



2016 - 2020

Plan Estratégico Institucional UNP 2016 - 2020



Equipo de Gestión Institucional

2016 - 2020

Equipo de Gestión Institucional

COORDINADOR GENERAL: Dr. Víctor H. Encina Silva

DECANOS:

MSc. Cecilia Aguilera Estigarribia

Ing. Agr. Gustavo Adolfo Retamozo Giménez

Dr. Diosnel Aguilera Rojas

MSc. Andresa Gamarra de Rivas

MSc. Ever Federico Villalba Benítez

VICEDECANO:

Lic. Jorge Tomás Fornerón Martínez

ASESORES:

Ing. Héctor Agustín Corrales Compagnucci

Dr. Javier Alcides Galeano Sánchez

EQUIPO TÉCNICO

COORDINADORA: Lic. Élide Ramona Duarte Sánchez
Dra. Norma Soriana Garay de Mellone
MSc. María Elena López de Silva
Dra. María Lucila Ferloni de Veloso
MSc. Claudia Ojeda Benítez
MSc. Arnaldo Adolfo Velázquez Monzón
Lic. Adilio Gabriel Lezcano Caballero
Ing. Luis Alberto Bottino Fernández
Ing. Juan Carlos Tavacci
Lic. Max Derlis Candía Acosta
Lic. Carolina Dejesús Velazco Torales
Arq. Alberto Luis Ríos Vargas

SOPORTE TÉCNICO:

MSc. Lida Ramoa de Guerrero
Lic. María Dolores Muñoz de Cabello
Lic. Mónica Marian Rodríguez de Paredes
Lic. Pedro Celestino Marecos Brizuela
Lic. Teresio Diosnel Marecos Brizuela
Lic. Manuela Elizabeth Galeano Lezcano
Abog. Rita Mabel Báez Fernández
MSc. Marta Isabel Insaurralde Ayala
Lic. Lourdez Mariel Sánchez de Velauztegui
Lic. Liz Fabiola Brizuela Otazú
Lic. Roberto Milciades Benítez Ramírez
MSc. Miguel Angel Delpino Aguayo

CONTENIDO

CARTA DEL RECTOR

PRESENTACIÓN

CAPÍTULO 1 - INTRODUCCIÓN

1.1. Breve reseña y proyección

1.2. Fundamentos y antecedentes

CAPÍTULO 2 - PLAN ESTRATÉGICO DE LA UNP 2016-2020

2.1. Visión

2.2. Misión

2.3. Valores

2.4. Líneas Estratégicas

2.5. Objetivos Estratégicos e indicadores de gestión

CAPÍTULO 3 - ANEXOS

3.1. Líneas estratégicas

3.2. Mapa Estratégico

3.3. Cuadro de Mando Integral

3.4. Matriz Visión

3.5. Matriz Misión

3.6. Organigrama

3.7. Bibliografía

CARTA DEL RECTOR

La crisis que estamos viviendo en Paraguay en las Universidades Públicas puede hasta llegar a ser una crisis existencial, puede estar en juego la existencia y la supervivencia de las Universidades en el Paraguay y, ni qué decir, de las Universidades Públicas del interior. En este contexto de mucha convulsión, antes de autonomía estamos ante la heteronomía, existen muchos factores poderosos externos que inciden, no solamente en la gestión, que inciden en el pensum, en el pensamiento, en las ideas, en lo académico, en el diseño de los programas de estudios de nuestras Universidades. Estamos en una etapa de definiciones muy importantes, donde si bien hay un ambiente muy convulsionado, donde aparentemente todo es líquido como lo señala el filósofo Zygmunt Bauman, donde aparentemente no hay nada consolidado, no hay atractores, no hay elementos sólidos de los que uno pueda agarrarse como idea, como guía para poder trabajar. En esta etapa de convulsiones, es necesario establecer una hoja de ruta como lo es un Plan Estratégico Institucional, que ante cualquier vendaval que pueda existir, que la Universidad tenga su guía para continuar navegando en este mundo difícil y apasionante que es la academia.

Cuando digo que estamos ante una crisis existencial, no me refiero a la Universidades Públicas como entidades jurídicas, porque seguramente no van a derogar la Ley de creación de la Universidad Nacional de Pilar, pero pueden lograr transformarla absolutamente en lo que no debe ser, podemos conservar el cascarón jurídico de ser público, pero en la práctica, en la gestión, en el pensamiento académico y científico pasar a ser y actuar absolutamente con lógica mercantilista, puramente economicista y abandonar algunas de las tareas esenciales de la Universidad como construir ciudadanía, democracia y pensamiento crítico. De ahí que es muy importante el primer eje que es la excelencia de la educación, primera gran discusión donde nos involucramos todos y gracias a este eje tenemos una guía para poder plantear nuestros cuestionamientos, nosotros pensamos y creemos que el concepto que se maneja de excelencia educativa es un concepto mínimo, insuficiente, como Universidad estamos en condiciones y queremos avanzar un poquito más y mejorar este concepto de excelencia, que no se convierta en un elemento de discriminación y de elitización de la Educación Superior.

Interacción tiene un contexto social y ecológico: este es un aspecto sumamente difícil, cuando decimos interacción con la sociedad tiene las complejidades ya señaladas

anteriormente, pero cuando hablamos de interacciones con lo ecológico nos someteremos necesariamente a revisar paradigmas muy consolidados en nuestra vinculación con lo ecológico, este paradigma científico, positivista, que nos ha dicho que el progreso solamente pasa por la ciencia occidental, europea, moderna que nos está llevando a la destrucción de la tierra, por ejemplo. Cuando se habla de calidad, está muy vinculada con la producción de conocimientos científicos, consecuencia de este cientificismo positivista que nos lleva, de a poco, a la destrucción de la naturaleza, por lo que debemos analizar el costo que implica este paradigma, porque estamos destruyendo nuestra naturaleza.

En el tema de relaciones Nacionales e Internacionales hay que avanzar, hay que pegar saltos cuantitativos y cualitativos importantes, sin dejar de reconocer algunos logros producidos mediante estas relaciones interinstitucionales, como lo es el Hospital Escuela, gracias a la vinculación con una institución tan importante como la Gobernación del Departamento de Ñeembucú. La Universidad siempre hizo el esfuerzo para establecer vínculos de relaciones con instituciones locales, nacionales e internacionales, tenemos en nuestro ADN la idea de la internacionalización, la Universidad nació como una entidad internacional e internacionalista y, hoy más que nunca, hay que profundizar esta filosofía original de nuestra institución.

En materia de gestión y gobierno, lo que está ocurriendo hoy en nuestro país, aun no podemos tomar como el planteamiento de una profunda reforma paradigmática en la Educación Superior, ojalá llegue a ser una especie de Reforma de Córdoba, que ha significado una ruptura, un cambio paradigmático profundo en la historia de las Universidades, no solamente de América Latina sino de todo el mundo, una de las ideas que América Latina ha exportado a otros continentes es la de la Reforma de Córdoba. Pero hoy lo más urgente que se está planteando es la revisión de la gestión y del gobierno de las Universidades Públicas, debemos hacer una lectura adecuada de este contexto, de estas exigencias, indudablemente ya no tenemos un contexto que permita mucha autonomía, al contrario, cada vez las Universidades somos más heterónomas, cada vez hay más incidencias externas y factores, elementos que operan en la sociedad, presionan sobre nuestras gestiones, sobre nuestros gobiernos, esos elementos hay que asimilar para ir adecuando la Dirección, la Coordinación, el Gobierno de las Universidades a estas exigencias de este nuevo contexto y esto, indudablemente, no vamos a lograrlo si no tenemos el Plan Estratégico Institucional, suficientemente inteligente, lúcido y legitimado por la comunidad universitaria, por eso

felicito a los Asambleístas que decidieron aprobarlo por el máximo órgano institucional que es la Asamblea Universitaria, confío que vamos a tener un Plan Estratégico Institucional de vanguardia, facilitador de nuestras tareas, aprobado por la comunidad universitaria.

Prof. Dr. Víctor Ríos Ojeda

Rector

PRESENTACION

Cumplimos con el deber y el honor de presentar el Plan Estratégico 2016 – 2020 de la Universidad Nacional de Pilar (UNP) que pretende constituirse en un instrumento válido para la gestión de la educación de nivel superior concebida como un bien público la generación de conocimientos científicos e interacción con la sociedad donde se halla inserta.

Enfatizamos en la responsabilidad de educar y producir conocimientos, tecnología para responder a los desafíos de un desarrollo sostenible sustentados en los valores éticos y estéticos de la cultura nuestra y la universal.

Partimos de la evaluación del Plan Estratégico implementado desde el año 2010 al 2014. Esto nos permitió detectar, en un balance crítico, nuestros logros y limitaciones. Así mismo surgieron informaciones que nos evidenciaron realizaciones no previstas, pero necesarias para las circunstancias que las requerían. Las valoraciones de nuestra gestión, así como nuestras expectativas con una visión prospectiva, constituyeron los insumos fundamentales para el proceso de la elaboración del actual Plan Estratégico.

