

Propuesta de Valor para el Empleador (EVP)

Guía paso a paso

Prepárate para crear una Propuesta de Valor para el Empleador (EVP) convincente utilizando las herramientas adecuadas disponibles para ti.

Visma Latam | 2023

Guía paso a paso para una Propuesta de Valor ganadora

¿Estás listo para crear una Propuesta de Valor de Empleador (EVP) ganadora para atraer y retener el talento adecuado? ¡Empecemos!

Te recomendamos seguir los siguientes pasos:

1. Recolectar datos
2. Analizar datos
3. Crear y probar tu EVP
4. Promocionar tu EVP
5. Evaluar los resultados

Para cada paso, debes designar a una persona para que tome la iniciativa y asigne los plazos.

Esta guía ofrece una serie de enlaces, recomendaciones, sugerencias y consejos. Pero puedes adaptar este proceso para satisfacer tus necesidades específicas, teniendo en cuenta factores como el tiempo, el esfuerzo, los recursos y el presupuesto.

Además, ten en cuenta tu público objetivo durante todo el proceso de investigación. Si planeas reclutar candidatos de diferentes grupos objetivo, asegúrate de incluir preguntas que distingan entre estos grupos en la encuesta. De esta manera, podrás identificar cualquier diferencia y adaptar tu EVP a tus necesidades y expectativas únicas.

La importancia de la EVP

Construye la identidad y la cultura de tu compañía

Crear una EVP sólida ayuda a tu empresa a diferenciarse, atraer candidatos de calidad y retener colaboradores.

Esto facilita la gestión del talento, incluso cuando se trata de atraer candidatos pasivos.

Índice

Antes de empezar 04

Teoría

Antecedentes 05

Elementos clave 10

Práctica

Paso 1: Recolección de datos 16

Paso 2: Análisis de datos 21

Paso 3: Crear y probar tu EVP 23

Paso 4: Promocionar tu EVP 25

Paso 5: Evaluación de resultados 27

Anexo 29

- Template: Timetable
- Sample of open survey questions
- Sample of 1-5 Likert survey questions
- Sample of 1-10 scale survey questions
- Template: Employer Brand House

Antes de empezar

Prepárate para el éxito

Crear un equipo

Lo primero que debes hacer es reunir un "equipo de ensueño" (o grupo central) de partes interesadas que te ayudarán a navegar por los diferentes pasos. ¡Imagínate tener expertos en recursos humanos, especialistas en marketing, especialistas en marca empleadora y directores generales trabajando juntos hacia un objetivo común!

Con todos aportando sus habilidades y perspectivas únicas a la mesa, puedes estar seguro de que su EVP será nada menos que extraordinario. Este equipo será tu sistema de apoyo, tu caja de resonancia y tus promotores, todo en uno.

Establecer líneas de tiempo

A continuación, crea un plan de proyecto completo y un cronograma para garantizar que tu investigación progrese sin problemas.

Antecedentes

Qué es un EVP?

Tu EVP es tu superpoder

Un EVP es un conjunto de características que define tu marca de empleador y te diferencia de la competencia.

Se trata de tratar a tus candidatos y colaboradores como **personas reales**, no solo como trabajadores. Aportan valor a lo largo de todo su recorrido con tu empresa.

Un EVP va más allá de la experiencia laboral y habla de las cosas que más importan en la vida de una persona. Muestra a todos dentro y fuera de tu organización lo que hace que **tu empresa sea especial**.

Qué puede hacer un EVP

Un EVP responde a las siguientes preguntas:

- ¿**Qué** hace de tu compañía un gran lugar para trabajar?
- ¿**Por qué** un candidato debe elegir a tu compañía por sobre otra?
- ¿**Qué** tenemos para ofrecerles?

