



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

REPÚBLICA DE PANAMÁ

Estudio sobre el Empleo Público Civil en la Administración Nacional Centralizada

Proyecto Regional:

Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica

Publicado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil

Lic. Cristina Cosaka

Mayo de 2026

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



1. Información General

Panamá es una república democrática, representativa y presidencialista, cuyo poder público se articula en tres órganos independientes: el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial. El Órgano Ejecutivo está encabezado por el Presidente y el Vicepresidente de la República, elegidos por sufragio popular. El Órgano Legislativo adopta la forma de un congreso unicameral —la Asamblea Nacional—, integrado por aproximadamente 70 diputados, mientras que el Órgano Judicial tiene su máxima expresión en la Corte Suprema de Justicia, complementada por los tribunales y el Ministerio Público.

El Gobierno Central, como órgano constitucional que encabeza el Poder Ejecutivo, dirige la Administración Pública a nivel nacional a través de ministerios, viceministerios y organismos autónomos y fiscalizadores. El actual Presidente de la República es el Dr. José Raúl Mulino. Panamá cuenta con una población estimada de **4.620.975 habitantes** (dato 2026).

El presente estudio se enmarca en el proyecto *Tendencias del Empleo Público en Iberoamérica*, impulsado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil, cuyo objetivo principal es la construcción de un Tablero Regional de Indicadores. Con ese fin, se remitió un cuestionario estructurado a las autoridades del servicio civil de los países participantes. El análisis se focaliza en el Poder Ejecutivo y en la administración pública nacional centralizada.

1.1. Marco institucional del empleo público

El órgano rector del empleo público en Panamá es la **Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA)**¹. Su misión es *regular, asesorar, fortalecer y profesionalizar el recurso humano del Estado Panameño*; su visión, ser una *organización líder a la vanguardia del desarrollo del recurso humano al servicio de Panamá*. Sus valores institucionales son: honestidad, eficiencia, respeto, igualdad, transparencia y justicia.

La DIGECA organiza los procesos de selección del personal del servicio público, quienes gozan de estabilidad en sus cargos, y gestiona las fuentes administrativas empleadas para el registro del personal civil, en particular el **Sistema de Recursos Humanos del Estado Panameño (SIRHEP)**², las nóminas de la Contraloría General de la República y los registros de las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos (OIRH).

1.2. Composición de la administración centralizada

¹Dirección General de Carrera Administrativa. Misión: Regular, asesorar, fortalecer y profesionalizar el recurso humano del Estado Panameño. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_pan_res_civ_ane2.pdf (sitio no actualizado).

²El SIRHEP procura la modernización, eficiencia y transparencia de la Administración Pública panameña con enfoque meritocrático, y mantiene un sistema robusto de base de datos que centraliza, asegura y automatiza la gestión de información del personal.

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

De acuerdo con la información suministrada por las autoridades panameñas, la administración centralizada comprende la Presidencia de la República, la Vicepresidencia y los **16 Ministerios de Estado**. Conforme a la Ley N° 38 de 2000, estas unidades dependen directamente del Órgano Ejecutivo y carecen de personería jurídica propia.

Cabe señalar que Panamá no cuenta con un régimen específico de Alta Dirección Pública en el ámbito de la administración centralizada.

1.3. Datos Complementarios

Se utiliza principalmente el Sistema de Recursos Humanos del Estado Panameño (SIRHEP), gestionado por la Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA), además de las nóminas de la Contraloría General de la República y los registros de las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos (OIRH).

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214



e-mail: clad@clad.org



www.clad.org



2. Dotación de Personal Civil de la Administración Central

El cuadro siguiente presenta la distribución del personal civil por jurisdicción ministerial, discriminando la participación femenina total y la composición de las autoridades políticas.

Jurisdicción	Persona l Civil Total	% sobre Total	Mujere s	% Mujere s	Aut. Política s	Aut. Política s Mujere s
<i>Asamblea Nacional</i>	3.517	2,1%	1.518	43,2%	5	1
Contraloría General de la República	3.933	2,4%	2.234	56,8%	2	0
Ministerio de la Presidencia	4.377	2,7%	1.334	30,5%	3	1
Ministerio de Gobierno	3.213	1,9%	1.821	56,7%	3	2
Ministerio de Seguridad Pública	33.335	20,2%	2.852	8,6%	2	0
Ministerio de Relaciones Exteriores	734	0,4%	427	58,2%	4	1
Ministerio de Educación	61.598	37,4%	44.229	71,8%	4	3
Ministerio de Cultura	776	0,5%	531	68,4%	3	3
Ministerio de Comercio e Industrias	646	0,4%	395	61,1%	3	1
Ministerio de Obras Públicas	2.285	1,4%	643	28,1%	2	0
Ministerio de Desarrollo Agropecuario	2.172	1,3%	892	41,1%	2	0
Ministerio de Salud	20.073	12,2%	13.768	68,6%	2	0
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	911	0,6%	528	58,0%	2	2
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	607	0,4%	395	65,1%	3	0