Este Plan, concebido como un recurso de la gestión, no agota las reflexiones, las discusiones académicas, desarrolladas durante la serie de talleres de elaboración del mismo. La justificación de las acciones planificadas, significó el análisis de teorías educativas, de principios filosóficos, sociológicos y de otras ciencias de la educación, de paradigmas educativos de la época, la Filosofía, teorías políticas, administrativas, entre otras, que estarían sustentando los corolarios de la administración de este instrumento. De ahí queda abierta la posibilidad de seguir la búsqueda exhaustiva de las aspiraciones de los integrantes de la comunidad educativa de la UNP que seguirán emergiendo durante el proceso de la gestión participativa de nuestra institución educativa.

Los diferentes elementos constitutivos del Plan Estratégico son de carácter genérico y orientadores. Son referentes para las diversas Unidades Académicas de tal modo que éstas diseñen los planes de desarrollo y otros recursos afines y coherentes a la gestión de la Universidad.

Somos conscientes de que la Educación Superior, como una de las claves para enfrentar a los desafíos de la época, tiene por objetivo el desenvolvimiento de todas las

potencialidades de la persona humana, del ciudadano, con apertura a los demás, a su medio ambiente y a la trascendencia. De ahí, pretendemos que esta herramienta posibilite a los responsables de las decisiones como a todos los que de una u otra forma somos partícipes de la vida institucional de nuestra Universidad, regular el proceso de la mejora continua en el devenir de su existencia.

CAPÍTULO 1

1. BREVE RESEÑA Y PROYECCIÓN

El Plan Estratégico de la Universidad Nacional de Pilar ha orientado en el período 2010- 2014 la organización y gestión, los programas de grado, postgrado, la investigación, los procesos de internacionalización, la extensión universitaria y la proyección social.

Estas dimensiones sustentadas en las políticas institucionales propiciaron la concreción de algunos de los objetivos relevantes y determinadas metas mediante los planes de acción desarrollados por los actores involucrados en la misión de *“formar personas competentes con un enfoque integral, en la producción y aplicación de nuevos conocimientos que por su pertinencia social fomente el desarrollo sustentable”*.¹

Como antecedentes básicos de formulación del Plan Estratégico se mencionan los inicios de la Universidad Nacional de Pilar, su ubicación estratégica, contexto natural, económico y social, los cuales forman un conjunto privilegiado de aspectos factibles de ser potenciados a través de una orientación inteligente, así como el fortalecimiento al estamento directivo con propósitos claros respecto a la búsqueda de la pertinencia académica, traducida en una voluntad política favorable para una reconversión institucional relacionada con su contexto.

Dentro del proceso de implementación cabe considerar los espacios de participación de los actores claves de la comunidad académica en claustros docentes, seminarios, ciclos de conferencias, simposio, trabajos de gabinetes y reuniones.

A través de la interacción dialógica, discusión y debate fueron analizados relevantes ejes temáticos sobre Dirección Estratégica en las Instituciones de Educación Superior, calidad académica, Enfoque Curricular de la UNP, Evaluación del Desempeño Docente, Internacionalización de la Educación Superior, Investigación Científica, Convergencia, Extensión Universitaria, entre otros.

Con el propósito de valorar la eficacia se implementó la evaluación de producto, la cual reveló los objetivos logrados y no logrados establecidos en el Plan Estratégico de la Universidad Nacional de Pilar.

Esta evaluación de producto comprendió las siguientes fases: identificación del objetivo de la audiencia explicitando los niveles de concreción de las variables, cronograma de trabajo, especificación de criterios e indicadores, diseño de los instrumentos de recolección, determinación de fuentes de informaciones, administración de instrumentos,

¹Plan Estratégico UNP 2010 – 2014. Misión Institucional. Pag.6

procesamiento, análisis de las informaciones recabadas, informe final y difusión de los resultados.

Para el efecto se ha conformado un equipo de trabajo integrado por Decanos, Directores Académicos y funcionarios de las diferentes Unidades Académicas y del Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar.

La evaluación de producto facilitó los insumos básicos que fueron enriquecidos mediante el proceso participativo de análisis y de reflexión, desarrollado por los integrantes designados.

Las actividades cumplidas por ese equipo comprendieron tareas desarrolladas en talleres y discusión de gabinete focalizadas en los siguientes aspectos:

- La evaluación de producto del Plan Estratégico 2010- 2014
- El análisis del contexto interno y externo a la institución utilizando la metodología propuesta por la Matriz FODA,
- La formulación de las líneas estratégicas
- La enunciación de los objetivos estratégicos genéricos y sus indicadores basados en la estructura de mapas estratégicos y cuadro de mando integral.

La formulación del Plan Estratégico 2016-2020 de la UNP constituye una de las acciones enmarcadas en el Plan de Mejoramiento Institucional para su estudio, análisis y aprobación por la Asamblea Universitaria como máximo órgano deliberativo de la Universidad Nacional de Pilar.

Así la Institución consolida su identidad en la concepción de que la Educación Superior es *“un bien público, un derecho humano fundamental y se asume el compromiso social de que la educación constituye uno de los elementos fundamentales de la democracia, el desarrollo sostenible y la paz...”*²

²Preámbulo del Estatuto de la UNP

2. FUNDAMENTOS LEGALES Y ANTECEDENTES

1.2.1. Los fundamentos legales de este documento son:

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior – UNESCO, La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción, 9 de octubre de 1998.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior – UNESCO, las nuevas dinámicas de la Educación Superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo, 8 de julio de 2009.

Los objetivos del Desarrollo Sostenible definidos por las Naciones Unidas como parte de la nueva agenda de desarrollo sostenible.³

La definición y objeto de la Educación Superior: *“La Educación Superior es la que se desarrolla en el Tercer Nivel del Sistema Educativo Nacional, con posterioridad a la Educación Media. Tiene por objeto la formación personal, académica y profesional de los estudiantes, así como la producción de conocimientos, el desarrollo del saber y del pensamiento en las diversas disciplinas y la extensión de la cultura y los servicios a la sociedad. La Educación Superior es un bien público y por ende, es un factor fundamental para el desarrollo del país, en democracia y con equidad.”*⁴

Los principios de la Educación Superior: *“...rigor científico, responsabilidad ética en la búsqueda, construcción y transferencia del conocimiento, creatividad, criticidad, actitud abierta a la innovación, a las exigencias de los cambios, la pertinencia y coherencia de los programas para el fortalecimiento del desarrollo nacional”*⁵.

La creación de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior *“...con la finalidad de evaluar y en su caso, acreditar la calidad académica de las Instituciones de Educación Superior que se someten a su escrutinio y producir informes técnicos sobre los requerimientos académicos de las Carreras y de las Instituciones de Educación Superior”*⁶.

1.2.2 Antecedentes

Durante el período 2010- 2014 fueron desarrollados eventos académicos tendientes a la concienciación de los miembros de la comunidad universitaria sobre los procesos de gestión institucional en el marco de los objetivos genéricos de la Planificación Estratégica:

³Cumbre Especial sobre Desarrollo Sostenible, 2015

⁴Art. 2º Ley N°4995 de Educación Superior

⁵Art.5º.Ley N°4995 de Educación Superior

⁶Art.1º. Ley N° 2072/2003

- **Primer Seminario de Convergencia de la Educación Superior:** desarrollado en el año 2010 con el objetivo de motivar la reflexión sobre las proyecciones de la Educación Superior y los problemas relacionados con los procesos de gestión educacional, convergencia, prospectiva y responsabilidad social para la internacionalización de los sistemas educativos de la Educación Superior en Paraguay.
- **Claustros Docentes** convocados para el tratamiento de temas académicos.
- **Simposio Académico** sobre experiencias logradas en las distintas Unidades Académicas referidas a transferencia del Enfoque Curricular Cognitivo y de Realización Personal, Evaluación Docente y autoevaluación de Carreras de Grado.
- **Ciclo de Conferencias** sobre calidad académica organizado por la Dirección General Académica.
- **II Seminario Internacional “Dirección Estratégica en las Instituciones de Educación Superior,** desarrollado en Formosa, Argentina con el objetivo de fortalecer la formación de los recursos humanos de la Región en la gestión universitaria buscando desarrollar competencias de liderazgo de grupos académicos o de gestión, de innovación, de resolución de conflictos y de orientación a resultados a partir de la adquisición de nuevos conocimientos y del desarrollo de habilidades acordes con las exigencias actuales y futuras de la educación superior.
- **Jornadas de transferencia** de los contenidos del II Seminario Internacional “Dirección Estratégica en las Instituciones de Educación Superior” a la comunidad educativa de la Universidad.

Asimismo se resalta como antecedente la etapa de evaluación de producto del Plan Estratégico 2010 – 2014.

CAPÍTULO 2

2. PLAN ESTRATÉGICO DE LA UNP 2016-2020

2.1. Visión

Institución de Educación Superior, referente por su excelencia académica, reconocida por la producción científica y tecnológica en el ámbito local, nacional e internacional, con una gestión participativa e innovadora, a través de talentos humanos comprometidos y éticos, en interacción con el contexto social y ecológico.

