

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA
General Rafael Reyes Prieto



GUÍA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO
ESDEG 2023-2024

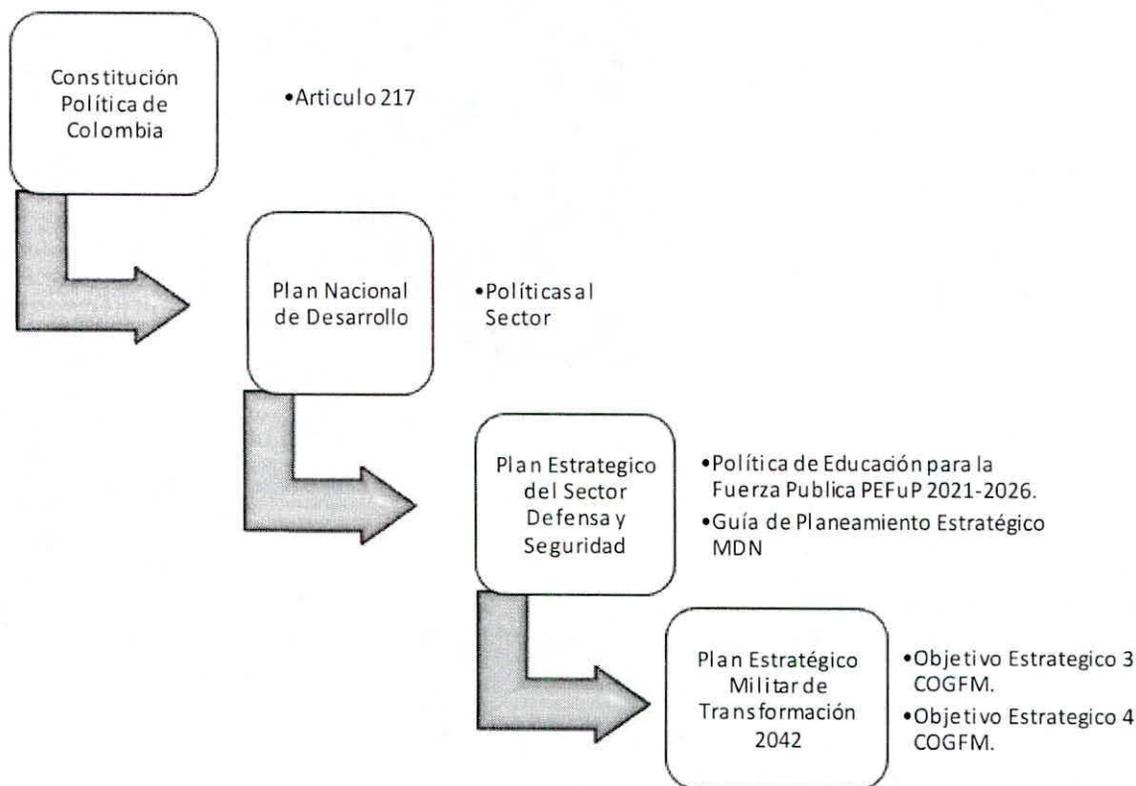
Bogotá D.C., 22 noviembre de 2023

Versión (2)

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Plan Estratégico ESDEG 2042 versión (1), el adecuado planeamiento y la articulación de las estrategias será la sinergia que permita afrontar los desafíos institucionales del mañana, por lo que este documento rector guiará a la Escuela Superior de Guerra en su camino hacia la excelencia académica fortaleciendo el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos que impacten en un efectivo trabajo en equipo, resultado benéfico, que con toda seguridad consolidará el Estado y la institucionalidad.

Por ello, este documento materializa la articulación establecida en el Plan Estratégico ESDEG 2042 versión (1), cuyo despliegue se esquetmatiza así:



Cabe resaltar que, para cumplir este documento rector, el mayor reto que enfrenta la Escuela Superior de Guerra será la articulación entre la calidad educativa que permita entregarles a las Fuerzas Militares, graduados competentes para responder a los riesgos vigentes y futuros, y la compleja situación fiscal por la que atraviesa el sector defensa. Esta situación impone, maneras proactivas y eficientes de manejar los recursos escasos dentro de un contexto de incertidumbre, que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos en los próximos años y a medir de manera acertada el avance de la gestión, no solamente desde la perspectiva de la eficacia sino de la eficiencia y de la efectividad, con gestión transparente y legítima en cada acto desarrollado.

ALINEACIÓN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESDEG 2022-2024 CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS COGFM PENT 2042.

El Plan Estratégico ESDEG 2042 versión (1), continua con los siguientes Objetivos Estratégicos, los cuales están alineados con los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Militar de Transformación 2042-PENT-2042 así:

Objetivo Estratégico PEMT 2042	Objetivo Estratégico ESDEG
Objetivo Estratégico 3: Garantizar la perdurabilidad y legitimidad institucional y los mecanismos de protección de la Fuerza, el respeto por los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.	Objetivo Estratégico 3: Lograr el aprendizaje que responda a las necesidades sociales y laborales mediante la innovación, mejora continua y buenas prácticas.
	Objetivo Estratégico 5: Fortalecer el Sistema Integrado de Gestión y Control para ser eficientes y eficaces a través del aprovechamiento de las capacidades.
	Objetivo Estratégico 6: Integrar las capacidades administrativas, logísticas, financieras y tecnológicas para un funcionamiento moderno y efectivo.
Objetivo Estratégico 4: Contribuir a la sostenibilidad de las Fuerzas Militares mediante el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de la cultura organizacional en procura de mantener la efectividad y transparencia institucional.	Objetivo Estratégico 1: Contribuir a la función constitucional de las Fuerzas Militares y el desarrollo del País, a través de la formación integral de líderes estratégicos militares y civiles.
	Objetivo Estratégico 2: Generar producción científica de impacto en escenarios cambiantes, con el fin de difundir cultura en Seguridad y Defensa Nacionales.
	Objetivo Estratégico 4: Fortalecer el Proyecto Educativo Institucional, para asegurar la alta calidad, en los diferentes niveles y modalidades de la educación.
	Objetivo Estratégico 7: Fortalecer las competencias del talento humano, mejorando el sentido de pertenencia, para potencializar la estrategia.

