



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	08/04/2026	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 marca (estilo visual, tipografías, colores) • Normas de accesibilidad (subtítulos, texto alternativo, 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 o LMS en la que se imparte el curso • Proceso de inscripción • Plan de comunicación y marketing para promocionar el curso • Programación (a ritmo propio frente a por grupos, contenido por partes 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 3.2

Confianza, voz y tutoría: identidad multicultural en el liderazgo. Conoce a Rachel

RESUMEN DE LA UNIDAD

Esta unidad sigue a Rachel Playfair, coach y formadora intercultural especializada en la integración de la identidad multicultural y el bienestar individual, mientras reflexiona sobre la confianza, la voz y la diferencia práctica entre la mentoría y el coaching. A medida que avances en la unidad, presta atención a estas tres ideas relacionadas: la primera es el poder: Rachel describe el «delegar tu poder», su propia experiencia como impulsora creativa en una banda mientras dejaba que otros tomaran las decisiones empresariales, y señala que fue la confianza, y no las circunstancias, lo que permitió que eso sucediera. La segunda es la identidad: relaciona la confianza directamente con el síndrome del impostor, mostrando cómo la raza y el género pueden determinar si alguien se siente capaz de asumir plenamente su propia autoridad. La tercera es la distinción: Rachel es precisa a la hora de diferenciar entre la mentoría (orientación basada en la experiencia vivida) y el coaching (ayudar a alguien a encontrar sus propias respuestas), y sobre saber cuál de las dos se necesita realmente y de quién.

OTRAS PERSPECTIVAS

Veamos cómo la experiencia de Rachel se relaciona con los temas de la confianza, la identidad y la mentoría en el sector creativo. Por último, encontrarás una sección de lecturas recomendadas para quienes estén interesados en estos temas.

EXTERNALIZAR TU PODER

El relato de Rachel sobre su papel como compositora y motor creativo de su propia banda, mientras dejaba que dos compañeros de banda masculinos tomaran casi todas las decisiones empresariales, pone de manifiesto un patrón que ella denomina «externalizar tu poder», no porque le hubieran quitado el poder, sino porque aún no tenía la confianza necesaria para reclamar el espacio que ya le correspondía. Esta distinción es importante: replantea el problema, pasando de uno externo (que te ignoren) a uno interno y superable (reivindicar el espacio al que ya tienes derecho). La sección 1 de esta unidad trata de reconocer ese patrón en tus propias relaciones laborales y de entender que la confianza en sí misma es la habilidad que falta, no la experiencia ni el talento.

¿QUIÉN PUEDE SENTIRSE PARTE DEL GRUPO? EL SÍNDROME DEL IMPOSTOR Y LA IDENTIDAD

El ejemplo de Rachel sobre una mujer de color que siente que no puede desarrollar plenamente su confianza, por miedo a que la vean a través del estereotipo de «ruidosa y enfadada», refleja un patrón bien documentado en

investigación psicológica. El término «fenómeno del impostor» fue acuñado por primera vez en 1978 por las psicólogas Pauline Rose Clance y Suzanne Imes, quienes estudiaron a mujeres de alto rendimiento que, en su interior, creían que eran unas farsantes a pesar de las claras pruebas de su competencia. Investigaciones posteriores han demostrado que esta experiencia no se distribuye de manera uniforme: un estudio de 2017 publicado en la revista **Journal of Counselling Psychology** reveló que tanto la discriminación racial como el género influyen de forma independiente en la intensidad de los sentimientos de impostora, lo que significa que la experiencia que describe Rachel se sitúa en una intersección real, más que en una genérica y universal. Esto se relaciona con datos más amplios sobre el ámbito laboral: una investigación de [Lean In.org](https://leanin.org) y McKinsey & Company ha revelado que las mujeres de color ascienden más lentamente y reciben menos apoyo por parte de la dirección que las mujeres blancas, un patrón estructural que puede agravar la experiencia interna del síndrome del impostor con una experiencia externa muy real.

MENTORÍA, COACHING Y CÓMO SABER CUÁL NECESITAS

La distinción precisa que hace Rachel entre la mentoría —alguien que ya ha recorrido el camino antes que tú y te ofrece consejos directos basados en su propia experiencia— y el coaching —que crea un espacio para que la persona encuentre sus propias respuestas— coincide con las definiciones utilizadas en la literatura sobre desarrollo profesional. Las directrices del sector, elaboradas por la [Asociación para el Desarrollo del Talento](https://www.asociaciondesarrollotalento.org/), definen la mentoría como una relación basada en el crecimiento holístico a largo plazo, mientras que el coaching suele ser a más corto plazo y se centra en objetivos o habilidades específicos. La advertencia de Rachel de no dar por sentado que tu propia experiencia refleja plenamente la de un mentorado, y su honestidad sobre los límites de su propia experiencia (reconoce con franqueza que no es la mentora adecuada para alguien que necesite ayuda con subvenciones o financiación, ya que su formación es de carácter cultural y psicológico, no administrativo) constituyen un ejemplo de disciplina práctica: saber con precisión lo que puedes y no puedes ofrecer forma parte, en sí mismo, de ser un mentor responsable.

GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

Externalizar tu poder	Término acuñado por Rachel para referirse a ceder la autoridad para tomar decisiones a la que tienes derecho, no porque te la hayan quitado, sino por falta de confianza para reclamarla.
Síndrome del impostor	La creencia interna de que no eres tan competente como sugieren las pruebas, denominada por primera vez por Clance e Imes en 1978.
Sentimientos de impostor interseccionales	Las investigaciones muestran que el síndrome del impostor se ve influido de forma independiente tanto por la discriminación racial como por el género, en lugar de afectar a todo el mundo de la misma manera.
Mentoría	Orientación directa por parte de alguien con experiencia relevante y vivida, orientada hacia un desarrollo holístico y a largo plazo.
Coaching	Un proceso que ayuda a la persona a explorar sus propios pensamientos, sentimientos y soluciones, en lugar de ofrecer consejos directos.

Transparencia en cuanto a la experiencia	La práctica de Rachel de ser explícita sobre los límites específicos de su propia experiencia, para que las personas a las que asesora sepan con precisión qué tipo de apoyo puede ofrecerles y cuál no.
PUNTOS CLAVE A RECORDAR	
«Ceder el control» suele ser un problema de confianza, no una circunstancia impuesta por otros.	
El síndrome del impostor está determinado por la identidad, la raza y el género, que influyen de forma independiente en cómo se vive.	
Los patrones estructurales del lugar de trabajo, como una promoción más lenta y un menor apoyo, pueden agravar la experiencia interna del síndrome del impostor.	
La mentoría ofrece consejos basados en la experiencia vivida; el coaching ayuda a la persona a encontrar sus propias respuestas, y es importante saber cuál de las dos opciones necesitas.	
Un mentor responsable es transparente respecto a los límites específicos de su propia experiencia.	

REFLEXIÓN PERSONAL	
Utiliza el espacio que aparece a continuación para reflexionar sobre tu propia reacción ante la experiencia de Rachel. No hay respuestas correctas ni incorrectas.	
¿En qué momentos te has dado cuenta de que has cedido poder, control o voz en tu propio trabajo, y cómo sería recuperarlos?	

¿Has experimentado o presenciado alguna vez sentimientos de impostor que parecían determinados tanto por la identidad como por la propia situación?

Piensa en alguna ocasión en la que necesitaras mentoría pero recibiste coaching, o viceversa. ¿Qué pedirías ahora de forma diferente?

APLICACIÓN

Pensando en tu puesto o proyecto actual, ¿qué ámbito hay en el que podrías reclamar conscientemente más del poder o la voz que ya te pertenecen?

PRÓXIMOS PASOS

- Nombra una situación en la que hayas estado «delegando tu poder» e identifica un paso concreto para recuperarlo.
- Si estás asesorando a alguien, sé explícito sobre los límites específicos de tu propia experiencia antes de ofrecer consejos.
- Fíjate en un momento de esta semana en el que surja un sentimiento de impostor y reflexiona sobre qué factores de identidad podrían estar influyendo en él.
- Lleva estas reflexiones contigo mientras completas el programa Equal Arts, aplicando lo que has aprendido en todas las unidades.

REFERENCIAS

1.	HR Dive. Para retener a las mujeres de color, hay que abordar primero el síndrome del impostor. Hrdive.com
2.	Bernard, D. L., Lige, Q. M., Willis, H. A., Sosoo, E. E. y Neblett, E. W. (2017). «El fenómeno del impostor y la salud mental: la influencia de la

	y el género. Journal of Counseling Psychology. Sexgenlab.org
3.	Asociación para el Desarrollo del Talento. Coaching frente a mentoría: ¿cuál es la diferencia? Td.org
4.	CNBC. Por qué las mujeres negras y latinas son más propensas a sufrir el síndrome del impostor y cómo superarlo. Cnbc.com
5.	EHL Hospitality Insights. Superar la trampa del síndrome del impostor en el caso de las mujeres y las minorías. Hospitalityinsights.ehl.edu
Elaborado por Lori Cavrak, de Association InDance International	