



Diversidad e Inclusión en el campo del Cuidado y la Educación Infantil



Un informe

Los próximos 40 años se caracterizarán por grandes cambios demográficos en los Estados Unidos. La apariencia y percepción de este país será muy diferente a lo que vemos y experimentamos en la actualidad a medida que la población crece vertiginosamente de unos 310 millones en 2010 a poco menos de 440 millones para 2050¹; la mayoría de hoy día será la minoría del mañana.

La Oficina del Censo de los Estados Unidos reporta que el promedio de personas de tez blanca sufrirá una disminución de 79.5% a 74% entre 2010 y 2050. Al mismo tiempo, se estima que las personas de tez blanca no hispanas no serán más la mayoría de la población para 2042, pero seguirá siendo el único grupo racial más grande. En 2050, ellos conformarán el 46.3% de la población, en comparación con un 85% en 1960.

El informe prevé también un incremento en la población hispana de un 16% a un 30% para 2050, la población afroamericana apenas aumentará de un 12.9% a un 13%, y los asiático americanos experimentarán un incremento que va de un 4.6% a un 7.8%. Ochenta y dos por ciento del incremento de la población entre 2005 y 2050 se deberá a un gran influjo de inmigrantes y sus hijos².

Se espera que el 62% de los niños en el país sea de una «minoría» de origen étnico para 2050, en comparación con un 44% hoy día. Se estima que cerca del 39% sea hispano o latino – frente a un 44% en la actualidad – y 38% de una sola raza, personas de tez blanca no hispanas, una disminución respecto al 56% en 2008³.

Entonces, ¿qué significa esto? ¿Qué efecto tendrán estos cambios demográficos en la educación infantil? ¿Qué nuevas estrategias de desarrollo se necesitan implementar? ¿Cómo están haciendo frente nuestras estrategias de desarrollo profesional actuales a esta inminente ola de ‘niños de color’?

Para poder responder a estas preguntas se necesita analizar la manera en que se hacen las cosas hoy día y las limitaciones de estos métodos actuales. En el artículo titulado *Diversity in Early Childhood Programs*, («La Diversidad en Programas de Educación Infantil»), su autor Frances Wardle escribió:

«Encabezando la lista de criterios que los padres utilizan para escoger programas de educación infantil aparecen las instituciones infantiles y programas que comparten el punto de vista de los padres acerca de la educación y la disciplina, y aquellos que hablan el mismo idioma y practican la misma religión. Por consiguiente, muchos de nuestros programas – hogares de cuidado y educación infantil, Head Start, programas de corte religioso, e incluso algunas escuelas comunitarias públicas– son reflejos tradicionales de comunidades homogéneas en lo que a religión, raza/etnicidad, idioma y condición socioeconómica se refiere. Pero ahora se espera que estos programas tradicionales brinden a los niños experiencias más allá de sus grupos, al ofrecer oportunidades para enseñarles a ser tolerantes, respetuosos y a aceptar las diferencias⁴».

- 1 “Projected Population by Single Year of Age, Sex, Race, and Hispanic Origin for the United States: July 1, 2000 to July 1, 2050”. U.S. Census Bureau. Retrieved 8/20/14.
- 2 “Table 4. Projections of the Population by Sex, Race, and Hispanic Origin for the United States: 2010 to 2050” (Excel). U.S. Census Bureau. Retrieved 8/20/14.
- 3 An Older and More Diverse Nation by Midcentury at the Wayback Machine (archived August 22, 2008), U.S. Census Press Releases, 14 August 2008 (archived from the original

on 2008-08-22)

- 4 Wardle, F., Ph.D., “Diversity in Early Childhood Programs,” Early Childhood News, Monterey, Calif., http://www.earlychildhoodnews.com/earlychildhood/article_view.aspx?ArticleID=548 Retrieved 7/16/14. Note: Wardle cited: Willer, B., Hofferth, S.L., Kisker, E.F., Divine-Hawkins, P., Farqar, E. & Gantz, F.B. (1991). The demand and supply of child care in 1990. Washington, D.C. NAEYC

A medida que la población estadounidense continúa ‘oscureciéndose’ o se vuelve más heterogénea, los educadores infantiles están en el deber de distanciarse de esta mentalidad tradicional. Los profesionales de educación infantil deben: (1) superar prejuicios personales, (2) desarrollar las herramientas para promover diversidad e inclusión, y (3) crear un salón de clases y currículo sin prejuicios a fin de asegurar que los niños a los cuales sirven sean capaces de distinguir y aceptar sus diferencias.