METAS DEL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES

El Señor Comandante General de las Fuerzas Militares de Colombia, formuló y socializó las 18 metas específicas para el COGFM y las Fuerzas, las cuales se encuentran caracterizadas así:

Núm.	Redacción de la meta
1	Es necesario garantizar la formación, actualización, capacitación, instrucción y entrenamiento permanente para asegurar el logro de escenarios de convivencia pacífica, con el recurso más importante de las Fuerzas Militares "el ser humano".
2	Cada Fuerza desarrollará estrategias tendientes a fortalecer los mecanismos que facilitan la prevención, control y sanción de actos de corrupción. Cada comandante debe fortalecer la aplicación transversal de normas y estándares de transparencia en todos los procesos.
3.1	Integrar las capacidades conjuntas para que sean complementarias
3.2	Enfoque a objetivos operacionales cuyo logro sugiera resultados más amplios y duraderos que permitan hacer transición del conflicto a la paz verdadera, se requiere que los líderes militares mantengan un compromiso militar constante con los asociados de la acción unificada, sean gubernamentales o no.
3.3	Los Comandos Conjuntos sean unos verdaderos agentes de integración de capacidades, y así fortalecer el accionar militar para consolidar los objetivos naciones de seguridad y defensa y la contribución de las FF.MM. a los demás objetivos de gobierno para alcanzar la paz.
4.1	La doctrina conjunta debe estandarizarse con la doctrina multinacional para alcanzar un alto grado de interoperabilidad.
4.2	El Centro de Doctrina Conjunta desarrolla y publica de la manera más rápida los manuales que se requieran en las fuerzas y las fuerzas conjuntas para el planeamiento y ejecución de operaciones.

Núm.	Redacción de la meta
5	Optimizar los procesos del Estado Mayor Conjunto y su sinergia con los Estados Mayores de las Fuerzas, con una vocación eminentemente operacional:
	a. Ahorro de tiempo en los procesos del Estado Mayor.
	b. Mejoramiento de productividad de todos los miembros del Estado Mayor por medición de objetivos.
	c. Eliminar la duplicidad de funciones en el Estado Mayor.
	d. Eliminación de actividades poco relevantes en el Estado Mayor o actividades que nos distraigan del rol principal de cada miembro del Estado Mayor.
	e. Aumentar la motivación en todos los miembros del Estado Mayor.
	f. Mejorar canales de comunicación entre todos los miembros del Estado mayor y los estados mayores subordinados.
	g. Verificar si la organización del Estado Mayor es la idónea para este propósito. Lo anterior requiere de un diagnóstico y por ende de un estudio detallado de cada proceso del Estado Mayor para hallar los mecanismos de mejora que se deben implementar durante la gestión del Comandante General.
6.1	Reforzar en las escuelas los saberes y enseñanza de las metodologías del planeamiento, tanto conceptual como detallado.
6.2	Los integrantes de las FF.MM. deben caracterizarse por un profundo conocimiento del planeamiento.
7	Cada una de las acciones que se realicen deben contribuir a fortalecer la legitimidad institucional mediante la observancia y cumplimiento tanto en lo normado, como en las políticas emanadas por el Ministerio de Defensa Nacional.
8	Velar para que a ellos se les cumpla con las condiciones de comida, uniformes, salud física y mental, alojamiento, servicios sanitarios, entrenamiento, buen trato, entre otros, y procurar entregar a la sociedad después del servicio militar un ciudadano con alguna capacitación adicional para su desempeño en la sociedad civil.
9.1	Se requiere unos cambios que den más flexibilidad a nuestra organización, el éxito en la implementación de esos cambios radica en la capacidad para mantener y sostener los elementos de la cultura que representan nuestras mayores fortalezas como son nuestros principios, la mística militar, la disciplina, y el entrenamiento.
9.2	Hay que adaptar las capacidades a los lineamientos del Ministerio de Defensa, a partir de la cultura militar.
9.3	La fuerza convincente, persuasiva y valorativa del liderazgo conquista la voluntad del soldado y le permite desarrollar un proceso adecuado de asimilación y adopción de los valores, principios y reglas.
9.4	La cultura militar puede evolucionar manteniendo el espíritu de los principios y valores.
10.1	Se requiere el fortalecimiento de nuestra cultura ética fundamentada en principios, valores, virtudes y competencias profesionales, orientadas a fortalecer la vocación de servicio y cultura de legalidad que implica tener un convencimiento colectivo según el cual, lo correcto no solo es lo mejor, sino el único camino a seguir por los Oficiales, Suboficiales, soldados y civiles.
10.2	Los comandantes en todos los niveles en sus actividades de liderazgo recabarán en que la ética profesional militar se fundamenta en principios, valores, virtudes y competencias, donde cada uno debe ser capaz de hacer propio el legado moral de la cultura castrense, donde se siguen las pautas de actuación establecidas con vocación de servicio.
11.1	Se debe otorgar un trato digno a todos quienes en algún momento brindaron lo mejor de sus vidas a la patria, es un gesto de agradecimiento y respeto por lo que son los veteranos.
11.2	La Ley del Veterano (ley 1979 de 2019) otorga a los miembros de la Fuerza Pública beneficios y ventajas concretas en materia de salud, crédito, vivienda, educación, acceso a eventos culturales, transporte y atención preferencial en trámites y gestiones. Es nuestro deber cumplir con estos postulados y exigir que se cumplan.
12.1	El comandante debe ejercer todas las Funciones de Conducción de la Guerra para operar efectivamente la fuerza y generar poder de combate.

