

Transformación del Estado

Econ. Andrea Picaso

Viceministra de Capital Humano y Gestión
Organizacional MEF

La importancia de la gestión del capital humano y de las organizaciones

- [illegible]

How are policies made?



Opinion-based
policy making



Evidence-based
policy making

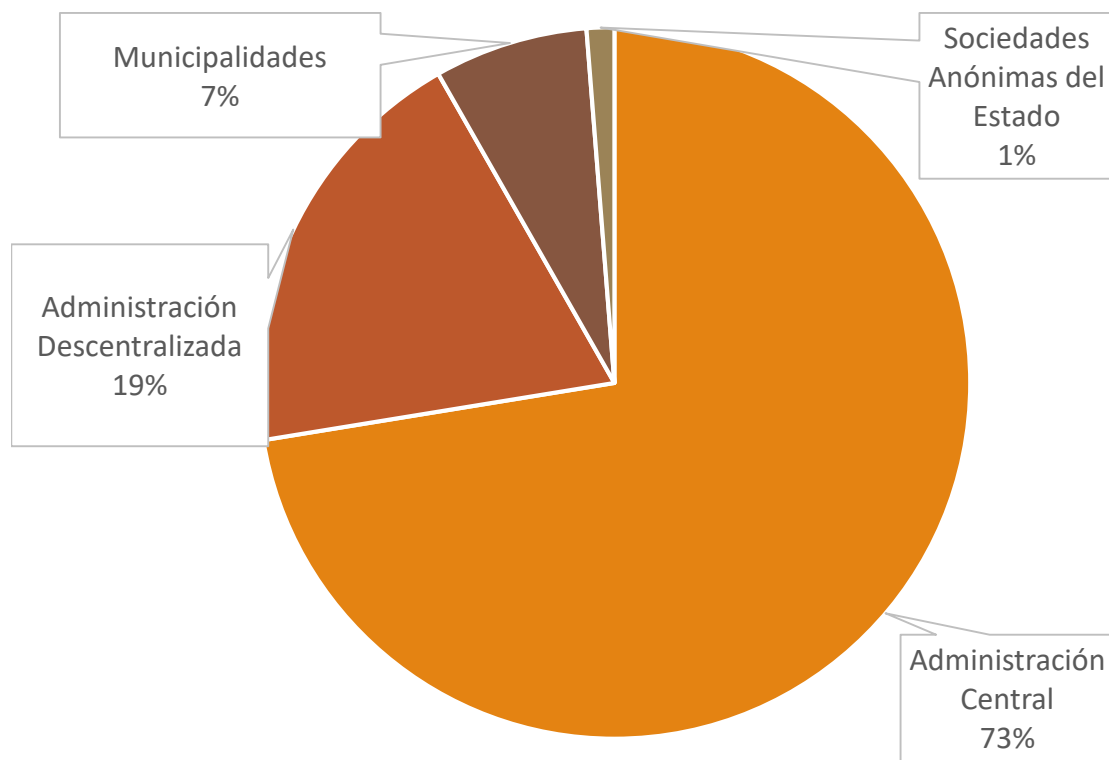


¿Cuántos somos?

Cantidad de servidores públicos – Setiembre 2025

Indicador	Total	Definición
Personas	336.993	Cuenta única de cédula de identidad.
Servidores públicos	364.667	Una persona puede figurar en más de una institución pública y hasta dos veces en una misma (por tipo de vínculo).
Vínculos	538.832	Una persona puede tener varios vínculos en una misma institución pública, y tener registros en más de una institución.

¿En dónde están?



Distribución de servidores públicos – Setiembre 2025

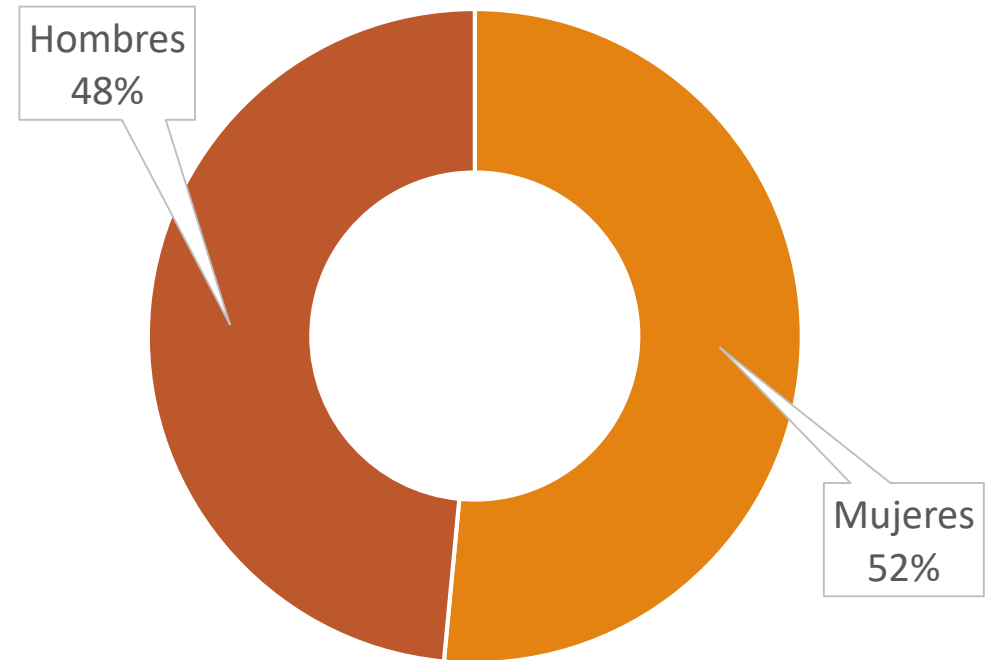
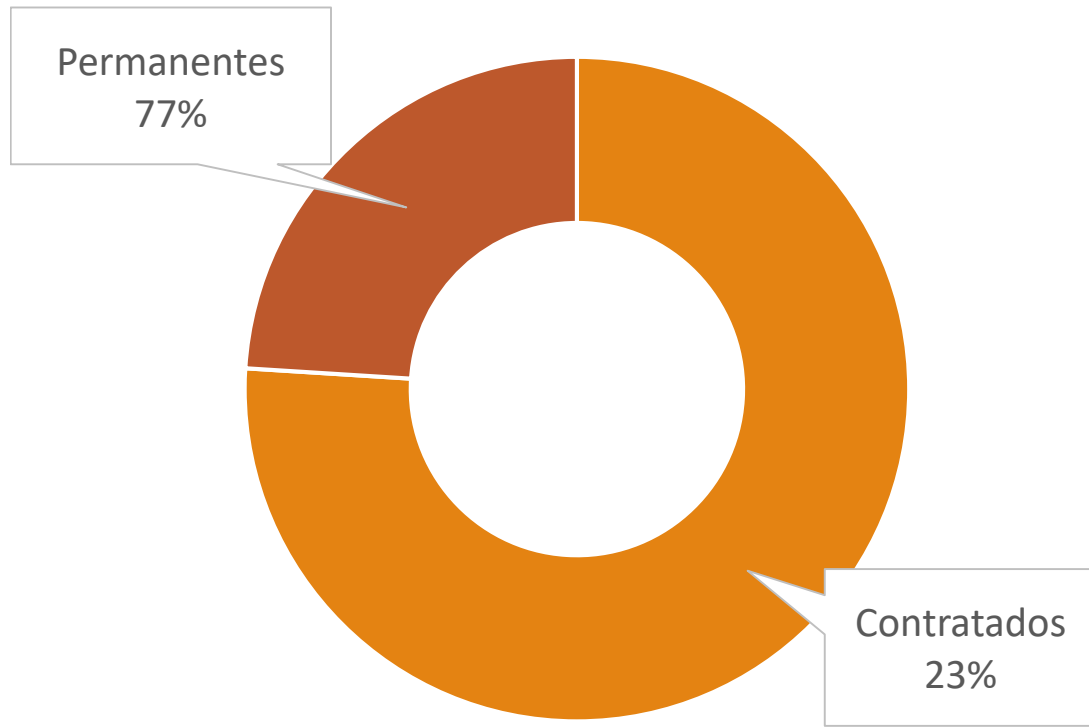
Nivel	Total	%
Administración Central	264.125	73%
Administración Descentralizada	70.477	19%
Municipalidades	25.481	7%
Sociedades Anónimas del Estado	4.584	1%
Total	364.667	100%

Total de servidores públicos

Nivel	Total	Permanentes	Contratados
Administración Central	252.796	83%	17%
Administración Descentralizada	70.463	72%	28%
Municipalidades	27.216	28%	72%
Sociedades Anónimas del Estado	4.728	93%	7%
Total	355.203	77%	23%

Datos a Abril 2025. Elaboración propia en base a datos del SINARH y SICCA.

¿Cuál es tu tipo de vínculo? ¿Hay más hombres o mujeres?





Nivel	Total	%	Permanente	Contratado
Administración Central	252.796	71,2%	208.728	44.068
Poder Legislativo	4.190	1,2%	3.112	1.078
Poder Ejecutivo	219.397	61,8%	179.423	39.974
Poder Judicial y Organismos Auxiliares de Justicia	27.991	7,9%	25.121	2.870
Contraloría General de la República	1.007	0,3%	935	72
Otros Organismos del Estado	211	0,1%	137	74
Administración Descentralizada	70.463	19,8%	51.025	19.438
Banca Central del Estado	780	0,2%	777	3
Empresa Públicas	7.622	2,1%	6.496	1.126
Entes Autónomos y Autárquicos	9.736	2,7%	7.865	1.871
Entidades Financieras Oficiales	2.166	0,6%	1.940	226
Entidades Públicas de Seguridad Social	25.727	7,2%	13.010	12.717
Gobiernos Departamentales	2.403	0,7%	1.291	1.112
Universidades Nacionales	22.029	6,2%	19.646	2.383
Municipalidades	27.216	7,7%	7.603	19.613
Municipalidades	27.216	7,7%	7.603	19.613
Sociedades Anónimas del Estado	4.728	1,3%	4.407	321
Sociedades Anónimas del Estado	4.728	1,3%	4.407	321
Total general	355.203		270.702	82.624
Porcentaje	-	-	76,5%	23,5%

¿Estamos en el nivel adecuado?