El CDA y la Diversidad e Inclusión

El Concilio para el Reconocimiento Profesional es un líder en el desarrollo profesional en el campo del cuidado y educación infantil. Su credencial nacional de Asociado en Desarrollo Infantil (CDA)^{MR} consta de seis normas de competencia y 13 áreas funcionales que tratan directamente el desarrollo cultural de los niños. Los Candidatos CDA deben desarrollar una relación positiva, calurosa, receptiva y de apoyo con cada niño, y ayudar a cada uno de ellos a que aprenda y se enorgullezca de su identidad individual y cultural⁵. La Diversidad y la Inclusión están integrados al proceso de certificación CDA. Múltiples fuentes de evidencia como la capacitación, la participación de los padres y la observación, aseguran que la diversidad sea una parte inherente de la clase o el hogar de cuidado y educación infantil.

El Concilio creó el Departamento Multilingüe y de Programas Especiales en su casa matriz con sede en Washington, DC en enero de 2013, como resultado de su liderazgo y compromiso fehaciente de servir a las poblaciones diversas cada vez más numerosas en la comunidad CDA tanto en los Estados Unidos como en el exterior. Este departamento está encargado de que todos los candidatos CDA multilingües y demás candidatos que forman parte de programas especiales tengan el mismo nivel de acceso a los servicios de alta calidad del Concilio y la misma oportunidad de obtener una credencial CDA como los candidatos anglófonos. Se han otorgado credenciales CDA a candidatos que hablan diferentes idiomas, incluyendo árabe, chino, creole,

francés, Hmong (mong), coreano, mandarín, navajo, portugués, español, somalí, vietnamita y yiddish (yidis).

El Departamento Multilingüe y de Programas Especiales respalda el trabajo de los candidatos en las comunidades menos favorecidas, en varios idiomas, y a aquellos que trabajan en programas especiales y bajo condiciones especiales, migrantes, nativos de Alaska e indios estadounidenses, visitantes de hogares, educadores con discapacidades, programas internacionales, y programas militares en los Estados Unidos y en el exterior.

Un ejemplo clave de los esfuerzos del Concilio en esta área es su historial de ayuda a los Candidatos CDA pertenecientes a la Nación Lakota para obtener sus credenciales CDA en su lengua materna y las especializaciones bilingües en idioma inglés y lakota. Los líderes en las comunidades se asociaron con los trabajadores de varios programas de la Reserva India Pine Ridge en Dakota del Sur con el objetivo de incorporar el idioma a la vida cotidiana de los niños. Al comienzo de cada día, maestros y demás personal se comunican entre ellos en el idioma lakota. Ahora, en el Programa Head Start del Colegio de Oglala Lakota, la lengua lakota se habla un 80 por ciento del tiempo, y se alienta a las familias a que hablen esta lengua en sus hogares a fin de preservarla.

Los candidatos CDA en las reservaciones reúnen sus archivos de recursos tanto en inglés como en lakota y, en el transcurso de su capacitación, acondicionan con frecuencia sus aulas marcando todos los artículos en la lengua lakota, y colocándolos a la vista pública en todas las paredes, sillas, mesas, etc. para ilustrar su importancia. Hoy día, el programa CDA está con vida y prosperando en la Reservación Pine Ridge. Cada semestre trae consigo candidatos entusiastas en busca de impactar la vida de sus niños pequeños de una manera positiva.

Como un líder en el desarrollo profesional de educación infantil, el Concilio trabaja con todos los interesados e involucrados a lo largo de todo el sector de la educación infantil en aras de explorar e implementar las prácticas más apropiadas para asegurar que la consciencia cultural sea una parte integral de la experiencia docente. Este artículo analiza esas prácticas más apropiadas.

5 Washington, Valora, Ph.D. (Ed.), (2013), *Essentials for Working with Young Children*, Washington, D.C., Council for Professional Recognition. p. 6.

¿Qué es Diversidad?

El término diversidad puede tener varios significados, dependiendo del contexto en que se enmarque. En el mundo corporativo, puede referirse a estrategias para reclutar, retener y desarrollar capital humano en la fuerza de trabajo. En el campo de la educación superior, pudiese significar una ampliación de la mezcla entre género y raza en el proceso de admisión. En el sector bancario pudiera referirse a, no poner todo el dinero en un mismo lugar.