2.2. Misión

Formar profesionales críticos, creativos, con principios éticos, conocimientos científicos, capacidad tecnológica y artística como ciudadanos protagonistas en una institución inclusiva, solidaria e internacionalizada, comprometida con el desarrollo sostenible mediante la docencia, la investigación, la tecnología y la extensión.

2.3. Valores

- Respeto a la dignidad de las personas
- Creatividad
- Responsabilidad
- Libertad
- Democracia
- Honestidad
- Solidaridad
- Patriotismo

2.4. Líneas Estratégicas

Con el objeto de afianzar la posición de la Universidad Nacional de Pilar en la región en el siguiente quinquenio se definió cuatro líneas estratégicas:

- 1) Excelencia en la Educación Superior;
- 2) Interacción con el contexto social y ecológico
- 3) Relaciones interinstitucionales e internacionales
- 4) Gestión y Gobierno;

1. La tendencia hacia la *Excelencia en la Educación Superior* se plantea en el cumplimiento de las funciones esenciales: Docencia, investigación y extensión.

La **dimensión académica** basada en la autonomía institucional, en la libertad de cátedra, enfocada en los criterios interdisciplinarios y la orientación pedagógica que promueva el pensamiento crítico, la creatividad y los principios éticos, de tal modo a contribuir en la formación de profesionales con ejercicio pleno de la ciudadanía y comprometidos con los valores universalmente aceptados, dispuestos a la defensa de los derechos humanos, de los derechos laborales, de un ambiente sostenible.

La **investigación** reconocida como el proceso dinámico de producción de conocimiento y desarrollo tecnológico en diferentes áreas; orientada a brindar alternativas de solución a situaciones problemáticas de índole social y ambiental de tal modo a realizar contribuciones relevantes al desarrollo socioeconómico del departamento y ámbito de influencia de la UNP.

La **extensión** constituye la interacción con la comunidad; a través de programas y proyectos implementados que tiendan a la construcción de redes de aprendizaje entre docentes, estudiantes, ciudadanía y que contribuyan al buen vivir.

2. **Interacción con el Contexto Social y Ecológico**: esta línea estratégica es distintiva en la misión institucional, la priorización de la situación socio-ecológica debe ser transversal en las funciones esenciales de la Educación Superior: la docencia, investigación y extensión. Mediante la misma se pretende promover soluciones alternativas a la realidad departamental y regional, de manera que la institución sea referente en el tema ecológico, histórico, social y artístico.

3. **Relaciones Interinstitucionales e Internacionales**: Cooperación nacional e internacionalización.

En concordancia a la realidad, a las tendencias de internacionalización, la UNP define su ámbito de actuación vinculado a los demás actores sociales y culturales (públicos y privados, nacionales e internacionales, organizaciones sociales y empresariales) a efectos de fortalecer los lazos de cooperación que se transformen en acciones concretas y permitan desplegar y aprovechar todas las posibilidades de contribución mutua en el desarrollo de la institución y de la sociedad.

4. **Gestión y Gobierno** debe basarse en el cogobierno para generar una gestión institucional inclusiva, participativa, solidaria e innovadora, concordante con una estructura administrativa flexible y dinámica, que responda a las demandas internas y externas, basado en el principio de centralización normativa y descentralización operativa, que desarrolle un sistema integrado de comunicación e información de la gestión académica, de investigación y extensión, que facilite una información actualizada y confiable para la toma de decisiones en los niveles estratégicos y operativos.

La gestión dinámica debe crear las condiciones propicias para la obtención de fuentes alternativas que permitan formular, aprobar y gestionar proyectos de expansión para la mejora de la infraestructura física y tecnológica, las becas y el financiamiento de estudios para estudiantes, graduados, docentes e investigadores, para la ejecución de los proyectos de investigación y de la docencia.

La gestión debe asegurar el funcionamiento de los mecanismos de visibilidad y comunicación intra e interinstitucional con el fin de suscitar el sentido de pertenencia de la comunidad universitaria, así como dar a conocer las diferentes acciones académicas, las del ámbito de la investigación y de la extensión, facilitando la bidireccionalidad de la UNP con la comunidad.

La gestión integral flexible y dinámica requiere de autonomía como requisito necesario para cumplir la misión institucional a través de la calidad, la relevancia, la eficiencia y la transparencia.

2.5. Objetivos Estratégicos e indicadores de gestión

Línea Estratégica 1: EXCELENCIA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

- 1.1. DR 5 Crear una unidad calificada para atender a las demandas de los egresados de la educación media.

Descripción: Establecer los medios para la creación de una unidad calificada de atención a las demandas de los egresados de la educación media a nivel de las Unidades Académicas. (Asesoría y bienestar estudiantil).

Indicadores:

- Número de funcionarios destinados a atender a las demandas de los egresados de la educación media.
- Número de estudiantes de la educación media atendidos por la unidad.

- 1.2. DR6 Definir los incentivos dentro de la carrera docente y lograr su aplicación efectiva.

Descripción: Afianzar las condiciones necesarias para la implementación eficiente de los incentivos dentro de la carrera docente a través de programas de formación continua que eleven la calidad de su desempeño y el logro de resultados eficientes.

Indicadores:

- Número de docentes becados con programas de formación.
- Número de docentes promocionados en la carrera docente (escalafón).
- Número de docentes con mejora continua de su gestión pedagógica.
- Porcentaje de docentes incorporados por medio de concursos de cátedra.
- Número de docentes e investigadores de medio tiempo.
- Número de docentes e investigadores de tiempo completo.
- Número de docentes con publicaciones.

- 1.3. DR11 Alcanzar un alto grado de compromiso de los estudiantes y egresados con los objetivos de la universidad.

Descripción: Lograr niveles de participación del estudiante en la vida institucional en los ámbitos académicos, de investigación y extensión así como en el deporte y las artes.

Indicadores

- Número de estudiantes y egresados participantes en eventos organizados por la UNP.

- Número de egresados consultados para actualizar planes y programas de estudios.

1.4. DR12 Fomentar la excelencia en la formación académica de los estudiantes.

Descripción: Propiciar situaciones que posibiliten el nivel de excelencia en el proceso de aprendizaje.

Indicadores:

- Porcentaje de alumnos que logran el nivel de aprendizaje esperado.
- Porcentaje de docentes que aplican estrategias que posibilitan el logro del aprendizaje esperado.

1.5. DGI1 Potenciar las competencias del talento humano (ámbito técnico-pedagógico, docencia, administrativo-financiero)

Descripción: Fortalecer el compromiso en la formación pertinente del talento humano para una correcta gestión en el ámbito técnico-pedagógico, docente, administrativo-financiero.

Indicadores:

- Número de funcionarios con programas de formación concluidos.
- Porcentaje de docentes con programas de formación concluidos.
- Porcentaje de docentes y funcionarios nombrados por concursos.
- Número de docentes que coordinan y/o participan en actividades de extensión universitaria.
- Número de programas de formación continua pertinentes.

1.6. DGI3 Alcanzar un alto grado de satisfacción de la comunidad educativa universitaria.

Descripción: Consolidar un elevado grado de satisfacción de la comunidad educativa universitaria conformado por estudiantes, docentes, técnicos, funcionarios, directivos, personal de apoyo y graduados.

Indicadores:

- Grado de satisfacción de los egresados
- Grado de satisfacción de los estudiantes.
- Grado de satisfacción de los docentes
- Grado de satisfacción del personal de apoyo.
- Grado de satisfacción del personal técnico.

- 1.7. DP2 Fortalecer la gestión de incentivos destinados a aumentar el compromiso y pertenencia de los docentes con la Institución.

Descripción: Afianzar las condiciones necesarias para la implementación eficiente de incentivos dentro de la carrera docente a través de cursos de actualización y perfeccionamiento, que eleven la calidad de su desempeño y el logro de resultados eficientes, así también fomentar pertenencia de los docentes con la Institución mediante actividades curriculares y extracurriculares.

Indicadores:

- Programas de incentivos a la pertenencia de los docentes a la institución, implementados.
- Cantidad de docentes participantes en los procesos de acreditación de carreras.

- 1.8. DP4 Optimizar el nivel académico mediante la infraestructura tecnológica funcional acorde a las exigencias del momento.

Descripción: Mejorar el nivel académico con la aplicación de recursos tecnológicos con infraestructura tecnológica adecuada y funcional.

Indicadores:

- Número de unidades académicas con sistemas de comunicación electrónica implementados.
- Acceso a bibliotecas virtuales actualizadas en cada Unidad Académica.
- Sistema académico informatizado.

- 1.9. DP5 Potenciar un sistema de atención integral a las necesidades de los estudiantes.

Descripción: Atención integral al estudiante orientada al desarrollo personal, social y pedagógico.

Indicadores:

- Porcentaje de estudiantes beneficiados con la atención integral.
- Unidades Académicas que utilizan información derivadas de la atención para los ajustes del diseño curricular y la gestión institucional.
- Número de programas de becas desarrollados.
- Número de estudiantes beneficiados por programas de becas.
- Servicios sociales ofrecidos por las Unidades Académicas.

- 1.10. DP6 Fortalecer la estructura organizacional que facilite la toma de decisiones en la conservación, preservación y valoración del patrimonio histórico departamental, ambiental y cultural lingüístico.

