



**MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL**



**COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES**



**ESCUELA SUPERIOR
DE GUERRA**
"General Rafael Reyes Prieto"
Colombia

Radicado No. 110268 / MDN-COGFM-JEMCO-ESDEG-DIESG-PLAES

Bogotá D.C., julio 17 de 2023

Señora Teniente Coronel
PAULA NATHALIA REYES CELY
Jefe Planeación Estratégica
Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"

Asunto: Informe Balanced Scorecard BSC-SEGUNDO TRIMESTRE 2023

Con toda atención me permito enviar a la Jefe de Planeación Estratégica ESDEG, el diagnóstico del Balanced Scorecard de la Escuela Superior de Guerra del segundo trimestre del 2023.

1. Marco Teórico.

BALANCED SCORECARD

Según Robert Kaplan y David Norton, el BSC es la representación en una estructura coherente, de la estrategia del negocio a través de objetivos claramente encadenados entre sí, medidos con los indicadores de desempeño, sujetos al logro de unos compromisos determinados y respaldados por un conjunto de iniciativas o proyectos. Un buen Balanced Scorecard debe "contar la historia de sus estrategias", es decir, debe reflejar la estrategia del negocio.

Componentes básicos de un BSC (Kaplan y Norton):

- Cadena de Relaciones de Causa Efecto: Que expresen el conjunto de hipótesis de la estrategia a través de objetivos estratégicos y su logro mediante indicadores de desempeño.
- Enlace a los Resultados Financieros: Los objetivos del negocio y sus respectivos indicadores, deben reflejar la composición sistémica de la estrategia, a través de cuatro perspectivas: Financiera, Clientes, Procesos Internos, y Aprendizaje y Crecimiento. Los resultados deben traducirse finalmente en logros financieros que conlleven a la maximización del valor creado por el negocio para sus accionistas.
- Balance de Indicadores de Resultados e Indicadores Guías: Fuera de los indicadores que reflejan el desempeño final del negocio, se requiere un conjunto de indicadores que muestren las cosas que se necesita "hacer bien" para cumplir con el objetivo. Estos miden el progreso de las acciones que acercan o que propician el logro del objetivo. El propósito es canalizar acciones y esfuerzos orientados hacia la estrategia del negocio.
- Mediciones que Generen e Impulsen el Cambio: La medición motiva determinados comportamientos, asociados tanto al logro como a la comunicación de los resultados organizacionales, de equipo e individuales. De allí que un componente fundamental es el de definir indicadores que generen los comportamientos esperados, particularmente aquellos que orienten a la organización a la adaptabilidad ante un entorno en permanente y acelerado cambio.

- Alineación de Iniciativas o Proyectos con la Estrategia a través de los Objetivos Estratégicos: Cada proyecto que exista en la empresa debe relacionarse directamente con el apalancamiento de los logros esperados para los diversos objetivos expresado a través de sus indicadores.
- Consenso del Equipo Directivo de la Empresa u Organización: El BSC, es el resultado del diálogo entre los miembros del equipo directivo, para lograr reflejar la estrategia del negocio, y de un acuerdo sobre cómo medir y respaldar lo que es importante para el logro de dicha estrategia.

INDICADORES DE GESTIÓN

Es una expresión cualitativa o cuantitativa observable que permite describir características, comportamientos o fenómenos de la realidad a través de la evolución de una variable o el establecimiento de una relación entre variables, la que comparada con periodos anteriores o bien frente a una meta o compromiso, permite evaluar el desempeño y su evolución en el tiempo. Los indicadores sirven para establecer el logro y el cumplimiento de la misión, objetivos, metas, programas o políticas de un determinado proceso o estrategia, por esto podemos decir que son, ante todo, la información que agrega valor y no simplemente un dato, ya que los datos corresponden a unidades de información que pueden incluir números, observaciones o cifras, pero si no están ligadas a contextos para su análisis carecen de sentido. Por su parte la información es un conjunto organizado de datos, que, al ser procesados, pueden mostrar un fenómeno y dan sentido a una situación en particular. Gráficamente se puede expresar como sigue: En este sentido, los indicadores se convierten en uno de los elementos centrales de evaluación de los diferentes sistemas que implementan y desarrollan las entidades, ya que permiten, dada su naturaleza, la comparación en la organización (Referenciación interna) o al exterior de esta desde el sector donde se desenvuelve. Los indicadores permiten evidenciar el nivel de cumplimiento acerca de lo que está haciendo la organización y sobre los efectos de sus actividades, a través de la medición de aspectos tales como:

