



Manual de Equal Arts

03/08/2026

Elaborado por Lori Cavrak, Asociación InDance International

Convocatoria: 2024, 1.ª ronda, KA2, KA210, FP

Asociaciones a pequeña escala en educación y formación profesional (KA210, FP) ID del proyecto: 2024,1,ES01,KA210,VET,000248043

INFORMACIÓN GENERAL

Identificador: Convocatoria 2024, 1.ª ronda, KA2, KA210, FP – Asociaciones a pequeña escala en educación y formación profesional (KA210, FP)
Referencia del proyecto: 2024,1,ES01,KA210,VET,000248043
Fecha de inicio del proyecto: 01/10/2024
Fecha de finalización del proyecto: 30/09/2026
Paquete de trabajo: WP2, A,2.1
Tipo de documento: Entrega
Número: 1
Versión: 1.4
Fecha de presentación: 13/02/2026
Organización responsable: InDance International
Autores: Harriet Macauley, Lori Cavrak
Nivel de difusión: Público

TIPO DE DOCUMENTO		
PRO	Informe de avance técnico-económico (informes internos de paquetes de trabajo que indican el estado de los trabajos)	
DEL	Informes técnicos identificados como entregables	X
Acta	Actas de la reunión	
MAN	Procedimientos y manuales de usuario	
WOR	Documento de trabajo, publicado como documento preparatorio de un informe técnico	
INF	Información y notas	

PU	Público	X
PP	Restringido a otros participantes en el programa (incluidos los servicios de la Comisión)	
RE	Restringido a un grupo especificado por el consorcio (incluidos los servicios de la Comisión)	
CO	Confidencial, solo para los miembros del consorcio (incluidos los servicios de la Comisión)	
CON	Confidencial, solo para los miembros del consorcio	

HISTORIAL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Autor(es)	Organización asociada	Descripción
V1.1	15/06/26	Rachel Playfair	InDance International	Versión preliminar
V1.2	20/06/26	Rachel Playfair	InDance International	Versión preliminar
V1.3	24/06/26	Rachel Playfair	InDance International	Versión preliminar
V1.3	28/06/26	Harriet Macauley	InDance International	Versión preliminar
V1.4	20/07/2026	Lori Cavrak	InDance International	Versión preliminar

APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha	Revisor(es)	Organización asociada
V1.3	13/06/2026	Harriet Macauley	InDance International
V1.4	21/07/2026	Harriet Macauley	InDance International
V1.5	08/06/2026	Harriet Macauley	InDance International

AVISO LEGAL - EQUAL ARTS

Proyecto Equal Arts n.º 2024,1,ES01,KA210,VET,000248043, financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones expresadas son exclusivamente las de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la Agencia Española de Protección de Datos e Información (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la SEPIE se hacen responsables de las mismas.

ACERCA DE ESTE MANUAL

COMPONENTES FUNDAMENTALES DE UN MANUAL DE UN CURSO DE MICROAPRENDIZAJE	
1. VISIÓN GENERAL Y OBJETIVO DEL CURSO	
• Objetivos de aprendizaje • Público destinatario • ¿Por qué este tema, por qué ahora?	
2. MARCO DE DISEÑO DIDÁCTICO	
• Estructura del curso, módulos, duración de las lecciones, lógica de secuenciación • Modelo de aprendizaje utilizado (p. ej., vídeos breves + reflexión + cuestionario) • Enfoque pedagógico (narración de historias, basado en escenarios, a ritmo propio, por grupos)	
3. NORMAS DE CONTENIDO Y PLANTILLAS	
• Plantilla del módulo (introducción, contenido, actividad, reflexión, cuestionario — formato coherente) • Directrices de tono y voz • Directrices de imagen de marca (estilo visual, tipografías, colores) • Estándares de accesibilidad (subtítulos, todo el texto, nivel de legibilidad)	
4. FLUJO DE TRABAJO DE PRODUCCIÓN	
• Funciones y responsabilidades (quién redacta los guiones, graba los vídeos, diseña las diapositivas y crea el contenido en la plataforma) • Proceso de producción paso a paso (guion → revisión → grabación/diseño → desarrollo → control de calidad → lanzamiento) • Herramientas y plataformas utilizadas (p. ej., Articulate Rise, Canva, plataforma LMS) • Plantilla de calendario/plan de producción	
5. PLAN DE ENTREGA Y DISTRIBUCIÓN	
• Plataforma/LMS en la que se aloja el curso • Proceso de inscripción • Plan de comunicación y marketing para promocionar el curso • Programación (a ritmo propio frente a por grupos, contenido por entregas frente a todo de una vez)	
6. ESTRATEGIA DE PARTICIPACIÓN Y EVALUACIÓN	
• Tipos de interacciones (cuestionarios, reflexiones, temas de debate) • Cómo se mide la finalización o el dominio • Certificados o insignias (si procede)	
7. EVALUACIÓN Y CICLO DE RETROALIMENTACIÓN	
• Indicadores de éxito (índice de finalización, índice de participación, puntuación de satisfacción, retención de conocimientos)	

