

**PLAN DE ACTUACIÓN PLURIANUAL DE  
CARÁCTER ESTRATÉGICO  
2025-2027**

CENTRO UNIVERSITARIO DE LA DEFENSA UBICADO EN LA  
ACADEMIA GENERAL MILITAR

## CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN.....	5
1.1.	Creación y finalidad.....	5
1.2.	Misión, visión y valores .....	6
1.2.1.	Misión.....	6
1.2.2.	Visión.....	6
1.2.3.	Valores.....	6
1.3.	El Plan de actuación plurianual de carácter estratégico y Planes anuales.....	6
1.3.1.	Revisión a los tres años del Plan de actuación de carácter estratégico.....	7
1.3.2.	Diagnóstico para la planificación y ámbitos de actuación .....	7
1.3.3.	Documentación de referencia.....	8
2.	PLAN DE ACTUACIÓN 2025-2027 .....	8
2.1.	Líneas estratégicas para el periodo 2025-2027 .....	8
2.2.	Objetivos generales para el periodo 2025-2027, derivados de las líneas estratégicas .....	9
2.2.1.	Objetivos generales (OG) de la Línea estratégica LE.01. Docencia y formación .....	9
2.2.2.	Objetivos generales de la Línea estratégica LE.02. Investigación. ....	9
2.2.3.	Objetivos generales de la Línea estratégica LE.03. Gestión.....	9
2.3.	Grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos y consecuencias .....	10
3.	ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD Y PERSONAL.....	10
3.1.	Estructura del centro.....	10
3.1.1.	Órganos de gobierno y administración .....	10
3.1.2.	Personal Docente e investigador .....	10
3.1.3.	Personal técnico, de gestión, de administración y servicios (PTGAS).....	11
3.2.	Procedimientos de gestión del personal.....	11
3.2.1.	Incentivos, complementos al rendimiento en concepto de productividad .....	12
3.3.	Responsables para cada objetivo general.....	12
3.4.	Unidad responsable del seguimiento de los planes anuales para control interno.....	13

4.	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS .....	13
4.1.	Presupuesto anual.....	13
4.2.	Fuentes de financiación .....	13
4.3.	Recursos materiales .....	14
4.3.1.	Recursos tecnológicos disponibles.....	14
5.	Descripción de los indicadores utilizados para medir.....	15
5.1.	Indicadores del Objetivo general OG.01.....	15
5.1.1.	Nº de acciones de formación e innovación docente desarrolladas anualmente.....	15
5.1.2.	Tasa de Éxito (10%) .....	15
5.1.3.	Tasa de Rendimiento (40%).....	15
5.1.4.	Tasa de Eficiencia (10%) .....	16
5.1.5.	Media en la Encuesta de valoración de la docencia (30%) .....	16
5.2.	Indicadores del Objetivo general OG.02.....	17
5.2.1.	Fases aprobadas para la implantación de nueva titulación: (100%).....	17
5.3.	Indicadores del Objetivo general OG.03.....	17
5.3.1.	Movilidad internacional (100%) .....	17
5.4.	Indicadores del Objetivo general OG.04.....	17
5.4.1.	Grupos de investigación creados (100%) .....	17
5.5.	Indicadores del Objetivo general OG.05.....	18
5.5.1.	Mecanismo de evaluación de la producción científica y calidad investigadora del PDI (60%) 18	
5.5.2.	Nº de docentes con sexenios (40%).....	18
5.6.	Indicadores del Objetivo general OG.06.....	18
5.6.1.	Plantilla Personal Docente Investigador (40%) .....	18
5.6.2.	Recursos humanos para la gestión a LOSU (10%) .....	19
5.6.3.	Certificación del programa DOCENTIA de ACPUA (40%).....	19
5.6.4.	Cómputo de acciones de mejora continua de los ámbitos de gestión (20%) .....	19
5.7.	Indicadores del Objetivo general OG.07.....	20

5.7.1.	Informes anuales de revisión del sistema de calidad publicados en la web (70%).....	20
5.7.2.	Sello Responsabilidad Social Corporativa (30%) .....	20

# 1. PRESENTACIÓN

## 1.1. Creación y finalidad

El Centro Universitario de la Defensa (CUD) ubicado en la Academia General Militar de Zaragoza (en lo sucesivo CUD-AGM) tiene como finalidad principal impartir los estudios conducentes a la obtención del título de grado a los alumnos de la enseñanza de formación de Oficiales del Cuerpo General del Ejército de Tierra, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 39/2007 y también estudios de posgrado.

El sistema de centros universitarios de la defensa, y en particular el Centro Universitario de la Defensa ubicado en la Academia General Militar, fue creado por el Real Decreto 1723/2008, de 24 de octubre para impartir las enseñanzas universitarias oficiales acordadas por el Ministerio de Defensa en función de las necesidades de la defensa nacional y las exigencias del ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas.