Descripción: Dotar de recursos humanos y materiales que posibiliten la implementación de programas de conservación, preservación y valoración del patrimonio histórico departamental, ambiental y cultural lingüístico.

Indicadores:

- Número de programas
- Número de docentes asignados
- Número de alumnos asignados a actividades de extensión universitaria
- Número de organizaciones beneficiadas con proyectos de extensión

- 1.11. DP7 Implementar una estructura que viabilice los procesos de acreditación.

Descripción: Asegurar el funcionamiento de una Unidad de asesoramiento técnico y acompañamiento durante el proceso de Evaluación con miras a la Acreditación de carreras de Grado, Post Grado e Institucional.

Indicadores:

- Número de carreras acreditadas por el Modelo Nacional ANEAES.
- Número de carreras participantes del proceso de convocatoria de la ANEAES.
- Número de carreras involucradas en el proceso de autoevaluación.
- Número de programas acreditados a nivel de Post Grado por el Modelo Nacional ANEAES.
- Resultado de la Autoevaluación Institucional.

- 1.12. DP8 Gestionar mecanismos eficaces para la captación y aplicación de fuentes de ingresos.

Descripción: Capacitar a las personas que conforman las Unidades académicas para la captación y aplicación de fuentes de ingreso externas al Presupuesto General de Gastos.

Indicadores:

- Porcentaje del presupuesto proveniente de fuentes alternativas.
- Número de convenios de cooperación (firmados y ejecutados).

- 1.13. DP9 Disponer de una adecuada estructura organizacional que incentive el desarrollo de investigaciones científicas y tecnológicas.

Descripción: Contar con una Unidad de investigación instalada y en funcionamiento en cada Facultad.

Indicadores:

- Porcentaje de fondos financieros nacionales obtenidos para la investigación.
- Porcentaje de fondos financieros internacionales obtenidos para la investigación.
- Porcentaje de becados para la investigación
- Número de Unidades Académicas con líneas de investigación establecidas.
- Número de Unidades Académicas con líneas de investigación implementadas.
- Número de Redes de Investigación donde participa la UNP

- 1.14. DP10 Potenciar la estructura organizacional que incentive el desarrollo de la extensión universitaria.

Descripción: Contar con una Unidad de extensión instalada y en funcionamiento en cada Facultad.

Indicadores:

- Número de programas de extensión universitaria
- Número de docentes asignados a actividades de extensión universitaria
- Número de alumnos asignados a actividades de extensión universitaria
- Número de Organizaciones beneficiadas con proyectos de extensión
- Número de Comunidades Aprendizaje para el desarrollo formalizadas

- 1.15. DAC1 Garantizar los mecanismos de formación en estrategia y gestión institucional.

Descripción: Implementar jornadas, talleres, seminarios para la formación en estrategia y gestión institucional.

Indicadores:

- Número de funcionarios participantes en cursos de capacitación.
- Número de cursos de formación.

- 1.16. DAC2 Consolidar la gestión de la docencia, extensión e investigación vinculadas a los objetivos de las carreras.

Descripción: Desarrollo de las competencias docentes, extensionistas e investigadores, acordes a los desafíos actuales.

Indicadores:

- Número de proyectos de investigación vinculados a los objetivos de la carrera e implementados.
- Número de proyectos de extensión vinculados a los objetivos de la carrera e implementados.
- Número de docentes evaluados en su desempeño

- 1.17. DAC4 Fortalecer la actualización del talento humano en el área tecnológica.

Descripción: Promover la capacitación del talento humano en el área tecnológica.

Indicadores:

- Número de funcionarios participantes en cursos de capacitación.
- Número de cursos de formación tecnológica.
- Número de Unidades Académicas que participan de la capacitación.

- 1.18. DAC5 Desarrollar las competencias en la atención integral a las necesidades de los estudiantes.

Descripción: Desarrollar actitudes que posibiliten la atención integral a las necesidades de los estudiantes. (Bienestar Estudiantil)

Indicadores:

- Número funcionarios y/o estudiantes participantes en cursos de capacitación.
- Número de cursos de formación.
- Evaluación de desempeño del talento humano encargado.

- 1.19. DAC6 Garantizar los mecanismos de capacitación en desarrollo sostenible.

Descripción: Priorizar los mecanismos (presupuesto, talento humano, bibliografías, redes...) que viabilicen las capacitaciones en desarrollo sostenible.

Indicadores:

- Número funcionarios participantes en cursos de capacitación en desarrollo sostenible.
- Número de cursos de formación en desarrollo sostenible

1.20. DGI5 Lograr la satisfacción de los empleadores.

Descripción: Propiciar la formación idónea de los egresados de la UNP.

Indicador:

- Grado de satisfacción de los empleadores.

Línea Estratégica 2: INTERACCIÓN CON EL CONTEXTO SOCIAL Y ECOLÓGICO

2.1. DR 4 Consolidar la presencia, alcance y prestigio de la UNP en el cumplimiento de su pertinencia social y ambiental.

Descripción: Responder al compromiso ineludible de marcar presencia, alcance y prestigio de la UNP en el cumplimiento de su pertinencia social y ambiental, impulsando la cultura de la acción solidaria y la cooperación en la comunidad.

Indicadores:

- Número de proyectos activos en el área del desarrollo sostenible.
- Número de beneficiarios directos.
- Número de participación de la UNP en eventos nacionales.
- Número de participación de la UNP en eventos internacionales.

2.2. DGI7 Potenciar las competencias de los Directivos.

Descripción: Afianzar el desarrollo de competencias de los Directivos a fin de cumplir el compromiso ineludible de una gestión efectiva e integral que posibilite el logro de los objetivos de la UNP.

Indicadores:

- Número de directivos con formación en estrategia y gestión.
- Número de directivos formados a nivel de post grado.

2.3 DGI8 Fortalecer la relación con los medios de comunicación social.

Descripción: Consolidar un modelo de comunicación institucional que asegure una adecuada relación con los medios de comunicación social y una apropiada difusión de la producción universitaria en el área social y ecológica.

Indicadores:

- Evaluación del desempeño del Equipo de Comunicación Institucional.
- Número de comunicadores capacitados para la implementación del modelo.

- 2.4. DP3 Fortalecer la estructura organizacional que propicie alianzas estratégicas nacionales, internacionales y entre las Unidades Académicas de la UNP.

Descripción: Potenciar el estamento encargado de implementar las alianzas estratégicas a nivel externo e interno de la UNP.

Indicadores:

- Número de acuerdos formalizados con instituciones.
- Número de acuerdos en ejecución con instituciones.

- 2.5. DP4 Mejorar la infraestructura tecnológica funcional acorde a las exigencias del momento.

Descripción: Unidades Académicas con infraestructura tecnológica adecuada y funcional.

Indicadores:

- Número de unidades académicas con sistemas de comunicación electrónica implementados.
- Acceso a bibliotecas virtuales actualizadas en cada Unidad Académica.

- 2.6. DP6 Fortalecer la estructura organizacional que facilite la toma de decisiones en la conservación, preservación y valoración del patrimonio histórico departamental, ambiental y cultural lingüístico.

Descripción: Dotar de talentos humanos y materiales que posibiliten la implementación de programas de conservación, preservación y valoración del patrimonio histórico departamental, ambiental y cultural lingüístico.

Indicadores:

- Número de programas.
- Número de docentes asignados.
- Número de alumnos asignados a actividades de extensión universitaria.
- Número de organizaciones beneficiadas con proyectos de extensión.

- 2.7. DP8 Gestionar mecanismos eficaces para la captación y aplicación de fuentes de ingresos.

Descripción: Capacitar a las Unidades académicas para la captación y aplicación de fuentes de ingreso externas al Presupuesto General de Gastos.

Indicadores:

- Porcentaje del presupuesto proveniente de fuentes alternativas.
- Número de convenios de cooperación (firmados y ejecutados).
- Número de Instituciones u organizaciones que asignaron recursos a la Universidad.

2.8. DAC1 Garantizar los mecanismos de formación en estrategia y gestión institucional.

Descripción: Implementar jornadas, talleres, seminarios para la formación en estrategia y gestión institucional.

Indicadores:

- Número funcionarios participantes en cursos de capacitación.
- Número de cursos de formación.

2.9. DAC3 Desarrollar las capacidades inherentes a la gestión que propicie alianzas estratégicas y visibilidad institucional.

Descripción: Crear situaciones de aprendizaje para el desarrollo de habilidades inherentes a la gestión que propicien alianzas estratégicas y visibilidad institucional.

Indicadores:

- Número de funcionarios participantes en cursos de capacitación.
- Número de cursos de formación.

2.10. DAC4 Fortalecer la actualización del talento humano en el área tecnológica.

Descripción: Promover la capacitación del talento humano en el área tecnológica.

Indicadores:

- Número de funcionarios participantes en cursos de capacitación.
- Número de cursos de formación tecnológica.

2.11. DP12 Potenciar un sistema de gestión socio ambiental para contribuir con propuestas de soluciones en situaciones problemáticas de índole social y ambiental, resultantes de investigaciones y actividades de extensión.

