



UNIVERSIDAD
NIHON GAKKO
GANBATE KUDASAI | がんばって ださい

Ley 3.688/08

"Esfuerzo y disciplina para el éxito"

RESOLUCIÓN N°12/2022

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PERIODO 2022-2032 DE LA UNIVERSIDAD NIHON GAKKO.

Fernando de la Mora, 9 de julio de 2022.

VISTA: La necesidad de disponer del **PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL Y EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PERIODO 2022 -2032 DE LA UNIVERSIDAD NIHON GAKKO** a fin de dar seguimiento y continuidad a la mejora continua y; -----

CONSIDERANDO: Que los ejes estratégicos planteados en las propuestas del Plan Estratégico Institucional y Proyecto Educativo Institucional como instrumento de desarrollo para la gestión académica y desarrollo de la Universidad Nihon Gakko.-----

QUE, la implementación de estrategias políticas y metodológicas que actualmente demanda la Educación Superior con la finalidad de aplicar procedimientos que garanticen la calidad de la educación.-----

QUE, el Equipo Técnico ha presentado la propuesta al Consejo Superior Universitario a fin de analizar, dictaminar y aprobar la implementación del plan Estratégico Institucional y el Proyecto Educativo, como producto del trabajo de la comunidad académica.

QUE: el Consejo Superior Universitario, analizó y aprobó la propuesta presentada, considerándolo de prioridad de la implementación de los mencionado Planes orientados a la mejora continua.-----

Por tanto, en uso de sus atribuciones, y conforme lo dispuesto por el Consejo Superior Universitario, EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NIHON GAKKO.

RESUELVE:

1- APROBAR: el Plan Estratégico Institucional y el Proyecto Educativo Institucional Periodo 2022-2032 de la Universidad Nihon Gakko.

2- ENCOMENDAR a las Autoridades Académicas la implementación de los planes cuya copia se anexa a esta Resolución y la vigencia de la misma a partir de la fecha.

3-COMUNICAR: a quienes corresponde y cumplido archivar.




LIC. LIZ LAURA MARTINEZ D.
SECRETARIA GENERAL




PROF. DR. DIONISIO ORTEGA
RECTOR



**UNIVERSIDAD NIHON
GAKKO**

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2022 -2032

Contenido	
<i>VISIÓN INSTITUCIONAL</i>	3
<i>MISIÓN INSTITUCIONAL</i>	3
<i>VALORES INSTITUCIONALES</i>	3
<i>FILOSOFÍA</i>	4
<i>LEMA INSTITUCIONAL</i>	4
<i>POLÍTICAS INSTITUCIONALES</i>	5
POLÍTICA DE COMUNICACIÓN	5
POLÍTICA DE DOCENCIA	5
POLÍTICA DE BIENESTAR ESTUDIANTIL	6
POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	7
POLÍTICA DE MANTENIMIENTO	7
<i>ESTRUCTURA DEL PLAN</i>	8
<i>Desarrollo del Plan Estratégico 2022 - 2032</i>	10
1- <i>Dimensión: Gobierno y Desarrollo Institucional</i>	10
2- <i>Dimensión: Recursos estratégicos</i>	16
3- <i>Dimensión: Desarrollo académico</i>	19
<i>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PEI</i>	24



VISIÓN INSTITUCIONAL

“Institución líder del sector educativo, incorporada al mundo globalizado, reconocida por ofrecer educación integral de excelencia para la formación de ciudadanos innovadores y comprometidos con el desarrollo nacional, su responsabilidad social, valores y su aporte en el campo del conocimiento científico y cultural. Incorporada a un mundo globalizado”.

MISIÓN INSTITUCIONAL

“Nihon Gakko es una institución educativa de gestión privada, con capital humano altamente calificado y comprometido en ofrecer una educación integral de calidad en todos los niveles educativos, inspirado en la cultura propia y universal, basados en los valores humanos, la investigación científica, el servicio a la comunidad, el desarrollo artístico y cultural, para la formación de ciudadanos socialmente responsables”.