La titularidad del CUD-AGM corresponde al Ministerio de Defensa y está adscrito a la Universidad de Zaragoza por el convenio firmado entre la Ministra de Defensa y el Rector de la Universidad de Zaragoza (Resolución 420/38318/2023, de 24 de julio, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Universidad de Zaragoza, para la adscripción a dicha Universidad del Centro Universitario de la Defensa de la Academia General Militar de Zaragoza, BOE 181 de 31 de julio de 2023, y Resolución 420/38275/2024, de 2 de julio, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de modificación al Convenio con la Universidad de Zaragoza, para la adscripción a dicha Universidad del Centro Universitario de la Defensa de la Academia General Militar de Zaragoza, BOE 162 de 2 de julio de 2024).

Imparte las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos oficiales de grado y máster, que se recogen en el Convenio de Adscripción.

- Grado en Ingeniería de Organización Industrial
- Grado en Estudios para la Defensa y la Seguridad
- Máster Universitario en Dirección y Gestión de Adquisiciones de Sistemas para la Defensa.
- Máster Universitario en Administración económica y Logística en el ámbito de la defensa.

Además, en el centro se podrán cursar otros estudios oficiales de posgrado (máster y doctorado) y desarrollar líneas de investigación consideradas de interés en el ámbito de las Fuerzas Armadas y de la paz, la seguridad y la defensa, con la Orden DEF/375/2021, de 20 de abril, por la que se aprueban las directrices generales para la ordenación de la investigación y la transferencia del conocimiento en los centros universitarios de la defensa, como marco de referencia.

Se impulsará el desarrollo de la docencia y contribuirá a potenciar la investigación científica en las líneas de investigación consideradas de interés en el ámbito de las Fuerzas Armadas y de la paz, la seguridad y la defensa, que contribuyan a alcanzar los objetivos estratégicos establecidos por los órganos directivos del Departamento y los Jefes de Estado Mayor. A través de sus actividades, estará presente en la vida científica, social y cultural, especialmente de Aragón, contribuyendo a su desarrollo. Asimismo, el CUD-AGM

colaborará con las instituciones políticas, económicas, culturales y ciudadanas con el fin de fomentar la solidaridad y el desarrollo cultural y social de todos los ciudadanos.

## **1.2. Misión, visión y valores**

### 1.2.1. Misión

Impartir las enseñanzas universitarias de grado que forman parte de la formación de los oficiales del Cuerpo General del Ejército de Tierra y de la Guardia Civil, y de los másteres oficiales de especialización que se determinen en el Convenio del Ministerio de Defensa con la Universidad de Zaragoza, para la adscripción a dicha Universidad del CUD. Además, desarrollar líneas de investigación consideradas de interés en el ámbito de las Fuerzas Armadas y de la paz, la seguridad y la defensa.

### 1.2.2. Visión

Contribuir, con una docencia y una investigación de excelencia, a la formación de los oficiales del Ejército de Tierra y de la Guardia Civil para hacer de España y del mundo entero un lugar más justo y seguro.

### 1.2.3. Valores

- Patriotismo
- Excelencia profesional
- Innovación
- Solidaridad
- Sostenibilidad
- Internacionalización
- Compromiso ético y social

## **1.3. El Plan de actuación plurianual de carácter estratégico y Planes anuales**

El Artículo 85 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sobre Control de eficacia y supervisión continua, establece en su punto 1 que “todas las entidades integrantes del sector público institucional estatal contarán, en el momento de su creación, con un plan de actuación, que contendrá las líneas estratégicas en torno a las cuales se desenvolverá la actividad de la entidad, que se revisarán cada tres años, y que se completará con planes anuales que desarrollarán el de creación para el ejercicio siguiente”. En cumplimiento del mandato legal se lleva a cabo el proceso de revisión y de planificación, que se presenta en las páginas siguientes.

El Plan de actuación plurianual de carácter estratégico es aprobado por el Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.

### 1.3.1. Revisión a los tres años del Plan de actuación de carácter estratégico

Como punto de partida, la Dirección del Centro Universitario de la Defensa (CUD-AGM) de Zaragoza ha realizado la revisión de los objetivos institucionales del *Plan de actuación 2022-2024* y de los Planes anuales de ese periodo, cuyo resultado se recoge en el *Informe de revisión del Sistema de Garantía de Calidad por la dirección. Curso académico 2023-2024*, al ser el año en que se cerraba el periodo.