Núm.	Redacción de la meta
12.2	La inadecuada integración y equilibrio de estas funciones puede socavar la cohesión, la eficacia y la adaptabilidad de la fuerza.
12.3	La habilidad del comandante para emplear la fuerza conjunta y se agrupan bajo un área funcional llamada mando y control.
12.4	Los comandantes subordinados de todas las Fuerzas deben entender que el trabajo conjunto requiere de un comprometimiento máximo, basados en la confianza y en el deseo de cumplir de manera ética, transparente y efectiva las misiones encomendadas.
13.1	La equidad de género también se debe desarrollar de una manera efectiva en las Fuerzas Militares de Colombia en donde se impulsará bajo la premisa de "Mujeres y Seguridad para construir la paz".
13.2	Se requiere impulsar programas innovadores que permitan el ingreso de más mujeres a las filas, en donde se debe innovar con el fin de integrar a la mujer en el campo de batalla de una manera más activa y continuar con la integración en todos los procesos misionales de las fuerzas.
14.1	Constante revisión conjunta y coordinada a nuestros lineamientos, objetivos y planes estratégicos. Ante lo cual, se requiere fomentar proyectos de investigación con el propósito de dinamizar las estrategias y las capacidades para alcanzar la autosuficiencia y autosostenibilidad estratégica del Sector Defensa. Al incentivar la investigación, el Desarrollo y la Innovación (I+D+i), se generarán resultados tecnológicos que tendrán la capacidad de dar soluciones sostenibles tanto a las Fuerzas como a la sociedad en general; de esta manera podrá convertirse en un motor de desarrollo local, nacional y regional.
14.2	Las investigaciones que realice cada Fuerza, con sus instituciones educativas, así como la Escuela Superior de Guerra corresponderán a los retos identificados en el campo de la Seguridad y Defensa en sus diversos enfoques, a los lineamientos del Ministro de Defensa, y en concordancia con los proyectos que desarrollan las 18 entidades del Grupo Social y Empresarial de la Defensa (GSED).
14.3	Los proyectos deben contribuir al desarrollo de la paz en Colombia, a través de la producción de bienes y servicios que apoyen a las Fuerzas Militares y a la sociedad en general en armonía con los objetivos estratégicos del Gobierno Nacional.
15.1	Cada Fuerza proyecta sus capacidades a emplear para asumir los retos mediatos e inmediatos, con énfasis en los niveles operacional y táctico de la conducción de operaciones militares, identificando los requerimientos necesarios para desarrollar cada una de sus armas, garantizando su integración y empleo en acciones de carácter conjunto, coordinado, interagencial y combinada, considerando los requerimientos por componente de capacidad (doctrina, organización, material y equipo, personal, infraestructura, educación y mantenimiento)
15.2	Definir y formular proyectos que permitan modernizar las capacidades para cada función de conducción de la guerra, y así priorizarlos en una hoja de ruta en el corto, mediano y largo plazo, (tales como tecnologías de la información y las comunicaciones, integración y ciberdefensa)
16.1	Aprender de la historia para comprender cómo hacer frente a los retos del futuro. El estudio de la historia institucional y de la patria construye identidad y cohesión.
16.2	Estudiar la memoria histórica militar en Colombia, como un vehículo para el esclarecimiento de los hechos violentos que han afectado a nuestros soldados a lo largo del conflicto, este Ejercicio ayudará a la construcción de una paz sostenible.
16.3	Se debe documentar y difundir todo aquello que genera y consolida la identidad institucional con el propósito de darle visibilidad social y proyección pública dando a conocer nuestra perspectiva de verdad, pues las Fuerzas Militares son un actor del Estado que se vio inmerso en las hostilidades por la voluntad política.
17.1	La estrategia, los planes, las operaciones y las evaluaciones están inexorablemente entrelazados. Los planes traducen la estrategia en operaciones con la expectativa de que las operaciones exitosas logren los objetivos estratégicos deseados.
17.2	Se requiere una evaluación constante de los objetivos del nivel estratégico para garantizar que sigan siendo relevantes y factibles.

Núm.	Redacción de la meta
17.3	Las fuerzas conjuntas, a través de sus evaluaciones, identifican cuándo sus acciones comienzan a afectar negativamente al ambiente operacional para cambiar sus operaciones y actividades y así garantizar una mejor alineación entre las acciones y los objetivos.
17.4	Las fuerzas desarrollan las actividades de planear, preparar, ejecutar y evaluar de manera precisa, en especial la evaluación de las operaciones pues ayuda a entender las condiciones y los efectos generados en el ambiente operacional y si esto impacta los intereses estratégicos nacionales.
17.5	Los indicadores determinan que la estrategia se mantenga en buen camino, la evaluación ayuda a los comandantes a mantener actualizado el desarrollo de operaciones y garantiza una coherencia continua con la estrategia y la intención política.
18.1	Las Fuerzas Militares desarrollan la acción decisiva para contribuir con las capacidades diferenciales del Ejército, Armada y Fuerza Aérea, para que la política de Seguridad Humana como intención del señor Presidente se materialice dentro de un enfoque de gobierno como un todo.
18.2	La seguridad humana no es solo un compromiso del sector defensa es un compromiso de todos los entes del estado, las Fuerzas Militares deben estar prestas a coadyuvar en este propósito a lo largo y ancho de la geografía nacional.
18.3	Se deben adelantar las coordinaciones necesarias para alinear nuestras áreas misionales y capacidades específicas con las demás instituciones del Estado, para la construcción de la paz.
18.4	Se debe apoyar el desarrollo de los siete componentes de la Seguridad Humana (Seguridad económica, seguridad alimentaria, seguridad sanitaria, seguridad medioambiental, seguridad personal, seguridad comunitaria y seguridad política) dentro de los preceptos de la Acción Unificada del Estado.
18.5	Con la aparición de las nuevas amenazas, entre ellas el cambio climático, la protección al medio ambiente y a los recursos naturales se convirtió en un área misional para las FF.MM., se requiere trabajar coordinadamente con las autoridades ambientales, los entes territoriales y a la comunidad en la defensa y protección del medio ambiente y los recursos naturales renovables. En ese sentido, y con base en los escenarios prospectivos, es necesario identificar las principales amenazas al medio ambiente, particularmente en los campos del agotamiento de recursos naturales renovables y no renovables, tráfico de biodiversidad y contaminación ambiental.
18.6	En concordancia con los lineamientos generales que ha transmitido el Presidente de la República, es necesario fortalecer el conjunto de actividades que promueven el papel de la Fuerza Pública en el desarrollo económico y social de la Nación en campos como el transporte, la construcción, las telecomunicaciones y la tecnología. En ese orden de ideas, es un área que emplea las capacidades ya existentes de la Fuerza Pública para el cumplimiento de su labor constitucional y resulta complementaria.

METAS DEL COMANDO GENERAL FF.MM. Y LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS (LAE) ESDEG

De las anteriores metas del Comando General de las Fuerzas Militares se desprenden, las Líneas de Acción Estratégica de la Escuela así:

METAS COGFM	LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICA: DE GESTIÓN (LAEG) Y ANTICORRUPCIÓN (LAEA)
1	LAEG-Contribuir para que las Fuerzas Militares sean las mejor formadas de Latinoamérica
	LAEG-Impactar en el desarrollo nacional y regional, a través de los graduados.
	LAEG-Fortalecer estrategias y actividades de internacionalización.
	LAEG-Fortalecer los procesos que permitan la obtención o renovación de los registros calificados de los programas académicos de postgrado.
	LAEG-Lograr la permanencia y graduación estudiantil.