Qué no puede hacer un EVP

Un EVP no:

- **Construye** una cultura única que destaque por sobre el resto
- **Garantiza** un excelente Employee o Candidate Experience
- **Actúa** como reemplazo del liderazgo empático
- **Garantiza** que tu negocio crezca y sea exitoso en el tiempo

Elementos clave

Elementos clave

para tener en cuenta y definir tu EVP

01

Compensaciones
y beneficios

02

Plan de carrera

03

Cultura
organizacional

04

Entorno laboral

Elemento clave #1

Compensaciones y beneficios

01

Compensaciones y
beneficios

Esta parte del EVP se ocupa de las expectativas de los empleados para las evaluaciones de desempeño y pago.

Compensación = recompensas financieras

Este es el paquete completo de recompensas, incluidos salarios, bonos y opciones sobre acciones. Podrías pensar que el dinero es lo único que motiva a las personas en el trabajo. Pero es solo una parte de lo que constituye una propuesta de valor para los empleados.

Beneficios = beneficios laborales

Estas son todas las ventajas que vienen con el trabajo, como:

- Seguro de vida y salud
- Planes de jubilación
- Tiempo libre pagado, licencia parental, licencia sabática y licencia compasiva
- Membresías de gimnasio y ofertas especiales
- Eventos internos y viajes patrocinados por la empresa

Un paquete de beneficios es más eficaz cuando se adapta a la industria, la cultura de la empresa y los propios empleados. Entonces, ¡sé creativo con eso!

Elemento clave #2

Plan de carrera

02

Plan de carrera

Este aspecto del EVP explica cómo tu empresa apoya el desarrollo profesional y personal de los empleados.

Los colaboradores quieren saber que su trabajo puede ayudarlos a salir adelante y que la empresa apoyará su crecimiento profesional y personal.

Esta sección debe cubrir cosas como:

- Aprendizaje y desarrollo (habilidades blandas y duras, certificaciones, plataformas de aprendizaje y asistencia para la matrícula)
- Tutoría
- Movilidad (interna, internacional y basada en proyectos)
- Ciclo de gestión del desempeño
- Promociones

Si una empresa no puede pagar tanto como sus competidores, tener un plan de crecimiento profesional sólido puede marcar la diferencia para atraer y retener a los mejores talentos.

Elemento clave #3

Cultura organizacional

03

Cultura
organizacional

Este aspecto del EVP se enfoca en la energía y el ambiente de la cultura de su empresa. Es lo que hace que trabajar para tu empresa sea increíble.

Estos incluyen cosas como:

- Confianza y colaboración
- Relaciones positivas entre los miembros del equipo a través de jerarquías y funciones
- Equipo de comunicación y apoyo
- Alineación con los valores, la misión y los objetivos de la empresa

Una cultura empresarial sólida, en la que los empleados tengan un sentido de pertenencia y que sus contribuciones importen, puede impulsar el compromiso de los colaboradores y mejorar su experiencia general.

Elemento clave #4

Entorno laboral

04

Entorno laboral

Esta parte del EVP tiene que ver con hacer del lugar de trabajo un lugar feliz y positivo para estar.

Algunas cosas que ayudan a crear ese tipo de ambiente son:

- Poder tener horarios de trabajo flexibles
- Tener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal
- Reconocimiento a los colaboradores por hacer un buen trabajo
- Formar equipos fuertes a los que les guste trabajar juntos
- Mantener abiertas las líneas de comunicación.
- Tener espacios de trabajo cómodos que estén bien diseñados y se sienta bien estar en ellos
- Priorizar el bienestar de los empleados

Necesitamos entender lo importante que es crear un ambiente donde todos se sientan bien y puedan hacer un trabajo significativo. Cuando las personas están felices en el trabajo, es más probable que se comprometan y permanezcan en la empresa.

Paso 1

Recolección de datos

¿Qué puntos de información necesitamos?

Paso 1: Recolección de datos

Construir una marca de empleadora sólida y EVP requiere una base sólida. Lo que no funciona con el EVP es insinuar o afirmar algo que no eres. No hemos escatimado esfuerzos para brindarte información real en la que puedas confiar.

¡Anímate y aprovecha al máximo este valioso recurso! Solo recuerda seguir el orden que hemos establecido. Con tus conocimientos respaldados por la investigación, puedes crear un EVP que realmente refleje la cultura de tu empresa y atraiga el talento adecuado a tu puerta. Nuestra recomendación es utilizar estos puntos de datos:

- Encuesta interna
- Entrevistas en profundidad



Te recomendamos que también utilices puntos de datos externos, como puntos de referencia, Google Analytics o análisis de la competencia.