VALORES INSTITUCIONALES

- **Disciplina** entendida como la conducta ordenada y sistemática, enfocada al cumplimiento de metas y objetivos en los ámbitos de desempeño personal, profesional y académico, con adecuación a las normas.
- **Honestidad** manifestada en conductas coherentes con la verdad y la rectitud en el desempeño académico y profesional.
- **Respeto** expresado en una conducta de obediencia a las normas y en el reconocimiento del valor de todas las personas manifestada en la aceptación y tolerancia a la diversidad en la convivencia cotidiana.
- **Patriotismo** es la identificación personal con el país que en términos de comportamiento se traduce en el compromiso por el bienestar de los compatriotas, la adhesión y respeto por los valores nacionales y los símbolos patrios.
- **Solidaridad** entendida como el compromiso con la sociedad y el bien común y expresada en la colaboración e involucramiento desinteresado en acciones y obras sociales.
- **Perseverancia** Entendida como la constancia en el esfuerzo para la concreción de una meta en todas circunstancias y situaciones de la vida.



- **Integridad Ética** se refleja en la conducta autónoma de apego a las normas morales y cívicas de la comunidad o institución de la que se forma parte, para lograr un ambiente de convivencia armónica.

FILOSOFÍA

Nihon Gakko asume el compromiso con los niños y jóvenes de ofrecerles una educación integral de excelencia para que:

- a) Sean ciudadanos innovadores y comprometidos con el desarrollo nacional,
- b) Adquieran responsabilidad social y valores.
- c) Realicen aportes en el campo del conocimiento científico y cultural
- d) Se incorporen a un mundo globalizado mediante la adquisición permanente del conocimiento, la práctica de los valores y la transmisión de la cultura propia y universal
- e) Respondan a sus necesidades y a las de la sociedad en la que les corresponda actuar.

LEMA INSTITUCIONAL

“EDUCACIÓN EN VALORES, EDUCACIÓN COMO INVERSIÓN”

Educación en valores porque en la institución el proceso de enseñanza aprendizaje está enfocado en fortalecer en los estudiantes los principios y virtudes como personas de bien, útiles para sí mismo, sus familias y la sociedad.

Educación como inversión para garantizar a los padres que a través de la educación de excelencia, sus hijos conseguirán mejorar sus conocimientos y habilidades, asegurando un futuro de prosperidad y éxitos.

“GANBATTE KUDASAI, ESFUERZO Y DISCIPLINA PARA EL ÉXITO”

Es una expresión japonesa que significa dar lo mejor de uno mismo en aquello que implica esfuerzo, perseverancia, ganas de superarse, de sobrellevar algo, de hacer algo con empeño y trabajo perseverante, en un compromiso con uno mismo y con el resto de la sociedad



POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Para implementar el proyecto educativo se trazan políticas institucionales que son lineamientos y orientaciones que permiten la concreción de la Misión, Visión y Valores. Asimismo, estas políticas orientan las estrategias de gestión de los procesos en todos los ámbitos de gestión institucional.

POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

La política de Comunicación de la Universidad Nihon Gakko es transversal a todos los ámbitos de la gestión institucional. Todas las unidades de gestión institucional desarrollan procesos de comunicación y generan información institucional

Las informaciones producidas por las distintas unidades de gestión serán analizadas y publicadas considerando los siguientes principios:

Transparencia: la información a ser publicada será veraz y acorde a los valores que identifican a la universidad como ente educativo.

Oportunidad: las informaciones deberán ser actuales y acordes a la dinámica de las actividades de la Universidad, se garantizará la llegada a sus destinatarios cuando estos lo necesiten.

Relevancia: se publicarán únicamente informaciones que sean relevantes para los fines y objetivos institucionales, atendiendo con especial cuidado que responda al interés de los destinatarios de las carreras y programas desarrollados por la Universidad.

POLÍTICA DE DOCENCIA

La política de docencia se orienta a la planificación, ejecución y evaluación de las actividades desarrolladas por los académicos. La política de docencia institucional se funda en principios de:

Calidad: el ejercicio de la docencia garantizará la construcción de los conocimientos y el desarrollo de las competencias genéricas y específicas comprometidas en el perfil de egreso.

Pertinencia: los procesos de docencia se planificarán y desarrollarán considerando los contextos laborales, sociales y disciplinarios; por tanto, los objetivos, contenidos, técnicas y sistemas evaluativos del proceso de enseñanza y aprendizaje deberán estar en sintonía



con el medio laboral y con el ámbito disciplinar específico de cada una de las materias, sin perder de vista el aporte de la misma al logro de los rasgos del perfil de egreso.

