0.0

Comentarios (0)

Juan Marquez Nieto

Playa Del Carmen, México
Conferencista | Capacitador | Coach

País de residencia: México

Nacionalidad: México

Idiomas: Español, Inglés

Áreas de conocimiento

Liderazgo Situacional, Identificación y manejo de Conflictos.

Descripción del perfil

Buen día Me presento por esta vía para mostrarles mis conocimientos los cuales les oferto para capacitar a personal administrativo y operativo de cualquier organización, además de dar conferencias sobre resiliencia vivencial, bajo el conocimiento de un marcos de desarrollo personal y objetivo Les comento que mis desarrollos están basados en el marco del libro de Fútbol conCIENCIA, del cual les muestro una aplicación para reestructurar y optimizar una organización bajo la Norma 35. En el link del vídeo siguiente, muestro la operación de la Norma 35 en México, que es relativamente nueva, y que busca establecer una relación sana entre empresa y trabajadores (y/o empleados). https://youtu.be/CRFltHaOJjg Además les comento que tengo los siguientes desarrollos bajo el mismo concepto: 1 Liderazgo Situacional. 2 Identificación y Manejo de Conflictos. 3 Proceso Administrativo 4 Perdedores y Ganadores. Que son totalmente objetivos y relacionados al concepto conCIENCIA. Por otro lado tengo desarrollos asociados a aspectos de "competir", "ser competente" y "estar en competencia" que es descrito en el vídeo siguiente https://youtu.be/TZQUplFnd1I Además tengo logros deportivos vigentes que sirven de ejemplo a niños, jóvenes y adultos de lo cual se puede platicar la experiencia como un asunto motivacional; los cuales se muestra en los links siguientes https://youtu.be/eS4QtUznanM https://youtu.be/QgzB7dSHQd4 Agradecido por la atención y con la posibilidad de asumir nuevos desafíos quedo a sus órdenes Atentamente Ing. Juan Márquez Nieto 9841063629

Conferencias, Cursos o Talleres

Identificación y manejo de Conflictos

Flexible

Conferencias, platicas y Cursos de conCIENCIA® Introducción: Por lo general se entiende al CONFLICTO como una lucha, un combate, antagonismo, etc. De esta y otras maneras similares lo definen los diccionarios, relacionando al conflicto con lo negativo o lo adverso. Pero qué importante resulta ser debido a esto, de que gracias al conflicto hay: Superación y crecimiento Desarrollo y prosperidad Mejorías y elevación. Por lo que se torna en positivo y favorable. Debemos entender el conflicto como un proceso inevitable que no tiene signo positivo ni negativo. El conflicto es totalmente neutro Aprenderemos a identificarlos por sus 3 clases Por el número de personas que intervienen. Conflicto Interno (en una persona) Interpersonal (entre dos o más personas) Intergrupal (entre Grupos) Por su Origen, en: Presencia de recursos escasos, de significado, de pruebas, de experiencia y de valores Por su Desarrollo, en: Latentes, advertidos, experimentados, manifestados y cola del conflicto Objetivo: Que el participante conozca las causas y de los conflictos y las diferentes alternativas para su manejo Puntos relevantes: Conflictos internos, Conflictos entre 2 o más personas, etc. Dirigido a: Todo público interesado en conocer sus conflictos y como resolverlos según modelos de conducta reconocidos; y a Directores, Gerentes y

personal operativo.

