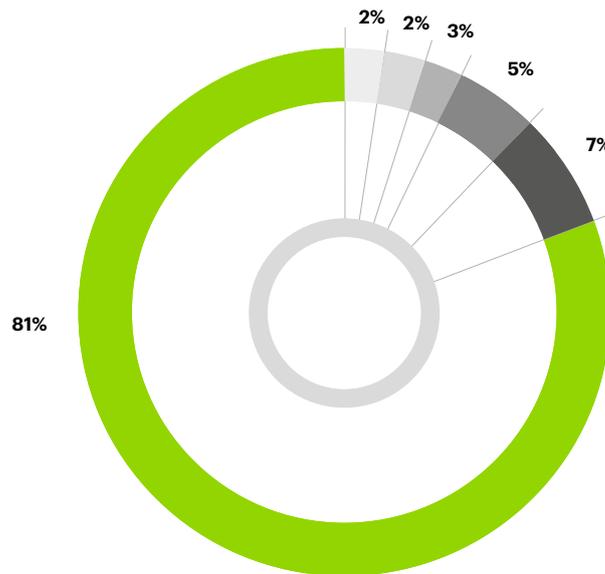
**Gráfico 53: Tecnología**

- Software y plataformas
- Análisis de Datos
- Machine learning
- Internet of things
- Big Data
- Realidad virtual
- Desarrollo de medicamentos
- Blockchain



**Gráfico 54: ¿Dónde está la central de la empresa?**

- En un edificio de oficinas
- Otros
- En una tienda
- En un co-working
- En una incubadora
- En nuestra fábrica



## Focus group

### Ciudades referente

Las ciudades que fueron mencionadas como referentes para el crecimiento y consolidación de las startups fuera de Europa son: **Chicago** y **San Francisco** - Silicon Valley en Estados Unidos, por ser centros con empresas de venture capital muy profesionales y que logran concentrar grandes volúmenes de startups; **Boston**, que destaca por el volumen de inyección de capital en el sector Biotech; **Shanghái** y **Shenzhen** en China; **Dubái**, con el concepto de *free-zones*, enclaves con regulación y fiscalidad especialmente favorables cuyo modelo fue diseñado por la consultora de estrategia McKinsey, creando hubs de conexión entre Europa y Asia; y **Singapur**, por su flexibilidad laboral y su capacidad para atraer talento internacional gracias a su infraestructura legal y a las empresas de servicios que facilitan los trámites burocráticos para la creación de empresas. Dubái y Singapur han fomentado el concepto de núcleos o enclaves de alta concentración de empresas en torno a los que vive la gente. **Tel Aviv** también fue mencionada como referente por su cultura del éxito, su sistema educativo que promueve el emprendimiento y su alto nivel de desarrollo tecnológico, que han generado un ecosistema capaz de atraer a un número significativo de empresas de venture capital americanas a instalarse en su territorio.

***“Está bien que nos preguntemos qué nos falta, pero también tenemos que celebrar todo lo que hemos conseguido en los últimos 10-15 años. En ciencias de la salud es importante que nos fijemos en países como los nórdicos o como Bélgica porque no son tan distintos a nosotros en cuanto a los activos de los que disponen. Tenemos esos activos y deberíamos poder acercarnos a ellos si llevamos a cabo ciertas medidas”.***

**Marc Martinell.** Minoryx Therapeutics

Por lo que a Europa se refiere, además de **Londres** y **Berlín** como referentes consolidados, despiden **Porto** y **París**, que en los últimos años han llevado a cabo importantes transformaciones, con apoyo político a nivel estatal. **Copenhague** y **Oslo** destacan como ciudades de referencia en empresas de contenido. Las áreas geográficas de referencia para las empresas de ciencias de la salud son los países nórdicos, asociados bajo el cluster Medicon Valley, y también Bélgica, con tamaños de ecosistemas comparables al nuestro y cuyas buenas prácticas pueden ser directamente replicables.

