

## ARTÍCULO

### **Propuesta metodológica con enfoque del buen vivir para el trabajo efectivo de dirigentes barriales**

#### **A Methodological Proposition Based on the Good Living Approach for Effective Work of Community Leaders**

**Dr.C. Marco Ramiro Torres Lema<sup>1</sup>, Rafael Montejo Vélez<sup>2</sup> y Nancy de las Mercedes Barreno Silva<sup>1</sup>**

1 Universidad Estatal Amazónica-Ecuador. [marcoramirotorres@yahoo.es](mailto:marcoramirotorres@yahoo.es)

2 Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de La Habana, Cuba

---

#### **RESUMEN**

Se presentan los fundamentos teóricos conceptuales de una propuesta metodológica sustentada en la gestión por competencias, con el objetivo de potenciar el talento humano de los dirigentes barriales, para que realicen un trabajo efectivo en los siguientes ámbitos: relaciones intra e interpersonales, integración barrial y participación ciudadana proactiva en la formulación, planificación, ejecución, seguimiento y control de las políticas públicas tendientes a cumplir los derechos del buen vivir en las organizaciones barriales, así como la gestión de estas. La propuesta se sustenta en siete principios, cuatro dimensiones, tres premisas, dos fases y siete etapas que orientan las esferas de actuación de dichos directivos. Se utilizaron los métodos lógico y el análisis documental. Su aplicación fortalece la iniciativa del buen vivir, imbricada en varios instrumentos como el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, leyes, ordenanzas y planes locales, a partir del trabajo efectivo de los dirigentes barriales para contribuir desde su entorno al cambio hacia una sociedad activa, participativa, propositiva,

incluyente y comprometida en construir la sociedad del buen vivir.

**Palabras clave:** buen vivir, barrio, organizaciones barriales, participación ciudadana, derechos.

---

## **ABSTRACT**

The theoretical and conceptual foundations of a methodological proposition based on competence management to promote human-centered community leaders was presented in this paper. Community leaders must be required to perform effective work in the following areas: intra- and inter-personal relations, community integration, proactive citizen participation in designing, planning, implementation, follow up, and control of public policies in favor of good living policies in community organizations and their management. The proposition is based on seven principles, four dimensions, three premises, two phases, and seven stages that determine performance areas for community leaders. The methods used were, logics and document review. The application of this proposition strengthens the good living initiative included in several documents, like the *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017* (National Plan for Good Living 2013-2017), laws, ordinances, and local plans, based on the effective work of community leaders to contribute to a more active, participative, propositional inclusive, and committed society, to create the good living society.

**Key words:** good living, community, community organizations, citizen participation, rights.

---

## **INTRODUCCIÓN**

El buen vivir es una nueva categoría política, social y económica que emerge como respuesta a los anacrónicos modelos tradicionales de “desarrollo”. Se sustenta en una nueva manera de convivencia ciudadana que implica vivir en armonía consigo mismo, con el prójimo, la comunidad, la sociedad, el estado y la naturaleza. Bajo este concepto se manifiesta el interés de los investigadores en realizar una propuesta metodológica

para el trabajo efectivo<sup>1</sup> con enfoque del buen vivir para dirigentes de organizaciones barriales (en adelante PMTEBV-DOB), de manera que se propicie su inserción proactiva en la construcción de la sociedad del buen vivir.

La literatura especializada muestra el trabajo de los dirigentes barriales para mejorar el nivel y calidad de vida de las personas. En varios países —Venezuela, Argentina, Nicaragua, Ecuador, Cuba y Brasil— los dirigentes barriales han promovido iniciativas que contribuyeron al cumplimiento de diversos derechos del buen vivir, como es el caso de los relacionados con la salud, la educación, la vivienda, los servicios básicos, la seguridad pública y la participación ciudadana, entre otros (García, 1985; Ouviaña, 2004; Kosta *et al.*, 2006; Quintanilla, 2006; Paltán y Reyes, 2010; Magalhães y Di Villarosa, 2012; Cevallos y Pita, 2012; Segura del Pozo, 2012).

