MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA
Protegiendo tus Derechos

RESOLUCIÓN D.G. N° 2316 /2024

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL – PEI: 2024 -2029, DEL MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA. ----------

Asunción, 10 de diciembre de 2024

VISTA: La ***Ley N° 4423/11 "Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública"*** y la necesidad de contar con un Plan Estratégico Institucional para el periodo 2024-2029, y; ---------

C O N S I D E R A N D O:

Que el Ministerio de la Defensa Pública es una Institución Autónoma y Autárquica, que brinda asistencia y representación jurídica gratuita a personas en situación de vulnerabilidad, vigilando la efectiva aplicación del debido proceso en el ámbito jurisdiccional. Asimismo, promueve investigaciones vinculadas con el acceso a la justicia y la salvaguarda de los derechos humanos en el ámbito de su competencia. ----------

Por ***Resolución CGR N° 377/2016*** de fecha ***13 de mayo de 2016,*** se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP: 2015. ----------

Por ***Resolución CGR N° 147/2019*** de fecha ***25 de marzo de 2019,*** se aprueba la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez, a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP: 2015. ----------

En tal sentido, por ***Resolución D.G. N° 1565/24*** de fecha ***09 de septiembre 2024,*** la Máxima Autoridad Institucional asume el compromiso para la implementación efectiva de la Norma de Requisitos Mínimos en el Ministerio de la Defensa Pública. ----------

Por ***Resolución D.G. N° 1567/24*** de fecha ***09 de septiembre 2024,*** se conforma el grupo de trabajo, responsable de la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno. ----------

Que, por ***Resolución D.G. N° 2315*** de fecha ***10 de diciembre 2024,*** se aprueba la Misión, Visión y Valores Institucionales del Ministerio de la Defensa Pública, para el periodo 2024-2028. ----------

La Norma de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP: 2015, establece que la Institución debe determinar el marco de referencia que oriente su gestión hacia el cumplimiento de su Misión, el logro de su Visión y el cumplimiento de sus objetivos institucionales. ----------

Que, la planificación estratégica es esencial para establecer una dirección clara acerca de las prioridades institucionales, tomar decisiones, adaptarse al entorno cambiante, promover la coordinación interna y rendir cuentas por los resultados en el mediano plazo, por lo que es un elemento fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la organización. ----------

Por medio del trabajo liderado por la Dirección de Planificación para la elaboración del Plan Estratégico Institucional – PEI: 2024 -2029, ha sido desarrollado un proceso de construcción participativo, con todos los niveles que integran la institución, en busca de facilitar la formulación y comprensión del instrumento rector de la planificación institucional para los próximos cinco años. ----------

Abg. ANALIA MIYAZAKI
Secretaria General
Ministerio de la Defensa Pública

Dr. Javier Dejesús Esquivel González
Defensor General
Ministerio de la Defensa Pública

RESOLUCIÓN D.G. N°2316 /2024

La ***Ley Nº 4.423/11 "Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública"***, en su ***Título III – Organización, Capítulo II – Del Defensor General, Artículo 14 Atribuciones.*** *Son atribuciones del Defensor General,* en su ***numeral 2)*** establece que puede: *"...Ejercer la Superintendencia de la Defensa Pública, con las potestades administrativas, reglamentarias y de contralor que les son atribuidas por la presente Ley y las demás leyes dictadas sobre la materia y el Reglamento Interno..."*, así como el ***numeral 4)*** regula: *"...Dictar instrucciones generales y particulares para la organización de la Defensa Pública que permitan un mejor desenvolvimiento del servicio, a fin de optimizar los resultados de la gestión y la observancia de los principios que rigen el funcionamiento del mismo. Dichas instrucciones serán públicas y no deberán referirse al trámite de causas en particular..."*, y el ***numeral 5)*** el cual establece que el Defensor General puede: ***5)*** *"...Adoptar y poner en ejecución las directrices necesarias para la organización de las diversas dependencias de la Defensa Pública, las condiciones para acceder al servicio, los criterios para la asignación y distribución de los casos y, en general, cuanto sea menester para la prestación del servicio público..."*. ----------

POR TANTO, el Defensor General en uso de sus atribuciones establecidas en la ***Ley Nº 4.423/11 "Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública"*** así como en el ***Reglamento Interno*** de la Institución y en razón de los antecedentes documentales que conforman el legajo.

R E S U E L V E:

Artículo 1°. - APROBAR el **PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI: 2024 - 2029,** alineado a los nuevos principios de la **MISIÓN,** la **VISIÓN** y los **VALORES** Institucionales del Ministerio de la Defensa Pública, en el marco de la efectiva implementación de la Norma de Requisitos Mínimos, para un Sistema de Control Interno, cuyo anexo forma parte de la presente resolución, conforme a lo dispuesto en establecido en el considerando de la presente resolución. ----------

Artículo 2º. - DISPONER que la **DIRECCIÓN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN** sea la encargada de coordinar y establecer los mecanismos de seguimiento, control y evaluación de la implementación del Plan Estratégico Institucional - PEI: 2025 – 2029. ----------

Artículo 3°. - DESIGNAR a la **DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN** como responsable de arbitrar los recursos comunicacionales disponibles para la socialización y difusión de lo aprobado en la presente resolución. ----------

Artículo 4°. - DISPONER que la **DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN** coordine con todas las Unidades Organizacionales de la Institución, la formulación de sus Planes Operativos Anuales de trabajo, en función a los lineamientos emanados del Plan Estratégico Institucional - PEI: 2024 - 2029, aprobado en el Artículo 1° de la presente resolución. ----------

Artículo 5°. - DEJAR SIN EFECTO todas las disposiciones contrarias a la presente resolución. ----------

Artículo 6°. - COMUNICAR a quienes corresponda y una vez cumplido archivar.-

ANTE MÍ. -

Abg. ANALIA MIYAZAKI
Secretaria General
Ministerio de la Defensa Pública

PODER JUDICIAL * MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA * DEFENSORIA GENERAL

Dr. Javier Dejesús Esquivel González
Defensor General
Ministerio de la Defensa Pública

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2024-2029

MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA

Protegiendo tus Derechos







PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2029

AUTORIDADES



DR. JAVIER DEJESÚS ESQUIVEL GONZÁLEZ
Defensor General



PAUBLINO ESCOBAR GARAY
Defensor Adjuto Laboral y
Contencioso Aministrativo



EDGAR BONIFACIO RIOS PARQUET
Defensor Adjunto en lo Civil,
Niñez y Adolescencia



CESAR AUGUSTO CAÑETE PRETTE
Defensor Adjunto Penal

EQUIPO TÉCNICO

1. **Dirección de Planificación.**
2. **Dirección de Comunicación.**
3. **Dirección de Monitoreo y Evaluación.**
4. **Dirección de Gestión de Calidad.**
5. **Dirección de Estadística.**

AREAS INVOLUCRADAS
Defensorías Adjuntas
Defensores Públicos

Secretaría General
Asesoría Técnica

Secretaria Privada
Dirección Ceremonial y Protocolo
Seguridad Defensoría General

Dirección General de Gabinete
Dirección de Comunicación
Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Dirección General de Administración y Finanzas
Dirección Financiera
Dirección de Administrativa
Unidad Operativa de Contrataciones
Dirección de Gestión de Talento Humano
Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación
Dirección de Transporte
Dirección de Obras

Dirección General de Auditoria
Dirección de Auditoría Financiera y Especiales
Dirección de Auditoría de Gestión Administrativa y Especiales

Dirección de Contraloría Administrativa
Dirección Jurídica
Dirección de Auditoría de Gestión Misional
Dirección de Defensa de Pueblos Indígenas
Dirección de Mediación
Dirección de Derechos Humanos
Dirección Forense

Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública
Dirección Académica
Dirección de Investigación y Publicaciones
Dirección Técnica Administrativa del ITSDP

Dirección General de Asuntos Internacionales y de Cooperación
Dirección de Cooperación
Dirección de Relaciones Internacionales



PRESENTACIÓN

Este Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2029 del Ministerio de la Defensa Pública, es un documento de referencia fundamental, que servirá de guía a nuestro accionar durante los próximos cinco años y que representa nuestra visión para consolidar una defensa pública moderna, inclusiva y eficiente. Este plan ha sido diseñado con el compromiso de mejorar la calidad de los servicios que ofrecemos, especialmente a aquellos sectores de la sociedad más vulnerables, y con la firme convicción de que solo a través de una Justicia accesible y equitativa podemos lograr una verdadera democracia.

Como pilar estratégico de este Plan, se encuentra el acceso a la justicia como derecho fundamental para todos los ciudadanos, sin distinción alguna. A lo largo de estos años, trabajaremos incansablemente para que los sectores más vulnerables, como pueblos originarios, niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia, y aquellos que se encuentran en situaciones de pobreza extrema, puedan acceder a una defensa pública efectiva y gratuita.

Nos comprometemos a fortalecer los mecanismos existentes y a crear nuevos modelos de atención que eliminen las barreras sociales, económicas y culturales que limitan el acceso a la justicia. Garantizar una defensa adecuada para todas las personas, independientemente de su condición, es la piedra angular de nuestra misión y de este plan estratégico.

Sabemos que el sistema de justicia necesita adaptarse a los tiempos modernos. La innovación tecnológica es un eje central de este Plan Estratégico, considerando que las nuevas tecnologías pueden ser la clave para mejorar la eficiencia y la accesibilidad de nuestros servicios. En los próximos años, impulsaremos un proceso de transformación digital que facilitará el acceso a la información y la gestión de los casos.

La automatización de procesos internos también permitirá una mayor rapidez y transparencia en la atención de nuestros usuarios. Queremos ser una institución ágil, transparente y accesible, que responda de manera eficaz a las necesidades de la sociedad.

Una de las claves para la implementación exitosa de este Plan es la capacitación constante de nuestro equipo. Los defensores adjuntos y defensores públicos, así como todo el personal administrativo y de apoyo, recibirán formación continua en nuevas tecnologías, en enfoques jurídicos actualizados y en buenas prácticas de gestión pública. Solo a través de un personal capacitado y motivado podremos garantizar que cada ciudadano reciba el mejor servicio posible.

Este Plan Estratégico se llevará adelante mediante un trabajo solidario. La colaboración interinstitucional es esencial para lograr una justicia verdaderamente integral. Trabajaremos de la mano con otras entidades del sistema judicial, con las organizaciones sociales y con la comunidad, para construir un sistema de justicia más sólido, inclusivo y equitativo.

