

0.0

Comentarios (0)

Dr. En C.E. Mario Zúñiga Marín

Toluca De Lerdo, México

Conferencista | Capacitador | Coach | Docente | Moderador | Panelista | Consultor

País de residencia: México

Nacionalidad: México

Idiomas: Español, Inglés

Áreas de conocimiento

Coaching Liderazgo de Equipos, Cultura y Transformación, Comportamiento Organizacional, Desarrollo Organizacional, Valores,Cultura,Capital Humano, Salud Psíquica Plena, Psicoterapia Transpersonal, Salud Psicosocial y Laboral, Felicidad y Armonía Laboral, Salud Integral y Energía Vital, Sentido y Propósito de Vida, Proyecto Integral de Vida, Coaching Evolutivo Personal, Coaching Organizacional, Coaching y Competencias, Coaching Proyecto de Vida.

Descripción del perfil

Mi objetivo como consultor organizacional es continuar colaborando en el desarrollo personal, social, educativo, cultural, laboral y organizacional en México, América Latina y otras regiones; para vencer la anomia social a través del desarrollo de proyectos de asesoría, consultoría, capacitación, salud mental, investigación y educación; estructurados con una clara fundamentación filosófica, ética, teórica y metodológica. Mi misión como profesional de la conducta –individual y organizacional- a partir de la integración y el enlace de la experiencia humana: social, cultural y laboral -del Ser y el Hacer- es contribuir con las personas a lograr la salud psíquica plena: espiritual, emocional, mental y física; colaborando también en la construcción de su Proyecto Integral de Vida; sustentado en creencias y valores que les permitan afrontar de manera asertiva la ansiedad, el miedo y la resistencia al cambio; avanzando por el camino de la consciencia. El soporte para la verdadera transformación individual y organizacional reside en el desarrollo pleno del potencial psíquico, el liderazgo evolutivo, las inteligencias múltiples y los factores psicosociales sustentados en valores.

Conferencias, Cursos o Talleres

La Psicología del Éxito 1: Reto al Cambio

Flexible

Objetivos: • Identificar las creencias, actitudes y miedos por las que el individuo se resiste al cambio • Propiciar en el participante el auto-análisis individual sobre sus objetivos personales, familiares, laborales y sociales. • Identificar los ingredientes del cambio para lograr el éxito • Crear consciencia y tomar acción en la lucha contra la anomia, la desesperanza y el conformismo, identificando el sentido por la vida y asumiendo la responsabilidad por el compromiso que ello implica.

La Psicología del Éxito 2: Plan Integral de Vida, Crecimiento y Desarrollo

Flexible

Objetivos: • Apoyar al participante en el diseño de su plan integral de cambio con un nuevo paradigma de liderazgo transformacional enfocado al crecimiento y desarrollo. • Analizar las creencias, valores y actitudes que determinan nuestra conducta y el enfoque hacia la acción, el logro, la realización y el éxito. • Motivar a la calidad personal de los participantes sensibilizándolos a elaborar su proyecto de vida, crecimiento y desarrollo en ocho áreas: biológica, psicológica, espiritual, educativa, productiva, recreativa, relacional y financiera-patrimonial, a través de la presentación de elementos reales y vivenciales de plan de vida y desarrollo exitoso en las áreas de: 1. Autoconocimiento 2. Autoestima 3. Autodeterminación 4. Autodirección 5. Autocontrol Propiciar el autoanálisis individual sobre el sentido a la vida y los objetivos del plan integral de vida. Establecer el compromiso personal del participante para enfrentar los retos del cambio

La anomia como factor determinante del subdesarrollo en México y en América Latina.

De 2 Horas a 4 Horas

Objetivos: • Identificar las creencias que inciden en las actitudes positivas y negativas de las personas que conforman una organización • Analizar la estrategia de cambio a seguir para vencer el conformismo y la desesperanza social • Retos en la administración de recursos humanos para vencer la anomia en las organizaciones

La construcción de resiliencia en nuestro equipo de colaboradores.

Flexible

Objetivos: • Permitir que surja el máximo potencial de sí mismo para afrontar las adversidades del desempeño y formar autodisciplina • Lograr hacer consciencia de las capacidades y áreas de oportunidad • Incrementar la confianza en sí mismo, un alto optimismo y la sociabilidad • Fortalecer la tolerancia a la frustración y elevar la autoestima • Propiciar el reconocimiento del otro: desarrollar alteridad.

El Paradigma emergente en la administración de recursos humanos.