METAS COGFM	LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICA: DE GESTIÓN (LAEG) Y ANTICORRUPCIÓN (LAEA)
2	LAEA-Asegurar la Gestión del Riesgo, que impacte en el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos y el desempeño Institucional.
	LAEA-Fortalecer los mecanismos de prevención, evaluación y seguimiento de lucha contra la corrupción y atención al ciudadano, generando transparencia y credibilidad Institucional.
3	LAEG-Fortalecer en la cultura organizacional el manejo del concepto de comunicación estratégica y la promoción y garantía de acceso a la información de carácter público.
4	LAEG-Desarrollar, entender y aplicar la doctrina militar conjunta y apoyar el desarrollo doctrinal de las Fuerzas.
	LAEG-Fortalecer el reconocimiento externo de la trascendencia de las actividades de extensión y proyección institucional.
6	LAEG-Fortalecer los sistemas y metodologías de planeamiento a todo nivel (arte y diseño operacional, proceso militar de toma de decisiones, procedimiento de comando, metodología de diseño de Fuerza)
	LAEG-Evidenciar resultados de aprendizaje requeridos por las dinámicas sociales y laborales
	LAEG-Desarrollar y apropiar la cultura de autoevaluación y autorregulación para el mejoramiento continuo.
7	LAEG-Fomentar la cultura del seguimiento y control interno en todos los niveles de la organización.
	LAEG-Sostener, armonizar y mejorar el Sistema Integrado de Gestión (SGC-SGSST-SGD-SGA-SGSI-SIAC-MIPG)
	LAEG-Mantener vigentes y actualizados los lineamientos estratégicos y la normatividad que permita regular las relaciones de la Escuela y su entorno.
	LAEG-Fortalecer los programas de austeridad en el gasto público.
9	LAEA-Preservar los valores y tradiciones militares
13	LAEG-Fortalecer la equidad de género
	LAEG-Fortalecer el talento humano, manteniendo y mejorando las condiciones del clima organizacional.
	LAEG-Implementar el modelo de gestión humana por competencias y desarrollo de capacidades.
14	LAEG-Potenciar los sistemas de ciencia y tecnología en la ESDEG
	LAEG-Fortalecer la Gestión del Conocimiento e Innovación.
15	LAEG-Fortalecer, incentivar y dinamizar las relaciones institucionales e interinstitucionales nacionales e internacionales con el sector productivo público o privado.
16	LAEG-Preservar la historia y la memoria histórica institucional
18	LAEG-Fortalecer la cultura en TIC's en la comunidad ESDEG.
	LAEG-Mantener las condiciones de seguridad física, de personal, de información y documental.
	LAEG-Suministrar la infraestructura física y tecnológica que requiere la Escuela para soportar adecuadamente los factores de acreditación institucional.

LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS (LAE) PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OEE).

Teniendo en cuenta las Líneas de Acción Estratégicas LAE ya sea de Gestión (LAEG) o Anticorrupción (LAEA), estas contribuyen a dinamizar el logro de los Objetivos Estratégicos, por ello su alineación obedece

al siguiente esquema, las cuales se incorporan en el Plan de Acción de la vigencia con sus respectivas Iniciativas y actividades así:

LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICA: DE GESTIÓN (LAEG) Y ANTICORRUPCIÓN (LAEA)	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG
LAEG-Contribuir para que las Fuerzas Militares sean las mejor formadas de Latinoamérica	OE-1: Contribuir a la función constitucional de las Fuerzas Militares y el desarrollo del País, a través de la formación integral de líderes estratégicos militares y civiles.
LAEG-Impactar en el desarrollo nacional y regional, a través de los graduados.	
LAEG-Preservar la historia y la memoria histórica institucional	
LAEG-Desarrollar, entender y aplicar la doctrina militar conjunta y apoyar el desarrollo doctrinal de las Fuerzas.	OE-2: Generar producción científica de impacto en escenarios cambiantes, con el fin de difundir cultura en Seguridad y Defensa Nacionales.
LAEG-Fortalecer el reconocimiento externo de la trascendencia de los programas de extensión y actividades de proyección institucional.	
LAEG-Fortalecer los sistemas y metodologías de planeamiento a todo nivel (arte y diseño operacional, proceso militar de toma de decisiones, procedimiento de comando, metodología de diseño de Fuerza)	OE-3: Lograr el aprendizaje que responda a las necesidades sociales y laborales mediante la innovación, mejora continua y buenas prácticas.
LAEG-Evidenciar resultados de aprendizaje requeridos por las dinámicas sociales y laborales	
LAEG-Potenciar los sistemas de ciencia y tecnología en la ESDEG	
LAEG-Fortalecer la Gestión del Conocimiento e Innovación.	
LAEG-Fortalecer, incentivar y dinamizar las relaciones institucionales e interinstitucionales nacionales e internacionales con el sector productivo público o privado.	
LAEG-Fortalecer estrategias y actividades de internacionalización.	OE-4: Fortalecer el Proyecto Educativo Institucional, para asegurar la alta calidad, en los diferentes niveles y modalidades de la educación.
LAEG-Fortalecer los procesos que permitan la obtención o renovación de los registros calificados de los programas académicos de postgrado.	
LAEG-Lograr la permanencia y graduación estudiantil.	
LAEG-Desarrollar y apropiar la cultura de autoevaluación y autorregulación para el mejoramiento continuo.	OE-5: Fortalecer el Sistema Integrado de Gestión y Control para ser eficientes y eficaces a través del aprovechamiento de las capacidades.
LAEA-Asegurar la Gestión del Riesgo, que impacte en el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos y el desempeño Institucional.	
LAEA-Fortalecer los mecanismos de prevención, evaluación y seguimiento de lucha contra la corrupción y atención al ciudadano, generando transparencia y credibilidad Institucional.	
LAEG-Fomentar la cultura del seguimiento y control interno en todos los niveles de la organización.	
LAEG-Sostener, armonizar y mejorar el Sistema Integrado de Gestión (SGC-SGSST-SGD-SGA-SGSI-SIAC-MIPG)	
LAEG-Mantener vigentes y actualizados los lineamientos estratégicos y la normatividad que permita regular las relaciones de la Escuela y su entorno.	
LAEA-Preservar los valores y tradiciones militares	
LAEG-Fortalecer en la cultura organizacional el manejo del concepto de comunicación estratégica y la promoción y garantía de acceso a la información de carácter público.	OE-6: Integrar las capacidades administrativas, logísticas,