Descripción: Potenciar un sistema de gestión focalizado en abordar y colaborar en la resolución de problemas sociales y ambientales

Indicadores:

- Número de unidades académicas con propuestas de estrategias de solución a situaciones problemáticas socio ambientales formalizadas.
- Porcentaje del presupuesto previsto para estrategias de solución a situaciones problemáticas socio ambientales concretadas.

- Talentos humanos capacitados en gestión del conocimiento.

2.12. DP13 Fortalecer la organización institucional en relación a las medidas preventivas ante los desastres naturales.

Descripción: Establecer una Unidad encargada de gestionar los conocimientos con respecto a los desastres naturales que afectan a la región.

Indicador:

- Garantizar los recursos financieros y talentos humanos capacitados en el área.

Línea Estratégica 3: RELACIONES INTERINSTITUCIONALES E INTERNACIONALES

3.1. DR2. Incrementar alianzas estratégicas con otras instituciones para fortalecer la conservación del patrimonio histórico departamental, ambiental y enriquecer el acervo cultural.

Descripción: Formalizar e implementar convenios de cooperación interinstitucional para el financiamiento de las actividades relacionadas a la conservación del patrimonio histórico departamental, ambiental y enriquecer el acervo cultural.

Indicadores:

- Número de acuerdos formalizados con instituciones.
- Número de acuerdos en ejecución con instituciones

3.2 DR10 Incrementar alianzas estratégicas para lograr los fines y objetivos de la Universidad.

Descripción: Fortalecer alianzas estratégicas para lograr los fines y objetivos de la Universidad, mediante convenios de cooperación.

Indicadores:

- Número de convenios.
- Número de convenios en etapa de desarrollo.
- Objetivos de los convenios evaluados.

3.3. DGI4 Lograr satisfacción de los directivos.

Descripción: Desarrollar un alto grado de conformidad y satisfacción de los directivos en su gestión integral.

Indicadores:

- Porcentaje de directivos con dedicación exclusiva a la universidad.
- Porcentaje de directivos con dedicación de tiempo parcial a la universidad.
- Porcentaje del grado de satisfacción de funcionarios y docentes en relación al desempeño de los directivos.

3.4. DGI5 Lograr la vinculación con los empleadores.

Descripción: Propiciar la vinculación de la Institución con empleadores.

Indicador:

- Número de instituciones vinculadas a la UNP.

3.5. DGI7 Potenciar las competencias de los Directivos.

Descripción: Afianzar el desarrollo de competencias de los Directivos a fin de cumplir el compromiso ineludible de una gestión efectiva e integral que posibilite el logro de los objetivos de la UNP.

Indicadores:

- Número de directivos con formación en estrategia y gestión.
- Número de directivos formados a nivel de post grado.

3.6 DGI8 Fortalecer la relación con los medios de comunicación social.

Descripción: Consolidar un modelo de comunicación institucional socialmente responsable, que asegure una adecuada relación con los medios de comunicación social y una apropiada difusión de las actividades de vinculación interinstitucionales e internacionales.

Indicadores:

- Número de capacitaciones a comunicadores.
- Evaluación del desempeño del talento humano del área de Comunicación.

3.7. DGI9 Fortalecer el relacionamiento, la interacción con los organismos cooperantes y colaboradores externos.

Descripción: Consolidar la interacción con los organismos cooperantes y colaboradores externos, sean estos públicos, privados, organizaciones sociales y empresariales, universidades nacionales e internacionales aprovechando las posibilidades de contribución mutua para el desarrollo de la institución y de la sociedad.

Indicadores:

- Número de personas capacitadas en relación con organismos cooperantes y colaboradores externos.
- Número de unidades académicas con estructura definida para la vinculación interinstitucional.
- Número de presentaciones para la captación de fondos nacionales.
- Número de presentaciones para la captación de fondos internacionales.
- Número de presentaciones para la captación de fondos públicos.
- Número de presentaciones para la captación de fondos privados.

- 3.8. DP1 Fortalecer la comunicación y control del área de relaciones interinstitucionales e internacionales.

Descripción: Consolidar un sistema integrado de comunicación y control del área de relaciones interinstitucionales e internacionales a fin de proveer información actualizada y confiable para la toma de decisiones.

Indicadores:

- Número de directivos participantes de jornadas de capacitación en el área.
- Número de jornadas de capacitación en el manejo presupuestario del área.

- 3.9. DP3 Fortalecer la estructura organizacional que propicie alianzas estratégicas nacionales e internacionales y entre las unidades académicas de la UNP.

Descripción: Potenciar el estamento encargado de implementar las alianzas estratégicas a nivel externo e interno de la UNP.

Indicadores:

- Número de acuerdos formalizados con instituciones.
- Número de acuerdos en ejecución con instituciones

3.10. DP4 Mejorar la infraestructura tecnológica funcional acorde a las exigencias del momento.

Descripción: Unidades Académicas con infraestructura tecnológica adecuada y funcional.

Indicadores:

- Número de unidades de gestión de relación interinstitucionales e internacionales con sistemas de comunicación electrónica implementados.
- Número de redes académicas y de investigación formalizadas.

3.11. DP8 Gestionar mecanismos eficaces para la captación y aplicación de fuentes de ingresos.

Descripción: Capacitar a las Unidades académicas para la captación y aplicación de fuentes de ingreso externas al Presupuesto General de Gastos.

Indicadores:

- Porcentaje del presupuesto proveniente de fuentes alternativas.
- Número de convenios de cooperación (firmados y ejecutados).
- Número de Instituciones u organizaciones que asignaron recursos a la Universidad.

3.12 DP11 Fortalecer los procesos de visibilidad institucional para consolidar su prestigio.

Descripción: Prever recursos financieros y talentos humanos para el establecimiento de estrategias de visibilidad

Indicadores:

- Porcentaje de recursos previstos para la campaña de visibilidad de la UNP.
- Número de talentos humanos previstos.

3.13. DP12 Propiciar vínculos de gestión socio ambiental para contribuir con propuestas de soluciones en situaciones problemáticas de índole social y ambiental, resultantes de investigaciones y actividades de extensión.

Descripción: Potenciar un sistema de gestión focalizado en abordar y colaborar en la resolución de problemas sociales y ambientales.

Indicadores:

- Número de unidades académicas con propuestas de estrategias de solución a situaciones problemáticas socio ambientales.
- Porcentaje del presupuesto previsto para estrategias de solución a situaciones problemáticas socio ambientales concretadas.
- Talentos humanos capacitados en gestión del conocimiento.

Línea Estratégica 4: GESTIÓN Y GOBIERNO

4.1. DR1. Fortalecer la competencia distintiva de la UNP mediante la capacidad Directiva y la habilidad técnica institucional para generar cambios e innovaciones.

Descripción: Lograr ventaja distintiva institucional en la UNP, a través de la gestión de directivos en el desarrollo de habilidad técnica institucional para generar cambios e innovaciones.

Indicadores:

- Número de Unidades Académicas que implementan criterios de innovación pedagógica.
- Número de investigaciones desarrolladas en el área de la ecología del Ñeembucú.
- Número de investigaciones desarrolladas en líneas determinadas por la UNP.
- Número de programas y proyectos de extensión desarrollados con enfoque innovador.

4.2. DR3 Acrecentar el impacto de los bienes y servicios ofrecidos por la institución.

Descripción: Orientar la gestión de la institución hacia un sistema integral de impacto de los bienes y servicios ofrecidos mediante una administración flexible y dinámica que permita promover la oferta de conocimientos y servicios generados por la UNP.

Indicador:

- Porcentaje de ingresos referentes a bienes y servicios en relación al presupuesto de la universidad.

4.3. DR 7 Incrementar estrategias de visibilidad institucional.

Descripción: Estrategias de visibilidad instaladas e interconectadas con las Unidades Académicas.

Indicadores:

- Número de ediciones impresas.
- Número de ediciones digitalizadas

- Número de programas radiales.
- Número de eventos académicos
- Usuarios de redes sociales.

4.4. DR8 Lograr una gestión administrativa-financiera integral, flexible y dinámica.

Descripción: Mejorar la gestión administrativa-financiera integral, flexible y dinámica mediante las relaciones con organizaciones de carácter local, regional, nacional e internacional tendientes a generar soluciones efectivas a las dificultades y necesidades presentadas.

Indicadores:

- Porcentaje de directivos que propician la gestión flexible y dinámica
- Porcentaje del presupuesto proveniente de fuentes no tradicionales.
- Número de acciones tendientes a lograr la autarquía
- Porcentaje del presupuesto administrado por organizaciones no gubernamentales.

4.5. DR9 Contar con talento humano motivado y calificado.

Descripción: Talento humano calificado mediante una financiación adecuada.

Indicadores:

- Porcentaje de funcionarios seleccionados por concursos de acceso a los cargos administrativos.
- Cantidad de talentos humanos promocionados por su idoneidad.
- Porcentaje de funcionarios beneficiados por un proceso de capacitación continua.
- Porcentaje de funcionarios beneficiados con bonificaciones equitativas.