Recolección de datos

Encuesta interna

Al desarrollar un EVP, es fundamental realizar una evaluación exhaustiva de tus ofertas actuales. Esto implica ser claro acerca de la identidad y la marca de tu empresa.

Grupo objetivo

Comienza identificando a quién quieres entrevistar. Piensa en los diferentes grupos objetivo que deseas atraer y quién sería el más adecuado para tu organización.

Preguntas

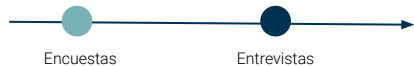
Una vez que hayas identificado tu público objetivo, es hora de redactar preguntas y planificar la encuesta. Primero, piensa en lo que quieres lograr con tu EVP. Una vez que tengas un objetivo claro en mente, sé creativo con tus preguntas. Piensa fuera de la caja y usa preguntas abiertas que animen a los participantes a compartir sus experiencias y opiniones. Asegúrate de cubrir todos los elementos clave de tu organización, incluidos:

- Compensaciones y beneficios
- Plan de carrera
- Cultura de la empresa
- Ambiente laboral

Recuerda, esta es tu oportunidad de crear un EVP que realmente refleje lo que representa tu organización. Por lo tanto, no tengas miedo de hacer las preguntas difíciles que te ayudarán a descubrir qué hace que tu organización sea única. Con las preguntas correctas, estarás bien encaminado para crear un EVP que te diferencie de la competencia y atraiga a los mejores talentos.

Tipos de encuestas

Hay varios tipos de encuestas de Employer Branding entre las que puedes elegir, por lo que recomendamos estas tres: preguntas abiertas, escala Likert de 5 respuestas y preguntas de escala 1-10.



Recolección de datos

Entrevistas en profundidad

Una vez que tengas los resultados de la encuesta, tendrás información valiosa para desarrollar un EVP que represente con precisión los valores de tu organización. Estos resultados de la encuesta se pueden utilizar para crear preguntas para entrevistas en profundidad con un pequeño grupo de personas que participaron en la encuesta, lo que le permite explorar detalles específicos mediante preguntas abiertas.

Entrevistados

¿A quién deberías entrevistar? Piensa en los jugadores clave de su organización, como recursos humanos, altos ejecutivos y empleados de alto rendimiento. Estas son las personas que pueden proporcionar el conocimiento interno que necesitas para crear un EVP que resuene con tu público objetivo. Durante estas entrevistas en profundidad, llegarás al corazón de lo que hace que tu organización sea única y lo que motiva a tus colaboradores a ir a trabajar todos los días.

Preparación

Una vez que hayas elegido a las personas a entrevistar, envía invitaciones y prepara una lista de preguntas. Analiza los datos de la encuesta y decide qué te gustaría seguir y qué áreas merecen una explicación más profunda.

Entrevistas de conducta

Las preguntas abiertas permiten a los encuestados expresar libremente sus pensamientos sin estar limitados por opciones predeterminadas o escalas de calificación. Es importante incluir al menos una pregunta completamente abierta que pida a los empleados que compartan ideas o sugerencias adicionales sobre cómo mejorar la marca de su empleador. Es posible que te sorprendas gratamente de las valiosas ideas y perspectivas que tienen los empleados cuando se les da la oportunidad de expresarlas.

Recuerda grabar la entrevista (con el permiso del entrevistado) o tomar notas detalladas para asegurarte de que no se pase por alto ninguna información importante.



Step 2

Análisis de datos

¿Cómo puedes utilizar tus datos?

Paso 2: Análisis de datos

Haz recopilado todos los datos y ahora es el momento de analizarlos y agruparlos para identificar las características únicas de tu organización. ¡Aquí es cuando revelas lo que te hace sobresalir de la competencia y construyes un EVP sólido como una roca que dejará a tu público objetivo asombrado!

