

Diplomado especialista en comunicación y liderazgo femenino internacional



Información sobre el programa formativo

✔ **Horas de formación:** 350

✔ **Duración:** El alumno dispondrá de un tiempo mínimo de 1 mes para realizar el diplomado y un máximo de 6 meses.

No hay objetivo más noble que el de dirigir a un equipo de personas hacia la excelencia, la satisfacción y el éxito colectivo. Esto es el liderazgo. Décadas de análisis nos han dejado más de 850 definiciones de este concepto.

Hay muchas formas de interpretar el liderazgo, pero ninguna deja de ser una explicación incompleta y en muchos casos, inadecuada. La mayoría de estas definiciones son incompatibles y muchas parecen muy lejanas a la hora de aplicarlas a los actuales líderes. Es como si al liderazgo se le atribuyera aquello que se dijo del arte: En arte, lo único que interesa es lo que no se puede explicar. No es lo mismo ser jefe que ser líder. Jefes hay muchos, líderes pocos. Deseablemente, los jefes o directores tendrían que ser líderes, pero eso es una utopía en no pocas ocasiones.

Hasta ahora, las mujeres solo dirigían una organización llamada hogar y familia. Ellos, empresas. Esto ha sido así durante millones de años, según los antropólogos. Ahora, ellas empiezan a estar en la dirección de los dos tipos de organizaciones. Estamos en la primera época de la historia en que ambos trabajan juntos; nunca antes ha existido la posibilidad de comparar estilos y analizar las diferencias en la gestión empresarial. En esta *capacitación de diplomado especialista en comunicación y liderazgo femenino internacional* intentará ayudar a los hombres y las mujeres profesionales a trabajar en las mejores condiciones posibles, teniendo en cuenta el factor esencial de la diferencia de sexo.

Inscribirme



Certificación: ESHE + SEVENGUE

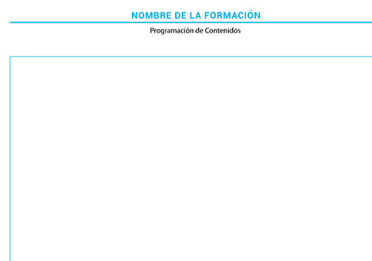


Estos cursos, diplomados y MBA corresponden a formación acreditada directamente por "European School Health Education" además de ir respaldado por el sello de **Asociación SEVENGUE**, inscrita en el **Ministerio del Interior con el número nacional 588.260**, con el objetivo de que, como alumno, pueda utilizarlo para actualizar y mejorar sus competencias profesionales y completar su curriculum, además de utilizar esta formación "No Acreditada" en los distintos baremos públicos que incluyen este apartado. No se otorga con estos programas ningún título acreditado por Universidad u otro organismo oficial.

Este sería un ejemplo del diploma emitido únicamente por **ESHE** en colaboración con la **Asociación SEVENGUE** de las actividades formativas:



Parte delantera del diploma



Parte trasera del diploma

¿A quién va dirigido?

Esta formación online está dirigida a todo aquel **personal universitario** con categorías profesionales como pueden ser:

- Grado en Enfermería.
- Grado en Medicina.
- Grado en Fisioterapia.
- Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.
- Grado en Farmacia.
- Grado en Psicología.
- Grado en Genética.
- Grado en Bioinformática.

- Grado en Biología Humana.
- Grado en Biología Sanitaria.
- Grado en Biomedicina.
- Grado en Biomedicina Básica y Experimental.
- Grado en Ciencias Biomédicas.
- Grado en Logopedia.
- Grado en Odontología.

- Grado en Nutrición Humana y Dietética.
- Grado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos.
- Grado en Óptica y Optometría.
- Grado en Óptica, Optometría y Audiología.
- Grado en Podología.
- Grado en Terapia Ocupacional.

De la misma forma este programa formativo a distancia también está dirigido a todos aquellos **auxiliares o técnicos superiores** con categorías profesionales como pueden ser:

- Técnico Superior en Anatomía Patológica Y Citología.
- Técnico Superior en Higiene Bucodental.
- Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico.

- Técnico Superior en Medicina Nuclear.
- Técnico Superior en Radiodiagnóstico.
- Técnico Superior en Radioterapia.