4.6. DGI1 Potenciar las competencias del talento humano (ámbito técnico-pedagógico, docencia, administrativo-financiero)

Descripción: Asegurar el financiamiento para la formación del talento humano tendiente a una correcta gestión en el ámbito pertinente.

Indicadores:

- Número de funcionarios con programas de formación concluidos.
- Porcentaje de docentes con programas de formación concluidos.
- Porcentaje de docentes y funcionarios nombrados por concursos.

- Número de docentes que coordinan y/o participan en actividades de extensión universitaria.

4.7. DGI3 Alcanzar un alto grado de satisfacción de la comunidad educativa universitaria.

Descripción: Consolidar un elevado grado de satisfacción de la comunidad educativa universitaria conformado por estudiantes, docentes, técnicos, funcionarios, directivos, personal de apoyo y graduados.

Indicadores:

- Grado de satisfacción de los egresados
- Grado de satisfacción de los estudiantes.
- Grado de satisfacción de los docentes
- Grado de satisfacción del personal de apoyo.
- Grado de satisfacción del personal técnico.

4.8. DGI4 Alcanzar un alto grado de satisfacción de los directivos.

Descripción: Desarrollar un alto grado de conformidad y satisfacción de los directivos que propicie un clima humano en su gestión integral al frente de la institución de educación superior.

Indicadores:

- Porcentaje de directivos con dedicación exclusiva a la universidad
- Porcentaje de directivos con dedicación de tiempo parcial a la universidad
- Porcentaje del grado de satisfacción de funcionarios y docentes en relación al desempeño de los directivos.

4.9. DGI7 Potenciar las competencias de los Directivos.

Descripción: Asegurar los recursos financieros para el desarrollo de competencias de los Directivos a fin de cumplir el compromiso ineludible de una gestión efectiva e integral que posibilite el logro de los objetivos de la UNP.

Indicadores:

- Número de directivos con formación en gestión.

- Número de directivos formados a nivel de post grado.

4.10. DP2 Fortalecer la gestión de incentivos destinados a aumentar el compromiso y pertenencia de los docentes con la Institución.

Descripción: Afianzar las condiciones necesarias para la implementación eficiente de incentivos dentro de la carrera docente a través de cursos de actualización y perfeccionamiento, que eleven la calidad de su desempeño y el logro de resultados eficientes, así también fomentar pertenencia de los docentes con la Institución mediante actividades curriculares y extracurriculares.

Indicador:

- Programas de incentivos a la pertenencia de los docentes a la institución, implementados.

4.11. DP3 Fortalecer la estructura organizacional que propicie alianzas estratégicas nacionales e internacionales y entre las unidades académicas de la UNP.

Descripción: Garantizar la provisión de recursos financieros al estamento encargado de implementar las alianzas estratégicas a nivel externo e interno de la UNP.

Indicador:

- Porcentaje del presupuesto destinado a las instancias correspondientes.

4.12 DP4 Mejorar la infraestructura tecnológica funcional acorde a las exigencias del momento.

Descripción: Asegurar la provisión de recursos financieros para el equipamiento de las Unidades Académicas con infraestructura tecnológica adecuada y funcional.

Indicadores:

- Número de unidades académicas con infraestructura y recursos tecnológicos adecuados y funcionales.
- Acceso a bibliotecas virtuales actualizadas en cada Unidad Académica.

4.13. DP5 Potenciar un sistema de atención integral a las necesidades de los estudiantes.

Descripción: Atención integral al estudiante orientada al desarrollo personal, social y pedagógico.

Indicadores:

- Porcentaje de estudiantes beneficiados con la atención integral.
- Unidades Académicas que utilizan información derivadas de la atención para los ajustes del diseño curricular y la gestión institucional.
- Número de programas de becas desarrollados.
- Número de estudiantes beneficiados por programas de becas.
- Servicios sociales ofrecidos por las Unidades Académicas.

4.14. DP6 Fortalecer la estructura organizacional que facilite la toma de decisiones en la conservación, preservación y valoración del patrimonio histórico departamental, ambiental y cultural lingüístico.

Descripción: Dotar de recursos humanos y materiales que posibiliten la implementación de programas de conservación, preservación y valoración del patrimonio histórico departamental, ambiental y cultural lingüístico.

Indicadores:

- Número de programas desarrollados.
- Número de docentes asignados
- Número de alumnos asignados a actividades de extensión universitaria
- Número de organizaciones beneficiadas con proyectos de extensión

4.15. DP7 Implementar una estructura que viabilice los procesos de Acreditación.

Descripción: Asegurar el funcionamiento de una Unidad de asesoramiento técnico y acompañamiento durante el proceso de Evaluación con miras a la Acreditación de carreras de Grado, Post Grado e Institucional.

Indicadores:

- Número de carreras acreditadas por el Modelo Nacional ANEAES.
- Número de carreras participantes del proceso de convocatoria de la ANEAES.

- Número de carreras involucradas en el proceso de autoevaluación.
- Número de programas acreditados a nivel de Post Grado por el Modelo Nacional ANEAES.
- Resultado de la Autoevaluación Institucional.

4.16. DP8 Gestionar mecanismos eficaces para la captación y aplicación de fuentes de ingresos.

Descripción: Capacitar a las personas que conforman las Unidades académicas para la captación y aplicación de fuentes de ingreso externas al Presupuesto General de Gastos.

Indicadores:

- Porcentaje del presupuesto proveniente de fuentes alternativas.
- Número de convenios de cooperación (firmados y ejecutados).

4.17. DAC2 Consolidar la gestión de la docencia, extensión e investigación vinculadas a los objetivos de las carreras.

Descripción: Desarrollo de las competencias docentes, extensionistas e investigadores, acordes a los desafíos actuales.

Indicadores:

- Número de proyectos de investigación vinculados a los objetivos de la carrera e implementados.
- Número de proyectos de extensión vinculados a los objetivos de la carrera e implementados.
- Número de docentes evaluados en su desempeño.

4.18. DAC3 Desarrollar las capacidades inherentes a la gestión que propicie alianzas estratégicas y visibilidad institucional.

Descripción: Facilitar los recursos para la creación de situaciones de aprendizaje que favorezcan el desarrollo de habilidades inherentes a la gestión propiciando alianzas estratégicas y visibilidad institucional.

Indicadores:

- Número de funcionarios participantes en cursos de capacitación.
- Número de cursos de formación.

4.19. DAC4 Fortalecer la actualización del talento humano en el área tecnológica.

Descripción: Promover la capacitación del talento humano en el área tecnológica.

Indicadores:

- Número de funcionarios participantes en cursos de capacitación.
- Número de cursos de formación tecnológica.

4.20. DAC5 Desarrollar las competencias en la atención integral a las necesidades de los estudiantes.

Descripción: Dotar de talentos humanos calificados y materiales que posibiliten la atención integral a las necesidades de los estudiantes. (Bienestar Estudiantil)

Indicador:

- Evaluación de desempeño del talento humano encargado.

4.21. DAC6 Garantizar los mecanismos de capacitación en desarrollo sostenible.

Descripción: Asegurar el financiamiento (talento humano, bibliografía, redes...) que viabilicen las capacitaciones en desarrollo sostenible.

Indicadores:

- Número de funcionarios participantes en cursos de capacitación en desarrollo sostenible.
- Número de cursos de formación en desarrollo sostenible

CAPÍTULO 3– ANEXOS

3. 1. LINEAS ESTRATEGICAS

	Calidad Académica	Investigación y Tecnología	Extensión Universitaria	Internacionalización de la Educación Superior	Gestión y Gobierno
LINEAS ESTRATEGICAS	Excelencia en la Educación Superior		Interacción con el contexto social y ecológico	Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	Gestión y Gobierno
RESULTADOS	DR 5		DR 4	DR 2	DR 1
	DR 6			DR 10	DR3
	DR 11				DR7
					DR 8
					DR 9
GRUPOS DE INTERÉS	DGI 1		DGI 7	DGI 2	DGI 1
	DGI 3		DGI 8	DGI 4	DGI 3
				DGI 5	DGI 4
				DGI 7	DGI 7
				DGI 8	
				DGI 9	
PROCESOS	DP2		DP 3	DP1	DP 2
			DP 4	DP 3	DP 3
	DP4		DP 6	DP 4	DP 4
	DP 5		DP 8	DP 6	DP 5
			DP 13	DP8	DP 6
	DP 6			DP10	DP 7
	DP 7			DP 11	DP 8
	DP 8			DP 13	
	DP 9				
APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO	DAC 1		DAC 1	DAC 1	DAC 2
	DAC 2		DAC 3	DAC 3	DAC 3
	DAC 4		DAC 4		DAC 4
	DAC 5				DAC 5
	DAC 6				
	DP 10				