Pero, a efectos de este debate, la diversidad – o la educación multicultural – no es algo que se puede enseñar directamente, no es un currículo o un plan de clases, ni observancias únicas de fechas importantes como Cinco de Mayo o el Mes de la Historia Afroamericana. Más bien es un esfuerzo colectivo entre niños, padres, familias y compañeros de trabajo para posibilitar que los niños aprendan sobre sus orígenes y los de aquellos que son diferentes a ellos; para verse a sí mismos y a sus comunidades representadas en sus aulas/hogares de cuidado y educación infantil, y exponerse a actividades que acaben con estereotipos⁶.

Quitar privilegios y eliminar prejuicios personales

En su ensayo, *White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack* («Privilegio Blanco: Desempacando la mochila invisible»), Peggy McIntosh afirmó que la mayoría de la gente (p.ej.: personas de tez blanca, y solo por poco tiempo más) posee un conjunto de ventajas sociales. Ella hizo alusión a una lista de más de 50 ejemplos de tales privilegios, que son «como una mochila invisible ligera que contiene provisiones especiales, mapas, pasaportes, libros de códigos, visas, ropas, herramientas y cheques en blanco»:

- *Yo no tengo que educar a mis hijos a que estén conscientes del racismo sistemático para su protección física diaria.*
- *Yo puedo mantenerme ajeno/a al idioma y costumbres de ‘personas de color’, que son la gran mayoría en el mundo, sin sentir ninguna pena en mi cultura por tal indiferencia.*
- *Mis hijos reciben libros y clases que apoyan de manera implícita nuestra clase de núcleo*

6 Wardle, F., Ph.D., (2003) “Diversity Workshop” Littleton, Colo.: Child Care Partnership.

familiar y no los vuelve en contra de mi elección de asociación doméstica.

McIntosh afirmó que sus creencias de toda la vida reconocían que el racismo pone a otros en una posición desventajosa, pero que también ella había sido socializada «para no ver una de sus derivaciones lógicas, el privilegio blanco, lo cual me pone en una posición ventajosa».

Pero, al sacar estos privilegios «negados y protegidos» de la mochila, concluye McIntosh, los privilegios son «reconocidos, reducidos o se acaban en su totalidad»⁷.

Qué se hace entonces con este conocimiento recién descubierto es una pregunta abierta, concluye McIntosh, de «si elegiremos usar esta ventaja inmerecida, y si usaremos cualquier parte de nuestro poder obtenido arbitrariamente para tratar de reconstruir sistemas de poder sobre una base más amplia».

El Concilio asegura que deshacerse de estas conjeturas de la mochila implica reconocer que estas existen en programas de cuidado y educación infantil; significa desafiarlas y desafiarse a sí mismo para asegurar un modo más inclusivo de ver la vida. Debido a que los educadores infantiles usan un conjunto complejo de destrezas a fin de satisfacer las necesidades de los niños y las familias, el Concilio también espera que los maestros:

- Incrementen su sensibilidad respecto a diferentes culturas, composiciones familiares, prácticas religiosas e idiomas
- Se vuelvan más conscientes de sus propios prejuicios implícitos y explícitos que influyen en sus prácticas docentes
- Eviten generalizar las tradiciones, creencias, y valores de un individuo con respecto a todo un grupo o, por el contrario, de todo un grupo con respecto a un individuo⁸

7 McIntosh, P. (1990) “White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack,” The Independent School Magazine Winter Issue, Washington, D.C., National Association of Independent Schools

8 Ponciano, L. & Shabazian, A. (2012). “Interculturalism: Addressing Diversity in Early Childhood,” Dimensions of Early Childhood Vol. 40, No.1. Little Rock, Ark., Southern Early Childhood Association. p. 25

Desarrollar las herramientas que promueven diversidad e inclusión

Las investigaciones arrojan que los programas de preparación del maestro brindan en raras ocasiones oportunidades adecuadas para aprender y practicar estas destrezas. Los maestros han expresado no estar preparados para trabajar con poblaciones diversas, no se sienten cómodos tener que hablar sobre temas de diversidad, y hasta un 80% dice no sentirse preparado para enfrentar los desafíos que la diversidad puede presentar en sus programas. Como consecuencia, deben producirse cambios en la manera en que se educan a los maestros practicantes- conciencia de sí mismo, interacción con poblaciones diversas y reflexión – para superar este desafío⁹.