### 1.3.2. Diagnóstico para la planificación y ámbitos de actuación

Tras la revisión, se ha llevado a cabo el análisis interno y externo para identificar los aspectos y mejoras sobre los que incidir en la planificación estratégica del siguiente periodo plurianual para cumplir la misión del CUD. Los ámbitos de actuación más relevantes son:

#### Docencia y Formación:

- Velar por la correcta implantación de las nuevas enseñanzas de grado y máster que han sido verificadas.
- Iniciar el proceso de implantación de un doctorado en estudios para la seguridad y la defensa.
- Consolidar el modelo docente centrado en el aprendizaje del alumno, acorde con las tendencias en Educación Superior en lo referente al desarrollo de metodologías activas de aprendizaje y de la evaluación continua fundamentada en la evaluación formativa.
- La orientación a la calidad y a la mejora continua de la enseñanza y del aprendizaje.
- Impulsar la estrategia de internacionalización del CUD-AGM.

#### Investigación:

- Promocionar la actividad investigadora y de transferencia desde el desarrollo prioritario de las líneas de investigación de interés para las FAS y para la paz, la seguridad y la defensa.
- El reconocimiento de diferentes grupos de investigación del CUD-AGM y velar por el cumplimiento de la normativa de referencia.

#### Gestión:

- Dotar de la plantilla necesaria de personal técnico, de gestión y administración y servicios.
- Adaptación de las figuras de personal docente e investigador a la LOSU.
- La captación, desarrollo y retención del talento en el personal docente investigador.
- El impulso a la transformación digital para optimizar la gestión.

Cabe destacar la influencia que los cambios en la normativa universitaria y del Ministerio de Defensa durante los dos últimos años van a tener en la programación estratégica del CUD-AGM para el periodo 2025-2027. Algunos de los más relevantes se presentan a continuación:

- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

- Instrucción 14/2024, de 20 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueban las Normas de constitución y funcionamiento de los grupos de investigación en los Centros Universitarios de la Defensa.

Los resultados del análisis interno y externo y los cambios en la normativa, han sido considerados de forma relevante en la definición del Plan de actuación 2025-2027.

### 1.3.3. Documentación de referencia

Para la elaboración del Plan de actuación y planes anuales, se ha tenido los siguientes documentos como marco de referencia:

- Informe sobre el control de eficacia. Centro Universitario de la Defensa (CUD-AGM), 2021 del Inspector General de Servicios (Firmado por Ignacio Soler Torroja) de la Subsecretaría de Defensa.
- *Guía para la adaptación a la Ley 40/2015 en relación al control de eficacia* de la Subsecretaría de Defensa.
- *Guía metodológica de las inspecciones generales de servicios de los departamentos ministeriales para el control de eficacia al que se refieren los artículos 85 y 86 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.*

## 2. PLAN DE ACTUACIÓN 2025-2027

### 2.1. Líneas estratégicas para el periodo 2025-2027

Para el periodo 2025-2027, se mantienen las líneas estratégicas (LE) para el Centro Universitario de la Defensa ubicado en la Academia General Militar (CUD-AGM), según las instrucciones recibidas de DIGEREM, organizadas en tres ámbitos de actuación: Formación y docencia, Investigación y Gestión.

#### FORMACIÓN Y DOCENCIA

LE. 01. Garantizar la máxima calidad en la impartición de las enseñanzas universitarias oficiales de grado y posgrado que se imparten, así como la de aquellos títulos que se acuerden por el Ministerio de Defensa en función de nuevas necesidades de la defensa nacional y las exigencias del ejercicio profesional en las FAS.

#### INVESTIGACIÓN

LE. 02. Impulsar la investigación del centro hacia una investigación propia, de calidad, orientada a líneas de interés para las FAS, la paz, la seguridad y la defensa, que facilite la constitución de programas propios de doctorado y la transferencia del conocimiento generado.



## GESTIÓN

LE.03. Maximizar la eficacia de la gestión económico-administrativa del Centro, relativa a la financiación y a los recursos humanos y materiales disponibles, que contribuya a asegurar la continuidad de las enseñanzas que se imparten.

### **2.2. Objetivos generales para el periodo 2025-2027, derivados de las líneas estratégicas**

Las líneas estratégicas (LE) se concretan en objetivos generales (OG) para el periodo 2025-2027 que se enuncian a continuación:

#### 2.2.1. Objetivos generales (OG) de la Línea estratégica LE.01. Docencia y formación

OG.01. Alcanzar la excelencia docente que permita obtener buenos resultados académicos en las titulaciones de grado y máster impartidas.

OG.02. Ampliar la oferta formativa con nuevas titulaciones oficiales que pueda establecer el Ministerio de Defensa.

OG.03. Impulsar la estrategia de internacionalización del CUD-AGM para mejorar la formación de los futuros oficiales.

