

# Jorge Omar Hembra

Se recibió de Psicólogo en la Universidad de Buenos Aires. Fue profesor en diferentes universidades y Centros de Pos grado de primer nivel, entre las que se destacan la Universidad del Salvador, Universidad de Buenos Aires, ESEADE, Fundación Libertad - Master de Economía y Administración de CEYCE en Rosario-; en organizaciones empresariales tales como la Escuela de Negocios de la Cámara Argentina de Comercio y la Escuela Superior de Concesionarios de Renault.

En el año 1986 inicia ESPO- Estudio de Psicotecnología Organizacional junto con otros especialistas, firma que más tarde ampliaría sus horizontes, hasta que en el año 1991 funda JOH-PSICOTECNIA, estudio dedicado al Desarrollo y Capacitación de recursos humanos, que dirige hasta el presente.

Participa como conferencista invitado en diferentes eventos que abordan temas relacionados con el cambio organizacional a través del desarrollo de Recursos Humanos en países como Ecuador, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Bolivia, Uruguay, Paraguay, Brasil, Chile, Estados Unidos y Suiza.

Dirigió con éxito actividades de capacitación, como consultor calificado para proyectos financiados por el Banco Mundial, lo cuales tendrían como objetivo el desarrollo de la actividad económica de países como Ecuador.

Cada uno de los proyectos implementados dirigidos al desarrollo continuo del recurso humano en las organizaciones, presentan una metodología que permite asegurar a las empresas un retorno tangible sobre la inversión. Es así como la **Escuela de Inteligencia Gerencial** en **Café Cabrales** y la **Escuela para la Expansión de la Inteligencia** en **TN & Platex**, la empresa hilandera más importante de Latinoamérica, son dos ejemplos de lo mencionado.

Entre sus investigaciones publicadas se encuentran: La Inteligencia Gerencial y sus 11 habilidades inespecíficas, Factores limitantes de la Inteligencia de la Inteligencia Medición de la Inteligencia Gerencial, temas sobre los cuales se desarrollan gran parte de sus programas.

En 1997 publicó el libro *La Llave de la Calidad total*, en el cual compara dos modelos mentales para encarar los mismos fenómenos organizacionales y deja para la reflexión del lector la elección del propio.

Con más de 150 artículos y columnas de opinión publicadas en diferentes medios de prensa escrita y televisión en Argentina y otros países de América Latina<sup>1</sup>, continúa desarrollando y presentando temáticas actuales que llevarán a nuevos proyectos para el mejoramiento continuo de los recursos humanos en las organizaciones y el consiguiente fortalecimiento empresarial.

---

<sup>1</sup> Véase sección “**Prensa y Publicaciones**”, en el sitio web [www.joh-psicotecnia.com.ar](http://www.joh-psicotecnia.com.ar) y [www.clubfamilia.com.ar](http://www.clubfamilia.com.ar)



Actualmente colabora con empresas de primer nivel en procesos de cambio actitudinal y/u organizacional. Entre los programas y proyectos de mediano y largo plazo realizados se encuentran:

Programas de Desarrollo de Jóvenes Profesionales en empresas tales como **Techint, Kraft, Cervecería y Maltería Quilmes**. El foco de estos programas está puesto en el autodesarrollo y la autogestión como factores clave de crecimiento personal y profesional. El propósito fundamental es que los jóvenes profesionales conecten su visión con sus acciones diarias y planifiquen su futuro clarificando y asumiendo los costos asociados de sus decisiones.

Integración de Personas de diferentes Jerarquías o Áreas de empresas tales como **Gas Natural Ban, Gador, Skanska, Iams Eukanuba, Wal-Mart, Exiros**. En estos trabajos se busca generar un encuentro que facilite y fortalezcan los vínculos que consolidan al grupo de trabajo e incrementan su productividad, a través de:

Vivencias de alto impacto emocional. Se realizan experiencias outdoors de diferentes niveles de complejidad y exigencia física con el fin de modificar percepciones cristalizadas de los otros y renovar los lazos de equipo. Luego se trabaja reflexivamente en la transferencia de lo vivenciado en los desafíos en diversos terrenos, hacia el trabajo cotidiano.

Desarrollo de Proyectos Cross. En este caso, se involucra a representantes de cada área para desarrollar proyectos cuyos beneficios impactan en la compañía completa. En la medida que estos proyectos avanzan, se trabaja sobre la alineación de criterios y enfoques compartidos para el abordaje de las situaciones.

Capacitaciones Compartidas. Esta metodología consiste en brindar y practicar herramientas de Manejo de Conflictos, Liderazgo, Gerenciamiento, Creatividad e Innovación y otros, que progresivamente se constituyan en lenguaje común de un grupo de personas que tradicionalmente ha funcionado de manera aislada.

Programas acerca de "La inteligencia Gerencial y sus Once Habilidades Inespecíficas" en compañías como **Skanska, Tenaris, Bodegas Chandon, Café Cabrales**, que tienen como objetivo des-cubrir los propios gaps respecto de una serie de indicadores que diferencian a los managers exitosos (aquellos que logran las metas a través de terceros con un máximo de eficiencia y motivando a su equipo para afrontar desafíos sin desgastarlos). Una vez identificados esos gaps según percepciones propias, de colaboradores y de superiores, se brindan técnicas para mejorar esas habilidades y cada manager genera su propio plan de desarrollo.