Como caso singular deben ser consideradas las luchas reivindicativas de las organizaciones barriales<sup>2</sup> en el Ecuador; merece particular atención las gestiones realizadas por los dirigentes barriales de la ciudad de Quito para lograr mejoras en el nivel y calidad de vida. Organizaciones barriales: como el Comité de Lucha de los Pobres, la Unión de Organizaciones Barriales de Quito, la Federación de Barrios del Sur, el “Comité del Pueblo, la Federación de Barrios Marginales de Pichincha, son ejemplos de cómo los dirigentes barriales pueden influir, positivamente, en la ejecución de las políticas públicas (García, 1985; Paltán y Reyes, 2010).

Estas experiencias demuestran que el trabajo de los dirigentes barriales constituye un potencial que bien puede ser imbricado en los gobiernos locales; no obstante, es

---

<sup>1</sup>Los autores definen al trabajo efectivo de los dirigentes barriales como el cumplimiento de los objetivos de la organización con recursos mínimos posibles.

<sup>2</sup>El término organización barrial hace referencia a cada una de las partes en que se dividen las ciudades. En el contexto del Ecuador. A criterio de los autores, existen tres tipos de organizaciones barriales: los barrios centrales, barrios centrales periféricos y barrios periféricos; a estas últimas en otros países se les conoce también como: favelas, chabolas, barracas, suburbios, guetos. En este estudio se comprenderá por organización barrial al espacio geográfico delimitado dentro de una ciudad.

notoria la ausencia en la literatura especializada, de referentes teóricos que aborden la potenciación del talento humano de estos dirigentes, quienes se desenvuelven en ambientes complejos y muy diferentes al contexto empresarial.

Por otra parte, es importante enfatizar que la gestión de competencias es una herramienta eficaz para potenciar el talento humano en las organizaciones, aunque ha sido aplicada preferentemente en el contexto empresarial y en menor medida en el sector público. Es criterio de los autores que esta herramienta bien puede aplicarse para mejorar el desempeño de los dirigentes barriales, donde se considera su contexto, complejidad y singularidad.

El trabajo efectivo con enfoque del buen vivir de un dirigente barrial debe evidenciarse en actividades tendientes a producir una relación armónica dentro del ser humano (relaciones intrapersonales), con directivos, autoridades locales, y ciudadanos del barrio (relaciones interpersonales), con la organización barrial (gestión), con la comunidad (integración barrial), con el estado, la sociedad y la naturaleza (participación ciudadana).

La PMTEBV-DOB se sustenta en el empoderamiento de los dirigentes barriales, tanto por su calidad de conocedores de las realidades, los problemas, limitaciones, debilidades y fortalezas presentes en estas organizaciones, como por ser portadores de la buena voluntad indispensable para servir a su comunidad de manera desinteresada.

Con esta predisposición de trabajo es posible la aplicación del GIDBV-OB<sup>3</sup>, el cual consiste en un diagnóstico para determinar el nivel de percepción y cumplimiento de los derechos del buen vivir en las organizaciones barriales. De esta manera se logra formular el posicionamiento estratégico para saber dónde está la organización, en

---

<sup>3</sup> Siglas de grado de infraestructura para el cumplimiento de los derechos del buen vivir en organizaciones barriales.

términos de derechos y hacia dónde se dirige bajo el enfoque del buen vivir; este aspecto determina el trabajo de los dirigentes barriales.

A lo anterior responde la gestión de competencias que requiere, primero, identificar las competencias del dirigente barrial, para luego estandarizarlas, desarrollarlas, evaluarlas y certificarlas (Boyatzis, 1982; Spencer y Spencer, 1993; Mertens, 1996; Leboyer, 2002; Saracho, 2005; Alles, 2011; Cuesta, 2011; Goleman, 2011). De esta manera se garantiza un buen desempeño en las esferas de actuación de los dirigentes barriales.

Bajo estas consideraciones se presenta la PMTEBV-DOB sustentada en la gestión de competencias. A continuación se abordan los fundamentos teóricos-conceptuales y la descripción de las fases y etapas de la propuesta (Figura 1).