- Recursos: Como talento humano, presupuesto, planta y equipos.
- Cargas de Trabajo: Como estadísticas y metas que se tengan para un período de tiempo determinado y el tiempo y número de personas requeridas para realizar una actividad.
- Resultados: Como ciudadanos atendidos, oficios respondidos, ejecución del cronograma, niños vacunados, kilómetros construidos, etc.
- Impacto: De los productos y/o servicios, tales como enfermedades prevenidas, impuestos recolectados, niveles de seguridad laboral alcanzados.
- Productividad: Como casos atendidos por profesionales, solicitudes procesadas por persona, llamadas de emergencia atendidas.
- Satisfacción del Usuario: Como el número de quejas recibidas, resultados de las encuestas, utilización de procesos participativos, visitas a los clientes.

Características de los indicadores de gestión:

- Oportunidad: Deben permitir obtener información en tiempo real, de forma adecuada y oportuna, medir con un grado aceptable de precisión los resultados alcanzados y los desfases con respecto a los objetivos propuestos, que permitan la toma de decisiones para corregir y reorientar la gestión antes de que las consecuencias afecten significativamente los resultados o estos sean irreversibles.

- **Excluyentes:** Cada indicador evalúa un aspecto específico único de la realidad, una dimensión particular de la gestión. Si bien la realidad en la que se actúa es multidimensional, un indicador puede considerar alguna de tales dimensiones (económica, social, cultural, política u otras), pero no puede abarcarlas todas.
- **Prácticos:** Que se facilite su recolección y procesamiento.
- **Claros:** Ser comprensible, tanto para quienes lo desarrollen como para quienes lo estudien o lo tomen como referencia. Por tanto, un indicador complejo o de difícil interpretación que solo lo entienden quienes lo construyen debe ser replanteado.
- **Explícitos:** Definir de manera clara las variables con respecto a las cuales se analizará para evitar interpretaciones ambiguas.
- **Sensibles:** Reflejar el cambio de la variable en el tiempo.
- **Transparente/Verificable:** Su cálculo debe estar adecuadamente soportado y ser documentado para su seguimiento y trazabilidad.

PLAN DE ACCIÓN

En el mundo empresarial, se conoce como plan de acción o plan estratégico a una herramienta administrativa o de gestión, mediante la cual una organización (o, a veces, un individuo) traza el mejor camino hacia la consecución de sus objetivos. Se trata de planes completos y detallados, a distinto nivel, en los cuales se determinan objetivos concretos, recursos necesarios para su cumplimiento y finalmente actividades Necesarias Para Convertirlo en realidad.

La mejor forma de comprender un plan de acción es como una hoja de ruta, es decir, un diagrama de cómo alcanzar las metas propuestas: así como hay múltiples caminos para llegar a un destino, es posible también elegir diferentes caminos para cumplir los objetivos de la organización.

Características de un plan de acción:

No existe una forma única de ser de los planes de acción, dado que suelen adaptarse a la situación y las necesidades de cada organización. Sin embargo, en términos muy generales, todo plan de acción se caracteriza por:

- A partir de los objetivos definidos, propone un camino posible (o varios) hacia el éxito (largo plazo), desglosándolo en unidades más pequeñas y alcanzables a corto y mediano plazo.
- Debe poseer un elevado nivel de detalle en cuanto a la descripción de las acciones necesarias para lograr el objetivo: recursos necesarios, tiempo estimado, tareas prioritarias, etc.
- Es específico, en la medida en que responde a una situación determinada; en caso de que el panorama real cambie en alguna medida, deberá cambiarse también el plan de acción. Caso contrario, se estará en terreno de la improvisación y los imprevistos.
- Suele ir acompañado de representaciones gráficas o visuales, como diagramas de flujo, esquemas, organigramas, etc.

2. Antecedentes Internos.

La Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” en pro del mejoramiento continuo de la institución, y teniendo en cuenta la reunión de análisis estratégico RAE realizada en el mes de junio en COGFM y las observaciones realizadas por el señor Subdirector ESDEG en la primer comité institucional de gestión y desempeño, desarrollada el 25 de abril del año en curso, ve la necesidad de realizar ajustes a los indicadores de gestión para atacar puntos críticos identificados dentro de la organización y que afectan directamente la medición del Balanced Scorecard.