Países Miembros:

MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA | ARGENTINA | COLOMBIA | ECUADOR | HONDURAS |
GUATEMALA | PANAMÁ | NICARAGUA | COSTA RICA | ESPAÑA |
URUGUAY | BRASIL | CUBA | EL SALVADOR | PARAGUAY |
PORTUGAL | ANDORRA | ANGOLA | GUINEA ECUATORIAL (O) |

Jurisdicción	Persona l Civil Total	% sobre Total	Mujere s	% Mujere s	Aut. Política s	Aut. Política s Mujere s
Ministerio de Economía y Finanzas	2.514	1,5%	1.395	55,5%	4	2
Ministerio de Desarrollo Social	2.382	1,4%	1.798	75,5%	2	1
Ministerio de Ambiente	1.692	1,0%	745	44,0%	3	1
Ministerio de la Mujer	225	0,1%	179	79,6%	2	1
Órgano Judicial	7.326	4,4%	4.450	60,7%	10	7
Procuraduría General de la Nación	7.728	4,7%	3.394	43,9%	2	1
Tribunal Electoral	3.545	2,2%	2.114	59,6%	3	0
Procuraduría de la Administración	299	0,2%	166	55,5%	3	2
Fiscalía General Electoral	276	0,2%	153	55,4%	2	1
Tribunal de Cuentas	119	0,1%	64	53,8%	4	1
Fiscalía de Cuentas	163	0,1%	68	41,7%	2	1
Defensoría del Pueblo	236	0,1%	155	65,7%	2	2
Tribunal Administrativo Tributario	81	0,0%	49	60,5%	3	2
Tribunal Administrativo de la Función Pública	60	0,0%	32	53,3%	3	2
Total	164.823	100,0%	86.329	52,4%	85	38

2.1. Hallazgos principales

- La administración centralizada de Panamá se distribuye en 28 jurisdicciones, con un total de 164.823 empleados civiles, de los cuales 86.329 son mujeres (52,4%).

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Tres carteras concentran más del 70% del personal civil: los ministerios de Educación (37,6%), Seguridad Pública (20,4%) y Salud (12,3%).
- Las autoridades políticas ascienden a 85, de las cuales 38 son mujeres (aproximadamente el 45%). El Órgano Judicial y la Asamblea Nacional reúnen la mayor cantidad de autoridades políticas (10 y 5, respectivamente).
- La participación femenina es mayoritaria en 20 de las 28 jurisdicciones, superando el umbral del 50% de la dotación.
- Las mayores proporciones de mujeres se registran en el Ministerio de la Mujer (79,6%) y el Ministerio de Educación (71,8%), mientras que el Ministerio de Seguridad Pública presenta la proporción más baja (8,6%).

Cabe señalar que Panamá no cuenta con un régimen específico de Alta Dirección Pública en el ámbito de la administración centralizada.

3. Modalidad de Vinculación Laboral

El cuadro siguiente detalla la distribución del personal civil según su modalidad de contratación.

Modalidad de vinculación	Personal Civil Total	% s/Total	Mujeres	% Mujeres
Personal de planta permanente (relación de dependencia y estabilidad)	156.581	95,0%	73.380	85,0%
Personal de contratación transitoria (no permanente) en relación de dependencia	8.242	5,0%	12.949	15,0%
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes (sin relación de dependencia)	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	164.823	100,0%	86.329	100,0%

3.1. Análisis

Más de nueve de cada diez personas empleadas en la administración central se encuentran en **planta permanente** (95%), mientras que el 5% restante posee algún tipo de contratación transitoria. Esta distribución se modifica de manera significativa al analizar exclusivamente el personal femenino: casi el 15% de las mujeres empleadas se encuentra bajo una modalidad de contratación no permanente, lo que revela una mayor precariedad relativa en el vínculo laboral femenino.

3.2. Procesos de ingreso a la carrera administrativa

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

La normativa vigente prevé la realización de **concursos públicos** como mecanismo de ingreso al servicio civil; sin embargo, según la información relevada, en la actualidad no se están llevando a cabo tales procesos. El único antecedente disponible corresponde a convocatorias de vacantes administrativas del Ministerio de Educación realizadas en 2019.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral cuenta con un **portal de empleo**³ orientado a promover el empleo formal en el país, que incluye un registro de aspirantes al primer empleo dirigido a jóvenes de entre 17 y 24 años con estudios secundarios completos y sin experiencia laboral previa⁴.