## **DESARROLLO**

### **Fundamentos teóricos conceptuales**

En la república del Ecuador, a partir de la implementación de la Constitución de 2008, emergen nuevas relaciones de poder entre la sociedad civil organizada, los gobiernos locales y el Estado, lo que configura un nuevo escenario de participación ciudadana (República del Ecuador. Asamblea Constituyente, 2008; República del Ecuador. Asamblea Nacional, 2010; Acosta, 2012; SENPLADES, 2013; García, 2014; Carvajal, 2015; Torres, Mosquera, Silva y Vallejo, 2016).

La Constitución del Ecuador y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, dispone a los gobiernos autónomos descentralizados considerar a las organizaciones barriales como “unidades básicas de participación ciudadana” (Asamblea Nacional, 2010a). En la figura se refleja la ubicación de las organizaciones barriales en el andamiaje del estado ecuatoriano (Figura 2).

Se debe enfatizar en que las organizaciones barriales son instituciones sociales sin fines de lucro, con propósitos y problemas comunes; nacen de iniciativas ciudadanas y se desarrollan en grandes conglomerados de poblaciones estables, con rasgos materiales y espirituales comunes que se generan en la convivencia diaria y constituyen, para sus moradores, una expresión importante de lucha, solidaridad, simbolismo, identidad, conciencia, espíritu democrático y cívico (Federación de Barrios de Pastaza, 2014; Torres y García, 2016).

En este contexto se plantea potenciar el talento humano de los dirigentes para perfeccionar su desempeño en sus esferas de actuación. La PMTEBV-DOB fortalece los diversos mecanismos de instrumentalización para el buen vivir, fundamentados en leyes, ordenanzas y planes nacionales, regionales y locales, a partir de la formación del talento humano de los dirigentes.

### **Principios**

Los siguientes principios constituyen el basamento de la PMTEBV-DOB, del cual emergen las fases, etapas y pasos para su correcto funcionamiento.

*Universalidad.* Sustenta la aplicabilidad de la propuesta en cualquier lugar y tiempo, siempre que se cumplan las premisas expuestas más adelante.

*Holismo.* Comprende la interacción de todos los componentes de la propuesta dentro y fuera de la organización barrial. De esta manera la PMTEBV-DOB supera la concepción fragmentada del enfoque tradicional de las competencias y se encamina a su inserción en el contexto del buen vivir, para convivir en armonía consigo mismo, con los demás, la organización, la comunidad, la sociedad, el estado y la naturaleza.

*Complementariedad.* Establece relaciones de independencia, dependencia e interdependencia entre fases, etapas y pasos.

*Inclusión.* Comprende el enfoque étnico, intergeneracional, territorial y de género en los beneficiarios de la propuesta.

*Recursividad.* Responde con efectividad al GIDBV-OB actual de las organizaciones barriales a través de las competencias requeridas en cada contexto.

*Dinamismo y flexibilidad.* En adaptarse a los cambios de la realidad circundante del GIDBV-OB y a los niveles de competencias que poseen los dirigentes actuales, potenciales y futuros.

*Permutación.* Impone la innovación y el cambio permanente, tanto en la formación y perfeccionamiento de competencias de los actuales, potenciales y futuros dirigentes, que deberán adaptarse al posicionamiento estratégico sustentado en el GIDBV-OB.

*Trascendencia.* Promueve la trascendencia de los dirigentes barriales, derivado de su trabajo ejemplar, como referente para los futuros dirigentes barriales.

## **Dimensiones**

***Dimensión teórica.*** Fundamenta las esferas de actuación de los dirigentes barriales, en el contexto de la filosofía del buen vivir, que asume como elemento central la armonía consigo mismo (expresada en las relaciones intrapersonales), armonía con los demás (relaciones interpersonales), armonía con la organización barrial (gestión del cargo) armonía con la comunidad (integración barrial) y armonía con la sociedad, el estado y la naturaleza (participación ciudadana).