- **Conciencia de sí mismo:** Para el 40 % de los maestros practicantes que no están conscientes del estrés que provoca el racismo institucionalizado en el desarrollo de los niños ‘de color’, o están renuentes a examinar sus propios pensamientos sobre las diferencias, la preparación del maestro debe incluir actividades tales como dramatizaciones, ponentes y debates francos con el objetivo de crear un entendimiento más profundo de las diferencias culturales.
- **Interactuar con poblaciones diversas:** Mediante esta interacción, los maestros infantiles pueden aprender a respetar las tradiciones de las familias como los hábitos de dormir que tienen en el hogar, el modo de preparar los alimentos, y otras estrategias de crianza de los niños que pueden variar en dependencia del contexto cultural. Cuando chocan las culturas del hogar y de la escuela, las diferencias se pueden resolver solamente mediante un diálogo abierto entre los maestros y las familias.
- **Reflexión:** Solo cuando los maestros han reflexionado sobre su propio contexto cultural y sus experiencias con poblaciones diversas, pueden entonces seguir adelante creando una consistencia cultural entre el hogar y la escuela¹⁰.

9 Ibid

10 Ibid

La creación de un currículo y programa libres de prejuicios

En su libro, *Anti-Bias Education for Young Children and Ourselves* («Educación sin prejuicios para Niños Pequeños y Nosotros Mismos»), los coautores Louise Derman-Sparks y Julie Olsen Edwards aseveran que el prejuicio está integrado al sistema.

«Los maestros infantiles quieren que los niños se sientan poderosos y competentes. Ellos se esfuerzan en recibir a los niños y mostrar respeto a sus familias lo mejor que pueden. Sin embargo, más allá de las esperanzas, de las creencias y acciones de los maestros existe una sociedad que ha creado ventajas y desventajas en sus instituciones y sistemas. Estas dinámicas de ventajas y desventajas están muy arraigadas en la historia. Ellas continúan moldeando el grado de acceso de los niños a la educación, asistencia médica y seguridad—en pocas palabras, acceso a los servicios necesarios para el desarrollo sano de los niños. Estas dinámicas también afectan en gran medida el sistema de educación infantil, a pesar de los valores individuales que los maestros puedan tener».

«La desigualdad de recursos, y los prejuicios que justifican esa desigualdad, tienen un gran impacto en la vida de los niños. Es importante recordar que las diferencias humanas no son las que socaban el desarrollo de los niños sino más bien el trato injusto e hiriente basado en estas diferencias».

«Una dinámica mayor de ventaja y desventaja que afecta especialmente la práctica infantil es aquella de la ‘visibilidad’ o ‘invisibilidad’ de ciertas y determinadas personas o culturas en un programa. Hay muchos materiales de educación infantil diseñados para los niños y familias que se asemejan a los estereotipos de la cultura estadounidense como se describe ésta más comúnmente – clase media, raza blanca, suburbana, cuerpos en buenas condiciones físicas, anglófonos, una familia compuesta de madre y padre (nuclear) —como si estos fuesen los únicos tipos de niños y familias con los que trabajásemos¹¹».

11 Derman-Sparks, L. & Olsen Edwards, J. (2010). *Anti-Bias Education for Young Children and Ourselves*. Washington, D.C.

Pero, la atención del trabajo de los autores se centra en «la visión de un mundo en el que todos los niños sean capaces de alcanzar la plenitud de su desarrollo, y en el que las habilidades y dones particulares de cada niño puedan fortalecerse».

Para lograr esto, Derman-Sparks y Edwards establecieron cuatro metas para una educación libre de prejuicios. En su libro, estas metas se presentan como mecanismos de ruedas dentadas que se engranan para interactuar las unas con las otras y apoyarse entre sí. También se habla de cada meta en el contexto de varios lineamientos pedagógicos propuestos los cuales se resumen a continuación.

1. Cada niño demostrará consciencia de sí mismo, confianza, orgullo familiar e identidades sociales positivas.

- **Lineamientos pedagógicos:** Las actividades de autoestima deben explorar identidades raciales, culturales, de género o de clase económica y apoyar a las familias de los niños como una parte indispensable en la creación de una autoestima positiva.