Perdedores y Ganadores

Flexible

Conferencias, platicas y Cursos de conCIENCIA® Introducción: Por lo general se entiende al CONFLICTO como una lucha, un combate, antagonismo, etc. De esta y otras maneras similares lo definen los diccionarios, relacionando al conflicto con lo negativo o lo adverso. Pero qué importante resulta ser debido a esto, de que gracias al conflicto hay: Superación y crecimiento Desarrollo y prosperidad Mejorías y elevación. Por lo que se torna en positivo y favorable. Debemos entender el conflicto como un proceso inevitable que no tiene signo positivo ni negativo. El conflicto es totalmente neutro Aprenderemos a identificarlos por sus 3 clases Por el número de personas que intervienen. Conflicto Interno (en una persona) Interpersonal (entre dos o más personas) Intergrupal (entre Grupos) Por su Origen, en: Presencia de recursos escasos, de significado, de pruebas, de experiencia y de valores Por su Desarrollo, en: Latentes, advertidos, experimentados, manifestados y cola del conflicto Objetivo: Que el participante conozca las causas y de los conflictos y las diferentes alternativas para su manejo Puntos relevantes: Conflictos internos, Conflictos entre 2 o más personas, etc. Dirigido a: Todo público interesado en conocer sus conflictos y como resolverlos según modelos de conducta reconocidos; y a Directores, Gerentes y personal operativo. Introducción: Actualmente la vida humana está dirigida por las necesidades de pertenencia que promueve la Sociedad de Consumo. Consumismo que ha desorientado a sus integrantes de los valores humanos y sociales de buena convivencia a tal grado que la violencia, el vandalismo, la drogadicción y otros vicios han alcanzado proporciones tan elevados que las instancias gubernamentales, privadas y sociales se han visto rebasados por esta violencia tan acentuada y extendida Objetivo general: Dar a conocer de manera objetiva a los participantes las causas que provocan gente Perdedora para que tengan herramientas fáciles y objetivas para crear Ganadores. Puntos relevantes: Relaciones Humanas (YO estoy Bien, Tu estas Mal) Revolución (YO estoy Mal, Tu estas Mal) Devolución (YO estoy Mal, Tu estas Bien) Involución (YO estoy Bien, Tu estas Bien)

Evolución Dirigido a: Todo público y principalmente a jóvenes con la inquietud de conocer las causas de inconformidad en la vida.

Liderazgo Situacional

Flexible

Conferencias, platicas y Cursos de conCIENCIA® Introducción: Por lo general se entiende al CONFLICTO como una lucha, un combate, antagonismo, etc. De esta y otras maneras similares lo definen los diccionarios, relacionando al conflicto con lo negativo o lo adverso. Pero qué importante resulta ser debido a esto, de que gracias al conflicto hay: Superación y crecimiento Desarrollo y prosperidad Mejorías y elevación. Por lo que se torna en positivo y favorable. Debemos entender el conflicto como un proceso inevitable que no tiene signo positivo ni negativo. El conflicto es totalmente neutro Aprenderemos a identificarlos por sus 3 clases Por el número de personas que intervienen. Conflicto Interno (en una persona) Interpersonal (entre dos o más personas) Intergrupal (entre Grupos) Por su Origen, en: Presencia de recursos escasos, de significado, de pruebas, de experiencia y de valores Por su Desarrollo, en: Latentes, advertidos, experimentados, manifestados y cola del conflicto Objetivo: Que el participante conozca las causas y de los conflictos y las diferentes alternativas para su manejo Puntos relevantes: Conflictos internos, Conflictos entre 2 o más personas, etc. Dirigido a: Todo público interesado en conocer sus conflictos y como resolverlos según modelos de conducta reconocidos; y a Directores, Gerentes y personal operativo. Introducción: Actualmente la vida humana está dirigida por las necesidades de pertenencia que promueve la Sociedad de Consumo. Consumismo que ha desorientado a sus integrantes de los valores humanos y sociales de buena convivencia a tal grado que la violencia, el vandalismo, la drogadicción y otros vicios han alcanzado proporciones tan elevados que las instancias gubernamentales, privadas y sociales se han visto rebasados por esta violencia tan acentuada y extendida Objetivo general: Dar a conocer de manera objetiva a los participantes las causas que provocan gente Perdedora para que tengan herramientas fáciles y objetivas para crear Ganadores. Puntos relevantes: Relaciones Humanas (YO estoy Bien, Tu estas Mal) Revolución (YO estoy Mal, Tu estas Mal) Devolución (YO estoy Mal, Tu estas Bien) Involución (YO estoy Bien, Tu estas Bien) Evolución Dirigido a: Todo público y principalmente a jóvenes con la inquietud de conocer las causas de inconformidad en la vida. Introducción: El Liderazgo es un asunto decisivo hoy en día, en donde las fronteras se han abierto al mercado global; en el cual las Organizaciones, llámese empresas o instituciones se encuentran permanentemente en una constante lucha por ser cada día más competitivas para no dejar de competir. Esto ha generado que las personas en las Organizaciones busquen ser más eficientes y eficaces. Al hablar de Organizaciones y su Recurso Humano es indispensable mencionar a los que las encabezan, a los líderes, como aquellos que logran el éxito en sus Organizaciones y de sus Organizaciones. Objetivo general: Dar a conocer de manera objetiva las herramientas del Liderazgo Situacional para que el participante tenga una mayor conCIENCIA del empleo de esta herramienta, para sensibilizarse y adaptarla a sus circunstancias particulares de su organización, y así tener mayor certidumbre en sus resultados Puntos relevantes: Liderazgo, Relaciones, Humanas, Competitividad, Eficiencia, Procesos de Trabajo, Proceso Administrativo, Trabajo en Equipo, Manejo de Conflictos Dirigido a: Todo público interesado en conocer este modelo de Liderazgo y como reconocer el nivel de

