**FORMATO PARA EL DESARROLLO DE COMPONENTE FORMATIVO**

| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Diagnóstico para el fortalecimiento y competitividad empresarial |
| --- | --- |

| COMPETENCIA | 240101015 - Diagnosticar situación problema según metodologías y procedimiento técnico. | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | 240101015-01. Revisar la información de la empresa según sus procedimientos de acuerdo con metodología, criterio técnico y de confiabilidad de la información. |
| --- | --- | --- | --- |

| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | 1 |
| --- | --- |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | Diseño e implementación diagnóstica |
| BREVE DESCRIPCIÓN | En este componente el aprendiz focaliza su aprendizaje en el diagnóstico empresarial como herramienta para el desarrollo y competitividad, el diseño del plan de trabajo a realizar frente a sus diferentes fases, factores o aspectos a indagar. |
| PALABRAS CLAVE | Competitividad, debilidades, diagnóstico, fortalezas, oportunidades. |

| ÁREA OCUPACIONAL | Finanzas y Administración |
| --- | --- |
| IDIOMA | Español |

1. **TABLA DE CONTENIDOS**

**Introducción**

**1. Diagnóstico empresarial**

**2. Aspectos o factores competitivos a medir**

2.1. Factores y variables endógenos

2.2. Factores y variables exógenos

**3. Ámbito de participación: áreas de la empresa**

**4. Métodos y técnicas diagnósticas**

**5. Levantamiento de información y participación diagnóstica**

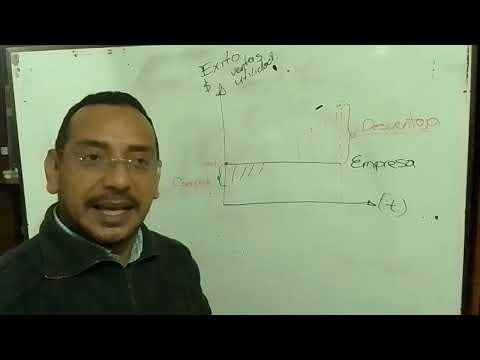
**6. Líder o consultor de diagnóstico**

**7. Ciclo del diagnóstico empresarial**

1. **DESARROLLO DE CONTENIDOS**

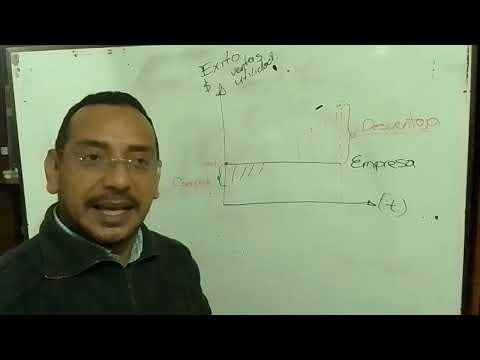
**Introducción**

El siguiente video describe el sentido del diagnóstico empresarial como sustento para la toma de decisiones y el desarrollo competitivo en las empresas.



1. **Diagnóstico empresarial**

¿Para qué se realiza un diagnóstico empresarial? El siguiente video presenta un preámbulo a la temática y muestra por qué en las empresas lo utilizan.



Es así como en el ejercicio empresarial es muy importante contar con información fiable y disponible para la toma de decisiones; cada vez se requiere más información contextualizada y no aislada, lo que es normal dado que las empresas tienen un comportamiento sistémico, sus decisiones son integradas y sistémicas, por lo cual el diagnóstico empresarial se constituye en una herramienta que faculta gerencial y colectivamente a quienes trabajan en las empresas.

Un diagnóstico empresarial es un método de investigación que las organizaciones realizan para determinar el estado de competitividad y condiciones en que se opera en la actualidad.

Se puede decir que es la identificación o determinación del estado actual y real de la organización, el marco de referencia de operación, que sirve para tomar decisiones frente a logros esperados o metas proyectadas.

Hoy por hoy es una herramienta de gestión que permite identificar las debilidades y fortalezas (ATA, 2021).

El proceso incluye la evaluación de:

* Productos.
* Servicios.
* Estrategia de ventas.
* *Marketing*.
* Publicidad.

Lo que permitirá descubrir cuáles son los puntos fuertes y débiles para actuar en consecuencia.