De 2 Horas a 4 Horas

Objetivos: • Brindar a los participantes una visión integral de los paradigmas en la administración de recursos humanos, así como la oportunidad de reflexionar sobre su postura filosófica y ética profesional como responsables del recurso más importante en la organización • Contribuir en la búsqueda del sentido por la vida en el ámbito laboral

Ética y valores en la práctica profesional.

De 2 Horas a 4 Horas

Objetivos: El participante: • Conocerá las bases ontológicas del ser humano y sus propiedades trascendentales • Valorará la importancia de la ética en todos los ámbitos de su formación, interacción y desarrollo • Comprenderá cómo las actividades y prácticas de la ética generan valor agregado a todas las áreas de una organización.

Seguridad Conductual y Preventiva: Más allá de la NOM-035-STPS-2018

Flexible

La NOM-035-STPS-2018, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018, establece de manera clara y precisa, los elementos para identificar, analizar y prevenir, algunos factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo; brindando grandes beneficios tanto a los individuos como a las organizaciones. ¡Felicitaciones a las autoridades mexicanas

en materia laboral por el enfoque y la iniciativa en promover la salud y el bienestar! ¡Significa un gran avance! No obstante, la NOM-035-STPS-2018, no contempla ni establece ninguna obligación para: • Realizar evaluaciones psicológicas de los trabajadores • Utilizar instrumentos para realizar evaluaciones psicológicas de los trabajadores. • Aplicar cuestionarios para identificar trastornos mentales. • Conocer variables psicológicas internas al individuo tales como: creencias, valores, actitudes, conductas, rasgos de personalidad • Medir el estrés en los trabajadores. Desde mi perspectiva, la NOM-035-STPS-2018, parte de una limitante conceptual en los factores psicosociales; debido a que no contempla elementos como la sociedad, la cultura, las creencias, las actitudes, los valores, las percepciones, las experiencias del trabajador y el porqué de sus conductas. Por otra parte, desde hace varias décadas, en las organizaciones –llámese instituciones, empresas o centros de trabajo- prevalece el enfoque o paradigma estructural de seguridad e higiene sobre sistemas, procesos, equipo, tecnología y condiciones de trabajo. Año tras año, se repiten las mismas mediciones (enfoque cuantitativo positivista), cambios e inversiones en materia de seguridad e higiene; dejando de lado la medición, la evaluación y el análisis cualitativo de las actitudes, de los estudios profundos e integrales de la personalidad de los trabajadores, así como de su estado psicosocial (desde una perspectiva integral). Las estadísticas desde Bird (1969), Arce 1994, Trueba (2000), Castillo (2015), Rauseo (2018), hasta Leary y Wilson (2023), aunado a los datos de otras investigaciones, muestran que la mayor causa de los accidentes siguen siendo los actos inseguros ocasionados por las actitudes de riesgo (el porcentaje va del 87% al 96%). En su mayoría, las instituciones de gobierno, las empresas, los especialistas, los asesores y los consultores en materia de seguridad industrial e higiene ocupacional, requieren un cambio de paradigma, para brindarse la oportunidad de entrar en una colaboración profesional profunda con los especialistas del área de la conducta y de otras disciplinas, que los ayuden a enriquecer sus diagnósticos y sus proyectos de intervención organizacional. La seguridad conductual preventiva implica diseñar un sistema de seguridad para que sea consistente con los principios de la psicología de la conducta. Para Ugalde y Dasencich (2000), el término Seguridad Conductual se refiere a aquellas iniciativas en el campo de la Seguridad Industrial que tienen como elemento distintivo la modificación directa de conductas seguras e inseguras de trabajo y el uso de medidas conductuales de desempeño. Seguridad Conductual es la aplicación al campo de la Seguridad Industrial de principios y métodos derivados de la disciplina conocida como el Análisis de la Conducta. Estos principios y postulados teórico-metodológicos e instrumentales, pueden aplicarse al mejoramiento de los actuales sistemas de gestión de la seguridad en las empresas, tales como el análisis de incidentes, los programas de incentivo y reconocimiento, las inspecciones planeadas y los sistemas de medición del desempeño individual y colectivo en seguridad, acordes a la NOM-035-STPS-2018. Con la implementación de la seguridad conductual preventiva se aumentan las conductas seguras (preventivas) y se disminuyen las conductas de riesgo (preocupantes). El objetivo final es mejorar el desempeño y la seguridad de las personas a partir de un cambio efectivo de actitudes y conductas. Con base en lo anterior, resulta pertinente plantear la siguiente pregunta: ¿Qué puede aportar un Psicólogo Clínico (Maestro en Seguridad e Higiene Ocupacional especialista en Seguridad Conductual y Preventiva) incorporado al equipo de Administración de la Salud, Seguridad e Higiene Ocupacional de las empresas? Mi respuesta es muy clara: El Psicólogo Clínico aporta el conocimiento -teórico y empírico- de la psique: creencias, valores, actitudes, conductas, y potencial de desarrollo para la transformación; con el enfoque de un Paradigma Emergente: Interdisciplinario y Transdisciplinario. Comparto dos esquemas sobre escalas de actitudes y su relación con las conductas inseguras, resultado de mis investigaciones de estudios comparativos de personalidad entre los responsables de la Seguridad e Higiene en

las organizaciones:

La Táctica de Grupo Operativo para desarrollar Equipos de Trabajo

Flexible

En mi experiencia como Asesor, Consultor y Capacitador, durante más de 30 años, he conocido y aplicado una gran cantidad de teorías, modelos y técnicas en la construcción de Equipos de Trabajo. Ahora está en boga el término Team Building. Puedo mencionar a autores como: Hirschhorn, Blake y Mouton, Katzenbach, Rees, Fraser, por citar algunos. Todos me han aportado grandes elementos teóricos y prácticos, tanto de las fases del proceso a seguir con los equipos de trabajo, como de las técnicas a emplear para generar dinámicas constructivas en mi desempeño con personas de diferentes organizaciones. ¡Les agradezco siempre por el conocimiento compartido! Sin embargo, en esta ocasión quiero recomendar una táctica poco conocida, y por ende, poco empleada en el desarrollo de equipos de trabajo: El Grupo Operativo. De acuerdo con Pichón Riviere, uno de los creadores de esta táctica, el termino operativo se refiere a un grupo centrado en la tarea y que tiene por finalidad aprender a pensar en términos de resolución de las dificultades crecidas en el campo grupal y no en cada integrante; lo que sería un tratamiento individual en el grupo, a partir de la explicación de la tarea, de la acción del cambio a través de ella, de su comprensión y su ejecución. “Todo grupo se plantea explícita o implícitamente una tarea, la que constituye su objetivo o finalidad. La tarea, la estructura grupal y el contexto en el que se relacionan tarea y grupo constituyen una ecuación de la que surgen fantasías inconscientes, que siguen el modelo primario del acontecer del grupo interno. Entre estas fantasías algunas pueden funcionar como obstáculo en el abordaje del objeto de conocimiento y distorsionantes en la lectura de la realidad, mientras que otras actúan como incentivo de trabajo grupal.” (Riviere, 1971). Considero al Grupo Operativo una táctica disruptiva; porque genera un cambio determinante en las creencias, en las actitudes y en la conducta de los individuos, ya que está enfocado a eliminar aspectos de comportamiento neurótico (estereotipos) que nos impiden aceptar el cambio para asumir nuevos roles como: adoptar diferentes estilos de liderazgo, desarrollar el pensamiento integral, asociar los sistemas, los procesos, la tecnología, la información innovadora, la cultura de calidad y el trabajo en equipo. Los individuos hemos desarrollado una configuración cognitiva y un estilo de pensamiento específico, debido sobre todo a la influencia social-cultural, durante varias generaciones. Algunas aplicaciones del Grupo Operativo: • Problemas ejecutivos donde surge la necesidad de la planeación, especialización y división del trabajo • Tareas comerciales e industriales • Problemas de estrategia y táctica militar • Equipos deportivos • En el campo de la educación • Equipos de trabajo interdisciplinario • En equipos de trabajo multidisciplinario Objetivos explícitos del Grupo Operativo: • Coordinar interacciones en los equipos • Reducir costos de producción y/o servicios • Favorecer el trabajo hacia metas comunes de manera más efectiva • Reducir las necesidades de apoyo y supervisión • Mejorar la toma de decisiones • Implementar métodos efectivos de liderazgo individual y grupal. • Dar seguimiento a programas de calidad y mejora continua Objetivos implícitos del Grupo Operativo • Modificar estereotipos de comportamiento y de liderazgo • Posibilitar la asunción de nuevos roles • Poder adquirir mayor responsabilidad sobre una tarea • Producir de manera armónica los sentimientos básicos de pertenencia, cohesión, cooperación y pertinencia de todo grupo; lo que da mayor productividad • Desarrollo de líderes operativos, capaces de interactuar y desarrollarse eficaz y eficientemente ante cualquier reto individual o de equipo. El desarrollo del Grupo Operativo debe ser coordinado por Psicólogos Clínicos y/o Sociales con amplia experiencia organizacional y de las personas, para entender, atender y resolver de manera adecuada las situaciones de ansiedad y miedo cuando los integrantes se enfrentan al cambio y manifiestan resistencias que pueden llegar a presentar síntomas somáticos, como el estrés o el cansancio, por ejemplo. Los resultados del Grupo Operativo pueden ser tan fabulosos como el llevar a un equipo de futbol a ser campeón mundial, o bien, a cambiar todo un modelo de comportamiento social para mejorar la Calidad de Vida. ¡Te invito a conocerlo y a aplicarlo en tu