- Técnico en Cuidados Auxiliares Enfermería.
- Técnico Auxiliar de Farmacia.

Objetivos

Generales

Comprender que el liderazgo...

El liderazgo se aprende, aunque se nace con habilidades congénitas que lo facilitan. Ciertas características del buen

liderazgo, por ejemplo, el ser positivo y transmitir optimismo, pueden no ser rasgos hereditarios, pero que se pueden desarrollar. Actualmente existen profesionales que cuentan con conocimientos para ayudar a lograr estos cambios.

Para ser líder hay que tener un conocimiento general, intelectual y técnico del área en que uno se desenvuelve, conocer y controlar los estados de ánimo y las emociones, saber motivar, soportar la presión, dar ejemplo de lo exigido a los demás con las propias actuaciones y conectar con las personas.

Entre las cualidades del líder están el saber comunicar, mostrar interés por los individuos, escuchar, trabajar en equipo, respetar las verdades de los demás, ser constructivo, establecer objetivos, tener energía, ser una persona equilibrada, dominar las preocupaciones y transmitir entusiasmo.

El liderazgo concierne al carácter y la personalidad y en esto hay evolución. El proceso de convertirse en líder se parece mucho al de convertirse en un ser humano integrado.

Por suerte, en la sociedad actual todas las personas contamos con los mismos derechos. Tenemos cada vez más legislación que aborda los planes de igualdad en las empresas.

Entender que los líderes internacionales del futuro necesita...

- Compartir la toma de decisiones sin renunciar a la responsabilidad de los resultados.
- Aplicar y fomentar la creatividad.
- Delegar tareas, asumir responsabilidades y contar con al menos cierta autoridad.
- Generar un ambiente de motivación y compromiso.
- Saber asumir riesgos y aprender de los errores.
- Aceptar que muchas de las soluciones a los problemas pueden venir de fuentes inesperadas. No solo de ellos mismos.

Conocer las principales tareas de estos líderes...

- Captar y conservar el talento de las personas que de él dependen.
- Crear un entorno donde se generen iniciativas y se propongan ideas.
- Establecer directrices y controlar sus resultados.
- Orientar la gestión a las personas.
- Fomentar la comunicación e interrelación entre los individuos.
- Saber mediar en los conflictos.
- Saber negociar.
- Tener autoridad moral.
- Dar ejemplo con su actuación.

Específicos

Aprender habilidades necesarias para cualquier líder como pueden ser...

- *Aceptar a las personas tal y como son, no como uno quisiera que fueran.* No intentar cambiar a nadie y asumir que el otro tiene el mismo derecho que tú a ser como es. Es toda una medida de sabiduría: Ponerse en el lugar del otro, intentar comprender sus circunstancias y no juzgarlos.
- *Contar con capacidad para tratar las relaciones y los problemas en términos de presente y no de pasado.* Cierto que aprendemos de los errores del pasado, pero parece más productivo partir del presente como punto de partida e intentar cometer los menos errores posibles, no castigándose y ni dejándose fustigar por lo que se hizo mal y ya ha pasado a la historia.
- *Tratar a las personas más cercanas con la misma atención y amabilidad que se da a los conocidos y a la gente lejana.* Por desgracia, en muchas ocasiones esto no solemos practicarlo ni en nuestra familia. En el trabajo es igualmente importante. A los que tenemos cerca y tratamos todos los días, con el tiempo, tendemos a no escucharles con tanta atención como a otras personas con las que nos relacionamos poco. La cercanía y el tiempo compartido llevan a la amistad, pero también a la hostilidad, indiferencia y vaguería en mantener

buenas relaciones. La sordera que a veces practicamos con los cercanos nos lleva a malentendidos, errores y equivocaciones.