2. Cada niño mostrará comodidad y alegría con la diversidad humana; un lenguaje correcto para las diferencias humanas; y conexiones humanas fuertes y afectuosas.

- **Lineamientos pedagógicos:** Es mejor comenzar con lo que los niños ya conocen, y explorar los diferentes tipos de diversidades presentes en sus grupos incluso cuando provienen de culturas similares. Este enfoque crea el marco idóneo para aumentar el debate más allá del salón de clases. También, evite un ‘currículo turístico’, un currículo que «hace referencia brevemente a personas extrañas y exóticas para ver sus fiestas tradicionales y probar sus alimentos, y entonces regresar al mundo “real” de la “vida” cotidiana».

3. Cada niño reconocerá la injusticia (preferencia) cada vez más, tendrá palabras para describir la misma, y se dará cuenta de que la injusticia duele.

- **Lineamientos pedagógicos:** Comience por evaluar las ideas erróneas y estereotipos de

los niños, y entonces planifique actividades que los ayuden a aprender cómo diferenciar imágenes incorrectas o ideas erróneas con las correctas y acertadas. Al mismo tiempo, apoye su capacidad para desarrollar empatía y justicia y brinde actividades de pensamiento crítico que les permitan actuar en presencia de acciones injustas o pensamientos equivocados.

4. Cada niño demostrará su autonomía/ facultades y las destrezas necesarias para actuar, con otros o por sí solo, ante acciones discriminatorias y/o prejuicios.

- **Lineamientos pedagógicos:** Esté alerta en caso de cualquier práctica injusta que afecte directamente las vidas de los niños, y hágalos partícipes de un diálogo sobre el incidente específico, y aprenda la manera en que sus familias los enseñan a enfrentar las situaciones en las que son víctimas de discriminación¹².

Estas metas van muy a la par con lo que Ponciano y Shabazian llaman un ‘aula intercultural’ que comprende «el compartir y aprender sobre culturas que promueven el entendimiento, la igualdad, la armonía y la justicia en una sociedad caracterizada por la diversidad».

Aulas interculturales:

- Crean espacios y tiempo para hablar de una manera sensitiva sobre los diferentes orígenes de los niños, sus culturas, estructuras familiares y habilidades
- Están adornadas con fotos del grupo de niños y las familias usando materiales, jugando en la clase y compartiendo aspectos de su contexto cultural
- Tienen libros individualizados y adaptados con imágenes o álbumes de fotos de las familias de los niños que muestran a personas y mascotas importantes en las vidas de los pequeños
- Incluyen las herramientas culturales mediante el uso de actividades cotidianas en el hogar, como comer.

National Association for the Education of Young Children. p.3

12 Ibid

- Brindan a los niños oportunidades para compartir canciones, historias y vocabulario de su contexto cultural con sus compañeritos y maestros¹³.

Conclusión

Según la mayoría, el escenario cultural del futuro será muy diferente al de hoy. Para mediados de siglo, más de seis de cada diez niños serán ‘de color’, cada uno mirando al mundo con lentes únicos que incluyen reflexiones de sus perspectivas étnicas. La cultura estadounidense como se describe más comúnmente hoy día- clase media, blanca, suburbana, en buenas condiciones físicas, anglófona, una familia compuesta de madre y padre (nuclear) —está cambiando a un ritmo vertiginoso, y por ende la profesión de cuidado y educación infantil debe cambiar también para adaptarse a las demandas de esta nueva dinámica.

¿De qué manera?

El Concilio para el Reconocimiento Profesional tiene como misión unificar y profesionalizar a la comunidad de educadores infantiles (EI) asegurando que el conocimiento y la experiencia se alineen en aras de crear una fuerza de trabajo calificada. Para aquellos profesionales en EI que no creen estar calificados para enfrentar los desafíos potenciales que presenta un ambiente diverso, la respuesta yace en obtener una credencial CDA. Esta credencial comprende múltiples fuentes de evidencia – capacitación, participación de los padres y observación – que garantiza que la diversidad sea una parte inherente e integral del salón de clases.

Pero el profesional de EI (educación infantil) – del presente y del futuro- debe también deshacerse de cualquier prejuicio personal que afecte el desarrollo del niño; desarrollar herramientas que fomenten inclusión, y establecer un ambiente en el aula u hogar de cuidado y educación infantil y currículo libre de prejuicios que permita a los niños bajo su cuidado discernir y aceptar tanto las diferencias como las similitudes.