***“Sería bueno integrar un discurso más global de ciudad aprovechando que desde el punto de vista de salud se pone a la persona /paciente en el centro, es un buen lugar para vivir pero en cambio no se considera muy business friendly. Un discurso que ligue más la marca Barcelona con este hub de salud (ciudad saludable, para las personas, la bicicleta, por la cultura, el buen vivir...), que este ecosistema tenga también las otras patas: buenos centros de investigación, point of cares, etc. Hacer una experiencia de living lab por barrios de forma que acabe atrayendo a los inversores.”***

**Isabel Amat.** Reig Jofre

### Fuentes de financiación

Los emprendedores coincidieron en señalar la financiación como un punto clave para conseguir el crecimiento exponencial de las operaciones. Algunos de ellos señalaron la necesidad de atraer empresas internacionales de venture capital a Barcelona, e indicaron numerosos casos de empresas de venture capital que, a pesar de invertir globalmente, tienden a concentrar sus portafolios en las áreas en las que tienen presencia física.

**“Respecto a la financiación, que es clave, la realidad es que Barcelona y su entorno tienen mucho atractivo para atraer capital, pero se percibe también mucho riesgo. Se percibe riesgo a varios niveles: político, de apoyo público a iniciativas en salud; y económico por el tamaño de las compañías y por la complejidad para crecer... Este es el feedback directo de fondos establecidos en EE. UU, en Israel y en Europa.”**

---

**Javier de Oca.** Iomed

No obstante, se comentó la dificultad de atraerlas a Barcelona debido a la inexistencia de masa crítica suficiente de scale-ups que generen proyectos en número y tamaño suficiente. Otros factores que juegan en contra de la atracción de empresas de venture capital son la percepción de una regulación poco business friendly; la percepción de cierta hostilidad de la administración respecto al emprendimiento (citando algunos casos de doble rasero en la aplicación de la regulación en función de si se tratan de scale-ups o de grandes empresas nacionales tradicionales); una fiscalidad poco eficiente; y la existencia de barreras burocráticas que transmiten un mensaje poco acogedor (por ejemplo la necesidad de registrar un NIF para ejercer como inversor).

**“Uno de los retos es la financiación. Los fondos de inversores privados de Europa y Cataluña están haciendo muy buen trabajo y están creciendo, pero en EE. UU tienen un orden de magnitud superior.”**

---

**Judit Anido.** Mosaic

A pesar de ello, las empresas de venture capital ven Barcelona como un lugar atractivo en el que llevar a cabo operaciones y, aunque no tengan presencia física en la ciudad, sí realizan un seguimiento cercano de las actividades del ecosistema y se mantienen atentos a oportunidades de inversión.

También en el ámbito de la financiación se puso sobre la mesa el sorprendentemente bajo número de scale-ups que salen a bolsa, y la pregunta de si el MAB está siendo un vehículo desaprovechado por los emprendedores o bien es inadecuado para financiar su crecimiento.

Respecto a la financiación pública proveniente de la UE, se apuntó que España tiene un problema de absorción de la misma, siendo uno de los países de la UE que menos fondos absorbe y certifica, con la pérdida de oportunidad que ello conlleva, especialmente para todas aquellas empresas con importantes componentes de innovación e I+D como son las del sector de ciencias de la salud.

### **Cultura emprendedora**

En las tres sesiones se mencionaron los aspectos culturales de falta de ambición y el bajo prestigio social asociado al éxito como factores que limitan de forma nuclear el crecimiento en número y tamaño de las scale-ups en Barcelona, frente a otras culturas acostumbradas a “pensar en grande”.

Varios de los fundadores compartieron experiencias en esta línea, en las que sus entornos sistemáticamente habían cualificado sus planes iniciales como “poco realistas”. La expresión *role model* fue una de las que más apareció en las tres sesiones, y se destacó la importancia de evidenciar los casos de éxito y darles amplio eco en los medios de comunicación y así como en el ámbito universitario, para generar inquietud y ambición entre profesionales que, sin ese catalizador, nunca se plantearían emprender.

**“Hablando concretamente de Barcelona, tendría que haber una transformación cultural muy importante de la mentalidad que tenemos los catalanes de “botigueta” versus el “think big”. Tienes un ecosistema que no te invita a pensar en grande, todo el entorno te empuja a pensar en pequeño. Todo esto implica un cambio cultural, cambiar a la mentalidad de querer tener un impacto más allá de lo local.”**

---

**Oriol Vila.** Holaluz

Se expuso también la necesidad de promover foros y puntos de encuentro en los que los emprendedores que ya han logrado crear y hacer crecer sus empresas compartan aprendizajes y buenas prácticas con emprendedores en estadios anteriores, y ser sus referentes. Se recalcó la importancia del *peer-to-peer learning*, pues las startups son las mayores generadoras de nuevos emprendedores. Por último, se hizo hincapié en la importancia de revalorizar el emprendimiento desde la universidad y la finalidad de ésta de crear individuos que catalicen sus conocimientos y habilidades en beneficio de la sociedad, no en producir meros estudiantes o buenos empleados.

