



Enero 2024

MÁS ALLÁ DE TRADUCCIÓN

Evaluación de una salud mental culturalmente relevante
Capacitación para proveedores de ECE de habla hispana



Por Kristin Kappelman and Samantha Reynoso


Milwaukee
Succeeds

Resumen ejecutivo

La financiación de la subvención permitió el desarrollo de un plan de estudios de salud mental diseñado para los proveedores de educación de la primera infancia (EPI) no sólo para ser traducido al español, sino para ser culturalmente relevante para los proveedores de EPI de habla hispana. Dado que este plan de estudios se estaba adaptando y con el objetivo de ampliarlo potencialmente más allá de Milwaukee, se propuso una evaluación formativa y de impacto. La evaluación formativa permitió introducir ajustes en el plan de estudios y el diseño del programa a medida que se desarrollaba, mientras que la evaluación de impacto midió los objetivos y resultados del programa.

En general, el plan de estudios de salud mental de la EPI en español demostró tener éxito. Casi el 100% de los participantes indicaron que las formaciones aumentaron sus conocimientos y que podían tomar lo aprendido y utilizarlo en sus guarderías. Los participantes también indicaron que el contenido coincidía con sus creencias y valores. Aunque hubo algunos obstáculos que dificultaron el éxito de las capacitaciones, como los problemas logísticos relacionados con los folletos y la posibilidad de ver los materiales proyectados, se hicieron ajustes a lo largo de las capacitaciones para tener en cuenta estos problemas y preocupaciones.

En el informe completo que figura a continuación se ofrece información más detallada sobre los antecedentes del plan de estudios, los resultados de la evaluación y los cambios recomendados para futuras versiones de la capacitación.

Antecedentes

Los educadores de la primera infancia de Milwaukee, que son casi todos mujeres y predominantemente mujeres de color y morenas¹, informan de altos niveles de estrés, fatiga por compasión y trauma secundario. Esto se ve reforzado por los datos nacionales que muestran que, a lo largo de la pandemia, los educadores de la primera infancia han notificado niveles más altos de estrés y depresión que el conjunto de la población adulta.² Estos problemas de salud mental afectan a los propios educadores, a sus familias y a sus comunidades, y ponen a prueba la capacidad de corregulación de los educadores, es decir, su capacidad para estar en sintonía con las necesidades de los niños bajo su cuidado, empatizar con ellas y responder a ellas. Dada la evidencia clara y bien documentada de que las interacciones entre adultos y niños en los primeros años de vida sientan las bases de todo el crecimiento y desarrollo futuros, la disminución de la corregulación en los entornos actuales de educación de la primera infancia podría tener repercusiones negativas duraderas en una generación de niños de Milwaukee.

Los problemas de salud mental también están contribuyendo a la urgente crisis de personal en la educación de la primera infancia (EPI) que está ocasionando un menor acceso a la EPI para las familias y los niños de Milwaukee. Casi el 80% de los educadores de la primera infancia de Wisconsin afirman que el burnout y el agotamiento contribuyen a los problemas de personal entre los profesionales de la educación temprana.³

En respuesta, la Coalición de educación de la primera infancia (EPI) de MKE, dirigida por Milwaukee-Succeeds, ha dado prioridad al desarrollo de la capacidad en materia de salud mental de los educadores de la primera infancia mediante actividades de desarrollo profesional y recursos financiadas por el condado de Milwaukee, el Fondo MKE Responds y la Greater Milwaukee Foundation. Estas capacitaciones y eventos, que han llegado a 350 educadores de la primera infancia desde 2020, han sido bien recibidas. Durante estas capacitaciones se proporcionó traducción e interpretación al español, lo cual fue agradecido por los participantes. Sin embargo, los comentarios también nos llevaron a la conclusión de que una capacitación impartida en la lengua materna del participante tendría un impacto aún mayor.

