

PR4.4 Tools & Methodologies – User Guide step by step



Público

Grant Agreement #	2021-1-LV01-KA220-VET-000033281
Project Acronym	TIMS
Project Title	Training in Innovation Management System for Sustainable SMEs
Project Start Date	28/02/2022
Project Result	4
Related task(s)	PR4.4
Lead Organisation	Sigma Business Network
Submission date	
Dissemination Level	Public

Informe final

Date	Submitted by	Acuerdo de subvención #	de	2021-1-LV01-KA220-WET-000033281
Acrónimo del proyecto	TIMS	Título del proyecto		Formación en Sistema de Gestión de la Innovación para Pymes Sostenibles
Fecha de inicio del proyecto	28/02/2022	Resultado del proyecto		4
Tarea(s) relacionada(s)	PR4.4	Organización líder		Red de Negocios Sigma

Renuncia:

TIMS es un proyecto cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la UE, en el marco de la Acción Clave 2: Asociaciones de cooperación en educación y formación profesionales.



El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que reflejan únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.



Tabla de contenidos

Herramientas y metodologías de evaluación de la innovación (y selección del enfoque).....	5
Paso 1: Elija un proceso ISO 5600x.....	5
Paso 2: Reunir el equipo de evaluación.....	5
Paso 3: Crea un plan de entrevistas.....	6
Paso 4: Acceso a la herramienta de evaluación.....	6
Paso 5: Utilice el Asesor de capacidades para documentar y calificar.....	8
.....	13
Paso 6: Crear un informe.....	14
Referencias.....	14
Panorama de procesos.....	15



Herramientas y metodologías de evaluación de la innovación (y selección del enfoque)

Se analizaron las metodologías existentes propuestas para la evaluación de la gestión de la innovación. Al inicio del proyecto, el Instituto Sueco de Normalización (que coordina el desarrollo de la serie de normas ISO 56000) publicó una guía para la evaluación de la capacidad del sistema de gestión de la innovación [1]. Este modelo utiliza el marco de medición de procesos ISO 33020 para evaluar la capacidad de los procesos relacionados con la innovación. No tenía una herramienta.

Esto se utilizó como insumo para el proyecto, ya que el proyecto TIMS se basa en la norma ISO 56000. El socio del proyecto, ISCN, tiene una herramienta de evaluación que se utiliza para las evaluaciones basadas en la norma ISO 33020 y el proyecto desarrolló (siguiendo la guía del instituto sueco de normalización como líder de la norma ISO 56000) con todos los socios de TIMS los procesos y prácticas que se configurarán en el sistema de evaluación, que luego se publicó en libros y revistas internacionales [2], [3].

Paralelamente, el instituto QAI en funciones a nivel mundial en EE. UU., India y China también publicaron un modelo de evaluación utilizando el mismo marco de medición [4].

Sin embargo, QAI y el instituto sueco de normalización no tienen hasta ahora un portal de evaluación comparativa establecido como TIMS. Esto significa que TIMS desarrolló una plataforma líder en el mercado, y el marco de medición utilizado se ha convertido en un estado del arte por diferentes instituciones en EE. UU., China, India, Singapur, Suecia, Europa, donde el sistema TIMS para Europa actualmente (para mayo de 2024) es la herramienta más avanzada.

Puedes encontrar las referencias [1],[2],[3],[4] en la sección de referencias.

Paso 1: Elija un proceso ISO 5600x.

Consulte el PDF de selección de procesos ISO 5600x y seleccione uno o más procesos para ser evaluados. Puede encontrar este archivo en el apéndice. Este paso se realiza en cooperación con la empresa que será evaluada.

El documento de selección de procesos ISO 5600x se puede encontrar en el apéndice.

Paso 2: Reunir el equipo de evaluación

Forman parte del equipo de evaluación:

- Coordinador de la evaluación: Importante si los evaluadores son externos, apoya la evaluación e invita a las personas a las entrevistas.
- Patrocinador de la evaluación: asegurar los recursos (presupuesto) para los evaluadores externos y el personal propio.
- Evaluadores: evaluadores/expertos internos o externos, que realizan las entrevistas y califican los criterios de la norma ISO 56000



- Evaluador principal: Liderar la evaluación con los co-evaluadores.
- Miembros del equipo del proyecto: para ser entrevistados.