**Importancia del diagnóstico empresarial**

El objetivo principal de un diagnóstico empresarial es sensibilizar sobre las necesidades de cambio y mejora que la empresa pueda tener. En muchas ocasiones el éxito comercial y la generación de beneficios se confunden con competitividad, lo que puede cambiar en mediano y largo plazo dado que no evolucionan los procesos, la innovación de productos y el servicio, entre otros aspectos, convirtiendo la empresa en un ente reactivo ante las adversidades, y no en un ente proactivo que esté a la vanguardia, es así como el diagnóstico empresarial adquiere importancia en las empresas, porque permite hacer un ejercicio de sensibilización sobre la necesidad de cambio y mejora de estas (Laurence, 2014).

El diagnóstico permite la autorreflexión, cohesión y alineación institucional, reactivando la motivación y satisfacción de los empleados y participantes, debido a que evidencia un sentido de aporte para la identificación de problemas y propuestas de soluciones, la construcción de nuevos valores y capacidades productivas que son el futuro de la empresa.



**Tipos de diagnóstico**

Los tipos de diagnóstico empresarial son según Meza (2020):



**Características del diagnóstico para la competitividad**

Estas son:



**Proceso para el diagnóstico empresarial**

La empresa al hacer un diagnóstico organizacional busca identificar aspectos propios de sus capacidades funcionales y de la cultura, sus principios y valores corporativos que son los aspectos que representan su competitividad y le permiten acercarse a los objetivos estratégicos de la planeación, ejercicio que se debe hacer desde el ámbito interno y externo.

La siguiente figura presenta el ejemplo de un diagnóstico organizacional:

**Figura 1**

*Proceso del diagnóstico empresarial*

Una captura de pantalla de un celular con texto e imagen

Descripción generada automáticamente con confianza media

1. **Aspectos o factores competitivos a medir**

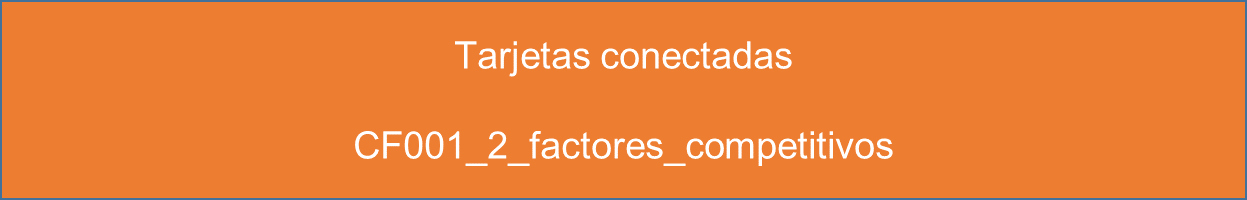
La operación empresarial se da en un contexto de múltiples variables y aspectos que la afectan permanentemente, la cual ha aumentado su nivel de complejidad en los últimos años, debido a:



* Alta dinámica.
* Pluralidad de variables.
* Nuevos escenarios y actores.
* Efectos de la ruptura por la globalización e internacionalización para la actuación empresarial.

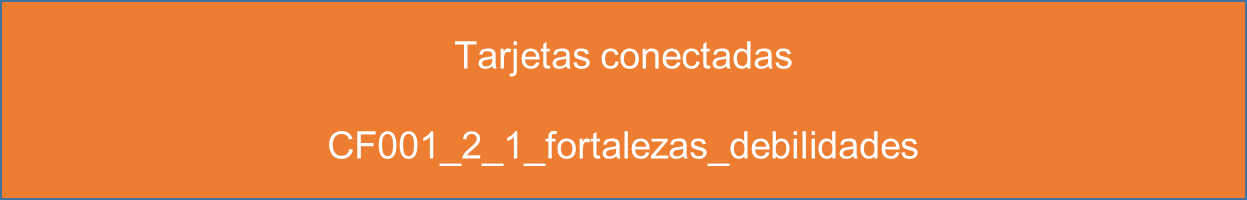
En este sentido, las empresas están llamadas a desarrollar capacidades competitivas mucho más exigentes y versátiles que les permita la sobrevivencia, donde si lo que se quiere es ser distinguido o llevar la delantera, deberá hacer muchos más esfuerzos a los que comúnmente realiza, es decir, desarrollar una ventaja competitiva creciente y sostenida, esto demanda un diagnóstico que pretende evaluar o anticipar las alternativas desde el presente (Rodríguez, 2012).