- *Tendríamos que identificar a nuestro proveedor y cliente interno.* Es decir, quién nos proporciona el trabajo a realizar y a quién rendimos cuentas o se lo entregamos. Al primero, mimarle, porque de él dependemos, aunque le paguemos, en caso de procesos externos o subcontrataciones. Al segundo, acariciarle porque compra o juzga nuestro trabajo.
- *Confiar en los otros, aun cuando haya riesgo de equivocarnos.* No se debe estar en continua actitud de sospecha ante los demás. Aunque la dosis concedida de confianza conlleve el riesgo de llegar a estar decepcionado o sentirse engañado, es más sabio a largo plazo no predisponerse así con los que nos rodean. Solo obtendremos la misma actitud. De igual forma que la ira genera ira, la desconfianza crea mal rollo, en términos coloquiales. En estos casos hay que actuar. Hay que buscar las causas por las que existe ese problema y, una vez analizadas en profundidad, tomar primero, acciones correctivas.
- *Capacidad de actuar sin la constante aprobación y el permanente reconocimiento de los demás.* En el entorno laboral esto es perjudicial. Poco importa a cuantas personas les gustan los líderes, lo que realmente importa de los líderes es la calidad del trabajo que resulta de colaborar con ellos. Para esto es necesario tener claro lo que se ha de realizar, con todos los detalles y poder preguntar. Ese conocer todos los pasos a dar y disponer de los medios necesarios hace que se realice el trabajo con calidad, lo que conlleva previamente pensar en todos sus aspectos y tener claro y escrito el procedimiento a seguir.
- *La manera de responder al fracaso.* Los líderes no piensan en el fracaso, ponen gran energía en sus tareas. Se lo toman como una equivocación y esto no es ni más ni menos que una manera de hacer las cosas, estaba dentro de lo probable.
- *Los líderes son aprendices permanentes.* El aprendizaje es la fuente de energía que mantiene su actitud hacia los nuevos proyectos y los nuevos retos. Los que no cuentan con esta forma de actuar no sobreviven mucho tiempo. En las actuales condiciones de constantes cambios y complejidad, esto es indispensable. Los verdaderos líderes se caen y vuelven a levantarse. Son incansables en sus retos e ilusiones. Las tienen de todos los tipos.
- *El modo de reconocer, tratar y compartir la incertidumbre.* Vivimos tiempos difíciles y confusos. No hay seguridad en nada. La globalización y la crisis económica nos hace tener una visión dudosa de lo que va a pasar y cómo se va a actuar en el futuro para contar con más trabajo. Pero los líderes se agarran a aquello de que la crisis es una oportunidad. Trabajan más, intentan buscar nuevos caminos y se acostumbran a ese sentimiento de inseguridad y duda de lo que va a ocurrir y qué caminos se pueden tomar. Asumen la situación tal y como es.

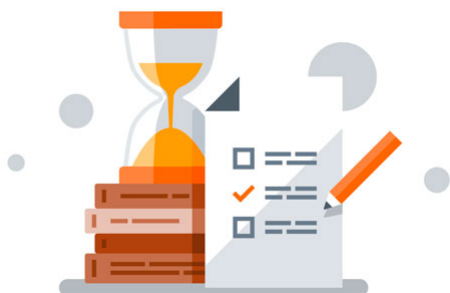
Inscribirme



Requisitos para la inscripción

- DNI, TIE o Pasaporte.
- Documento de pago de tasas de matrícula.

Evaluación



La evaluación estará compuesta de **74 test** de opción (A/B/C).

El alumno debe finalizar el curso y hacerlo con aprovechamiento de al menos un 50% de los tests planteados en el mismo, que se realizarán a través de la plataforma virtual online.

En caso de no superar el total de las evaluaciones conjuntamente, el alumno dispone de una segunda oportunidad sin coste adicional.

Contenidos

Tema I: Liderazgo. 100 claves

- Introducción.
- ¿El liderazgo se aprende?
- ¿Cómo es la actitud de los líderes?
- ¿Qué buscamos en un líder?
- Personas, ¿cerebros diferentes?
- ¿Por qué copian las mujeres directivas a los directivos?
- ¿Liderar más que mandar?
- ¿Qué características se observan en las directivas?
- ¿Cómo es la percepción de las mujeres profesionales en el ámbito de la empresa?
- ¿Qué valora una mujer a la hora de aceptar un puesto de responsabilidad?
- ¿Les resulta más fácil a las mujeres mandar?
- ¿Qué diferencias hay en general entre ellos y ellas?
- ¿Cómo son las directivas españolas?
- ¿Utilizan los directivos y directivas la intuición?
- ¿Cómo tratas las señales que te envía tu intuición?
- ¿Existe la intuición femenina?
- ¿Dónde queda el sentido y la sensibilidad?
- ¿Y la cercanía emocional?
- ¿Conviene llorar en el trabajo?
- ¿Cómo se distribuyen los espacios?
- ¿Cómo se ejerce la flexibilidad en ellos y ellas?
- ¿Cómo han vivido las mujeres profesionales la adaptación?
- ¿Hay temor a la adaptación?
- ¿Hay entre las directivas miedo a liderar de una manera diferente?
- Ahora que hablamos tanto de los chinos ¿cómo ve el liderazgo un estratega chino?
- Resumen.
- Autoevaluación.