El evaluador principal y los coevaluadores hacen preguntas y califican las preguntas de BP y GP, el evaluador principal finalmente decide la calificación con el equipo de evaluación.

Paso 3: Crea un plan de entrevistas.

Elabore un plan de entrevistas, que se adapte a usted y a todos los socios para ser evaluados. El ejemplo de plan de entrevista se puede encontrar en el apéndice.

El plan de entrevistas contiene:

- Tiempo de entrevista por proceso.
- Nombres de los entrevistados
- Nombre del evaluador y coevaluadores
- Ubicación

La plantilla del plan de entrevista se puede encontrar en el apéndice.

Paso 4: Acceso a la herramienta de evaluación

Acceso al Portal

<https://iso56000.eurospi.net>

- INICIO DE SESIÓN – REGISTRO TIMS
- ¡Regístrese solo una vez y recuerde su nombre de usuario y contraseña!



- ¡La próxima vez, inicie sesión como asesor!

Capability Adviser



Navigation menu: About | Software Process Assessment | Process Assessment Model | Browse Domains | Login | Help

Dropdown menu: Assessor | Organisation | Content Provider | Administrator | TIMS Registration

THE GOALS

- Establish plans for improvements
- Benchmark with international standards
- Increase the competitiveness on the market

Welcome to the Capability Adviser Web Assessment for ISO56000 Benchmarking!

In Version 9.0 we:

- improved security *
- improved stability *
- improved speed *
- added an assessment schedule overview
- added a rating overview window
- added support for multiple word templates
- added assessor notepad to track Todos, etc
- added styling options for PPT exports
- improved filtering options in the benchmarking view
- improved filtering options for excel exports
- fixed some minor bugs

* this is made possible because we are now using PHP 8.

The Capability Adviser is a web based team assessment tool, supporting an ISO56000 Assessment Model. Joint innovation assessments and creating assessment reports has never been easier.

Visit the Capability Adviser product page at: www.capability-adviser.com



The adaptation and configuration of the Capability Adviser assessment system has been supported by the EU project TIMS (Agreement Number: 2021-1-LV01-KA220-VET-000033281, ISO 56000 InnovationManagement Norm: Training in InnovationManagement System for Sustainable SMEs). In this case the publications (assessment model) reflect the views only of the author(s), and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



EURO SPI Certificates & Services GmbH

Una vez que haya iniciado sesión, verá sus empresas para las que se planea una evaluación y, después de hacer clic en una de esas empresas, verá las evaluaciones asociadas con esta empresa.

Capability Adviser

A continuación, haga clic en la evaluación y observe los procesos de la evaluación.

Please select one of the following assessments:

- Test Company Athens 2
 - » Test Company Athens 2 ISO 56000 Assessment

Elija el proceso y comience con el nivel 1

Nivel 1 (Prácticas Básicas) por proceso –

Capability Adviser

Navigation menu: All Assessments | Evidences | Export | Rating | Settings | Raspberry | Help

TIMS Integrated ISO56000 Assessment

- All Units
 - + ASM.1 Assessment Process
 - + ASM.2 Perform Assessments
 - + ASM.3 Benchmark and Improve
 - + IMS.0 Introduction
 - IMS.1 Leadership
 - » IMS.1.1
 - » IMS.1.2
 - » IMS.1.3
 - » IMS.1.4
 - » IMS.1.5
 - + IMS.2 Planning
 - + IMS.3 Resources Management
 - + IMS.4 Competence Management
 - + IMS.5 IMS Implementation and Operation
 - + IMS.6 Performance Evaluation
 - + IPM.1 IPM Framework
 - + IPM.2 IP Strategy
 - + IPM.3 IP Management in Innovation Process
 - + SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup
 - + SIM.2 Strategic Intelligence Cycle
 - + SIM.3 Intelligence Communication
 - + TAM.1 Innovation Partnership Framework
 - + TAM.2 Entering an Innovation Partnership
 - + TAM.3 Partner Selection

(IMS 1.1).