Por estas razones, realizar un diagnóstico empresarial con fines de fortalecimiento y competitividad requiere de la clasificación de variables, que agrupadas conforman lo que se denominan factores y aspectos a evaluar. Para hacer este ejercicio se parte del análisis de variables, identificando cuáles son controlables y cuáles no por parte de la empresa, determinando si afectan:

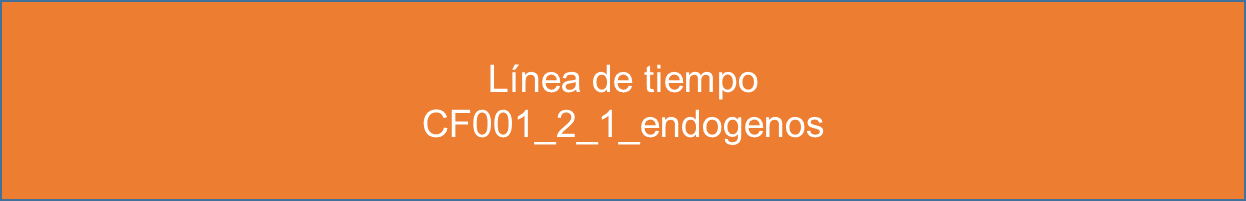


* 1. **Factores y variables endógenos**

Lo endógeno corresponde a lo interno, es decir, al conjunto de variables o aspectos a evaluar donde su comportamiento depende de las actuaciones de la empresa, por tanto, son absolutamente controlables. Se pueden identificar como:



Entre esas variables y factores se encuentran:



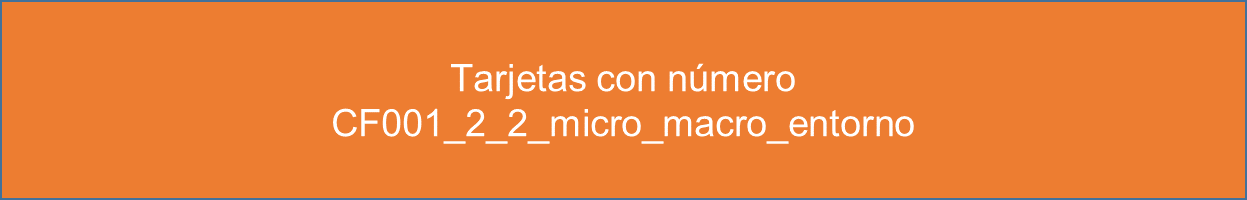
En el siguiente video se hace una explicación más profunda de los factores endógenos:



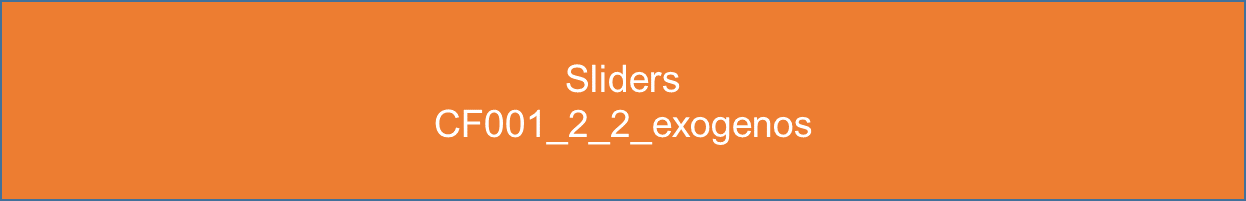
* 1. **Factores y variables exógenos**

Lo exógeno corresponde a lo externo, es decir, al conjunto de variables o aspectos a evaluar donde su comportamiento no depende de las actuaciones de la empresa, por tanto, no están bajo su control.

Las múltiples variables se agrupan según su naturaleza en factores, determinando un escenario de macroentorno y microentorno, permitiendo identificar cambios del escenario empresarial o del sector o industria y en donde se pueden identificar posibles oportunidades de crecimiento o amenazas que pueden representar dichas variables no controlables.

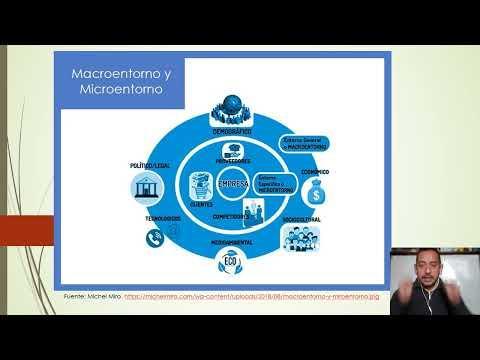


Los factores exógenos se dividen en:



El ejercicio del diagnóstico busca identificar los efectos y en qué medida cada uno de estos factores del entorno podrían impactar positiva o negativamente a la empresa, denotando oportunidades a las que puede optar para su desarrollo, y cuáles son las amenazas en las que debe prepararse para minimizar el impacto y que no le afecte, sino que tenga cubierto dicho riesgo.

