



Código: D-PA-P01-F07	Versión: 02	Página 1 de 10
----------------------	-------------	----------------

IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA		
Facultad de Estudios a Distancia – FESAD		
Escuela: Ciencias Administrativas y Económicas		
Programa: ADMINISTRACIÓN EN SERVICIOS DE LA SALUD	Código:	Plan: 15051
Asignatura/módulo: TALENTO HUMANO EN SALUD	Código: 8110169	
Semestre al cual pertenece la asignatura/módulo: VIII	Periodo académico: II SEMESTRE 2025	

APOYO TUTORIAL		
Nombre Docente	Información de Contacto	CREADS

PERFIL GLOBAL DEL EGRESADO
<p>El Administrador de Servicios de Salud de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), Planifica tareas con el fin de prevenir y mitigar problemas causados por múltiples acciones de los actores en salud, con el propósito de responder al cumplimiento de los objetivos del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Lidera procesos en Salud en Instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales de carácter administrativo y en áreas de salud para empresas productivas multisectoriales. Interviene a partir de procesos de investigación en el desarrollo de proyectos orientados a mejorar la eficiencia en la prestación de los servicios en Salud. Integra estrategias como consultor de gestión administrativa en el área de la salud, implementando sistemas integrados en el marco de International Standard Organization ISO, en evaluaciones de impacto e interventoría en proyectos productivos y de administración en salud pública con responsabilidad social empresarial. Gerencia equipos multidisciplinarios comunicando de manera efectiva, estrategias a partir de procesos innovadores, interculturales, apoyándose en las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, acordes con las normas de salud. Dirige organizaciones que conforman el sector de la Salud, con criterio ético y responsable, coordinando los diferentes niveles jerárquicos o áreas de las instituciones en la toma de decisiones. Controla el desarrollo de procesos administrativos en Salud mediante el uso de mecanismos de verificación, que permitan emitir un diagnóstico para la toma de decisiones en búsqueda del mejoramiento continuo del sistema.</p>

PROPOSITO DE FORMACIÓN
<p>Una gestión eficiente de personal en las organizaciones de la salud facilitará el cumplimiento de las metas y objetivos empresariales. En el sector salud además es importante identificar ciertas características particulares del talento humano en cada proceso especialmente en los estipulados en la legislación vigente. Ahora bien, el fin del presente curso será enfocar los conocimientos adquiridos por los estudiantes hacia una gestión y desarrollo adecuado del talento humano en el ámbito organizacional focalizado en el área de la salud la cual es nuestra primordial preocupación como escuela de formación académica.</p>

COMPETENCIAS DEL PROGRAMA
Competencias Generales
<p>Al finalizar el programa de Administración de Servicios de Salud, el estudiante estará en capacidad de aplicar el contenido descrito en el Propósito de Formación teniendo en cuenta las siguientes competencias:</p> <p>COMPETENCIAS GENERALES:</p>

En cuanto al SABER – SER, los profesionales de este programa, deben obedecer a personas Integrales, con capacidades, valores y actitudes acordes con las diferentes circunstancias que se presentan en las empresas, así como la evidencia de las adecuadas relaciones con las demás personas, el trabajo en equipo y la proyección que como empresa evidencian en su Misión y Visión. La educación debe dotar a los seres humanos de instrumentos intelectuales que le permitan comprender el mundo que le rodea y comportarse como un individuo responsable y justo en complemento con el aprender a aprender y aprender a hacer.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: Ser integral empoderado que lo caracteriza como un profesional responsable para el desarrollo de sus funciones acorde con las necesidades del Sistema General de Seguridad Social, formado para aportar nuevos conocimientos y mejorar el Sistema de Salud.

Competencias Transversales

En cuanto al saber-saber, en la formación por competencias, las estrategias planteadas ayudan a formar estructuras cognitivas con el propósito de que sean creativos, innovadores y asertivos y no solo reproductores de lo que se les ha enseñado, de tal forma que el conocimiento global se va disgregando y trabajando acorde con las necesidades del entorno, la empresa y la educación, para una aplicabilidad óptima y efectiva en contexto real.

COMPETENCIAS DE LA ASIGNATURA

COMPETENCIA COGNITIVA: El estudiante se apropia de los conocimientos que comprende la asignatura mediante las técnicas de aprendizaje autónomo, incorporando estrategias que le permitan interrelacionarlos y aplicarlos en situaciones reales del entorno.