#### 2.2.2. Objetivos generales de la Línea estratégica LE.02. Investigación.

OG.04. Impulsar la creación de grupos de investigación del CUD-AGM para desarrollar las líneas de investigación de interés para las FAS y para la paz, la seguridad y la defensa.

OG.05. Impulsar la dedicación a la investigación del personal docente e investigador (PDI) en las líneas de investigación del CUD-AGM y desplegar un mecanismo de evaluación de la producción científica y calidad investigadora de los docentes.

#### 2.2.3. Objetivos generales de la Línea estratégica LE.03. Gestión

OG.06. Promover la mejora continua y la digitalización para la eficiencia en todos los ámbitos de gestión: económico-administrativo, académico, de recursos humanos y materiales, de responsabilidad social corporativa, para asegurar la continuidad de las enseñanzas que se imparten e implantar nuevas titulaciones.

OG.07. Mantener actualizado el Sistema Interno de Gestión de Calidad implantado siguiendo la normativa vigente, desde el compromiso con la mejora continua, la innovación y la responsabilidad social corporativa y los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS).

Estos objetivos generales (OG) a su vez se concretan en objetivos específicos (OE) en los planes anuales, de modo que se complementan para cubrir el ámbito generado por el objetivo (OG) y Línea estratégica (LE) de

donde se derivan para el periodo de tres años. De este modo, los objetivos específicos de cada año suman para conseguir el objetivo general al final del periodo.

### **2.3. Grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos y consecuencias**

Al terminar cada año, se revisan el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos, siguiendo los procedimientos *PR-0101 Elaboración y aprobación del plan de actuación plurianual* y *PR-0403 Elaboración, seguimiento y revisión de los objetivos y planes de acción*. Para llevar a cabo la revisión se compara el nivel de logro deseado y el nivel de logro alcanzado para cada objetivo.

Según la naturaleza estratégica del objetivo, las consecuencias pueden ser diversas. Para los objetivos que se han alcanzado, los responsables de los mismos pueden obtener un reconocimiento a su desempeño profesional en forma de complementos de productividad, menciones y distintivos honoríficos otorgados por el Ministerio de Defensa y CUD-AGM.

Para los objetivos que no se han alcanzado, los responsables deberán incluirlos en el plan anual habiendo analizado previamente las causas que lo han motivado y las acciones correctoras para resolver las deficiencias detectadas para conseguirlo. En su caso, si las causas se debieran a causas externas que no dependen del CUD, se podrá abandonar o modificar el objetivo para el siguiente año.

## **3. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD Y PERSONAL**

### **3.1. Estructura del centro**

#### **3.1.1. Órganos de gobierno y administración**

Los órganos de gobierno y administración del CUD-AGM son el Patronato, la Junta del Centro, el Director, el Subdirector, el Profesor Secretario y el Gerente.

Las funciones del Patronato están reguladas en el Convenio de Adscripción a la Universidad de Zaragoza. Las funciones de la Junta del Centro, del Director, Subdirector, Profesor Secretario y Gerente están definidas en el Reglamento del Centro universitario de la Defensa (*Acuerdo de 13 de noviembre de 2012, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento del Centro Universitario de la Defensa*).

#### **3.1.2. Personal Docente e investigador**

El profesorado del CUD-AGM se compone por personal civil y militar. Entre el profesorado civil hay contratos indefinidos y contratos temporales. La situación del profesorado a fecha de elaboración de este plan es la siguiente:

- Profesorado civil con contrato indefinido:
  - o Plazas autorizadas por CECIR en modalidad Contratado Doctor: 65
  - o Plazas cubiertas: 47

- Plazas pendientes de reposición en OEP,s (2020-2024): 13
- Profesorado civil con contrato temporal:
  - Plazas autorizadas por CECIR en modalidad Ayudante Doctor: 37
  - Plazas cubiertas: 34
  - Plazas pendiente de cubrir: 0
  - Plazas autorizadas por CECIR en modalidad Profesor Asociado: 3 jornadas equivalente a 9 profesores.
  - Plazas cubiertas: 9
- Profesorado militar:
  - Plazas autorizadas por CECIR: mínimo 10
  - Plazas cubiertas: 15
  - Plazas adicionales autorizadas para cubrir: 6

Como se observa hay un déficit de plazas sin cubrir que supone una mayor presión de la carga de trabajo en el resto del profesorado para las titulaciones que se imparten.

Además, con la implantación de nuevas titulaciones previstas en este plan de actuación se hace imprescindible incrementar la plantilla de profesorado y del personal técnico, de gestión, de administración y servicios para llevar a cabo los objetivos establecidos.