integración de la gente que participa en una organización; además a Directores, Gerentes, personal administrativo y Supervisores.

Proceso de Administración

Flexible

Conferencias, platicas y Cursos de conCIENCIA® Introducción: Por lo general se entiende al CONFLICTO como una lucha, un combate, antagonismo, etc. De esta y otras maneras similares lo definen los diccionarios, relacionando al conflicto con lo negativo o lo adverso. Pero qué importante resulta ser debido a esto, de que gracias al conflicto hay: Superación y crecimiento Desarrollo y prosperidad Mejorías y elevación. Por lo que se torna en positivo y favorable. Debemos entender el conflicto como un proceso inevitable que no tiene signo positivo ni negativo. El conflicto es totalmente neutro Aprenderemos a identificarlos por sus 3 clases Por el número de personas que intervienen. Conflicto Interno (en una persona) Interpersonal (entre dos o más personas) Intergrupal (entre Grupos) Por su Origen, en: Presencia de recursos escasos, de significado, de pruebas, de experiencia y de valores Por su Desarrollo, en: Latentes, advertidos, experimentados, manifestados y cola del conflicto Objetivo: Que el participante conozca las causas y de los conflictos y las diferentes alternativas para su manejo Puntos

relevantes: Conflictos internos, Conflictos entre 2 o más personas, etc. Dirigido a: Todo público interesado en conocer sus conflictos y como resolverlos según modelos de conducta reconocidos; y a Directores, Gerentes y personal operativo. Introducción: Actualmente la vida humana está dirigida por las necesidades de pertenencia que promueve la Sociedad de Consumo. Consumismo que ha desorientado a sus integrantes de los valores humanos y sociales de buena convivencia a tal grado que la violencia, el vandalismo, la drogadicción y otros vicios han alcanzado proporciones tan elevados que las instancias gubernamentales, privadas y sociales se han visto rebasados por esta violencia tan acentuada y extendida Objetivo general: Dar a conocer de manera objetiva a los participantes las causas que provocan gente Perdedora para que tengan herramientas fáciles y objetivas para crear Ganadores. Puntos relevantes: Relaciones Humanas (YO estoy Bien, Tu estas Mal) Revolución (YO estoy Mal, Tu estas Mal) Devolución (YO estoy Mal, Tu estas Bien) Involución (YO estoy Bien, Tu estas Bien) Evolución Dirigido a: Todo público y principalmente a jóvenes con la inquietud de conocer las causas de inconformidad en la vida. Introducción: El Liderazgo es un asunto decisivo hoy en día, en donde las fronteras se han abierto al mercado global; en el cual las Organizaciones, llámese empresas o instituciones se encuentran permanentemente en una constante lucha por ser cada día más competitivas para no dejar de competir. Esto ha generado que las personas en las Organizaciones busquen ser más eficientes y eficaces. Al hablar de Organizaciones y su Recurso Humano es indispensable mencionar a los que las encabezan, a los líderes, como aquellos que logran el éxito en sus Organizaciones y de sus Organizaciones. Objetivo general: Dar a conocer de manera objetiva las herramientas del Liderazgo Situacional para que el participante tenga una mayor conCIENCIA del empleo de esta herramienta, para sensibilizarse y adaptarla a sus circunstancias particulares de su organización, y así tener mayor certidumbre en sus resultados Puntos relevantes: Liderazgo, Relaciones, Humanas, Competitividad, Eficiencia, Procesos de Trabajo, Proceso Administrativo, Trabajo en Equipo, Manejo de Conflictos Dirigido a: Todo público interesado en conocer este modelo de Liderazgo y como reconocer el nivel de integración de la gente que participa en una organización; además a Directores, Gerentes, personal administrativo y Supervisores. Introducción: O Proceso administrativo, se conoce como la administración en movimiento, es la acción científica del administrador. Plantea paso a paso el quehacer a corto, mediano y/o largo plazo de una actividad, para hacer bien las cosas en la empresa. Para los propósitos de este curso se consideran 5 etapas clásicas, que son: PLANEACIÓN ORGANIZACIÓN INTEGRACIÓN DIRECCIÓN CONTROL Objetivo general: Dar a conocer de manera objetiva el PROCESO ADMINISTRATIVO como una herramienta fundamental en las organizaciones y que forman parte de un buen Liderar. Así se conseguirá que el participante tenga una mayor conCIENCIA de sus resultados tanto como individuo como en la Organización. Puntos relevantes: Misión, Visión y Objetivos, Competitividad, Eficiencia, Eficacia, Procesos, Trabajo en Equipo, Manejo de Conflictos, La Organización. Dirigido a: Todo estudiante interesado en conocer cómo se integra este proceso en la organización; y para