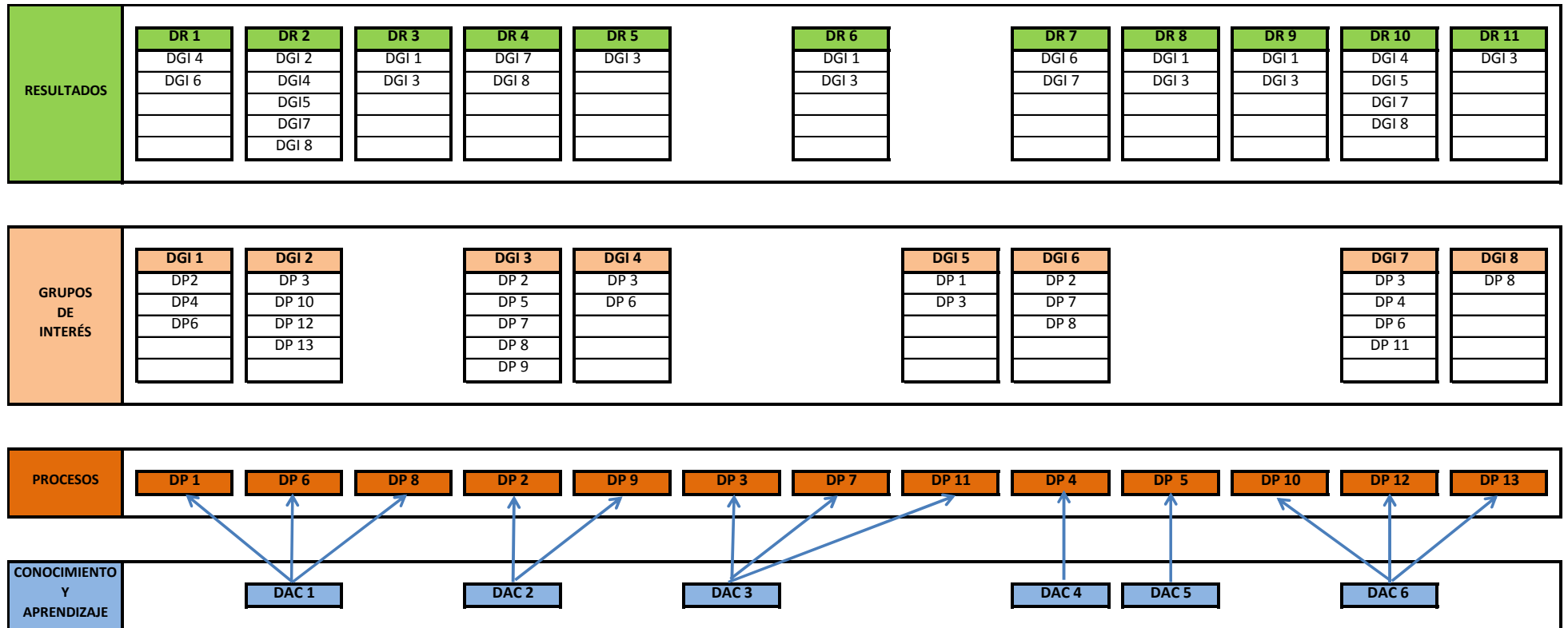
PLAN ESTRATÉGICO DE LA UNP - 2016 - 2020					
CUADRO DE MANDO INTEGRAL					
Dimensión	OBJETIVOS				
RESULTADOS	DR1 Fortalecer la ventaja competitiva mediante la capacidad Directiva y la habilidad técnica institucional para generar cambios e innovaciones	DR2 Incrementar alianzas estratégicas con otras instituciones para fortalecer la conservación de los patrimonios históricos departamental, ambiental, enriquecer el acervo cultural	DR3 Acrecentar el impacto de los bienes y servicios ofrecidos por la institución	DR4 Consolidar la presencia, alcance y reputación de la U.N.P. en el cumplimiento de su responsabilidad social (pertinencia) y ambiental.	DR5 Instalar una unidad calificada para atender a las demandas de los egresados de la educación secundaria.
	DR6 definir los incentivos dentro de la carrera docente y lograr su aplicación efectiva.	DR7 Incrementar estrategias de visibilidad institucional	DR8 Lograr una gestión administrativa-financiera integral flexible y dinámica.	DR9 Contar con talento humano motivado y calificado.	DR10 Incrementar alianzas estratégicas para lograr los fines y cumplir con los intereses de la Universidad.
	DR11 Alcanzar un alto grado de compromiso de los egresados y estudiantes con los objetivos de la				
GRUPOS DE INTERÉS	DGI1 Potenciar las competencias del Talento Humano (ámbito técnico pedagógico, administrativo-financiero, docencia)	DGI2 Fortalecer alianzas con actores interesados en la conservación de los patrimonios históricos departamental, ambiental, enriquecer el acervo cultural	DGI3 Alcanzar un alto grado de satisfacción de la comunidad educativa universitaria.	DGI4 Alcanzar un alto grado de satisfacción de los directivos.	DGI5 Alcanzar un alto grado de satisfacción de empresarios y empleadores.
	DGI6 Potenciar las competencias de los Directivos.	DGI7 Fortalecer la relación con los medios de comunicación social.	DGI8 Fortalecer el relacionamiento la interacción con los organismos cooperantes y colaboradores externos		
PROCESOS	DP1 Fortalecer la comunicación y control de los directivos en la gestión de recursos.	DP2 Fortalecer la gestión de Incentivos destinados a aumentar el compromiso y pertenencia de los docentes con la Institución.	DP3 Fortalecer la estructura organizacional que propicie alianzas estratégicas nacionales e internacionales y las unidades académicas.	DP4 Mejorar la infraestructura tecnológica funcional acorde a las exigencias del momento.	DP5 Potenciar un sistema de atención integral para atender a las necesidades de los estudiantes.
	DP6 Fortalecer la estructura organizacional que facilite la toma de decisiones en la conservación, preservación y valoración del patrimonio histórico departamental, ambiental y cultural	DP7 Implementar una estructura que viabilice los procesos de acreditación.	DP8 Gestionar mecanismos eficaces para la captación y aplicación de fuentes de ingresos.	DP9 Disponer de una adecuada estructura organizacional que incentive el desarrollo de investigaciones científicas y tecnológicas.	DP10 Potenciar la estructura organizacional que incentive el desarrollo de la extensión universitaria.
	DP11 Fortalecer los procesos de visibilidad institucional para consolidar su prestigio.	DP12 Potenciar un sistema de gestión en responsabilidad social focalizado en resolver situaciones problemáticas de índole social y ambiental.	DP13 Fortalecer la organización institucional en relación a las medidas preventivas ante los desastres naturales.		
APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO	DAC1 Garantizar los mecanismos de formación en estrategia y gestión institucional.	DAC2 Perfeccionar la gestión de la docencia e investigación en las unidades académicas.	DAC3 Desarrollar las capacidades inherentes a la gestión que propicie alianzas estratégicas y visibilidad	DAC4 Actualizar las competencias en el área tecnológica .	DAC5 Desarrollar las competencias en la atención integral a las necesidades de los estudiantes.
	DAC6 Garantizar los mecanismos de capacitación en desarrollo sostenible.				

La Visión +A1:D11	
MATRIZ DE VISION	
INSTITUCIÓN:	
FORMATO: Definición Visión de la Institución	
(1) Pregunta	(2) Respuestas
1. ¿Qué queremos ser? Cómo queremos ser?	Institución de educación superior, referente en la región por su excelencia académica, científica, promotora del desarrollo sostenible, vinculada con el entorno.
2. ¿En qué tiempo lo lograremos?	Cinco años
3. ¿En qué escenario queremos estar?	Liderazgo en Ñeembucu, referente en la región (Misiones Py, Ñeembucú, Misiones Arg., Corrientes, Chaco, Formosa) reconocida a nivel nacional y Latinoamérica
4. ¿Con qué recursos?	Gestión, infraestructura adecuada, talentos humanos calificados y comprometidos y recursos financieros. Gestión de recursos externos
5. ¿Qué tan grande será la Institución?	Crecimiento en infraestructura y Talentos humanos, puntualmente crecimiento de carreras de la facultad de Biomédicas.
6. ¿Cómo estará organizada?	Universidad cogobernada políticamente , interacción entre los diferentes estamentos, con gestión participativa e innovadora . Intercomunicada. Estructura horizontal y participativa
7. ¿En qué se fundamenta la cultura de la Institución?	Compromiso social. Una cultura de Sinergia , cooperativa, participativa, creativa e innovadora. Cultura académica, interacción a la comunidad . Investigación. Inclusiva con la sociedad
8. ¿Qué calidad de funcionarios debe tener?	Comprometidos y responsables, eficientes, capacitados y éticos
9. ¿Qué relaciones debe tener con la comunidad y los grupos de Interés?	Interacción comunitaria, vinculación bidireccional , abierta
10. ¿Cuál será el enfoque de su operación misional?	Docencia, Investigación, extensión funcionando de manera armónica y equitativa
(3) Definición de la Visión	
Institución de Educación Superior, referente por su excelencia académica, reconocida por la producción científica y tecnológica en el ámbito local, nacional e internacional, con una gestión participativa e innovadora, a través de talentos humanos comprometidos y éticos, en interacción con el contexto social y ecológico.	