### 3.1.3. Personal técnico, de gestión, de administración y servicios (PTGAS)

La situación de personal técnico, de gestión, de administración y servicios a fecha de este plan de acción es la siguiente: 12 personas civiles y 3 personas militares. De los 12 civiles, 4 son lectores que no realizan tareas administrativas / técnicas, realizan tareas de apoyo a la docencia.

Además de la plantilla de personal, el volumen de alumnos está en torno a los 1300-1400 cada año que generan la mayor carga de gestión. La ratio es demasiado elevada, de entre 86-93 alumnos por empleado.

## 3.2. Procedimientos de gestión del personal

Los procedimientos existentes en el centro para la gestión del personal, que son aprobados por la Dirección, se enumeran a continuación:

El *PR-0901 Selección y contratación del profesorado*, donde se recogen los perfiles profesionales de acuerdo con la legislación vigente, los criterios de selección y de contratación, así como el sistema de convocatorias.

El *PR-0902 Asignación de la actividad al profesorado*, recoge la carga de trabajo y funciones del profesorado, así como la distribución de responsabilidades de gestión académica que se asignan a determinados docentes:

- Coordinadores de titulación oficial.

- Coordinador de la Oficina de Promoción de la Investigación y Desarrollo (OPID).
- Responsables de Unidades de Docencia.
- Coordinador de asignatura o módulo.
- Coordinador de Plan de Orientación Universitaria.
- Apoyo a la gestión en tareas concretas: responsable de protección de datos, responsable de comunicación institucional, etc.

El PR-1302. *Organización de los servicios de apoyo*, donde se recoge la carga de trabajo y definición de las funciones de personal técnico, de gestión, de administración y servicios.

El PR-1207 *Evaluación de desempeño docente*, recoge los criterios y mecanismos de evaluación de la actividad docente del profesorado, que sirve de base para realizar planes de formación continua y para las retribuciones en concepto de quinquenios docentes.

El PR-1205 *Evaluación del personal técnico, de gestión y de administración y servicios*, recoge los criterios y mecanismos de evaluación de la actividad, que sirve de base para realizar planes de mejora.

#### 3.2.1. Incentivos, complementos al rendimiento en concepto de productividad

En cuanto al procedimiento de reparto de complemento de productividad para equipo directivo, es propuesto y aprobado por el Director del CUD y existen criterios para su cuantificación en función del cumplimiento de los objetivos establecidos en los diferentes planes anuales.

En cuanto a los incentivos al rendimiento del profesorado en concepto de productividad, se realiza mediante una *Resolución del Director del CUD para la productividad* donde se recogen los criterios y cuantificación, y cómo se certifican los resultados.

### 3.3. Responsables para cada objetivo general

El equipo directivo del CUD trabaja conjuntamente para impulsar todos los objetivos generales y específicos. Como la estructura de personal de gestión es escasa, para cada uno de los objetivos generales se asigna a una o varias personas del equipo directivo como responsables para dinamizarlos con el profesorado y el personal de administración y servicios en su despliegue anual en objetivos específicos:

- OG.01. Responsables: director (con apoyo del equipo directivo).
- OG.02. Responsable: director (con apoyo de subdirectora)
- OG.03. Responsable: director (con apoyo de subdirectora y gerente)
- OG.04. Responsables: director (con apoyo de subdirectora)
- OG.05. Responsable subdirectora y gerente
- OG.06. Responsable: gerente (con apoyo del equipo directivo).
- OG.07. Responsable: subdirectora (con apoyo del equipo directivo).

En los planes anuales, se asignan recursos humanos para cada uno de los objetivos específicos y actividades.

### **3.4. Unidad responsable del seguimiento de los planes anuales para control interno**

El equipo directivo es el responsable de llevar seguimiento de los planes anuales. Los procedimientos *PR-0101 Elaboración y aprobación del plan de actuación plurianual* y *PR-0403 Elaboración, seguimiento y revisión de los objetivos y planes de acción*, establecen los mecanismos para el seguimiento de los planes anuales. Una vez cerrado el curso se elaboran informes de revisión, donde se recogen los resultados del Plan anual y que deben ser aprobados por el Patronato.

## **4. RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS**

### **4.1. Presupuesto anual**

El CUD-AGM dispone de presupuesto propio, integrado en los Presupuestos Generales de Estado dentro de la Sección del Ministerio de Defensa. El proyecto de presupuesto de gastos para el ejercicio 2025 es de 7.878.000 €.

Con respecto al presupuesto de 2024 ha supuesto un aumento global de 1,23%, si bien hay que tener en cuenta que los presupuestos de 2024 son prórroga de los de 2023 y de que dado el retraso en la elaboración del Presupuesto a la fecha de firma de este Plan, se posible una segunda prórroga, por lo que la variación sería del 0%

Del presupuesto el 85,59% está destinado a gastos de personal, el 8,82 % a gastos corrientes de bienes y servicios, el 3,02 % a transferencias y el 2,57€ a inversiones.