*Relaciones intrapersonales.* Se refiere al conocimiento de sí mismo, autodomínio y control de sentimientos y emociones internas; implica, además, la autovaloración de las potencialidades y el talento. Sentirse bien consigo mismo es un condicionante natural para empezar a trabajar, de mejor manera, con los demás. En el contexto de actuación de los dirigentes barriales este aspecto es fundamental; a partir de la complejidad del

entorno donde se desenvuelven; no tomar en cuenta los estados emocionales puede conducir a la frustración, manifestaciones de ira y estados estresantes.

*Relaciones interpersonales.* Representan un componente fundamental en el trabajo de los dirigentes barriales para relacionarse con los miembros del directorio, con las personas que conforman el comité barrial, los residentes del barrio, las autoridades locales, provinciales, nacionales y con los representantes de organizaciones no gubernamentales, entre otros. Las relaciones interpersonales son importantes en las organizaciones sociales; su inadecuado manejo puede generar conflictos de difícil solución.

*Gestión del cargo.* Fundamenta el desempeño del cargo de dirigente barrial, cuyas funciones están descritas en los reglamentos y estatutos de las organizaciones barriales. La gestión del dirigente barrial implica cumplir los objetivos derivados de la misión y visión, con el empleo de los recursos a su alcance.

*Integración barrial.* El paradigma del buen vivir concibe al ser humano en interacción dinámica y armónica con la comunidad, sin que se manifieste algún tipo de exclusión. Esta nueva forma de convivencia constituye el rol principal del trabajo del dirigente barrial, en función de proclamar la integración y la igualdad de derechos y oportunidades, en oposición a la práctica usual de la sociedad que, hasta el momento actual, se caracteriza por la sistemática discriminación por razones de género, etnia, territorialidad, edad y clase social.

En este sentido, la integración barrial se enfoca a unir a las personas de todos los barrios para cooperar con los gobiernos en los diferentes niveles: local, regional y nacional, en el cumplimiento de los derechos del buen vivir. La integración barrial



también toma en cuenta la integración física y social de los sectores, como los barrios periféricos informales, que muchas veces no son considerados como parte de la ciudad.

*Participación ciudadana.* Constituye uno de los pilares clave del trabajo de los dirigentes barriales para construir la sociedad del buen vivir, con protagonismo proactivo en la formulación, planificación, ejecución, seguimiento y control de las políticas públicas de los gobiernos, tanto a nivel local, como regional y nacional.

***Dimensión social y cultural.*** Se plantea trabajar con todas las personas, con perspectiva multi e intercultural, intergeneracional, territorial y de género, para lograr la recursividad en los diferentes contextos socioculturales donde se aplique la propuesta.

***Dimensión política.*** Hace alusión a las entidades cooperantes como actores clave de la ciudad, para la institucionalización de la propuesta. Para aplicar la PMTEBV-DOB, en las condiciones de la República del Ecuador, se identifican cinco actores claves: el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, la Secretaria de Buen Vivir, la Federación de Barrios, los gobiernos autónomos descentralizados cantonales y las instituciones de educación superior.

***Dimensión práctica.*** Está relacionada con la aplicación de las fases, etapas y pasos, indispensables para lograr los objetivos. La propuesta se puede aplicar en cualquier organización barrial, previo cumplimiento de las premisas condicionantes.

### **Premisas condicionantes**

Hay voluntad política de los actores, directos e indirectos, para participar de manera activa en la aplicación de la propuesta.

Existe cooperación interinstitucional plena entre el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, Federación de Barrios, gobiernos autónomos descentralizados

cantoniales, instituciones de educación superior y otras organizaciones interesadas en la aplicación de la propuesta.

Existen recursos económicos institucionalizados, provenientes de organizaciones cooperantes.

### **Fases**

La propuesta está compuesta por dos fases: la primera aborda el proceso del empoderamiento y consta de tres etapas: socialización y sensibilización del procedimiento, continúa con el diagnóstico GIDBV-OB y concluye con la definición del posicionamiento estratégico de la organización barrial.

La segunda fase contempla la gestión por competencias y está conformada por cinco etapas que abordan: la identificación, normalización, evaluación, formación y certificación de competencias.