Análisis

Comienza dividiendo los datos internos en temas, como:

- La organización
- Contenido del trabajo
- Colegas
- Oportunidades de desarrollo
- Condiciones de empleo

Luego, analiza cada tema por grupo objetivo para descubrir qué aprecian los empleados de su trabajo. Aquí es cuando descubrirás lo que tu público objetivo considera importante y te diferenciará de tus competidores. Este paso es crucial, así que tómate tu tiempo y deja que los resultados se asienten.

Taller

- El siguiente paso es que el grupo central se reúna y organice uno o más talleres para revisar los pasos que ha tomado, junto con los análisis que se realizaron. Estos talleres deben centrarse en dos objetivos principales:
- Discutir los hallazgos de la encuesta interna
- Examinar las ideas de sus entrevistas en profundidad

Paso 3

Crear y probar tu EVP

¿Cómo crear tu EVP?

Paso 3: Crear y probar EVP

Después de analizar los datos y los talleres, es importante lograr un equilibrio entre utilizar tus fortalezas actuales y esforzarse por alcanzar metas realistas.

Para sobresalir en el espacio de la marca del empleador, evita adoptar un enfoque de "nosotros también hacemos eso" porque hace que tu empresa se vea y suene similar a otros empleadores. En su lugar, crea una experiencia única y convincente para tus empleados y luego comercialízala de forma creativa.

Crear una declaración

Una vez que hayas identificado en qué se diferencia tu empresa de la competencia y qué experiencia de empleado puede ofrecer, el siguiente paso es escribir una sólida declaración de marca de empleador.

Asegúrate de que la declaración sea clara, única e inspiradora. Esa es la única forma en que te ayudará a atraer y retener a los mejores talentos. Además, asegúrate de que tu EVP esté alineado con las expectativas de tus empleados y de la empresa.

Vamos a resumir

La declaración de marca funciona como un resumen general del acuerdo de empleo, ya sea encapsulando el paquete general o enfatizando un aspecto clave del mismo. Esta declaración comunica la esencia central de la marca o el posicionamiento principal: lo único por lo que desea ser más conocido como empleador.

Prueba

Una vez creado tu EVP y tu declaración de marca de empleador, ponla a prueba compartiéndola con tu grupo principal. Sus comentarios pueden ayudarte a refinarlo y mejorarlo antes de lanzarlo oficialmente a una audiencia más amplia.

Paso 4

Promociona tu EVP

¿Cómo comunicar?

Paso 4: Promociona tu EVP

Si tu EVP se ha configurado y probado con éxito, su eficacia será limitada a menos que se comunique correctamente. En lugar de simplemente mencionar tu declaración en la página de carreras de tu sitio web, asegúrate de publicarla activamente utilizando los canales de comunicación internos y externos de tu organización.

El método en el que se comunica con tus empleados afecta directamente la experiencia de candidato o empleado que ofreces y, en consecuencia, su EVP.

Puedes promocionar tu marca **internamente** usando:

- Blogs de empresas
- Boletines
- Correos electrónicos
- Town Hall Meetings
- Herramientas de comunicación interna

Puedes promocionar tu marca **externamente** utilizando:

- Tu sitio web/sitio de empleo
- Redes sociales
- Página de LinkedIn
- Anuncios de trabajo y cartas de trabajo
- Contenido (blogs, videos de reclutamiento, fotografía)
- Programas de referidos

Anima a tus embajadores de marca a promover la marca empleadora a través de sus cuentas de redes sociales también.

Es crucial incorporar tu EVP en su plan de marketing o comunicación y estrategia de marca de empleador.

Paso 5

Evaluación de resultados

¿Cómo saber si funciona?

Paso 5: Evaluación de resultados

Para comenzar el proceso de revisión, querrás medir cómo reaccionan los mejores talentos y tus propios colegas a su nuevo EVP.