Educación en valores: la formación del estudiante de la Universidad Nihon Gakko no se limita a la adquisición de conocimientos científicos y técnicos propios de la titulación; la docencia atenderá la educación en valores que se constituyen en el sello de identidad de los profesionales que forman parte de la UNG y de los que egresan de esta institución, formando parte de su identidad personal y profesional, sustentando tanto la proyección del futuro de los profesionales de la institución como de los egresados.

Sustentados en estos principios la política de docencia se concreta en los siguientes procesos:

- 1- Selección e incorporación de docentes a la Universidad.
- 2- Evaluación del desempeño docente.
- 3- Plan de capacitación y desarrollo del talento docente.

POLÍTICA DE BIENESTAR ESTUDIANTIL

La política de bienestar estudiantil de la Universidad se enfocará al desarrollo personal integral de los estudiantes, atendiendo todas las dimensiones de la persona. En este sentido, en el marco del respeto a su individualidad e identidad, se desarrollarán actividades y proyectos que satisfagan sus necesidades académicas y no académicas.

En cuanto a la satisfacción de necesidades académicas, la política de bienestar estudiantil se orienta a promover actividades enriquecedoras del contenido curricular del proyecto formativo con criterios de pertinencia y relevancia, conforme al perfil de egreso y al campo laboral de la carrera.

En cuanto a la satisfacción de necesidades no académicas se contemplan la programación de actividades extracurriculares orientadas a la promoción del deporte, las artes, la cultura y la organización estudiantil.



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

La política de recursos humanos orienta la gestión del talento humano de la universidad en los siguientes ámbitos:

a. Política de incorporación al plantel universitario: la incorporación al plantel de la Universidad se realizará atendiendo el perfil profesional requerido para cada puesto y/o función; por medio de procedimientos técnicos de análisis del perfil y la trayectoria profesional de los candidatos a un puesto vacante y siguiendo las normativas institucionales que rigen este proceso, en concordancia con la legislación laboral vigente.

b. Política de Desarrollo de los Recursos Humanos: la Universidad desarrollará actividades de capacitación y perfeccionamiento a sus funcionarios conforme a los resultados de la evaluación de desempeño, que deberá reportar los requeridas de formación en capacidades y competencias para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

c. Política de Evaluación de Desempeño: el desempeño laboral de los integrantes del plantel de la Universidad se orientará a la mejora continua. En ningún caso la evaluación de desempeño será utilizada con fines punitivos. Se vincularán esta política con la de Desarrollo de los Recursos Humanos, los resultados de la evaluación de desempeño servirán de sustento para la identificación de los contenidos de las actividades de capacitación y perfeccionamiento del personal de la Universidad.

POLÍTICA DE MANTENIMIENTO

La política de mantenimiento de la infraestructura y equipamiento de la universidad se orienta a lograr los siguientes objetivos:

Asegurar un servicio educativo de calidad y reducir los costos de operación del desarrollo de las actividades de la comunidad universitaria en todos los ámbitos de la gestión institucional.

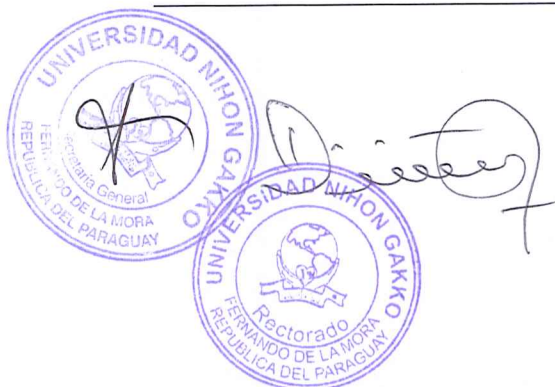
Esta política se concretará acciones de mantenimiento preventivo y correctivo, cuyos costos serán previstos en el presupuesto de gestión de la institución, considerando los ámbitos de infraestructura, instalaciones eléctricas, instalaciones de conductos de agua, mobiliario, tecnología informática y de conectividad.