LAEG-Fortalecer los programas de austeridad en el gasto público.	financieras y tecnológicas para un funcionamiento moderno y efectivo.
LAEG-Fortalecer la cultura en TIC's en la comunidad ESDEG.	
LAEG-Mantener las condiciones de seguridad física, de personal, de información y documental.	
LAEG-Suministrar la infraestructura física y tecnológica que requiere la Escuela para soportar adecuadamente los factores de acreditación institucional.	
LAEG-Fortalecer la equidad de género	OE-7: Fortalecer las competencias del talento humano, mejorando el sentido de pertenencia, para potencializar la estrategia.
LAEG-Fortalecer el talento humano, manteniendo y mejorando las condiciones del clima organizacional.	
LAEG-Implementar el modelo de gestión humana por competencias y desarrollo de capacidades.	

Adicionalmente, se establecen las siguientes iniciativas que fortalecerán las LAE-A así:

INICIATIVAS
Plan Anticorrupción-Componente (De acuerdo con el Plan Establecido)
Plan Desarrollo-Proyecto (De acuerdo con el Plan Establecido)
Gestión del Riesgo-Proceso (De acuerdo con el SIG establecido)
Gestión Administrativa-Proceso (De acuerdo con el SIG establecido)
Fortalecimiento PEFuP-Indicador (De acuerdo con la GPE vigente)

INDICADORES DE GESTIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICO ESDEG (OEE).

La ESDEG cuenta en la herramienta Suite Visión Empresarial-SVE, con un módulo para indicadores, los cuales permiten evidenciar el comportamiento de las diferentes variables críticas en el proceso de planeación y evolución de la gestión. Se establecen los siguientes indicadores, los cuales deben estar cargados en la plataforma SVE diez (10) días hábiles después de expedido el presente documento y servirán de base para los análisis de las RAE's adelantadas por cada trimestre.

Se relacionan Indicadores para dinamizar:

- a) La Política de Educación para la Fuerza Publica PEFuP.
- b) La Gestión Estratégica ESDEG
- c) La Gestión de los Procesos

N°	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR-DESTINO
1	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	PORCENTAJE DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	5	ESDEG
2	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	PORCENTAJE DE DOCUMENTOS ACTUALIZADOS CON FINES A LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ACUERDO CON EL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN Y MINISTERIO DE EDUCACIÓN.	3	ESDEG
3	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN EDUCATIVA (RECURSOS) IMPLEMENTADAS EN LA FORMACIÓN DEL PERSONAL ESDEG.	7	PEFuP

N°	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR-DESTINO
4	E02 COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS	INCREMENTO PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN DE LA ESDEG Y EN EL EJERCICIO DE RENDICIÓN DE CUENTAS.	5	ESDEG
5	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	PUNTO DE EQUILIBRIO PROGRAMAS ACADÉMICOS	5	PROCE
6	E02 COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS	IMPACTO DE LA EFICACIA DE LA INFORMACIÓN DIGITAL DE CARÁCTER PÚBLICO.	5	ESDEG
7	E02 COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS	INCREMENTO DEL PUBLICO DE INTERES EN REDES SOCIALES	5	ESDEG
8	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	NÚMERO DE CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS/TEMÁTICOS ACTUALIZADOS	4	PEFuP
9	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	NÚMERO DE MATERIAS ESTRUCTURADAS PARA SER OFRECIDAS DE MANERA VIRTUAL (CONTENIDOS DIGITAL EDUCATIVOS DE LA ESDEG)	4	PEFuP
10	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	NÚMERO DE PROGRAMAS ACADÉMICOS Y CURSOS DE LEY ESDEG ACTUALIZADOS	4	PEFuP
11	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	OFICIALES DE LAS FF.MM. CAPACITADOS EN EQUIDAD DE GÉNERO	1	COGFM
12	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	OFICIALES DE LAS FF.MM. CAPACITADOS EN ÉTICA Y LIDERAZGO	1	COGFM
13	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	OFICIALES DE LAS FF.MM. CAPACITADOS EN METODOLOGÍAS DE PLANEAMIENTO OPERACIONAL	1	COGFM
14	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	OFICIALES DE LAS FF.MM. CON FORMACIÓN EN ESTUDIOS SUPERIORES COMPLEMENTARIOS (DOCTORADO, MAESTRÍA O ESPECIALIZACIÓN)	1	COGFM
15	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	PORCENTAJE DE AVANCE EN EL DESARROLLO DEL DOCUMENTO RECTOR QUE REGULE LA ACTIVIDAD PROFESORAL DE ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA RAFAEL REYES PRIETO COMO APORTE AL DOCUMENTO FINAL DEL MDN	4	PEFuP
16	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	PORCENTAJE DE AVANCE EN EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO INTEGRAL Y EL LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DE LOS CURSOS DE LEY DE LA ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA RAFAEL REYES PRIETO	4	PEFuP
17	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	PORCENTAJE DE INCREMENTO DEL USO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE BIBLIOTECAS DE LA FUERZA PÚBLICA (SIBFUP)	4	PEFuP
18	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	RACIONALIZACIÓN DE LOS TRÁMITES Y OTROS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, PARA MEJORAR LA ATENCIÓN A LOS GRUPOS DE VALOR Y PARTES INTERESADAS.	6	ESDEG
19	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	TASA DE GRADUACIÓN PROGRAMAS DE POSTGRADO	3	ESDEG
20	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	TASA DESERCIÓN PROGRAMAS DE POSTGRADO	3	ESDEG
21	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	TASA RETENCIÓN PROGRAMAS DE POSTGRADO	3	ESDEG
22	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	CANTIDAD DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN QUE CONTRIBUYAN A LA SOLUCIÓN DE LOS RETOS IDENTIFICADOS EN EL CAMPO DE LA ESTRATEGIA, LA SEGURIDAD Y LA DEFENSA	2	COGFM
23	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	CANTIDAD DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN QUE CONTRIBUYAN A PRESERVAR LA HISTORIA Y LA MEMORIA HISTÓRICA INSTITUCIONAL	1	COGFM