Considera las siguientes métricas:

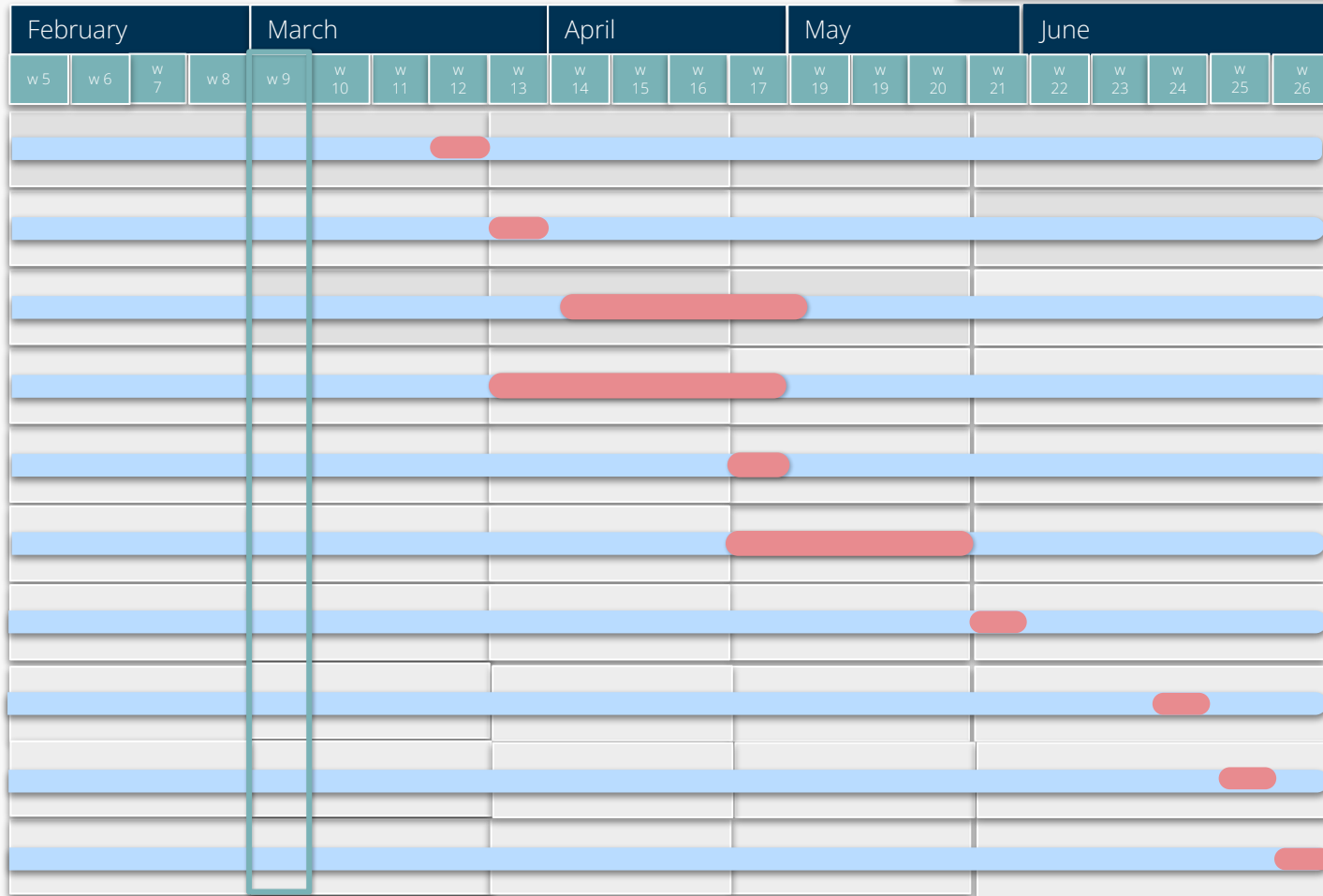
- Compromiso: mayor compromiso en las redes sociales (para publicaciones relacionadas con el trabajo)
- Un aumento en las aplicaciones
- Más respuestas de candidatos pasivos
- Una disminución en el desgaste

Pero, no olvides...

Las expectativas de las personas cambian y evolucionan constantemente. Por lo tanto, asegúrate de revisar tu EVP al menos una vez al año. Incluso si tu EVP actual es excepcional, las nuevas perspectivas siempre son beneficiosas para mantener su eficacia.