En el siguiente video se hace una explicación más profunda de los factores exógenos:



1. **Ámbito de participación: áreas de la empresa**

Se sugiere que el ejercicio de diagnóstico no sea una actividad de la dirección o gerencia de la empresa, como un ejercicio discrecional, ocasional y repentino, debido a que la toma de decisiones se ha convertido en procesos sistemáticos y continuos, y serán los participantes de la empresa quienes conviertan en realidad las acciones a seguir, por ser ellos mismos los responsables; la eficiencia del diagnóstico radica en que el equipo de personas de la empresa lideradas por un coordinador de diagnóstico, que puede ser de la empresa o un agente externo consultor, que identifique el estado actual y tendencia de las variables en las que están relacionados y promuevan por consenso las conclusiones y medidas de acción para el desarrollo.

Los procesos de diagnóstico se promueven desde los niveles estratégicos-directivos hasta los operativos, organizando líderes funcionales de los procesos de información, en un ambiente de armonía y de preparación para la reflexión, no de supervisión o de ajuste.

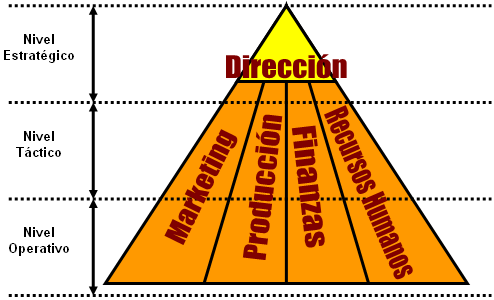


Si la empresa tiene una estructura funcional o de procesos bien definida, se compone un equipo capaz de recopilar información de cada una de estas instancias, en conformidad con la naturaleza de la información, con el fin de que sea compartida y analizada más adelante por todo el equipo, pero son ellos, por ser las fuentes primarias de dicha información, los encargados de prepararla.

Cada área funcional, compras, *marketing*, finanzas, entre otras, fijará un coordinador para llevar a cabo la canalización de la información de manera oportuna y guardando el principio de fiabilidad. Este ejercicio permitirá que las personas se orienten y dispongan de la información al momento de la captura y no se caiga en ejercicios especulativos, ver figura.

**Figura 2**

*Niveles de participación diagnóstica según el ámbito del factor al que se relacionan*

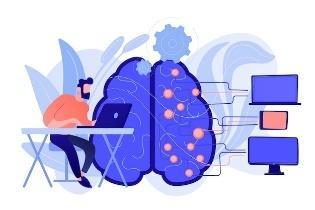
****

Nota. Tomado de Escobar (2009). Caso de estudio Organización empresarial.

1. **Métodos y técnicas diagnósticas**

Todo diagnóstico empresarial requiere de tres fases en cuanto al desarrollo de la información objeto de estudio, lo cual se expresa en la siguiente figura. Para poder desarrollar dichas fases de información es necesario identificar y establecer las metodologías y técnicas según la naturaleza de la información a obtener. (Enred Consultoría, S.L., 2011)

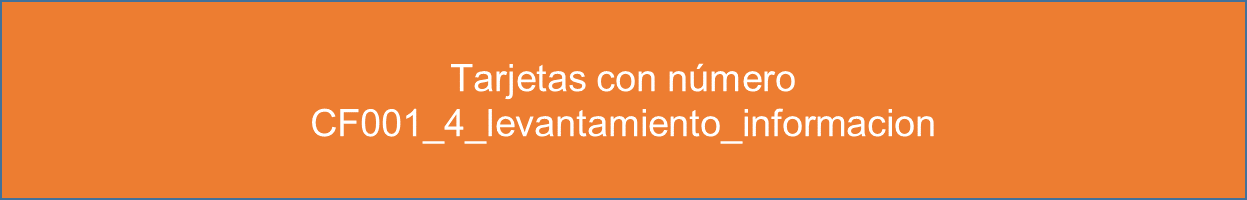
**Figura 3**

*Fases del proceso de información diagnóstica*

Sin embargo, su finalidad y alcance denotan un sentido de evaluación de los aspectos funcionales y culturales de la empresa, por ende, se maneja información de carácter:

* **Cualitativa:** busca describir situaciones, características, evaluar las comunicaciones, valores, principios, clima laboral, etc.
* **Cuantitativa:** busca identificar frecuencias de casos, hacer comparativos, identificar tendencias, etc.