El resultado de este análisis se tuvo en cuenta básicamente dos criterios para la elaboración de indicadores, que estos fueran oportunos, es decir que los resultados de la evaluación o medición estuvieran disponibles en el tiempo, con información importante y/o relevante para la toma de decisiones, tanto para corregir como prevenir y el otro aspecto es que fueran pertinentes, lo cual se refiere a que estas mediciones sean relevantes y útiles en el tiempo, para facilitar las decisiones que serán tomadas sobre la base de tales mediciones. Para la decisión sobre cuales procesos van a ser medidos, se analizo en diferentes mesas de trabajo con los gestores de cada una de las dependencias y se estudiaron cuáles eran esas variables clave, adecuadas y suficientes que suministren información sobre el objeto de la evaluación. Uno de los problemas planteados es que al medir algo sencillo no es lo más significativo (no impactan) y lo que se busco fue evitar medir indicadores que inducían resultados no esperados o pertinentes, también no se tuvo en cuenta aquellos indicadores con el criterio de “quedar bien”, atendiendo a la esencia de que estos sirvan para la toma de decisiones. Otro aspecto que se analizo fue que había indicadores los cuales estaban siendo medidos y evaluados de forma descentralizada por algunos procesos, como los asociados a la Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) y los referentes a las 18 metas de COGFM, estos se incorporaron en el software Suite Vision Empresarial facilitando su ingreso ,verificación ,análisis y consulta en la plataforma que tenemos integrado nuestro S.I.G., mejorando el desempeño institucional, generando información objetiva entorno al avance de la ejecución de nuestro plan estratégico 2042 y detectando problemas de gestión ,uso ineficiente de recursos entre otros.

3. Diagnostico Estratégico.

Para el segundo trimestre del 2023, se realizó el segundo comité institucional de gestión y desempeño de la Escuela Superior de Guerra, como marco de referencia para analizar su situación interna y el entorno en que se desempeña. Para tal fin se identificaron las oportunidades y amenazas, así como sus fortalezas y debilidades que se tuvieron en cuenta para definir las iniciativas estratégicas que se traducen en acciones para disminuir o eliminar las debilidades, anticiparse y prepararse para aprovechar las oportunidades y contrarrestar el efecto de las amenazas, aprovechando las fortalezas, y como resultado de este se obtuvo un cumplimiento del 77.98% (Imagen 1) en el cumplimiento al Plan Estratégico 2042. A continuación, se analizan las 4 perspectivas básicas según el modelo de Norton y Kaplan implementados en el Balanced Scorecard ESDEG:

Periodo: Trimestral Desde: 01/04/2023 00:00 Hasta: 30/06/2023 Actualizar

Resumen

SSC - Perspectiva - Objetivos - Indicaciones	Tendencia	Valor Meta	Valor Actual	Cumplim.	Iniciativa	Notas
PLAN ESTRATEGICO ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA 2042 (2023)				77.68		
Estado-Sociedad				87.63		
Objetivo Estratégico No 1 Contribuir a la función constitucional de las Fuerzas Militares y el desarrollo del País a través de la formación integral de nuevos estrategos militares y civiles.				87.63		
FF MM-Comunidades Académicas y Grupos de Interés				79.78		
Objetivo Estratégico No 2 Generar producción científica de impacto en escenarios camboyanos, con el fin de difundir cultura en Seguridad y Defensa Nacional.				79.78		
Aprendizaje, Innovación y Crecimiento				76.20		
Objetivo Estratégico No 1 Lograr el aprendizaje que responda a las necesidades actuales y futuras mediante la innovación, mejora continua y buenas prácticas.				76.03		
Objetivo Estratégico No 4 Fortalecer el Proyecto Educativo Institucional, para mejorar la calidad, en los diferentes niveles y modalidades de la educación				79.47		
Sostenibilidad, Evolución y Adaptación Institucional				69.29		
Objetivo Estratégico No 5 Fortalecer el Sistema Integrado de Gestión y Control para ser eficientes y eficaces a través del auto mejoramiento de los procesos.				66.27		
Objetivo Estratégico No 6 Integrar las capacidades administrativas, logísticas, financieras y tecnológicas para un funcionamiento moderno y efectivo				69.19		
Objetivo Estratégico No 7 Establecer las competencias del talento humano, mejorando el sentido de pertenencia, para potenciar la estrategia				61.40		

(Imagen 1)

- A. PERSPECTIVA: ESTADO Y SOCIEDAD: Permite ver reflejada la contribución social, generación del conocimiento, resultados del aprendizaje y el impacto que la ESDEG logra como IES y unidad militar, en temas de seguridad y defensa nacionales. Cumplimiento 87.63%.

OBJETIVO ESTATÉGICO N°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. Cumplimiento 87.63%.