Directores, Gerentes y personal operativo.

ConCIENCIA en el fútbol

Flexible

Conferencias, platicas y Cursos de conCIENCIA® Introducción: Por lo general se entiende al CONFLICTO como una lucha, un combate, antagonismo, etc. De esta y otras maneras similares lo definen los diccionarios, relacionando al conflicto con lo negativo o lo adverso. Pero qué importante resulta ser debido a esto, de que gracias al conflicto hay: Superación y crecimiento Desarrollo y prosperidad Mejorías y elevación. Por lo que se torna en positivo y favorable. Debemos entender el conflicto como un proceso inevitable que no tiene signo positivo ni negativo. El conflicto es totalmente neutro Aprenderemos a identificarlos por sus 3 clases Por el número de personas que intervienen. Conflicto Interno (en una persona) Interpersonal (entre dos o más personas) Intergrupal (entre Grupos) Por su Origen, en: Presencia de recursos escasos, de significado, de pruebas, de experiencia y de valores Por su Desarrollo, en: Latentes, advertidos, experimentados, manifestados y cola del conflicto Objetivo: Que el participante conozca las causas y de los conflictos y las diferentes alternativas para su manejo Puntos relevantes: Conflictos internos, Conflictos entre 2 o más personas, etc. Dirigido a: Todo público interesado en conocer sus conflictos y como resolverlos según modelos de conducta reconocidos; y a Directores, Gerentes y personal operativo. Introducción: Actualmente la vida humana está dirigida por las necesidades de pertenencia que promueve la Sociedad de Consumo. Consumismo que ha desorientado a sus integrantes de los valores humanos y sociales de buena convivencia a tal grado que la violencia, el vandalismo, la drogadicción y otros vicios han alcanzado proporciones tan elevados que las instancias gubernamentales, privadas y sociales se han visto rebasados por esta violencia tan acentuada y extendida Objetivo general: Dar a conocer de manera objetiva a los participantes las causas que provocan gente Perdedora para que tengan herramientas fáciles y objetivas para crear Ganadores. Puntos relevantes: Relaciones Humanas (YO estoy Bien, Tu estas Mal) Revolución (YO estoy Mal, Tu estas Mal) Devolución (YO estoy Mal, Tu estas Bien) Involución (YO estoy Bien, Tu estas Bien) Evolución Dirigido a: Todo público y principalmente a jóvenes con la inquietud de conocer las causas de inconformidad en la vida. Introducción: El Liderazgo es un asunto decisivo hoy en día, en donde las fronteras se han abierto al mercado global; en el cual las Organizaciones, llámese empresas o instituciones se encuentran permanentemente en una constante lucha por ser cada día más competitivas para no dejar de competir. Esto ha generado que las personas en las Organizaciones busquen ser más eficientes y eficaces. Al hablar de Organizaciones y su Recurso Humano es indispensable mencionar a los que las encabezan, a los líderes, como aquellos que logran el éxito en sus Organizaciones y de sus Organizaciones. Objetivo general: Dar a conocer de manera objetiva las herramientas del Liderazgo Situacional para que el participante tenga una mayor conCIENCIA del empleo de esta herramienta, para sensibilizarse y adaptarla a sus circunstancias particulares de su organización, y así tener mayor certidumbre en sus resultados Puntos relevantes: Liderazgo, Relaciones, Humanas, Competitividad, Eficiencia, Procesos de Trabajo, Proceso Administrativo, Trabajo en Equipo, Manejo de Conflictos Dirigido a: Todo público interesado en conocer este modelo de Liderazgo y como reconocer el nivel de integración de la gente que participa en una organización; además a Directores, Gerentes, personal administrativo y Supervisores. Introducción: O Proceso administrativo, se conoce como la