ESTRUCTURA DEL PLAN

<i>Dimensión Gobierno y Desarrollo Institucional</i>	
<i>Componente</i>	<i>Objetivos estratégicos</i>
<i>Digitalización de la gestión institucional</i>	<i>OED1. A.1. Fortalecer la gestión de los recursos tecnológicos en favor de las ofertas formativas de las unidades académicas y de gestión.</i>
<i>Financiamiento</i>	<i>OED1.B1. Lograr sostenibilidad financiera de las unidades académicas y ofertas de la universidad.</i>
<i>Gestión de la calidad</i>	<i>OED1C.1. Implementar procesos de aseguramiento de la calidad en las funciones de gobierno, funciones administrativas y de apoyo de la universidad.</i> <i>OED1. C.2. Consolidar una cultura de autoevaluación y mejora continua de la gestión institucional.</i> <i>OED1. C.3. Impulsar procesos de certificación pública de la calidad de las ofertas de la universidad.</i>
<i>Seguridad e inclusión</i>	<i>OED1. D.4. Impulsar acciones y proyectos de atención a la seguridad y la inclusión en todos los ámbitos de la gestión universitaria.</i>

<i>Dimensión: Recursos estratégicos</i>	
<i>Componente</i>	<i>Objetivos estratégicos</i>
<i>A. Personas</i>	<i>OED2. A.1. Mejorar la gestión del recurso humano docente, administrativo y de apoyo.</i>
<i>B. Infraestructura</i>	<i>OED2. B.1. Adecuar la infraestructura de la universidad con criterios pedagógicos de inclusión.</i>
<i>C. Equipamiento</i>	<i>OED2. C.1. Fortalecer el equipamiento de las facultades para potenciar el desarrollo de la docencia, investigación y extensión.</i>



<i>Dimensión: Desarrollo académico</i>	
<i>Componente</i>	<i>Objetivos estratégicos</i>
A. Docencia	<p><i>OED3. A1 Ampliar las ofertas formativas en línea y el desarrollo de competencias del personal vinculado a la gestión docente de la universidad.</i></p> <p><i>OED3. A2 Incrementar el plantel docente de tiempo completo de la universidad.</i></p>
B. Extensión	<i>OED3. B1. Desarrollar e implementar un plan de formación continua como estrategia de extensión universitaria.</i>
C. Investigación	<i>OED3. C2. Innovar procesos de gestión y desarrollo de la actividad investigativa y de las ofertas de postgrado de la universidad.</i>
D. Social	<i>OED3. D1. Vincular el desarrollo académico y curricular con la producción</i>



Desarrollo del Plan Estratégico 2022 - 2032

1- Dimensión: Gobierno y Desarrollo Institucional

a. Componente: Digitalización de la gestión institucional

Objetivos estratégicos

OEDI. A.1. Fortalecer la gestión de los recursos tecnológicos en favor de las ofertas formativas de las unidades académicas y de gestión.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Garantizar la dotación de recursos de tecnologías de la información y comunicación (TICs) para el desarrollo de las actividades docentes, de investigación y extensión.</i>	<i>Nº de carreras que cuentan con TIC para las actividades docentes, de investigación y extensión. Nº de unidades de gestión que cuentan con TIC.</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Rectorado</i>
<i>Impulsar el desarrollo de un sistema digital de gestión académica y administrativa de la universidad.</i>	<i>Sistema de gestión académica y administrativa desarrollado.</i>	<i>2022 - 2026</i>	<i>Rectorado</i>



b. Componente: Financiamiento

Objetivos estratégicos

OED 1.B1. Lograr sostenibilidad financiera de las unidades académicas y ofertas de la universidad.

Meta	Indicador	Plazo	Responsables
Optimizar los costos operativos de gestión de las unidades académicas.	<i>Porcentaje de costos operativos optimizados por unidades académicas.</i>	2022 - 2026	<i>Dirección de Gestión Estratégica Institucional</i>
Desarrollar nuevas fuentes de recursos institucionales a través de la formación continua (cursos, eventos, etc.)	<i>Nº de servicios de formación continua desarrollados e implementados.</i>	2022 - 2032	<i>Facultades Dirección de Gestión Estratégica Institucional</i>
Incrementar en un 80% la población estudiantil de los cursos, carreras y programas.	<i>Nº de matrícula. % de matrícula incrementado por año y por oferta.</i>	2022 - 2032	<i>Rectorado Dirección Académica Comunicación Atención al estudiante</i>
Aumentar la tasa de retención de estudiantes por cursos, carreras y programas	<i>% de retención de estudiantes por semestre y año, según curso, carrera y programa</i>	2022 - 2032	<i>Facultades Atención al estudiante</i>
Incrementar la recaudación puntual de cuotas en un 90%	<i>% de puntualidad en el pago de aranceles de estudiantes por cuotas</i>	2022 - 2032	<i>Dirección de Gestión Estratégica Institucional Atención al estudiante</i>