Esto proporcionó la dirección de los próximos pasos necesarios hacia el objetivo de construir la salud mental y el bienestar de los educadores de la primera infancia de Milwaukee, incluyendo el reflejo de la diversidad lingüística y cultural de Milwaukee mediante la creación de capacitaciones, recursos y actividades en las lenguas maternas de los educadores y asegurándose de que reflejan los valores culturales, normas y prácticas. Con fondos de la Asociación de la Primera Infancia de Wisconsin (WECA) y la Red de Servicios Compartidos de Educación Temprana de Wisconsin (WEESN), se desarrollaron y

¹ Milwaukee Succeeds. (s.f.) *A Snapshot of Early Care and Education Teachers in Milwaukee*. Recuperado en diciembre de 2023 de <https://www.milwaukeesucceeds.org/ecedata>.

² Elharake, J., et al. (septiembre de 2022). *Prevalence of Chronic Diseases, Depression, and Stress Among US Childcare Professionals During the COVID-19 Pandemic*. Recuperado en enero de 2024 de https://www.cdc.gov/pcd/issues/2022/22_0132.htm.

³ Asociación Nacional para la Educación Infantil (diciembre de 2022). *Uncertainty Ahead Means Instability Now: Why Families, Children, Educators, Businesses, and States Need Congress to Fund Child Care: Wisconsin*. Recuperado en diciembre de 2023 de https://www.naeyc.org/sites/default/files/globally-shared/downloads/PDFs/our-work/public-policy-advocacy/wisconsin_naeyc_2022_fall_survey.pdf.

pusieron en práctica una serie de cursos de capacitación, recursos y actividades sobre salud mental y bienestar para educadores de la primera infancia latinos, en colaboración con miembros de Proveedoras Unidas, una red profesional de proveedores hispanohablantes de cuidado infantil en el hogar, con sede principalmente en Milwaukee. Todas las capacitaciones, recursos y actividades se desarrollaron e impartieron en español. Las capacitaciones se llevaron a cabo entre octubre de 2023 y diciembre de 2023 y abarcaron una serie de temas que se enumeran en el cuadro siguiente.

Fecha	Tema (inglés)	Tema (español)
16 de octubre de 2023	Well-being for Early Childhood Education	Bienestar para la educación infantil
30 de octubre de 2023	Framework	Marco de trabajo
6 de noviembre de 2023	Co-regulation	Corregulación
20 de noviembre de 2023	Joined	Unidos
4 de diciembre de 2023	Positive Identity and Demonstration	Identidad positiva y demostración
11 de diciembre de 2023	Help and Responsibility	Ayudar y responsabilidad

Dado que se trataba de la primera iteración de las capacitaciones en salud mental culturalmente sensibles, se diseñó una evaluación con dos métodos mixtos, que incluía una evaluación formativa (de proceso) y una evaluación de impacto. La evaluación formativa, similar a un modelo de mejoramiento continuo, permitió introducir cambios a medida que avanzaban las capacitaciones, mientras que la evaluación de impacto permitió realizar un análisis resumido del programa en su conjunto.

A continuación se presenta un resumen de ambos.

Evaluación formativa

La evaluación formativa garantiza que un programa o actividad programática sea factible, apropiado y aceptable antes de que se ponga en práctica en su totalidad. Suele realizarse cuando se desarrolla un nuevo programa o actividad o cuando se adapta o modifica uno ya existente. El principal objetivo de una evaluación formativa es detectar cualquier deficiencia lo antes posible, de modo que puedan introducirse cambios de inmediato para corregir cualquier problema que surja. El enfoque de una evaluación formativa incluye los componentes y actividades del programa, con una apreciación de cómo este trabajo puede generalizarse a un público más amplio.

Los datos para la evaluación formativa se recopilaron mediante breves encuestas o grupos de discusión completados por los participantes después de las sesiones, observaciones de las sesiones de capacitación y debates y entrevistas con el equipo de capacitación. A continuación se enumeran las preguntas diseñadas para la evaluación formativa.

*¿Qué dificultades, si las hay, se presentan a lo largo del programa que puedan dificultar su aplicación?
¿Qué ajustes se realizan en el programa de capacitación inicial, los materiales y el estilo de facilitación para tener en cuenta las posibles dificultades?*

Los participantes mencionaron algunos aspectos del programa de capacitación que podrían mejorarse.