N°	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR-DESTINO
24	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	NÚMERO DE PRODUCTOS I+D+I EN EL AÑO, QUE PERMITA EL FORTALECIMIENTO DE LA CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE LA ESDEG.	2	PEFuP
25	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PORCENTAJE DE AVANCE EN EL FORTALECIMIENTO DEL MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA ESDEG	4	PEFuP
26	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PORCENTAJE DE AVANCE EN LAS TAREAS REALIZADAS PARA EL DESARROLLO DE I+D+I EN LA ESDEG	2	PEFuP
27	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA (PROFESORES, INVESTIGADORES Y ESTUDIANTES), EN LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN Y REDES DE INVESTIGACIÓN.	2	PEFuP
28	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PRODUCTOS DE NUEVO CONOCIMIENTO	2	PROCE
29	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PRODUCTOS DE FORMACIÓN DEL RECURSO HUMANO	2	PROCE
30	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PRODUCTOS DE APROPIACION SOCIAL DEL CONOCIMIENTO Y DIVULGACIÓN PÚBLICA DE LA CIENCIA	2	PROCE
31	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	DESARROLLO DOCTRINAL CONJUNTO DE LAS FFMM	2	COGFM
32	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	NUMERO DE GRUPOS DE INVESTIGACION FORTALECIDOS (CATEGORIZADOS) EN LA ESDEG	2	PEFuP
33	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DE INTERNACIONALIZACIÓN.	4	ESDEG
34	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	IMPACTO DE LOS CONVENIOS EN EJECUCIÓN	3	PROCE
35	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	IMPACTO DE PROYECTOS DE PROYECCION INSTITUCIONAL ADELANTADOS POR LOS OFICIALES PROFESIONALES DE LA RESERVA	1	ESDEG
36	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	INSERCIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, PYMES O GRANDES EMPRESAS DE LOS GRADUADOS DE LOS PROGRAMAS DE POSGRADO	1	ESDEG
37	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	NÚMERO DE ALIANZAS PÚBLICO - PRIVADAS, EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL, PARA PROMOVER EL DESARROLLO DE I+D+I, EN LA ESDEG	4	PEFuP
38	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	PORCENTAJE DE OFICIALES SUPERIORES ESDEG (OSE) CAPACITADOS A TRAVÉS DE LOS CURSOS Y/O PROGRAMAS OFRECIDOS POR LA OTAN Y/O OTROS ORGANISMOS INTERNACIONALES, (PRESENCIAL Y/O VIRTUAL) DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DEFINIDOS POR ESDEG	7	PEFuP
39	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA ESDEG A01-SGSST	5	PROCE
40	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD ESDEG A01-SGSST	5	ESDEG
41	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	INCIDENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL ESDEG A01-SGSST	5	PROCE

N°	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR-DESTINO
42	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS ESPECIFICANDO LA TEMÁTICA Y EL TOTAL DEL PERSONAL CAPACITADO DE LA ESDEG POR PARTE DEL MDN.	7	PEFuP
43	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL ESDEG A01-SGSST	5	PROCE
44	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES ESDEG A01-SGSST	5	ESDEG
45	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD ESDEG A01-SGSST	5	ESDEG
46	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA EN LAS ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN DE LA NO TOLERANCIA FRENTE A CONDUCTAS DE VBG.	7	PROCE
47	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FOMENTAR PRODUCTOS DE INVESTIGACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS CON LA VBG.	7	PROCE
48	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	BRINDAR ATENCIÓN OPORTUNA A LAS VÍCTIMAS DE VBG, GARANTIZANDO LA NO REVICTIMIZACIÓN Y NO REPETICIÓN.	7	ESDEG
49	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESARROLLAR ESTRATEGIAS QUE FAVOREZCAN LA DETECCIÓN TEMPRANA DE CASOS DE POSIBLE VBG.	7	PROCE
50	A02 GESTIÓN DE LA SEGURIDAD	IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN MEDIDAS DE SEGURIDAD	6	PROCE
51	A02 GESTIÓN DE LA SEGURIDAD	IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD IMPLEMENTADAS	6	ESDEG
52	A03 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	EFICIENCIA EN LA UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS	6	PROCE
53	A03 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	IMPACTO DE LA AUSTERIDAD EN EL GASTO PUBLICO	6	ESDEG
54	A03 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL	6	PROCE
55	A03 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN.	6	ESDEG
56	A04 GESTIÓN TIC	DISPONIBILIDAD DE LOS SERVICIOS DE CANALES DE INTERNET	6	ESDEG
57	A04 GESTIÓN TIC	PORCENTAJE DE AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS HERRAMIENTAS TIC PARA LA EDUCACIÓN APROBADAS POR MDN	4	PEFuP
58	A04 GESTIÓN TIC	SATISFACCIÓN DE USUARIOS CON LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS T.I. EN LA ESDEG	6	PROCE
59	A05 GESTIÓN DOCUMENTAL	CANALES DE ATENCIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO.	5	ESDEG
60	A05 GESTIÓN DOCUMENTAL	PORCENTAJE PQRSDF ATENDIDAS EN TÉRMINOS DE LEY ESDEG	6	ESDEG
61	A05 GESTIÓN DOCUMENTAL	TRANSFERENCIAS PRIMARIAS ESDEG	6	PROCE
62	S01 SEGUIMIENTO Y MEJORA INSTITUCIONAL	AVANCE EN LA ARMONIZACIÓN Y MEJORAR EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CON EL MIPG.	5	ESDEG
63	S01 SEGUIMIENTO Y MEJORA INSTITUCIONAL	PORCENTAJE DE AVANCE ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DE NO CONFORMIDADES REPORTADAS EN AUDITORIAS	5	ESDEG
64	S02 AUTOEVALUACIÓN	AVANCE CUMPLIMIENTO PROCESO ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL	4	ESDEG

N°	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR-DESTINO
65	S02 AUTOEVALUACIÓN	IMPACTO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS	4	ESDEG
66	S02 AUTOEVALUACIÓN	IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS PARA APROPIAR LA CULTURA DE AUTOEVALUACIÓN Y EL MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL EN LA COMUNIDAD ACADÉMICA	4	PROCE
67	S02 AUTOEVALUACIÓN	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA EN EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN	4	PROCE

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PROYECTOS PLAN DE DESARROLLO ESDEG 2021-2024

El Plan de Desarrollo ESDEG 2021-2024, estableció los siguientes proyectos, con sus dependencias responsables para el horizonte de tiempo 2022-2024, así:

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO	DEPENDENCIA LÍDER	HT-2022	HT-2023	HT-2024
Categoría B Grupos de Investigación	VINVE	85%	92%	100%
Producción Doctrina Conjunta 3-0/5-0	VINVE	80%	100%	
Producción Doctrina Conjunta Prioritaria	VINVE	80%	100%	
Indexación nacional de la revista "Estudios en Seguridad y Defensa"	VINVE	85%	90%	100%
Repositorio Institucional ESDEG	VINVE	80%	100%	
Asegurar implementación y mejora Certificación ISO 21001 Audiovisual	PLAES	75%	100%	
Aumento Capacidad CESAC	COMES	100%		
Aumento Capacidad CESAC	VACAD	62%	85%	100%
Capacidad de infraestructura académica-AUDITORIO ESCUELA DE GUERRA	PLAES	100%		
Conectividad Wifi	VIADM	85%	100%	
Herramientas Gerenciales	PLAES	59%	100%	
Acreditación de un programa de Maestría en alta calidad	AUTEV	100%		
Acreditación Institucional	AUTEV	60%	100%	
Programa académico de nivel Doctorado	VACAD	100%		
Dominio segunda lengua docentes e Investigadores ESDEG (Ingles).	VACAD	50%	60%	70%
Proyección Institucional de habilidades gerenciales desde la acción social de las Fuerzas Armadas.	VPROI	100%		
Renovación de tres Registros Calificados	AUTEV	100%		

Los anteriores proyectos, desde el año 2022 se articulan con los Objetivos Estratégicos así:

núm.	Objetivo Estratégico ESDEG	PROGRAMA	DENOMINACIÓN DEL PROYECTO	DEPENDENCIA LÍDER	HT-2022	HT-2023	HT-2024
1	OE-1: Contribuir a la función constitucional de las Fuerzas Militares y el desarrollo del País, a través de la formación integral de líderes estratégicos militares y civiles.	Fortalecer en la ESDEG la calidad Educativa	Programa académico de nivel Doctorado	VACAD	100%		

núm.	Objetivo Estratégico ESDEG	PROGRAMA	DENOMINACIÓN DEL PROYECTO	DEPENDENCIA LIDER	HT-2022	HT-2023	HT-2024
2	OE-2: Generar producción científica de impacto en escenarios cambiantes, con el fin de difundir cultura en Seguridad y Defensa Nacionales.	Fortalecer a la ESDEG como referente investigativo	Categoría B Grupos de Investigación	VINVE	85%	92%	100%
3		Fortalecer a la ESDEG como referente investigativo	Producción Doctrina Conjunta 3-0/5-0	VINVE	80%	100%	
4		Fortalecer a la ESDEG como referente investigativo	Producción Doctrina Conjunta Prioritaria	VINVE	80%	100%	
5		Fortalecer a la ESDEG como referente investigativo	Indexación nacional de la revista "Estudios en Seguridad y Defensa"	VINVE	85%	90%	100%
6		Fortalecer a la ESDEG como referente investigativo	Repositorio Institucional ESDEG	VINVE	80%	100%	
7	OE-3: Lograr el aprendizaje que responda a las necesidades sociales y laborales mediante la innovación, mejora continua y buenas prácticas.	Fortalecer en la ESDEG la calidad Educativa	Proyección Institucional de habilidades gerenciales desde la acción social de las Fuerzas Armadas.	VPROI	100%		
8	OE-4: Fortalecer el Proyecto Educativo Institucional, para asegurar la alta calidad, en los diferentes niveles y modalidades de la educación.	Fortalecer el funcionamiento moderno y efectivo de la ESDEG	Capacidad de infraestructura académica-AUDITORIO ESCUELA DE GUERRA	PLAES	100%		
9		Fortalecer en la ESDEG la calidad Educativa	Acreditación de un programa de Maestría en alta calidad	AUTEV	100%		
10		Fortalecer en la ESDEG la calidad Educativa	Acreditación Institucional	AUTEV	60%	100%	
11		Fortalecer en la ESDEG la calidad Educativa	Dominio segunda lengua docentes e Investigadores ESDEG (Ingles).	VACAD	50%	60%	70%
12		Fortalecer en la ESDEG la calidad Educativa	Renovación de tres Registros Calificados	AUTEV	100%		
13	OE-5: Fortalecer el Sistema Integrado de Gestión y Control para ser eficientes y eficaces a través del aprovechamiento de las capacidades.	Fortalecer el funcionamiento moderno y efectivo de la ESDEG	Asegurar implementación y mejora Certificación ISO 21001	PLAES	75%	100%	
14		Fortalecer el funcionamiento moderno y efectivo de la ESDEG	Herramientas Gerenciales	PLAES	59%	100%	
15	OE-6: Integrar las capacidades administrativas, logísticas, financieras y tecnológicas para un funcionamiento moderno y efectivo.	Fortalecer el funcionamiento moderno y efectivo de la ESDEG	Audiovisual	COMES	100%		
16		Fortalecer el funcionamiento moderno y efectivo de la ESDEG	Aumento Capacidad CESAC	VACAD	62%	85%	100%

núm.	Objetivo Estratégico ESDEG	PROGRAMA	DENOMINACIÓN DEL PROYECTO	DEPENDENCIA LÍDER	HT-2022	HT-2023	HT-2024
17		Fortalecer el funcionamiento moderno y efectivo de la ESDEG	Conectividad Wifi	VIADM	85%	100%	

Los jefes de las dependencias en la primera semana de enero 2024 deben proponer a la Dirección de la ESDEG los nombres de los gerentes de los proyectos que están en curso, para ser nombrados por la Orden Semanal de la Escuela.

Antes de finalizar la última semana de febrero, los jefes de las dependencias deben informar por escrito a la Dirección de la Escuela con copia a la Subdirección y a Planeación Estratégica, los resultados de los proyectos culminados, haciendo especial énfasis en los siguientes aspectos:

- Problema por resolver e impacto alcanzado por cada proyecto del Plan de Desarrollo.
- Costos reales asociados al proyecto, de acuerdo con el planeamiento establecido para cada uno de ellos.
- Principales debilidades encontradas durante la ejecución del proyecto.