Programas de Identificación, Construcción y Liberación de liberalización de R.estricciones. Esta metodología ha sido aplicada en **Gas Natural Ban, áreas y empresas del Grupo Techint, Laboratorios Richmond**, definiendo previamente el sistema en el que se trabajará (un área o la empresa completa). En estas empresas se trabajó identificando y construyendo los factores limitantes del crecimiento del sistema (humanos y materiales) y luego se desarrollaron proyectos con planes de acción para su liberación, teniendo en cuenta para su decisión de implementación, los costos y beneficios para el grupo, área y empresa.



## Liberando el Potencial Creativo y Gestionando Innovaciones.

Sobre esta temática se realizaron trabajos con diferentes propósitos, alcances, metodología y duración. Sin embargo todos estuvieron orientados a propiciar en los participantes la ruptura de actitudes y argumentaciones recurrentes que inhiben sus posibilidades de desarrollar nuevos "puntos de vista" y se brindaron herramientas que les permitan generar innovaciones en sus propios ámbitos de acción. Empresas en las que se desarrolló esta temática: **CARGILL Granos y Aceites, CARGILL Flour Mercosur, Procter&Gamble, Gas Natural Ban, Skanska, Telefónica de Argentina.**

## Comunicación e Influencia.

En esta línea se realizaron programas en empresas tales como **Halliburton, Wal-Mart, Yara, Pirelli, Grupo Randazzo**, trabajando eminentemente en el reconocimiento de las limitaciones para comunicarse eficazmente con diferentes grupos de personas, aprendiendo modos de preparación para abordar conversaciones complejas y lograr que otros piensen, sientan o hagan algo voluntariamente.

**Conferencias y Talleres de Maestría Personal y Optimismo Aprendido.** En empresas tales como **Alba cía de Seguros, La Segunda, TN&Platex**, se introducen conceptos y herramientas para que cada persona pueda tomar las riendas de su vida y manejar el timón: lograr lo que se proponen evaluando sus posibilidades, capacidades, reconocimiento y liberándose a sí mismas de los prejuicios contra los demás y contra sí mismos que limitan su rendimiento y satisfacción.

**Clusterización de Clientes por Modelos Mentales.** Esta metodología consiste en segmentar los clientes por sus creencias, por sus Modelos Mentales. De acuerdo a esa segmentación, se desarrollan tácticas comerciales y de entrenamiento para comerciales, vendedores y personal de customer service. Esta metodología ha sido aplicada en **TN&Platex, Renault, Editorial Sudamericana** entre otros.

**Programas de Conducción y Desarrollo de Personas.** Con diferentes metodologías se implementaron programas en empresas tales como **Banco Galicia, Diario La Nación, Direct TV, Exiros, Renault, Skanska, Alto Paraná, Laboratorios Richmond, Gas Natural Ban.** El propósito fundamental es ayudar a los managers a diagnosticar a sus colaboradores y a desarrollar e implementar planes de desarrollo que permitan incrementar las capacidades del equipo y liberar al manager de cuestiones operativas o de ejecución. En la medida en que los colaboradores toman desafíos de mayor complejidad, el manager puede destinar su tiempo a actividades más estratégicas y de mayor valor agregado desde su rol; y los colaboradores se encuentran más motivados por su crecimiento profesional.

**Asesoramiento Estratégico y en materia de Recursos Humanos a Directorios.** En líneas generales, estos trabajos se desarrollan con el Comité Directivo de la organización coordinando las reuniones para la fluencia de diálogos productivos, interviniendo para la apertura de visiones o perspectivas, aportando herramientas de previsión, análisis y toma de decisiones, etc. El propósito fundamental es potencial las capacidades del equipo directivo para el óptimo desarrollo



de su gestión. Este tipo de asesoramiento se ha desarrollado en COARCO, BOLSA DE COMERCIO DE MAR DEL PLATA, TEOREMA, QUIMARGEN, FUNDACIÓN PRO-TEJER y otros.

Programa para el Desarrollo y Formación de Talentos. Con la finalidad de brindar a los niveles gerenciales herramientas concretas de conducción que les permitan integrar el desarrollo de sus colaboradores en un proceso dinámico ligado a la gestión cotidiana y a los procesos de comunicación, trabajamos con AGD (Aceitera General Deheza), en programas para el desarrollo de Trainees. Se han desarrollado entonces un programa con sus respectivas materias y metodología de tutorío.

Otras empresas con las que ha colaborado en diferentes programas y conferencias son las siguientes: Gillette- Argentina, Vontobel Bank-suiza, Unilever –Ecuador, Telecom. – Argentina, ING, Cámara de la Pequeña Industria- Ecuador, Universidad de Belgrano, Banco Sudameris, Álvarez Argüelles hoteles, Sanatorio Figueroa Paredes, Accion Point.

Es Fundador y director del Club Argentino de Negocios de Familia, organización que reúne a cerca de 30 mil empresas familiares. En este sentido tiene larga trayectoria llevando adelante procesos de profesionalización y sucesión en reconocidas empresas familiares.

Enfocándose en la actualidad a la profesionalización de la EF a gran escala a través de programas desarrollados para organizaciones, fundaciones y reconocidas firmas, como es el caso de Fundación Pro Tejer en donde lleva a cabo el programa “Nueva Generación Textil” dirigido a más de 10.000 empresas familiares textiles.

Para conocer más acerca de su trayectoria, experiencia y detalle de cada una de las actividades, investigaciones y programas implementados, sugerimos visitar el sitio web [www.joh-psiocotecnio.com.ar](http://www.joh-psiocotecnio.com.ar)