Con este Plan, no sólo estamos pensando en el presente, sino en el futuro de nuestra institución y de la justicia en el país. Queremos que, dentro de cinco años, la Defensa Pública sea reconocida por su capacidad de adaptación, por su eficiencia, por su cercanía con la ciudadanía y por su firme compromiso con la defensa de los derechos humanos. El camino, aunque presente duros desafios, lo superaremos con la convicción de que, con esfuerzo, innovación y un trabajo conjunto, podemos transformar el sistema de defensa pública en un referente de justicia para todos.

Este Plan Estratégico 2024-2029 es un compromiso con cada uno de los ciudadanos de este país. Es un compromiso con la igualdad, con la justicia y con la transformación de nuestra institución. Los invito a todos, miembros de la Defensa Pública y ciudadanos en general, a ser parte activa de este cambio. Juntos, con responsabilidad, dedicación y visión de futuro, podemos construir un sistema de justicia más accesible, más moderno y más cercano a las necesidades de la sociedad.

Dr. Javier Dejesús Esquivel
Defensor General

CONTENIDO

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2029

AUTORIDADES 4

EQUIPO TÉCNICO 6

PRESENTACIÓN 8

CONTENIDO 10

INTRODUCCIÓN 12

DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN 14
Reseña Histórica 14
Creación de la figura del defensor general y adjuntos – Reglamentación..... 14
Promulgación de la ley orgánica 15
Matriz del grupo de interés estratégico 16

MARCO NORMATIVO 17

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2029 18
1. Enfoque Participativo y Multisectorial 18
2. Definición de Líneas Estratégicas por la Alta Dirección.....18
3. Aplicación del Cuadro de Mando Integral (CMI) 18
4. Monitoreo y Evaluación 19
5. Validación y Aprobación Final.....19

VISIÓN 20

MISIÓN 20

VALORES 21

EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 22
1. Mejora del acceso a la justicia. 22
2. Fortalecimiento de la gestión institucional.....22
3. Fortalecimiento de la identidad institucional 22
4. Innovación, transformación digital e inteligencia artificial en la gestión institucional. 22
5. Consolidación de los procesos de transparencia y rendición de cuentas institucional.....23

MATRIZ DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 24
Mejora del acceso a la justicia 24
Fortalecimiento de la gestión institucional. 27
Fortalecimiento de la identidad institucional 33
Innovación, transformación digital e inteligencia artificial en la gestión institucional. 34
Consolidación de los procesos de transparencia y rendición de cuentas institucional. 36

CUADRO DE MANDO INTEGRAL (CMI) 38

CUADRO DE VINCULACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEI CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND) Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLES (ODS) 40
PEI: EJE 1: Mejora del acceso a la justicia. 40
PEI: EJE 2: Fortalecimiento de la gestión institucional 41
PEI: EJE 3: Fortalecimiento de la Identidad Institucional. 43
PEI: EJE 4: Innovación, transformación digital e inteligencia artificial en la gestión institucionaL. 44
PEI: EJE 5: Consolidación de los procesos de transparencia y rendición de cuentas institucional. 45

ANEXOS
Ministerio de la Defensa Pública - Mapa Estratégico 46

Diagnostico Organizacional 48
Análisis FODA
Percepción externa de la institución
Percepción interna de la institución 48
Esquema de seguimiento y evaluación de la Gestion Estratégica 49
Tabla de identificación de riesgos estratégicos 50

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de la Defensa Pública se enfrenta a un período de desafíos y transformaciones esenciales en el ámbito jurídico, social y tecnológico. En este contexto, el Plan Estratégico Institucional 2024-2029 representa un compromiso renovado con la justicia, centrado en garantizar el acceso equitativo a la defensa pública, especialmente para los sectores más vulnerables de nuestra sociedad. Reconociendo la importancia de un sistema judicial inclusivo, este plan busca consolidar a la Defensa Pública como un pilar fundamental para la protección de los derechos humanos, la justicia social y la igualdad ante la ley.

A lo largo de este período, la misión primordial de nuestra institución será seguir brindando una defensa legal de calidad a aquellas personas que, debido a su condición económica, social o de cualquier otra índole, no tienen los medios para acceder a una representación adecuada en los procesos judiciales. Esta realidad exige una respuesta institucional sólida, eficiente y sensible a las necesidades de los sectores más vulnerables, que no sólo incluyen a personas en situación de pobreza, sino también a grupos históricamente postergados como pueblos originarios, niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia entre otros.

Para cumplir con este compromiso, el Plan Estratégico Institucional pone un énfasis particular en la innovación y la modernización tecnológica como elementos clave para mejorar la eficiencia y la cobertura de nuestros servicios. En un mundo cada vez más digitalizado, la incorporación de tecnologías avanzadas en la gestión institucional no sólo facilitará una respuesta más ágil y accesible a las necesidades de los usuarios, sino que también permitirá optimizar nuestros procesos internos, garantizará transparencia y una confiable rendición de cuentas ante la sociedad.

Entre los principales objetivos de este plan se encuentran la creación de plataformas digitales que faciliten el acceso a la defensa pública, la implementación de sistemas inteligentes de gestión de casos, así como el desarrollo de herramientas tecnológicas que permitan la capacitación contínua de nuestros defensores adjuntos, defensores públicos y los equipos multidisciplinarios de apoyo, asegurando que estén mejor preparados para enfrentar los retos legales de un entorno dinámico y cada vez más complejo.

Asimismo, en un contexto de creciente demanda por parte de la sociedad, buscamos fortalecer la cooperación interinstitucional con actores claves, tanto a nivel nacional como internacional, para crear redes de apoyo que garanticen la efectiva implementación de políticas públicas orientadas a la justicia social. La mejora en la infraestructura, la expansión de nuestros servicios a territorios marginados y la creación de protocolos para atención a grupos en situación de vulnerabilidad serán igualmente ejes esenciales para lograr una cobertura integral y efectiva.

Con este Plan Estratégico, el Ministerio de la Defensa Pública se compromete a trabajar de manera innovadora y eficiente, adaptándose a las nuevas exigencias del entorno y fortaleciendo la protección de los derechos humanos de los ciudadanos.

DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Reseña Histórica

En su inicio, el Ministerio de la Defensa Pública se constituyó en un órgano dependiente del Poder Judicial, su regulación jurídica estaba enmarcada en el ***Código de Organización Judicial, Título V DE LOS AUXILIARES DE LA JUSTICIA, Capítulo I DEL MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA,*** que en su artículo 70 disponía: "El Ministerio de la Defensa Pública será desempeñado por los Defensores y Procuradores de Pobres, Ausentes e Incapaces Mayores de Edad, los Abogados del Trabajo, los Defensores de Pobres en el Fuero Penal y los Auxiliares de la Justicia de Menores".

La redacción original del texto legal que antecede, estaba regulada por la ***Ley 963/82 "Que modifican y amplían algunas disposiciones del Código de Organización Judicial"***, en los siguientes términos: "El Ministerio de la Defensa Pública será desempeñado ante los Juzgados y Tribunales, por los Defensores de Pobres y Ausentes, por los Abogados del Trabajo, por los Defensores de Pobres en el fuero Penal y el Ministerio Pupilar".

Escaseaban en número los Defensores Públicos quienes cumplían funciones en distintas Circunscripciones Judiciales de la República, no se contaba con ningún tipo de organización ni estructura jerárquica, dependiendo muchas veces de los jueces de Primera Instancia de cada localidad.

Hasta esta parte de la reseña histórica, estábamos en presencia de una Defensa Pública, si bien con un rol importante dentro del sistema de justicia o como auxiliar de este, no obstante, frágil en su estructura, sin un orden jerárquico, idóneo para el cumplimento de sus fines y misión.

Creación de la figura del defensor general y adjuntos – Reglamentación

Con el paso del tiempo, aquella imagen institucional de origen, fue robusteciéndose y tomando forma, estando marcada esta evolución estructural desde la creación de la figura del Defensor General y de dos Defensores Adjuntos, mediante la Ley N° 1.227/97 *"Que Aprueba los Programas del Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 1998"*.

A su vez, la citada disposición normativa fue reglamentada por la Corte Suprema de Justicia, por Acordada N° 85/98 de fecha 8 de junio de 1998 por la "*QUE REGLAMENTA Y APRUEBA LAS FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA*" (DEFENSOR GENERAL Y DEFENSORES ADJUNTOS).

Conforme a la Ley de Presupuesto del año 1997 y a la Acordada citada en líneas anteriores, el Consejo de la Magistratura, a solicitud de la Corte Suprema de Justicia, llama por primera vez a concurso de méritos y aptitudes el cargo de Defensor Público General y Defensores Adjuntos en lo Civil y en lo Penal, además de cargos creados de Defensorías Públicas para distintas localidades de la República.

A partir de estos acontecimientos históricos, hasta mediados del año 2011, el Ministerio de la Defensa Pública se mantuvo en dependencia del Poder Judicial, a pesar de haber surgido las figuras del Defensor General y Defensores Adjuntos en los fueros Civil y Penal.

Promulgación de la ley orgánica

Es importante destacar, el hito histórico registrado en el año 2011, que puede entenderse como el más importante de esta institución, se trata de la promulgación de la Ley N°4423/2011 *"Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública"*, marco normativo éste, que entre otras regulaciones no menos importantes, crea un tercer cargo de Defensor Adjunto –para el fuero Laboral y en lo Contencioso-Administrativo-, declara al ministerio persona jurídica de derecho público, con autonomía normativa, funcional, y autarquía financiera en la administración de sus recursos, logrando su independencia, lo cual le dio identidad y a su vez mayor notoriedad.

Su misión desde siempre ha sido, asesorar, asistir, representar y defender gratuitamente a las personas que carecen de recursos suficientes para pagar un abogado privado, lograr el fácil acceso a la justicia y ejercer así la tutela judicial efectiva de los derechos de los ciudadanos en condiciones de igualdad.

Actualmente existen más de 400 Defensores Públicos que prestan asistencia jurídica en los fueros: Penal, Civil, de la Niñez y la Adolescencia, Laboral y Contencioso Administrativo, y el Fuero Especializado en la Ley N° 5.777/16, *"De Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de violencia"*.

Finalmente, destacamos que a través de la Ley General de Presupuestos de Gastos de la Nación -PGN- para el ejercicio fiscal del año 2025 (Ley 7.326/2024), se incorpora un nuevo cargo de Defensor Adjunto para el Ministerio de la Defensa Pública, cual es Defensor Adjunto Especializado en el Fuero de la Niñez y Adolescencia, lo que significa una proyección que fortalecerá la estructura del Ministerio.