Indicadores macroeconómicos de la Función Pública

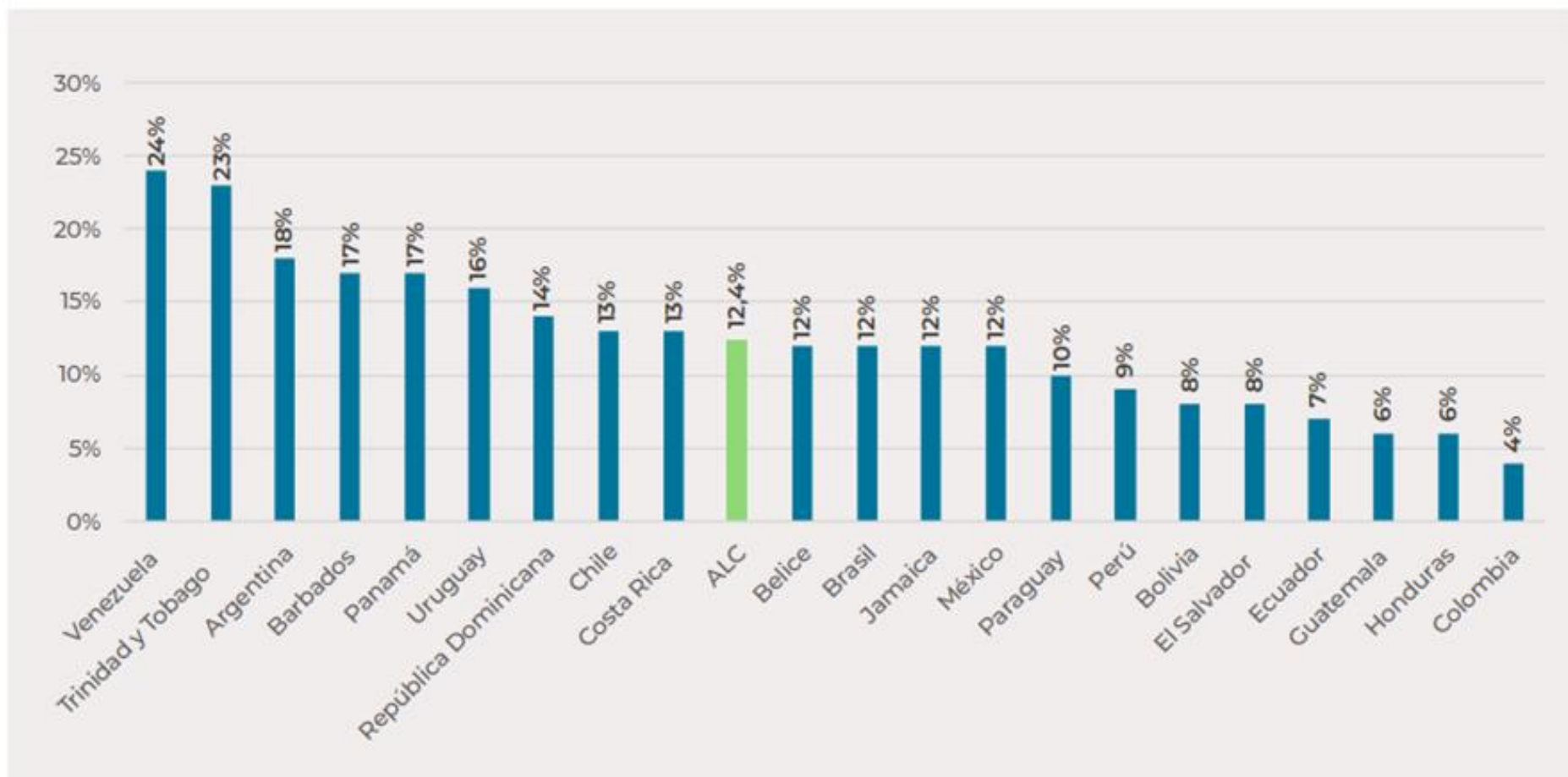
Indicador	%
Masa salarial como % de ingresos tributarios (Administración Central)*	52%
Masa salarial como % del gasto total (Administración Central)*	42%
Empleo público total como % de la población ocupada**	9%

Fuente:

* Informe de situación financiera (SITUFIN) setiembre 2025

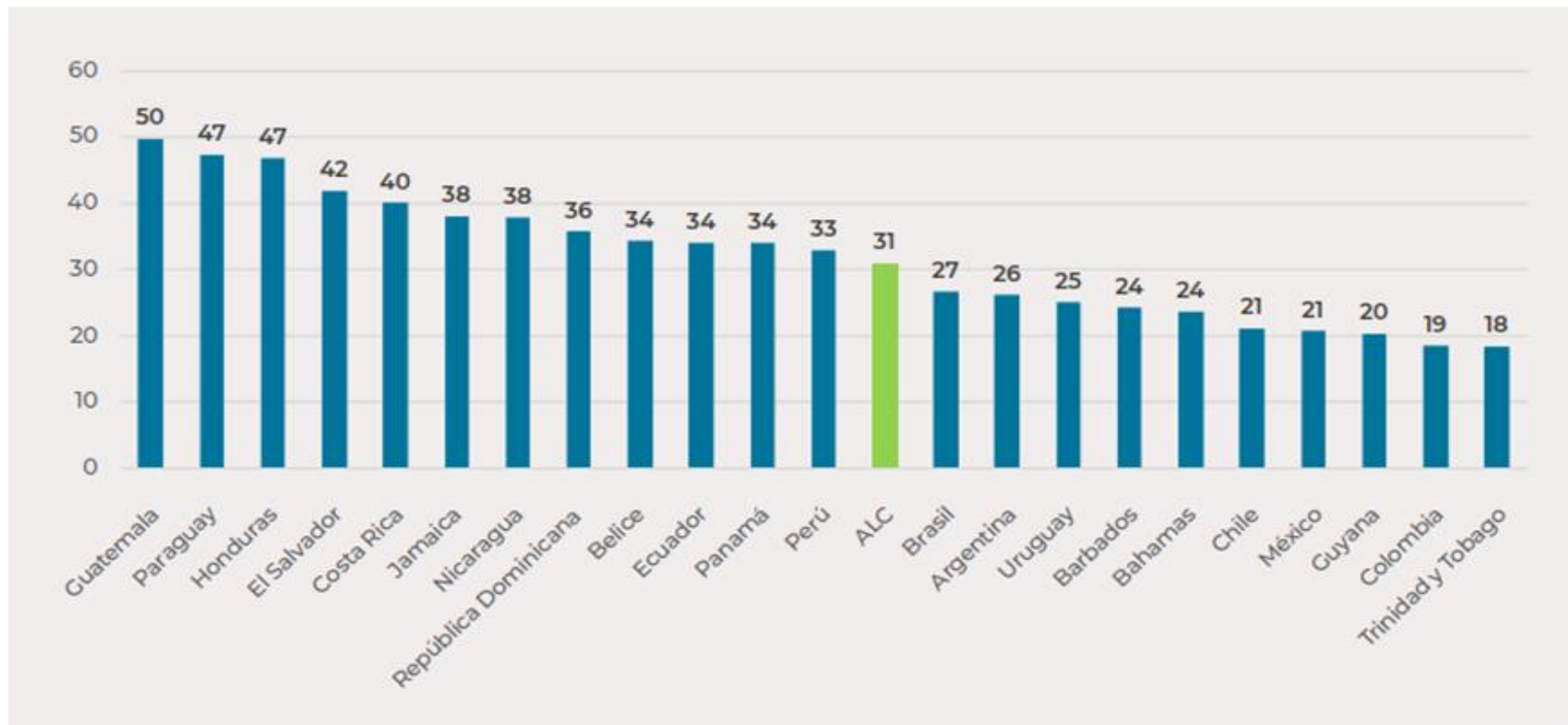
** Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2° trimestre 2025

Empleo Público / Empleo Total en ALC



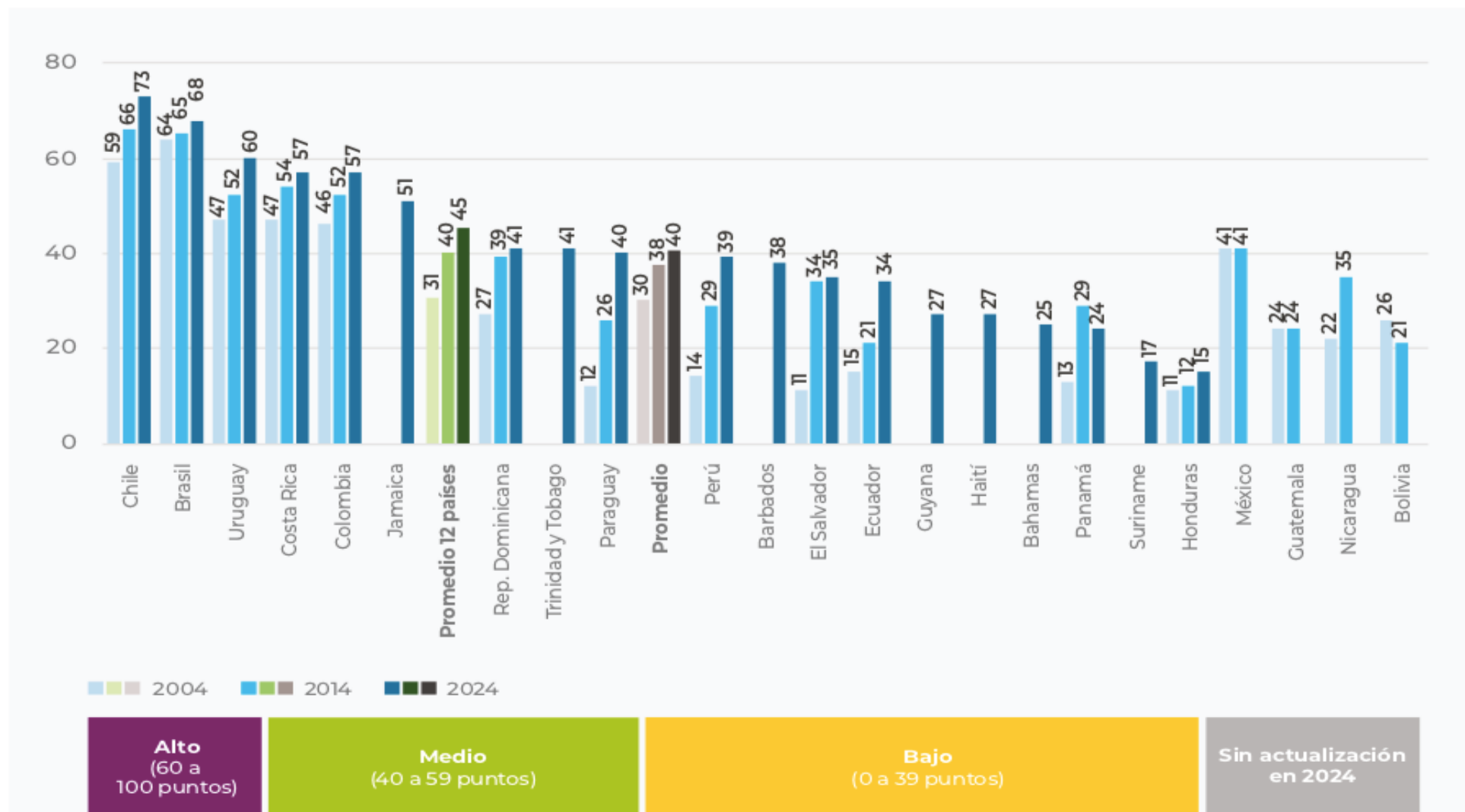
Fuente: BID (2024), Mejores gobiernos para mejores vidas. <https://doi.org/10.18235/0013264>