QUÉ SE HACE



Co-funded by the European Union



Niveles 2 a 5 (Prácticas genéricas) - Qué tan eficiente se hace (ISO 33020)



Nota: Por lo general, se crean procesos de calificación y, dependiendo de las necesidades de la organización, solo se seleccionan procesos específicos para la calificación.

Paso 5: Utilice el Asesor de capacidades para documentar y calificar.

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

✓ **IMS.1.BP1** Top management should demonstrate leadership and commitment with respect to the innovation management system by being accountable for the effectiveness and efficiency of the innovation management system. This is done by:
 a) establishing the innovation vision, strategy, policy, and objectives
 b) fostering a culture supporting innovation activities;
 c) integrating the organization's innovation management system requirements into the organization's existing structures and business processes, as appropriate;
 d) creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and supporting persons to contribute to the effectiveness of the innovation management system; (learning from both successes and failures)
 e) ensuring that the innovation management system achieves its intended outcomes and promoting performance evaluation at planned intervals for continuous improvement
 [Outcome 1]

El evaluador principal debe dirigir la entrevista y hacer las preguntas de BP y GP. Si aún no está abierto, abra las notas.

N P L F Not App. Note

Strengths:
 Yearly presentation of the vision statement to stakeholders (employees, shareholders, strategic partners)
 SPI Manifesto is established
 Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group), Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards

Weaknesses:
 All vision statements describe the future vision of products and services, but the innovation vision about what role the innovation management system plays in the company, is not concise and not documented
 Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of improvement recommendations

Comments/Suggestions:
 Note the difference between innovation vision and standard company vision.
 Possible methods to apply: Change Story, Innovation Ambition Matrix (To create a basic strategy look at opportunities for innovation and rate them), Balanced Scorecard (KPI Tracking for monitoring effectiveness and efficiency)

Save Clear Other Notes Copy Weaknesses

- Outcomes:**
1. Top management demonstrating leadership.
 2. The establishment of an innovation process with phases idea creation, selection, implementation and exploitation.
 3. An established innovation vision.
 4. A documented innovation strategy.

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

Title	Description	
Vision Statement Presentation	2023-12-16-EuroSPI - ISCN - Vision - Strategy - Business-v1	Edit -
EuroSPI Vision Statement	https://conference.eurospi.net/index.php/en/vision	Edit -
SPI Manifesto	https://conference.eurospi.net/index.php/en/manifesto	Edit -
Change Story	M6-ChangeStory: Analysis of EuroSPI Conference Management with Kanban Board	Edit -
Marketing Analyse	M8-Marketing-Controlling-Analysis: LinkedIn Quantitative Analysis	Edit -
Customer Journey Map Analyse	M3-MBA-CustomerJourneyMapAnalyse	Edit -
Strategic Roadmap of Job Roles	Deliverable 2.x DRIVES Project	Edit -
Google Analytics and LinkedIn Campaign Analysis	KPIs & Tracking / Diploma / Research	Edit -
Wiley Articles about job roles in the future in automotive	Selection of job roles for academy based on studies	Edit -
Eu projects with feedback analysis / TIMS	Interviews and questionnaire analysis	Edit -
		+ -

A esas preguntas se escriben los aspectos positivos y negativos, así como los comentarios, en la herramienta.

Si es posible, cargue o guarde pruebas que confirmen los hallazgos. La evidencia debe ser algo tangible (archivos, imágenes, capturas de pantalla).



Clasificación

Las prácticas básicas se califican con N(ot)/P(artially)/L(argely)/F(ully).

- Calificación de nivel 1

Dependiendo de las fortalezas y debilidades, así como de la evidencia, se debe calificar la Práctica Base / Práctica Genérica. Además, siempre eche un vistazo al resultado previsto de la práctica. Al final de cada práctica base está el número del resultado asignado y en la parte inferior de la práctica se ve una lista de los resultados.