INDICADORES DE GESTIÓN ASOCIADOS:

N°	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR DESTINO	CUMPLIMIENTO
1	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	OFICIALES DE LAS FF.MM. CAPACITADOS EN EQUITAD DE GÉNERO	1	COGFM	100%
2	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	OFICIALES DE LAS FF.MM. CAPACITADOS EN ÉTICA Y LIDERAZGO	1	COGFM	100%
3	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	OFICIALES DE LAS FF.MM. CAPACITADOS EN METODOLOGÍAS DE PLANEAMIENTO OPERACIONAL	1	COGFM	100%
4	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	OFICIALES DE LAS FF.MM. CON FORMACIÓN EN ESTUDIOS SUPERIORES COMPLEMENTARIOS (DOCTORADO, MAESTRÍA O ESPECIALIZACIÓN)	1	COGFM	100%
5	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	CANTIDAD DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN QUE CONTRIBUYAN A PRESERVAR LA HISTORIA Y LA MEMORIA HISTÓRICA INSTITUCIONAL	1	COGFM	100%
6	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	PORCENTAJE DE PERSONAS IMPACTADAS CON ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN SOCIAL ESDEG	1	ESDEG	100%
7	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	INSERCIÓN LABORAL EN SECTOR PÚBLICO, PYMES O GRANDES EMPRESAS DE LOS GRADUADOS DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADO	1	ESDEG	100%
8	PLANES DE ACCIÓN 2023	INDICADOR PLANES DE ACCIÓN OBJ N°1	1	ESDEG	1%

Si bien el resultado del cumplimiento al objetivo asociado está sobre el 87%, las variables extraídas de los planes de acción (Imagen 2) afectan directamente a este, ya que para este periodo no se realizaron actividades que influyeran en los resultados esperados. Es necesario que los procesos incluyan actividades de este tipo de manera trimestral, que reflejen un avance a la gestión que realizan frente a estas categorías.



(Imagen 2)

- B. PERSPECTIVA: FF.MM – COMUNIDAD ACADÉMICA Y GRUPOS DE INTERÉS: Está relacionada con la satisfacción de necesidades y expectativas de los diferentes actores respecto al servicio de educación diferencial y con calidad. Cumplimiento 79.79%.

OBJETIVO ESTRATÉGICO N°2: Generar producción científica de impacto en escenarios cambiantes, con el fin de difundir cultura en Seguridad y Defensa Nacionales. Cumplimiento 79.79%.

INDICADORES DE GESTIÓN ASOCIADOS:

N°	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR DESTINO	CUMPLIMIENTO
1	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	64,29%
2	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	NÚMERO DE PRODUCTOS I+D+I EN EL PERIODO, QUE PERMITA EL FORTALECIMIENTO DE LA CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE LA ESDEG.	2	PEFuP	100%
3	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PORCENTAJE DE AVANCE EN LAS TAREAS REALIZADAS PARA EL DESARROLLO DE I+D+I EN LA ESDEG	2	PEFuP	100%
4	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	100%
5	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PRODUCTOS DE NUEVO CONOCIMIENTO	2	PROCE	100%
6	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PRODUCTOS DE FORMACIÓN DEL RECURSO HUMANO	2	PROCE	0%
7	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PRODUCTOS DE APROPIACION SOCIAL DEL CONOCIMIENTO Y DIVULGACIÓN PÚBLICA DE LA CIENCIA	2	PROCE	100%
8	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	DESARROLLO DOCTRINAL CONJUNTO DE LAS FFMM	2	COGFM	100%
9	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	NUMERO DE GRUPOS DE INVESTIGACION FORTALECIDOS (CATEGORIZADOS) EN LA ESDEG	2	PEFuP	100%
10	PLANES DE ACCIÓN 2023	INDICADOR PLANES DE ACCIÓN OBJ N°2	2	ESDEG	33,65%

El indicador “Productos de Formación del Recurso Humano” presenta un cumplimiento del 0%, ya que los valores registrados se verán reflejados en el mes de noviembre según lo que indica el gestor del proceso M02. En lo referente a las variables extraídas de los planes de acción (Imagen 3) afectan directamente a este, ya que para este periodo no se realizaron actividades que influyeran en los resultados esperados (33.65%). Es necesario que los procesos incluyan actividades de este tipo de manera trimestral, que reflejen un avance a la gestión que realizan frente a estas categorías.



(Imagen 3)

- C. PERSPECTIVA: APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y CRECIMIENTO: Proporciona los medios para desarrollar capacidades, competencias y habilidades, que permitan una ventaja competitiva. Cumplimiento 75.20%.

OBJETIVO ESTRATÉGICO N°3: Lograr el aprendizaje que responda a las necesidades sociales y laborales mediante la innovación, mejora continua y buenas prácticas. Cumplimiento 70.93%.