#### *Fase 1. Empoderamiento*

La fase del empoderamiento con el enfoque del buen vivir se manifiesta en la población residente en los barrios como la capacidad de tomar decisiones, reconocer y tener conciencia de los problemas de la organización barrial, como antecedente para formular la misión, visión y, además, participar, de manera proactiva, en el plan barrial del buen vivir. Contiene las siguientes etapas:

##### **Etapas 1.1. Socialización y sensibilización**

En esta etapa se socializa la propuesta en la dirigencia barrial con el objetivo de alcanzar una participación activa y, además, propiciar que los dirigentes se sientan protagonistas y comprometidos con la aplicación de todo el procedimiento. Entre los temas a socializar se destacan los objetivos y detalles de la propuesta; las ventajas que recibirá la organización barrial luego de la aplicación; los actores cooperantes con

participación directa e indirecta, así como las fechas y horarios de trabajo, entre otros aspectos.

### Etapa 1.2. Diagnóstico GIDBV-OB

Determinar el GIDBV-OB es importante pues permite identificar el estado de la infraestructura y el grado de percepción del gozo pleno de los derechos del buen vivir. A partir de esta realidad se deriva el posicionamiento estratégico de la organización barrial, como paso previo a la aplicación de la gestión por competencias. El GIDBV-OB es un índice que clasifica a las organizaciones barriales en una escala de 0,01 a 1 en rangos de cinco niveles, que va desde: 0,01 - 0,20, para el nivel 1; 0,21 - 0,40, para el nivel 2; 0,41 - 0,60, para el nivel 3; 0,61 - 0,80, para el nivel 4 y 0,81 - 1, para el nivel 5. Si el índice es cercano a 1 significa que la organización barrial se ubica en el máximo nivel (5) y los derechos del buen vivir se cumplen a cabalidad.

El GIDVB-OB<sup>4</sup> se elabora a partir de la percepción de la población y el análisis in situ de la infraestructura existente en los barrios, lo que posibilita el cumplimiento de derechos tales como: servicios básicos (agua, luz, red de alcantarillado, servicio de recolección de basura, telefonía e internet), educación, salud, vialidad, vivienda, seguridad ciudadana, transporte urbano, acceso seguro y permanente a alimentos sanos, suficientes y nutritivos, servicios culturales, deportivos, espacios verdes y esparcimiento sano.

### Etapa 1.3. Posicionamiento estratégico

El posicionamiento estratégico se inicia reconociendo dónde se encuentra la organización barrial y hacia dónde se dirige. Esta etapa define la misión y visión, condicionante fundamental para la aplicación de la gestión por competencias. La

---

<sup>4</sup> Para profundizar en el tema véase a Torres *et al.* (2016).

propuesta concibe la misión como la declaración de lo que hacen las organizaciones barriales para el cumplimiento de los derechos del buen vivir; en cambio, la visión se interpreta como el deseo o la aspiración de las organizaciones barriales por ubicarse en la escala más alta del GIDBV-OB.

### *Fase 2. Gestión por competencias*

Esta fase se refiere a la aplicación de la gestión por competencias en la intención de identificar las competencias que influyen en el desempeño del trabajo (esferas de actuación) del dirigente barrial. Una vez identificadas las competencias se procede a definir las y estandarizarlas en grados de dominio. Luego se inicia el proceso de evaluación de competencias para identificar las brechas con relación al grado máximo. Esto es una condicionante para iniciar el proceso de formación y fortalecimiento de las competencias. La certificación tiene la finalidad de verificar algunos indicadores como consecuencia del trabajo de los dirigentes barriales. En los siguientes apartados se exponen brevemente las etapas correspondientes:

#### Etapa 2.1. Identificación de competencias

En esta etapa se identifican las competencias clave para el desempeño de los dirigentes barriales y su grado de importancia, con la intención de realizar un trabajo efectivo bajo el enfoque del buen vivir. De los disímiles métodos para identificar competencias, los autores recomiendan el método Delphi por rondas<sup>5</sup>.