COMPETENCIA COMUNICATIVA: se asocia con el contexto disciplinar y socio cultural realizando el proceso de interpretar contenidos, argumentar problemas y proponer soluciones.

COMPETENCIA VALORATIVA: se desarrolla el saber ser mediante la interacción en equipos de trabajo y a través del dialogo de razones se reconoce el valor de los argumentos del otro.

COMPETENCIA SOCIO-AFECTIVA: Se establecen vínculos inspiradores de confianza entre compañeros que permite generar conductas, motivaciones y generación de ideas para que los estudiantes puedan vivir en comunidad.

Al final de esta asignatura/modulo el estudiante estará en capacidad de:

- Conocer la evolución histórica, tendencias y últimos enfoques en la administración del talento humano.
- Explicar la importancia y funciones del departamento de talento humano en las organizaciones modernas.
- Determinar las características de los administradores o gerentes del área de talento humano.
- Identificar la importancia de la planificación y el análisis de puestos de trabajo acordes con la estructura de la empresa, como estrategia en la efectividad organizacional.
- Conocer herramientas y mecanismos en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal.

- Estudiar los elementos básicos en los procesos de inducción, reinducción, capacitación y desarrollo de personal en una organización.
- Identificar las variables, políticas y mecanismos en la implementación de los sistemas de compensaciones efectivos al interior de las organizaciones.
- Estudiar los lineamientos y la normatividad para la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocer los aspectos normativos vigentes que rige la gestión del talento humano en salud.

METODOLOGÍA

La metodología corresponde a la modalidad de **educación Virtual**, por lo que asumir la actividad académica propuesta, implica que el estudiante debe garantizar la obtención de los medios de interacción con la comunidad académica tales como: el celular, Internet, computador, textos y medios escritos. La Institución educativa garantizará la contratación del docente, proporcionará espacios físicos, plataforma virtual, y demás recursos tecnológicos de comunicación e información.

La interacción de los actores se dará en las sedes principales y los centros regionales de educación a distancia que estime la Universidad para el desplazamiento de docentes y la asesoría a estudiantes. Se tiene en cuenta el Aprendizaje Autónomo como elemento central del proceso educativo, que estimula al estudiante para que sea el autor de su propio desarrollo y en especial construya por sí mismo su conocimiento, bajo la orientación y acompañamiento del tutor, teniendo en cuenta los pilares de la UNESCO como: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Se orienta al aprendiente a través de los siguientes pasos metodológicos:

- Diseño de guía de autoaprendizaje con los siguientes componentes: Información institucional, apoyo tutorial que hace referencia a la información del docente y el entorno en que se desempeña, datos del perfil profesional, propósitos del curso, contenido temático del curso, actividades para el desarrollo del curso, tiempos para el desarrollo de productos, fuentes de consulta bibliográfica e infografía.
- Acompañamiento permanente a través de las tecnologías de la información y la comunicación y sesiones tutoriales sincrónicas para la interacción de los actores del proceso de aprendizaje.
- El estudiante debe verificar su inscripción dentro del curso virtual en la plataforma Moodle y el acceso a todos los recursos de trabajo, en caso de detectarse problemas, debe remitirse a la oficina de educación virtual de la UPTC para reportar la situación.

A través de la valoración, validación (retroalimentación) y evaluación se presentan los resultados del trabajo académico del docente y del aprendiente.

- El aprendiente cuenta con unas herramientas de comunicación con el docente, como son: el correo electrónico, los foros, los mensajes internos por plataforma, el teléfono celular, aplicaciones de mensajería como WhatsApp, las video llamadas por internet, y el chat de soporte. Este último será programado por el tutor indicando la hora, la fecha y el tema a tratar.
- Los espacios de tutoría sincrónica, son oportunidades que todos los estudiantes pueden utilizar si se cuenta con la facilidad de asistencia y si se ha programado en el horario del respectivo cread, su finalidad, es resolver algunas dudas acerca de los temas enunciados en esta guía.