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

IMS.1.BP1 Top management should demonstrate leadership and commitment with respect to the innovation management system by being accountable for the effectiveness and efficiency of the innovation management system. This is done by:

- establishing the innovation vision, strategy, policy, and objectives
- fostering a culture supporting innovation activities;
- integrating the organization's innovation management system requirements into the organization's existing structures and business processes, as appropriate;
- creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and supporting persons to contribute to the effectiveness of the innovation management system; (learning from both successes and failures)
- ensuring that the innovation management system achieves its intended outcomes and promoting performance evaluation at planned intervals for continuous improvement

[Outcome 1]

Strengths:

- Yearly presentation of the vision statement to stakeholders (employees, shareholders, strategic partners)
- SPI Manifesto is established
- Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group), Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards

Weaknesses:

- All vision statements describe the future vision of products and services, but the innovation vision about what role the innovation management system plays in the company, is not concise and not documented
- Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of improvement recommendations

Comments/Suggestions:

Note the difference between Innovation vision and standard company vision.
Possible methods to apply: Change Story, Innovation Ambition Matrix (To create a basic strategy look at opportunities for innovation and rate them), Balanced Scorecard (KPI Tracking for monitoring effectiveness and efficiency)

Save Clear Other Notes Copy Weaknesses

Outcomes:

- Top management demonstrating leadership.
- The establishment of an innovation process with phases idea creation, selection, implementation and exploitation.
- An established innovation vision.
- A documented innovation strategy.

Capability Adviser

All Assessments Evidences Export Rating Settings Help

Overview Consolidation Calculation

Export to Calculate Percentage Attributes CALCUL Levels

2024 01 ISO 56000 Ass - L5

All Units

- + ASM.1 Assessment Process
- + ASM.2 Perform Assessments
- + ASM.3 Benchmark and Improve
- + IMS.0 Introduction
- IMS.1 Leadership
 - >> IMS.1 1
 - >> IMS.1 2
 - >> IMS.1 3
 - >> IMS.1 4
 - >> IMS.1 5
- + IMS.2 Planning
- + IMS.3 Resources Management
- + IMS.4 Competence Management
- + IMS.5 IMS Implementation and Operation

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evi

IMS.1.BP1 Top management should demonstrate leadership and co accountable for the effectiveness and efficiency of the i

- establishing the innovation vision, strategy, policy, and obje
- fostering a culture supporting innovation activities;
- integrating the organization's innovation management systeme as appropriate;
- creating awareness and communicating the impornance of e effectiveness of the innovation management system; (learning
- ensuring that the innovation management system achieves for continuous improvement

[Outcome 1]

Capability Level Attributes for 2024 01 ISO 56000 Assessment L1 - L5

PROCESSES	ASSESSORS	CAPABILITY LEVEL				
		1	2	3	4	5
IMS.1 Leadership	Laura Aschbacher	0				
SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup	Laura Aschbacher	1				
		1	2	3	4	5



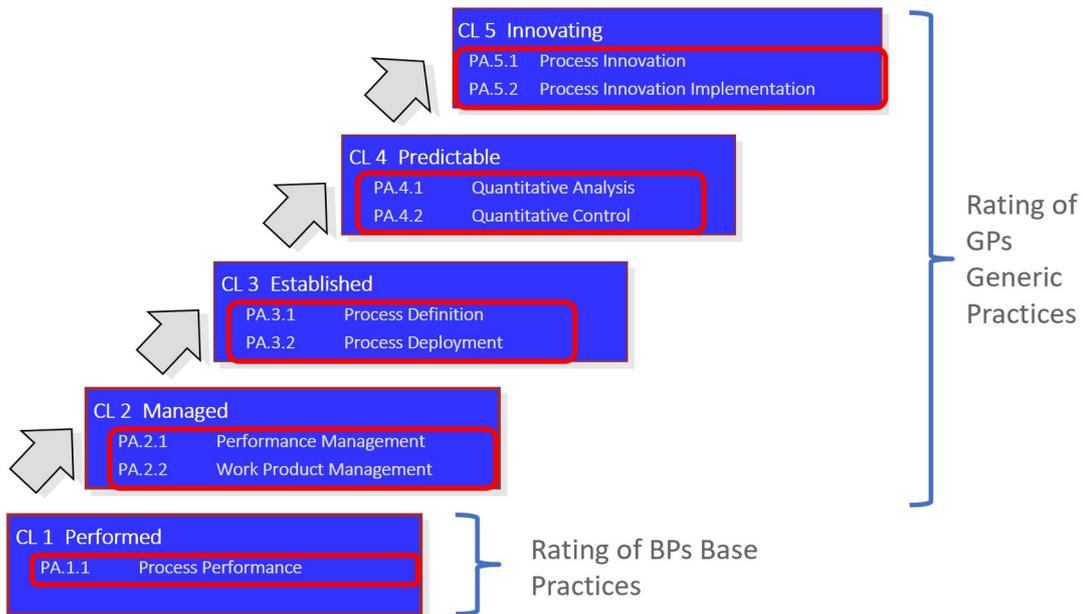
Una vez que haya llegado al final de las prácticas del primer nivel, eche un vistazo a la calificación calculada del nivel de capacidad 1 del proceso específico.