Masa salarial como % del gasto público total en ALC

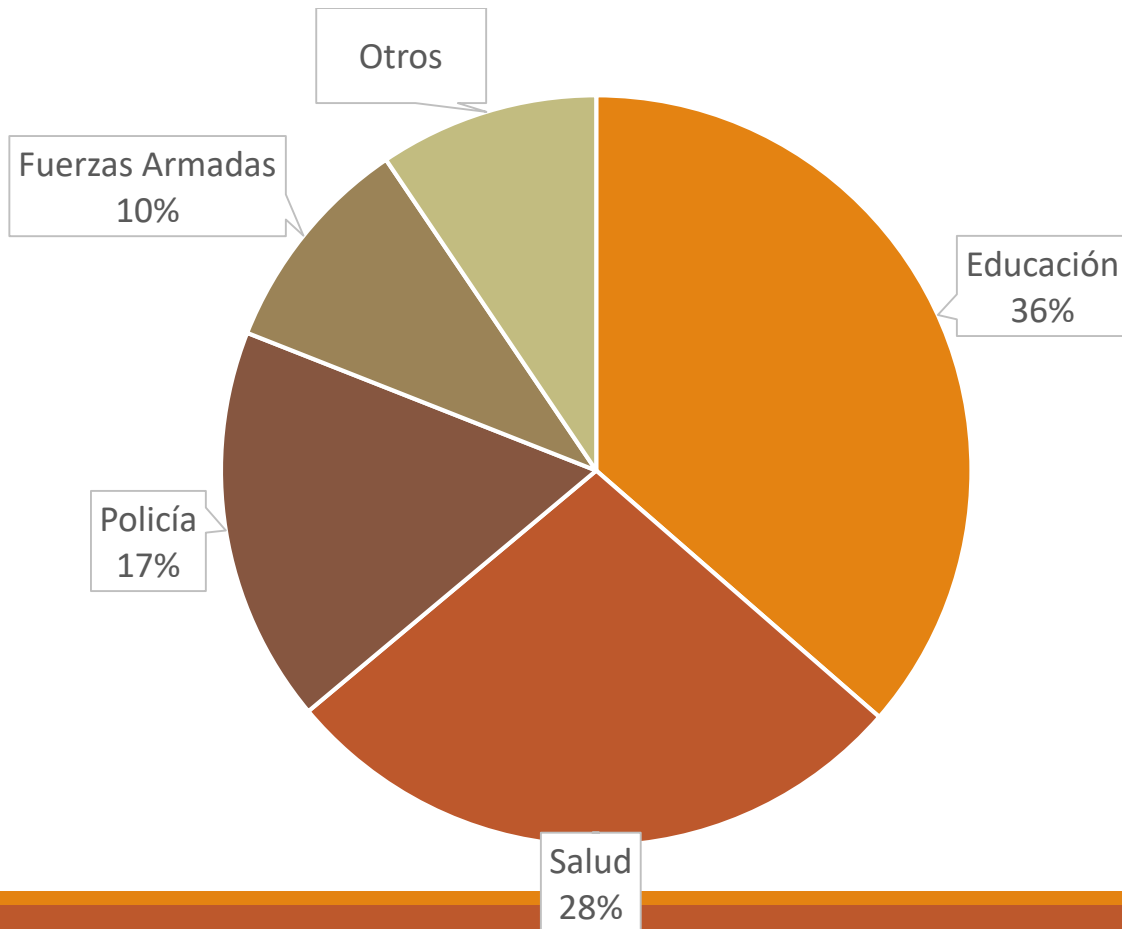


Fuente: BID (2024), Mejores gobiernos para mejores vidas. <https://doi.org/10.18235/0013264>

Índice de desarrollo del servicio civil (2004, 2014 y 2024)



¿Los servidores públicos estamos en áreas prioritizadas?

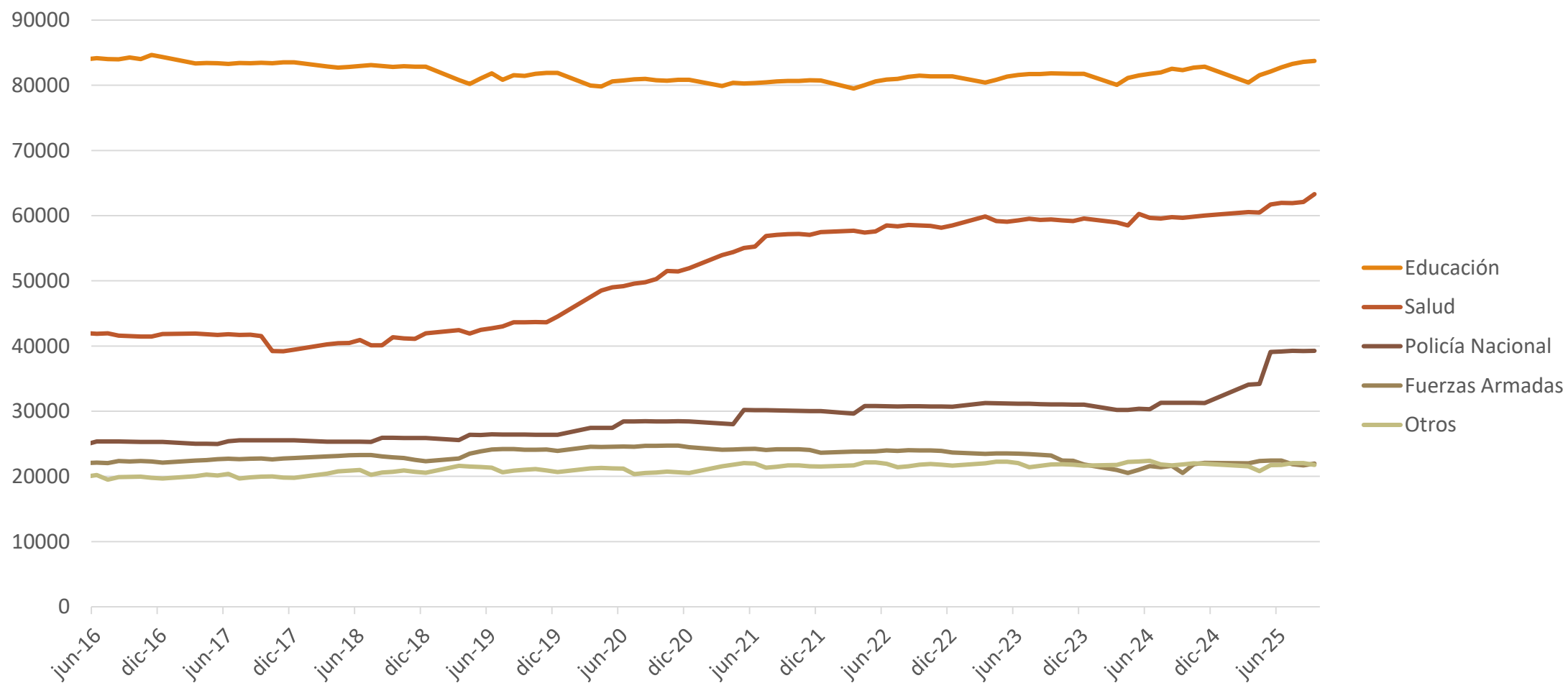


91% del Poder Ejecutivo en áreas prioritarias

Nivel	Total	%
Poder Ejecutivo	230.043	100%
Educación	83.734	36%
Salud	63.301	28%
Policía Nacional	39.253	17%
Fuerzas Armadas	21.987	10%
Otros	21.768	9%

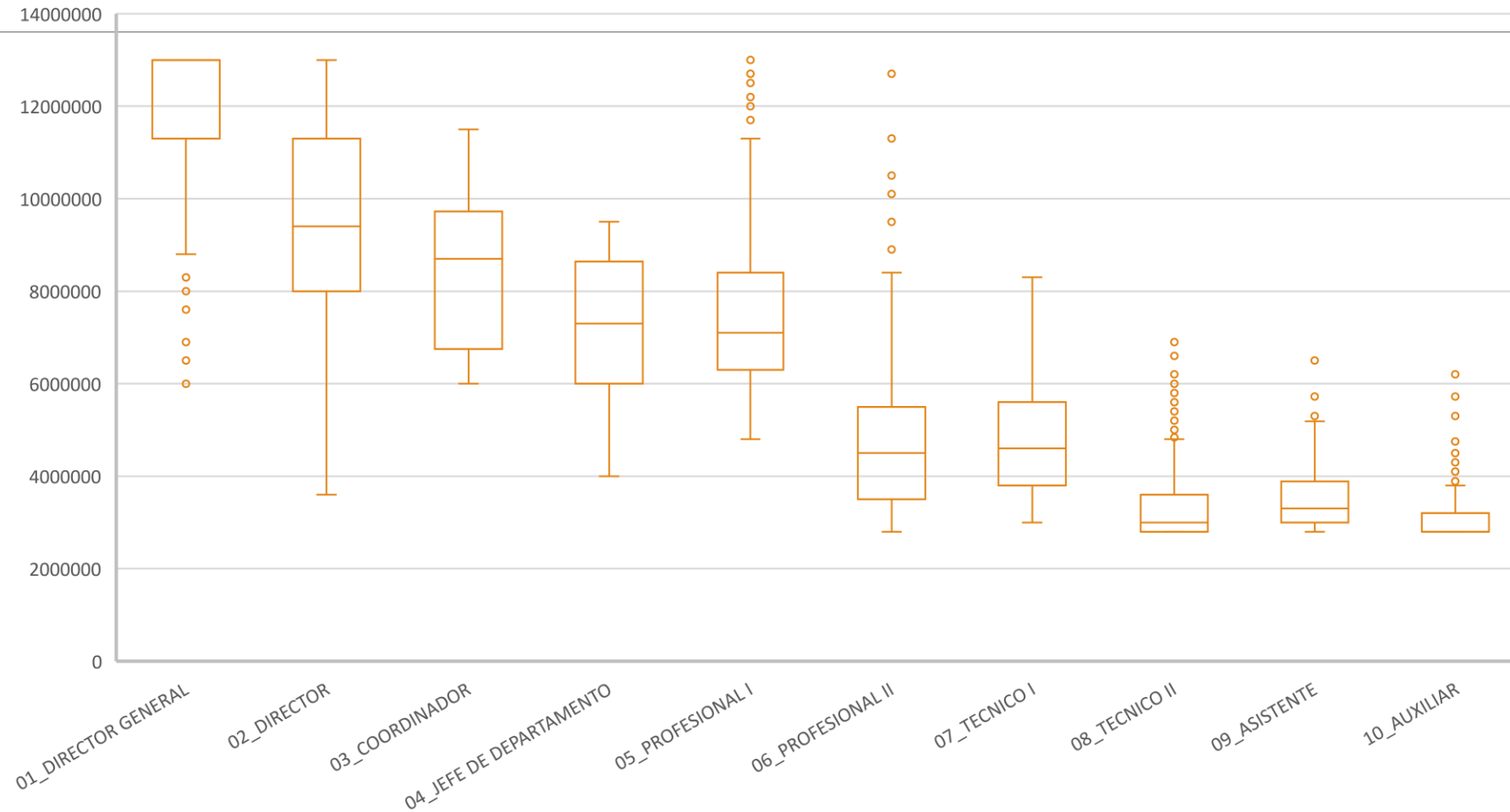
¿Siempre fue así?