<i>Incrementar la recaudación puntual de otros en un 90%</i>	<i>% de puntualidad en el pago de otros aranceles de estudiantes</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección de Gestión Estratégica Institucional Atención al estudiante</i>
--------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	--------------------	------------------------------------------------------------------------------

c. Componente: Gestión de la calidad

Objetivos estratégicos

OED 1C.1. Implementar procesos de aseguramiento de la calidad en las funciones de gobierno, funciones administrativas y de apoyo de la universidad.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Contar con mecanismos institucionales de evaluación de las funciones administrativas</i>	<i>Nº de instrumentos de evaluación de las funciones administrativas aprobado</i>	<i>2022 - 2023</i>	<i>Dirección de Gestión Estratégica Institucional Gestión del Talento Humano</i>
<i>Contar con mecanismos institucionales de evaluación de las funciones de apoyo</i>	<i>Nº de instrumentos de evaluación de las funciones de apoyo aprobado</i>	<i>2022 - 2023</i>	<i>Dirección de Gestión Estratégica Institucional Gestión del Talento Humano</i>
<i>Aplicar de manera sistemática los instrumentos de evaluación de la calidad diseñados para el área administrativa.</i>	<i>Frecuencia de aplicación de instrumentos aplicados</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección de Gestión Estratégica Institucional Gestión del Talento Humano</i>



<i>Aplicar de manera sistemática los instrumentos de evaluación de la calidad diseñados para el área de apoyo.</i>	<i>Frecuencia de aplicación de instrumentos aplicados</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección de Gestión Estratégica Institucional Gestión del Talento Humano</i>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	--------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

OED 1. C.2. Consolidar una cultura de autoevaluación y mejora continua de la gestión institucional.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Implementar sistemáticamente mecanismos de control y evaluación de calidad en todos los cursos, carreras y programas.</i>	<i>N° de carreras y programas con mecanismos de control y evaluación de calidad implementados.</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Facultades. Dirección de Postgrado.</i>
<i>Incentivar la autoevaluación con miras a la mejora continua de todas las carreras y programas de la Universidad.</i>	<i>N° de carreras y programas autoevaluados.</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Facultades. Dirección de Postgrado.</i>
<i>Incentivar la autoevaluación de la calidad de la gestión institucional, acorde a los criterios del mecanismo nacional.</i>	<i>Dimensiones de la gestión institucional evaluadas</i>	<i>2022 - 2026</i>	<i>Rectorado Dirección Académica Dirección de Postgrado Facultades</i>



<i>Promover la actualización y mejora continua de los planes y programas de estudio de las ofertas formativas, de manera que se garantice la pertinencia de las mismas.</i>	<i>% de los planes y programas de estudio revisados y actualizados.</i>	<i>2022 - 2026</i>	<i>Dirección Académica Dirección de Postgrado Facultades</i>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	--------------------	----------------------------------------------------------------------

OED 1. C.3. Impulsar procesos de certificación pública de la calidad de las ofertas de la universidad.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Acreditar las carreras y programas ofertados por la Universidad, que cuentan con criterios de calidad.</i>	<i>Nº de carreras y programas acreditados</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección Académica Dirección de Postgrado</i>

d. Componente: Seguridad e inclusión

Objetivos estratégicos

OED1. D.4. Impulsar acciones y proyectos de atención a la seguridad y la inclusión en todos los ámbitos de la gestión universitaria.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Garantizar la seguridad de las plataformas digitales al servicio de las actividades de docencia, investigación y extensión.</i>	<i>Certificados de seguridad Copias de seguridad en repositorio institucional</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección de Educación Virtual</i>



<i>Impulsar la implementación sostenida de la gestión del riesgo.</i>	<i>Plan de gestión de riesgo implementado N° de brigadas N° de simulaciones</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Rectorado</i>
<i>Garantizar servicios y protocolos de atención a la salud de la población universitaria.</i>	<i>Contrato de servicio de salud N° personas atendidas</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Rectorado</i>
<i>Impulsar planes, programas y proyectos con perspectiva de inclusión en las instalaciones y servicios de la universidad.</i>	<i>N° adecuaciones realizadas</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Rectorado</i>