### Talento

Se subrayó que no existe un problema de calidad técnica del talento en Barcelona y que su nivel es comparable al que puede haber en áreas geográficas punteras como Silicon Valley. Sin embargo, sí existe un problema fundamental relacionado con el talento directivo, principalmente debido a la falta de una masa crítica de profesionales con experiencias repetidas en escalar exponencialmente empresas por encima de los 20 millones de euros o los 200 empleados.

Otro de los aspectos que salieron a la luz fueron el bajo nivel de inglés y las habilidades de comunicación (falta de estructura y forma de expresión).

***“Hay falta de talento directivo concreto, que haya pasado experiencias parecidas en otros sitios y que no tenga la etiqueta de exGoogle... ya que la etiqueta no te asegura nada y pagas y no compensa”.***

**Andreu Dotti.** Innovamat

### Fiscalidad

En los tres focus groups se consideró un factor higiénico, es decir, deben darse muchos otros factores, pero la ausencia de una fiscalidad adecuada pone gravemente en riesgo el incentivo para emprender, la atracción de talento directivo, la atracción de inversión y la correcta remuneración de los empleados y sus innovaciones.

Por ello, se señaló, es fundamental disponer de una fiscalidad equiparable a la de otros países con los que competimos y que no nos despoicione como ubicación para emprendedores, inversores y trabajadores.

### Propiedad intelectual

En uno de los focus group de tecnología se mostró preocupación por la ausencia de España del sistema de patente unitaria europea. También se destacó la importancia de poder contar con mejores profesionales en propiedad intelectual en los despachos de Barcelona. Sin embargo, el grupo de ciencias de la salud no lo consideró un tema especialmente importante.

***“Es una anomalía que España esté fuera de la patente unitaria europea, esto nos sitúa fuera del mercado único europeo en términos de tecnología. Europa es la zona a la que nos dirigimos principalmente, con lo que cualquier acción que tienda a ver el mercado europeo como único y grande es positiva.”***

**Rubén Bonet.** Fractus

### Papel de la industria tradicional

Apareció de manera recurrente en todos los focus groups la importancia de las grandes corporaciones como potenciadoras de un ecosistema incubador de scale-ups. Sin embargo, las corporaciones no son generadoras de emprendedores que creen startups, sino que los emprendedores surgen principalmente de otras startups.

En el sector ciencias de la vida las grandes empresas crean sinergias y complementariedad, aportando su experiencia y conocimiento, haciendo un acompañamiento y asumiendo alguna de las partes del proyecto para conseguir una mayor garantía de éxito. Existe una industria farmacéutica tradicional que ha tenido un cierto efecto tractor para el sistema scale-ups pero que, en comparación con otros países, podría haber sido superior de haber tenido la musculatura necesaria. Frente a países como Suiza, España no ha fomentado el crecimiento de sus farmacéuticas con acciones como, por ejemplo, priorizar la compra de medicamentos a empresas nacionales por parte del sector público. Ello podría haber redundado en un efecto tractor mucho mayor del ecosistema emprendedor a través de su inclusión en la cadena de valor de empresas tradicionales, de haber sido éstas más fuertes.

El corporate venture capital es poco frecuente en nuestro entorno y se apunta que para animar a las grandes empresas a que inviertan habría que hacerlo atractivo garantizando un entorno regulatorio favorable.

La estructura hospitalaria y la alta calidad del sistema son puntos a favor, gracias a hospitales que son referentes a nivel mundial y su posición en el top 10 de Europa en cuanto a ensayos clínicos activos. Hubo coincidencia general en que los hospitales deberían potenciarse como centros de innovación para que surgiese tecnología e ideas que luego fuesen desarrolladas en un contexto empresarial. Los hospitales deberían unir la cadena de valor desde la idea hasta la innovación y posteriormente la compra de producto, para poder tener historias de éxito de inicio a fin.

# Scale-ups: cómo seguir creciendo a mayor velocidad

M<sup>a</sup> Julia Prats Professor at IESE

### **Ya no hay duda sobre la importancia que las scale-ups tienen para un territorio y lo que hace falta para incrementar su número y calidad**

En los últimos años abundan estudios donde es patente el impacto que las scale-ups tienen en la riqueza de un territorio. Riqueza porque generan empleo de calidad, generan oportunidades de aprendizaje y carrera al mejor talento, y porque atraen y sostienen a otras empresas con las que colaboran. Está documentado que genera beneficios medibles y relevantes tanto de forma directa como de forma indirecta.