Evolución de servidores públicos del Poder Ejecutivo



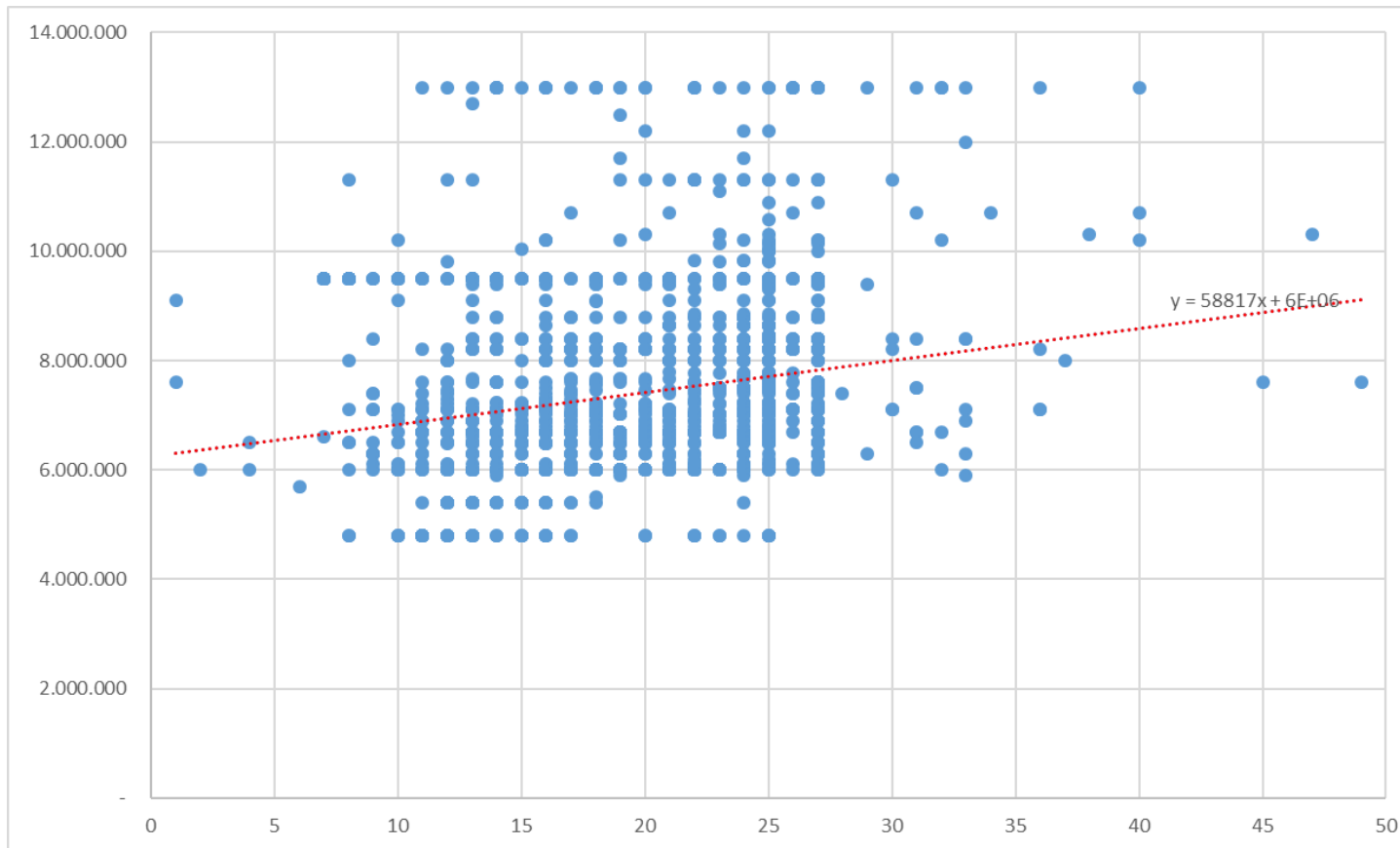
¿Cómo son las remuneraciones?

Distribución de remuneraciones por niveles – Servicio Civil



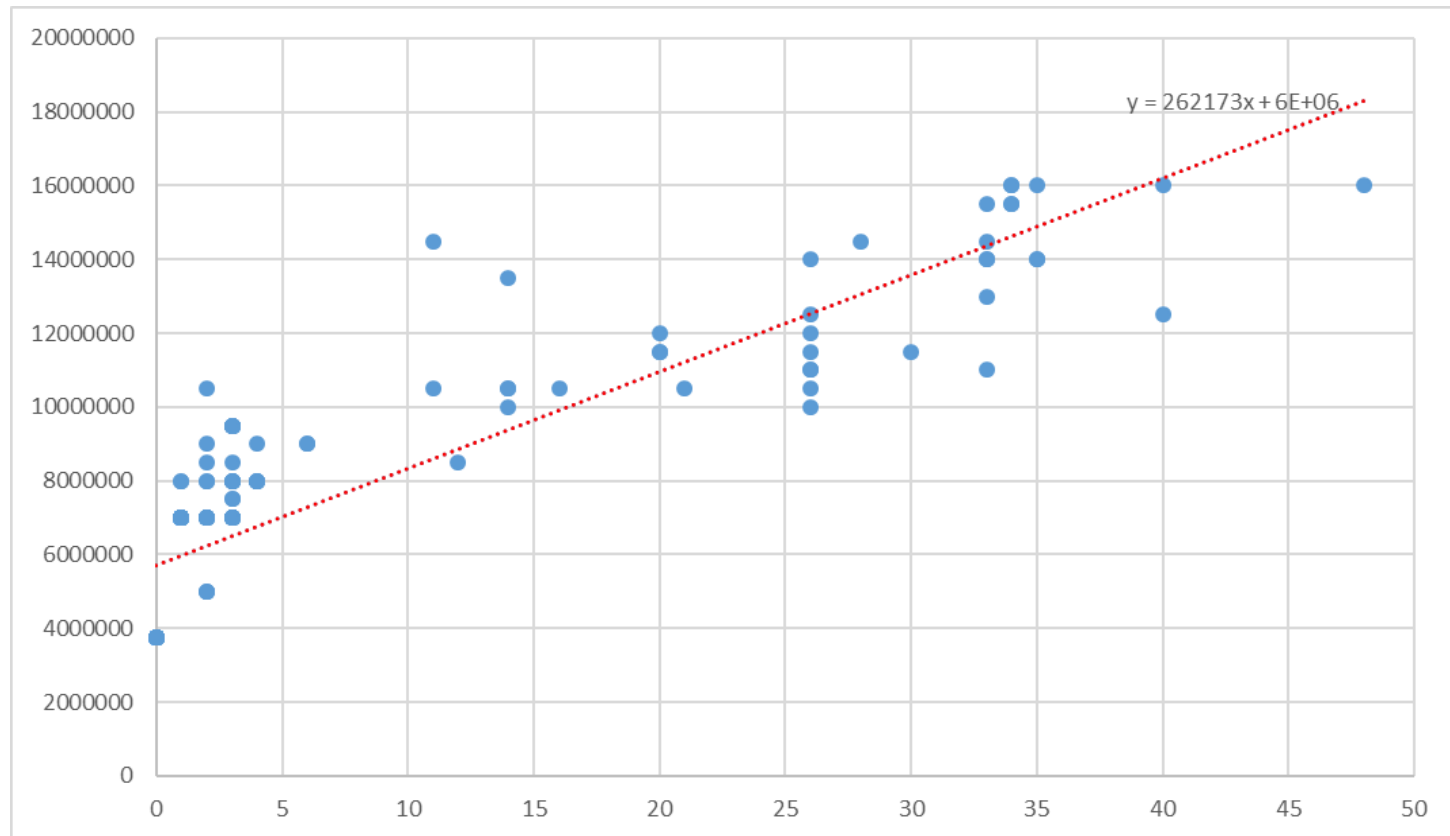
¿Cómo se distribuyen las categorías salariales?

Remuneración vs antigüedad – Profesionales Senior



¿Cómo se vería en una carrera?

Remuneración vs antigüedad – Banco Central del Paraguay (Grupo A)



2. ¿En qué estamos trabajando?

Caminando hacia una inversión estratégica en eficiencia pública

Referencia normativa



Ley N° 7158/2023

Crea el Ministerio de Economía y Finanzas.



Ley N° 7278/2024 (LOAE)

Regula la organización administrativa del Estado.



Ley N° 7445/2025

De la Función Pública y la Carrera del Servicio Civil.



Ley N° 7609/2025

Aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2026 y su reglamentación.