El viejo adagio de que «la confianza engendra la pérdida del respeto» no puede aplicar en este contexto. Con un entorno abierto que promueva un punto de vista desprejuiciado de todos los medios culturales, la confianza engendra comprensión. Sin embargo,

para que esto ocurra, los profesionales en educación infantil deben adquirir las destrezas para desarrollar conciencia de sí mismo y reflexión, e incrementar su propia exposición a poblaciones diversas.

El Concilio respalda todos los esfuerzos que se realizan en aras de incorporar diversidad e inclusión a cada programa de educación infantil. ■



Cita sugerida: Dra. Valora Washington. *Diversidad e Inclusión en el campo del Cuidado y la Educación Infantil*. Concilio para el Reconocimiento Profesional. Washington, D.C., 2015. Reproducción solo con previa autorización.

13 Ponciano & Shabazian, p. 27



¿Por qué CDA?

“La credencial CDA^{MR} representa la opinión general de los expertos sobre lo que los educadores infantiles deben saber y ser capaces de hacer. La credencial CDA^{MR} desempeña un papel importante en toda la gama de programas infantiles en los Estados Unidos, desde guarderías patrocinadas por el empleador hasta entidades financiadas por el gobierno federal.”

Dra. Valora Washington

Directora Ejecutiva
Concilio para el Reconocimiento Profesional



¿Por qué CDA?

La Credencial Nacional de Asociado en Desarrollo Infantil (CDA)^{MR} representa el punto en el que convergen la educación y la experiencia. Este punto de encuentro simboliza la competencia y es un camino para aprender las prácticas más apropiadas de enseñanza para muchos educadores infantiles, incluyendo:

- **Un maestro líder** que ya ostenta un título universitario, pero que necesita ganar práctica a través de experiencias directas y competencia en cuidado y educación infantil
- **Un maestro ayudante/asistente** con experiencia, pero con poca educación formal

- **Un educador de Cuidado y Educación Infantil en el Hogar** que debe mejorar la calidad de su programa para poder cumplir con los requisitos de licencia
- **Un estudiante de escuela secundaria** interesado en seguir una carrera para trabajar con niños pequeños

La credencial CDA ayuda a los educadores infantiles a cumplir con los requisitos profesionales vigentes a nivel estatal y nacional. Las personas que reciben la credencial CDA son profesionales competentes que valoran el conocimiento y las destrezas vitales y la educación formal. La credencial CDA ha superado la prueba del tiempo con más de 350,000 personas que han obtenido su CDA desde principios de los años setenta; solo en 2013, 20,000 profesionales recibieron su credencial CDA, y otros 18,000 la renovaron.

Pero aún hay más.

1. **El proceso CDA** en línea está simplificado, y solo toma días, en lugar de meses, saber los resultados de la certificación.
2. **La credencial CDA** es portátil, reconocida en los 50 estados, el Distrito de Columbia, los territorios de los EE.UU., colegios comunitarios, distritos escolares y dentro de las fuerzas armadas.
3. **El CDA** es el único sistema de certificación nacional multilingüe que evalúa a los educadores en cualquiera que sea el idioma de su trabajo diario.

Asegúrese de mantenerse al día con las noticias del Concilio al suscribirse a nuestro boletín mensual CouncilLINK. Esta publicación es nuestra herramienta principal para brindarle la información más actualizada. Para suscribirse visite www.cdacouncil.org/newsletter.

Aprenda más y manténgase conectado

VISITE nuestro sitio electrónico

www.cdacouncil.org

SUSCRÍBASE a nuestro boletín informativo
mensual CouncilLINK

www.cdacouncil.org/newsletter

ÚNASE al Concilio en los redes sociales

Denos un “Me gusta” en Facebook: www.facebook.com/cdacouncil

“Síguenos” en Twitter: www.twitter.com/cdacouncil

Conéctese con nosotros en LinkedIn:

[The Council for Professional Recognition](#)

CONTACTE al Concilio

Departamento de Asociaciones: partnerships@cdacouncil.org

Departamento de Especialistas en DP: pdspecialists@cdacouncil.org

Servicio al cliente: cdafedback@cdacouncil.org