A nivel de ámbitos del plan de actuación con carácter estratégico, el presupuesto es compartido en los siguientes objetivos:

- Objetivos de Docencia y formación.
- Objetivos de Investigación.
- Objetivos de Gestión.

### **4.2. Fuentes de financiación**

Las principales fuentes de financiación son transferencias corrientes y de capital del Ministerio de Defensa y del Ministerio del Interior (Dirección General de la Guardia Civil), ingresos por tasas y prestación de servicios así como remanentes de tesorería.

Con respecto a los datos de las programación plurianual 2025-2026, lo actualmente previsto implica el mantenimiento de los importes presupuestados y aprobados por el Patronato para cada ejercicio del Plan.

### 4.3. Recursos materiales

El CUD-AGM dispone de los recursos necesarios, hecho que se ha venido demostrando con el cumplimiento de sus funciones, si bien el proceso de transformación digital podría suponer una mayor dotación en algunos capítulos.

Se dispone de dos edificios e instalaciones, ubicados en la Academia General Militar, con el mobiliario y el equipamiento necesario:

- Edificio Conde Aranda donde se ubica la dirección del Centro, la mayor parte de las unidades de Administración y Servicios y el área de docencia de Ciencias básicas.
- Edificio Félix de Azara donde se ubican los despachos de profesores del resto de áreas de docencia.
- Laboratorios docentes: 3 de Física y Mecánica, 3 de Química, 3 de Electrónica/Electrotecnia.
- Aulas de Informática: 8 aulas dotadas con 37 PC, proyector, pizarra digital, 2 pantallas de TV laterales, Equipo de audio.
- Seminarios: 3 equipados cada uno con 1 PC, proyector, Equipo de audio, Webcam.
- Sala de reuniones principal, equipada con 1 PC, pizarra digital, proyectores, Webcam reuniones.
- Salas de reuniones para el profesorado: 8.
- Sala de Juntas equipada con un proyector: 1.
- Salas de videoconferencia: 2 equipadas con 1 PC, 1 PC conectada a la red militar, Webcam.
- 109 PCs y webcam para el equipo directivo, personal docente e investigador, personal de servicios e interventora.

En general el equipo informático se considera adecuado para el correcto desempeño del trabajo y que se van reponiendo a medida que se necesita. Aun así, la previsión para los próximos años puede suponer un incremento de necesidades tecnológicas para mejorar la eficiencia de la gestión en un entorno cada vez más digitalizado.

#### 4.3.1. Recursos tecnológicos disponibles

Las infraestructuras y comunicaciones incluyen la Red Iris (Eduroam), instalación wifi, sistemas de apoyo al teletrabajo, Bases de datos, etc.

Servicios web: actualmente se dispone de un portal web y una intranet.

Servicios Cloud:

- Programas de contabilidad, gestión de personal, registro, portafirmas, autofirma, Adobe conect, etc.
- Por el convenio con la Universidad de Zaragoza, se dispone de servicios para la educación universitaria: Moodle, Google for Education y Office 365 Educación, Matlab.

## 5. Descripción de los indicadores utilizados para medir.

A continuación se describen los principales indicadores utilizados con su ponderación, que permitirán medir la evolución y el cumplimiento de cada objetivo general a través de los objetivos específicos en cada plan anual. Para cada plan anual, estos indicadores se concretarán en valores de partida y valores mínimos (umbrales) para dar conseguido el plan.

### 5.1. Indicadores del Objetivo general OG.01.

#### 5.1.1. Nº de acciones de formación e innovación docente desarrolladas anualmente

- **Descripción:** Cada año se atienden las necesidades formativas y se promueve la mejora a través de la innovación docente, en el marco del compromiso con los ODS.
- **Forma de cálculo:** Cómputo de acciones de formación y/o innovación docente desarrolladas anualmente, y nº de docentes participantes.
- **Periodicidad:** anual
- **Fuente de información:** Subdirección.
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** En 2024, 17 acciones formativas del PDI (77 participantes), finalizada la 2ª Convocatoria de proyectos de innovación docente (14 proyectos). En curso la 3ª Convocatoria de proyectos de innovación docente.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** evolución positiva de las acciones.