[Handwritten signature]



2- Dimensión: Recursos estratégicos

a. Componente: Personas

Objetivos estratégicos

OED 2. A.1. Mejorar la gestión del recurso humano docente, administrativo y de apoyo.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Impulsar la evaluación y mejora continua de los recursos humanos de la universidad.</i>	<i>N° de docentes capacitados N° de funcionarios administrativos capacitados N° de funcionarios de apoyo capacitados</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Facultades Dirección de Gestión Estratégica Institucional</i>
<i>Incrementar el número de docentes de tiempo completo en las carreras.</i>	<i>N° de docentes de tiempo completo por carrera</i>	<i>2022 - 2030</i>	<i>Rectorado Dirección de Gestión Estratégica Institucional</i>
<i>Revisar y actualizar la normativa y los procedimientos relacionados con la gestión de personas de acuerdo a las leyes y normativas laborales nacionales.</i>	<i>N° de Normativas y procedimientos actualizados.</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Rectorado Dirección de Gestión Estratégica Institucional</i>



<i>Promover la incorporación de profesionales docentes, administrativos y de apoyo por concurso de méritos.</i>	<i>Nº de personas incorporadas por concurso, según tipo de función (docente, administrativo, de apoyo)</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección Académica Dirección de Gestión Estratégica Institucional Gestión del Talento Humano</i>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

b. Componente: Infraestructura

Objetivos estratégicos

OED 2. B.1. Adecuar la infraestructura de la universidad con criterios pedagógicos de inclusión.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Impulsar acciones orientadas a la adecuación de la infraestructura de la universidad para la eliminación de barreras físicas para la inclusión.</i>	<i>Espacios/servicios adecuados para la inclusión.</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Rectorado Dirección de Gestión Estratégica Institucional</i>



c. Componente: Equipamiento

Objetivos estratégicos

OED 2. C.1. Fortalecer el equipamiento de las facultades para potenciar el desarrollo de la docencia, investigación y extensión.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Diseñar e implementar un plan de inversión en equipamiento en cada una de las Facultades de la Universidad</i>	<i>Informe de Diagnóstico de necesidades de equipamiento de las facultades. Plan de inversión en equipamientos necesarios de las facultades. Nº de equipamientos adquiridos y proveídos a las Facultades.</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección de Gestión Estratégica Institucional</i>



3- Dimensión: Desarrollo académico

a. Componente: Docencia

Objetivos estratégicos

OED 3. A1. Impulsar el desarrollo de la oferta curricular a distancia apoyada en TIC, en todos los niveles de la educación superior (pregrado, grado y postgrado)

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Diseñar e implementar al menos dos ofertas de postgrados a distancia (virtual) por año.</i>	<i>Nº de ofertas de postgrados a distancia (virtual).</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección de Postgrado</i>
<i>Diseñar e implementar al menos una oferta de grado a distancia (virtual) por año.</i>	<i>Nº de ofertas de grado a distancia (virtual).</i>	<i>2023 - 2032</i>	<i>Dirección Académica</i>
<i>Impulsar la formación y el desarrollo de las competencias profesionales del plantel docente, técnico y administrativo, de la universidad aprovechando el potencial de la modalidad a distancia (virtual)</i>	<i>Plan de formación continua aprobado e implementado</i> <i>Nº de cursos de capacitación implementados</i> <i>Listado de temas de los cursos desarrollados.</i> <i>Nº de funcionarios participantes</i> <i>Nº de docentes participantes</i> <i>Nº de personal de apoyo participante</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección Académica</i>



<i>Fomentar la producción de material educativo digital, con criterios de acceso universal, para uso en las ofertas formativas de la universidad.</i>	<i>Nº de materiales educativos elaborados y publicados.</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección Académica. Dirección de Educación Virtual.</i>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	--------------------	-----------------------------------------------------------------

