

¿Qué es el slotting?

Jorge Sigüenza López,

Analista de PeopleMatters.



Un tema clásico de organización empresarial y de gestión de RR.HH. es el establecimiento de un marco de referencia que ordene los puestos de la organización según su “peso relativo” o nivel de contribución para la compañía.

Esta necesidad por “ordenar” puestos permite establecer un lenguaje común para entender los niveles de contribución y valor, y facilitar la comparación de puestos dentro de la misma.

No existe una metodología única para “ordenar” o valorar puestos. En el gráfico 1 vemos los sistemas tradicionales de evaluación de puestos. Como podemos observar, encontramos sistemas cuantitativos o “Factor Plans”, que fundamentalmente instrumentan la valoración de los puestos mediante una metodología de puntos y factores, y, por contraposición, los sistemas NO cuantitativos o “whole-job methods” que incluyen habitualmente tres tipos de valoración o de comparación entre puestos: *ranking*, contribución y *slotting*.

El *slotting* supone situar el puesto dentro de una categoría. Implica la comparación de un puesto con otro/s en una jerarquía pre-establecida.

Este método de valoración se utiliza habitualmente cuando no hay datos de mercado disponibles para un puesto específico o cuando

se crea uno nuevo. Normalmente, para realizar un “encaje del puesto” deben definirse unos criterios de comparación comunes que pueden ser las destrezas, esfuerzos, responsabilidades, condiciones de trabajo, etc. necesarias para cada familia de puestos y que permite la coherencia de la valoración en toda la organización.

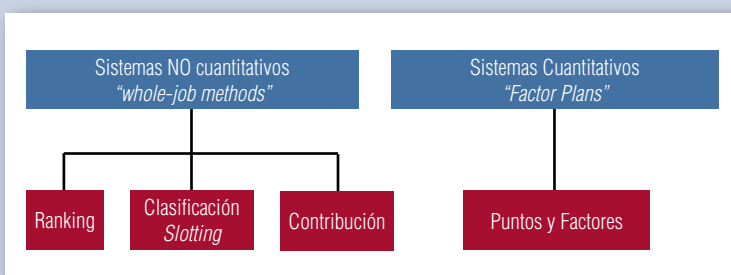
Ahora bien, existen varias consideraciones a tener en cuenta a la hora de realizar una valoración de puestos mediante esta técnica:

- Guardar la distancia apropiada entre las categorías de manager y subordinado.
- Tener en cuenta el valor o contribución relativa con los puestos de otras funciones, mirando horizontalmente a otras áreas funcionales, ya que con ello garantizamos que exista equidad dentro de la organización.
- Considerar el valor relativo con otros puestos de la misma familia. Garantiza la coherencia con la estructura organizativa.

La evaluación de puestos, a través de cualquiera de los sistemas arriba mencionados, es una potente herramienta de gestión de personas que apoya la consecución de los objetivos de la organización porque permite conectar el valor del puesto con la oportunidad de recompensa, desarrollo, carrera profesional, etc.

Por todo ello, podemos concluir que ordenar, nivelar y clasificar los roles, mediante un sistema u otro de clasificación, supone establecer qué es importante y qué no lo es en la organización y, además, constituye un componente central en la configuración e implantación de las políticas de RR.HH. de una compañía.)

1. SISTEMAS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DE PUESTOS



Fuente: Peoplematters

Información elaborada por:

peoplematters