#### Etapa 2.2. Normalización de competencias

---

<sup>5</sup>El Método Delphi por rondas es el más pertinente para identificar las competencias en organizaciones barriales. Para profundizar en el tema, véase a [Cuesta \(2011\)](#), quien asume la norma cubana sobre gestión del capital humano.

En esta etapa se desarrolla la definición e imbricación de las competencias seleccionadas en una escala de cuatro grados de dominio; por lo tanto, constituye una referencia obligatoria para la siguiente etapa.

#### Etapa 2.3. Evaluación de competencias

La evaluación de competencias determina el grado de dominio de las competencias identificadas en los dirigentes barriales, en correspondencia con la escala expuesta en la etapa 2.2. Por otra parte, posibilita establecer las brechas y el grado de afectación que estas generan en el desempeño esperado.

#### Etapa 2.4. Formación y fortalecimiento de competencias

Una vez identificadas las brechas por grados de dominio, se diseña y ejecuta el proceso de formación y fortalecimiento de las competencias que deben manifestarse en el desempeño de los dirigentes barriales. De lo señalado se asume que la formación orientada a generar competencias a partir de referentes claros y precisos logra mayor grado de efectividad.

#### Etapa 2.5. Certificación de competencias

La PMTEBV-DOB concibe la certificación como la emisión de un diploma que otorga el Comité Interinstitucional de las Organizaciones Barriales Cantonales creado al efecto, una vez verificado el cumplimiento de indicadores de desempeño que tributan al trabajo efectivo del dirigente barrial.

### **CONCLUSIONES**

El trabajo de los dirigentes barriales es fundamental en la construcción de la sociedad del buen vivir, a partir de su condición de agentes de cambio y transformación y a través de un trabajo efectivo que logra la armonía consigo mismo (relaciones intrapersonales), con los directivos, las autoridades y ciudadanos del barrio (relaciones interpersonales),

con la organización (gestión), con la comunidad (integración barrial) y con la sociedad, el Estado y la naturaleza (participación ciudadana proactiva en la formulación, ejecución, control y seguimiento de las políticas públicas para el cumplimiento de los derechos del buen vivir).

La propuesta metodológica para mejorar la efectividad del trabajo, con enfoque del buen vivir, de los presidentes de las organizaciones barriales del Ecuador, aporta el diseño de acciones que permiten su instrumentación de manera lógica y coherente, pues resultan propias tanto para el perfeccionamiento del desempeño en el trabajo de atención barrial, como en el mejoramiento de la calidad de vida de los receptores de sus beneficios.

Aplicar la PMTEBV-DOB consolida la trascendencia de los dirigentes barriales. Además, permite la gestación de futuros líderes políticos formados bajo las premisas del enfoque del buen vivir, que bien puede suplir la carencia de buenos cuadros en los movimientos y partidos políticos.

## REFERENCIAS

- ACOSTA, A. (2012). *Buen vivir sumak kawsay*. Quito, Ecuador: Abya Yala.
- ALLES, M. (2011). *Diccionario de competencias. La trilogía. Las 60 competencias más utilizadas*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- BOYATZIS, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York, EEUU: John Wiley & Sons.
- CARVAJAL, J. (2015). *La constitucionalización de la ciudadanía*. Quito, Ecuador: La Huella.
- CEVALLOS, P. y Pita, C. (2012). *La mediación comunitaria como método alternativo de solución de conflictos y su incidencia en barrios marginales del cantón La Libertad para el periodo 2011*. Trabajo de grado, Licenciatura en Derecho, Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena, Ecuador.

CUESTA, A. (2011). Metodología de gestión por competencias asumiendo la norma cubana sobre gestión del capital humano. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 13(40), 300-311.

FEDERACIÓN DE BARRIOS DE PASTAZA. (2014). *Estatuto de la Federación de Barrios de Pastaza*. Recuperado el 12 de octubre de 2014, de [www.febap.es.tl/Talleres-Organizacion-Barrial.htm](http://www.febap.es.tl/Talleres-Organizacion-Barrial.htm)

GARCÍA, J. (1985). *Las organizaciones barriales de Quito*. (1ra. ed.). Quito, Ecuador: ILDES.