Tema II: Comunicación

- Introducción.
- ¿Por qué es tan importante la comunicación?
- ¿Cómo se han comunicado las mujeres y los hombres en la historia?
- ¿Qué implica comunicarse bien?
- ¿Cómo se mejora la comunicación?
- ¿Se puede fomentar la buena comunicación y entablar cordiales relaciones profesionales?
- ¿Cómo tratar la comunicación y qué planes se pueden hacer para mejorarla?
- ¿En qué se diferencia la comunicación de ellos y ellas?

- ¿Cambia el tipo de comunicación en la empresa con la presencia de hombres y mujeres?
 - ¿Las mujeres son más comunicativas y necesitan hablar más que los hombres?
 - ¿Por qué las conversaciones de las mujeres tienen más carga emocional que la de los hombres?
 - ¿Cómo se expresan ellos y ellas a solas?
 - ¿Se expresan las mujeres más con el cuerpo?
 - ¿Se puede fomentar la buena comunicación?
 - ¿En qué nivel de comunicación nos encontramos más a gusto?
 - ¿Hay estilos de comunicación?.
 - ¿Por qué es importante reconocer tu estilo de comunicación y el de los demás?
 - ¿Eres comunicador visual?
 - ¿Eres un comunicador auditivo?
 - ¿Eres un comunicador kinestésico?
 - ¿Eres un comunicador digital?
 - ¿Cuáles son las principales claves para comunicarse bien con las mujeres?
 - ¿Y para comunicarse con los hombres?
 - Resumen.
 - Autoevaluación.
-

Tema III: Conversaciones y lenguaje

- Introducción.
 - ¿En qué influye ser un buen conversador eficaz?
 - ¿Cómo se practica el arte de la conversación eficaz constructiva?
 - ¿Conoces a tu público?
 - ¿Cómo deberían ser las conversaciones con un compañero de trabajo?
 - ¿Cómo son las conversaciones con colaboradores?
 - ¿Qué debes saber para manejar la conversación?
 - ¿Cómo detectamos que nuestro interlocutor no nos dice la verdad?
 - ¿Existen claves para conversar con los hombres?
 - ¿Cómo suelen ser las conversaciones de las mujeres?
 - ¿Qué hacen ellas que no hacen ellos?
 - ¿Cómo es el habla de ellas y ellos?
 - ¿Qué diferencias hay con el lenguaje de ellos?
 - ¿Qué hacen para expresar la información?
 - Es mejor ser oída que no ser tenida en cuenta.
 - Resumen.
 - Autoevaluación.
-

Tema IV: Autoestima y seguridad

- Introducción.
- ¿Resulta tan importante la autoestima?
- ¿Cómo parece una persona más segura de sí misma?
- ¿Cómo se venden ellas y ellos?
- ¿Cómo convertir tus defectos en cualidades?
- ¿Cómo se toman las mujeres estos cambios?
- ¿Cómo se expresa la autoestima y seguridad en ti misma?
- ¿Cómo son tus cuidados emocionales?
- ¿Qué importancia tienen los gestos y las expresiones faciales y corporales?