Referencia normativa

Pretende la gestión integral que estamos impulsando y los fundamentos, que convergen en un mismo objetivo: **ordenar cómo se organiza y gestiona el capital humano en el Estado:**

- Se creó el MEF, a partir de la absorción de Hacienda, la SFP y la STP, con un nuevo enfoque integral, de análisis conjunto, de definición de criterios. Etc.
- La LOAE **establece los principios y criterios de diseño organizacional.**
- La 7445 que **introduce una visión integral de gestión de personas y está relacionada con las estructuras**, porque la estructura incide en la carrera, en las evaluaciones, el alcance etc.
- Y luego la ley anual del presupuesto y su correspondiente decreto reglamentario, que establece los procedimientos de modificación de estructuras y de gestión del capital humano.

Un reciente marco legal: dos leyes que operan de forma complementaria

Ley N° 7278/24 (Estructura Organizativa)

→ Define el **DÓNDE** y el **QUÉ** (Macro y microestructura institucional / Optimización de recursos)

Ley N° 7475/25 (Función Pública y Carrera Civil)

→ Define el **QUIÉN** y el **CÓMO** (Perfiles, competencias, evaluación y progresión meritocrática)

Ley N° 7278/2024 - LOAE

Esta ley es clave porque introduce reglas claras de diseño organizacional.

No introduce conceptos complejos, pero sí reglas claras de diseño organizacional.

Se constituye en una surte de sentido común para las estructuras organizativas. Esto es importante, porque, para que tengan de referencia, antes del 2018 no se hacían análisis de estructura, luego paso a hacerse en Hacienda (presupuestaria) y la SFP (funcional), y hoy se unen estos procesos.

Principios como no duplicidad, valor público, necesidad insatisfecha, cantidad de niveles jerárquicos, los ámbitos, instrumentos de manera a ordenar y definición de ámbito de ejecutivo. También la definición de instituciones públicas y ya no OEE.

Ámbito de aplicación

- Instituciones públicas que componen el ámbito de aplicación del Poder Ejecutivo: comprende a los organismos y entidades mencionados en el artículo 25 de la ey.
- Instituciones públicas que no componen el ámbito de aplicación del Poder Ejecutivo: comprende al conjunto de instituciones públicas, con excepción de aquellas mencionadas en el inciso precedente.

El Poder Ejecutivo comprende:

- a) Los organismos que componen su organización administrativa.
- b) Las entidades con personería jurídica de derecho público, y cuyas autoridades sean designadas directamente por el Presidente de la República sin intervención de otros organismos constitucionales autónomos.
- c) Los gobiernos departamentales como representantes del Poder Ejecutivo, en la ejecución de la política nacional.

Ley N° 7278/2024 - LOAE

- Cantidad de niveles jerárquicos:

La estructura administrativa de las instituciones públicas, se organizarán jerárquicamente hasta un máximo de seis niveles por debajo del órgano encargado de la conducción política, sea unipersonal o colegiado. Para tales efectos, se tomarán como referencia las siguientes denominaciones:

- a)** Viceministros.
- b)** Gerencias.
- c)** Direcciones generales.
- d)** Direcciones.
- e)** Coordinaciones.
- f)** Departamentos.

Ley N° 7278/2024 - LOAE

Ámbitos de organización administrativa:

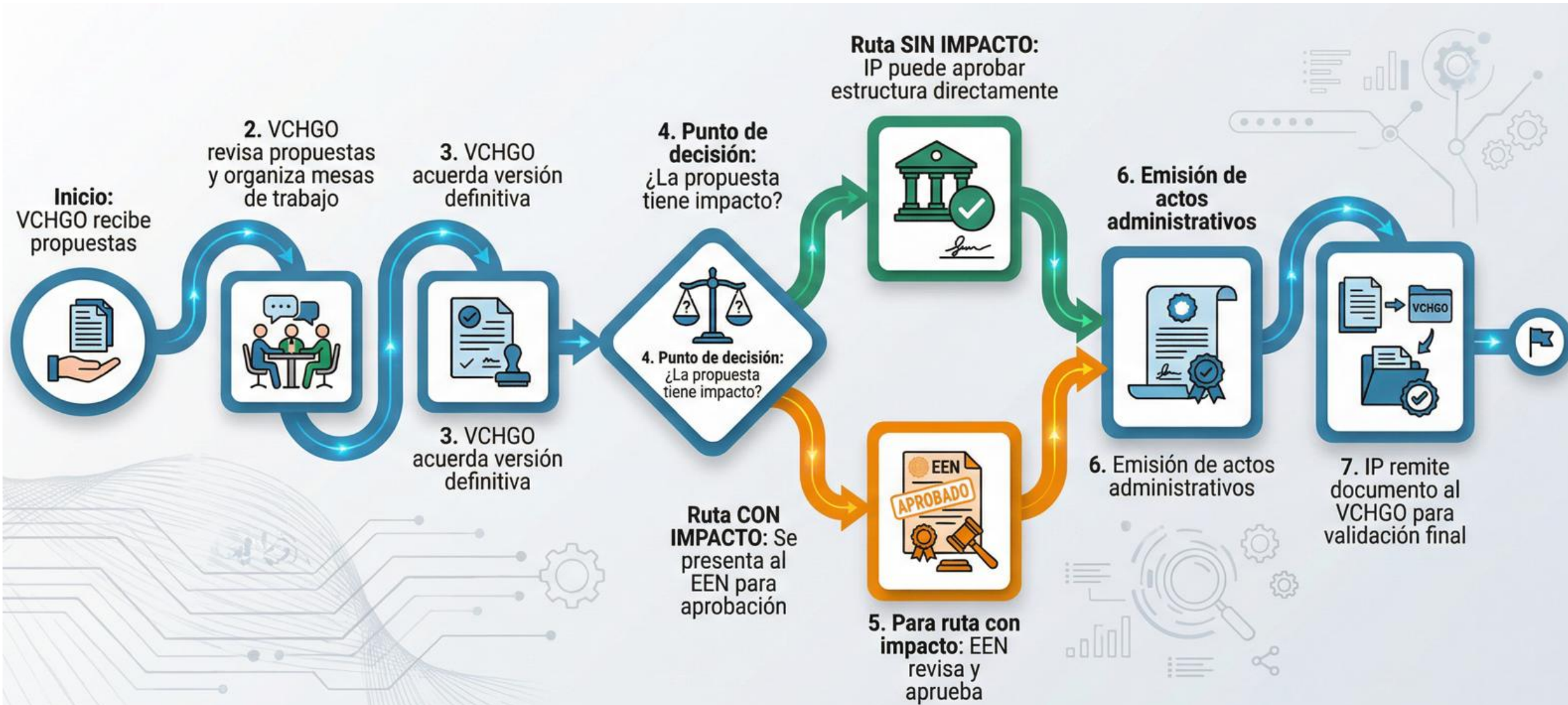
- a) **Ámbito de conducción política:** es el propio de las autoridades políticas de la institución, vinculado a la toma de decisiones, conducción y supervisión, con responsabilidad política en el logro de los objetivos institucionales.
- b) **Ámbito sustantivo, de línea o misional:** es el directamente relacionado con el objeto, la competencia y los fines de la institución.
- c) **Ámbito administrativo:** es el que concierne a la administración de los recursos de la institución, de conformidad con las regulaciones de administración financiera del Estado.
- d) **Ámbito de asesoramiento, control y apoyo operativo:** es el reservado a las funciones no comprendidas dentro del ámbito sustantivo, de línea o misional, ni del ámbito administrativo, para brindar soporte al cumplimiento de los fines institucionales.

Ley N° 7278/2024 - LOAE

Instrumentos de aprobación

- a) **Ley:** la creación, modificación, fusión y supresión de las instituciones públicas; la modificación, ampliación y derogación de sus respectivas cartas orgánicas; y, la creación de las secretarías ejecutivas de la Presidencia de la República, los viceministerios y dependencias equivalentes de dichas instituciones.
- b) **Decreto:** la reglamentación de las leyes de creación o cartas orgánicas de instituciones públicas que componen el ámbito de aplicación del Poder Ejecutivo; y, la creación, modificación, fusión y supresión de sus gerencias, direcciones generales y dependencias con alcance jerárquico equivalentes.
- c) **Resolución de la máxima autoridad de las instituciones públicas que componen el ámbito de aplicación del Poder Ejecutivo:** la creación y organización de las dependencias por debajo del nivel de gerencias, direcciones generales y demás equivalentes, incluidas las unidades ejecutoras de proyectos; la aprobación de sus respectivos reglamentos internos, manuales de organización y funciones; y, los cambios de denominaciones.
- d) **Resolución de la máxima autoridad de las instituciones públicas que no componen el ámbito de aplicación del Poder Ejecutivo:** la reglamentación de las disposiciones contenidas en sus respectivas cartas orgánicas; la aprobación de los reglamentos internos, manuales de organización y funciones; y, la creación, modificación, fusión y supresión de las dependencias por debajo del nivel de viceministerios o equivalentes, incluidos los cambios de denominaciones.

Procedimiento de aprobación



Criterios clave de evaluación

El VCHGO aplica un análisis multidimensional para validar que las propuestas de modificación estructural cumplan con los estándares de eficiencia y racionalidad del Estado.

Misionalidad

Se prioriza que el mayor porcentaje de las unidades organizativas y cargos estén destinados directamente al cumplimiento de los fines sustantivos de la institución.

Impacto Presupuestario

Análisis de la sustentabilidad financiera de la propuesta, verificando que el costo proyectado sea compatible con las disponibilidades del PGN 2026.

Relación Jerárquica

Evaluación de la proporción entre cargos de conducción (jerárquicos) y cargos operativos, buscando estructuras planas que faciliten la agilidad administrativa.

Fundamentación Técnica

Validación de la coherencia normativa y técnica de la solicitud, asegurando que cada cambio esté respaldado por una demanda real de servicios ciudadanos. No duplicidad y valor agregado.

Gestión por procesos

El Valor Estratégico de la Gestión por Procesos

Adoptar una gestión basada en procesos permite a las instituciones identificar cuellos de botella y eliminar duplicidades que afectan la eficiencia operativa y la calidad del servicio.



Visibilidad

Permite identificar con precisión cuellos de botella y duplicidades de funciones que ralentizan la entrega de servicios al ciudadano.



Agilidad

Facilita la adaptación rápida de la estructura organizacional ante nuevos requerimientos legales o demandas ciudadanas emergentes.



Calidad

Asegura que cada actividad dentro de la cadena de valor institucional aporte un resultado tangible y positivo para el ciudadano final.



"La estructura organizacional debe ser un facilitador de los procesos, no un obstáculo para la entrega de valor público."

Valor público: se crea cuando las intervenciones públicas generan resultados efectivos a las necesidades y expectativas de las personas y se orientan a generar beneficios a la sociedad.

Producto: es el bien o servicio,, que la institución pública genera u ofrece a sus respectivos clientes ya sea interno o externo. Es la razón de la existencia de la institución pública.

