



UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 148-2022-UNTELS

Villa El Salvador, 16 de junio 2022

VISTO:

El acuerdo de la Comisión Organizadora de fecha 16 de junio 2022, mediante el cual se dispone: **APROBAR** el "MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR", propuesta remitida por la Dirección de Responsabilidad Social Universitaria, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, en su cuarto párrafo establece: Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las Universidades se rigen por la Ley Universitaria N° 30220 y sus propios estatutos en el marco de la constitución y de las leyes;

Que, el artículo 29 de la Ley Universitaria N° 30220 señala que "Aprobada la ley de creación de una universidad pública, el Ministerio de Educación (MINEDU), constituye una Comisión Organizadora, tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, formulados en los instrumentos de planeamiento, así como su conducción y dirección hasta que se constituyan los órganos de gobierno que, de acuerdo a la presente Ley, le correspondan";

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 066-2022-MINEDU, de fecha 03 de junio de 2022, se resuelve: **RECONFORMAR** la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, la misma que estará integrada por: **WILSON JOSÉ SILVA VÁSQUEZ**, como Presidente; **JORGE EDMUNDO PASTOR WATANABE**, como Vicepresidente Académico; y **MANUEL PADILLA GUZMAN**, como Vicepresidente de Investigación;

Que, mediante Oficio N° 145-2022-UNTELS-CO-V.ACAD-DRSU, de fecha 16 de mayo de 2022, el Director de Responsabilidad Social Universitaria traslada al Vicepresidente Académico, en referencia al Oficio N° 361-2022-UNTELS-CO-V.ACAD, la propuesta del "MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR", para revisión y aprobación;

Que, de acuerdo al Oficio N° 492-2022-UNTELS-CO-V.ACAD, de fecha 01 de junio de 2022, el Vicepresidente Académico remite al Presidente de la Comisión Organizadora la propuesta del "MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR", para su evaluación en sesión de la Comisión Organizadora;

En uso de las atribuciones conferidas por la Resolución Viceministerial N° 066-2022-MINEDU, de fecha 03 de junio de 2022, la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad, al Presidente de la Comisión Organizadora;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – **APROBAR** el "MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR", propuesta remitida por la Dirección de Responsabilidad Social Universitaria, que como Anexo forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – **PUBLICAR** la presente resolución y sus Anexos en el Portal de Transparencia Estándar de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.



1

...///



.../// REF. RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 148-2022-UNTELS

ARTÍCULO TERCERO. – ENCARGAR el cumplimiento de la presente resolución al Vicepresidente Académico y Dirección de Responsabilidad Social Universitaria de la UNTELS.

Regístrese, comuníquese y archívese

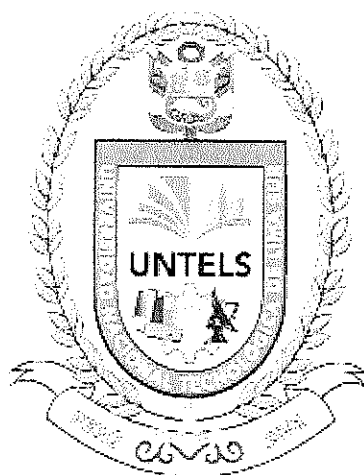


DR. WILSON JOSÉ SILVA VÁSQUEZ
Presidente de la Comisión Organizadora



MIGUEL ÁNGEL DÍAZ SÁNCHEZ
Secretario General

 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01



MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN N°

 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ESTADO SITUACIONAL	4
2.1. Ley Universitaria No 30220.....	4
2.2. Ley SINEACE No 28740.....	4
2.3. Estatuto UNTELS.....	4
2.4. El Modelo Educativo UNTELS 2021.....	5
2.5. Sustento del Modelo de Gestión de la Cultura Organizacional UNTELS.....	5
3. CONSTRUCTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNTELS	6
3.1. Algunas definiciones.....	6
4. PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	7
4.1. Manual de la Cultura Organizacional	7
4.2. Propuesta de la conformación de un Comité de Implementación de la Cultura Organizacional	8
4.3. Equipo de Facilitadores	8
4.4. Aplicativo de cultura	9
4.5 Reglamento de evaluación de desempeño.....	9
5. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	9
6. NIVELES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	9
6.1. Nivel I Artefactos.....	9
6.2. Nivel II Los valores.....	9
6.3. Nivel III Supuestos básicos.....	10
7. ANEXOS	10