- ¿Qué tipo de imagen transmites con tu forma de vestir?
 - ¿Tienes el síndrome de la supermujer?
 - Resumen.
 - Autoevaluación.
-

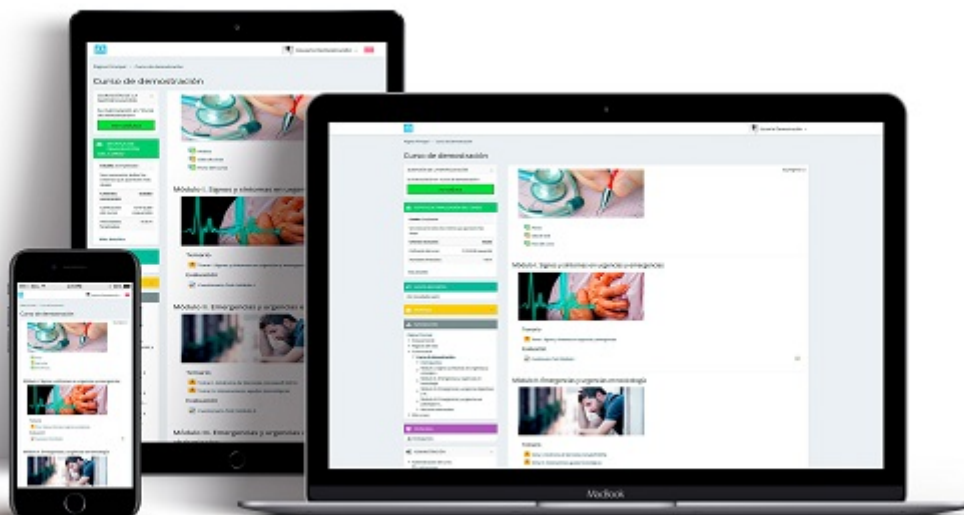
Tema V: Conflictos y negociación

- Introducción.
 - ¿Abordamos abiertamente los conflictos?
 - ¿Qué tipos de conflictos hay en función de los efectos para la empresa?
 - ¿Cuál son los factores que contribuyen en la aparición de conflictos?
 - ¿Qué clases de conflictos podemos tener?
 - ¿Cómo se tratan los conflictos el trabajo?
 - ¿Y entre otra persona y tú?
 - ¿Cómo se dan los conflictos laborales entre los sexos?
 - ¿Qué pueden aportar ellas en los conflictos?
 - ¿Los hombres y mujeres negocian de manera diferente?
 - ¿Tienen las mujeres más cualidades para la negociación?
 - ¿Por qué las mujeres suelen pedir menos?
 - Resumen.
 - Autoevaluación.
-

Tema VI: Gestión de tiempo, decisiones y estrés

- Introducción.
- ¿Cómo afecta el estrés en la gestión del tiempo?
- ¿Existen claves para gestionar el tiempo?
- ¿Sabes tomar decisiones?
- ¿Cómo se organizan ellos y ellas?
- ¿Cómo experimentan ellos y ellas el estrés?
- ¿Qué consecuencias puede traer el estrés?
- Ante este estrés, la presión ¿es una amenaza o un castigo?
- ¿Cuál es el perfil directivo estresado?
- ¿Cómo toman ellos y ellas las decisiones?
- ¿Con qué etapas se cuenta en el proceso de toma de decisiones?
- ¿Qué principales procesos cognitivos se utilizan en la toma de decisiones?
- ¿Cómo se pueden clasificar las decisiones?
- ¿Cómo tratamos la incertidumbre?
- ¿Cómo se prepara el terreno para comunicar los cambios que conlleva una decisión?
- ¿Cómo se comunican las decisiones?
- ¿Cómo pueden ser las reacciones?
- ¿Cómo son las decisiones según la jerarquía en la organización?
- ¿Cómo influye la intuición femenina en la toma de decisiones?
- ¿Qué otros aspectos se han de tener en cuenta en la toma de decisiones?
- Resumen.
- Autoevaluación.

Metodología



El desarrollo del programa formativo se realiza a distancia, el alumno dispondrá de los contenidos en formato PDF y realizará la evaluación en la plataforma online, esta plataforma está operativa 24x7x365 y además está adaptada a cualquier dispositivo móvil. El alumno en todo momento contará con el apoyo del departamento tutorial. Las tutorías se realizan mediante email (atenciontutorial@eshe.es) o través del sistema de mensajería que incorpora la plataforma online. Dentro de la plataforma encontrarás:

- Guía de la plataforma.
- Foros y chats para contactar con los tutores.
- Temario.
- Resúmenes.
- Vídeos.
- Guías y protocolos adicionales.
- Evaluaciones.
- Seguimiento del proceso formativo.

Inscribirme