Proceso: conjunto de actividades interconectadas e interrelacionadas, las cuales **transforman los insumos en resultados**, otorgándoles valor agregado.

Cliente: persona o entidad quien recibe el producto, resultado o servicio. El cliente puede ser interno o externo.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO

Del marco normativo al cambio cultural



🏛️ La Ley N.º 7445/2025 constituye un hito en la transformación de la función pública.

Esta normativa consolida una visión de Estado basada en:

- ✓ Mérito
- 🔍 Transparencia
- Servicio a la ciudadanía

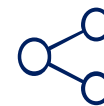




Crear o suprimir puestos

Incorporar Progresión - Movilizar -Desvincular

Compensaciones monetarias y no monetarias



Clima Laboral

Relaciones Laborales

PLANIFICACIÓN



ORGANIZACIÓN DEL
TRABAJO



GESTIÓN DEL
EMPLEO



GESTIÓN
RENDIMIENTO

DEL



GESTIÓN
COMPENSACIÓN DE

LA



GESTIÓN
DESARROLLO

DEL

☐ Diseño de Puestos -
Perfiles

☐ Incorporación - concurso público

☐ Movilidad - ascenso o traslado

☐ Desvinculación

☐ Evaluación de
desempeño

☐ Política Remunerativa -
Bienestar

☐ Planes de Carrera -
Capacitación

GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS

Ley N° 7445/25 “De la Función Pública y el Servicio Civil”



¿Existe capacidad financiera para migrar a todos los funcionarios al nuevo sistema de grupos y grados salariales de la Carrera Civil?

Ese es precisamente nuestro mayor desafío y por eso la implementación es **gradual y planificada**.

La transición a la matriz de la Carrera Civil no se hará de golpe ni de forma generalizada. Cada migración de nivel estará estrictamente condicionada a la disponibilidad de espacio fiscal y al cumplimiento de los requisitos técnicos del funcionario.

La carrera civil se financia con la eficiencia del propio sistema, racionalizando lo superfluo para indexar lo meritocrático.

Principales innovaciones

1. Rectoría (autoridad de aplicación)
2. Carrera del Servicio Civil
3. Programa de Directivos Públicos
4. Régimen del Empleo Público

Artículo 1.º Objeto.

Admite la competencia regulatoria en la materia de las municipalidades, PJ, PL, TSJE, CM, JEM, Fiscalía General del Estado, Universidades Nacionales, CGR, BCP, así como de otras instituciones públicas con autonomía en esta materia, que no se encuentren en el ámbito del PE.

Establece la competencia regulatoria del Ministerio de Economía y Finanzas en materia de política de remuneraciones.

Admite la vigencia y autonomía de las carreras especiales que se rigen por sus reglas constitutivas.

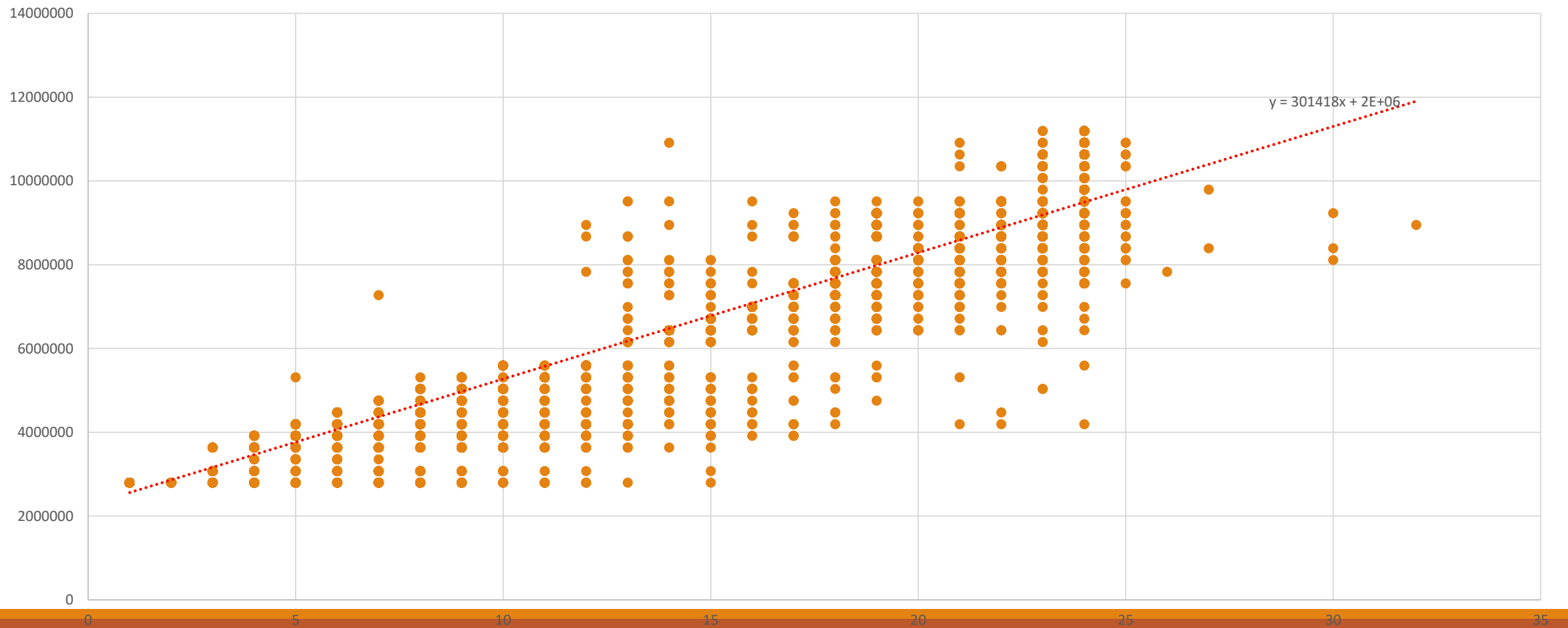
Artículo 3.º Ámbito de aplicación.

Las siguientes carreras **se regirán por sus propias normas**: a) la judicial, b) la docente en todos sus niveles, c) la diplomática y consular, d) la de investigación científica y tecnológica, e) la militar, f) la policial, g) otras expresamente establecidas en leyes especiales.

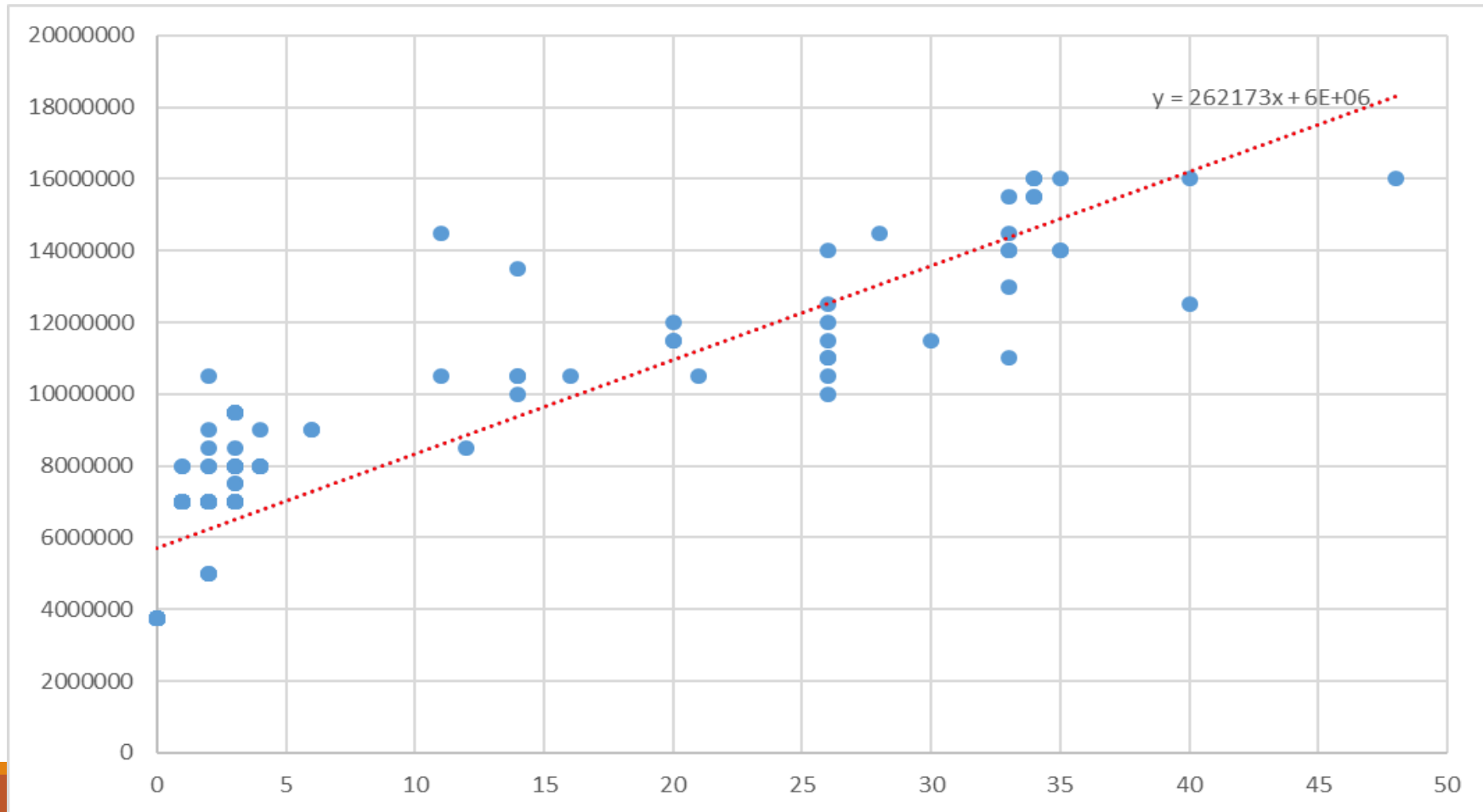
El Poder Judicial, el Poder Legislativo y cada órgano constitucional autónomo será autoridad de aplicación en materia de función pública y, por ende, encargado de reglamentar y aplicar esta ley.

Los órganos que dependen del **Poder Ejecutivo** deberán respetar los términos de esta ley, su reglamentación y las indicaciones del **Ministerio de Economía y Finanzas**.