 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (UNTELS) constituye una comunidad académica formada por docentes, estudiantes y graduados, cuya misión esencial es el cultivo y desarrollo del saber cómo soporte de la formación humana integral, el desarrollo académico y la calificación profesional, para contribuir a la construcción de una sociedad justa y solidaria. Promueve en su más alto nivel, el desarrollo de la educación como derecho fundamental, fomentando la investigación científica, la creación tecnológica, artística y cultural en general.

Dentro de los planes de reposicionamiento de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur –UNTELS, se hace necesario contar con un Modelo de Cultura Organizacional para su aplicación en el ámbito institucional.

En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los líderes harán mayores esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia en el servicio.

En estos tiempos es necesario que las instituciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y sus integrantes asuman ese compromiso para propiciar dicho cambio. Esto implica generar mejores condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el trabajo en equipo implica más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación.

Con Oficio No 263-2022-UNTELS-CO-V-ACAD el Vicerrector Académico, solicita a la Dirección de Responsabilidad Social Universitaria, la elaboración de una propuesta para gestionar el Modelo de Cultura Organizacional en la UNTELS.



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

2. ESTADO SITUACIONAL

2.1. Ley Universitaria N° 30220:

Artículo 8. Autonomía universitaria

El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes:

8.2 De gobierno, implica la potestad auto determinativa para estructurar, organizar y conducir la institución universitaria, con atención a su naturaleza, características y necesidades. Es formalmente dependiente del régimen normativo.

2.2. Ley SINEACE N° 28740

CAPÍTULO III DEL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Artículo 6°. Lineamientos para la evaluación de la calidad educativa

Los lineamientos que orientan la evaluación de la calidad educativa son los siguientes:

b) La generación de una cultura de calidad de las personas y las instituciones, teniendo en cuenta la autorregulación, la mejora continua, así como las políticas de desarrollo educativo y de rendición de cuentas

2.3. Estatuto UNTELS:

TÍTULO I

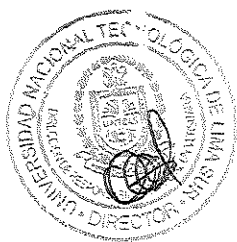
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Naturaleza.

....."Promueve, en su más alto nivel, el desarrollo de la educación como derecho fundamental, fomentando la investigación científica, la creación tecnológica, artística y cultural en general",.....

ARTÍCULO 5°. Funciones.

Para cumplir con sus fines, la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, desarrolla las siguientes funciones:



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

g) Desarrolla entre los miembros de su comunidad universitaria, la vocación de servicio a la comunidad y valores morales compatibles con la búsqueda de la vida buena.

2.4. El Modelo Educativo UNTELS 2021 cita:

Detalla en el capítulo VI: Factores de sostenibilidad, sección 6.1 Cultura organizacional como un elemento clave para asegurar la correcta implementación del nuevo Diseño Curricular UNTELS 2021.