INDICADORES DE GESTIÓN ASOCIADOS:

Nº	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR DESTINO	CUMPLIMIENTO
1	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	99.76%
2	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	TASA DE GRADUACIÓN PROGRAMAS DE POSTGRADO	3	ESDEG	100%
3	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	TASA DESERCIÓN PROGRAMAS DE POSTGRADO	3	ESDEG	100%
4	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	TASA RETENCIÓN PROGRAMAS DE POSTGRADO	3	ESDEG	N/A
5	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	IMPACTO DE LOS CONVENIOS EN EJECUCIÓN	3	PROCE	N/A
6	S02 AUTOEVALUACIÓN	AVANCE CUMPLIMIENTO PROCESO ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL	3	ESDEG	66,67%
7	S02 AUTOEVALUACIÓN	CUMPLIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO PRODUCTO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN	3	PROCE	N/A
8	S02 AUTOEVALUACIÓN	IMPACTO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN EN EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS	3	ESDEG	0%

9	S02 AUTOEVALUACIÓN	IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS PARA APROPIAR LA CULTURA DE AUTOEVALUACIÓN Y EL MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL EN LA COMUNIDAD ACADÉMICA	3	PROCE	100%
10	S02 AUTOEVALUACIÓN	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA EN EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN	3	PROCE	100%
11	PLANES DE ACCIÓN 2023	INDICADOR PLANES DE ACCIÓN OBJ N°3	3	ESDEG	1%

La información extraída de los planes de acción registra un avance del 1% (Imagen 4) lo cual requiere que los procesos planeen mas actividades que afecten el cumplimiento des este objetivo estratégico y no repetir estos resultados negativos para el tercer trimestre.



(Imagen 4)

OBJETIVO ESTRATÉGICO N°4: Fortalecer el Proyecto Educativo Institucional, para asegurar la alta calidad, en los diferentes niveles y modalidades de la educación. Cumplimiento 79.47%.

INDICADORES DE GESTIÓN ASOCIADOS:

N°	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR DESTINO	CUMPLIMIENTO
1	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	NÚMERO DE CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS/TEMÁTICOS ACTUALIZADOS	4	PEFuP	100%
2	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	NÚMERO DE MATERIAS ESTRUCTURADAS PARA SER OFRECIDAS DE MANERA VIRTUAL (CONTENIDOS DIGITAL EDUCATIVOS DE LA ESDEG)	4	PEFuP	100%
3	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	NÚMERO DE PROGRAMAS ACADÉMICOS Y CURSOS DE LEY ESDEG ACTUALIZADOS	4	PEFuP	100%
4	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 APOORTE AL DOCUMENTO FINAL DEL MDN	4	PEFuP	100%
5	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	100%

6	M01 PROGRAMAS ACADÉMICOS	PORCENTAJE DE INCREMENTO DEL USO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE BIBLIOTECAS DE LA FUERZA PÚBLICA (SIBFUP)	4	PEFuP	100%
7	M02 SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN	PORCENTAJE DE AVANCE EN EL FORTALECIMIENTO DEL MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA ESDEG	4	PEFuP	100%
8	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DE INTERNACIONALIZACIÓN.	4	ESDEG	N/D
9	M03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Y GRADUADOS	NUMERO DE ALIANZAS PÚBLICO - PRIVADOS, A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL, PARA PROMOVER EL DESARROLLO DE I+D+I, EN LA ESDEG	4	PEFuP	14,29%
10	PLANES DE ACCIÓN 2023	INDICADOR PLANES DE ACCIÓN OBJ N°4	4	ESDEG	0,92%

El indicador que hace referencia a “Número de alianzas público - privados, a nivel nacional e internacional, para promover el desarrollo de I+D+I, en la ESDEG” presenta un cumplimiento de 14.29% el cual requiere un esfuerzo mayor por parte de la Vicedirección de Proyección Institucional y Graduados para mejorar estos resultados para el segundo semestre del año en curso. Por otro lado, las variables extraídas de los planes de acción (Imagen 5) con un cumplimiento de 0.92% afectan directamente a este, ya que para este periodo no se realizaron actividades que influyeran en los resultados esperados. Es necesario que los procesos incluyan actividades de este tipo de manera trimestral, que reflejen un avance a la gestión que realizan frente a estas categorías.