Recomendaciones para el estudiante:



- Tener presente el calendario establecido por la Universidad, y recuerde que el semestre académico es de 16 semanas. *Puede consultarlo en cada CREAD, en la página web de la Universidad o en la página web de la Escuela: <http://administrativafesad.wixsite.com/ecae>*
- Utilizar la cuenta de correo electrónico institucional y/o la plataforma virtual para cualquier consulta con el tutor.
- Las actividades de aprendizaje se deben enviar al docente asignado como tutor, únicamente a través de la plataforma virtual, completamente terminadas y en las fechas establecidas. En la metodología de educación Virtual es recomendable aprovechar el encuentro sincrónico para superar dudas y reforzar los conceptos vistos en la plataforma.
- Se debe tener en cuenta que es de estricto cumplimiento la entrega de actividades y presentación de evaluaciones en las fechas establecidas en la guía de estudio y/o aula virtual, programadas de acuerdo con la Resolución del calendario académico.

EVALUACIÓN

La evaluación tiene como objetivo central, examinar el dominio y comprensión de los contenidos de la asignatura tanto en lo teórico, conceptual, metodológico y bibliográfico.

La evaluación de la asignatura se realizará en dos partes iguales (primer 50%, segundo 50%).

PRIMER 50%: Mediante la entrega de las actividades propuestas **y la participación en la plataforma** se evaluarán los conocimientos adquiridos en el desarrollo de las unidades comprendidas entre la semana 1 hasta semana 8 del calendario académico. Se programarán Talleres, Foros, Evaluaciones virtuales y otras que el docente tutor considere pertinente para lograr los objetivos del curso.

SEGUNDO 50%: Mediante la entrega de las actividades propuestas **y la participación en la plataforma** se evaluarán los conocimientos adquiridos en el desarrollo de las unidades comprendidas entre la semana 9 hasta semana 16 del calendario académico. Se programarán Talleres, Foros, Evaluaciones virtuales y otras que el docente tutor considere pertinente para lograr los objetivos del curso.

HABILITACIONES: Semana 17.

FUENTES DE INFORMACIÓN SUGERIDAS

Alles, M. (2019). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. (3ª edición). Argentina: Ediciones Granica.

Ayensa, Á. M. (2022). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Ediciones Paraninfo, S.A.

Ayensa, Á. M. (2020). Operaciones administrativas de recursos humanos (2ª edición). Ediciones Paraninfo, S.A.

Bernard M. (2019). Big data en Recursos Humanos, Analytics y métricas para optimizar el rendimiento. Ecoe Ediciones.

Conrero, S., Cravero, V. (2019). El talento humano en las organizaciones: Claves para potenciar su desarrollo. Argentina: Editorial Universidad Católica de Córdoba.

Chiavenato, I. (2019). Gestión talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (3ª edición). McGraw - Hill.

Perdiguero, M. Á. (2022). Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos. ADGD0208. (2ª edición). España: IC Editorial.

Pérez, L., Morlegan, L., Ayala, J. C. (2021). La gestión moderna en recursos humanos. Argentina: Eudeba.

Snell, S., Morris, S. S. (2020). Administración de recursos humanos. (14ª edición). Cengage Learning Editores.

Recursos Digitales:

Decreto 2663 de 1950 Congreso de la república. Código sustantivo del trabajo.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Ley 50 de 1990 Congreso de la república. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”,

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=281

Ley 789 de 2002 Congreso de la república. "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo".

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=6778

OIT. (2000). Las normas internacionales del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 4ª edición. Editorial Alfa Omega.

<https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/normas-internacionales-del-trabajo/>

Organización Internacional del trabajo. <http://www.ilo.org/public/spanish/>

Biblioteca Digital UPTC

Chiavenato, I. (2020). Gestión talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5ª edición). McGraw – Hill. <https://www-ebooks7-24-com.biblio.uptc.edu.co/?il=9350>

Bouzas, A. (2019). Gestión del talento humano. IURE editores. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=14&sid=1dcbaf29-b310-4919-9320-6aa306c7dc32%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZS5yY29wZT1zaXRI#AN=edsdhe.DIGIURE0047&db=edsdhe>

Del Río-Cortina, J. L., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licona, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Información Tecnológica, 33(2), 13–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=1dcbaf29-b310-4919-9320-6aa306c7dc32%40redis>

Parejas Garavito, Y. P. (2023). Gestión del talento humano y Burnout en tiempos de COVID-19: una revisión sistemática. (Spanish). Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 10(2), 1–21. <https://eds-s-ebshost.com.biblio.uptc.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=1dcbaf29-b310-4919-9320-6aa306c7dc32%40redis>

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información Tecnológica, 30(6), 167–175. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=1dcbaf29-b310-4919-9320-6aa306c7dc32%40redis>

Rodríguez-Ortiz, A. M., y Rivas-Perea, Y. (2022). Toma de decisiones y argumentación en la formación en Gestión del Talento Humano. Academia y Virtualidad, 15(2), 41-56. <https://doi.org/10.18359/ravi.5713>. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=1dcbaf29-b310-4919-9320-6aa306c7dc32%40redis>

DESARROLLO DE UNIDADES

PRIMER 50%

UNIDAD 1.