GARCÍA, S. (2014). *Sumak kawsay o buen vivir como alternativa al desarrollo en Ecuador. Aplicación y resultados en el gobierno de Rafael Correa (2007-2011)*. Disertación doctoral no publicada, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

GOLEMAN, D. (2011). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Ed. B.

KOSTA, M., AEHNELT, R., RAMÍREZ, R., TAPIA, O., BUERMANN, K., CUELLO, C., et al. (2006). *Factores que influyen en el éxito de las iniciativas comunitarias a nivel de barrio. Casos observados en La Habana, Cuba*. La Habana, Cuba: NN.

LEBOYER, C. (2002). *Gestión de las competencias ¿cómo analizarlas?, ¿cómo evaluarlas?, ¿cómo desarrollarlas?* (2da. ed.). Barcelona, España: Gestión 2000.

MAGALHÃES, F. y DI VILLAROSA, F. (2012). *Urbanización de Favelas: Lecciones aprendidas de Brasil*. Recuperado el 1 de enero de 2012, de [www.citiesalliance.org/sites/citiesalliance.org/files/SU-Lessons-from-Brazil-Spanish.pdf](http://www.citiesalliance.org/sites/citiesalliance.org/files/SU-Lessons-from-Brazil-Spanish.pdf)

MERTENS, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. *Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT)*, [en línea]. Recuperado el 1 de diciembre de 2000, de [www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/index.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/index.htm).

PALTÁN, J. y REYES, G. (2010). Participación asociativa. En Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, *Tendencias de la participación ciudadana en el Ecuador*. Quito, Ecuador: El Conejo.

QUINTANILLA, C. (2006). *Programa prevención de la violencia juvenil en cinco barrios de la ciudad de Managua. Sistematización de la experiencia Secretaría de la Juventud-Nicaragua*. (1ra ed.). Managua: EBRA E. I. R. L.

REPÚBLICA DEL ECUADOR. ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Registro Oficial N° 449. Quito, Ecuador: Autor.

REPÚBLICA del ECUADOR. ASAMBLEA NACIONAL. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*. Registro Oficial N° 303. Quito, Ecuador: Autor.

SARACHO, J. (2005). *Un modelo de gestión de competencias, modelos y metodologías para la gestión de competencias*. Santiago de Chile: Rel Ed.

SEGURA, J. (2012). *Misión Barrio Adentro*, [en línea]. Recuperado el 6 de abril de 2012, de [www.madrimasd.org/blogs/salud\\_publica](http://www.madrimasd.org/blogs/salud_publica)

SENPLADES. (2013). *Buen Vivir Plan Nacional 2013-2017. Todo el mundo mejor*. Quito, Ecuador: El Telegráfo, [en línea]. Recuperado el 10 de noviembre de 2013, de [www.plan.senplades.gob.ec/](http://www.plan.senplades.gob.ec/)

SPENCER, L. y SPENCER, S. (1993). *Competence at Work. Models for Superior Performance*. New York, EEUU: Wiley.

TORRES, M., ROJAS, A. y GARCÍA, M. (2016). El trabajo efectivo de los presidentes de organizaciones barriales en la construcción del buen vivir. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 4(5), s.p. Recuperado el 15 de octubre de 2015, de [www.eumed.net/rev/caribe/2016/03/presidentes.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/03/presidentes.html)

TORRES, M., MOSQUERA, M., SILVA, L. y VALLEJO, L. (2016). *Cómo medir el grado de felicidad en la sociedad del buen vivir*. Ecuador: Pastaza. (En prensa).