Matriz del grupo de interés estratégico

Nº	GRUPO DE INTERES	PRIORIDAD	ACCIÓN PRINCIPAL
1	Niños, niñas y adolescentes	ALTA	Servicio de calidad
2	Adultos mayores	ALTA/ Sin familiares	Servicio de calidad
3	Personas con discapacidad	ALTA/En abandono	Servicio de calidad
4	Mujeres víctimas de violencia	ALTA	Servicio de calidad
5	Indígenas (pueblos originarios)	ALTA/ Con desarraigo de su comunidad	Asistir
6	Personas migrantes y refugiados	MEDIA	Asistir
7	Personales privadas de libertad	ALTA	Servicio de calidad
8	Otras personas usuarias del servicio	MEDIA	Servicio de calidad
9	Poder Judicial	ALTA	Fortalecer vínculos con la CSJ.
10	Fiscalía	ALTA	Fortalecer vínculos
11	Ministerio de Economía y Finanzas	ALTA	Fortalecer vínculos
12	Ministerio de Justicia	ALTA	Fortalecer vínculos
13	Ministerio de la Mujer	ALTA	Fortalecer vínculos
14	Ministerio de la Niñez	ALTA	Fortalecer vínculos
15	MITIC	ALTA	Fortalecer vínculos
16	Mecanismo Nacional de prevención de Tortura	MEDIA	Fortalecer vínculos
17	Organizaciones de la sociedad civil especializados en derechos humanos.	MEDIA	Fortalecer vínculos
18	Cooperantes nacionales e internacionales para el desarrollo y fortalecimiento	ALTA	Fortalecer vínculos
19	Consejo de la Magistratura	ALTA	Fortalecer vínculos

MARCO NORMATIVO

El Estado paraguayo, por imperio de la Constitución Nacional, posee el deber de garantizar la defensa en juicio de toda persona, incorporándose este mandato en nuestra Carta Magna, como una Declaración Fundamental, de los Derechos, Deberes y Garantías, que tiene como fin la defensa en juicio de las personas y de sus derechos, con carácter de inviolables (Arts. 16° y demás concordantes C.N.).

A partir de esta concepción, se entiende que el Ministerio de la Defensa Pública, tiene en marcada su misión desde una perspectiva constitucional, con el enfoque de garantizar la defensa en juicio a toda persona, contando para el efecto, con su propia norma orgánica, a partir de la promulgación de la Ley N° 4423/11 "Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública", siendo esta la base normativa que establece su naturaleza y los límites de su competencia.

En ese sentido, teniéndose como base la mentada Ley Orgánica, encontramos en primer lugar que el Ministerio de la Defensa Pública, es una persona jurídica de derecho público que forma parte del sistema de justicia y goza de autonomía normativa y funcional; así como de autarquía financiera en la administración de sus recursos (Art. 2°).

Para el cumplimiento de su Misión, estructuralmente se encuentra integrada por un Defensor General (Máxima Autoridad), Defensores Adjuntos y Defensores Públicos, quienes tienen como objetivo principal asesorar, asistir, representar y defender gratuitamente a las personas físicas que carecen de recursos suficientes para el acceso a la jurisdicción, además de los funcionarios en general, que colaboran con los citados actores, en tan noble tarea. Ejercen así la tutela judicial efectiva de sus derechos en condiciones de igualdad (Art. 9°, Numeral 3.).

Un componente imprescindible para el cumplimiento de sus fines, en lo que se refiere a la disponibilidad y administración de sus recursos, es la Ley de Presupuestos General de Gastos de la Nación -PGN-, siendo este, un factor importante que finalmente impacta en la calidad del servicio.

Finalmente, en el marco de su autonomía normativa, la Máxima Autoridad del Ministerio de la Defensa Pública, dicta resoluciones de Carácter General, entendida esta como la facultad de pronunciarse mediante normas para su organización y funcionamiento interno; se cita en ese sentido principalmente el "Reglamento Interno" vigente en su -Versión 17-, dictado por Resolución D.G. N° 1.422/2024, el cual contempla normas de distintas índoles, entre ellas disciplinarias, que son aplicadas a los Defensores Públicos, Funcionarios Permanentes o Comisionados, y Contratados de este Ministerio (Arts. 2° y 14° Numerales 2), 4) y 5) "Ley Orgánica").

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024–2029

La construcción del Plan Estratégico Institucional (PEI) para el período 2024-2029 del Ministerio de la Defensa Pública de Paraguay se desarrolló bajo una metodología inclusiva, participativa y orientada al análisis estratégico. Este proceso buscó garantizar que las líneas estratégicas estuvieran en concordancia con las necesidades de la institución, las expectativas de los ciudadanos y las directrices establecidas por el nuevo Defensor General, que asumió el liderazgo con una visión renovadora para fortalecer el acceso a la justicia y la defensa pública en el país.

1. Enfoque Participativo y Multisectorial

El proceso de elaboración del PEI se caracterizó por su enfoque participativo, involucrando a los distintos responsables y actores clave dentro del Ministerio de la Defensa Pública. Se convocaron diversas reuniones multisectoriales con los equipos misionales, técnicos, operativos y administrativos de la institución, asegurando que cada área tuviera voz en la formulación de las estrategias. Estas reuniones permitieron identificar las necesidades específicas de cada sector, establecer prioridades y asegurar que el plan fuera integral, abarcando todas las dimensiones de la Defensa Pública.

Las sesiones de trabajo promovieron un espacio de reflexión conjunta, donde se compartieron experiencias, se discutieron desafíos y se definieron objetivos comunes. De este modo, se garantizó que las decisiones estratégicas respondieran tanto a los retos internos como a las demandas externas del sistema judicial y de la sociedad en general.

2. Definición de Líneas Estratégicas por la Alta Dirección

A partir de las directrices y el liderazgo del Defensor General, se definieron las líneas estratégicas fundamentales para el período 2024-2029. Estas líneas fueron el marco para el proceso de planificación y se abordaron áreas clave como el fortalecimiento del acceso a la justicia, la modernización institucional, la formación continua del personal y la optimización de los recursos disponibles.

Los ejes estratégicos fueron discutidos en las reuniones multisectoriales, asegurando su viabilidad y pertinencia. La alta dirección proporcionó una guía clara sobre los valores y principios que deben guiar el trabajo de la Defensa Pública en los próximos años, enmarcando la visión institucional con los cambios y desafíos del entorno social y jurídico.

3. Aplicación del Cuadro de Mando Integral (CMI)

El Cuadro de Mando Integral (CMI) es la herramienta principal utilizada para estructurar y llevar al campo operativo el Plan Estratégico. Esta metodología permitió vincular los objetivos estratégicos con indicadores clave de desempeño, asegurando una implementación eficaz y medible.

El uso del CMI permitió desglosar las estrategias en objetivos específicos, metas medibles y plazos definidos, lo cual facilitará el monitoreo y evaluación del avance a lo largo del periodo 2024-2029. Además, permitió identificar las áreas críticas que requieren atención inmediata y priorización, garantizando que cada acción operativa se relacione con los objetivos institucionales.

4. Monitoreo y Evaluación

En el desarrollo del PEI, se consideraron mecanismos que deberán ser tenidos en cuenta en los procesos de monitoreo y evaluación del cumplimiento de las metas previstas a través de sus respectivos indicadores. A partir de las evaluaciones sistémicas, se podrán elaborar e implementar planes de mejora.

5. Validación y Aprobación Final

Una vez elaborada la propuesta inicial del Plan Estratégico, se organizó una serie de sesiones de validación con las principales autoridades y responsables de áreas estratégicas del Ministerio. Estas sesiones permitieron ajustar y perfeccionar el plan, garantizando que todas las partes interesadas estuvieran comprometidas con su implementación.

Finalmente, en un acto administrativo de la Máxima Autoridad, el Plan Estratégico Institucional se aprobó y de esta manera, se aseguró que este documento de planificación, es el marco referencial de acción para la gestión de los próximos cinco años.



VISIÓN

Una defensa publica innovadora y de excelencia, fortalecida por la confianza y comprometida con garantizar el acceso a la justicia, especialmente a los sectores vulnerables.

MISIÓN

El Ministerio de Defensa Pública es una institución autónoma que garantiza el acceso a la justicia y defensa de los derechos, con especial atención a los sectores vulnerables.

VALORES

N°	VALORES	SIGNIFICADO
1	**Integridad**	Actuar de acuerdo con principios y valores éticos, manteniendo coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Implica ser honesto, confiable y adherirse a los estándares morales.
2	**Responsabilidad**	Cumplir con los deberes y compromisos, y asumir las consecuencias de las propias acciones.
3	**Respeto**	Reconocer y valorar la dignidad de todas las personas, tratándolas con consideración y cortesía.
4	**Solidaridad**	Colaborar y apoyar a otros, promoviendo el bienestar común y ayudando en tiempos de necesidad.
5	**Empatía**	Comprender y compartir los sentimientos y perspectivas de los demás, fomentando una actitud de comprensión y apoyo.
6	**Idoneidad**	Demostrar competencia y capacidad en el desempeño de tareas y responsabilidades.
7	**Discreción**	Manejar la información confidencial con prudencia y mantener la confidencialidad cuando sea necesario.
8	**Lealtad**	Ser fiel y comprometido con la institución y sus principios, apoyando su misión y objetivos.
9	**Dignidad**	Actuar con integridad y autocontrol, manteniendo el respeto propio y hacia los demás.
10	**Independencia**	Tomar decisiones objetivas y autónomas, sin influencia indebida de intereses externos.
11	**Prudencia**	Actuar con cautela y sensatez, evaluando las consecuencias antes de tomar decisiones.
12	**Equidad e inclusión**	Promover la igualdad y la integración, valorando la diversidad y garantizando la participación de todos.
13	**Compromiso**	Dedicarse con convicción y esfuerzo a las metas y responsabilidades de la institución, demostrando constancia y eficiencia.
14	**Imparcialidad**	Actuar con objetividad y justicia, sin dejarse influir por prejuicios personales, favoritismos o intereses externos.
15	**Ética profesional**	Mantener una conducta recta y moral en el desempeño de las funciones, adherirse a los principios y normas del campo profesional.
16	**Trabajo en equipo**	Colaborar de manera efectiva y armoniosa con otros miembros de la organización para alcanzar objetivos comunes, valorando la contribución de cada uno.

EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. MEJORA DEL ACCESO A LA JUSTICIA.

O.E.1.1. Fortalecer la gestión misional coordinado con las defensorías adjuntas, defensorías públicas y las áreas de apoyo para el cumplimento efectivo de la misión.
O.E.1.2. Desarrollar, articular y promover mecanismos de atención de calidad para sectores vulnerables.
O.E.1.3. Establecer un plan de acceso a la justicia que permita fortalecer los mecanismos para la atención a pueblos indígenas.
O.E.1.4. Fortalecer la coordinación con otras instituciones del sistema de justicia y/u organismos de atención respecto a grupos vulnerables para lograr una mejor representación jurídica.

2. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

O.E.2.1 Mejorar la gestión administrativa y financiera para proveer de manera oportuna y adecuada los bienes y servicios necesarios.
O.E.2.2. Vigorizar los órganos de control de la gestión misional y administrativa para brindar una mejor calidad en los servicios del MDP.
O.E.2.3. Restablecer de manera integral la gestión respecto a la infraestructura edilicia del MDP para una atención adecuada a usuarios.
O.E.2.4. Mejorar el capital humano del MDP a través de herramientas de gestión y capacitación continua.
O.E.2.5 Fortalecer el Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública.
O.E.2.6. Implementar un sistema integral de gestión de calidad en el MDP.
O.E.2.7. Consolidar la cooperación nacional e internacional del Ministerio de la Defensa Pública a través de alianzas estratégicas para fortalecer los procesos institucionales.
O.E.2.8. Fortalecer la Carta Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública.

3. FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL

O.E.3.1.Desarrollar, implementar y consolidar una identidad institucional interna y externa.
O.E.3.2. Diseñar e implementar una estrategia para el fortalecimiento de la comunicación interna y externa.

4. INNOVACIÓN, TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.

O.E.4.1. Desarrollar un plan de transformación digital como soporte de la gestión institucional.
O.E.4.2. Implementar sistemas de inteligencia artificial para la mejora de procesos de gestión institucional.

5. CONSOLIDACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS INSTITUCIONAL.

O.E.5.1. Desarrollar un plan de audiencias públicas a fin de fomentar la rendición de cuenta institucional.
O.E.5.2. Afianzar de manera integral los mecanismos de socialización institucional.
O.E.5.3. Fortalecer instrumentos de denuncias y reclamos, interna y externa.
O.E.5.4. Consolidar los mecanismos de rendición de cuenta a través de herramientas digitales con tecnologías de IA.
O.E.5.5. Promover mecanismos de participación ciudadana.



MATRIZ DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
1. MEJORA DEL ACCESO A LA JUSTICIA	O.E.1.1. Fortalecer la gestión misional coordinado con las defensorías adjuntas, defensorías públicas y las áreas de apoyo para el cumplimento efectivo de la misión.	A.1.1.1. Elaborar y ejecutar un Plan que equilibre la demanda tanto geográfica como demográfica respecto a la ubicación de sedes del MDP.	-Grado de avance de la elaboración del plan. -Grado de avance de la ejecución del plan.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69 %. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Planificación. -Dirección de Obras.
		A.1.1.2. Programa Integral de fortalecimiento de la gestión de las unidades de los Defensores Públicos respecto a Fueros Especializados y Fueros Ordinarios en Sedes identificadas según requerimientos específicos.	-Grado de avance del programa integral del fortalecimiento de gestión de las unidades de los Defensores Públicos.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69 %. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Planificación. -Dirección de Monitoreo y Evaluación.
		A.1.1.3. Implementar mecanismos y herramientas fortalecidos para la gestión de la mediación.	-Grado de avance de mecanismos en la gestión de Mediación.	Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69 %. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -Defensores públicos. -Dirección de Mediación.
		A.1.1.4. Implementar estrategias integrales para la gestión en materia de Derechos Humanos.	-Grado de avance de estrategias en materia Derechos Humanos.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69 %. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -Defensores Públicos. -Dirección de Derechos Humanos.
	O.E.1.2. Desarrollar, articular y promover mecanismos de atención de calidad para sectores vulnerables.	A.1.2.1 Diagnóstico y elaboración del Plan Integral de atención a Sectores vulnerables.	-Grado de avance del diagnóstico. -Grado de avance de la elaboración.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69 %. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -Defensores Públicos. -Dirección de Derechos Humanos. -Dirección de Defensa de Pueblos Indígenas.

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
1. MEJORA DEL ACCESO A LA JUSTICIA	O.E.1.2. Desarrollar, articular y promover mecanismos de atención de calidad para sectores vulnerables.	A.1.2.2. Implementación del Plan Integral de atención a Sectores vulnerables.	-Grado de avance del plan integral de atención a sectores vulnerables.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69 %. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -Defensores Públicos. -Dirección de Derechos Humanos. -Dirección de Defensa de Pueblos Indígenas.
		A.1.2.3. Diseñar e implementar mecanismos de atención humanizada y eficiente al usuario.	-Grado de avance del diseño. -Grado de avance de la implementación. -Índice de satisfacción del usuario.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69 %. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -Defensores Públicos. -Dirección de Derechos Humanos. -Dirección de Gestión del Talento Humano. -Dirección de Planificación.
		A.1.2.4. Diseñar e implementar mecanismos de integración con la comunidad.	-Grado de avance del diseño. -Grado de avance de la implementación.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -Defensores Públicos. -Dirección de Derechos Humanos. -Dirección de Planificación.
	O.E.1.3. Establecer un plan de acceso a la justicia que permita fortalecer los mecanismos para la atención a pueblos indígenas.	A.1.3.1. Dentro del plan integral de atención a Sectores vulnerables, desarrollar e implementar mecanismos que permitan fortalecer la atención al sector de pueblos indígenas.	-Grado de avance del desarrollo. -Grado de avance de la implementación	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -Defensores Públicos. -Dirección de Derechos Humanos. -Dirección de Defensa de Pueblos Indígenas. -Dirección de Planificación.
	O.E.1.4. Fortalecer la coordinación con otras instituciones del sistema de justicia y/o organismos de atención respecto a grupos vulnerables para lograr una mejor representación jurídica.	A.1.4.1. Revisión de todos los acuerdos y alianzas vigentes para desarrollar un plan de trabajo que permita mejorar los resultados de la gestión institucional.	-Grado de avance de la revisión todos los acuerdos y alianzas vigentes. -Grado de avance del desarrollo del plan de trabajo.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección General de Relaciones Internacionales y de Cooperación. -Secretaría General. -Dirección de Planificación. -Dirección de Monitoreo y Evaluación.

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES
				PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	
1. MEJORA DEL ACCESO A LA JUSTICIA	O.E.1.4. Fortalecer la coordinación con otras instituciones del sistema de justicia y/o organismos de atención respecto a grupos vulnerables para lograr una mejor representación jurídica.	A.1.4.2. Fortalecimiento de las capacidades del equipo especializado en pueblos indígenas a través de la alianza con instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil nacional e internacional.	-Grado de avance del Fortalecimiento de las capacidades del equipo especializado en pueblos indígenas.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección General de Relaciones Internacionales y de Cooperación. -Dirección de Derechos Humanos. -Dirección de Defensa de Pueblos Indígenas. -Dirección de Planificación.



EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
2. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.	O.E.2.1 Mejorar la gestión administrativa y financiera para proveer de manera oportuna y adecuada los bienes y servicios necesarios.	A.2.1.1. Implementación de mecanismos de programación presupuestaria vinculadas a recursos operativos del PEI_POA.	-Grado de avance de la implementación de los mecanismos de programación presupuestaria.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Planificación. -Dirección de Evaluación y Monitoreo.
		A.2.1.2. Consolidación de los mecanismos para la optimización de la gestión administrativa financiera.	-Grado de avance de la consolidación de los mecanismos de optimización de la gestión administrativa	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Planificación. -Dirección de Evaluación y Monitoreo.
	O.E.2.2. Fortalecer los órganos de control de la gestión misional y administrativa para brindar una mejor calidad en los servicios del MDP.	A.2.2.1. Creación e implementación del órgano de control de la auditoria de gestión misional.	-Grado de avance de la creación del órgano de control de la auditoria de gestión misional. -Grado de avance de la implementación.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -Dirección de Auditoría de Gestión Misional. -Dirección de Planificación. -Dirección de Estadística.
		A.2.2.2. Fortalecimiento de la gestión de auditoria general-NRM.	-Grado de avance del Fortalecimiento de la gestión de auditoria general-NRM.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Dirección General de Auditoría. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Planificación.
		A.2.2.3. Fortalecimiento del órgano disciplinario.	-Grado de avance del fortalecimiento del órgano disciplinario.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Dirección General de Auditoría. -Dirección de Contraloría Administrativa. -Dirección de Planificación.
	O.E.2.3. Fortalecer de manera integral la gestión respecto a la infraestructura edilicia del MDP para una atención adecuada a usuarios.	A.2.3.1. Elaboración y ejecución del Plan de Infraestructura Edilicia del MDP.	-Grado de avance de la elaboración del plan de infraestructura. -Grado de avance de la ejecución del plan de infraestructura.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Obras. -Dirección de Planificación.
		A.2.3.2 Elaboración y ejecución del Plan Construcción sede central en la capital que aglutine la administración y todas las sedes jurisdiccionales de la capital.	-Grado de avance de la elaboración del plan de Construcción sede central. -Grado de avance de la ejecución del plan de Construcción sede central.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Obras. -Dirección de Planificación.

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
2. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.	O.E.2.4. Fortalecer el capital humano del MDP a través de herramientas de gestión y capacitación continua.	A.2.4.1. Elaboración e implementación de una nueva política de Gestión del Talento Humano según criterios de calidad.	-Grado de avance de la elaboración de la nueva política de Talento Humano. -Grado de avance de la implementación de la nueva política de Talento Humano. -Grado de avance en la incorporación de talento humano vinculado a perfiles específicos y al anexo del personal. -Medición del clima laboral.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Gestión de Talento Humano. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Planificación. -Dirección de Estadística.
		A.2.4.2. Implementar procesos de capacitación fortalecidos de manera integral, tanto la misional como las de apoyo, con énfasis en gestión de calidad y procesos de mejora continua.	-Grado de avance de la implementación de procesos de capacitación.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Gestión de Talento Humano. -Dirección de Gestión de Calidad. Dirección de Planificación -Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública. -Dirección de Comunicación.
	O.E.2.5 Fortalecer el Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública.	A.2.5.1 Optimizar la normativa y procesos del Instituto Técnico Superior.	-Grado de avance de la optimización de la normativa y procesos del ITSDP.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Gestión de Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública. -Dirección de Estadística. -Dirección de Comunicación.
		A.2.5.2. Potenciar las herramientas digitales del ITSDP - Aula Virtual, Sistema de Certificación Digital, etc.	-Grado de avance integral de las herramientas digitales del ITSDP.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Gestión de Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública. -Dirección de Estadística. -Dirección de Comunicación.

