

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SANTIAGO

SEDE SANTIAGO, R.D.



MATERIA:

INNOVACIÓN EN INGENIERÍA

GRUPO: IID-941-001

PROF: CRISTIAN GUTIÉRREZ

TEMA:

GESTION POR FUNCIONES Y GESTION POR PROCESOS

NOMBRE: EGUENS LOUIDOR

MATRICULA: 1-18-1156

SANTIAGO, REPÚBLICA DOMINICANA

11 DE FEBRERO, 2021

Gestión por funciones y gestión por procesos

La gestión por funciones y la gestión por procesos son dos conceptos importantes para para crecer una empresa o en otra palabra son dos líneas que conectan la empresa al cliente, pero se diferencian en algunos puntos, son los que voy a explicar.

En primer caso, La Gestión por Funciones se basa en el funcionamiento de la empresa de forma vertical, seccionando a la empresa en departamentos y dificultando con ello su interrelación, perdiéndose de vista a los clientes tanto internos como externos. Este enfoque es muy común en las empresas de algunos países y se ha demostrado su poca efectividad al ser incapaz de orientar la empresa en lograr la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes. Esa parte demuestra que la gestión por funciones es un poco restringida a diferenciar de la gestión de procesos, La Gestión por Procesos es uno de los enfoques que facilitan mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión empresarial, marcada en la actualidad por el gran dinamismo del mercado y por las nuevas tecnologías. Esta nueva filosofía ha cambiado totalmente la visión de la gestión empresarial, de tal modo que está incluida en todos los modelos de calidad como son EFQM, ISO 9001-2000, etc. (la primera norma ISO 9001, de 1994, empleaba la Gestión por Funciones).

Implementar una Gestión por Procesos conlleva un cambio en la forma de gestionar la empresa. A diferencia del enfoque funcional, la gestión se realiza de forma horizontal, es decir, en un mismo proceso pueden intervenir personas de diferentes departamentos. Se gestiona, además, a partir de indicadores, de tal modo que se está en sintonía con lo que necesita el cliente, ya sea éste interno (otros procesos o áreas de la empresa) o externo.

La Gestión por Procesos tiene su base en la identificación, control, validación y mejora de los procesos de la empresa y se clasifican en tres tipos:

1. Procesos del Negocio (core)
2. Procesos Estratégicos
3. Procesos de Apoyo.

La Gestión de los Recursos Humanos de una organización es, sin duda, uno de los principales componentes del Mapa de Procesos de un negocio. El Sistema de Gestión de los Recursos Humanos (SGRH) de una empresa tiene como objetivo fundamental proveer a la empresa de personal suficiente en cantidad y con la calidad requerida (competencias), en el momento adecuado y con la motivación suficiente.

¿Pero qué sucede cuando no está implementada la gestión por procesos? El objetivo del SGRH puede cumplirse, pero sólo aparentemente pues con el enfoque funcional no se está en capacidad de reaccionar a tiempo ante cambios en las necesidades y/o expectativas de los clientes:

- ¿Quién nos puede asegurar que estamos desarrollando en los trabajadores las competencias adecuadas que se requieren para lograr un producto o servicio capaz de satisfacer a los clientes?

- ¿Quién nos asegura que la empresa es capaz de determinar las necesidades del cliente interno, es decir los trabajadores que en ella laboran, si no los ve como tal, si no los ve como parte de un proceso?

La inclusión de los procesos de Recursos Humanos dentro de la Gestión por Procesos es necesaria desde el mismo momento en que la diferenciación entre empresas se basa en las personas, sus competencias y el desarrollo del capital humano. La Gestión por Procesos garantiza determinar las competencias correctas que deben tener o desarrollar los trabajadores, como por ejemplo los planes de capacitación dentro de las actividades de Recursos Humanos.

Operacionalmente se podría ver que existe incompatibilidad, ya que la gestión por procesos es transversal a la organización y la salida de un proceso se convierte en entrada del siguiente proceso. Por lo tanto lo que una función realice, va a impactar a las demás áreas funcionales de la organización. Sin embargo, es viable que RRHH mantenga sus cargos y funciones como parte de la gestión administrativa y de evaluación del recurso humano, pero sin descuidar que estos cargos tienen la responsabilidad dentro de un proceso específico de la organización. En conclusión debo gestionar por procesos toda la organización, así el área de RRHH mantenga su gestión de administración del recurso humano por las funciones que cada uno desempeña.