2.5. Sustento del Modelo de Gestión de la Cultura Organizacional UNTELS

- La importancia de la Cultura Organizacional en las empresas se refleja en muchas investigaciones, tesis y aplicaciones prácticas que realizan los gerentes para consolidar “la personalidad” de la empresa y su aporte para alcanzar los objetivos estratégicos.
- En una búsqueda rápida en Google encontrará 6,080,000 resultados para el término “Cultura Organizacional”, “empresas”, y 10,100,000 resultados para el término “organizational culture” “companies”.
- A nivel de Universidades, los Directivos no le dan la misma importancia que las empresas, sin embargo, de manera similar a lo anterior en una búsqueda rápida en Google encontrará 1,290,000 resultados para el término “Cultura Organizacional”, “universidades”, y 2,770,000 resultados para el término “organizational culture” “universities”.
- En el Perú resalta la Tesis de Limo Silva Gerardo y Peña Avilés Daniel Humberto Williams de la UPC, titulada: El Impacto de la Responsabilidad Social Universitaria en la Cultura Organizacional de las Universidades Privadas en Lima Metropolitana, año 2019.
- De manera similar la tesis de Juan Sosa, de la UNAC, titulada: Evaluación de la cultura organizacional con fines de mejora en la gestión en la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos.
- A nivel internacional también hemos hallado varios artículos y tesis donde resaltan la importancia de la Cultura Organizacional en las Universidades:
 - Organizational Culture in Higher Education: Defining the Essentials, Author(s): William G. Tierney Source: The Journal of Higher Education, Vol. 59, No. 1 (Jan. - Feb., 1988), pp. 2-21
 - AN ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF PREMIER UNIVERSITIES IN MALAYSIA, Anahita Ghanad1, Sufean Hussin (PhD)2 & Dorothy DeWitt (PhD)1
 - Organizational Culture in Academic Institutions, Hofstede's Five Dimensions Kosovare Ukshini1, Besime Ziberi2.
 - The Role of the Types of Organizational Culture in Innovation in Higher Education Institutions — A Study of Selected Libyan Public Universities
- Sin embargo, no hemos encontrado aplicaciones concretas de sistema de gestión de la Cultura dentro de las Universidades.



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

- Esta propuesta de un Modelo para gestionar la Cultura Organizacional en UNTELS, es un tema realmente innovador que intenta dar solución a un problema latente en el Perú, de la falta de tener una identidad común y una visión colectiva en las organizaciones.
- 2.6. Existe referencia en el Perú que en el año 2004 la Contraloría General de la República, exigía como parte de su política de rendir cuentas a la Sociedad (accountability), que los Rectores de las Universidades Públicas, señalen entre varios aspectos qué diagnóstico y qué acciones habían realizado sobre la Cultura Organizacional en sus Instituciones.
- 2.7. Con fecha 28 de marzo de 2022, la DRSU, recibió el Oficio No 263-2022-UNTELS-CO-V-ACAD del Vicepresidente Académico, donde se solicita un modelo de gestión de la Cultura Organizacional UNTELS, con el objetivo de consolidar nuestra identidad y tener una visión colectiva común y elaborar un Plan de actividades presupuestado, para implementar y difundir dicho modelo en el período 2022 – 2023.

3. Constructo de Cultura Organizacional en UNTELS

3.1. Algunas definiciones.

- 3.1.1. La Real Academia de la Lengua ofrece esta definición: “Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.”
- 3.1.2. Según Robbins y Judge (2009), la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras.
- 3.1.3. Para Monroy (2009) la cultura organizacional es entendida como “la suma de todos los comportamientos aprendidos, los acuerdos y las características de los miembros de una organización en particular” (p.36).
- 3.1.4. Aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno”. Shein E. (2004).

a. Propuesta de definición de Cultura Organizacional.

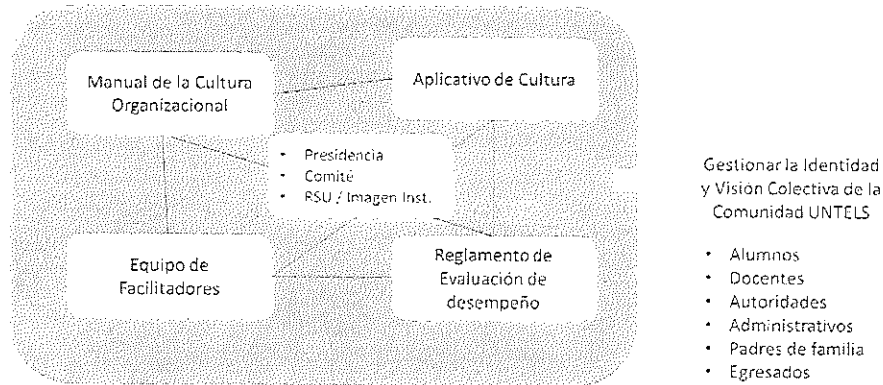
“Conjunto de costumbres, experiencias, valores y creencias que caracteriza a una organización, define su identidad y genera espíritu de pertenencia en sus integrantes”.
(Elaboración propia)