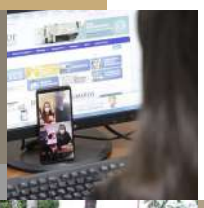
EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
2. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.	O.E.2.5 Fortalecer el Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública.	A.2.5.3. Desarrollar mecanismos de alianzas estratégicas con otros Institutos de Educación Superior y otros actores.	-Grado de avance de los mecanismos de alianzas estratégicas.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Secretaría General. -DGAF. -Dirección de Gestión de Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública. -Dirección de Estadística. -Dirección de Comunicación.
		A.2.5.4. Optimizar el relevamiento de información estadística del ITSDP	-Grado de avance de la optimización de la información estadística.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Gestión de Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública. -Dirección de Estadística. -Dirección de Comunicación.
	O.E.2.6. Implementar un sistema integral de gestión de calidad en el MDP.	A.2.6.1. Fortalecimiento de la gestión de la planificación institucional.	-Grado de avance del fortalecimiento de la gestión de la planificación institucional.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Monitoreo y Evaluación. -Dirección de Estadística. -Dirección de Comunicación.
		A.2.6.2. Consolidación de los mecanismos para la optimización de la gestión administrativa financiera.	-Grado de avance de la Consolidación de los mecanismos para la optimización de la gestión administrativa financiera.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Monitoreo y Evaluación. -Dirección de Estadística. -Dirección de Comunicación.
		A.2.6.3. Mejorar los mecanismos de evaluación de la gestión operativa institucional.	-Grado de avance de los mecanismos de evaluación de la gestión operativa institucional.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Monitoreo y Evaluación. -Dirección de Estadística. -Dirección de Comunicación.

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
2. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.	O.E.2.6. Implementar un sistema integral de gestión de calidad en el MDP.	A.2.6.4. Fortalecer la implementación del sistema de control interno a través de la Norma de Requisitos Mínimos de la CGR.	-Grado de avance de la implementación del sistema de control interno.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección General de Auditoria. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Monitoreo y Evaluación. -Dirección de Estadística.
		A.2.6.5. Fortalecimiento de la Gestión documental institucional	-Grado de avance del fortalecimiento de la gestión documental institucional.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Secretaria General. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Monitoreo y Evaluación. -Dirección de Estadística. -Dirección de Comunicación.
		A.2.6.6. Creación e implementación de un sistema de gestión de datos estadístico.	-Grado de avance de la creación del órgano de gestión de datos estadísticos. - Grado de avance de la implementación del sistema de gestión de datos.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Monitoreo y Evaluación. -Dirección de Estadística.
		A.2.6.7. Implementar sistemas consolidados de ceremonial -protocolo y seguridad institucional.	-Grado de avance de la implementa-ción de un sistema consolidado de Ceremonial - Protocolo.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Dirección de Gabinete. -DGAF. -Secretaría Privada. -Dirección de Ceremonial y Protocolo. -Dirección de Seguridad Integral del MDP. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Monitoreo y Evaluación. -Dirección de Comunicación.
			-Grado de avance de la implementación de un sistema consolidado de seguridad institucional.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
2. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.	O.E.2.6. Implementar un sistema integral de gestión de calidad en el MDP.	A.2.6.8. Consolidar la gestión de asesoría jurídica institucional.	-Grado de avance de la consolidación de la gestión de asesoría jurídica institucional.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Secretaría General. -Asesoría Técnica. -Dirección Jurídica. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Monitoreo y Evaluación. -Dirección de Comunicación.
		A.2.6.9. Optimizar de manera integral la gestión forense.	-Grado de avance de la optimización de manera integral la gestión forense.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensores Adjuntos. -Dirección Forense. -Dirección de Gestión del Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Comunicación.
	O.E.2.7. Consolidar la cooperación nacional e internacional del Ministerio de la Defensa Pública a través de alianzas estratégicas para fortalecer los procesos institucionales.	A.2.7.1. Fortalecimiento de la representación internacional y la cooperación nacional del MDP.	-Grado de avance en el fortalecimiento del órgano rector de la cooperación nacional e internacional del MDP.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Secretaría General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección General de Relaciones Internacionales y de Cooperación. -Dirección de Planificación. -Dirección de Comunicación.
		A.2.7.2. Elaboración de un diagnóstico integral de alianzas y acuerdos de cooperación con instituciones estratégicas e implementación de un Plan Integral de Alianzas y Acuerdos de Cooperación para fortalecer procesos de transformación.	-Grado de avance en la elaboración e implementación de un plan integral de alianzas y acuerdos de cooperación.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Secretaría General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección General de Relaciones Internacionales y de Cooperación. -Dirección de Planificación. -Dirección de Comunicación.

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
2. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.	O.E.2.7. Consolidar la cooperación nacional e internacional del Ministerio de la Defensa Pública a través de alianzas estratégicas para fortalecer los procesos institucionales.	A.2.7.3. Elaboración e implementación del Proyecto de cooperación para atención de la migración de sectores vulnerables por motivos ambientales.	-Grado de avance en la elaboración e implementación del proyecto de cooperación.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Secretaría General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección General de Relaciones Internacionales y de Cooperación. -Dirección de Planificación. -Dirección de Comunicación.
	O.E.2.8. Actualizar la Carta Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública.	A.2.8.1. Conformación del comité de estudio de la carta orgánica.	-Grado de avance de la conformación del comité de estudio.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Secretaría General. -Defensores Adjuntos. -Dirección Jurídica.
		A.2.8.2. Revisión, análisis y propuesta de la carta orgánica.	-Grado de avance de la revisión, análisis y propuesta.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Comité de estudio. -Secretaría General. -Defensores Adjuntos. -Dirección Jurídica.







EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
3. FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL	O.E.3.1. Desarrollar, implementar y consolidar una identidad institucional interna y externa.	A.3.1.1. Fortalecimiento de los mecanismos de identidad institucional.	-Grado de avance en los fortalecimientos de los mecanismos de identidad institucional.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Comunicación. -Dirección de Planificación.
		A.3.1.2. Fortalecimiento de los mecanismos de interacción con la sociedad.	-Grado de avance de los mecanismos de interacción con la sociedad.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Derechos Humanos. -Dirección de Comunicación. -Dirección de Planificación.
	O.E.3.2. Diseñar e implementar una estrategia de fortalecimiento de comunicación interna y externa.	A.3.2.1. Consolidación y modernización de la política de Comunicación Institucional.	-Grado de avance en la consolidación y modernización de la política de comunicación institucional.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Comunicación. -Dirección de Planificación.
		A.3.2.2. Fortalecer los recursos o herramientas digitales internas y externas para una eficacia en materia de comunicación institucional.	-Grado de avance en los fortalecimientos de los recursos/ herramientas digitales internas y externas.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Comunicación. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Planificación.

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
4. INNOVACIÓN, TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.	O.E.4.1. Desarrollar un plan de transformación digital como soporte de la gestión institucional.	A.4.1.1. Fomento de la innovación a través de la adopción de nuevas tecnologías.	-Grado de avance en la innovación de la adquisición de nuevas tecnologías.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Comunicación.
		A.4.1.2. Fortalecimiento integral de los sistemas digitales de gestión del MDP.	-Grado de avance del fortalecimiento integral de los sistemas digitales de gestión del MDP.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Comunicación.
		A.4.1.3. Capacitación y desarrollo del personal a través de la formación continúa en nuevas tecnologías.	-Grado de avance de capacitación y desarrollo del funcionario.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Gestión del Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad.
	O.E.4.2. Implementar sistemas de inteligencia artificial para la mejora de procesos de gestión institucional.	A.4.2.1. Desarrollar procesos claves de gestión institucional a través de la aplicación de la IA.	-Grado de avance del desarrollo de procesos claves de gestión institucional a través de la aplicación IA.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Gestión del Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Comunicación.

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES
4. INNOVACIÓN, TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.	O.E.4.2. Implementar sistemas de inteligencia artificial para la mejora de procesos de gestión institucional.	A.4.2.2. Desarrollo e implementación de mecanismos de Seguridad a través de la IA para mejorar la seguridad de la información y el cumplimiento normativo.	-Grado de avance en el desarrollo e implemetación de mecanismos de seguridad.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Comunicación.
		A.4.2.3. Capacitar al personal en el uso de nuevas tecnologías IA.	-Grado de avance de capacitación al personal en el uso de nuevas tecnologías IA.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-DGAF. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Gestión del Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Comunicación.



EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES
				PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	
5. CONSOLIDACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS INSTITUCIONAL.	O.E.5.1. Desarrollar un plan de audiencias públicas a fin de fomentar la rendición de cuenta institucional.	A.5.1.1. Elaboración y ejecución del plan de audiencias públicas.	-Grado de avance en la elaboración y ejecución del plan de audiencias públicas.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Gestión del Talento Humano. -Dirección de Planificación. Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Estadística. -Dirección de Comunicación.
	O.E.5.2. Consolidar de manera integral los mecanismos de socialización institucional.	A.5.2.1. Elaboración de un plan integral sobre los mecanismos de transparencia.	-Grado de avance del plan integral de mecanismos de transparencias.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Gestión del Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Comunicación.
	O.E.5.3. Fortalecer instrumentos de denuncias y reclamos, interna y externa.	A.5.3.1. Integrar y fortalecer los mecanismos de denuncias, reclamos dentro del plan integral de transformación digital y tecnología IA del MDP.	-Grado de avance de la integración y fortalecimiento de los mecanismos de denuncias y reclamos.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Gestión del Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Comunicación.

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	INDICADORES	METAS	RESPONSABLES
				PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	
5. CONSOLIDACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS INSTITUCIONAL.	O.E.5.4. Consolidar los mecanismos de rendición de cuenta a través de herramientas digitales con tecnologías de IA.	A.5.4.1. Establecer los mecanismos para su ejecución a corto y mediano plazo.	-Grado de avance de los mecanismos de rendición de cuenta a corto y mediano plazo.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Gestión del Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Comunicación.
	O.E.5.5. Promover mecanismos de participación ciudadana.	A.5.5.1. Programar y ejecutar distintos mecanismos de participación ciudadana.	-Grado de avance de los mecanismos de participación ciudadana.	-Satisfactorio: 70 % o más. -Regular: 40 % y 69%. -Insuficiente: menos de 40%.	-Defensor General. -Defensores Adjuntos. -DGAF. -Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública. -Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación. -Dirección de Gestión del Talento Humano. -Dirección de Planificación. -Dirección de Gestión de Calidad. -Dirección de Comunicación.



CUADRO DE MANDO INTEGRAL (CMI)

El cuadro de mando integral, establece cuatro perspectivas básicas para la vinculación con los objetivos estratégicos del Ministerio de la Defensa Pública:

Perspectiva de resultados y grupos de interés: identifica a la población beneficiaria y las medidas de la actuación institucional para lograr la satisfacción de los mismos, enfocada al servicio brindado.