3.3. Clasificación del personal según la DIGECA

La DIGECA⁵ clasifica al personal del servicio público en tres categorías:

- Servidores de Carrera Pública: aquellos comprendidos en las carreras establecidas en el artículo 300 de la Constitución Nacional (Carrera Judicial, Docente, Diplomática, Sanitaria, Legislativa y Policial).
- Servidores Públicos de Carrera Administrativa: definidos en el artículo 2 de la Ley N° 9 de 1994, son quienes han ingresado a la carrera administrativa conforme a la ley y no pertenecen a ninguna otra carrera especial ni están expresamente excluidos por disposición constitucional o legal.
- Servidores Públicos que no son de Carrera Administrativa: aquellos excluidos de las carreras constitucionales o legales, clasificados en el artículo 2 de la Ley N° 9 de 1994 como: de elección popular, de libre nombramiento y remoción, de nombramiento regulado por la Constitución, de selección, en período de prueba, en funciones y eventuales.

³Portal de empleos del MITRADEL: <https://www.mitradel.gob.pa/plataforma-empleos-panama-del-mitradel-abre-nuevas-oportunidades-laborales-en-todo-el-pais/>

⁴Este registro de primer empleo es análogo al Programa PRACT1CA implementado en Argentina en 2021.

⁵Fuente: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_pan_res_civ_ane2.pdf



4. Composición por Género y Edad

No se ha recibido información desagregada sobre la distribución del personal civil según grupos etarios y género. Se sugiere que las autoridades competentes incluyan esta dimensión en futuras remisiones de datos, dado su valor para el análisis integral de la estructura del empleo público.

5. Políticas de Género e Inclusión

5.1. Políticas de igualdad de género

El marco normativo panameño en materia de género en el empleo público se sustenta en los siguientes instrumentos:

- Ley N° 4 de 1999 (Igualdad de Oportunidades para las Mujeres): prohíbe la discriminación de género en el ámbito laboral y promueve condiciones equitativas de trabajo, desarrollo profesional y acceso a cargos públicos.
- Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (2024-2034): establece orientaciones estratégicas para garantizar la no discriminación, la equidad salarial y la erradicación de la violencia de género en el sector público.
- Ley de Carrera Administrativa: sus disposiciones sobre reclutamiento, selección, evaluación del desempeño y ascensos se basan en el principio de mérito, asegurando la equidad y la inclusión de género.

Además de estos marcos normativos, se implementan las siguientes medidas institucionales:

- Red Institucional de Género: en cada institución del Estado operan unidades funcionales de Recursos Humanos con dependencias de equiparación de oportunidades, que también atienden denuncias internas.
- Capacitación continua: se desarrollan programas y jornadas de sensibilización obligatorias sobre perspectiva de género y derechos humanos en la administración pública, a cargo del MITRADEL y el INAMUI.
- Protocolos de prevención: todas las dependencias públicas deben contar con procedimientos formales para identificar, prevenir y atender casos de violencia de género o discriminación en el ámbito laboral.

5.2. Políticas de inclusión de personas con discapacidad

Panamá aplica la **Ley N° 15 de 2016**, que establece que las instituciones públicas deben garantizar que al menos el 2% de su fuerza laboral esté integrado por personas con discapacidad. La norma abarca tanto al sector público como al privado, e impone obligaciones en materia de accesibilidad, inserción laboral y



respeto a los beneficios sociales y económicos. Su cumplimiento es monitoreado mediante inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

La ley también contempla protección para padres y tutores de personas con discapacidad, así como la eliminación de barreras arquitectónicas y la adecuación de entornos en todos los espacios públicos y privados.

6. Salarios, Estructura Remunerativa y Relaciones Laborales

6.1. Marco institucional de la política salarial

La política salarial del personal civil es regulada conjuntamente por el **Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)**⁶, la **Contraloría General de la República**⁷ y la **Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA)**⁸. Los datos salariales relevados están expresados en balboas panameños (B/.)⁹ y corresponden, presumiblemente, al período en curso (2026).

La política salarial en la administración pública de Panamá se establece mediante el **Presupuesto General del Estado**, la Ley de Carrera Administrativa y los manuales de clasificación de cargos DIGECA. A diferencia del sector privado, no existe una sola ley de sueldos estandarizada, por lo que cada institución fija sus escalas de remuneración basadas en directrices del Órgano Ejecutivo y el Ministerio de Economía y Finanzas.