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

4. Propuesta de un Modelo de Gestión de la Cultura Organizacional.

Modelo de Gestión de la Cultura Organizacional UNTELS



4.1. Manual de la Cultura Organizacional

El Comité para la implementación del Modelo de Gestión de la Cultura Organizacional UNTELS, debe elaborar el manual de la Cultura Organizacional UNTELS, documento que deberá ser revisado y validado.

Para la elaboración del referido documento, se tendrá en cuenta un aspecto importante que determina el comportamiento humano:

La motivación, es aquella fuerza que impulsa a las personas a realizar cualquier tipo de actividad o a iniciar y mantener todos los proyectos que se proponga. Esta motivación actúa tanto a nivel profesional o académico, como por ejemplo iniciar una oposición; como en el ámbito personal, por ejemplo, iniciando una dieta de pérdida de peso.

Para conseguir dichos objetivos la persona se apoya en una serie de motivaciones que pueden ser intrínsecas o extrínsecas. A continuación, explicamos en qué consisten la motivación intrínseca y extrínseca.

Motivación intrínseca.

La motivación intrínseca es aquella que surge desde el interior del propio individuo cuando realiza acciones por el mero hecho de disfrutarlos y de la pasión que tiene por las cosas que ejercita.

La motivación intrínseca es aquella que anima e impulsa a alguien a hacer las cosas que le gustan. Por ejemplo, irse cada fin de semana a la sierra en bicicleta, disfrutando de la pasión por el ciclismo y de los ambientes naturales.



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

No se espera ningún tipo de recompensa externa cuando se habla de la motivación intrínseca, sino que el mero hecho de poner en práctica algo que es motivador, ya es una recompensa.

La motivación intrínseca nace del propio usuario, y no tiene un objetivo económico. Además, no tiene por qué ser algo puntual, o inmediato, sino que está más orientada al propio crecimiento personal y la satisfacción.

Motivación extrínseca.

Hace referencia al tipo de motivación en la cual las razones que llevan a una persona a realizar determinado trabajo o actividad están situadas fuera de la misma; o lo que es lo mismo, están sujetos a contingencias o factores externos.

En esta clase de motivación los incentivos o refuerzos, tanto positivos como negativos, son externos y se encuentran fuera del control de la persona. Por lo tanto, se concibe como motivación extrínseca todos aquellos tipos de premios o recompensas que obtenemos o se nos otorga al realizar una tarea o una labor determinada.

El ejemplo de motivación externa por excelencia es el salario que una persona recibe a cambio de realizar su trabajo. Otro ejemplo pueden ser aquellas recompensas o premios que los padres entregan a los hijos, a cambio de que estos consigan un buen rendimiento académico.

4.2. Propuesta para la conformación de un Comité de Implementación de la Cultura Organizacional

Para la implementación del Modelo de Gestión de la Cultura Organizacional UNTELS, se debe conformar un comité, el mismo que debe estar integrado por:

- ✓ Presidida por el Presidente de la Comisión Organizadora UNTELS
- ✓ Coordinador de la Facultad de Ingeniería y Gestión
- ✓ Directores de las Escuelas Profesionales
- ✓ Coordinador de Estudios Generales
- ✓ Jefe Oficina Gestión de la Calidad
- ✓ Jefe de la Oficina de Gestión Académica y Prospectiva
- ✓ Jefa de la Oficina de Imagen Institucional
- ✓ Docente invitado Mag. Fidel Luján Ludeña.
- ✓ Director de Responsabilidad Social Universitaria – Área de Cultura.
- ✓ Representante de personal administrativo

4.3. Equipo de Facilitadores

Se sugiere la participación de expertos para la realización de los talleres de sensibilización.



