



Hace años, cuando me enfrentaba a entrevistas buscando empleo encontré un tipo del que aprendí muchas cosas sobre cómo hacer malas preguntas en una entrevista de selección. Me dio una lección concentrada en los apenas treinta minutos que duró nuestra entrevista. Optaba a un puesto de responsable de formación. ¿Cuál es su color preferido y por qué?, cuénteme qué hizo este fin de semana pasado... preguntas de este tenor.

Hubo, sin embargo, una que recuerdo siempre que intento explicar qué es eso de la *Employee Value Proposition*. En un momento dado me dijo: **“esta empresa es como la droga” y me hizo una pregunta: ¿verdad que sabe a lo que me refiero?** Le respondí tras dudarlo un rato que no, que naturalmente no sabía a lo que se refería. El resultado es que debí quedar eliminado de manera automática tras la respuesta; pero me imaginé dando la respuesta afirmativa y teniendo que responder a la pregunta de qué tipo de droga consumía.

El caso es que aquella frase: “esta empresa es como la droga” era una EVP en toda regla, aunque políticamente incorrecta.

Pocas empresas se atreven a resumir en una frase quienes son y porque merece la pena trabajar con ellos. El “Do cool things that matter” de Google, o el “We lead. We invent. We use the power of sport to move the world” de Nike son de las mejores. La mayoría hacen la lista de la compra y construyen argumentarios de **beneficios** que un empleado recibirá la Organización a cambio de su aporte a la misma (desempeño y compromiso).

He intentado resumirlos en este cuadro:

Formales tangibles

- Sueldo base
- Seguros.
- Conciliación.
- Pagos en especie (coche empresa, celular).
- ...

Informales tangibles

- Distancia al trabajo desde casa.
- Clima laboral.
- Oportunidades de formación.
- Desarrollo de carrera.
- ...

Formales intangibles

- Seguridad en el empleo.
- Trato con respeto.
- Trabajo en equipo.
- ...

Informales intangibles

- Identificación con la marca.
- Autonomía.
- Crecimiento profesional.
- Cultura corporativa.
- Relaciones y networking.
- Alineación con valores.

Buenos, pero más complicado a la hora de comunicar.

La cuestión es en ambos casos la misma. Pongamos lo que pongamos en la EVP hay que cumplirlo porque forma parte del contrato y nos van a medir por eso. En los informes de los estudios de la consultora Willis Towers Perrin sobre compromiso siempre se da el mismo indicador: la correlación alta positiva entre dos ítems del cuestionario sobre compromiso: el que recoge la apreciación global de compromiso por parte del empleado y el que recoge la percepción de hasta qué punto esta empresa da efectivamente lo que promete a sus empleados en su declaración EVP. Así que cuidado con lo que escribimos.

Dejar de trabajar en la empresa de mi entrevistador del comienzo de este post tendría que producir síndrome de abstinencia. Si no, no valdría.

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Ignacio Pérez](#)

Director de Consultoría en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).