- Plantilla de encuesta posterior al curso
- Proceso de iteración y mejora basado en los comentarios recibidos

8. NOTAS SOBRE REUTILIZABILIDAD Y ESCALABILIDAD

- Cómo adaptar esta guía a futuros temas o módulos
- Plantillas que se pueden reutilizar (guiones, presentaciones de diapositivas, bancos de preguntas)
- Registro de lecciones aprendidas y buenas prácticas

MANUAL DE LA UNIDAD 2.2

Vendes los beneficios, no el arte: voz auténtica y autogestión en las artes escénicas. Conoce a Jessica

RESUMEN DE LA UNIDAD

Esta unidad sigue a Jessica Breitenfeld, una creadora de comunidades independiente, productora de eventos y facilitadora que ha diseñado y dirigido más de 80 eventos en toda Europa y más allá, mientras reflexiona sobre cómo construir una voz profesional distintiva en un sector dominado por los hombres. A medida que avances en la unidad, presta atención a estas tres ideas relacionadas: la primera es la singularidad: Jessica sostiene que un estilo personal claro, incluso polarizador, es una ventaja, ya que solo tiene que conectar con el público adecuado en lugar de gustar a todo el mundo. La segunda es la presencia: distingue entre la experiencia en la materia y la presencia en el escenario, argumentando que ambas son importantes y que pueden desarrollarse por separado. La tercera es la tensión: Jessica señala un conflicto real entre el comportamiento socializado y complaciente y el comportamiento asertivo y centrado en los objetivos que a menudo exige el éxito empresarial, y explora qué se necesita para gestionar esa tensión sin perder la esencia auténtica.

OTRAS PERSPECTIVAS

Veamos cómo se relaciona la experiencia de Jessica con los temas de la autenticidad, la presencia y la autodefensa en el sector creativo. Por último, encontrarás una sección de lecturas recomendadas para quienes estén interesados en estos temas.

TU VOZ ES LA ESTRATEGIA

La insistencia de Jessica en que un estilo personal distintivo, incluso polarizador, es un activo profesional —en lugar de un lastre que hay que suavizar— va en contra de un instinto común en la imagen profesional: el impulso de atraer a un público amplio, para evitar alienar a nadie. Su argumento es que el atractivo general suele ser una trampa, ya que un estilo creado para complacer a todo el mundo tiende a no conectar profundamente con nadie, mientras que una voz genuinamente distintiva construye el tipo de público fiel que realmente genera oportunidades. Esto se relaciona con su distinción más amplia entre la experiencia en la materia y la presencia escénica: tener conocimientos y ser cautivador son habilidades diferentes que se pueden aprender por separado, y confundirlas lleva a los expertos con talento a subestimar hasta qué punto la presencia en sí misma debe construirse y practicarse, y no simplemente heredarse de la experiencia.

¿QUIÉN LLEGA A LIDERAR? NAVEGAR POR UN SECTOR DOMINADO POR LOS HOMBRES

El análisis de Jessica sobre la tensión entre el comportamiento socializado y complaciente y el comportamiento asertivo y centrado en los objetivos que a menudo exige el éxito empresarial está bien documentado en la investigación sobre negociación. [Amanatullah y Morris](#) (2010) descubrieron que las mujeres anticipan una reacción social negativa cuando defienden sus intereses de forma asertiva y, como resultado, moderan su asertividad y se conforman con resultados menos favorables, un patrón que desaparece cuando las mujeres negocian en nombre de otra persona en lugar de por sí mismas, ya que defender a los demás no conlleva la misma penalización social. Investigaciones relacionadas con la brecha de confianza en la competencia han revelado que las mujeres competentes necesitan caer bien para ser consideradas seguras de sí mismas, algo que no ocurre en el caso de los hombres competentes; esto significa que la simpatía en sí misma se convierte en un requisito profesional más que en un valor añadido. Esto ayuda a explicar por qué Jessica considera que la adaptabilidad, y no la conformidad, es la verdadera habilidad: ajustar la forma de expresarse a diferentes públicos y contextos culturales sin perder la esencia auténtica, en lugar de suprimir por completo la asertividad o abandonar la autenticidad para encajar en un molde más convencional.

MANTENER UNA CARRERA AUTÉNTICA

La advertencia de Jessica contra imitar «el ejemplo más dominante o convencional de tu campo», y su insistencia en elegir modelos a seguir cuyo estilo auténtico se ajuste de verdad al tuyo, refleja un principio más amplio en la construcción sostenible de una carrera profesional: las personalidades «prestadas» resultan agotadoras de mantener a lo largo del tiempo, mientras que un estilo auténtico, incluso uno que genere controversia, puede mantenerse indefinidamente porque no cuesta nada seguir siendo uno mismo. Los estudios sobre el público respaldan esta lógica subyacente: el público acude a una sala con expectativas genuinamente diferentes; unos quieren informarse, otros quieren entretenerse, y los ponentes que tienen en cuenta esa distinción, en lugar de recurrir por defecto a un mismo tono para todos, conectan de forma más eficaz independientemente del contexto. La sección 3 de esta unidad trata sobre el largo plazo: construir una voz profesional capaz de sobrevivir al contacto con diferentes públicos, culturas y personas influyentes sin que tengas que interpretar una versión de ti mismo que no reconoces.

GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

Autenticidad distintiva	Término acuñado por Jessica para referirse a un estilo personal claro, incluso polarizador, que, según ella, conecta más profundamente con el público adecuado que un atractivo amplio y universal.
Presencia escénica	Una habilidad independiente y que se puede aprender, distinta de la experiencia en la materia; ser cautivador no es lo mismo que tener conocimientos, y Jessica sostiene que ambas cosas requieren un desarrollo deliberado.
Adaptabilidad	Una capacidad que se entrena, no un rasgo fijo; se trata de adaptar el estilo de comunicación a diferentes públicos y culturas, manteniendo intacto un núcleo auténtico.
Adaptación social	La tendencia adquirida a dar prioridad a la amabilidad y al consenso, que Jessica identifica como algo que entra en tensión con el comportamiento asertivo y centrado en los objetivos que a menudo requiere el éxito empresarial.

Autodefensa	Hablar y actuar en nombre propio de forma profesional, lo que, según las investigaciones, conlleva un coste social diferente para las mujeres que cuando defienden los intereses de otros.
Alineación con los modelos a seguir	El consejo de Jessica de elegir modelos a seguir profesionales cuyo estilo auténtico se ajuste genuinamente al propio, en lugar del ejemplo más dominante o convencional de un ámbito.
PUNTOS CLAVE A RECORDAR	
Un estilo personal distintivo es una ventaja, no un inconveniente, si conecta con el público adecuado.	
La experiencia y la presencia en el escenario son habilidades distintas que se pueden aprender; tener conocimientos no es lo mismo que resultar atractivo.	
La adaptabilidad significa ajustar la forma de expresarse a tu público, no renunciar a tu esencia auténtica.	
La adaptación social puede entrar en conflicto con el comportamiento asertivo y centrado en los objetivos que a menudo requiere el éxito empresarial.	
Los modelos a seguir sostenibles son aquellos cuyo estilo auténtico se alinea genuinamente con el tuyo propio.	

REFLEXIÓN PERSONAL Utiliza el espacio que aparece a continuación para reflexionar sobre tu propia reacción ante la experiencia de Jessica. No hay respuestas correctas ni incorrectas. ¿En qué ocasiones has suavizado algún aspecto distintivo de tu propio estilo profesional para intentar resultar más atractivo a un público más amplio, y qué te ha costado eso?

Piensa en un momento en el que tuviste que distinguir entre demostrar tus conocimientos y resultar atractivo en un entorno profesional. ¿Qué aprendiste?

¿En qué situaciones has notado la tensión entre ser complaciente y ser directo o centrado en los objetivos en tu propio trabajo?

APLICACIÓN

Pensando en tu puesto o proyecto actual, ¿qué pequeño detalle podrías introducir para dejar entrever una faceta más distintiva y auténtica de tu estilo?

PRÓXIMOS PASOS

- Identifica a un modelo a seguir en el ámbito profesional cuyo estilo auténtico concuerde de verdad con el tuyo y señala específicamente qué es lo que te llama la atención.
- Fíjate en un momento de esta semana en el que suavices tu forma de expresarte para resultar más agradable en general y plantéate si eso es realmente necesario.
- Practica cómo adaptar tu comunicación a un público o contexto diferente, manteniendo intacto un elemento claramente auténtico.
- Lleva estas reflexiones a la Unidad 3.1, donde se analiza a continuación la experiencia de Antonia.

REFERENCIAS	
1.	Amanatullah, E. T. y Morris, M. W. (2010). «Negociando los roles de género: las diferencias de género en la negociación asertiva están mediadas por el miedo de las mujeres a las reacciones negativas y se atenúan cuando se negocia en nombre de otros». Journal of Personality and Social Psychology. Researchgate.net
2.	Mayo, M. La brecha de género en competencia y confianza. Margaritamayo.com
3.	Escuela de Negocios de Stanford. Tener más poder en la mesa de negociación ayuda a las mujeres, pero también provoca reacciones adversas. Gsb.stanford.edu
4.	Universidad de Pittsburgh, Departamento de Comunicación. Cómo abordar la situación de la intervención oral: público, ocasión y propósito. Comm.pitt.edu
5.	NPR (Babcock, L., Universidad Carnegie Mellon). Para las mujeres, las negociaciones salariales pueden acarrear un coste social. Npr.org
Elaborado por Lori Cavrak, de Association InDance International	