



DIPLOMADO “COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL E IMAGEN CORPORATIVA”

COORDINADOR (A): M en C Gina Nardoni Macedo

Expertos con años de experiencia en temas de comunicación organizacional, asesoría a proyectos de desarrollo sustentable, administración del cambio, desarrollo del potencial humano. Egresados con estudios de posgrado de universidades como ITESM y Universidad de Essex Inglaterra.

DIRIGIDO A: Estudiantes de las diversas licenciaturas de la UAQ, estudiantes como vía de titulación, egresados y público en general Todas aquellas personas interesadas en contribuir de manera eficaz y satisfactoria al logro de los objetivos organizacionales, aprendiendo cómo se logra la formación de equipos potenciales, comunicándose asertivamente, negociando eficazmente, desarrollando la creatividad, adquiriendo elementos propios de liderazgo efectivo e identificando problemas reales para poder darles soluciones adecuadas. Todo ello con la utilización de técnicas y estrategias basadas en el desarrollo personal y la inteligencia emocional, competencias necesarias en todo el personal, líderes de equipo y mandos medios con personal a su cargo y candidatos a desempeñar puestos de mayor responsabilidad.

OBJETIVO GENERAL: El Diplomado en Comunicación Organizacional e Imagen Corporativa tiene como finalidad que los participantes puedan iniciar un proceso de transformación personal, adquisición de habilidades organizacionales, competencias y valoración de su potencial, con el objetivo de lograr un desempeño efectivo dentro y fuera de la organización.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- Adquirir conocimientos para el manejo de la Comunicación Organizacional
- Adquirir conocimientos para desarrollar las habilidades blandas (*Soft Skills*)
- Comprender los sistemas organizacionales y su importancia para mejorar el clima laboral
- Desarrollar habilidades de comunicación humana
- Desarrollar habilidades para trabajar en equipo
- Negociar desde una perspectiva de ganar-ganar

FECHAS: Inicio 11 de marzo / Culminación 13 de mayo de 2022

HORARIOS:

Viernes de 16.00 a 20.00 hrs
Sábados 9.00 a 14.00 hrs

HORAS TOTALES: 90 Hrs.

MODALIDAD: Virtual





NÚMERO DE PARTICIPANTES (MÍNIMO PARA ABRIR EL GRUPO): 11 estudiantes

*La apertura del taller/diplomado/curso está sujeta al número de participantes

OPCIÓN A TITULACIÓN: Sí* (Licenciaturas: Sociología, Comunicación y Periodismo, Ciencias Políticas y Administración Pública)

COSTO:

\$12,000 - Estudiantes vía de titulación, estudiantes y administrativos (deben enviar credencial o número de trabajador o expediente)

\$15,000- Ex alumnos y público en general

Opciones de pago:

- Pago en una sola exhibición
Fecha límite de pago e inscripción: 9 de marzo 2022
\$12,000 (comunidad UAQ) o \$15,000 (público en general)
- Pago en tres exhibiciones:
Fecha límite del primer pago e inscripción: 9 de marzo 2022
\$4,000 (comunidad UAQ) o \$5,000 (público en general)
Fecha límite del segundo pago: 1 de abril 2022
\$4,000 (comunidad UAQ) o \$5,000 (público en general)
Fecha límite del tercer pago: 29 de abril
\$4,000 (comunidad UAQ) o \$5,000 (público en general)

*Las fichas de pago se descargan directamente en: <https://fcps.uaq.mx/index.php/educon>

TABLA DE CONTENIDOS

| Unidades o Módulos | Dinámicas o Actividades |
|---|--|
| <p>Módulo I Visión sistémica de la Organización</p> <p>1. Qué es un sistema organizacional 2. Entropías 3. Homeostasis 4. Leyes del Pensamiento sistémico 5. Sistemas de calidad 6. el todo es la suma de sus partes: Sinergia 7. Holos: totalidad organizada 8. Teoría general de sistemas</p> | <p>Películas, videos, ejercicios, cuestionarios, test, trabajo en equipo, trabajo individual</p> |
| <p>Módulo II Desarrollo de Equipos Eficientes</p> <p>1. Los Equipos de hoy en día 2. Qué requieren las organizaciones de los individuos y de los equipos</p> | <p>Películas, videos, ejercicios, cuestionarios, test, trabajo en equipo, trabajo individual</p> |





| | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 3. Equipos de Autogestión 4. Diferencias entre equipo y grupo 5. Pensamiento en grupo 6. Distinción entre eficiencia y eficacia 7. Condiciones para formar equipos eficientes | |
| <p>Módulo III Comunicación Humanan Base de la Comunicación Organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Canales personales de Comunicación 2.- Tipo de explicaciones y descripciones 3.- La relatividad del tiempo y su afectación en el proceso comunicativo entre las personas 4.- La Aproximación y la Evitación como forma de comunicarnos en las Relaciones Humanas 5. Modelos mentales | <p>Películas, videos, ejercicios, cuestionarios, test, trabajo en equipo, trabajo individual</p> |
| <p>Módulo IV Liderazgo en las Organizaciones de Hoy</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El líder y sus competencias 2. El verdadero liderazgo 3. Líder vs Jefe 4. Tipos de liderazgo 5. Diferencias existentes cuando las organizaciones son lideradas por verdaderos líderes 6. Por qué es importante el liderazgo en las organizaciones 7. Mucho del éxito en las organizaciones recae en el líder | <p>Películas, videos, ejercicios, cuestionarios, test, trabajo en equipo, trabajo individual</p> |
| <p>Módulo V La Inteligencia Emocional en las Organizaciones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Qué es la Inteligencia Emocional 2. Reconociendo mis emociones 3. Reconociendo las emociones de los demás 4. Empatía 5. Auto motivación 6. Gestión de las emociones 7. Porqué hoy en el reclutamiento de personal se busca gente con Inteligencia emocional 8. Factores que inciden en la IE | <p>Películas, videos, ejercicios, cuestionarios, test, trabajo en equipo, trabajo individual</p> |
| <p>Módulo VI Manejo y Resolución del Conflicto</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Importancia de reconocer al conflicto 2. Componentes de un conflicto | <p>Películas, videos, ejercicios, cuestionarios, test, trabajo en equipo, trabajo individual</p> |



| | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 3. Grados y niveles de Conflicto 4. Conflicto de tarea 5. Conflicto de Proceso 6. Conflicto Personal 7. Pasos para la resolución del conflicto 8. Ejemplo de empresas que han resuelto favorablemente los conflictos | |
| <p>Módulo VII Técnicas e instrumentos de Intervención</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Qué es una intervención 2. Qué es un consultor 2.1 Consultor Junior 2.2 Consultor Senior 3. Diagnóstico Funcional 4. Diagnóstico Cultural 5. Hallazgos 6. Propuestas de mejora 7. Instrumentos de medición 7.1 Clima Organizacional 7.2 Cuestionario de 7.3 Ergonomía 7.4 Medición de competencias a través de KPI's | <p>Películas, videos, ejercicios, cuestionarios, test, trabajo en equipo, trabajo individual</p> |
| <p>Módulo VIII Servicio con Orientación al cliente</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Qué es un verdadero servicio con orientación al cliente? 2. Importancia del servicio al cliente para poder sobrevivir a la competencia 3. Cambios actuales en el servicio al cliente 4. El buen servicio y el éxito económico 5. Tipo de clientes | <p>Películas, videos, ejercicios, cuestionarios, test, trabajo en equipo, trabajo individual</p> |
| <p>Módulo IX Competencia un nuevo modelo de Negociación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Red de Valor 2. Agregar Valor a la negociación 3. Reglas de toda Negociación 4. Las Tácticas de la negociación 5. Ingredientes básicos de la negociación 6. La extensión en las Negociaciones 7. Modelo de Cooperación 8. Competencia | <p>Películas, videos, ejercicios, cuestionarios, test, trabajo en equipo, trabajo individual Juegos con Naipes Juegos con dados virtuales</p> |



REFERENCIAS BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS:

1. Choo, Chun Wei. "La organización inteligente: movilización de los conocimientos de la organización a través de la creación de alianzas de información". University of Toronto. Faculty of Information Studies, 1996.
2. Núñez Paula, Israel A. "La gestión de la información, el conocimiento, la inteligencia y el aprendizaje organizacional desde una perspectiva Sociopsicológica". ACIMED. Vol. 12. No.3,2004. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_3_04/aci04304.htm
3. Schein, Edgar. "Organizational Learning: What is New?" Disponible en: <http://www.solonline.org/res/wp/10012.html>
4. Senge, Peter . "La Quinta Disciplina en la práctica. Estrategias y Herramientas para construir la Organización Abierta al Aprendizaje". Ed. Granica. Barcelona,2008..
5. Senge, Peter et. al. "La Danza del Cambio". Ed. Norma S. A. Serie Interés General. Bogotá, 2009.
6. Senge, Peter, M. "La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al Aprendizaje". Ed. Granica Vergara. Buenos Aires, 2007.
7. Rodríguez Ulloa, Ricardo. "Organizaciones Inteligentes mediante la práctica de las cincoDisciplinas Sistémicas." . XII Congreso Latinoamericano de Estrategia. Bolivia.

CRITERIOS DE ACREDITACIÓN:

Cumplir con más del 80% de asistencia a las sesiones
Obtener una calificación final mínima de 8.0 para la acreditación

- Asistencia: 60 %
- Trabajo final: 40%

INFORMES E INSCRIPCIONES:

<https://fcps.uaq.mx/index.php/educon>

Correo de Educación Continua: educacioncontinua.fcps@uaq.mx

Tel. (442) 1 92 12 00 /Ext. 5472 (L-V de 9:00 a 15:30 hrs.)

Facebook: <https://www.facebook.com/EDUCACONFCPSUAQ>