Valor: Sin agrupar		INDICADOR PLANES DE ACCIÓN OBJ N°4			
Fecha de Consulta: 30/Jun/2023 23:59					
Fecha	Meta	Valor	Estado	Cumplimiento	Tendencia
Jun	100.00	0.92		0.92%	↓
30/Jun/2023 23:59	Porcentaje	Porcentaje	No cumplió		
Resultados	Análisis	Información de la variable	Componentes	Metas asignadas	Historico de Cambios
Fórmula					
Nombre	Unidad	Meta	Valor	Cumplimiento	Tendencia
INDICADOR M01 DE-4 PAIP-Evaluación de Resultados	%	100.00	100	1.00%	↓
INDICADOR M02 DE-4 PAIP-Acreditación Institucional	%	100.00	0.85	0.85%	↓

(Imagen 5)

D. PERSPECTIVA: SOSTENIBILIDAD, EVOLUCIÓN Y ADAPTACIÓN INSTITUCIONAL:

Actividades internas que contribuyan a la generación de valor y al logro de los objetivos estratégicos. Cumplimiento 69.29%.

OBJETIVO ESTRATÉGICO N°5: Fortalecer el Sistema Integrado de Gestión y Control para ser eficientes y eficaces a través del aprovechamiento de las capacidades. Cumplimiento 66.27%.

INDICADORES DE GESTIÓN ASOCIADOS:

N°	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR DESTINO	CUMPLIMIENTO
1	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	PORCENTAJE DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	5	ESDEG	100%
2	E02 COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS	INCREMENTO PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN DE LA ESDEG Y EN EL EJERCICIO DE RENDICIÓN DE CUENTAS.	5	ESDEG	N/A
3	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	PUNTO DE EQUILIBRIO PROGRAMAS ACADÉMICOS PERIODO I	5	PROCE	0%
4	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	PUNTO DE EQUILIBRIO PROGRAMAS ACADÉMICOS PERIODO II	5	PROCE	N/A
5	E02 COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS	IMPACTO DE LA EFICACIA DE LA INFORMACIÓN DIGITAL DE CARÁCTER PÚBLICO.	5	ESDEG	35,78%
6	E02 COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS	INCREMENTO DEL PÚBLICO DE INTERÉS EN REDES SOCIALES	5	ESDEG	0,05%
7	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA ESDEG A01-SGSST	5	PROCE	91,80%
8	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD ESDEG A01-SGSST	5	ESDEG	100%
9	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	INCIDENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL ESDEG A01-SGSST	5	PROCE	N/A
10	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL ESDEG A01-SGSST	5	PROCE	N/A
11	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES ESDEG A01-SGSST	5	ESDEG	N/A
12	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD ESDEG A01-SGSST	5	ESDEG	100%
13	A05 GESTIÓN DOCUMENTAL	CANALES DE ATENCIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO.	5	ESDEG	98,68%
14	S01 SEGUIMIENTO Y MEJORA INSTITUCIONAL	AVANCE EN LA ARMONIZACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	5	ESDEG	92,57%
15	S01 SEGUIMIENTO Y MEJORA INSTITUCIONAL	PORCENTAJE DE AVANCE ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DE NO CONFORMIDADES REPORTADAS EN AUDITORIAS	5	ESDEG	100%
16	PLANES DE ACCIÓN 2023	INDICADOR PLANES DE ACCIÓN OBJ N°5	5	ESDEG	10,06%