El estudio de ecosistemas que generan scale-ups de forma regular en el tiempo, muestra una serie de elementos que facilitan la aparición y crecimiento de estas organizaciones. Asumiendo condiciones de entorno favorable a emprender e invertir, algo que todos los buenos ecosistemas han conseguido en mayor o menor medida, podríamos enumerar como elementos críticos los puntos siguientes: (1) talento capacitado para el pensamiento crítico y la acción; (2) orientación a los mercados internacionales, líderes conocedores de los instrumentos financieros para las fases de inicio y crecimiento; (3) redes de "iguales" donde fundadores, financiadores y asesores se conocen y apoyan para aprender y mejorar su maestría; (4) instituciones académicas y de investigación que funcionan como formadores del talento y catalizadores; (5) un potencial grupo de directores no ejecutivos con experiencia sectorial relevante y experiencia en el gobierno de las organizaciones; (6) servicios complementarios de apoyo (abogados y boutiques especializadas); y no podemos olvidar el (7) papel dinamizador que las empresas grandes tienen sobre el ecosistema.

En la base de todos los casos de éxito, encontramos empresas establecidas que sirvieron de paraguas, de fuente de tecnologías y talento para la siguiente generación de organizaciones exitosas. Ciertamente, incluso en los ecosistemas más avanzados, no todos los elementos se encuentran de forma óptima, pero sí podemos sostener que se observan períodos don-

de varios elementos coinciden en alcanzar un nivel mínimo que empuja al territorio a un círculo virtuoso donde cada aspecto apoya e impulsa al otro. Ecosistemas como el de Boston, Tel Aviv, Londres, Seúl o Santiago de Chile, no han aparecido por casualidad. En cada uno hay decisiones de empresarios, instituciones y políticas e inversiones públicas que han empujado iniciativas hasta llegar hasta ese punto de inflexión. Mas de ocho mil scale-ups en Europa nos confirman que hay ideas y el talento para hacer crecer compañías globales que son referencia en sus sectores.

### **Scale-ups: ¿qué hay que hacer para acelerarlo?**

Aunque hay claridad en las acciones necesarias, parece que todavía no hemos alcanzado la velocidad que apoya el crecimiento del ecosistema de scale-ups. Como refleja el estudio de este año, tenemos un número significativo de scale-ups de alta calidad, pero siguen siendo la excepción. Lo interesante es que las propuestas que se presentan las han generado los propios emprendedores que ya han recorrido el camino, y entienden lo que hace falta. Esto nos anima a seguir recomendando que, entendiendo cómo otros ecosistemas han planificado su trabajo para conseguir ese punto de inflexión, seremos capaces de consolidar un potente círculo virtuoso. Por ejemplo, hace ya décadas un instituto inglés decidió monitorizar el ecosistema con el objetivo de ofrecer información y recomendaciones a legisladores, financiadores y otros agentes relevantes del sistema para seguir mejorando la calidad del territorio para el desarrollo de estas organizaciones de alto impacto. A base de recomendar intervenciones puntuales y poder medir su impacto, hoy en día pueden ser normativos, priorizar recursos, inversiones, etc. El presente informe pone de relieve que necesitamos avanzar más rápidamente en medidas para la creación y retención de talento, transferir tecnologías al mercado de forma más rápida y eficiente, desarrollar y atraer vehículos de inversión con aspiraciones globales, mejorar la fiscalidad y la regulación, y buscar la complicidad de la gran empresa. ¡Líneas de acción claras, que seguro encontrarán la complicidad de muchos!