Aquí puede ver un ejemplo con dos procesos que han sido calificados en el nivel de capacidad 1 con calificaciones y comentarios. Un proceso se clasifica como nivel 0, por lo que la calificación no puede continuar al siguiente nivel y otro que se clasifica como nivel de capacidad 1, por lo que la evaluación puede continuar al siguiente nivel.

- Calificación de nivel 2 a 5

Al igual que en el nivel 1: Dependiendo de las fortalezas y debilidades, así como de la evidencia, las prácticas deben ser calificadas. Además, siempre eche un vistazo al resultado previsto de la práctica. Al final de cada práctica está el número del resultado asignado y en la parte inferior de la práctica se ve una lista de los resultados.

Diferencia: Las prácticas ahora se basan en la norma ISO 33020 y se refieren al nivel de capacidad de un proceso. Cada nivel de capacidad tiene atributos de proceso con preguntas genéricas que comprueban la capacidad (qué tan bien se administra el proceso, qué tan bien se administran los productos de trabajo, etc.). Esta es la razón por la que un evaluador debe hacer las preguntas basadas en los logros de los atributos del proceso basados en el nivel de capacidad de la norma ISO 33020 y, al mismo tiempo, observar los resultados previstos del proceso de la norma ISO 56000.





□ IMS.2.2.1.2 GP 2.1.2 Define roles with responsibilities and authorities for performing the process, and assign human resources to the roles including resources and communication plans. [ACHIEVEMENT d,e,f,g]

N P L F Not App. Note

Strengths:

Weaknesses:

Comments/Suggestions:

Save Clear Other Notes Copy Weaknesses

Select a practice

Outcomes:

ISO 33020:2019 Achievements:

- a) Objectives for the performance of the process are identified;
- b) Performance of the process is planned;
- c) Performance of the process is monitored;
- d) Performance of the process is adjusted to meet plans;
- e) Responsibilities and authorities for performing the process are defined, assigned and communicated;
- f) Personnel performing the process are prepared for executing their responsibilities;
- g) Resources and information necessary for performing the process are identified, made available, allocated and used;

En la figura anterior se muestran los niveles de capacidad. Los atributos de proceso (PA) se pueden ver como capítulos de los niveles de capacidad. Cada uno de estos capítulos tiene sus propias Prácticas Genéricas a las que un evaluador debe hacer preguntas durante una evaluación. Los niveles de capacidad 2 a 5 consisten únicamente en prácticas genéricas. Con las prácticas genéricas de la norma ISO 33020, se deben tener en

cuenta los resultados previstos de la norma ISO 56000. Esto es para conectar los puntos entre los dos estándares.

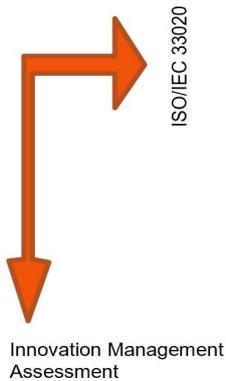




En la parte superior se puede ver una práctica genérica basada en la norma ISO 33020 del nivel 2 y los resultados previstos de la norma ISO 56000.



Ahora usted como evaluador debe hacer preguntas a estas Prácticas Genéricas. A continuación se muestra un ejemplo de cómo interpretar las prácticas genéricas con la ayuda de los resultados.