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

4.4. Aplicativo de cultura

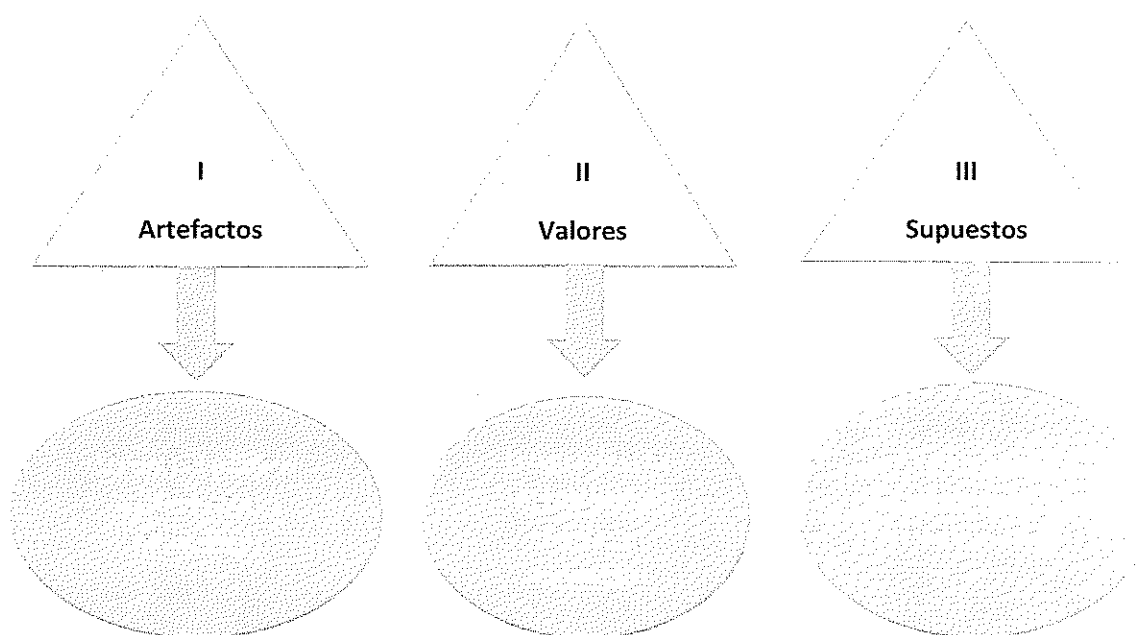
La UNTELS puede crear un aplicativo de cultura, para que todos los colaboradores participen y se pueda mejorar muchos aspectos de la cultura en la organización. Con este aplicativo se puede reportar si observamos que algo no está bien, por ejemplo: no responden al saludo, ambientes descuidados, etc.; de tal manera que se realice un seguimiento de la implementación de la cultura organizacional UNTELS en tiempo real.

4.5. Reglamento de evaluación de desempeño

Documento pendiente de elaboración a cargo del Comité de implementación de la Cultura Organizacional UNTELS.

5. Plan de acción para la implementación del Modelo de Cultura Organizacional. (Anexo 1)

6. Niveles de la cultura organizacional



6.1. Nivel I: ARTEFACTOS

La Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur-UNTELS, cuenta con Organigrama, aprobado con Resolución Presidencial No 089-2021-UNTELS. Organizado por niveles.



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

SÍMBOLO

Escudo.

Identifica a la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur-UNTELS; debe colocarse en todos los ambientes de la universidad, ya que a través del mismo se da a conocer e identificar la institución.

Infraestructura.

La UNTELS cuenta con 03 pabellones modernos, donde funcionan las aulas, laboratorios y oficinas administrativas, éstas deben mantenerse en buenas condiciones, donde los estudiantes, docentes y personal administrativo se sientan a gusto desarrollando sus actividades.