- Problemas logísticos, como dificultades de los participantes para ver la pantalla que proyecta las diapositivas en la parte delantera de la sala o falta de acceso a copias impresas de las diapositivas para revisarlas o tomar notas.
 - Tras recibir esta información después de la 1ra semana, el equipo de capacitación empezó a imprimir copias impresas de las diapositivas para cada participante y a repartirlas al principio de cada sesión.
 - El lugar donde se impartieron las sesiones de capacitación estaba siendo renovado durante este periodo, pero la distribución de la sala se modificó en torno a la 3ra semana para adaptarla mejor a las sesiones de capacitación, incluida la instalación de una pantalla nueva y más grande para proyectar las presentaciones y la retirada del exceso de objetos almacenados en el espacio de aprendizaje.
- Inquietudes sobre el contenido, incluido el deseo de los participantes de contar con actividades o movimientos adicionales a lo largo de las capacitaciones, acceso a recursos y disponer de tiempo para practicar las técnicas aprendidas durante las capacitaciones.
 - La capacitación de la 1ra semana fue una oportunidad para que los participantes se relacionaran entre sí mientras intentaban mantener una serie de pelotitas en el aire, para representar de manera realista lo que es hacer malabares con muchas cosas en un día determinado, como suelen hacer los proveedores de EPI. Los proveedores valoraron positivamente esta actividad ("Me hizo olvidar que estaba en una capacitación") y pidieron más actividades de este tipo. Aunque no se incorporó una actividad similar en otras capacitaciones, el equipo de capacitación comenzó a incorporar pausas de atención plena y respiración, yoga, tiempo para compartir en parejas o en las mesas y otras actividades grupales para incorporar movimiento u oportunidad de pensar en pareja con otros participantes.

- El equipo de capacitación también creó folletos para que los proveedores se los llevaran a casa, como listas de verificación sensorial y folletos sobre cómo crear rutinas, entre otros.
- También se animó a los participantes a que trajeran el material que utilizan en sus guarderías, incluidos juguetes sensoriales y otros artículos de apoyo a los niños pequeños. Estos elementos se pasaron entre los proveedores como ejemplos de cosas que sus compañeros habían utilizado con éxito.
- Durante la primera capacitación, se observó que algunas de las conversaciones se desviaban del tema en cuestión y restaban tiempo al contenido y a la capacitación.
 - Se utilizó un "estacionamiento de pendientes", básicamente una gran hoja de papel de rotafolio colocada en la sala, para que los participantes escribieran cualquier pensamiento, idea o sugerencia que no se ajustara al tema de capacitación de ese día. Se creó para dar a los participantes un lugar donde compartir cosas que no estuvieran necesariamente relacionadas con el tema, pero que pudieran ser útiles en algún momento. Además, todo el grupo creó acuerdos o normas de grupo para ayudar a marcar el tono de las capacitaciones.

El equipo de capacitación expresó su preocupación por el hecho de que el número de participantes (22) fuera demasiado elevado para una capacitación de este tipo. El nivel general de participación fue alto para un grupo de este tamaño, pero no todos los participantes se comprometieron plenamente con las capacitaciones. Teniendo en cuenta la teoría del aprendizaje de adultos, es posible que el tiempo en el que se esperaba que los participantes aprendieran no fuera tan tolerable, dado que estas sesiones se realizaban por las tardes, después de una jornada laboral.

A pesar de estas dificultades, el 76% de los participantes indicaron que tenían muy claras las conclusiones de las sesiones de capacitación y el 24% indicaron que las tenían más o menos claras. Esto demuestra que, incluso con estos ligeros problemas, los participantes siguieron captando y comprendiendo los contenidos con regularidad.

¿Qué actividades condujeron al éxito de la capacitación y la aplicación del programa?