Realiza entrevistas a los empleados en grupos focales para obtener más información sobre lo que la gente realmente quiere. Esto asegurará que tu EVP siga siendo convincente y te ayudará a atraer y retener a los mejores talentos.

Appendix



Sample of open survey questions

General (most suitable for survey)

1. What attracted you to our organisation in the first place?
2. What is unique about [insert company name] compared to other employers you have worked for?
3. How would you describe [insert company name] as an employer in three words? Can you explain why?
4. What's keeping you here?
5. How likely are you to recommend [insert business name] as a place to work to others? (on a scale of 1-10)

Open questions (suitable for in-depth interviews)

Company culture

1. What does working in our company mean to you?
2. What makes our company different from others you have worked for?
3. What do you think are the organisation's most meaningful traditions?
4. How satisfied are you with the recognition you receive for doing a good job?

Career path

5. What are some of your biggest motivators at work?
6. What work are you most proud of? And why?
7. How satisfied are you with your opportunity to learn and grow at [insert company name]?
8. What are you most proud of when it comes to your career at [insert business name]?
9. What skills are required for success here?

Work environment

10. What values are important to you and how do you experience them here?
11. How do you describe the work environment of [insert company name]?
12. What are the most meaningful traditions in [insert company name]?
13. Does management support your pursuits and commitments outside of work?

Compensation and benefits

14. If you're considering joining another company for a similar compensation package, what are the factors that would make you stay with us?
15. What are the most important benefits or perks of working at [insert company name]?

Sample of 5-answer Likert scale survey questions

On a scale of 1 to 5, how important are the following areas when selecting a company to work for?

1 – Not important at all, 5 – Extremely important

1. Potential for professional development
2. Possibility to acquire new knowledge
3. Offered products and services of the company
4. Customer satisfaction
5. Ability to generate new ideas
6. Level of job responsibility
7. Modern workplace
8. Involvement in decision-making processes
9. Salary
10. Benefits & perks
11. Relationship with leaders
12. Relationship with coworkers
13. Collaborative teamwork
14. Work-life balance
15. Flexible working hours
16. Work from home (remote work)

Sample of 1-10 scale survey questions

On a scale of 1 to 10, how appealing is [company name] as an employer based on the following factors?

1 - Not appealing at all, 10 - Very appealing

1. A supportive team
2. Inspiring leaders
3. Up-to-date work environment
4. Flexibility in work arrangements
5. Option to work remotely
6. Opportunities for education and training
7. Potential for career advancement within the company
8. Competitive salary
9. Comprehensive benefits package
10. Company culture

Employer Brand House

Employer Brand Statement

We are the Champions of Cloud software

Insert your brand statement here

Employer Value Proposition pillars

[Insert pillar name]

Make an impact from day zero
 We're all flexible here
 Please, come as you are
 It's a celebration
 Everything starts with an idea
 Colleagues & beyond

[Insert pillar name]

Opportunities around every corner
 We invest in you
 Leaders who have your back

The pillars bolster and clarify the brand statement or employment deal

Values

We are **Entrepreneurial**

We cultivate critical thinking and innovation for continuous improvement by giving our people the freedom to experiment, develop, and lead themselves and Visma into the future.

We are **Responsible**

We inspire people to grow with challenging work tasks and collaboration across the Visma family in a dynamic, trust-based work environment with a flexible work-life balance.

We are **Dedicated**

We believe that dedication is what happens when passion and freedom merge. When people are able to pursue their interests, we see that everyone benefits – individuals, colleagues, customers and society.

We are **Inclusive**

Above all, we are a team. We foster a collegial, helpful work environment with transparent work processes allowing people to be comfortable in voicing opinions without hesitation.

Vision

Shaping the future of society through technology

Have questions or need more help?

We're here for you!

For questions and comments about this document or about Employer Branding in general, please contact:



Jet Bouwman

Marketing Strategist Employer Branding
Visma Group

[E-mail](#)

Or ask your local Employer Branding Specialist or Manager for information.