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO Y PLAN DE ACCIÓN

En cumplimiento con las normas orientadas a prevenir la corrupción, la Escuela Superior de Guerra elaborará e implementará anualmente el "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano", herramienta de tipo preventivo para el control de la gestión, la cual incluye cinco componentes autónomos e independientes, los cuales gozan de metodologías para su desarrollo con parámetros y soportes normativos propios, determinando los siguientes responsables:

Se establecen los líderes que tendrán la responsabilidad de dinamizar cada uno de los componentes el Plan así:

N.	COMPONENTE	LÍDER-RESPONSABLE
1	Gestión del riesgo de corrupción-Mapa de Riesgos de Corrupción y medidas para mitigar los riesgos.	Jefe Planeación Estratégica
2	Racionalización de tramites académicos	Vicedirector Académico
3	Rendición de cuentas	Jefe Planeación Estratégica
4	Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano	Ayudante
5	Mecanismos para la transparencia y acceso a la información	Jefe Comunicaciones Estratégicas

PLAN DE ACCIÓN ANUAL

La Guía de Planeamiento Estratégico se constituye en el instrumento de implementación del Plan Estratégico ESDEG 2042 versión (1), por ello el despliegue de cumplimiento para la gestión se encuentra establecido en la gráfica siguiente y durante la vigencia anual, las iniciativas deben estar estructuradas por actividades específicas definidas en el tiempo, con un responsable de ejecutarlas.

Entre la tercera semana de noviembre y la segunda de diciembre de 2023, los dueños de Proceso deben presentar a la Subdirección la propuesta de Plan de Acción para la siguiente vigencia, debiendo entregar en la Oficina de Planeación estratégica el formato diligenciado y aprobado por la Subdirección a más tardar en la tercera semana de diciembre.

La Oficina de Planeación estratégica cuenta hasta la tercera semana del mes de enero de 2024 de la vigencia para cargar los planes de acción de los procesos en la plataforma dispuesta para tal fin y los planes se deben evaluar de manera trimestral.

El despliegue metodológico del Plan de Acción sería:



El Plan de Acción Anual, le permite a la Escuela transformar el pensamiento estratégico plasmado en este documento, a través de acciones concretas y verificables. Cada Plan de Acción Anual generará un valor agregado para el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos; los dueños de proceso deben ser conscientes de la importancia que reviste para el logro de los objetivos la acertada estructuración del plan de acción, el cual se traducirá en logros concretos y medibles.

Cobra relevancia el análisis gerencial a través de la herramienta MATRIZ DOFA, que permite a los procesos determinar sus amenazas y debilidades y poder hacer frente con las fortalezas y oportunidades identificadas y así determinar la mejor Línea de Acción Estratégica a seguir durante la anualidad y estructurar las iniciativas y actividades que permiten su dinamización y que al final será la gestión anual de cada proceso. Los formatos donde se consolida el Plan de Acción Anual, los genera la Planeación Estratégica, efectuando seguimiento a través del Proceso S01-Seguimiento y Mejora Institucional de las evidencias objetivas de cada actividad de manera trimestral.

Es necesario que cada dueño de proceso en sus reuniones de trabajo revise con su personal, las actividades programadas que soportan los proyectos versus las realizadas y se adopten los correctivos cuando a ello diere lugar, así mismo, que realice el análisis de los riesgos y su posible materialización como factor que dificulte el cumplimiento de los proyectos.

Por último y tal como lo establece el Sector Defensa, la ejecución juiciosa del reporte de los indicadores, del seguimiento de las metas y del control del plan de acción anual, proveerán un método para gestionar y tomar las mejores decisiones basado en la información disponible.

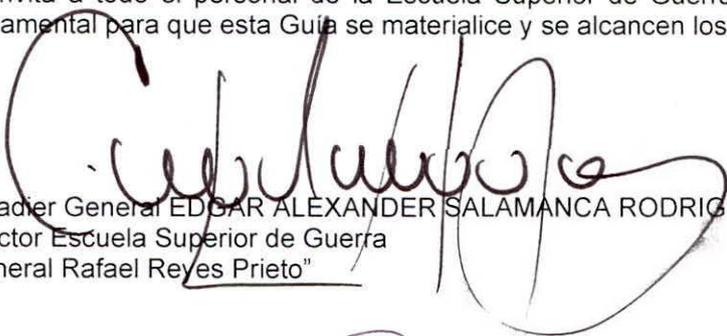
SEGUIMIENTO GUÍA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO ESDEG 2023-2024

Se efectuará a través de un ejercicio de Reunión de Análisis Estratégico-RAE, liderado por la Oficina de Planeación Estratégica-PLAES, una semana después de terminado cada trimestre y se informan los resultados en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

DEROGATORIA Y APLICACIÓN GUÍA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO ESDEG 2023-2024

La presente Guía de Planeamiento Estratégico tendrá aplicación a partir del 01 de diciembre de 2023 y deroga la GUÍA PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO 2022-2024 versión (1) de fecha 09 diciembre 2021 y demás disposiciones que le sean contrarias.

Se invita a todo el personal de la Escuela Superior de Guerra a que participe y se convierta en actor fundamental para que esta Guía se materialice y se alcancen los objetivos propuestos.



Brigadier General EDGAR ALEXANDER SALAMANCA RODRIGUEZ
Director Escuela Superior de Guerra
"General Rafael Reyes Prieto"

Auténtica:



Teniente Coronel HELMUTH ELIAS BECERRA DIAZ
Jefe Planeación Estratégica (e)



Vo.Bo. CALM OMAR VESID MORENO OLIVEROS
Subdirector Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"



JURID: CT. MARIA PAOLA CASTILLO CALDERON
Jefe Oficina Jurídica ESDEG



Estructuró PLAES: CR (R) MARIO FERNANDO CANALES RODRIGUEZ
Planeación Estratégica

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
ALINEACIÓN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESDEG 2022-2024 CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS COGFM PENT 2042.....	2
METAS DEL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES	3
METAS DEL COMANDO GENERAL FF.MM. Y LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS (LAE) ESDEG.....	6
LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS (LAE) PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OEE).	7
INDICADORES DE GESTIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICO ESDEG (OEE).....	9
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PROYECTOS PLAN DE DESARROLLO ESDEG 2021-2024	13
PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO Y PLAN DE ACCIÓN	15
PLAN DE ACCIÓN ANUAL	15
SEGUIMIENTO GUÍA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO ESDEG 2023-2024.....	17
DEROGATORIA Y APLICACIÓN GUÍA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO ESDEG 2023-2024	17