3.5. Matriz Misión

La Misión	
MATRIZ DE MISIÓN	
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN	
FORMATO: Definición Misión de la Institución	
(1) Pregunta	(2) Respuestas
1. ¿Quiénes somos?	Institución de Educación Superior prestigiosa por su liderazgo en la formación personal y profesional y referente en la investigación, extensión y servicio en la región.
2. ¿A qué nos dedicamos?	Formar ciudadanos profesionales, competentes, críticos y éticos ; capaces de adaptarse a los cambios, generar conocimientos científicos, tecnológicos y desarrollo artístico para transformar la realidad .
3. ¿En qué nos diferenciamos?	Institución inclusiva y solidaria , con aporte científico, tecnológico, artístico y cultural, comprometida con el desarrollo sostenible .
4. ¿Por qué y para qué hacemos lo que hacemos?	Por el desarrollo local, regional y para mejorar la calidad de vida (buscar sinónimo más actual) de su población, disminuir el éxodo de la población juvenil y ofrecer oportunidades laborales .
5. ¿Para quién lo hacemos?	Para la familia, la población juvenil y adulta de la comunidad, la región y el país.
6. ¿Cómo lo hacemos?	A través de recursos propios y externos para el desarrollo de la docencia, la investigación, la extensión y fomentar servicios .
¿Qué valores respetamos?	Creatividad , responsabilidad, libertad, democracia, honestidad, solidaridad, patriotismo, respeto a la dignidad de las personas.
(3) Definición de la Misión	
Formar profesionales críticos, creativos, con principios éticos, conocimientos científicos, capacidad tecnológica y artística como ciudadanos protagonistas en una institución inclusiva, solidaria e internacionalizada, comprometida con el desarrollo sostenible mediante la docencia, la investigación, la tecnología y la extensión.	

MAPA ESTRATÉGICO





RESOLUCION N° 396/2015

POR LA CUAL SE APRUEBA EL ORGANIGRAMA ACTUALIZADO, AL MES DE SETIEMBRE DE 2015, DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

Pilar, 18 de setiembre de 2015.

VISTO:

La nota presentada por de los Directores Generales del Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar, sobre la actualización del Organigrama Estructural del Rectorado de esta Institución.

El Plan de Mejora de la Universidad Nacional de Pilar, establecida y aprobada por Resolución del CONES N°: 117/2015 *"QUE DISPONE EL LEVANTAMIENTO DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR (UNP) Y APRUEBA EL PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL Y ACCIONES A SER EJECUTADAS POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR (UNP)"*

La Resolución del Rector N°: 1041/2013 *"POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DEL ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR"*, de fecha: 30 de diciembre de 2013, y;

CONSIDERANDO:

Que, la presente actualización del Organigrama del Rectorado responde al Plan de Mejora de la Universidad Nacional de Pilar, establecida y aprobada por el Consejo Nacional de Educación Superior (CONES), basada en el informe final de la Intervención impuesta a la Universidad Nacional de Pilar.

Que, de conformidad a la presentación realizada por los Directores Generales del Rectorado, el presente Organigrama fue elaborado bajo una metodología participativa y consensuada en base a la funcionalidad del Sistema organizativo del Rectorado y su estructura organizacional.

Que, el organigrama es un cuadro sintético que indica los aspectos importantes de una estructura organizacional, incluyendo las principales relaciones.

Que, la funcionalidad de una Organización recae en la buena estructuración del organigrama, el cual indica la línea de autoridad y responsabilidad, así como también los canales de comunicación y supervisión que acoplan las diversas partes de un componente organizacional.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

RESUELVE:

ART. 1°) APROBAR el Organigrama Estructural actualizado, al mes de Setiembre de 2015, del Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar, que pasa a formar parte de la presente Resolución.

ART. 2°)

DISPONER que las diferentes Direcciones Generales deberán encargarse de la socialización del Organigrama Estructural actualizado del Rectorado, dentro del ámbito de su competencia en las diferentes Unidades de la Universidad Nacional de Pilar.





Mollo el Turbe
Teléfono: 595-96-33148 / 32511
www.unp.edu.py
E-mail: rectorado@unp.edu.py
Pilar - Paraguay

RESOLUCION N° 396/2015

POR LA CUAL SE APRUEBA EL ORGANIGRAMA ACTUALIZADO, AL MES DE SEPTIEMBRE DE 2015, DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

Pilar, 18 de setiembre de 2015.

ART. 3°) PONER a conocimiento del Consejo Superior Universitario la presente Resolución como cumplimiento del Plan de Mejora Institucional de conformidad a las recomendaciones del Consejo Nacional de Educación Superior (CONES).

ART. 4°) DEJAR sin efecto la Resolución del Rectorado N°: 1041/2013, así como toda disposición que contravenga lo establecido en la presente Resolución.

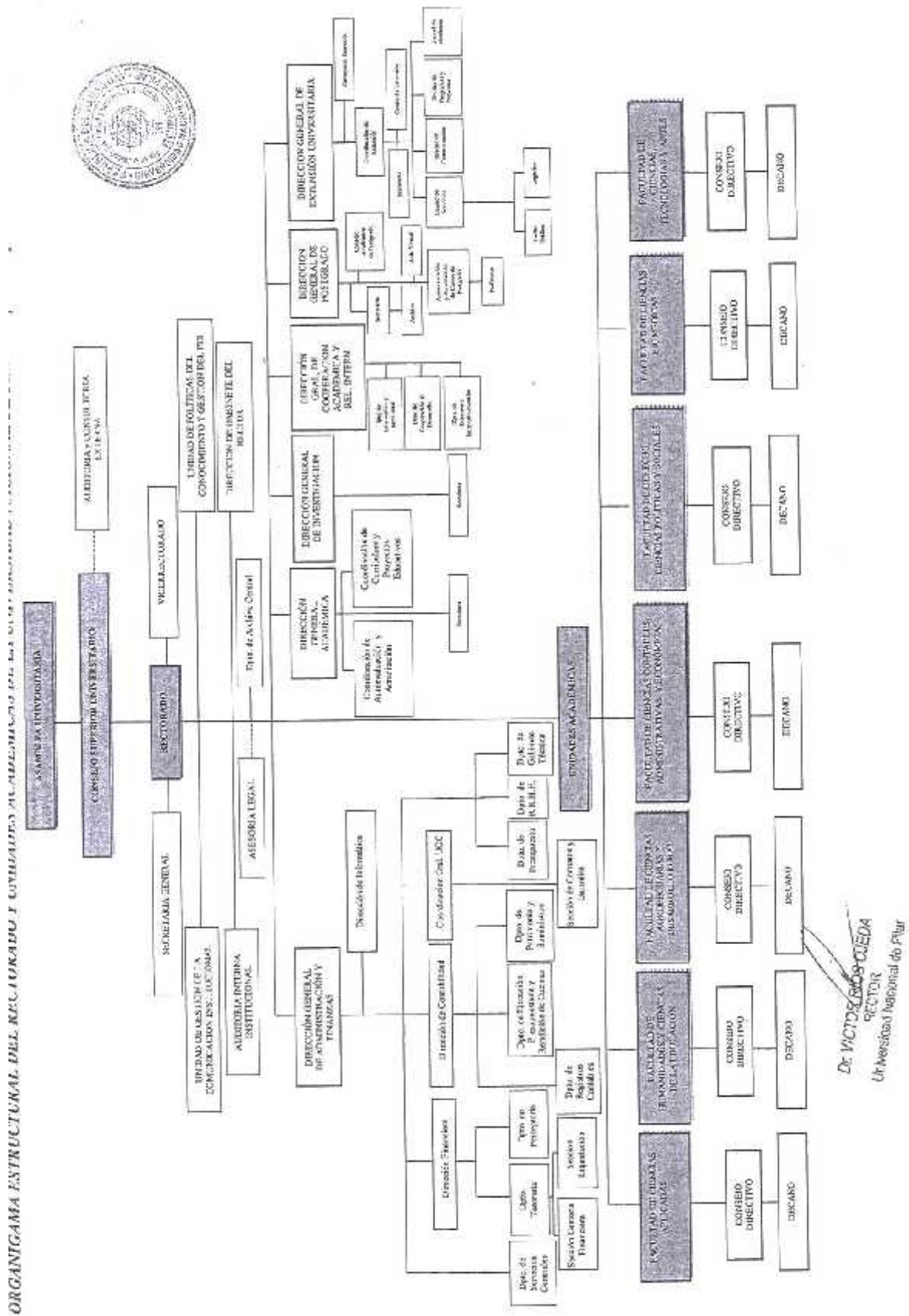
ART. 5°) COMUNICAR y archivar.

Elsa De Felice de Bricchi
Ena. Elsa De Felice de Bricchi
Secretaría General U.N.P.



Victor Ríos Ojeda
Prof. Dr. Víctor Ríos Ojeda
Rector





Dr. VICTOR CARRASQUEDA
RECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL del ALTIPLANO

3.7 Bibliografía

- Plan Estratégico UNP 2010 – 2014. Misión Institucional. Pag.6
- Preámbulo del Estatuto de la UNP
- Cumbre Especial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible, 2015. Naciones Unidas. Accedido en fecha 23/09/2015. <http://www.un.org/es/sections/about-website/terms-use/>
- Ley N°4995 de Educación Superior
- Ley N° 2072/ 2003 "DE CREACIÓN DE LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR". http://www.aneaes.gov.py/aneaes/datos/Resolucion_69.pdf.