



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-VET – Asociaciones a pequeña escala en educación y formación profesional (KA210-VET)
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 CURSO DE MICROAPRENDIZAJE	
1. DESCRIPCIÓN 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) • Normas 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 o 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 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

UNIDAD 3.1: MANUAL

La confianza digital en la práctica: herramientas, visión de futuro e igualdad en el día a día. Conoce a Antonia

RESUMEN DE LA UNIDAD

Esta unidad sigue a Antonia Castellani, directora de Tecnología, Negocios y Operaciones de Skill Up Italy, mientras reflexiona sobre cómo se manifiesta realmente la confianza digital en el día a día, más allá de ser una habilidad abstracta que se debe enseñar desde cero. A medida que avances en la unidad, presta atención a estas tres ideas interrelacionadas: la primera es el reconocimiento: el argumento central de Antonia es que la mayoría de las personas ya poseen las habilidades digitales que necesitan, pero simplemente no han aprendido a confiar en ellas, y muestra cómo ciertas herramientas específicas —desde Canva y Kahoot hasta la transcripción basada en IA— convierten la confianza existente en una práctica visible. La segunda es la previsión: describe cómo su organización se adelanta a la regulación de la IA y los datos antes de que sea oficialmente obligatoria, considerando la gobernanza temprana e informal como una ventaja a largo plazo en lugar de una carga de cumplimiento normativo. La tercera es la práctica: Antonia concluye hablando de la cultura organizativa, mostrando cómo la igualdad y el cuidado parental se viven realmente en el día a día, incluso antes de contar con una política escrita.

OTRAS PERSPECTIVAS

Veamos cómo la experiencia de Antonia se relaciona con temas como la confianza digital, la previsión normativa y la igualdad en el día a día en el sector creativo. Por último, encontrarás una sección de lecturas recomendadas para quienes estén interesados en estos temas.

LA CONFIANZA DIGITAL NO ES UNA HABILIDAD NUEVA

La tesis central de Antonia —que la mayoría de las personas ya poseen las competencias digitales que necesitan, pero que simplemente no han aprendido a confiar en ellas— se ve respaldada por investigaciones sobre la competencia digital profesional. Una revisión sistemática realizada por [Sánchez-Canut et al. \(2023\)](#) reveló que las mujeres suelen subestimar su propia competencia digital en relación con su nivel real de habilidades, y que esta brecha se manifiesta como un problema de confianza y de autopercepción más que como un déficit real de habilidades, especialmente en lo que respecta a la aplicación de las herramientas existentes en contextos profesionales y creativos. Investigaciones recientes del sector lo corroboran: en 2025, [un estudio de Capgemini](#) reveló que, aunque la confianza de las mujeres en el ámbito laboral está aumentando en general, persisten los sesgos de género, especialmente en torno a la percepción de habilidades técnicas como la IA, lo que significa que la capacidad real y la capacidad percibida siguen divergiendo según el género. Esto replantea la formación digital: en lugar de enseñar habilidades partiendo de cero, el enfoque de Antonia —que introduce herramientas accesibles como Canva, Kahoot y Mentimeter, y

posteriormente la transcripción basada en IA, consiste realmente en dar a las capacidades existentes un punto de apoyo concreto, convirtiendo la competencia silenciosa en una práctica visible y segura.

ADELANTÁNDOSE A LA REGULACIÓN

La convicción de Antonia de que las organizaciones que establecen sus propias normas ahora, antes de que existan requisitos formales, tendrán más oportunidades de seguir funcionando bien, encuentra eco en el pensamiento actual sobre la gobernanza de la IA para las pequeñas y medianas empresas. Las directrices publicadas en [*Harvard Business Review*](#) sobre la preparación [de las pymes](#) para [la normativa de la UE en materia de IA](#) sostienen que una gobernanza temprana y deliberada, con listas de verificación internas, una responsabilidad clara y una documentación transparente, supone una auténtica ventaja competitiva y de confianza frente a socios y financiadores, y no simplemente un coste defensivo de cumplimiento normativo. Las investigaciones sobre el estrés derivado de la transformación digital en el lugar de trabajo han revelado, de manera similar, que la falta de directrices internas claras o su ausencia en torno a las nuevas tecnologías afecta de manera desproporcionada al estrés y la confianza de las mujeres, lo que sugiere que el enfoque proactivo de Antonia, basado en listas de verificación y autodeclaraciones, protege tanto el bienestar como el cumplimiento normativo. Esto concuerda con la propia práctica de Antonia: crear una lista de comprobación y un sistema de autodeclaración sobre cómo su organización y sus socios utilizan la inteligencia artificial, mucho antes de que ninguna normativa formal lo exigiera, de modo que el uso responsable se convierta en un hábito consolidado en lugar de una carrera de última hora.