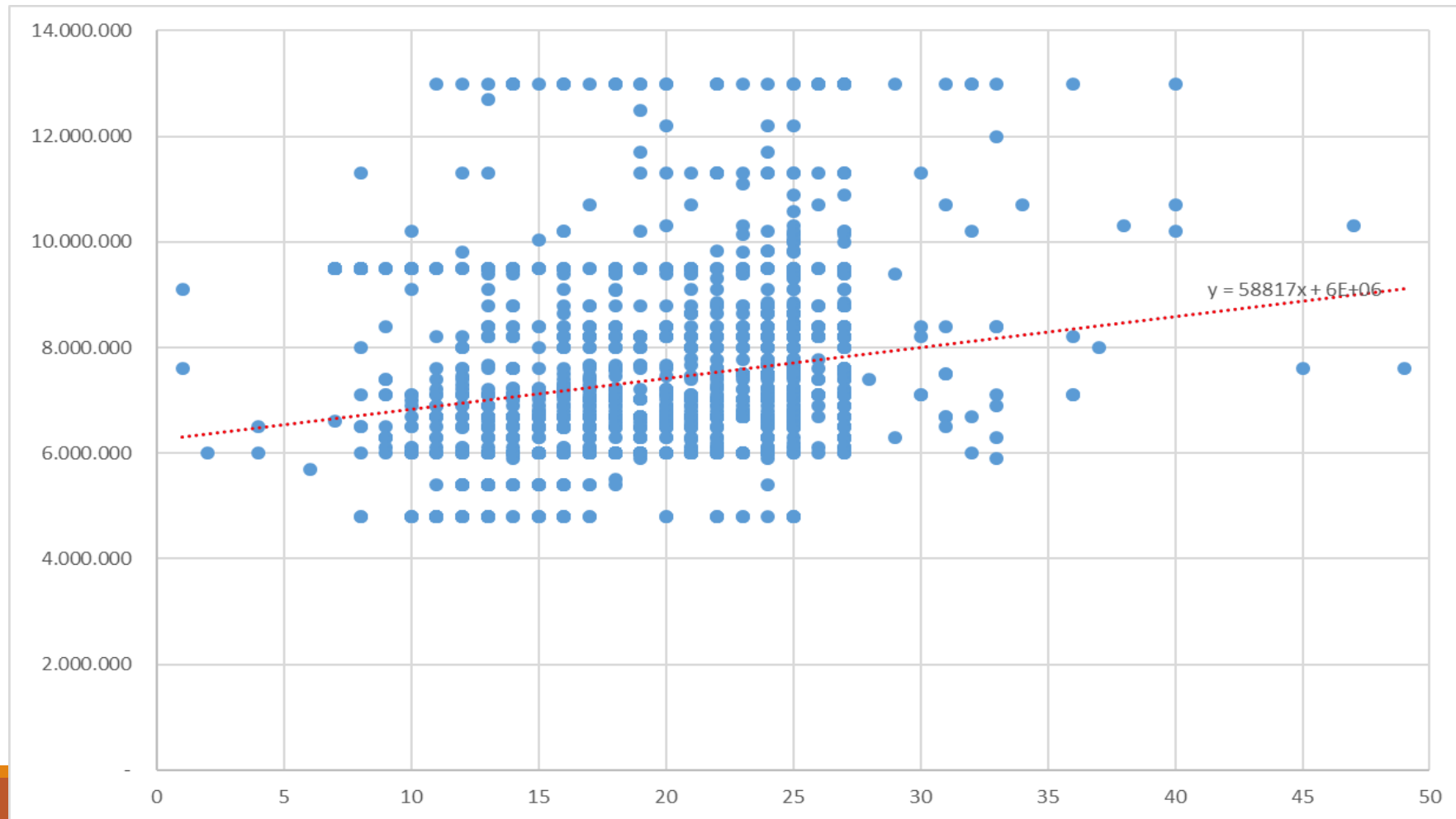
Ejemplo Policías



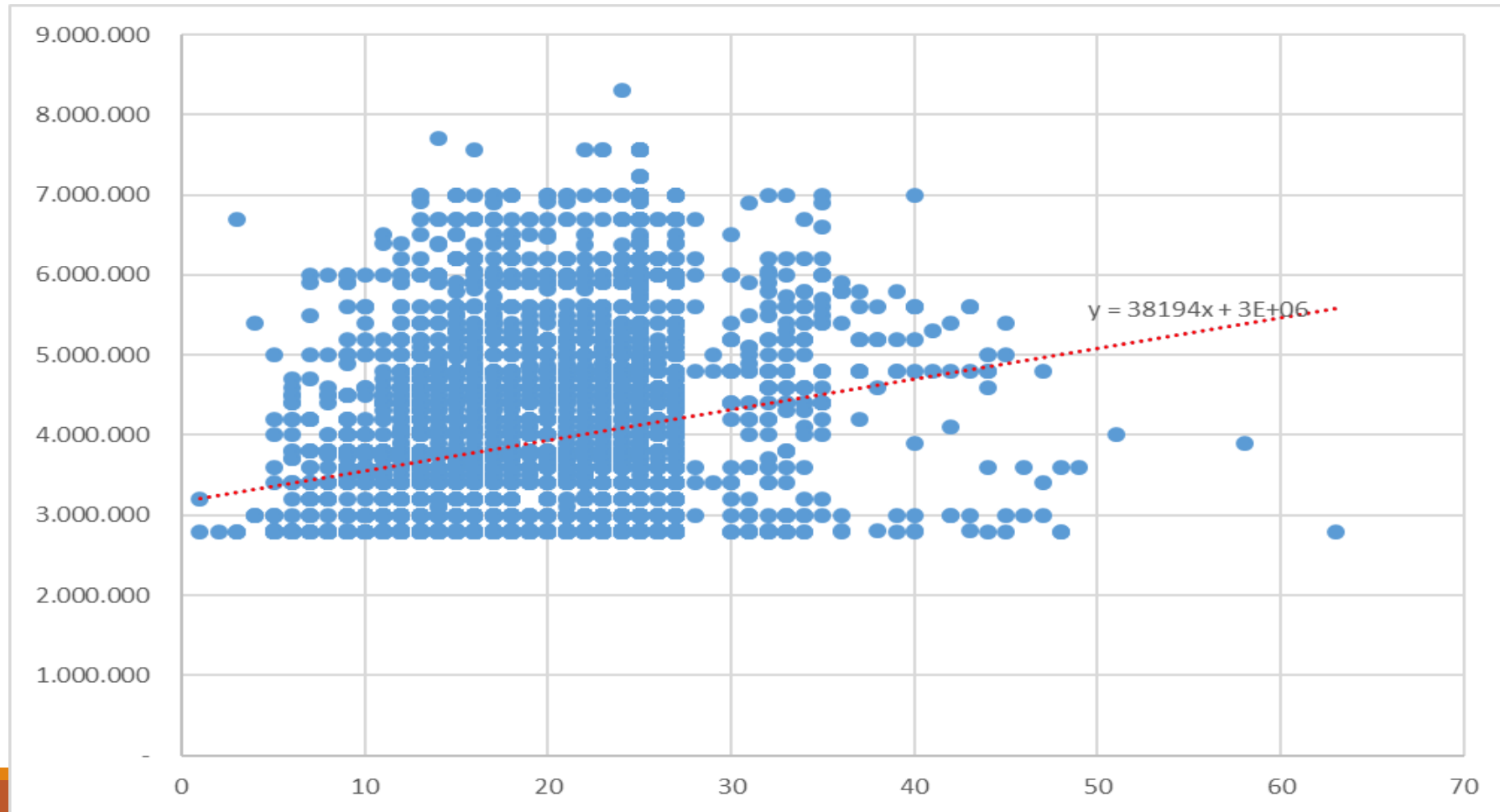
Ejemplo BCP (Grupo A)

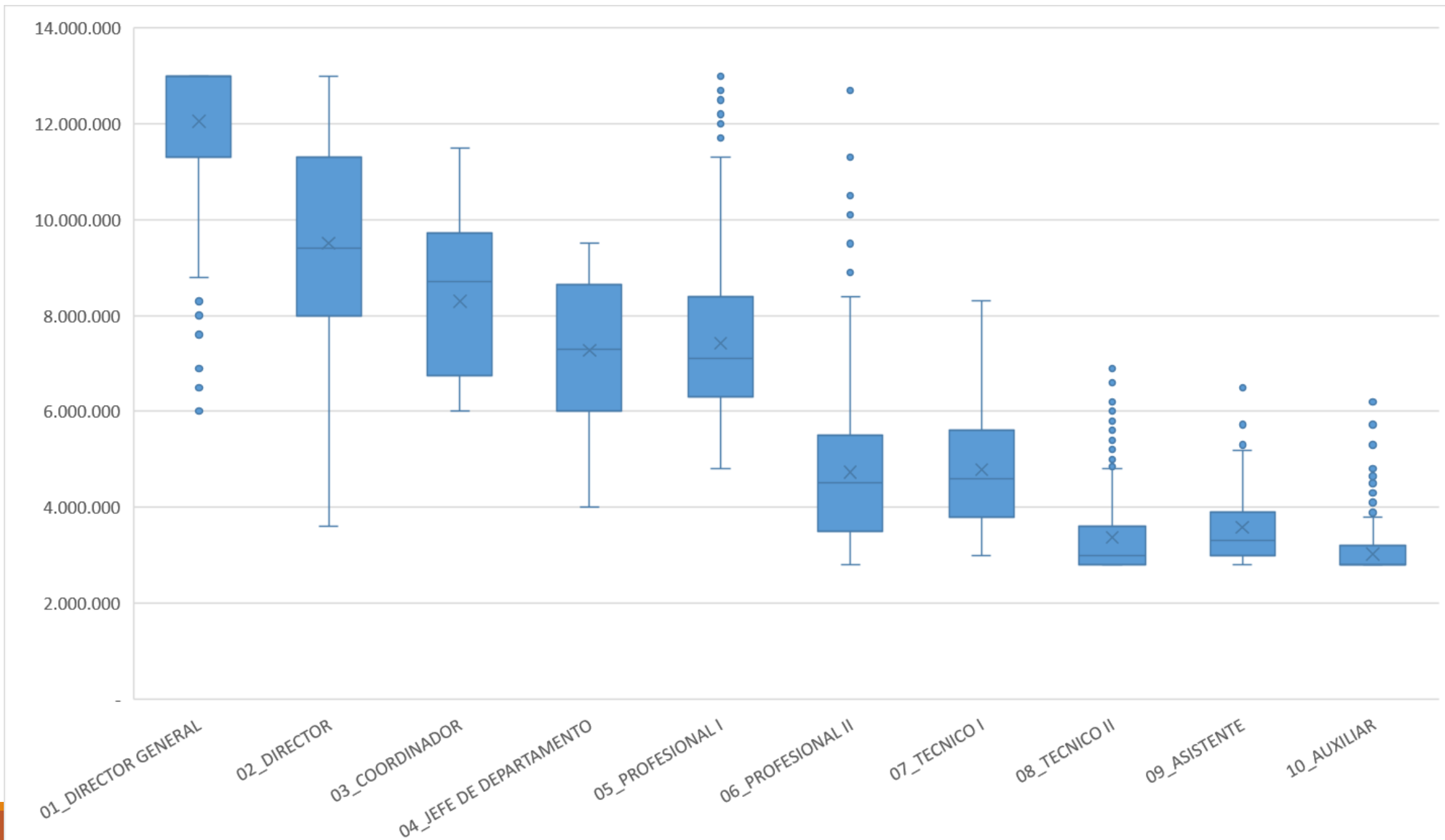


Profesional I (antigüedad vs salario)