GENERALIDADES DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL.

1.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y TEORICA

- Conceptualización teórica y epistemológica según diferentes autores.
- Objetivos e importancia de la administración de personal en la efectividad organizacional

1.2. EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVA HISTORIA.

- Diversos enfoques y evolución histórica de la Administración del talento humano.
- Modelos de la perspectiva humana y del comportamiento organizacional.
- Las nuevas estructuras organizacionales y la gestión del talento humano.

UNIDAD 2.

ENFOQUE ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

2.1. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO.

- Estructura y principales lineamientos que orientan una “Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)”

2.2. LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Conceptos de competencia
- Clasificación de las competencias
- Implementación del modelo de gestión por competencias: Ciclo PHVA

SEGUNDO 50%

UNIDAD 3.

FUNCIONES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

3.1. PLANIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO.

3.2. ANALISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.



3.3. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

- El proceso de reclutamiento.
- Métodos de reclutamiento.

3.4. SELECCIÓN DE PERSONAL

- Características generales del proceso de selección de personal
- Bases para la selección de personal.

3.5. CONTRATACIÓN DE PERSONAL

- Tipos de contratación

3.6. SISTEMAS DE COMPENSACIÓN

- Concepto y clases de remuneración
- El salario

3.7. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

- Definición y etapas en el diseño de un programa de capacitación.
- Detección de necesidades de capacitación
- Diseño del plan de capacitación.
- Implementación del programa de capacitación.
- La evaluación, seguimiento y control al programa de capacitación.

3.8. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

- Generalidades de la evaluación de desempeño
- Métodos de evaluación de desempeño.

3.9. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SG-SST

- Decreto 1072 de 2015.

3.10. ADMINISTRACION DE RH A ESCALA INTERNACIONAL

- Los desafíos de los recursos humanos a nivel global.

UNIDAD4

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU ABORDAJE EN EL AREA DE LA SALUD

4.1. ORGANISMOS DE APOYO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD

- Organismos nacionales e internacionales en la gestión del Talento Humano en salud.

4.2. NORMATIVIDAD Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN SALUD

- Estandarización del área de recursos humanos según el Sistema de Garantía de Calidad en Salud.
- Principales lineamientos de la “Política nacional de talento humano en salud”.
- Otra normatividad que legisla la Gestión del talento humano en salud.

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES EVALUABLES

PRIMER 50%

No	ACTIVIDAD	Unidad	Forma de Entrega	Plazo	% de
1	Actividad 1	Unidad 1	Individual	Semana 4	40
2	Actividad 2	Unidad 2	Grupal	Semana 7	40
3	Prueba integral primer 50%	Unidad 1 - 2	Individual	Semana 8	20
SEGUNDO 50%					
4	Actividad 3	Unidad 3	Individual	Semana 11	40
5	Actividad 4	Unidad 4	Grupal	Semana 13	40
6	Prueba integral segundo 50%	Unidad 1 – 4	Individual	Semana 16	20
HABILITACIÓN		Unidad 1 – 4	Individual	Semana 17	100%



PRIMER 50%			
UNIDAD 1			
COMPETENCIA	RESULTADO DE APRENDIZAJE	ACTIVIDAD 1	EVIDENCIA
Aplicar los principios, enfoques y lineamientos planteados por los principales autores de las teorías de las relaciones humanas en las actividades que son competencia del departamento de talento humano.	Aplico y planteo estrategias en las actividades y procesos que son competencia del área de talento humano acordes a los lineamientos y postulados de las teorías humanistas.	<p><u>Grabar un video</u> en el que exponga y argumente teóricamente los siguientes temas:</p> <p>1-Importancia de la gestión o administración del talento humano en las organizaciones y su impacto en la competitividad y sostenibilidad de las empresas (debe citar mínimo dos autores que respalden sus planteamientos).</p> <p>2-Descripción de los hechos más relevantes la evolución histórica de la Administración del talento humano.</p> <p>3-Tendencias y enfoques en el diseño de las estructuras organizacionales modernas acordes a los postulados de las últimas teorías de la administración y los enfoques humanistas.</p>	Video.
UNIDAD 2			
COMPETENCIA	RESULTADO DE APRENDIZAJE	ACTIVIDAD 2	EVIDENCIA
Implementar los principios generales de la planeación estratégica en las diferentes actividades que son competencia del departamento de talento humano.	Implemento acciones estratégicas a nivel de la planeación estratégica global y específicas en el departamento de talento humano, acordes a las últimas tendencias en la gestión del talento humano, apoyado en	<p><u>Elaborar un informe ejecutivo</u> en el que analice y sintetice los siguientes temas, acorde a las actividades solicitadas:</p> <p>1-Elabore un ensayo en el que analice la Importancia e impacto de la definición e implementación de una “Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)” en la efectividad organizacional.</p>	Informe ejecutivo