Este levantamiento de información se puede realizar de manera:



Entre las principales técnicas de captura de información cualitativa o cuantitativa, según sea el caso, están:



Según Hernández Sampieri en Metodología de la investigación, los instrumentos de recolección de datos más usados son:

**Figura 4**

*Técnicas de captura de información*

Diagrama

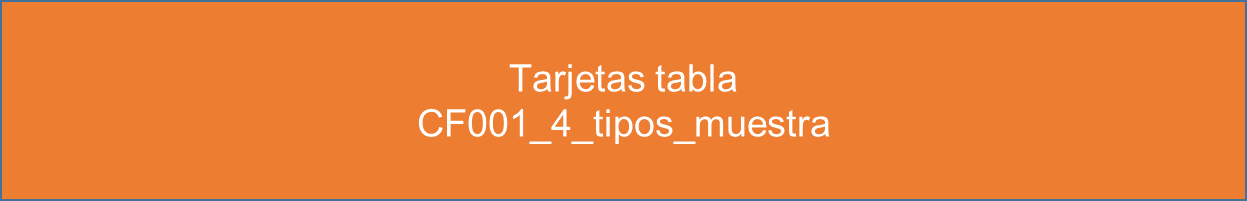
Descripción generada automáticamente

Nota. Tomado de Hernández Sampieri (s.f.). Metodología de la investigación.

Tanto las entrevistas como las encuestas manejan formularios para realizar las preguntas, que dependiendo de la naturaleza de la información pueden ser de pregunta cerrada o abierta cuando se busca información descriptiva.

El moderador de estas técnicas debe promover y facilitar que se responda con precisión a preguntas tipo: qué, cómo, dónde, etc., las cuales deben estar orientadas a obtener datos de medidas cuantitativas y hechos objetivos, hábitos y opiniones.

En relación con el tamaño de la muestra a utilizar, dependiendo el tamaño de la empresa y del número de empleados, será necesario desarrollar y aplicar técnicas de muestreo como:



**5.** **Levantamiento de información y participación diagnóstica**

Definidas las técnicas y la metodología se debe adelantar el diseño de los instrumentos cuestionario y entrevistas personales, colectivas y demás recursos para la captura de la información, bien sea por medios electrónicos o físicos.

Se sugiere consultar en la sección material complementario el anexo **Instrumento de cuestionario para el diagnóstico organizacional (W-R&M)**, que lo orientará en el diseño de los instrumentos.

Los pasos para realizar el levantamiento de la información y la participación diagnóstica son:



Luego se continúa con el:



**6. Líder o consultor de diagnóstico**

En muchas ocasiones, las empresas saben que tienen dificultades para adelantar ejercicios de diagnóstico, porque como conocen los efectos de las variables presumen qué es lo que deben corregir, pero solo actúan de manera parcial, es decir, que únicamente resuelven los aspectos más evidentes, concentrándose en los problemas, por ello la mayoría de la literatura expresa que el diagnóstico sirve para encontrar soluciones a problemas, pero no deja entrever que también permite abordar situaciones de oportunidades, mejoramiento y crecimiento. 

Por otro lado, las empresas experimentan mejores efectos en ocasiones frente a actores expertos externos en metodologías, se sienten más cómodos y perciben un sentido objetivo e imparcial para tratar los temas internos; esta es la razón por la cual muchas empresas facultan a un consultor para coordinar las actividades de diagnóstico empresarial, sobre todo al principio si no cuentan con la experticia suficiente.

**Roles del líder de diagnóstico**

En la primera reunión o en la de cierre de contratación se debe disponer de la siguiente información:

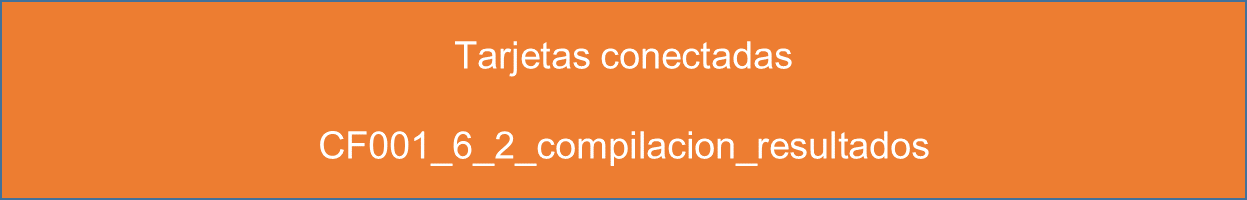


Con esta información el consultor debe establecer:

* Los niveles de participación, los tiempos para el desarrollo del trabajo, fijar el plan de trabajo, las jornadas en que pueden participar los empleados, etc.
* El equipo de líderes internos, que son representantes de las áreas funcionales que no necesariamente son los jefes, pero sí poseen un conocimiento funcional y pueden actuar como coordinadores frente a la información, tal como se explicó en el numeral 3 de este componente formativo.
* El plan de trabajo general de actuación y acordar dentro de los plazos pactados los niveles de entrega.

