

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	5
CLASIFICACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	6
PRINCIPIOS REGENTES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS	12
LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN SU RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	13
CÓDIGO, SECTORES E INSTITUCIONES DEL ESTADO:	14
EL NUEVO SERVIDOR PÚBLICO	17
EL CAPITAL INTELECTUAL EN EL SECTOR PÚBLICO	27
DEL INGRESO, ASCENSO Y PROMOCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	31
DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	41
LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	46
PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	49
DESARROLLO DE LA EFICIENCIA Y EFICACIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	56
NOMBRAMIENTO O DESIGNACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	63
CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	65

RÉGIMEN DE PROMOCIÓN, MOTIVACIÓN Y RETRIBUCIÓN ECONÓMICA O SOCIAL AL SERVIDOR PÚBLICO	68
CRITERIOS QUE PRESENTA EL FORMULARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ESTABLECIDO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES	86
DEL PROCEDIMIENTO DEL SUMARIO ADMINISTRATIVO	87
EL CUADRO DE MANDO INTEGRAL COMO MÉTODO PROPUESTO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES PARA MEDIR EL DESEMPEÑO	94
PERSPECTIVAS DEL CAMPO DE ACCIÓN DEL “BALANCED SCORECARD”	98
EL BALANCED SCORECARD COMO UN SISTEMA ELECTRÓNICO DE MEDICIÓN Y GESTIÓN DEL SECTOR PÚBLICO	108
DE LA COMPRA DE RENUNCIAS	129
ACTUAL POSICIONAMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO ECUATORIANO	132
CONCLUSIONES	143
BIBLIOGRAFÍA	153