#### 5.1.2. Tasa de Éxito (10%)

- **Descripción:** Relación porcentual entre el número total de créditos superados por los estudiantes en un estudio y el número total de créditos presentados a examen, contabilizando para el cálculo los créditos matriculados por los estudiantes del plan en asignaturas de ese plan.
- **Forma de cálculo:**  $N^{\circ}$  de créditos superados x  $N^{\circ}$  de estudiantes \*100.
- **Periodicidad:** anual por curso académico.
- **Fuente de información:** Área de calidad de la Universidad de Zaragoza (universidad de adscripción).
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** 2023-2024 Tasa de éxito: 96,41%.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** se especifica en cada plan anual para medir la evolución.

#### 5.1.3. Tasa de Rendimiento (40%)

- **Descripción:** Relación porcentual entre el número total de créditos superados por los estudiantes en un estudio y el número total de créditos matriculados, contabilizando para el cálculo los créditos matriculados por los estudiantes del plan en asignaturas de ese plan.

- **Forma de cálculo:**  $(N^{\circ} \text{ de créditos superados} / N^{\circ} \text{ de créditos matriculados}) * 100$
- **Periodicidad:** anual por curso académico
- **Fuente de información:** Área de calidad de la Universidad de Zaragoza (universidad de adscripción)
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** 2023-2024 Tasa de rendimiento: 95,93%.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** se especifica en cada plan anual para medir la evolución.

#### 5.1.4. Tasa de Eficiencia (10%)

- **Descripción:** relación porcentual entre el número total de créditos teóricos del plan de estudios en los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de estudiantes graduados en un determinado curso académico y el número total de créditos en los que realmente se han matriculado.
- **Forma de cálculo:**  $(\text{Total de créditos que debieron haberse matriculado} / N^{\circ} \text{ Total de créditos en los que realmente se han matriculado}) * 100$ .
- **Periodicidad:** anual por curso académico.
- **Fuente de información:** Área de calidad de la titulación en la web de la Universidad de Zaragoza (universidad de adscripción).
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** 2023-2024 Tasa de eficiencia: 92,54%.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** se especifica en cada plan anual para medir la evolución.

#### 5.1.5. Media en la Encuesta de valoración de la docencia (30%)

- **Descripción:** Encuesta de evaluación de la enseñanza Unizar.
- **Forma de cálculo:** Porcentaje de calificación media de la titulación.
- **Periodicidad:** anual por curso académico.
- **Fuente de información:** Área de calidad de la titulación en la web de la Universidad de Zaragoza (universidad de adscripción).
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan: media de titulación:** en el año 2023, 4,04 sobre 5.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** se especifica en cada plan anual para medir la evolución.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** se especifica en cada plan anual para medir la evolución.



## 5.2. Indicadores del Objetivo general OG.02.

### 5.2.1. Fases aprobadas para la implantación de nueva titulación: (100%)

- **Descripción:** Fases aprobadas del proceso de implantación de nuevas titulaciones.
- **Forma de cálculo:** Aprobada / No aprobada
- **Periodicidad:** no procede, es un proceso de duración determinada.
- **Fuente de información:** Universidad de Zaragoza y ACPUA
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** Programa de doctorado en su primera fase: presentado a Consejo de Gobierno de Universidad de Zaragoza para su autorización.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** Titulación verificada por la ACPUA y autorizada por Consejo de Universidades.

## 5.3. Indicadores del Objetivo general OG.03.

### 5.3.1. Movilidad internacional (100%)

- **Descripción:** Nº estudiantes y docentes que participan en movilidad internacional.
- **Forma de cálculo:** cómputo del número de participantes de cada colectivos.
- **Periodicidad:** anual
- **Fuente de información:** Oficina de movilidad internacional del CUD y AGM. Registro de movilidades outgoing.
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** Curso 2023-2024: 25 estudiantes outgoing y 3 docentes.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** evolución positiva del número de estudiantes y docentes que participan anualmente.

## 5.4. Indicadores del Objetivo general OG.04.

### 5.4.1. Grupos de investigación creados (100%)

- **Descripción:** cómputo del número de grupos de investigación creados en el marco de referencia de la Instrucción 14/2024, de 20 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueban las Normas de constitución y funcionamiento de los grupos de investigación en los Centros Universitarios de la Defensa.
- **Forma de cálculo:** Cómputo.
- **Periodicidad:** anual.
- **Fuente de información:** Comisión de investigación y Responsable de la OPID.
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** ningún grupo de investigación creado en el marco de la Instrucción 14/2024, de 20 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa.

- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** mínimo cuatro grupos creados.

## 5.5. Indicadores del Objetivo general OG.05.

### 5.5.1. Mecanismo de evaluación de la producción científica y calidad investigadora del PDI (60%)

- **Descripción:** Implantar un mecanismo de evaluación de la producción científica y calidad investigadora del PDI, mediante un procedimiento específico.
- **Forma de cálculo:** Procedimiento implantado.
- **Periodicidad:** anual
- **Fuente de información:** Responsable de la Oficina de promoción de la investigación (OPID).
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** No existe.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** Procedimiento de evaluación de la producción científica y calidad investigadora del PDI diseñado e implantado.