6.2. Salarios promedio por jurisdicción

Jurisdicción	Salario promedio (B/.)	Salario promedio mujeres (B/.)
Tribunal Administrativo de la Función Pública	B/. 2.104	B/. 2.255
Tribunal de Cuentas	B/. 1.922	B/. 1.854
Asamblea Nacional	B/. 1.910	B/. 1.929
Ministerio de Salud	B/. 1.839	B/. 1.777
Órgano Judicial	B/. 1.733	B/. 1.807
Contraloría General de la República	B/. 1.728	B/. 1.766

⁶El MEF colabora en la planificación, administración y distribución de los recursos humanos y financieros del Estado destinados al pago de sueldos.

⁷La Contraloría General es el organismo rector encargado de refrendar, certificar y fiscalizar todas las planillas estatales y los pagos de salarios.

⁸La DIGECA propone al Ejecutivo el anteproyecto de la Ley General de Sueldos, establece escalas salariales, clasificaciones de cargos y niveles de remuneración para los funcionarios.

⁹El balboa panameño (B/.) tiene paridad 1:1 con el dólar estadounidense (USD) y es moneda oficial de curso legal junto a este último. Los datos salariales corresponden presuntamente al ejercicio en curso (2026).



Jurisdicción	Salario promedio (B/.)	Salario promedio mujeres (B/.)
Tribunal Administrativo Tributario	B/. 1.721	B/. 1.763
Fiscalía de Cuentas	B/. 1.717	B/. 1.836
Procuraduría de la Administración	B/. 1.700	B/. 1.666
Ministerio de Desarrollo Agropecuario	B/. 1.689	B/. 1.534
Ministerio de Relaciones Exteriores	B/. 1.685	B/. 1.704
Ministerio de Educación	B/. 1.539	B/. 1.558
Ministerio de Ambiente	B/. 1.536	B/. 1.666
Fiscalía General Electoral	B/. 1.516	B/. 1.543
Ministerio de Economía y Finanzas	B/. 1.504	B/. 1.517
Procuraduría General de la Nación	B/. 1.470	B/. 1.593
Ministerio de la Presidencia	B/. 1.416	B/. 1.545
Defensoría del Pueblo	B/. 1.390	B/. 1.409
Ministerio de Comercio e Industrias	B/. 1.329	B/. 1.256
Ministerio de Seguridad Pública	B/. 1.253	B/. 1.750
Ministerio de la Mujer	B/. 1.250	B/. 1.303
Tribunal Electoral	B/. 1.236	B/. 1.223
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	B/. 1.190	B/. 1.176
Ministerio de Cultura	B/. 1.108	B/. 1.124
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	B/. 1.080	B/. 1.099
Ministerio de Gobierno	B/. 1.024	B/. 1.071
Ministerio de Obras Públicas	B/. 952	B/. 1.100
Ministerio de Desarrollo Social	B/. 952	B/. 962
TOTAL	B/. 1.482	B/. 1.528

6.3. Indicadores estadísticos salariales

El cuadro siguiente resume los principales indicadores de la estructura salarial del personal civil, desagregados por sexo.

Indicador	Personal Civil Total	Mujeres
Dotación	164.823	86.329
Salario promedio	B/. 1.482	B/. 1.528
Mediana salarial	B/. 1.510	B/. 1.552
Moda salarial	B/. 952	B/. 1.666

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Los datos revelan que el **salario promedio de las mujeres supera al del total del personal civil en aproximadamente un 3,1%**. Esta diferencia favorable se confirma tanto en la mediana como en la moda salarial, lo que sugiere una distribución salarial del personal femenino concentrada en tramos intermedios y altos de la escala remunerativa.

6.4. Salario promedio por modalidad de vinculación

Modalidad de vinculación	Salario promedio (B/.)	Salario promedio mujeres (B/.)
Personal de planta permanente	B/. 1.456	B/. 1.589
Personal de planta transitoria (no permanente)	B/. 1.045	B/. 1.083
Contrataciones por locación de servicios	—	—

Las mujeres con vínculo permanente perciben un salario promedio superior en aproximadamente **B/. 133** respecto del total del personal de planta. En el caso del personal transitorio, la diferencia favorable a las mujeres es de **B/. 38**. Cabe señalar que los salarios del personal transitorio son fijados por la autoridad política de cada institución mediante *resuelto interno*, dentro de las escalas salariales institucionales y sin poder ser inferiores al salario mínimo vigente, establecido por el Decreto N° 13 del 31 de diciembre de 2025¹⁰.

