



Inés Temple

Presidenta Ejecutiva de DBM  
Perú y DBM Chile

# Apoyo en momentos de incertidumbre

## *Support under uncertainty*

“Todos pueden acceder al servicio de Outplacement: gerentes, empleados y operarios; las empresas responsables no discriminan.”

**E**l momento clave del término de la relación laboral necesita ser conducido de una forma profesional manifiesta, Inés Temple, Presidenta Ejecutiva de DBM Perú y DBM Chile, compañía que introdujo al país el concepto de Outplacement y actualmente maneja el 94% del mercado nacional.

“Cuando una organización socialmente responsable necesita implementar cambios y decide reducir personal, busca a empresas especializadas para conducir el proceso de una forma considerada, respetando la autoestima del trabajador saliente e intentando preservar la confianza de quienes permanecen en la compañía, la imagen como buen ciudadano corporativo, capacidad de retención y el valor de su marca.

La salida de una persona o un colectivo, ya sean ejecutivos de alto nivel, gerentes, empleados administrativos u operarios, debe realizarse bajo un plan estructurado según las necesidades de la empresa. En nuestro caso, entrenamos inclusive a quienes comunicarán la noticia.

**J**ob termination needs to be conducted in a professional way, states Ines Temple, Chief Executive of DBM Peru and DBM Chile, firm that introduced in Peru the outplacement concept and currently has 94% of market share.

“When a business acting with social responsibility needs to implement changes and decides to lay off employees, it has to look for specialized companies to conduct the program. It can be achieved by respecting the self-esteem of the departing workers and trying to preserve the confidence of the layoff survivors, its corporate image, loyalty and brand name.

Layoff of employees, high level executives, managers, office and factory workers, must be carried out through a well thought plan adjusted to the company's needs. In our experiences, we even train people who will do the announcement.

This service has four main steps:

a) Emotional support.- There are people that hold resentment, wrong ideas, etc. We try to help them to manage the initial shock, unemployment stress, to go through the mourning period and to recover identity, helping to orientate them to improve their employability skills and the next step: either reinsert them into the labor market or help them to start a small business. Subsequently, by means of a thorough assessment, we make them identify their profile, comparative and competitive advantages, goals and professional objectives, leading to market positioning.

Este servicio presenta cuatro momentos fundamentales:

a) Apoyo emocional, existen personas que guardan resentimientos, ideas equivocadas, etc. Procuramos ayudarlos a manejar el shock inicial, la soledad del desempleo, a pasar la etapa de duelo y recobrar su identidad, pretendiendo encaminar al candidato en un proceso orientado a elevar su nivel de empleabilidad, y escoger su siguiente paso: sea recolocarse o gestionar un negocio propio. Posteriormente, mediante una completa autoevaluación, logramos que el candidato reconozca su perfil, ventajas comparativas, competitivas, metas y objetivos profesionales, para que analice como posicionarse mejor en el mercado. b) Ayuda en aspectos relacionados al marketing personal, asesoría en temas de negociación, manejo de entrevistas, relaciones con head hunters, currículum vendedor, es decir, todo aquello orientado a convertirlo en un candidato de fuerza para las posiciones que encuentre o el mercado al que decida incursionar. c) En la tercera etapa, lo acompañamos durante su salida al mercado laboral. Trabajamos con las redes de contacto o redes de confianza, como las definimos en DBM. d) Finalmente, asesoramos al candidato durante la fase de negociación con la nueva organización. El servicio concluye cuando la persona consigue un empleo o su negocio se encuentra facturando activamente.

El proceso no es el mismo a nivel de jerarquías; es muy personalizado, pero el objetivo es el mismo. No obstante, todos pueden acceder al servicio de Outplacement: gerentes, empleados y operarios; las empresas responsables no discriminan. Nosotros sólo trabajamos con empresas, porque consideramos falta de ética tomar dinero de quien no tiene empleo, además nuestra definición de negocio es distinta.

En todos los rubros económicos siempre rota personal; aunque algunos se preocupan más que otros por su capacidad de atraer y retener talento, como los sectores financieros, mineros, de consumo, retail, telecomunicaciones, energía, que valoran cada vez más su recurso humano.

En conclusión, compartir conceptos claros de empleabilidad, evitar paradigmas del pasado, descubrir sus habilidades, talentos, logros y resultados son factores que intervienen en la rápida colocación de un candidato".

---

*"All employees can get outplacement services; managers, office and factory workers; enterprises acting with social responsibility do not discriminate."*

---

b) Support in personal marketing, negotiation counseling, interview performance, contact with head hunters, winner resume, that is to say, everything that can help them become front runners in the market opportunities. c) In the third step, we go together to the labor market. We work with contact networks or, as we call them in DBM, trust networks. d) Finally, we advise employees during the negotiation period with the new employer. The service ends when the employee land a job or her/his business is actively invoicing.

The program is not the same for all positions; it is very well tailored. However, all employees can get outplacement services: managers, office and factory workers; enterprises acting with social responsibility do not discriminate. We only work with companies because we think it is unethical to take money from unemployed people. Besides, our vision is unique.

In all businesses, personnel always fluctuate; although some concern about attracting and retaining people with talent, like financial sector, mining, retail, telecommunications, energy, who better value their human resource.

In conclusion sharing clear concepts of employability avoiding old paradigms, as well as discovering skills, talent and achievements are factors involved in a rapid reinsertion into the labor market".