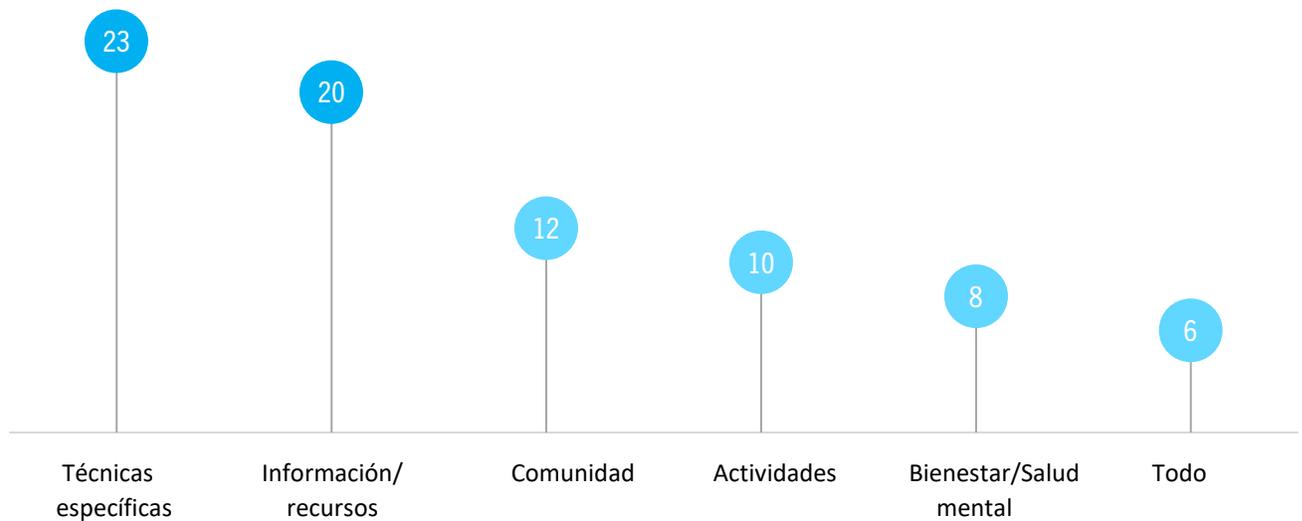
Se preguntó a los participantes qué les había parecido más valioso de la capacitación⁴, y entre las respuestas se mencionaron:

- Aprender técnicas específicas (23 respuestas), como la autorregulación, la respiración y la atención plena. Un capacitador señaló que los participantes compartían a menudo ejemplos de lo que habían incorporado a su práctica y que los participantes se alentaban a menudo unos a otros a "cuidarse".
- Recibir información/recursos (20 respuestas), como videos, sitios web y diapositivas. Un participante declaró: "Aprendí sobre temas que desconocía, por ejemplo, la estructura del cerebro de los niños, cómo se desarrolla mejor con la interacción".

⁴ Estas respuestas se obtuvieron mediante encuestas realizadas al final de las sesiones de capacitación de las semanas 1, 2, 4 y 6.

- Formar parte de una comunidad, pasar tiempo juntos, aprender de otros proveedores y ver que no estaban solos (12 respuestas). Un proveedor destacó que la capacitación se llevó a cabo completamente en español, mientras que otro compartió que "Fue importante estar dentro del mismo grupo racial y cultura". El equipo de capacitación también señaló el sentido de comunidad y que los proveedores de EPI de habla hispana no suelen tener acceso a los recursos y herramientas necesarios para su función. Un capacitador afirmó: "Los proveedores encontraron un espacio donde podían ser ellos mismos y apoyarse mutuamente".
- Participar en actividades (10 respuestas), especialmente las que implican movimiento e intercambio de ideas en grupo. Un proveedor dijo: "La participación de todos al escribir en los carteles".
- Aprender sobre bienestar/salud mental (8 respuestas), incluida la importancia de cuidar de uno mismo y de los niños bajo su cuidado. Un participante compartió: "Después de estas capacitaciones, me pondré a mí misma como prioridad y cuidaré de mí misma".
- Todo (6 respuestas). Un proveedor expresó: "Todo fue muy importante y valioso".

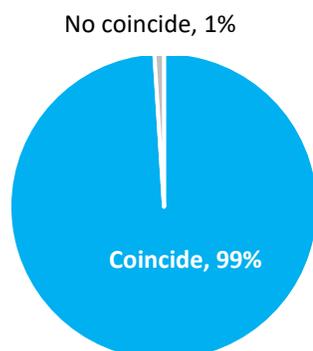
Los participantes consideraron que lo más valioso era aprender **técnicas específicas** y **obtener información/recursos**.