IGUALDAD EN LA PRÁCTICA, POR DELANTE DE LA POLÍTICA

El relato de Antonia sobre una organización cuya propiedad y dirección están mayoritariamente en manos de mujeres, que mantiene deliberadamente el equilibrio de género en lugar de limitarse a crear oportunidades para las mujeres, y que se está preparando para formalizar los acuerdos de cuidado parental que ya practica de manera informal, ilustra un patrón que merece la pena destacar: la práctica vivida puede ir por delante de la política escrita. Investigaciones más amplias sobre cómo reducir la brecha digital y de competencias profesionales de las mujeres han revelado que los modelos a seguir visibles —personas a las que se ve triunfando en puestos y estructuras que aún no cuentan con respaldo formal— son a menudo lo que da a otras la confianza necesaria para seguir caminos similares, que es precisamente la función que desempeña la organización de Antonia con su ejemplo. Antonia reconoce con franqueza que su organización aún no cuenta con un plan de igualdad formal, no porque los principios no se apliquen ya, sino porque aún no se ha considerado necesario plasmarlos por escrito, hasta que, como señala, los requisitos de los proyectos europeos hagan que merezca la pena formalizar esa práctica. La sección 3 de esta unidad trata sobre cómo cerrar esa brecha: considerar una política escrita no como el origen de las buenas prácticas, sino como el registro de una práctica que, a menudo, ya existe.

GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

Confianza digital

La brecha entre la competencia digital real y la competencia autopercebida; Antonia sostiene que la mayoría de las personas ya cuentan con las habilidades, pero simplemente no han aprendido a confiar en ellas.

Herramientas deliberadas

Término acuñado por Antonia para referirse a las plataformas específicas (Canva, Kahoot, Mentimeter, transcripción mediante IA) que utiliza para convertir la competencia digital existente en una práctica atractiva y visible.

Previsión normativa	Anticiparse a la regulación formal sobre IA y datos mediante listas de control internas y sistemas de autodeclaración, antes de que el cumplimiento sea obligatorio por ley.
Gobernanza informal	La lista de comprobación y el sistema de autodeclaración de Antonia, que otorgan a los socios la responsabilidad sobre cómo utilizan la IA en sus propios resultados, antes de que exista ninguna política formal.
Igualdad en la práctica	Término acuñado por Antonia para referirse al equilibrio de género y a los acuerdos sobre el cuidado de los hijos que ya se viven en el día a día dentro de una organización, incluso antes de que se plasmen formalmente en una política.
Modelos a seguir visibles	Personas a las que se ve triunfando en funciones o estructuras que aún no cuentan con respaldo formal, algo de lo que la propia organización de Antonia da ejemplo.
PUNTOS CLAVE A RECORDAR	
La confianza digital suele ser una brecha de percepción, no una brecha de habilidades; la mayoría de las personas ya tienen más capacidades de las que se atribuyen a sí mismas.	
Adelantarse a la normativa supone una ventaja a largo plazo, no solo un coste de cumplimiento.	
Las herramientas bien elegidas y utilizadas de forma deliberada convierten la competencia existente en una práctica visible y segura.	
La práctica real puede adelantarse a la política escrita; la igualdad puede ponerse en práctica antes de que se formalice.	
El contacto presencial sigue siendo importante para la cohesión del equipo, incluso cuando la toma de decisiones se traslada al ámbito digital.	

REFLEXIÓN PERSONAL Utiliza el espacio que aparece a continuación para reflexionar sobre tu propia reacción ante la experiencia de Antonia. No hay respuestas correctas ni incorrectas. ¿En qué aspectos de tu propio trabajo podrías tener ya más competencias digitales de las que crees?

¿Cómo sería «adelantarse» a un cambio inminente en tu propio ámbito, tal y como lo describe Antonia?

¿Qué estructura sencilla —una lista de comprobación, una guía o una autodeclaración— podrías poner en práctica ahora mismo, incluso sin que exista un requisito formal para ello?

APLICACIÓN

Pensando en tu puesto o proyecto actual, ¿qué herramienta o estructura concreta podrías introducir este mes para convertir la confianza que ya tienes en una práctica visible?

PRÓXIMOS PASOS	
•	Elige una herramienta digital que ya sepas utilizar a medias y comprométete a usarla correctamente al menos una vez este mes.
•	Elabora una lista de comprobación sencilla o una autodeclaración para un proceso de tu propio trabajo que aún no cuente con ninguna.
•	Fíjate en un momento de esta semana en el que una práctica que ya pones en práctica podría merecer la pena anotarla formalmente.
•	Lleva estas reflexiones a la Unidad 3.2, donde a continuación se analiza la experiencia de Rachel.

REFERENCIAS	
1.	Sánchez-Canut, M. et al. (2023). Competencia digital profesional: definición, marcos, medición y diferencias de género: una revisión sistemática de la literatura. Human Behavior and Emerging Technologies. Onlinelibrary.wiley.com
2.	Harvard Business Review. (2025). Cómo pueden prepararse las pymes para la normativa de la UE sobre IA. Hbr.org
3.	Capgemini Research Institute. (2025). Género y liderazgo: cómo abordar los sesgos, las oportunidades y el cambio. Capgemini.com
4.	Las mujeres lo tienen más difícil: una brecha de género en el estrés provocado por la transformación digital en el ámbito laboral de las TIC. Arxiv.org
5.	FDM Group. ¿Son las mujeres la clave para salvar la brecha de competencias digitales? Fdmgroup.com
Elaborado por Lori Cavrak, de la Asociación InDance International	