**Compilación de resultados por parte del líder de diagnóstico**

El consultor es el encargado de realizar la compilación de la información de los resultados y demás productos entregables, claro está, en colaboración de los líderes de equipos internos. Debe ser dotado de capacidades administrativas para asignar tareas y exigir reportes acordes al diagnóstico, sin extralimitarse. Será el encargado de:



**Política de competitividad**

En Colombia existe desde 2008 la Política Nacional de Competitividad y Productividad, emanada del Consejo Nacional de Política Económica y Social- CONPES 3527, que busca promover quince planes que beneficien con recursos el desarrollo de las empresas y su formalización:

1. Sectores de clase mundial.
2. Salto en la productividad y el empleo.
3. Competitividad en el sector agropecuario.
4. Formalización empresarial.
5. Formalización laboral.
6. Ciencia, tecnología e innovación.
7. Educación y competencias laborales.
8. Infraestructura de minas y energía.
9. Infraestructura de logística y transporte.
10. Profundización financiera.
11. Simplificación tributaria.
12. TIC.
13. Cumplimiento de contratos.
14. Sostenibilidad ambiental.
15. Fortalecimiento institucional de la competitividad.

La iniciativa del Estado es promover cada uno de estos planes, favoreciendo a las empresas, el desarrollo económico, el comercio, la formalización laboral y en general, contar con recursos desde cada iniciativa de plan, lo cual constituye de entrada una oportunidad para las empresas para su desarrollo, pues contempla los grandes aspectos y factores en que las empresas interactúan y se ven afectadas.

La labor frente a esta norma por parte del empresario y consultor es identificar las oportunidades que pueden beneficiar a la empresa, de tal manera que pueda desarrollarse o beneficiarse como lo cita cada plan de la norma.



**7. Ciclo del diagnóstico empresarial**

El proceso de diagnóstico empresarial debe ser un proceso cíclico, amparado en la auditoría del entorno y de los factores internos, dado que cualquier afectación a la capacidad competitiva, si es creciente y no se aprovecha, genera un lucro cesante, y si es negativa se está en condición de desventaja y se deja de crecer. Por esta razón, se dice que es un proceso dinámico y permanente, que debe ser monitoreado, verificando permanentemente el impacto creciente de las decisiones propositivas.

En la siguiente figura se establece el proceso cíclico del diagnóstico empresarial:

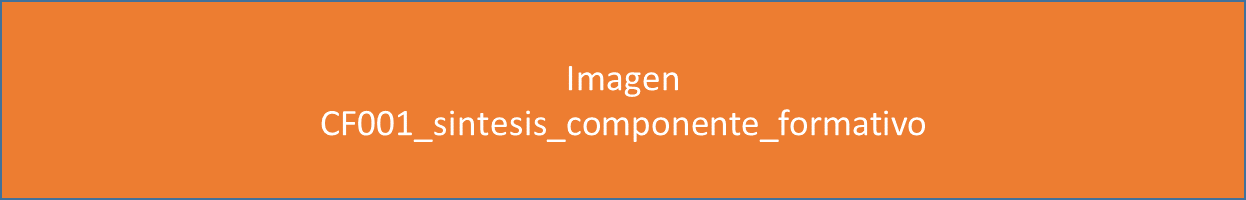
**Figura 5**

*Ciclo del diagnóstico empresarial*

Diagrama

Descripción generada automáticamente

**SÍNTESIS**



1. **ACTIVIDADES DIDÁCTICAS (OPCIONALES SI SON SUGERIDAS)**

| **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DIDÁCTICA** | |
| --- | --- |
| **Nombre de la actividad** | Comprensión de temáticas del componente 01 |
| **Objetivo de la actividad** | Sensibilizar al aprendiz en su aprendizaje para el diagnóstico empresarial. |
| **Tipo de actividad sugerida** | Opción múltiple |
| **Archivo de la actividad** | Anexos/Anexo1\_CF01\_actividad\_didactica.docx |