## Agradecimientos

**Isabel Amat**

Reig Jofre\*  
Global Head of Innovation and Pipeline Management

**Judit Anido**

Mosaic\*  
CEO and co-founder

**Rubén Bonet**

Fractus  
CEO and co-founder

**Timo Buetefisch**

Cooltra  
CEO and co-founder

**Andrés Cester**

Colvin  
CEO and co-founder

**Juan Ignacio Cifre**

Sequra  
Advisor and shareholder

**Javier de Oca**

lomed\*  
CEO and co-founder

**Andreu Dotti**

Innovamat  
CEO and co-founder

**Joaquim Lecha**

Typeform  
CEO

**Ana Maiques**

Neuroelectrics\*  
CEO and co-founder

**Marc Martinell**

Minoryx Therapeutics\*  
Founder and CEO

**Oscar Pierre**

Glovo  
CEO and co-founder

**Jordi Plana**

Beezy  
Founder and CEO

**Marcel Prunera**

Crea Inversion  
Partner

**Marcel Rafart**

Galdana Ventures  
Founder and Chairman

**Gonzalo Rodés**

aldeA Ventures  
Chairman

**Juanjo Rodríguez**

TheHotelsNetwork  
CEO and co-founder

**Oriol Vila**

Holaluz  
CEO and co-founder

\* Estas empresas son socias de CataloniaBio & HealthTech y agradecemos a su CEO, Judit Anido, su apoyo.

## Comité Asesor

También queremos agradecer la implicación de los profesionales que han formado el Comité Asesor del proyecto. Su orientación y guía ha dado forma y profundidad a la segunda edición del **Barcelona Global Scale-Up Monitor**. Muchas gracias a todos y cada uno.