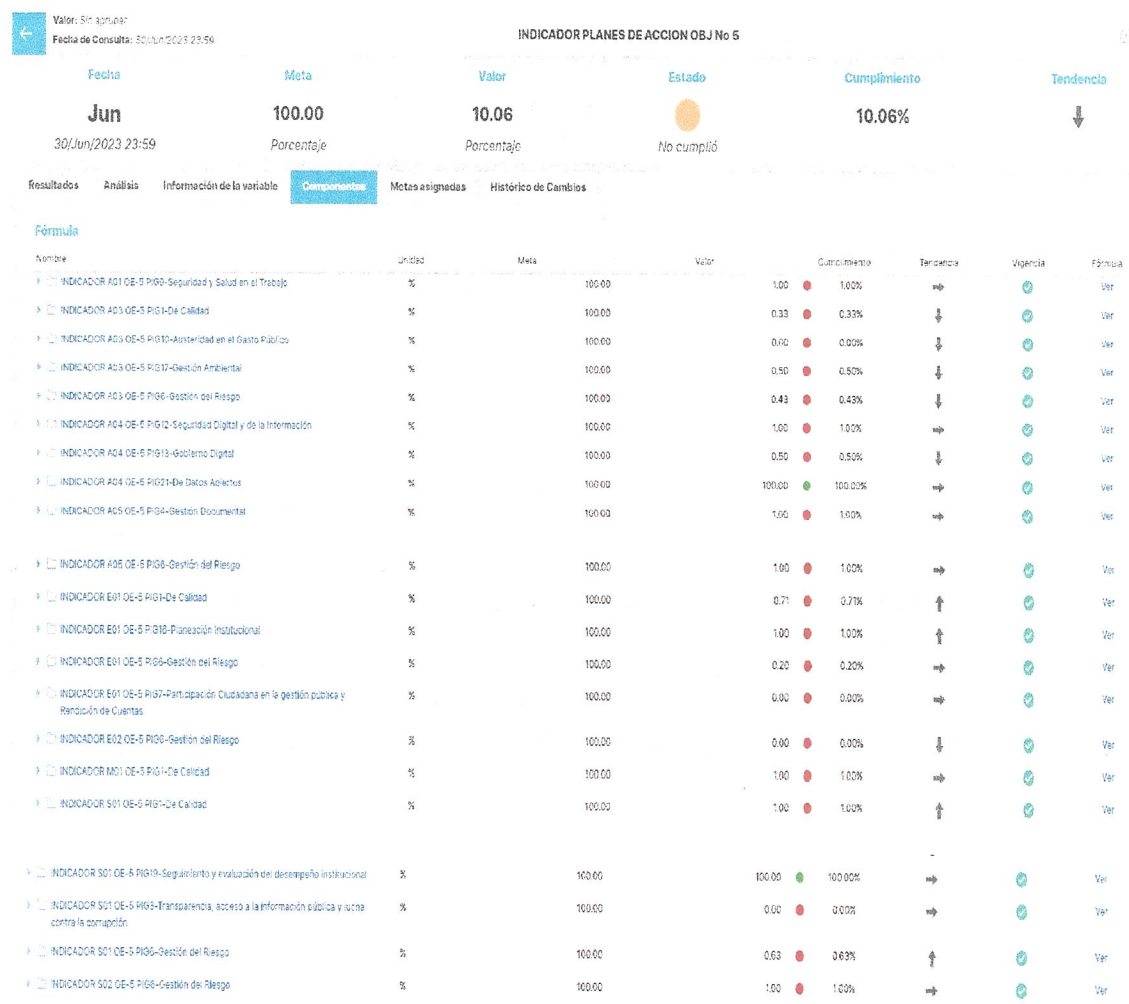
Los indicadores de gestión que no lograron el cumplimiento esperado fueron los siguientes:

Impacto de la eficacia de la información digital de carácter público. Cumplimiento 35.78%.

Incremento del público de interés en redes sociales. Cumplimiento 0.05%.

Punto de equilibrio programas académicos periodo I. Cumplimiento 0%.

En el caso la información procedente de los planes de acción presenta un avance del 10.06% (Imagen 6) el cual el promedio de sus métricas no es suficiente para tener una valoración positiva.



(Imagen 6)

OBJETIVO ESTRATÉGICO N°6: Integrar las capacidades administrativas, logísticas, financieras y tecnológicas para un funcionamiento moderno y efectivo. Cumplimiento 80.19%.

INDICADORES DE GESTIÓN ASOCIADOS:

N°	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR DESTINO	CUMPLIMIENTO
1	A02 GESTIÓN DE LA SEGURIDAD	IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN MEDIDAS DE SEGURIDAD	6	PROCE	100%
2	A02 GESTIÓN DE LA SEGURIDAD	IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD IMPLEMENTADAS	6	ESDEG	100%
3	A03 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	EFICIENCIA EN LA UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS	6	PROCE	100%
4	A03 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	IMPACTO DE LA AUSTERIDAD EN EL GASTO PUBLICO	6	ESDEG	0%

5	A03 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL	6	PROCE	69,44%
6	A03 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN.	6	ESDEG	100%
7	A04 GESTIÓN TIC	DISPONIBILIDAD DE LOS SERVICIOS DE CANALES DE INTERNET	6	ESDEG	100%
8	A04 GESTIÓN TIC	SATISFACCIÓN DE USUARIOS CON LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS T.I. EN LA ESDEG	6	PROCE	100%
9	A05 GESTIÓN DOCUMENTAL	PORCENTAJE PQRSDF ATENDIDAS EN TÉRMINOS DE LEY ESDEG	6	ESDEG	98,86%
10	A05 GESTIÓN DOCUMENTAL	TRANSFERENCIAS PRIMARIAS ESDEG	6	PROCE	N/A
11	PLANES DE ACCIÓN 2023	INDICADOR PLANES DE ACCIÓN OBJ N°6	6	ESDEG	33,58%

El indicador “Impacto de la austeridad en el gasto público” presenta un cumplimiento del 0% debido a que la meta es de reducir el -10% trimestral según lo ordenado, pero en el segundo trimestre marco un +13.01%, sobrepasando la meta establecida para la austeridad en el gasto público, se recomienda contrarrestar estos resultados con mejor ejecución de los recursos para el tercer trimestre. En cuanto a las métricas de los planes de acción presenta un avance del 33.58% (Imagen 7) y se recomienda crear tareas que reflejen actividades que ayuden a cumplir las metas del objetivo estratégico en mención.