administración en movimiento, es la acción científica del administrador. Plantea paso a paso el quehacer a corto, mediano y/o largo plazo de una actividad, para hacer bien las cosas en la empresa. Para los propósitos de este curso se consideran 5 etapas clásicas, que son: PLANEACIÓN ORGANIZACIÓN INTEGRACIÓN DIRECCIÓN CONTROL Objetivo general: Dar a conocer de manera objetiva el PROCESO ADMINISTRATIVO como una herramienta fundamental en las organizaciones y que forman parte de un buen Liderar. Así se conseguirá que el participante tenga una mayor conCIENCIA de sus resultados tanto como individuo como en la Organización. Puntos relevantes: Misión, Visión y Objetivos, Competitividad, Eficiencia, Eficacia, Procesos, Trabajo en Equipo, Manejo de Conflictos, La Organización. Dirigido a: Todo estudiante interesado en conocer cómo se integra este proceso en la organización; y para Directores, Gerentes y personal operativo. Introducción: El fútbol soccer tradicional y su juego ha sido visto como entidad ajena a las concepciones empresariales, con algunos autores que han buscado el vínculo empresarial, sin llegar a concretarlo. El concepto conCIENCIA ofrece una versión sustentada en procesos y una visión de Unidad de Negocio con las variantes del juego del fútbol en situación de competencia oficial y de entrenamiento. Al relacionar a empresas con la gestión del juego del fútbol permite distinguir de manera clara los factores de gestión administrativa Organizacional (Eficiencia, Eficacia, Técnica, Táctica, Estrategia y Entorno de la Organización); con los factores competitivos Deportivos (Actitud, la Aptitud Física y la Técnica deportiva, la Táctica y Estrategia deportiva) apreciando objetivamente y de manera inmediata las ventajas de esta relación. Este modelo se desarrolla con una visión que parte desde el individuo en la organización hasta llegar a armar a la propia organización; gestando una posible reingeniería más eficiente en la empresa o institución deportiva. Destacando el concepto UNIDAD DE NEGOCIO, o una unidad dentro de la identidad corporativa, que se distingue de otras unidades internas por el tipo de productos o servicios que ofrecen al cliente interno y/o externo pero con la misma estructura organizacional. Objetivo general: Dar a conocer a los participantes el Puente funcional entre las actividades del Fútbol Soccer y la Empresa. Puntos relevantes: El ser Humano visto como Sistema (Mente, Cuerpo y Talento); tanto en su papel de Dirigente como Operativo y La Organización como organismo dinámico. Dirigido a: A todo el que guste del Fútbol y verlo bajo un modelo más objetivo; y para Directores, Gerentes y personal

administrativo, supervisores; tanto de empresas como del deporte.

Experiencias

Asesor deportivo

Instituto bdeo Deporte del Municipio de Solidy

2011 - 2019

Gerente de atención al cliente

Teléfonos de México

1982 - 1999

Estudios

Diplomado en Mercadotecnia

Universidad de las Américas Puebla

1998

Diplomado en planeación Estratégica y Administración Pública

Universidad Iberoamericana

1997

Director Técnico Profesional de Fútbol

Federación Mexicana de Fútbol

1997

Ingeniero Civil

Universidad Autónoma de Puebla

1983

Libros

conCIENCIA en el fútbol "un enfoque del proceso de administración al juego del fútbol

Se pretende sacar de las academias universitarias una de las mejores herramientas, el PA a la vida cotidiana, como el fútbol, que es de alto impacto mundial. Empleo para su lectura el análisis transaccional y se pasa por temas tan diversos e importantes como son la Eficiencia, la Eficacia, la Técnica, la Táctica, la Estrategia; entre otros muchos conceptos

Perfil en Mentes a la Carta

https://mentesalacarta.com/conferencistas-capacitadores-coaches/juan-marquez