OUVIÑA, H. (2004). Argentina: Las asambleas barriales. *Ekintza Zuzena*, 7(30), s.p. Recuperado el 2 de julio de 2015, de <http://www.nodo50.org/ekintza/spip.php?article78>

Recibido: 08/04/2016

Aprobado: 13/06/2016

Marco Ramiro Torres Lema. Universidad Estatal Amazónica-Ecuador.  
marcoramirotorres@yahoo.es





**Figura 1. Fundamentos y fases de la propuesta metodológica para el trabajo efectivo con enfoque del buen vivir para dirigentes de organizaciones barriales**

Fuente: elaboración propia

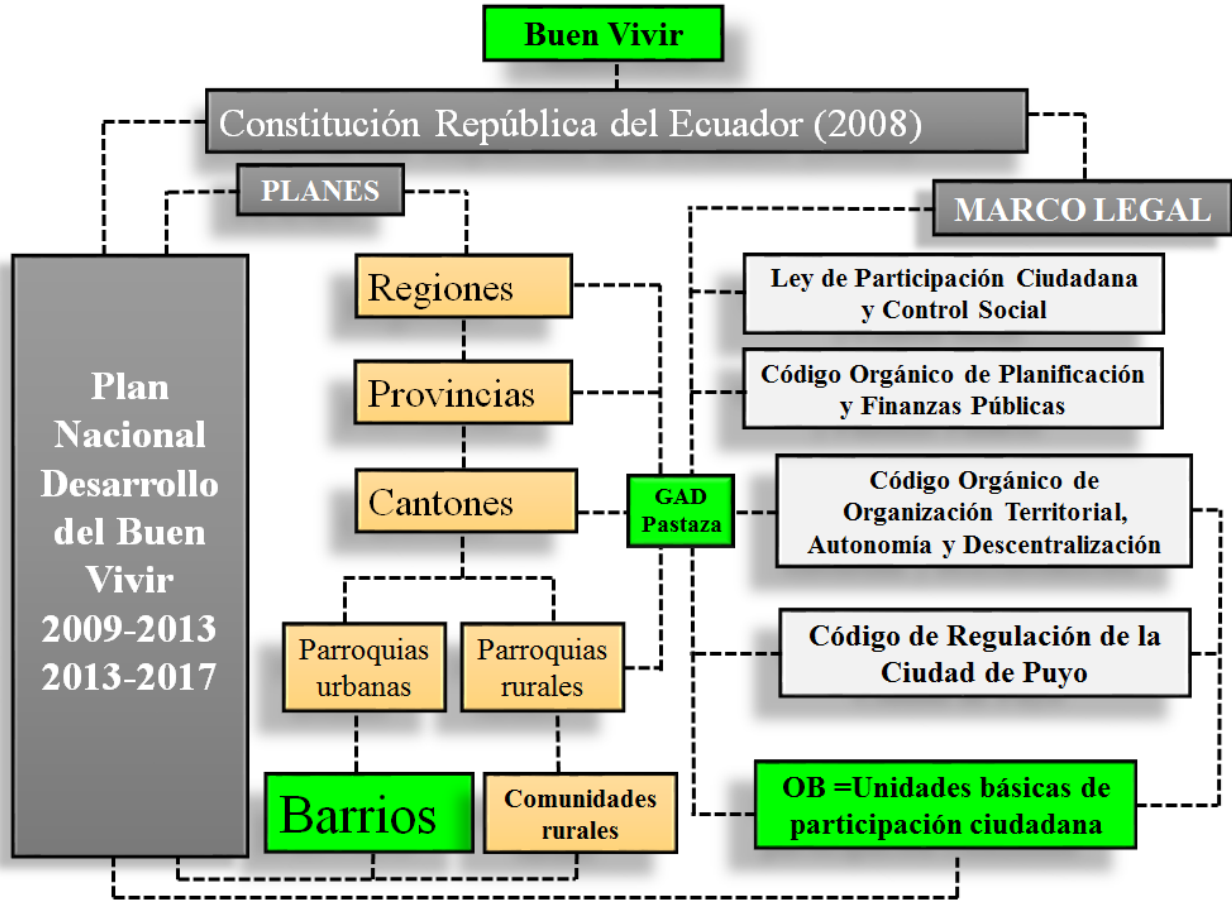


Figura 2. Ubicación de las organizaciones barriales, como unidades básicas de participación ciudadana, en la estructura administrativa del estado ecuatoriano

Fuente: elaboración propia