PA 2.1 Performance management process attribute
The performance management process attribute is a measure of the extent to which the performance of the process is managed with necessary resources and competences. As a result of full achievement of this process attribute:

- a) *results to be achieved are determined and communicated;*
- b) *risks that can affect performance of the process are determined and addressed;*
- c) *performance of the process is planned, monitored, measured, evaluated and adjusted (as needed);*
- d) *responsibilities and authorities for performing the process are determined, assigned and communicated;*
- e) *resources necessary for performing the process are determined, provided and maintained (as needed);*
- f) *person(s) performing the process are competent on the basis of appropriate education, training, or experience;*
- g) *interfaces between the involved parties are managed to ensure both effective communication and the level of control expected.*

[\[5.2.4.2\]](#)

GP 2.1.1 Identify the objectives for the performance of the process and apply metrics and methods to track the objectives. (a, b, c)

GP 2.1.2 Define roles with responsibilities and authorities for performing the process, and assign human resources to the roles including resources and communication plans. (d,e, f, g)

Interpretation Guideline for PA 2.1 Performance Management

- GP 2.1.1 Identify the objectives for the performance of the process and apply metrics and methods to track the objectives.
 - Ask for metrics used to achieve objective for the specific process.
 - Ask for planning method / schedule with milestones showing the achievement of outcomes and monitoring action items for the specific process
 - Ask for regular status report about the outcomes that should be achieved for the specific process
- GP 2.1.2 Define roles with responsibilities and authorities for performing the process, and assign human resources to the roles including resources and communication plans.
 - the role of the team members, and a coordinator are assigned for the specific process
 - Resources for the process and tasks are available as a budget for the specific
 - The results and tasks open, in progress and achieved are reported in regular meetings for the specific process

Interpretation Example ASM.1 for PA 2.1 Performance Management

- GP 2.1.1
 - #of assessments planned, e.g. 1 per year per product or service domain
 - Gantt plan / schedule showing the assessment and improvement milestones and activities.
 - Monthly status report about improvement actions derived from assessments
 - Escalation of action items which are overdue more than 4 weeks.
- GP 2.1.2
 - the role of assessors, and assessment coordinator are assigned.
 - Resources for assessments and improvements are available as a budget.
 - The assessment results and improvement actions are reported in regular meetings.



Paso 6: Crear un informe.

Capability Adviser

All Assessments Evidences Export Rating Settings Help

2024 01 ISO 5600 - L5

All Units

- + ASM.1 Assessment Process
- + ASM.2 Perform Assessments
- + ASM.3 Benchmark and Improve
- + IMS.0 Introduction
- IMS.1 Leadership
 - » IMS.1.1
 - » IMS.1.2
 - » IMS.1.3
 - » IMS.1.4
 - » IMS.1.5
- + IMS.2 Planning
- + IMS.3 Resources Management
- + IMS.4 Competence Management
- + IMS.5 IMS Implementation and Operation
- + IMS.6 Performance Evaluation
- + IPM.1 IPM Framework
- + IPM.2 IP Strategy
- + IPM.3 IP Management in Innovation Process
- + SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup
- + SIM.2 Strategic Intelligence Cycle
- + SIM.3 Intelligence Communication
- + TAM.1 Innovation Partnership Framework
- + TAM.2 Entering an Innovation Partnership
- + TAM.3 Partner Selection
- + TAM.4 Partner Alignment
- + TAM.5 Interaction between Partners
- + TIM.1 Preparing for Idea Management
- + TIM.2 People and Organisation
- + TIM.3 Idea Management Process and Activities

Word-Report
Excel-Report
Powerpoint
Weaknesses

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

✓ **IMS.1.BP1 Top management should demonstrate leadership and commitment with respect to the innovation management system.**

a) establishing the innovation vision, strategy, policy, and objectives
b) fostering a culture supporting innovation activities;
c) integrating the organization's innovation management system requirements into the organization as appropriate;
d) creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and effectiveness of the innovation management system; (learning from both successes and failures)
e) ensuring that the innovation management system achieves its intended outcomes and promoting for continuous improvement

[Outcome 1]

N P L F Not App. N

Strengths:

SPI Manifesto is established for culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group), Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards Existing change story for our service at the EuroSPI Conference

Weaknesses:

company, is not concise and not documented
Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of improvement recommendations
Performance evaluation process to be defined by management and to be evaluated