Los participantes también indicaron que el contenido coincidía con sus creencias y valores, lo que constituía un componente fundamental, ya que la capacitación se estaba modificando para que fuera pertinente desde el punto de vista cultural.⁵ Los participantes afirmaron que "se respetan las creencias y culturas de los asistentes" y "(las capacitaciones) se ajustan a mis valores".

⁵ Basándose en comentarios y respuestas adicionales, es posible que el 1% que no estuvo de acuerdo leyera incorrectamente las escalas de respuesta a las preguntas. Sin embargo, las encuestas fueron anónimas y, al no haber forma de saber quién era el encuestado, las respuestas seguirán siendo las registradas originalmente.

Casi el **100% de los participantes coincidieron** en que el contenido coincidía con sus creencias y valores.



Evaluación de impacto

Una evaluación de impacto es una valoración de cómo una intervención ha afectado a los resultados y para determinar el mérito, la valía o el valor de un programa en relación con los resultados especificados y esperados. El objetivo de una evaluación de impacto es determinar si un programa ha funcionado y en qué medida. La evaluación de impacto se guía por una serie de preguntas que se detallan a continuación.

Los datos para la evaluación de impacto se recopilaron mediante breves encuestas completadas por los participantes o grupos de discusión después de las sesiones, observaciones de las sesiones de capacitación, debates y entrevistas con el equipo de capacitación y la evaluación de la calidad de vida profesional (ProQol) completada por los participantes. A continuación se enumeran las preguntas diseñadas para la evaluación de impacto.

¿Cuántos proveedores iniciaron y terminaron el programa de capacitación?

Para completar el programa era necesario asistir a todas las sesiones de capacitación. Un total de 22 proveedores iniciaron el programa de capacitación en octubre y, de ellos, 15 (68%) asistieron a todas las sesiones.

¿Cuál fue el índice de asistencia a cada capacitación?

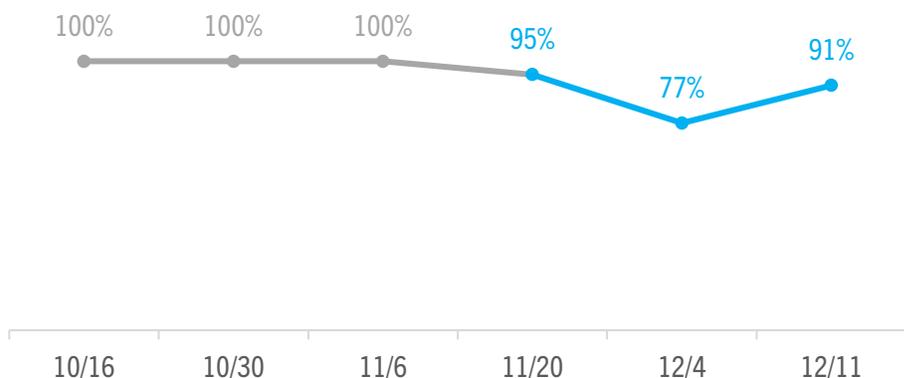
Las sesiones de capacitación se impartieron en seis fechas, de octubre a diciembre⁶. Los índices de asistencia de los distintos proveedores oscilaron entre el 77% y el 100%, con un índice medio de asistencia del 94% entre los 22 participantes.⁷ A las tres primeras sesiones asistieron todos los

⁶ Las sesiones de capacitación se celebraron los días 16 de octubre, 6 de noviembre, 20 de noviembre, 30 de noviembre, 4 de diciembre y 11 de diciembre.

⁷ En el caso de los participantes que no asistieron a las sesiones y decidieron revelar el motivo, entre las razones figuraban enfermedades, falta de transporte y un fallecimiento en la familia.

proveedores y después se experimentó un descenso en la asistencia, siendo la más baja la del 4 de diciembre, con un 77%. El 30 de noviembre tuvo un índice de asistencia del 95% y el 11 de diciembre del 91%.