OED 3. A2 Incrementar el plantel docente de tiempo completo de la universidad.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Contar con un plan de carrera docente, validado y con plan de financiamiento.</i>	<i>Plan de carrera docente, aprobado.</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección de Gestión Estratégica Institucional Gestión del Talento Humano</i>
<i>Implementar en forma gradual el plan de carrera docente en al menos una unidad académica por año.</i>	<i>Nº de unidades académicas con plan de carrera docente implementado.</i>	<i>2023 - 2032</i>	<i>Dirección de Gestión Estratégica Institucional Gestión del Talento Humano</i>
<i>Lograr que todas las unidades académicas cuenten con al menos 2 docentes de tiempo completo docente con la categoría de tiempo</i>	<i>Nº de docentes de tiempo completo por unidad académica, por año.</i>	<i>2023 - 2032</i>	<i>Rectorado Dirección de Gestión Estratégica Institucional</i>



completo al término del año 2032		Gestión del Talento Humano
----------------------------------	--	----------------------------

b. Componente: Extensión

Objetivos estratégicos

OED 3. B1. Desarrollar e implementar un plan de formación continua como estrategia de extensión universitaria.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Implementar al menos 2 cursos abiertos y masivos en línea como herramienta de extensión universitaria, difusión y promoción de la universidad, por año.</i>	<i>Nº de cursos abiertos y masivos por año. Nº de participantes con rol de estudiantes Nº de carreras y programas organizadoras. Cobertura geográfica de los cursos.</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección Académica</i>



c. Componente: Investigación

Objetivos estratégicos

OED 3. C2. Innovar procesos de gestión y desarrollo de la actividad investigativa y de las ofertas de postgrado de la universidad.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Lograr la implementación de al menos 1 proyecto de investigación financiado, por año.</i>	<i>Nº de proyectos e iniciativas de investigación financiados.</i>	<i>2022 - 2032</i>	<i>Dirección Académica Dirección de Postgrado</i>
<i>Lograr la producción de al menos un trabajo de investigación en las ofertas formativas de la universidad, por año</i>	<i>Nº de investigaciones.</i>	<i>2023 - 2032</i>	<i>Dirección Académica</i>
<i>Lograr publicación de al menos un trabajo de investigación por cada programa de postgrado, por año</i>	<i>Nº de trabajos de investigación publicado</i>	<i>2023 - 2032</i>	<i>Dirección de Postgrado</i>



d. Componente: social

Objetivos estratégicos

OED 3. D1. Vincular el desarrollo académico y curricular con el sector productivo.

<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Plazo</i>	<i>Responsables</i>
<i>Fortalecer la vinculación de la Universidad con el contexto social y productivo para potenciar la oferta académica y responder a las necesidades de la sociedad.</i>	<i>Nº de convenios con sectores productivos, vinculados a las ofertas de las facultades.</i>	<i>2022 - 2026</i>	<i>Rectorado Dirección de Relaciones Interinstitucionales</i>



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PEI

La planificación y la ejecución del seguimiento y la evaluación del PEI compromete la comprensión de que ambos (la planificación y la ejecución) son procesos de construcción social inherentes a la condición humana. La plataforma para realizar los ajustes pertinentes al PEI está constituida, de una parte, por el análisis de los contextos y las dinámicas de la vida institucional universitaria y, de otra, por las características propias de la comunidad educativa que, año a año, va incorporando nuevos integrantes, principalmente estudiantes, con culturas emergentes que deben ser tenidas en cuenta en procesos de evaluación y seguimiento. En ese contexto, es indudable el papel del PEI como espacio permanente de reflexión, valoración y transformación de las prácticas institucionales referidas a sus tareas misionales: la docencia, la investigación y la extensión.

Sobre esa aseveración, la Universidad Nihon Gakko asume la evaluación como una oportunidad formativa y de humanización que se realiza en la persona y en los grupos de personas. Por ello, a la par que se construyen los miembros de la comunidad en sus proyectos de vida personales, en las realizaciones institucionales se afianzan y redimensionan las acciones propias de las tareas misionales y de los ejes transversales.

Desde esta perspectiva, el PEI, como fruto de creación colectiva y como proceso dinámico en permanente estado de construcción social, convoca a la comunidad pedagógica y a la sociedad, que en el día a día lo hacen una realidad, a implementar un proceso de construcción social de la evaluación y el seguimiento, que dé cuenta de manera sistemática, organizada y continua de sus alcances, logros, dificultades y de la emergencia de nuevos caminos.