Comments/Suggestions:

Note the difference between innovation vision and standard company vision.
Possible methods to apply: Change Story, Innovation Ambition Matrix (To create a basic strategy look at opportunities for innovation and rate them), Balanced Scorecard (KPI Tracking for monitoring effectiveness and efficiency)

El informe se genera en función de los resultados de la evaluación, por lo que si solo se calificó el nivel de capacidad uno, solo se mostrarán los resultados del nivel de capacidad uno. El informe de Word también se puede imprimir y, por lo general, consta de todo el contenido de la evaluación, así como de datos visualizados. Sirve como una forma de documentar la evaluación e interpretar los resultados para obtener información sobre cómo mejorar el proceso.

Referencias

[1] Evaluación de las Capacidades de Gestión de la Innovación. Instituto Sueco de Normalización, <https://www.sis.se/bcker/innovation-management-capabilities-assesment-2019-e-bok/>

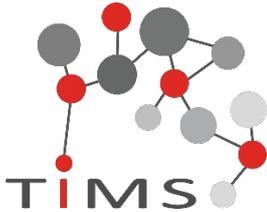
[2] Mikus Zelmenis, Mikus Dubickis, Laura Aschbacher, Richard Messnarz, Damjan Ekert, Tobias Danmayr, Jonathan Breithenthaler, Lara Ramos, Olaolu Odeleye, Marta Muñoz (2023). La nueva Norma de Sistemas de Gestión de la Innovación ISO 56000 y la Evaluación de la Capacidad de Innovación Basada en la ISO 33020. En: Yilmaz, M., Clarke, P., Riel, A., Messnarz, R. (eds) Mejora de Procesos de Sistemas, Software y Servicios. EuroSPI 2023. Comunicaciones en Informática y Ciencias de la Información, vol. 1891. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-42310-9_16

[3] Richard Messnarz, Laura Aschbacher, Damjan Ekert, Tobias Danmayr y Mikus Zelmenis (2024). Evaluación y benchmarking del sistema de gestión de la innovación. en: Innovación - Investigación y Desarrollo para el Crecimiento Humano, Económico e Institucional. IntechOpen, 13 de marzo de 2024. doi: 10.5772/intechopen.112556



[4] QAI Institute, Innovation Maturity Self Assessment, <https://q-glue.com/innovation-assessment/>, EE. UU., China, India

Panorama de procesos



Selección de procesos ISO 5600x

IMS (Sistema de Gestión de la Innovación)

IMS.0 Introducción: El propósito de la Introducción al Sistema de Gestión de la Innovación es crear un entorno organizativo para la innovación.

IMS.1 Liderazgo: El propósito del proceso de liderazgo por parte de la alta dirección, tal como se describe en ISO56002, es demostrar un liderazgo adecuado y, al mismo tiempo, implementar un sistema de gestión de la innovación.

IMS.2 Planificación: El propósito del proceso de planificación es definir las oportunidades de innovación que se planificarán para su explotación, planificar las actividades para implementar la innovación y realizar un seguimiento de los objetivos de innovación, y mediante la planificación e implementación de la innovación crear una cartera de innovación para la organización.

IMS.3 Gestión de recursos: El propósito del proceso de gestión de recursos es planificar, proporcionar y mantener recursos para la gestión de la innovación considerando personas, tiempo, presupuestos/financiamiento, y herramientas e infraestructura.

IMS.4 Gestión de competencias: El propósito del proceso de gestión de competencias es analizar las brechas de habilidades requeridas para la innovación y establecer una matriz de competencias que ilustre quién contribuye con qué habilidades al proyecto de innovación. Las partes interesadas y los equipos se involucran en función de un plan de comunicación, autoridades y responsabilidades definidas y un conjunto de reuniones.

IMS.5 Implementación y operación del IMS: El propósito del proceso de implementación y operación del IMS es establecer una infraestructura con herramientas y gestión de documentación en la que se puedan planificar, rastrear e implementar proyectos e iniciativas de innovación. Esto también incluye herramientas y métodos de análisis de inteligencia estratégica, procedimientos de DPI y las opciones de adaptación de planes y procesos para que se ajusten a los diferentes tipos de innovación.