organización! Gracias por tu atención. Saludos. Mario

La Psicología del Éxito: Tu Proyecto Integral de Vida, Crecimiento y Desarrollo

Flexible

El Proyecto Integral de Vida permite avanzar por el camino de la consciencia, creer en sí mismo, en un futuro que sí es posible, en los proyectos, metas y objetivos. Permite también afrontar la incertidumbre y desbloquear las limitaciones, los miedos, las dudas, los arquetipos psíquicos negativos y las culpas, que residen en el inconsciente y que frenan el desarrollo personal, familiar, laboral, social, ejecutivo, empresarial. ¡El resultado es metafísico! El Seminario puede ser impartido para grupos de 10 a 500 personas. Si lo consideran conveniente, puede invitarse a la pareja del colaborador para que ambos participen en el Seminario –al igual que se le invita a las celebraciones tradicionales de la organización-, porque es un evento dinámico, realista, con fundamentos sólidos, vivencial y motivador; enfocado en formar gente resiliente, altamente consciente de la responsabilidad familiar-

laboral-social; sobre todo cuando se comparten los objetivos de un Proyecto de Vida.

Experiencias

Consultor en Cultura Organizacional, Factores Psicosociales y Desarrollo Directivo; Coach Proyecto Integral de Vida y Desarrollo del Potencial Psíquico; Investigador y Escritor; Psicoterapeuta con enfoque transpersonal.

MZM Desarrollo del Potencial Psicológico para la Transformación Individual y Organizacional

2008 - Actual

BVC Cultural Transformation Tools Certified Consultant (CTT)

Barret Values Centre (BVC)

2015 - 2022

Docente, Asesor, Tutor, Investigador

Universidades/Instituciones de Educación Superior

1995 - 2021

Asesor y Consultor Estratégico Nacional

Federación de Colegios de Valuadores, A.C.

2018 - 2020

Docente Investigador para México y América Latina

Instituto Internacional de Investigación para el Desarrollo, A.C.

2000 - 2008

Estudios

Posdoctorado Internacional en Investigación Cualitativa, Ciencias sociales

Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Lima, Perú/INICC/UNES

2019

Doctor en Ciencias de la Educación ISCEEM Estado de México, Investigación Educativa y Organizacional

Instituto Superior de Ciencias de la Educación Instituto Superior de Ciencias de la Educación

2011

Maestro en Seguridad e Higiene Ocupacional, Seguridad Conductual y Preventiva (creencias, valores, actitudes y conductas)

Instituto de Salud en el Trabajo ISET-STPSInstituto de Salud en el Trabajo ISET-STPS

2003

Especialidad en Administración de Recursos Humanos

Universidad Autónoma del Estado de México

1997

Licenciado en Psicología, Psicología Área Clínica

Universidad Autónoma del Estado de MéxicoUniversidad Autónoma del Estado de México

1994

Libros

“ARMONIZACIÓN PEDAGÓGICA Perspectivas e investigaciones sobre el futuro de la educación”

Libro de Investigación en coautoría; colaboración con el capítulo: "The impact of quality educational policies, plans and programs on the strategic leadership of the school principal". Publicado en Milán-Bergamo, Italia, por CIELIT University Press en colaboración con EHnetwork, IELIT, UNITRE, CNUPI ISBN: 978-88-943653-3-7 Junio, 2020

Artículos

“Personalidad y valores del mexicano actual”

Se realiza una revisión sobre varios autores mexicanos, de 1934 a 2017; donde podemos encontrar varios rasgos de personalidad que son considerados como negativos y que han prevalecido en los mexicanos por muchas décadas, limitando su potencial psíquico e impidiendo su pleno desarrollo. De igual manera, se destacan los valores y los rasgos positivos de la personalidad del mexicano actual.

https://www.dropbox.com/s/ro0icekfv0mx8pd/REVISTA%20DIGITAL%20FECOVAL%2057.pdf?dl=0

Perfil en Mentes a la Carta

https://www.mentesalacarta.com/conferencistas-capacitadores-coaches/mario-zuniga