**Manuel Afonso**  
CaixaBank



**Ángela Alférez**  
ASCRI



**Xavier Álvarez**  
Caixa Capital Risc



**Marta Antúnez**  
Wayra Barcelona



**David Arroyo**  
Suma Capital



**Carlos Blanco**  
Encomenda and Nuclio



**Albert Collado**  
Garrigues



**Ignasi Costas**  
RCD



**Lorenzo Di Pietro**  
Barcelona Activa



**Pere Duran**  
GSMA



**Ignacio Fonts**  
InverReady Assets  
Management



**Mercè Franquesa**  
Cercle d'Economia



**Mar Galtés**  
Tech Barcelona



**Carlos Grau**  
Mobile World Capital  
Barcelona



**Dionis Guzman**  
ISDI



**Uzay Kozak**  
EMEA Capital



**Regina Llopis**  
Grupo AIA



**Miquel Martí**  
Barcelona Tech City



**Maria Mora**  
Foment del Treball



**Gerard Olivé**  
Antai Venture Builder



**Cristian Pascual**  
Mediktor



**Dimo Ringov**  
ESADE



**Àlex Rodríguez Bacardit**  
MarsBased



**José Luis Ruíz de Muncain**  
Spain NAB



**Daniel Sánchez**  
Nauta Capital



**Carlos Trenchs**  
aldeA Ventures

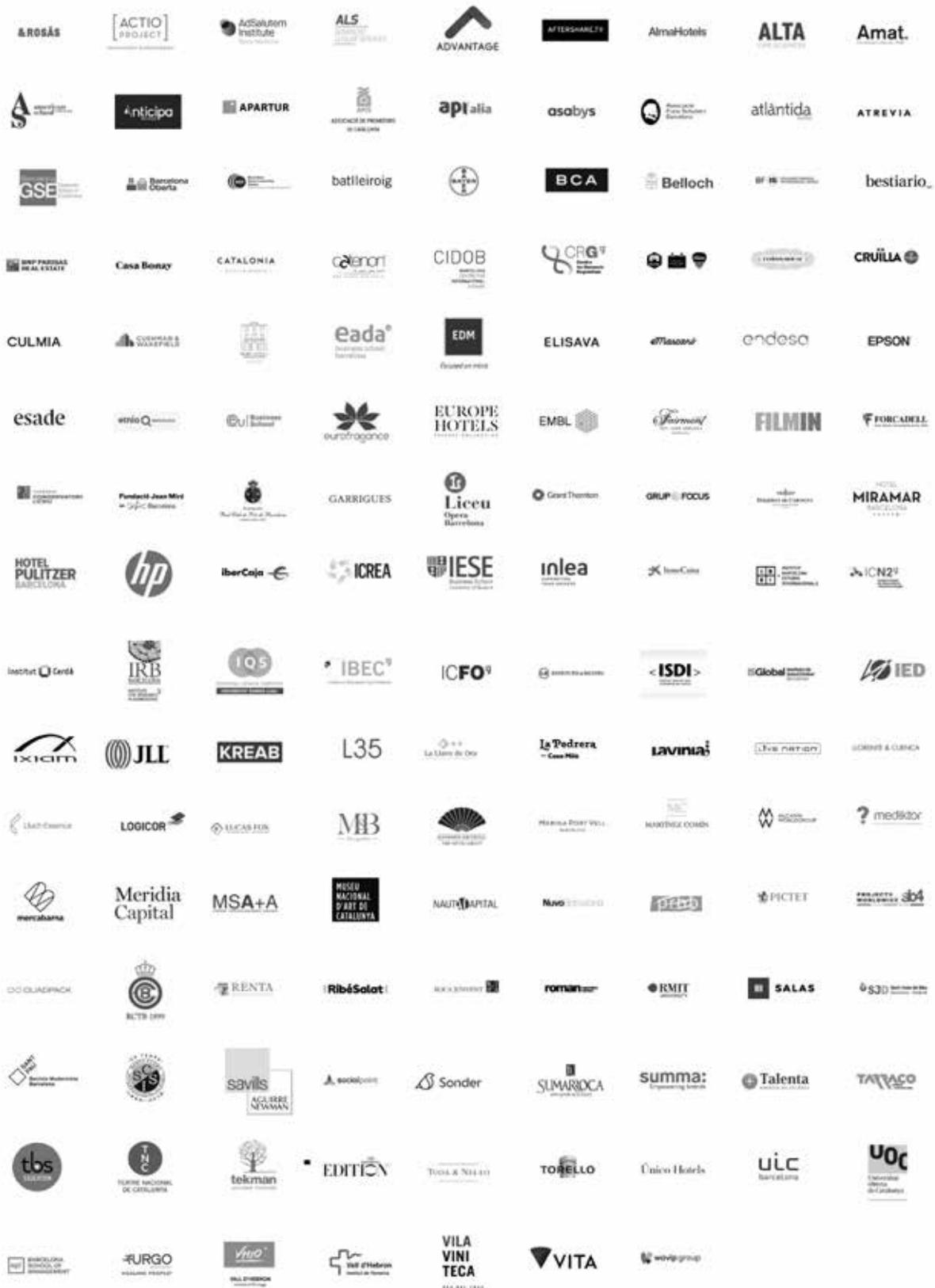


**Sonia Velasco**  
Cuatrecasas



**Marta-Gaia Zanchi**  
Nina Capital

## Socios corporativos



## Socios corporativos protectores

abertis

accenture  
Alto rendimiento. Hecho realidad.

Agbar

Agrolimen<sup>TM</sup>

ANDBANK /  
Finca Andbank

Applus<sup>®</sup>

areas

Altas corp

Sabadell

BIST  
Barcelona Institute of  
Science and Technology

bluecap

B:SM  
Ajuntament  
de Barcelona

CaixaBank

CASA BATLLÓ  
GRUP BARRAQUET

CBRE

cellnex<sup>®</sup>  
Joining Telecom connectivity

Clear Channel

ZF  
ZONA FRANCA

CUATRECASAS

Deloitte.

EMESA

ESTEVE

everis  
an IBM Business Partner

EY

FC BARCELONA

FGC  
Ferrocarrils  
de la Generalitat  
de Catalunya

Fira Barcelona

Freixenet

Fundación "La Caixa"

Damm  
Fundació

FUNDACIÓ  
PUIG

REPFOL  
Fundación

Catalana  
Occidente  
Grupo asegurador

grupoGodó

GRUPO JULIÀ

Grupo Planeta

WOLFGANG  
PETERKAMP  
|  
WOLFGANG  
PETERKAMP

havas  
media

Colonial

isp  
Innovación y Servicios Publicitarios

KPMG

MANGO

MAPFRE

MERCER

MERLIN  
PROPERTIES

Miura  
Partners

Natura Bissé  
BIOSKIN

Nike

Osborne  
Clarke

Penguin  
Random House  
Grupo Editorial

Pérez-Llorca

Poble Espanyol  
Barcelona

PortAventura  
WORLD  
WORLD & BEACH

PRENSA  
IBÉRICA

pwc

REIG  
CAPITAL  
GROUP

saba<sup>®</sup>

Santander

SAP

sas

seeliger y conde

soriguè

T

Telefónica

TMB  
Transporte  
Metropolitano  
de Barcelona

W  
EVENTS  
ESCAPE  
WEEKENDS

URÍA  
MENÉNDEZ

VALUE RETAIL.

Webhelp

ZURICH<sup>®</sup>

Diagonal 579  
Barcelona 08014  
+34 936 761 250  
barcelonaglobal@barcelonaglobal.org  
barcelonaglobal.org  
@barcelonaglobal

**Make it happen!**



Barcelona  
Global