	<p>diferentes herramientas como es modelo de gestión por competencias: Ciclo PHVA.</p>	<p>2- Diseñe unas diapositivas en las que presente los Lineamientos y Estructura de un modelo de “Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)”, según el Departamento Administrativo de la Función Pública; https://acortar.link/eNhkQH</p> <p>3-Realice una síntesis en la que presente los aspectos más relevantes de la “Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)” de una institución de salud reconocida a nivel nacional. Se deben analizar y resaltar los principales componentes estratégicos y citar la URL donde consulto la información.</p>	
--	--	---	--

SEGUNDO 50%

UNIDAD 3

COMPETENCIA	RESULTADO DE APRENDIZAJE	ACTIVIDAD 3	EVIDENCIA
<p>plantear los fundamentos, principios, herramientas y enfoques de cada una de las actividades que son competencia del área o departamento de talento humano, acordes a las tendencias y enfoques modernos en la gestión del talento humano.</p>	<p>Planteo acciones estratégicas para cada una de las actividades que son competencia del departamento de talento humano, de forma que garanticen la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones, así como el logro de las metas.</p>	<p><u>Grabar un vídeo</u> en el que exponga o presente los aspectos generales, elementos y características de cada una de las siguientes funciones que son competencia del departamento de talento humano:</p> <p>1-Planificación del RH y análisis de puestos de trabajo.</p> <p>2-Reclutamiento, selección y contratación de personal.</p> <p>3-Sistemas de compensación o políticas salariales.</p> <p>4-Programas de capacitación, formación, desarrollo de personal, inducción y reinducción.</p> <p>5-Sistemas de evaluación de desempeño laboral.</p>	<p>Vídeo.</p>



COMPETENCIA	RESULTADO DE APRENDIZAJE	ACTIVIDAD 4	EVIDENCIA
Explicar las actividades y procesos del área de talento humano con base a lo establecido en las principales normas nacionales y lineamientos de los organismos internacionales y según del Sistema de Garantía de Calidad en Salud	Explico las principales normas nacionales que legislan las actividades de la gestión del talento humano, así como los lineamientos y documentos más relevantes de los organismos internacionales que orientan la gestión talento humano en las organizaciones.	<p>6-Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, SG-SST.</p> <p>Elaborar un informe escrito en el que argumente y sintetice:</p> <p>1-Las principales normas y documentos nacionales e internacionales que orientan la gestión del talento humano en las instituciones de salud.</p> <p>2-Los criterios fijados para la gerencia del talento humano a partir de la acreditación en salud.</p> <p>3-Principales lineamientos de la "Política nacional de talento humano en salud" - Ministerio de Salud y protección social https://acortar.link/o8MBqj</p>	Informe escrito.

OBSERVACIONES

El uso del material multimedia dispuesto en la Plataforma Virtual es obligatorio, y totalmente necesario para realizar las actividades de aprendizaje de cada tema. Allí se dispondrá material de apoyo para consulta del estudiante y se propondrán actividades de aprendizaje colaborativo. La comunicación permanente con su tutor a través de los medios virtuales es indispensable para llevar a feliz término su proceso y además permitirá al docente verificar su nivel de competencia en el manejo de estas herramientas.

Una vez ingresadas las calificaciones al sistema, el estudiante tiene tres días para hacer cualquier reclamación; superado este tiempo se asumirá la conformidad por parte del estudiante. (Artículo 73 Acuerdo 097 de 2006).

Autor(es) de la Guía:	José Irenarco Pedraza Suárez
Revisor de la Guía:	José Irenarco Pedraza Suárez
Director de Escuela:	José Irenarco Pedraza Suárez