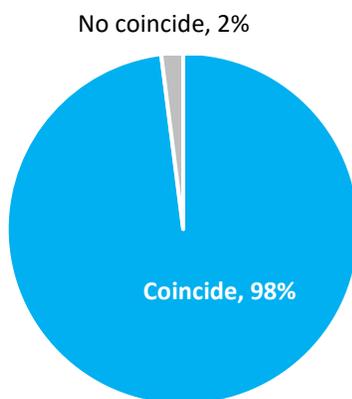
Aunque la asistencia empezó siendo elevada, empezó a **descender a finales de noviembre, con un mínimo del 77% el 4 de diciembre.**



¿Aumentaron los proveedores su conjunto de destrezas y habilidades relacionadas con la autorregulación y la corrección y, en caso afirmativo, de qué manera?

Cuando se les preguntó en la encuesta si la capacitación había aumentado sus conocimientos sobre el tema, casi el 100% de los encuestados estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo en que sí.⁸

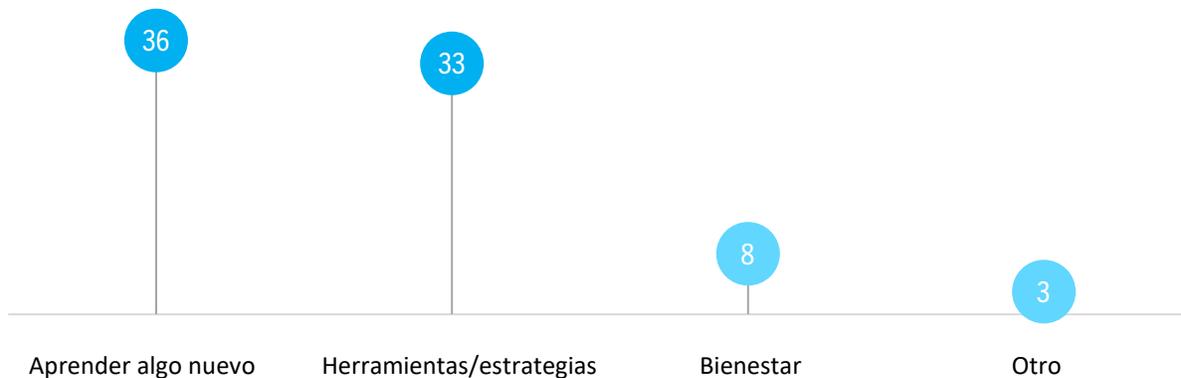
Casi el **100% de los participantes coincidieron** en que la capacitación aumentó sus conocimientos.



⁸ Según otros comentarios y respuestas, es posible que el 2% de los que no estuvieron de acuerdo leyeran incorrectamente las escalas de respuesta a las preguntas. Sin embargo, las encuestas fueron anónimas y, al no haber forma de saber quién era el encuestado, las respuestas seguirán siendo las registradas originalmente.

Cuando se les preguntó por qué habían aumentado sus conocimientos, los participantes indicaron que lo más beneficioso había sido aprender técnicas específicas (36 respuestas) y recibir información/recursos (33 respuestas). Uno de los encuestados dijo que "(la capacitación) me ayudó a aprender otras habilidades para desempeñarme en el trabajo". Otro compartió que "he visto videos que nunca había visto y son muy útiles".

Los participantes consideraron que lo más valioso era aprender **técnicas específicas** y **obtener información/recursos**.



Durante la última sesión de capacitación, en diciembre, se preguntó a los participantes cómo aplicaban la capacitación en sus guarderías. Entre las respuestas figuran:

- Crear un espacio donde los niños puedan relajarse con juguetes sensoriales adecuados.
- Compartir las técnicas aprendidas en las capacitaciones con los padres y las familias.
- Practicar la respiración y dedicarse tiempo a uno mismo, incluyendo la creación de un espacio para que los adultos se relajen
- Hablar de sentimientos para normalizar esta práctica
- Incorporar la música y el baile a las actividades con los niños

¿Los proveedores notaron un cambio en los incidentes de comportamiento de los niños bajo su cuidado?

