

# O Modelo de Gestão da Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação nas organizações

Izoulet Cortês Filho, Comunidade Ambientes de Inovação,  
SEBRAE-PR, junho de 2020

A inovação nas organizações, assim como no desenvolvimento associada aos territórios, possui uma multidimensionalidade que deve ser observada. Pode ser entendida como uma rota em busca da diferenciação e da competitividade das organizações.

Pode ser fechada, feita internamente ou aberta, buscando o aumento de competências e conhecimento necessários para ampliar a competitividade, não necessariamente em pesquisa e desenvolvimento (P&D), mas que tendem a prevalecer sobre o modelo fechado. Mas raramente tem-se a inovação linear quando a atividade de P&D e Inovação (P,D&I) seguem em sequência, entre outras possibilidades.

Independente disso, a inovação pode ser entendida como um processo e, de acordo com Peter Drucker, constitui-se como uma disciplina da Administração. Precisa ser gerenciada, medida, controlada a fim de se obter os melhores resultados, ou seja, que permitam a competitividade, considerando investimentos, processos, alocações de recursos e a conquista de mercado, cujo retorno operacional rentabilize os investimentos e permita resultados líquidos apropriados (em respeito a estratégias, objetivos e visão dos negócios).

Tanto que disciplinar conceitual e operacionalmente a inovação, inclusive em termos de mensuração de resultados, onde houve a necessidade de homogeneização, que deu-se internacionalmente com destaque à contribuição da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE com a edição do **Manual de Oslo** (Proposta de Diretrizes para Coleta e Interpretação de Dados sobre Inovação Tecnológica, de 1990), o **Manual de Frascati** (Diretrizes para coletar e relatar dados na pesquisa e no desenvolvimento experimental, de 1963) e o **Manual de Canberra** (Mensuração de recursos humanos dedicados em ciência e tecnologia. 1995), que estabelece o tripé de referências clássicas universais para medir os insumos e os resultados econômicos, bem como os resultados tecnológicos de P,D&I.

Junto desses, existem normas técnicas, que apoiam o estabelecimento de padrões, como é o caso da ABNT NBR 16501 (Brasil), AENOR UNE 166001-166002 (Espanha) e ISO/IEC 33000.

Individualmente esses manuais e normas tratam de recortes específicos de todo o processo considerando, em especial, as atividades de P&D. Gerenciar as atividades de P,D&I nas organizações não era uma atividade trivial.

Havia um grande desafio técnico e multidisciplinar em integrar diferentes manuais e normas em duas vertentes: conquistar mercados cheios de incertezas e governar o processo, observando os riscos.

Nesse sentido surgiu o Modelo de Gestão de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - **MGPDI\***, observando as melhores referências e práticas internacionais.

Ele busca contribuir efetivamente para a promoção da inovação e melhorar continuamente os processos de gestão da P,D&I nas organizações. O Modelo foi proposto pela Associação Sul-riograndense de Apoio ao Desenvolvimento de Software – SOFTSUL, em 2008, com apoio de recursos da FINEP, incluindo aprendizado do Modelo de melhoria do processo de software (MPS.BR) e em consonância com a Lei de Inovação.

### **O MGPDI\* contempla:**

- Um modelo de referência baseada em manuais, autores e práticas internacionais (Manual de Oslo, Frascati, Inovação Aberta (Chesbrough), GoInnovate e TRIZ, entre outros). E em diretrizes de normas como ABNT NBR 16501, AENOR UNE 166001 e AENOR UNE 166002 para gestão da inovação;
- Um modelo de avaliação baseado na família de normas internacionais ISO/IEC 33000, ISO/IEC 15504, etc.;
- Um modelo de negócio, expressas em documento próprio.

Também considera a ISO 56002, Sistema de Gestão da Inovação, a mais nova norma contemplada na concepção do modelo.

No modelo existem três perfis de processo, equivalentes aos níveis de maturidade desses, em ordem crescente. Que são:

### **1) Processos executados;**

## 2) Processos gerenciados e;

## 3) Processos definidos e institucionalizados.

Estão ao todo, são onze processos distribuídos nos três níveis, com um conjunto de três perfis com atributos de processos e todos eles estão organizados, cobrindo toda a amplitude da P,D&I nas organizações.

O Modelo também compõe-se de profissionais, implementadores, avaliadores, instrutores habilitados. Existe uma Equipe Técnica responsável pela criação e melhoria contínua do Modelo de Referência, Modelo de Avaliação e guias específicas do MGPDI\*, composta por profissionais experientes, além de um corpo voluntário de Senior Advisors para orientar e aconselhar a Equipe Técnica do Modelo e a Unidade Executora do Projeto.

O **MGPDI\*** contribui para a gestão e, conseqüentemente, dos resultados de P,D&I das organizações, de forma integrada e observando as melhores práticas internacionais, observando os diferentes níveis de maturidade organizacional. O modelo prevê a implementação, a avaliação e acompanhamento, além da formação e certificação de consultores e implementadores oficiais.

Constitui-se em uma ferramenta relevante para definição, avaliação produtos e serviços inovadores cunhada no Brasil, adequada ao contexto das empresas nacionais, de forma pioneira a inovadora no mundo, contemplado tanto a entrega de profissionais especializados capazes de implantar o modelo e certificar empresas, quanto ao fato de ter as próprias empresas habilitadas e certificadas em melhores práticas.

*Se gostou desse texto clique em **PARTICIPAR** na [Comunidade Ambientes de Inovação](#).*

**Ref.:** WEBER, Kival; ANTONIONI, José Antonio; MELCHIONNA, Rosane; VILLALOBOS, María Teresa; DUARTE, Ana Marcia; HERBERT, Juliana; MACHADO, Cristina; PEREIRA, Radamés; SCHWENING, Cristiano. *MGPDI\*: modelo de gestión de la i+d+i en las organizaciones. 360: Revista de Ciencias de la Gestión, [s.l.], n. 2, p. 16-29, 2017. Sistema de Bibliotecas PUCP.*  
<http://dx.doi.org/10.18800/360gestion.201702.001>.

**\* MGPDI é marca registrada no INPI pela SOFTSUL.**