(Imagen 7)

OBJETIVO ESTRATÉGICO N°7: Fortalecer las competencias del talento humano, mejorando el sentido de pertenencia, para potencializar la estrategia. Cumplimiento 61.40%.

INDICADORES DE GESTIÓN ASOCIADOS:

Nº	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESDEG	INDICADOR DESTINO	CUMPLIMIENTO
1	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN EDUCATIVA (RECURSOS) IMPLEMENTADAS EN LA FORMACIÓN DEL PERSONAL ESDEG.	7	PEFuP	N/A
2	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	100%
3	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	N/A
4	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FOMENTAR PRODUCTOS DE INVESTIGACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS CON LA VBG.	7	PROCE	44.74%
5	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	BRINDAR ATENCIÓN OPORTUNA A LAS VÍCTIMAS DE VBG, GARANTIZANDO LA NO REVICTIMIZACIÓN Y NO REPETICIÓN.	7	ESDEG	100%
6	A01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESARROLLAR ESTRATEGIAS QUE FAVOREZCAN LA DETECCIÓN TEMPRANA DE CASOS DE POSIBLE VBG.	7	PROCE	N/A
7	PLANES DE ACCIÓN 2023	INDICADOR PLANES DE ACCIÓN OBJ N°7	7	ESDEG	0.86%

El indicador referente “Fomentar productos de investigación en temas relacionados con la VBG” no logra el objetivo propuesto y marca un cumplimiento del 44.74%. En cuanto a las tareas de los planes de acción que apuntan al objetivo estratégico en mención cierra el segundo trimestre en 0.86% (Imagen 8), se recomienda que los procesos planeen actividades en las categorías indicadas para mejorar estos promedios los cuales afectan el objetivo estratégico.

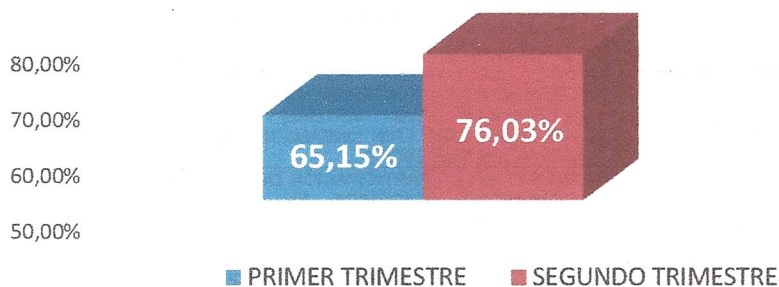


(Imagen 8)

4. Resultados Obtenidos.

La Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” a través de la información registrada en la plataforma Suite Vision Empresarial (SVE) por los servidores públicos que integran el S.I.G, presenta un cumplimiento del 77.98% para el segundo trimestre trimestre y un balance positivo del 10.88 % con respecto al trimestre anterior.

PLAN ESTRATÉGICO 2042 ESDEG



5. Conclusiones.

- Se diseño e implementó la automatización de los indicadores de gestión y la información extraída de los planes de acción los cuales evalúan el cumplimiento del Balanced Scorecard de la Escuela Superior de Guerra, los cuales están alineados con cada perspectiva logrando así la maximización de los resultados contenidos en el presente informe.
- Se realizaron ajustes a los indicadores de gestión en pro de mejorar la medición de cada uno de ellos y se integraron en la plataforma para su verificación, análisis y consulta por cada uno de los procesos.
- Se presentaron valores muy inferiores a los esperados en las categorías de los planes de acción que son objeto de medición, la razón es que no se planearon actividades trimestrales las cuales reflejaran su avance en la plataforma Suite Vision Empresarial, en vista de esto se les solicita a los procesos incluir tareas que registren estas acciones y mejorar el porcentaje de cumplimiento para el tercer trimestre.

Respetuosamente,

Sargento Viceprimero EDGAR JOHAN SUAREZ BELTRAN
Administrador Suite Vision Empresarial
Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”