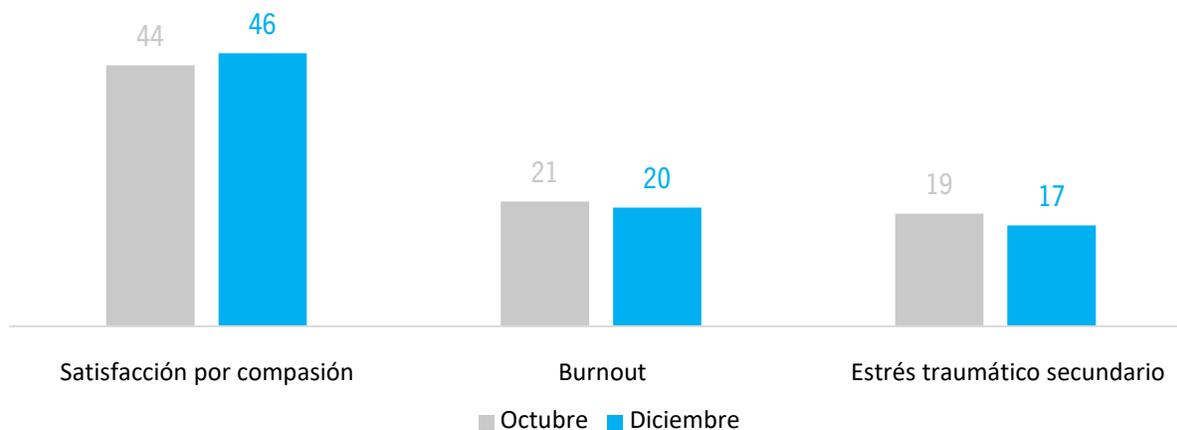
Se preguntó a los proveedores cuántos incidentes de comportamiento experimentaron con los niños bajo su cuidado en una semana promedio durante las semanas 2 y 5, en un intento de ver si los participantes estaban utilizando el plan de estudios para brindar apoyo a los niños bajo su cuidado. En el caso de los proveedores que dieron una respuesta numérica, 9 indicaron que los incidentes de conducta disminuyeron desde el inicio hasta el final de la capacitación. Al principio, se notificaron poco más de 4 incidentes de comportamiento por semana, que disminuyeron a 3 incidentes al final del periodo de capacitación. Tres proveedores compartieron que en su guardería no se produjeron incidentes de comportamiento.

¿Los proveedores notaron un cambio en sus propios comportamientos?

Los participantes completaron la evaluación de la calidad de vida profesional (ProQol), una medida de los efectos negativos y positivos de trabajar con personas que han sufrido estrés traumático, al inicio de la semana 2 de capacitación y al final de la semana 5 de capacitación, como evaluaciones previas y posteriores.⁹ La ProQOL tiene subescalas para la satisfacción por compasión, el burnout y el estrés traumático secundario. Lo ideal sería que, entre las evaluaciones previas y posteriores, aumentara la satisfacción por compasión y disminuyeran el burnout y el estrés traumático secundario.

Los resultados muestran un ligero aumento de la satisfacción por compasión entre las semanas 2 y 5, pasando de una puntuación inicial de 44 a 46. El burnout disminuyó en 1, de 21 a 20, y el estrés traumático secundario disminuyó en 2, de 19 a 17. Aunque no puede decirse que los cambios en los resultados de la ProQol estuvieran directamente relacionados con las seis semanas de capacitación, no deja de ser un signo positivo del impacto de la capacitación en los participantes.

Los resultados de la ProQol **aumentaron** para la satisfacción por compasión y **disminuyeron** para el burnout y el estrés traumático secundario.



También se preguntó a los participantes si podían utilizar lo aprendido en sus guarderías. Una vez más, casi el 100% de los participantes estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo en que podrían utilizar sus conocimientos en su guardería.¹⁰

⁹ La ProQol se evaluó durante la semana 2 para ayudar a crear confianza entre el equipo de capacitación y los participantes en la semana 1 antes de completar la evaluación. Se eligió la semana 5 para poder presentar los resultados durante la última capacitación, la semana 6.

¹⁰ Según otros comentarios y respuestas, es posible que el 2% de los que no estuvieron de acuerdo leyeran incorrectamente las escalas de respuesta a las preguntas. Sin embargo, las encuestas fueron anónimas y, al no haber forma de saber quién era el encuestado, las respuestas seguirán siendo las registradas originalmente.