6.2. Nivel II: LOS VALORES

La UNTELS para cumplir con su misión y visión está guiada por los siguientes valores:

- Autonomía
- Universalidad
- Pluralidad.
- Pertinencia
- Coherencia
- Eficiencia
- Participación
- Responsabilidad
- Creatividad e innovación
- Ética pública y profesional

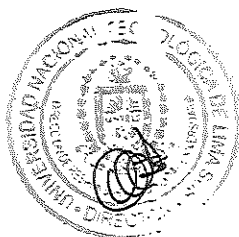
Estos valores se deben reflejar en el quehacer cotidiano de toda la comunidad UNTELS (docentes, estudiantes y personal administrativo).

Se sugiere actividades de sensibilización (talleres, charlas motivacionales) para fortalecer el tema de los valores institucionales.

6.3. Nivel III: SUPUESTOS BÁSICOS

El propósito de la organización: Formar profesionales, investigadores e innovadores, con base humanista, ética, social, tecnológica y científica, que participen en la solución de los problemas de la sociedad, con un enfoque de desarrollo sostenible, vocación de servicio y espíritu emprendedor. En el ámbito local, nacional y con proyección internacional.

Es importante que las autoridades, docentes, personal administrativo y estudiantes, asuman el compromiso de cambio, para la aplicación de un modelo de gestión de cultura organizacional de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur-UNTELS.



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

7. ANEXOS

ANEXO N° 1: PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE CULTURA ORGANIZACIONAL.

ANEXO N° 2: NIVEL I ARTEFACTOS: ORGANIGRAMA, SÍMBOLO



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	MODELO PARA GESTIONAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	
	01DT-2022-UNTELS-V.ACAD-DRSU	VERSIÓN: 01

ANEXO 1:

PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE CULTURA ORGANIZACIONAL UNTELS



PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO																												
N°	Rubro	Actividad	Entregable	2022												2023												
				ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
1	Organización para el trabajo	1.- Formar el Comité de Implementación de la Cultura Organizacional	Resolución	X	X																							
		2.- Definir funciones del Comité	Resolución	X	X																							
		3.- Establecer sitio Virtual de trabajo		X																								
		4.- Asignar 2 practicantes	Informe		X																							
2	Validar el Modelo de Gestión de la Cultura	1.- Evaluar la propuesta de DRSU por el Comité	Modelo de la Cultura Organizacional al UNTELS				X	X	X																			
		2.- Validar la propuesta de DRSU por el Comité	Informe				X	X	X																			
		3.- Validar la propuesta del Comité con la comunidad Universitaria	Informe				X	X	X																			
		4.- Conseguir autorización del Modelo de la Cultura Organizacional por las autoridades de aprobación	Documento de aprobación				X	X																				
3	Diagnóstico de la cultura actual	1.- Diseñar metodología de Diagnóstico	Informe					X																				
		2.- Aplicar diagnóstico en diversas áreas	Informe - Encuesta					X	X																			
		3.- Elaborar informe y Plan de Mejora de la Cultura	Informe						X																			
		4.- Optimizar la historia UNTELS (mejor redacción, video, mejores fotos)	Informe							X																		
4	Como optimizar los elementos de la cultura	1.- Optimizar los símbolos de la UNTELS	Informe							X																		
		2.- Optimizar las costumbres									X																	
		3.- Optimizar los valores										X																
		4.- Optimizar las tradiciones											X															
5	Monitoreo de la implementación	1.- Elaborar Plan de Monitoreo	Resolución																									
		2.- Validar el plan de monitoreo	Resolución																									
		3.- Ejecutar el plan de monitoreo	Informe																									
		4.- Elaborar primer informe	Informe																									
		5.- Análisis de datos obtenidos	Informe																									
		6.- Modificación del Modelo de la Cultura Organizacional a partir de los resultados obtenidos.																									X	

