

“Introducir el concepto de outplacement

al Perú fue casi subversivo. La primera reacción era preguntarme si estaba mal de la cabeza. Muchas organizaciones no concebían el despedir a alguien como un proceso que debe respetar la autoestima. La actitud de una empresa hacia un colaborador que sale impacta, no solo en la persona que se va, si no en el talento que se queda y en el que podría entrar/**Nuestro momento llegó cuando una minera,** que estaba comprando una empresa peruana y quería un proceso de cambio impecable, confió en nosotros. Recolocamos al 90% de sus colaboradores. Ahora, el 60% de nuestros clientes son peruanos y trabajamos con casi todos los grandes grupos financieros del país/**Lo que cambió en el mercado laboral es que antes la gente pensaba que los trabajos eran para siempre.**

Hoy tenemos claro que los trabajos son temporales, que dependen del buen manejo de nuestra marca personal/**Han habido momentos duros, pero nunca he pensado en dejarlo.** Trabajo en algo que me apasiona, y es precisamente esa pasión la que te hace perseverar. Además del talento, ese brillo en los ojos es lo que buscamos en nuestros colaboradores: que mueran por hacer este trabajo. Sin pasión, el talento no es suficiente”.

LÍDER EMPRESARIAL

INÉS TEMPLE

“Sin pasión, el talento no es suficiente”.

Veinte años atrás irrumpió en el mundo corporativo nacional con un producto nunca antes visto en el país. Conoció el concepto de outplacement o servicio de reinserción laboral de ejecutivos a través de una revista. Con un sueño entre manos, tras convencer a DBM (ahora Lee Hecht Harrison-DBM) de entrar junto a ella al mercado peruano, se propuso insertar en nuestro vocabulario conceptos como empleabilidad, marketing personal y respeto al colaborador. La actual presidente de Lee Hecht Harrison-DBM para Perú y Chile, presidenta de CARE Perú, autora del best-seller que va por la novena edición “Usted S.A.” y madre de tres hijos, hace una pausa para mirar el camino recorrido.