1. **MATERIAL COMPLEMENTARIO**

| **Tema** | **Referencia APA del Material** | **Tipo de material**  **(Video, capítulo de libro, artículo, otro)** | **Enlace del Recurso o**  **Archivo del documento o material** |
| --- | --- | --- | --- |
| Factores y variables endógenos | SENA. (2022). *Clasificación de clientes - Participación y análisis de la cartera de clientes en los procesos diagnósticos.* SENA. | PDF | Anexos/Anexo5\_CF01\_Clasificacion\_de\_clientes.pdf |
| Métodos y técnicas diagnósticas | Asesoría empresarial y coaching ejecutivo – JDELCA. (2020). *¿Cómo iniciar el proceso del diagnóstico empresarial en mi organización? Fase I* [video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=xbS2KO92BZU | Video | https://www.youtube.com/watch?v=xbS2KO92BZU |
| Métodos y técnicas diagnósticas | Enciso, J. (2012). *Guía para el diagnóstico empresarial.* https://www.academia.edu/18588124/La\_Guia\_de\_Diagnostico\_Empresarial | PDF | https://www.academia.edu/18588124/La\_Guia\_de\_Diagnostico\_Empresarial |
| Levantamiento de información y participación diagnóstica | Reyes y Martínez. (2019). *Instrumento de diagnóstico organizacional (W-R&M).* https://www.academia.edu/39726105/Instrumento\_de\_Diagnostico\_Organizacional\_Weisbord\_Reyes\_y\_Mart%C3%ADnez\_V\_3 | PDF | Anexos/Anexo2\_CF01\_Instrumento\_de\_cuestionario\_para\_el\_diagnóstico\_organizacional\_(W-R&M).pdf |
| Política de competitividad | Documento CONPES. (2008). Política nacional de competitividad y productividad*.* | Pdf | Anexos/Anexo4\_CF01\_Politica\_Nacional\_de\_competitividad\_Conpes\_3527\_2008.pdf |

1. **GLOSARIO**

| **TÉRMINO** | **SIGNIFICADO** |
| --- | --- |
| **Amenaza** | Se puede identificar como la probabilidad de que un aspecto crítico, muy relacionado con la actividad de la empresa, la afecte sin poder evitarlo, solo puede mitigar o reducir el impacto. |
| **Captura de información** | Es la acción de registrar la información que se desea analizar a través de un instrumento como pueden ser formularios, cuestionarios o entrevistas grabadas, etc. |
| **Conclusiones diagnósticas** | Son el conjunto de aspectos más relevantes para la empresa, que son críticos por su nivel de impacto. Pueden ser aspectos para mejorar o consolidar, pueden por ende estar en condición de desventaja o de ventaja competitiva, y sobre las cuales se adelantarán acciones o vigilancia y control. |
| **CONPES** | Consejo Nacional de Política Económica y Social. |
| **Consultor** | Es el experto en diseño y coordinación de actividades diagnósticas en empresas, que define el mejor protocolo para la empresa, con el fin de facilitar la determinación del estado actual de la empresa en su contexto de operación. |
| **Cronograma** | En diagnóstico, se refiere a la determinación en función del tiempo, de las actividades a realizar para capturar la información, como es la configuración de equipos de trabajo, diseño de instrumentos, etc. |
| **Cultura organizacional** | Son aspectos y hábitos comunes en las personas de la empresa, que comparten con los compañeros, tal como puede ser el cumplimiento, la calidad, las buenas maneras, lo que se defiende y cumple sin necesidad de normatividad, a pesar de que existe. |
| **Debilidad** | Es el comportamiento que tiene una variable controlable dentro de un factor, que hace que los impactos para la empresa sean desfavorables, por ejemplo, retrasos en las entregas. |
| **Diagnóstico empresarial** | Es un proceso de análisis integral de información de los diferentes aspectos o factores en los cuales está inmerso el ejercicio empresarial, con el fin de identificar el estado actual de competitividad, los aspectos a mejorar y las oportunidades por las que debe optar para un mejor futuro. |
| **Encuesta** | Técnica de aplicación de un cuestionario a una muestra de personas o de manera general o censal a todas las personas.  Proporciona información sobre opiniones, actitudes y comportamientos de los empleados, clientes, proveedores, etc. |
| **Estadísticas** | Son conjuntos de información agregada por tipo de variable o factor en la empresa, que se consolidan para efectos del análisis y la toma de decisiones |
| **Factores** | Conjunto de variables o aspectos que se agrupan por su familiaridad, facilitando su análisis, por ejemplo, factores económicos, factores de comercialización y ventas. |
| **Factores críticos** | Son los aspectos o variables que inciden en la empresa de manera significativa, se denominan críticos porque repercuten en el estado actual de la empresa. No siempre son los mismos, pueden cambiar con el tiempo. |
| ***Focus group*** | Metodología de sensibilización, indagación o investigación, que busca obtener información descriptiva o cualitativa, donde se reúne un conjunto de participantes para adelantar una entrevista o una argumentación temática, que busca registrar dichos argumentos u opiniones sobre un proceso, productos, servicios, resultados pasados, etc. |
| **Metodología** | Para procesos de diagnóstico corresponde a definir las diferentes formas de capturar la información que se utilizará para el análisis. |
| **Objetivos** | Propósitos de logros que fija la empresa a partir de su condición actual, los cuales pueden ser para crecer, vender, pero a su vez pueden ser mitigar o erradicar una debilidad, ya que es plenamente controlable. |
| **Oportunidad** | Son las posibilidades que se le presentan a la empresa de poder actuar en condiciones de favorabilidad o beneficio, desarrollo |
| **Participación diagnóstica** | Es el ejercicio de interpretación de la información capturada, por parte de equipos de trabajo diagnóstico, con el fin de identificar el estado actual de la variable o factor, si representa condición de relevancia o alto impacto en la operación de la empresa. |
| **Preguntas abiertas** | Son las maneras que se tiene para obtener respuestas contextualizadas libremente por parte del empleado o encuestado, además permiten plantear una temática a la reflexión cuando la temática lo exija. |
| **Preguntas cerradas** | Son las preguntas que se determinan dado que se conocen las alternativas de respuesta, facilitan la tabulación y el conteo. |
| **Registro** | Es la captura de la información suministrada por los entrevistados y encuestados, que aporta un sentido de realidad, cumplimiento para quien lo expone, ya sea favorable o desfavorable. |