IMS.6 Evaluación del desempeño: El propósito del proceso de evaluación del desempeño es establecer una serie de indicadores de innovación mensurables, informar sobre los indicadores y hacer un seguimiento de la implementación exitosa. Se realiza un seguimiento de las oportunidades de mejora y acciones correctivas



derivadas del análisis de los indicadores, auditorías internas o externas y revisiones de gestión del sistema IMS para actualizar y mejorar continuamente el SIG.

TAM (Herramientas y Métodos para las Asociaciones de Innovación)

TAM.1 Marco de Asociación para la Innovación: El objetivo del proceso marco de asociación para la innovación es establecer un marco para identificar y establecer asociaciones para la innovación.

TAM.2 Establecimiento de una asociación para la innovación: El objetivo del proceso de creación de una asociación para la innovación es realizar un análisis de las deficiencias para identificar las deficiencias en materia de competencias, capacidades y activos y establecer asociaciones para subsanar las lagunas.

TAM.3 Selección de socios: El objetivo del proceso de selección de socios de TAM es identificar, evaluar y seleccionar socios de innovación.

TAM.4 Alineación de socios: El propósito del proceso de alineación de socios de TAM es crear un entendimiento compartido de la asociación en términos de la oportunidad propuesta para la innovación.

TAM.5 Interacción entre socios: El propósito del proceso de interacción entre socios de TAM es crear un acuerdo formal de asociación para la innovación.

MAPE (Evaluación de la Innovación)

ASM.1 Proceso de evaluación: El propósito de este proceso es establecer y definir un ciclo continuo de evaluación y mejora de la gestión de la innovación.

ASM.2 Realizar evaluaciones: El objetivo de este proceso es evaluar los proyectos de innovación aplicando el proceso de innovación basado en una evaluación de capacidades ISO 56000 (basada en la norma ISO 33020). Esto se basa en entrevistas, listas de verificación o herramientas de evaluación, y un perfil de capacidad resultante con fortalezas y debilidades. Las debilidades se utilizan para definir planes de acción.

ASM.3 Comparar y mejorar: El propósito de este proceso es comparar los resultados de la evaluación (perfiles de capacidades) interna y externamente y concluir la estrategia de evaluación y mejora de la organización.

IPM (Gestión de la Propiedad Intelectual)

IPM.1 Marco de gestión integrada de plagas: La finalidad de este proceso es establecer un marco organizativo en el que pueda aplicarse la gestión de la P.I.

IPM.2 Estrategia de P.I.: El objetivo de este proceso es elaborar y aplicar una estrategia de gestión de la P.I.

IPM.3 Gestión de la P.I. en los procesos de innovación: La finalidad de este proceso es poner en marcha el proceso de gestión de la P.I.

SIM (Gestión de Inteligencia Estratégica)

SIM.1 Configuración de la Gestión de la Inteligencia Estratégica: El propósito de este proceso es establecer y definir los elementos clave de la Gestión de la Inteligencia Estratégica.

SIM.2 Ciclo de Inteligencia Estratégica: El propósito de este proceso es describir en detalle todos los pasos que deben tomarse para controlar y gestionar el Ciclo de IS con éxito.



SIM.3 Comunicación de inteligencia: El propósito de este proceso es determinar los pasos necesarios para la efectividad de la inteligencia estratégica.

TIM (Herramientas y Métodos para la Gestión de Ideas)

TIM.1 Preparación para la gestión de ideas: El propósito del proceso de preparación para la gestión de ideas de TIM es preparar y apoyar una gestión holística de ideas que incluya un esquema para categorizar y calificar las ideas para tomar decisiones sobre las ideas o no.

TIM.2 Personas y organización: El propósito del proceso de personas y organización de TIM es considerar los roles y habilidades requeridos para la innovación, asignar personal a los roles y recibir el apoyo de la alta dirección y el apoyo de los tomadores de decisiones para crear un entorno para la innovación abierta.

TIM.3 Proceso y actividades de gestión de ideas: El propósito del proceso de gestión de ideas y actividades de TIM es asegurar la definición y el despliegue de un modelo de proceso eficaz para la gestión de ideas.