Técnicos (antigüedad vs salario)





Carrera del Servicio Civil

- Estructurada en grupos, y luego puestos específicos y niveles.
- Establece la Progresión Salarial: i) concursos para ascenso jerárquico y ii) promoción horizontal.
- Países con administraciones públicas más avanzadas presentan estructuras y reglas similares
- Los países anglosajones suelen optar por sistemas de posiciones vs Europa Continental, Asia y América Latina por sistemas de carrera como Paraguay

Progresión en la Carrera del Servicio Civil

Carrera Civil

Grupo	Cargo	Puesto (Ejemplo de valoración de puestos)	Nivel (Ascenso Jerárquico)	Grado (Promoción horizontal)
Mandos Medios	Coordinador/a	Coordinador/a de (área o función)	2	a b
	Jefe/a de departamento de	Jefe/a de departamento de (nombre del área o función)	1	a b
Profesionales	Especialista	Contador Especialista	3	a b c
	Profesional Senior	Contador Senior	2	a b c d
	Profesional Junior	Contador Junior	1	a b c d
Técnicos	Técnico Senior	Técnico en gestión documental Senior	3	a b c
	Técnico Junior	Técnico en gestión documental Junior	2	a b c d
	Asistente técnico	Asistente técnico documental	1	a b c d
Apoyo	Encargado	Encargado de depósito	2	a b c
	Ayudante	Ayudante de depósito	1	a b c d
Servicios Auxiliares	Auxiliar de Mantenimiento	Servicio de Mantenimiento	2	a b c
	Limpiador/a	Limpiador/a	1	a b c d

ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE CARRERA

GRUPOS	CARGOS	NIVEL	PUESTOS	GRADOS SALARIALES			
				a	b	c	d
Mandos Medios	Coordinadores	I	Coordinador de Estructura de Puestos de Trabajo	10.030.709	10.200.000		
	Jefes de Departamento	II	Departamento de Análisis de Puestos de Trabajo	9.686.309	9.858.509		
Profesionales	Especialista	I	Analista de Puestos Especialista	8.997.509	9.169.709	9.341.909	9.514.109
	Senior	II	Analista de Puestos Senior	8.308.709	8.480.909	8.653.109	8.825.309
	Junior	III	Analista de Puestos Junior	7.619.909	7.792.109	7.964.309	8.136.509
Técnicos	Especialista	I	Técnico Analista de Puestos Especialista	6.931.109	7.103.309	7.275.509	7.447.709
	Senior	II	Técnico Analista de Puestos Senior	6.242.309	6.414.509	6.586.709	6.758.909
	Junior	III	Tecnico Analista Junior	5.553.509	5.725.709	5.897.909	6.070.109
Apoyo	Asistente I	I	Asistente Técnico Administrativo	4.864.709	5.036.909	5.209.109	5.381.309
	Asistente II	II	Asistente Administrativo	4.175.909	4.348.109	4.520.309	4.692.509
Servicios Auxiliares	Auxiliar I	I	Personal de Limpieza	3.487.109	3.659.309	3.831.509	4.003.709
	Auxiliar II	II	Personal de limpieza	2.798.309	2.970.509	3.142.709	3.314.909

**Ejemplo*

Criterios para la realización de Concursos Públicos

- Vacantes en niveles y grados iniciales, incluyendo el Sistema de Directivos Públicos.
- Nuevos cargos en Instituciones o en Instituciones de reciente creación.
- Si el concurso interno fue declarado desierto.

Sujetos a ley y disponibilidad presupuestaria y requieren autorización del MEF (PGN).

INGRESO A LA CARRERA

GRUPOS	CARGOS	NIVEL	PUESTOS	GRADOS SALARIALES
				a
Mandos Medios	Coordinadores	I	Coordinador de Estructura de Puestos de Trabajo	10.030.709
	Jefes de Departamento	II	Departamento de Análisis de Puestos de Trabajo	9.686.309
Profesionales	Especialista	I	Analista de Puestos Especialista	8.997.509
	Senior	II	Analista de Puestos Senior	8.308.709
	Junior	III	Analista de Puestos Junior	7.619.909
Técnicos	Especialista	I	Técnico Analista de Puestos Especialista	6.931.109
	Senior	II	Técnico Analista de Puestos Senior	6.242.309
	Junior	III	Técnico Analista Junior	5.553.509
Apoyo	Asistente I	I	Asistente Técnico Administrativo	4.864.709
	Asistente II	II	Asistente Administrativo	4.175.909
Servicios Auxiliares	Auxiliar I	I	Personal de Limpieza	3.487.109
	Auxiliar II	II	Personal de limpieza	2.798.309



PROGRESIÓN EN LA CARRERA

Los funcionarios públicos que hayan adquirido la estabilidad laboral tendrán derecho a participar de los concursos para ascensos y a ser promocionado

1. Ascenso:

Movimiento vertical: cambio de grupo, cargo o nivel ocupacional con mayores responsabilidades.

2. Promoción:

Movimiento horizontal: mismos grupo, cargo y nivel ocupacional, pero con mayor grado, que implica mejora salarial, sin modificar la complejidad de la tarea ni de la responsabilidad.

ASCENSO

- Cumplir con el perfil del puesto requerido en el grupo ocupacional correspondiente.
- Contar con al menos una calificación de "bueno" y ninguna "reprobado", en las últimas dos evaluaciones de desempeño. La falta de realización de evaluación de desempeño, imputable a la institución pública, no será un impedimento para el ascenso.
- Ganar el concurso interno.

PROMOCIÓN

- Cumplir con el perfil del puesto requerido en el grado correspondiente.
- Tener al menos cuatro años de permanencia en el puesto actual.
- Contar con al menos una calificación de "bueno" y ninguna de "reprobado", en las últimas dos evaluaciones de desempeño. La falta de realización de evaluación de desempeño, imputable a la institución pública, no será un impedimento para la promoción.
- Cumplir con los requisitos de promoción adicionales, establecidos en el reglamento respectivo.

Los requisitos considerarán necesariamente un adecuado balance entre la antigüedad y el mejor desempeño demostrado y verificado.

EJEMPLO DE PROGRESIÓN

GRUPOS	CARGOS	NIVEL	PUESTOS	GRADOS SALARIALES			
				a	b	c	d
Mandos Medios	Coordinadores	I	Coordinador de Estructura de Puestos de Trabajo	10.030.709	10.200.000		
	Jefes de Departamento	II	Departamento de Análisis de Puestos de Trabajo	9.686.309	9.858.509		
Profesionales	Especialista	I	Analista de Puestos Especialista	8.997.509	9.169.709	9.341.909	9.514.109
	Senior	II	Analista de Puestos Senior	8.308.709	8.480.909	8.653.109	8.825.309
	Junior	III	Analista de Puestos Junior	7.619.909	7.792.109	7.964.309	8.136.509
Técnicos	Especialista	I	Técnico Analista de Puestos Especialista	6.931.109	7.103.309	7.275.509	7.447.709
	Senior	II	Técnico Analista de Puestos Senior	6.242.309	6.414.509	6.586.709	6.758.909
	Junior	III	Tecnico Analista Junior	5.553.509	5.725.709	5.897.909	6.070.109
Apoyo	Asistente I	I	Asistente Técnico Administrativo	4.864.709	5.036.909	5.209.109	5.381.309
	Asistente II	II	Asistente Administrativo	4.175.909	4.348.109	4.520.309	4.692.509
Servicios Auxiliares	Auxiliar I	I	Personal de Limpieza	3.487.109	3.659.309	3.831.509	4.003.709
	Auxiliar II	II	Personal de limpieza	2.798.309	2.970.509	3.142.709	3.314.909

ASCENSOS

PROMOCIÓN

**Ejemplos*

Cargo de Confianza

- Es el cargo de aquel funcionario público, de carrera o no, que ejerce un puesto de libre disposición, para el que no se requiere concurso público y cuya remoción depende de la decisión discrecional de la autoridad competente.
- Nivel directivo: independientemente de la denominación, los directores generales de los siguientes puestos directivos en sus respectivas instituciones públicas: Administración y Finanzas, Gabinete, Secretaría General y Asesoría Jurídica.
- El resto de los cargos en la administración pública no son de confianza y a los mismos solo se podrá acceder a través del concurso respectivo.

Profesionalización del Segmento Directivo

- **Crea sistema de directivos públicos con reclutamiento centralizado (Directores Generales y Directores)**
- +90% de países de OCDE y Chile y Perú en América Latina gestionan de forma diferenciada a los directivos públicos
- Existe evidencia internacional que lleva a un mejor desempeño institucional

Más información: Cortázar, Fuenzalida y Lafuente (2016). [Directivos seleccionados por mérito: ¿Mejor desempeño del Estado?](#), BID

Sistema de Directivos Públicos

Comprende los puestos de directores generales y directores, salvo sujetos excluidos de la carrera del servicio civil.

Los puestos del sistema de directivos públicos se dividen en niveles, de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.El número de unidades organizativas bajo su dirección.
- 2.El alcance territorial en el país.
- 3.Complejidad del trabajo.
- 4.La cantidad de servidores públicos que se tienen a cargo.
- 5.La dimensión de recursos públicos bajo su administración y responsabilidad.

RÉGIMEN DE EMPLEO PÚBLICO

- Por tiempo determinado para necesidades temporales, inusuales o excepcionales.
- Deberá ser debidamente motivado y fundamentado.
- Aporta al régimen de seguridad social.
- Adquiere estabilidad tras 10 años de servicio ininterrumpido. En desvinculación por razones presupuestarias o planificación, **se aplica indemnización según antigüedad.**
- No pueden ocupar cargos de la carrera, directivos públicos ni cargos de confianza como interinos o encargados.