1. **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Asesoría empresarial y coaching ejecutivo – JDELCA. (2020). *¿Cómo iniciar el proceso del diagnóstico empresarial en mi organización? Fase I* [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=xbS2KO92BZU>

ATA -Autónomos- Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos. (2021). Guía.

Diagnóstico empresarial en tiempos de Covid-19. <https://ata.es/wp-content/uploads/2021/05/ATA-guia-diagnostico-empresarial-en-tiempos-de-covid-murcia-V2.pdf>

Enred Consultoría, S.L. (2011). *Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas.* EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. <https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-igualorg/es/contenidos/informacion/ig_org_enlaces/es_material/adjuntos/metodologia-definitiva-web.pdf>

Escobar, V. (2009). Caso de estudio Organización empresarial. https://www.monografias.com/trabajos-pdf2/organizacion-empresarial/organizacion-empresarial.pdf

Hernández Sampieri, R. (2016). Metodología de la investigación. <http://m3todologia1.blogspot.com/2016/02/instrumentos-de-recoleccion-de-datos.html>

Laurence, P. (2014). *Diagnóstico organizacional.* Centro Regional de Ayuda Técnica.

Meza, A. (2020). *El diagnóstico organizacional: elementos, métodos y técnicas.* <https://www.infosol.com.mx/miespacio/el-diagnostico-organizacional-elementos-metodos-y-tecnicas/>

Portugal, V. (s.f.). *Diagnóstico empresarial*. Fundación Universitaria del Área Andina.

Rodríguez, D. (2012). *Diagnóstico organizacional* (4ta Edición ed.). Alfa Omega Grupo Editor.

1. **CONTROL DEL DOCUMENTO**

|  | **Nombre** | **Cargo** | **Dependencia** | **Fecha** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Autor (es)** | Carlos Fernando Riaño | Experto temático | Regional Bogotá - Centro de Diseño y Metrología | Marzo 2022 |
| Gustavo Santis Mancipe | Diseñador instruccional | Regional Distrito Capital – Centro de Gestión Industrial | Marzo 2022 |
| Ana Catalina Córdoba | Asesora metodológica | Regional Distrito Capital – Centro de Diseño y Metrología | Marzo 2022 |
| Rafael Neftalí Lizcano Reyes | Responsable Equipo desarrollo curricular | Regional Santander - Centro Industrial del Diseño y la Manufactura | Marzo 2022 |
|  | Julia Isabel Roberto | Correctora de estilo | Regional Distrito Capital – Centro de Diseño y Metrología | Marzo 2022 |

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

**(Diligenciar únicamente si realiza ajustes a la Unidad Temática)**

|  | **Nombre** | **Cargo** | **Dependencia** | **Fecha** | **Razón del Cambio** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Autor (es)** |  |  |  |  |  |