Casi el 100% de los participantes estuvieron de acuerdo en que pueden tomar lo aprendido y utilizarlo.



¿Hubo consecuencias imprevistas del programa (por ejemplo, un aumento del sentimiento de pertenencia, del autoconocimiento, de la confianza)?

La fase 2 del proyecto consiste en formar a un subgrupo de participantes en este plan de estudios a medida que se convierten en capacitadores, en un esfuerzo por llevar esta capacitación a más proveedores de la zona. Al momento de redactar este informe, casi la mitad de los participantes (10 participantes, el 45%) habían solicitado convertirse en capacitadores para la Fase 2 del proyecto, lo que indica un interés continuo en las capacitaciones y un deseo de compartir el plan de estudios con más proveedores de cuidado infantil. Como señaló uno de los capacitadores: "Se nota una diferencia en la forma en que los participantes veían la capacitación y a sí mismos. Se ven haciendo algo diferente y ahora tienen confianza para dirigir y presentar".

Los participantes también mencionaron tener un mayor sentimiento de comunidad, sobre todo al tratarse de una capacitación impartida íntegramente en español. Un capacitador comentó: "No hay nada como recibir contenidos en tu lengua materna de gente como tú y que te acepten por lo que eres". Como proveedores de cuidado infantil que hacen malabarismos con múltiples responsabilidades (como hacer presupuestos, cocinar, limpiar, etc., además de cuidar a los niños), también apreciaron poder tomarse tiempo para sí mismos y aprender algo nuevo o volver a aprender cosas que habían olvidado. Como dijo un proveedor cuando se le preguntó qué estaba funcionando bien con las capacitaciones: "Estar juntos aquí, aprender unos de otros y seguir aprendiendo".

Recomendaciones

A continuación, figura una lista de cambios recomendados para la próxima iteración de la capacitación, basados en los resultados de la evaluación descritos anteriormente.

- Dada la intensidad del tema (salud mental), es importante prever pausas que permitan a los participantes reflexionar o dedicar tiempo a su autocuidado. Los participantes solicitaron actividades y movimientos adicionales que les permitieran más libertad y flexibilidad, al tiempo que entablaban relaciones con otros participantes. A medida que avanzaba la capacitación, los participantes iban incorporando más movimientos y actividades, lo que notaban y mencionaban en sus comentarios. Para que las capacitaciones sigan teniendo éxito, es importante seguir desarrollando el movimiento y las actividades, como el yoga, la atención plena y los proyectos de grupo.
- El desarrollo de acuerdos o normas de grupo también es una práctica que debería continuar en la Fase 2. Como ya se ha mencionado, en la primera capacitación hubo momentos en los que los participantes se salieron del tema o compartieron algunas historias increíblemente personales. Para facilitar este proceso en el futuro, seguir utilizando los acuerdos/normas de grupo y la opción de estacionamiento de pendientes debería ayudar a aliviar algunos de estos problemas.
- Para que sea una verdadera evaluación previa y posterior, la ProQol, o una herramienta similar, debe administrarse antes del inicio de la capacitación y al final de la última sesión. Fue razonable hacer adaptaciones en cuanto al tiempo, ya que era necesario desarrollar el respeto y la cordialidad con los participantes y entregarles los resultados en persona para que pudieran hacer preguntas.
- Los proveedores pidieron constantemente recursos, desde dónde podían comprar los artículos mostrados por el equipo de capacitación u otros participantes, hasta acceso a folletos e información adicional. Podría ser útil crear una carpeta en línea que contenga enlaces, folletos y otros documentos. También pidieron más tiempo para aprender unos de otros y compartir las técnicas que funcionaban en sus guarderías, por lo que es fundamental seguir incorporando ese tiempo al plan de estudios.
- Por último, este grupo de proveedores compartió lo mucho que significaba para ellos que la capacitación se impartiera en español y lo importante que era para ellos ese sentido de comunidad. Un proveedor expresó lo valorado que se sentía por formar parte de algo que se creaba sólo para él por primera vez. Seguir ofreciendo este plan de estudios en español, y en otras lenguas maternas, será fundamental para su éxito.