### 5.5.2. Nº de docentes con sexenios (40%)

- **Descripción:** Un sexenio de investigación es el reconocimiento, por parte de la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora (CNEAI), o de la ACPUA, de la actividad investigadora de los profesores universitarios y personal investigador de un tramo de investigación de 6 años.
- **Forma de cálculo:** cómputo.
- **Periodicidad:** anual
- **Fuente de información:** Responsable de la Oficina de promoción de la investigación (OPID) y registro de personal
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** 43 docentes con sexenios reconocidos.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** se especifica en cada plan anual para medir la evolución.

## 5.6. Indicadores del Objetivo general OG.06.

### 5.6.1. Plantilla Personal Docente Investigador (40%)

- **Descripción:** Mantener la plantilla de profesorado necesaria para impartir las titulaciones implantadas.
- **Forma de cálculo:** Cómputo docentes por categorías existentes: PPL/CD, AYD, Profesorado militar, ASOC.
- **Periodicidad:** anual.
- **Fuente de información:** Gerencia.

- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** 47 Profesores Permanentes laborales/Contratados Doctores; 34 Ayudantes Doctores; 9 Profesores asociados y 15 docentes militares.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** se especifica en cada plan anual para medir la evolución.

#### 5.6.2. Recursos humanos para la gestión a LOSU (10%)

- **Descripción:** Acciones para destinar recursos a labores de PTGA tales como creación de vacantes de personal militar y asignación de horas de gestión a docentes con excedentes de horas docencia.
- **Forma de cálculo:** cómputo de recursos humanos destinados a la gestión
- **Periodicidad:** anual
- **Fuente de información:** Gerencia
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan: media de titulación:** No existe plantilla autorizada de PTGAS según establece la LOSU. Necesidad de recursos por aumento del número de titulaciones y de alumnos.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** se especifica en cada plan anual para medir la evolución.

#### 5.6.3. Certificación del programa DOCENTIA de ACPUA (40%)

- **Descripción:** Obtener la certificación de la implantación del procedimiento de evaluación del profesorado por el programa DOCENTIA de la ACPUA.
- **Forma de cálculo:** Sí/ No
- **Periodicidad:** anual
- **Fuente de información:** las establecidas en el procedimiento PR-1207: encuestas de alumnos, auto informe e informe del responsable.
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** Procedimiento PR-1207 Evaluación y mejora del desempeño docente implantado desde 2021-2022.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** se especifica en cada plan anual para medir la evolución.

#### 5.6.4. Cómputo de acciones de mejora continua de los ámbitos de gestión (20%)

- **Descripción:** En cada plan anual se registrarán indicadores de mejora continua en los diferentes ámbitos de gestión.
- **Forma de cálculo:** cómputo anual de mejoras realizadas.

- **Periodicidad:** anual.
- **Fuente de información:** gerencia
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** recursos materiales adquiridos y soluciones digitales implantadas, derivadas del anterior Plan de actuación 2022-2024.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** Registro de acciones de mejora según necesidades anuales. Se especifica en cada plan anual para medir la evolución.

## 5.7. Indicadores del Objetivo general OG.07.

### 5.7.1. Informes anuales de revisión del sistema de calidad publicados en la web (70%)

- **Descripción:** El Sistema de Garantía de la Calidad está certificado por ACPUA y en centro está acreditado institucionalmente por seis años.
- **Forma de cálculo:** Informe anual de revisión del sistema de calidad publicado en la web (Si /No)
- **Periodicidad:** anual
- **Fuente de información:** Responsable de Calidad del CUD-AGM.
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** Sistema de Garantía de la Calidad del CUD-AGM certificado por ACPUA. CUD-AGM. Centro con la Acreditación institucional.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** revisión anual del SGIC para asegurar la renovación de la certificación en el plazo establecido.

### 5.7.2. Sello Responsabilidad Social Corporativa (30%)

- **Descripción:** El Centro Universitario de la Defensa de Zaragoza se adhirió al Plan de Responsabilidad Social en Aragón para fortalecer su compromiso con la responsabilidad social corporativa desde 2020. Anualmente renueva mediante la memoria de Responsabilidad social que publica en la web.
- **Forma de cálculo:** Sello RSA renovado (Si /No)
- **Periodicidad:** anual
- **Fuente de información:** Responsable Responsabilidad Social Corporativa del CUD-AGM.
- **Valor de partida en el momento de inicio del plan:** Sello RSA 2023.
- **Umbral al que se debe llegar para dar por conseguido el plan:** Sello RSA 2024, 2025 y 2026.