Perspectiva de recursos: presenta los objetivos relacionados con la administración financiera y datos económicos que reflejan el uso de recursos en la institución.

Perspectiva de procesos internos: es una de las perspectivas elementales en donde se detectan los procesos necesarios para optimizar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la institución para lograr sus objetivos.

Perspectiva de aprendizaje y conocimiento: constituye la base sobre la cual se sustentan las demás perspectivas y reside en las capacidades transversales y estratégicas propias de la institución.

Los objetivos definidos para el Ministerio de la Defensa Pública por perspectivas, se presentan a continuación:

PERSPECTIVAS	N°	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
RESULTADOS Y GRUPOS DE INTERÉS	1	**O.E.1.2.** Desarrollar, articular y promover mecanismos de atención de calidad para sectores vulnerables.
	2	**O.E.1.3.** Establecer un plan de acceso a la justicia que permita fortalecer los mecanismos para la atención a pueblos indígenas.
	3	**O.E.3.1.** Desarrollar, implementar y consolidar una identidad institucional interna y externa.
	4	**O.E.5.2.** Consolidar de manera integral los mecanismos de socialización institucional.
	5	**O.E.5.3.** Fortalecer instrumentos de denuncias y reclamos, interna y externa.
RECURSOS	6	**O.E.2.1** Mejorar la gestión administrativa y financiera para proveer de manera oportuna y adecuada los bienes y servicios necesarios.
	7	**O.E.2.6.** Implementar un sistema integral de gestión de calidad en el MDP.
	8	**O.E.2.7.** Consolidar la cooperación nacional e internacional del Ministerio de la Defensa Pública a través de alianzas estratégicas para fortalecer los procesos institucionales.

PERSPECTIVAS	N°	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
PROCESOS	9	**O.E.1.1.** Fortalecer la gestión misional coordinado con las defensorías adjuntas, defensorías públicas y las áreas de apoyo para el cumplimento efectivo de la misión.
	10	**O.E.1.4.** Robustecer la coordinación con otras instituciones del sistema de justicia y/u organismos de atención respecto a grupos vulnerables para lograr una mejor representación jurídica.
	11	**O.E.2.2.** Vigorizar los órganos de control de la gestión misional y administrativa para brindar una mejor calidad en los servicios del MDP.
	12	**O.E.2.3.** Mejorar de manera integral la gestión respecto a la infraestructura edilicia del MDP para una atención adecuada a usuarios.
	13	**O.E.2.5.** Implementar un sistema integral de gestión de calidad en el MDP.
	14	**O.E.2.8.** Actualizar la Carta Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública.
	15	**O.E.3.2.** Diseñar e implementar una estrategia de fortalecimiento de comunicación interna y externa.
	16	**O.E.5.1.** Desarrollar un plan de audiencias públicas a fin de fomentar la rendición de cuenta institucional.
	17	**O.E.5.4.** Consolidar los mecanismos de rendición de cuenta a través de herramientas digitales con tecnologías de IA.
	18	**O.E.5.5.** Promover mecanismos de participación ciudadana.
APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO Capital: Humano y Tecnológico	19	**O.E.2.4.** Reforzar el capital humano del MDP a través de herramientas de gestión y capacitación continua.
	20	**O.E.4.1.** Desarrollar un plan de transformación digital como soporte de la gestión institucional.
	21	**O.E.4.2.** Implementar sistemas de inteligencia artificial para la mejora de procesos de gestión institucional.

CUADRO DE VINCULACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEI CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND) Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLES (ODS)

PEI: EJE 1: MEJORA DEL ACCESO A LA JUSTICIA.
O.E.1.1. Fortalecer la gestión misional coordinado con las defensorías adjuntas, defensorías públicas y las áreas de apoyo para el cumplimento efectivo de la misión.
O.E.1.2. Desarrollar, articular y promover mecanismos de atención de calidad para sectores vulnerables.
O.E.1.3. Establecer un plan de acceso a la justicia que permita fortalecer los mecanismos para la atención a pueblos indígenas.
O.E.1.4. Fortalecer la coordinación con otras instituciones del sistema de justicia y/u organismos de atención respecto a grupos vulnerables para lograr una mejor representación jurídica.
PND 2030
EJE ESTRATÉGICO: 1. REDUCCIÓN DE LA POBREZA Y DESARROLLO SOCIAL.
ESTRATEGIAS
1.1. **Desarrollo social equitativo:** Dignidad, bienestar, libertades y oportunidades para todas las personas, con enfoque intercultural, intergeneracional y de género. 1.1.1. Garantizar a toda la población el derecho universal a la identidad. 1.1.13. Proteger a los niños y adolescentes ante amenazas de vulneraciones a sus derechos. 1.1.14. Avanzar hacia la igualdad real y efectiva, eliminando la discriminación hacia las mujeres. 1.1.15. Avanzar hacia la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad, con un enfoque inclusivo. 1.1.17. Atender con servicios públicos a la población joven, prioritariamente aquella en situación de pobreza y vulnerabilidad. 1.1.18. Lograr el bienestar de los pueblos indígenas, respetando su acervo cultural. 1.1.19. Garantizar el acceso pleno de sus derechos a los adultos mayores
EJE ESTRATÉGICO: 4. FORTALECIMIENTO POLÍTICO INSTITUCIONAL.
ESTRATEGIAS
4.1. Garantizar el acceso a los derechos humanos, mejorar la justicia y la seguridad. Combina el Eje Estratégico Fortalecimiento Político Institucional con la línea transversal Igualdad de Oportunidades. 4.1.1. Mejorar el acceso y alcanzar una eficiente administración de la justicia con igualdad de oportunidades. 4.1.2. Garantizar el acceso y la defensa de los derechos humanos (ddhh) 4.1.3. Reducir los homicidios y todo tipo de delitos. 4.4. Proteger y defender el medio ambiente y los recursos naturales. Combina el Eje Estratégico Fortalecimiento Político Institucional con la línea transversal de Sostenibilidad Ambiental. El objetivo específico incluye el monitoreo activo, la protección y recuperación del medio ambiente y de los recursos naturales. 4.4.1. Preservar los recursos naturales. 4.4.2. Propiciar el manejo sostenible de los bosques, su conservación y restauración.
ODS
Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
Meta 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Meta: 16.2.: Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.
Meta: 16.3.: Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.
Meta 16.10: Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.
Meta 16.b.: Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.





PEI: EJE 2: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
O.E.2.1 Mejorar la gestión administrativa y financiera para proveer de manera oportuna y adecuada los bienes y servicios necesarios.
O.E.2.2. Fortalecer los órganos de control de la gestión misional y administrativa para brindar una mejor calidad en los servicios del MDP.
O.E.2.3. Fortalecer de manera integral la gestión respecto a la infraestructura edilicia del MDP para una atención adecuada a usuarios.
O.E.2.4. Fortalecer el capital humano del MDP a través de herramientas de gestión y capacitación continua.
O.E.2.5. Fortalecer el Instituto Técnico Integral Superior de la Defensa Pública.
O.E.2.6. Implementar un sistema integral de gestión de calidad en el MDP.
O.E.2.7. Consolidar la cooperación nacional e internacional del Ministerio de la Defensa Pública a través de alianzas estratégicas para fortalecer los procesos institucionales.
O.E.2.8. Fortalecer la Carta Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública.
PND 2030
EJE ESTRATÉGICO: 1. REDUCCIÓN DE LA POBREZA Y DESARROLLO SOCIAL.
ESTRATEGIAS
1.1. **Desarrollo social equitativo:** Dignidad, bienestar, libertades y oportunidades para todas las personas, con enfoque intercultural, intergeneracional y de género. 1.1.1. Garantizar a toda la población el derecho universal a la identidad. 1.1.13. Proteger a los niños y adolescentes ante amenazas de vulneraciones a sus derechos. 1.1.14. Avanzar hacia la igualdad real y efectiva, eliminando la discriminación hacia las mujeres. 1.1.15. Avanzar hacia la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad, con un enfoque inclusivo. 1.1.17. Atender con servicios públicos a la población joven, prioritariamente aquella en situación de pobreza y vulnerabilidad. 1.1.18. Lograr el bienestar de los pueblos indígenas, respetando su acervo cultural. 1.1.19. Garantizar el acceso pleno de sus derechos a los adultos mayores.
EJE ESTRATÉGICO: 3. INSERCIÓN DE PARAGUAY EN EL MUNDO
ESTRATEGIAS
3.1. **Garantizar igualdad de oportunidades en un mundo globalizado.** Combina el Eje Estratégico Proyección de Paraguay en el Mundo con la línea transversal Igualdad de Oportunidades. Los objetivos específicos incluyen gestión diplomática y consular eficiente para el desarrollo sostenible, apoyo a las migraciones y alcanzar una mayor eficiencia de la Cooperación Internacional. 3.1.3. Aumentar la eficiencia de la cooperación para el desarrollo.

EJE ESTRATÉGICO: 4. FORTALECIMIENTO POLÍTICO INSTITUCIONAL.

ESTRATEGIAS

4.2. **Modernizar la administración pública.** Combina el Eje Estratégico Fortalecimiento Político Institucional con la línea transversal Gestión Pública Transparente y Eficiente. Los objetivos específicos incluyen la profesionalización del servicio civil, mejorar el acceso efectivo a la información pública, la simplificación de trámites y aumento de servicios públicos en línea, mejorar la capacidad del sistema estadístico nacional, así como la transparencia y eficiencia de las compras públicas.
4.2.1. Profesionalizar la carrera de la función pública.
4.2.2. Mejorar el acceso efectivo a la información pública y la rendición de cuentas.
4.2.3. Simplificar los trámites y aumentar la oferta de servicios públicos en línea.
4.2.4. Mejorar la capacidad del sistema estadístico nacional
4.2.5. Asegurar la transparencia y eficiencia gubernamental.
4.2.6. Mejorar la eficiencia y transparencia de las compras públicas.