6.5. Composición salarial

La estructura salarial se rige por la **Ley N° 9 de 1994** y la clasificación de puestos de la DIGECA. El ingreso mínimo mensual es de B/. 600. La remuneración puede incluir los siguientes componentes adicionales:

- Suplementos por carrera, antigüedad, formación académica y especificidad técnica.
- Sobresueldos por antigüedad y bonificaciones por evaluación del desempeño, sujetas a disponibilidad presupuestaria.
- Gastos de representación para cargos directivos.

¹⁰Salario mínimo vigente establecido por el Decreto N° 13 del 31 de diciembre de 2025. Ver: <https://www.mitradel.gob.pa/el-salario-minimo-en-panama/>



- Decimotercer mes: pago extraordinario equivalente a un mes de salario, abonado en tres cuotas anuales (abril, agosto y diciembre).

Las deducciones obligatorias sobre el salario comprenden el 9,75% destinado al Fondo de Invalidez, Vejez y Muerte (CSS), el 1,25% para Riesgo Profesional y la contribución al seguro educativo.

6.6. Relaciones laborales

No existen **convenciones colectivas de trabajo** en la Administración Central que incluyan negociación colectiva de salarios y condiciones laborales. Las escalas salariales son fijadas por Ley y Decreto Ejecutivo (Ley N° 9 de 1994), lo que implica una determinación unilateral por parte del Estado.

Si bien la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el Convenio N° 151, reconoce el derecho a la negociación colectiva y a la protección del derecho de sindicación para los empleados públicos, Panamá no ha suscrito dicho Convenio. Constituye excepción a este régimen el **Canal de Panamá**, cuyo estatuto especial e independiente permite que sus empleados se asocien a agrupaciones sindicales y celebren acuerdos colectivos de forma autónoma.

7. Organización del Trabajo y Bienestar Laboral

7.1. Jornada laboral

La jornada laboral estándar en la administración pública panameña es de **40 horas semanales**, distribuidas en cinco días hábiles (generalmente de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.). Este régimen está establecido por la Ley N° 14 de 1973 y regulado en materia de recursos humanos por el Texto Único de la Ley N° 9 de 1994 (modificada por la Ley N° 23 de 2017).

La Ley N° 23 de 2017 también regula las **horas extras**, previendo distintas formas de compensación: pago en efectivo, tiempo compensatorio o liquidación al finalizar funciones. Los funcionarios con cargos directivos, de jefatura o de asesoría no tienen derecho al cobro de horas extras ni al uso de tiempo compensatorio.

7.2. Modalidades flexibles de trabajo

El marco normativo contempla las siguientes modalidades alternativas de organización del trabajo:

- Horario flexible: permite a los servidores públicos adaptar sus horas de entrada y salida diarias sin reducir el total semanal de 40 horas obligatorias.
- Teletrabajo (Ley N° 126 de 2020): aplica a puestos cuyas funciones no requieren presencialidad física y puede adoptarse de manera total o parcial según el tipo de tarea.
- Jornadas especiales y turnos rotativos: contemplados para funciones que así lo requieran.



No se dispone de información cuantitativa sobre la cantidad de servidores públicos que hacen uso de estas modalidades.

8. Prevención y Salud Laboral

8.1. Prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral

No existe en la Administración Central un protocolo formal de alcance general para la prevención de riesgos psicosociales. Sin embargo, cada institución dispone de protocolos específicos de prevención del hostigamiento sexual y laboral, implementados por las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos (OIRH) bajo la orientación de la DIGECA y el Ministerio de la Mujer.

La normativa de referencia en esta materia es la **Ley N° 82 de 2013**, que tipifica los delitos relacionados con violencia contra la mujer y obliga a las dependencias estatales a garantizar su protección en todos los ámbitos de la administración pública.

8.2. Servicios de salud laboral

El personal de la Administración Central tiene acceso a **atención médica primaria y apoyo psicológico** a través de las clínicas para servidores públicos institucionales. Este servicio se complementa con la actuación de los Comités de Salud y Seguridad Ocupacional para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales, y con la cobertura integral de salud ocupacional de la **Caja de Seguro Social (CSS)**.

Cabe señalar que actualmente no se realizan evaluaciones formales de riesgo laboral ni encuestas de clima organizacional en el ámbito de la Administración Central.

9. Fuentes de Información

Las autoridades panameñas han proporcionado las siguientes fuentes de información de referencia para la presente investigación:

- Portal de Transparencia y Anticorrupción (ANTAI): <https://monitoreo.antai.gob.pa/>
- Contraloría General de la República – Planilla del Sector Público: <https://www.contraloria.gob.pa/informes/planilla-sector-publico/>
- Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA): <https://www.digeca.gob.pa/>

No se registran sugerencias adicionales para incorporar a la investigación.