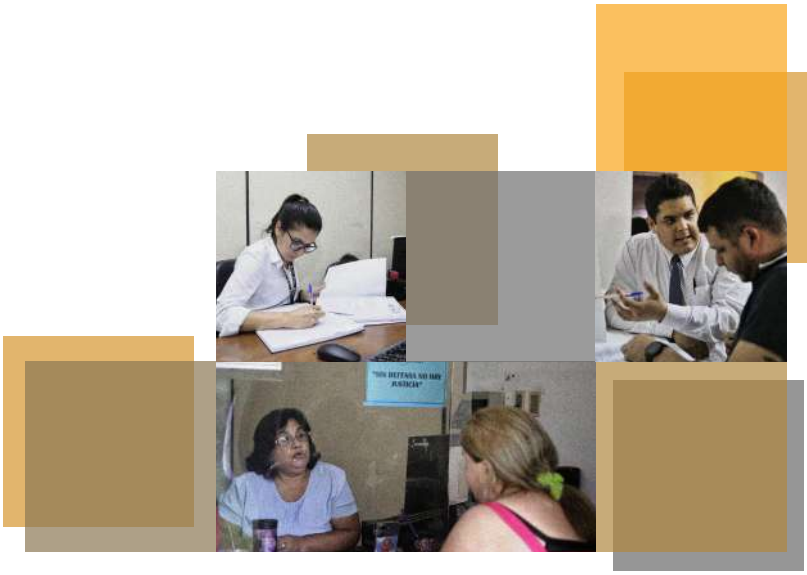
ODS

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Meta: 16.4.: De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada.
Meta: 16.5.: Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
Meta: 16.6.: Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.
Meta: 16.7.: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.
Meta: 16.10.: Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.
Meta: 16.a.: Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia.
Meta: 16.b.: Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible



PEI: EJE 3: FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL.
O.E.3.1.Desarrollar, implementar y consolidar una identidad institucional interna y externa.
O.E.3.2. Diseñar e implementar una estrategia de fortalecimiento de comunicación interna y externa.
PND 2030
EJE ESTRATÉGICO: 4. FORTALECIMIENTO POLÍTICO INSTITUCIONAL.
ESTRATEGIAS
4.2. **Modernizar la administración pública.** Combina el Eje Estratégico Fortalecimiento Político Institucional con la línea transversal Gestión Pública Transparente y Eficiente. Los objetivos específicos incluyen la profesionalización del servicio civil, mejorar el acceso efectivo a la información pública, la simplificación de trámites y aumento de servicios públicos en línea, mejorar la capacidad del sistema estadístico nacional, así como la transparencia y eficiencia de las compras públicas. 4.2.1. Profesionalizar la carrera de la función pública. 4.2.2. Mejorar el acceso efectivo a la información pública y la rendición de cuentas. 4.2.5. Asegurar la transparencia y eficiencia gubernamental. 4.2.6. Mejorar la eficiencia y transparencia de las compras públicas.
ODS
Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
Meta: 16.5.: Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas. Meta: 16.6.: Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. Meta: 16.7.: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades. Meta: 16.10.: Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales. Meta: 16.a.: Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia. Meta: 16.b.: Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

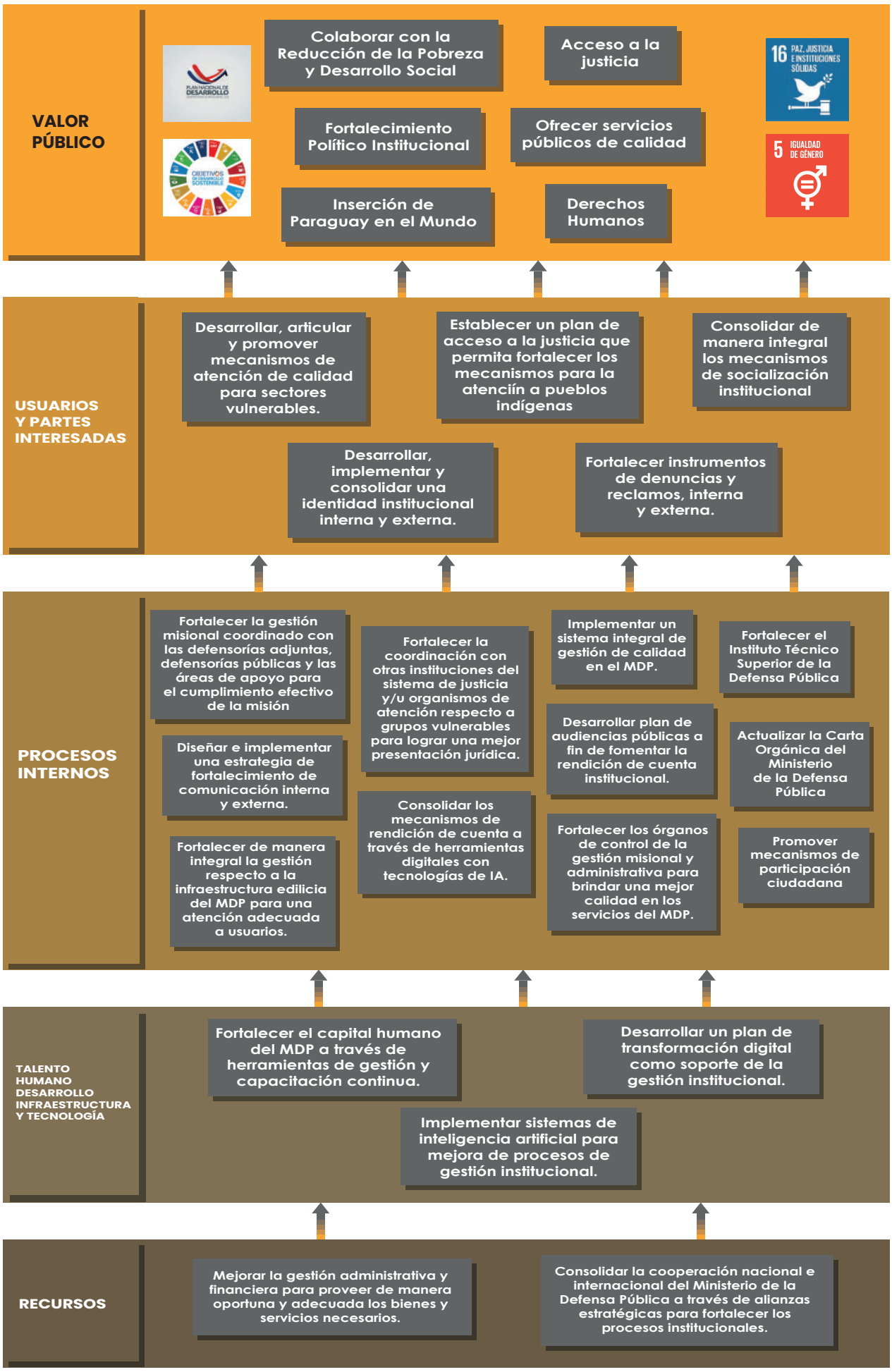



PEI: EJE 4: INNOVACIÓN, TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.
O.E.4.1. Desarrollar un plan de transformación digital como soporte de la gestión institucional.
O.E.4.2. Implementar sistemas de inteligencia artificial para la mejora de procesos de gestión institucional.
PND 2030
EJE ESTRATÉGICO: 3. INSERCIÓN DE PARAGUAY EN EL MUNDO
ESTRATEGIAS
3.1. **Garantizar igualdad de oportunidades en un mundo globalizado.** Combina el Eje Estratégico Proyección de Paraguay en el Mundo con la línea transversal Igualdad de Oportunidades. Los objetivos específicos incluyen gestión diplomática y consular eficiente para el desarrollo sostenible, apoyo a las migraciones y alcanzar una mayor eficiencia de la Cooperación Internacional. 3.1.3. Aumentar la eficiencia de la cooperación para el desarrollo.
EJE ESTRATÉGICO: 4. FORTALECIMIENTO POLÍTICO INSTITUCIONAL.
ESTRATEGIAS
4.2. **Modernizar la administración pública.** Combina el Eje Estratégico Fortalecimiento Político Institucional con la línea transversal Gestión Pública Transparente y Eficiente. Los objetivos específicos incluyen la profesionalización del servicio civil, mejorar el acceso efectivo a la información pública, la simplificación de trámites y aumento de servicios públicos en línea, mejorar la capacidad del sistema estadístico nacional, así como la transparencia y eficiencia de las compras públicas. 4.2.1. Profesionalizar la carrera de la función pública. 4.2.2. Mejorar el acceso efectivo a la información pública y la rendición de cuentas. 4.2.3. Simplificar los trámites y aumentar la oferta de servicios públicos en línea. 4.2.4. Mejorar la capacidad del sistema estadístico nacional 4.2.5. Asegurar la transparencia y eficiencia gubernamental. 4.2.6. Mejorar la eficiencia y transparencia de las compras públicas.
ODS
Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
Meta: 16.4.: De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada. Meta: 16.5.: Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas. Meta: 16.6.: Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. Meta: 16.7.: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades. Meta: 16.10.: Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales. Meta: 16.a.: Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia Meta: 16.b.: Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.


PEI: EJE 5: CONSOLIDACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS INSTITUCIONAL.
O.E.5.1. Desarrollar un plan de audiencias públicas a fin de fomentar la rendición de cuenta institucional.
O.E.5.2. Consolidar de manera integral los mecanismos de socialización institucional.
O.E.5.3. Fortalecer instrumentos de denuncias y reclamos, interna y externa.
O.E.5.4. Consolidar los mecanismos de rendición de cuenta a través de herramientas digitales con tecnologías de IA.
O.E.5.5. Promover mecanismos de participación ciudadana.
PND 2030
EJE ESTRATÉGICO: 3. INSERCIÓN DE PARAGUAY EN EL MUNDO
ESTRATEGIAS
3.1. **Garantizar igualdad de oportunidades en un mundo globalizado.** Combina el Eje Estratégico Proyección de Paraguay en el Mundo con la línea transversal Igualdad de Oportunidades. Los objetivos específicos incluyen gestión diplomática y consular eficiente para el desarrollo sostenible, apoyo a las migraciones y alcanzar una mayor eficiencia de la Cooperación Internacional. 3.1.3. Aumentar la eficiencia de la cooperación para el desarrollo.
EJE ESTRATÉGICO: 4. FORTALECIMIENTO POLÍTICO INSTITUCIONAL.
ESTRATEGIAS
4.2. **Modernizar la administración pública.** Combina el Eje Estratégico Fortalecimiento Político Institucional con la línea transversal Gestión Pública Transparente y Eficiente. Los objetivos específicos incluyen la profesionalización del servicio civil, mejorar el acceso efectivo a la información pública, la simplificación de trámites y aumento de servicios públicos en línea, mejorar la capacidad del sistema estadístico nacional, así como la transparencia y eficiencia de las compras públicas. 4.2.1. Profesionalizar la carrera de la función pública. 4.2.2. Mejorar el acceso efectivo a la información pública y la rendición de cuentas. 4.2.3. Simplificar los trámites y aumentar la oferta de servicios públicos en línea. 4.2.4. Mejorar la capacidad del sistema estadístico nacional 4.2.5. Asegurar la transparencia y eficiencia gubernamental. 4.2.6. Mejorar la eficiencia y transparencia de las compras públicas.
ODS
Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
Meta: 16.4.: De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada. Meta: 16.5.: Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas. Meta: 16.6.: Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. Meta: 16.7.: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades. Meta: 16.10.: Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales. Meta: 16.a.: Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia Meta: 16.b.: Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible


ANEXOS

Ministerio de la Defensa Pública - Mapa Estratégico


VALOR PÚBLICO
Colaborar con la Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social
Acceso a la justicia
Fortalecimiento Político Institucional
Ofrecer servicios públicos de calidad
Inserción de Paraguay en el Mundo
Derechos Humanos
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
5 IGUALDAD DE GÉNERO
USUARIOS Y PARTES INTERESADAS
Desarrollar, articular y promover mecanismos de atención de calidad para sectores vulnerables.
Establecer un plan de acceso a la justicia que permita fortalecer los mecanismos para la atenciín a pueblos indígenas
Consolidar de manera integral los mecanismos de socialización institucional
Desarrollar, implementar y consolidar una identidad institucional interna y externa.
Fortalecer instrumentos de denuncias y reclamos, interna y externa.
PROCESOS INTERNOS
Fortalecer la gestión misional coordinado con las defensorías adjuntas, defensorías públicas y las áreas de apoyo para el cumplimiento efectivo de la misión
Fortalecer la coordinación con otras instituciones del sistema de justicia y/u organismos de atención respecto a grupos vulnerables para lograr una mejor presentación jurídica.
Implementar un sistema integral de gestión de calidad en el MDP.
Fortalecer el Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública
Diseñar e implementar una estrategia de fortalecimiento de comunicación interna y externa.
Desarrollar plan de audiencias públicas a fin de fomentar la rendición de cuenta institucional.
Actualizar la Carta Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública
Consolidar los mecanismos de rendición de cuenta a través de herramientas digitales con tecnologías de IA.
Fortalecer de manera integral la gestión respecto a la infraestructura edilicia del MDP para una atención adecuada a usuarios.
Fortalecer los órganos de control de la gestión misional y administrativa para brindar una mejor calidad en los servicios del MDP.
Promover mecanismos de participación ciudadana
TALENTO HUMANO DESARROLLO INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍA
Fortalecer el capital humano del MDP a través de herramientas de gestión y capacitación continua.
Desarrollar un plan de transformación digital como soporte de la gestión institucional.
Implementar sistemas de inteligencia artificial para mejora de procesos de gestión institucional.
RECURSOS
Mejorar la gestión administrativa y financiera para proveer de manera oportuna y adecuada los bienes y servicios necesarios.
Consolidar la cooperación nacional e internacional del Ministerio de la Defensa Pública a través de alianzas estratégicas para fortalecer los procesos institucionales.

Diagnostico organizacional

Análisis FODA

Percepción externa de la institución		
Nº	**Oportunidades**	**Amenazas**
1	Alto alcance de redes sociales como herramienta de comunicación externa.	Reducción en la asignación de los recursos del Estado.
2	Interés de la sociedad en los procesos de transparencia y rendición de cuentas.	Escasa visibilidad institucional ante la sociedad.
3	Alianzas estratégicas con Instituciones públicas y privadas del Sistema de Justicia.	Influencia o presión de los grupos de interés que pueden comprometer la gestión institucional
4	Disponibilidad de innovaciones tecnológicas para fortalecer la gestión institucional.	Desconfianza en la gestión institucional.
5	Mayor cantidad de usuarios y usuarias que solicitan los servicios del MDP, demandando atención de calidad.	Débil articulación para apoyar la gestión del Defensor Público, entre organismos del Estado vinculados al mismo.
6	Fondos disponibles para cooperación, proyectos de capacitación, intercambio de experiencias con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales.	Ingerencia política en la gestión institucional.
7	Eventos para la participación institucional en espacios nacionales, regionales e internacionales.	

Percepción interna de la institución		
Nº	**Fortalezas**	**Debilidades**
1	Unidades especializadas exclusivas para atención de algunos sectores vulnerables.	Insuficiente equipo multidisciplinario y técnico profesional.
2	Compromiso del Talento Humano con la gestión Institucional.	Ausencia de sistemas tecnológicos sólidos para apoyo de la gestión.
3	Compromiso institucional para con la ciudadanía.	Infraestructura inadecuada para satisfacer los servicios ofrecidos.
4	Instituto Superior de formación y capacitación consolidado.	Sistemas de comunicación interna y externa deficientes.
5	Capacidad de respuesta institucional al usuario.	Recursos Financieros insuficientes para el cumplimiento de los logros misionales.
6	Relacionamiento interinstitucional fortalecido.	Deficiente Sistema de Planificación institucional.
7	La infraestructura con buena proyección de crecimiento.	Sistemas de control misional y de apoyo deficientes.
8		Carta Orgánica desactualizada.

Esquema de seguimiento y evaluación de la Gestion Estratégica

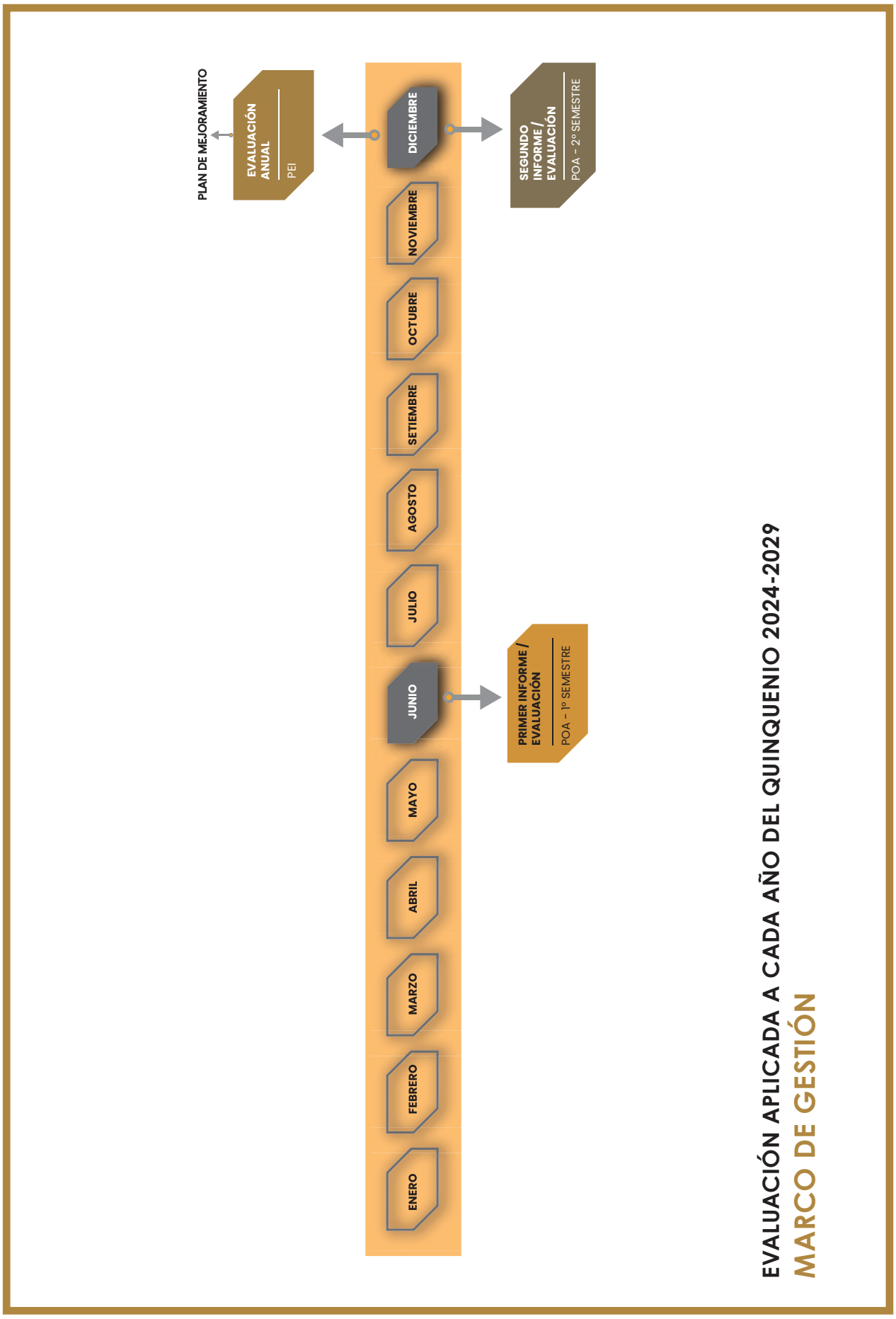


Tabla de identificación de riesgos estratégicos

ASPECTOS	RIESGOS	DESCRIPCIÓN	NIVEL
ECONÓMICO FINANCIERO	Recursos insuficientes.	Escasa disponibilidad de recursos financieros para ser aplicados en la gestión integral y alcanzar los objetivos.	Alto
	Corrupción.	Abuso del poder público en la gestión para beneficio particular	Alto
CAPITAL HUMANO	Falta de Recursos Humanos.	Recursos humanos insuficiente para el cumplimiento de las funciones en la gestión misional, la administrativa y de apoyo.	Alto
	Formación y Capacitación deficitaria.	Recursos humanos sin la formación y capacitación suficiente y necesaria para el cumplimiento de las funciones.	Alto
INFRAESTRUCTURA	Falta o débil planificación.	Planificación integral deficiente sobre los programas de infraestructura.	Alto
TECNOLÓGICOS	Débil infraestructura tecnológica y recursos técnicos.	Ausencia o precaria infraestructura integral tecnológica e insuficientes recursos humanos especializados.	Alto
CONTROL	Débil sistema de control.	Procedimientos inadecuados o inexistentes, sistema de control integral deficiente en la gestión misional y la de apoyo.	Alto
COMUNICACIÓN	Insuficiente Política comunicacional.	Política de comunicación interna y externa deficiente en la implementación respecto a la gestión institucional.	Alto
SERVICIOS PRESTADOS	Atención integral deficiente.	Política de Atención integral a usuarios deficiente, fundamentalmente a sectores vulnerables.	Alto
TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Insuficientes e ineficaces mecanismos	Herramientas para la transparencia y la rendición de cuentas de la gestión débiles en cantidad y calidad.	Alto
COOPERACIÓN	Desinterés para concreción de alianzas y acuerdos.	Falta de interés de otras instituciones en establecer alianzas y acuerdos.	Alto
IDENTIDAD	Débil imagen institucional.	Imagen institucional confusa, errada, para los usuarios.	Alto
POLÍTICO	Injerencia política.	Influencia política en los procesos de gestión de la institución	Alto

MINISTERIO DE LA
DEFENSA PÚBLICA

Protegiendo tus Derechos

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2029