



## Autoestima y gestión local de Alcaldes

---

SÁNCHEZ DE GALLARDO, Marhilde  
LINARES, Wilmara

---

*Universidad del Zulia  
Instituto Tecnológico del Estado Trujillo  
marsanchezg@cantv.net*

### Resumen

El propósito general de esta investigación fue determinar la relación entre el tipo de Autoestima y el desempeño de la gestión local de los alcaldes del Estado Trujillo. Estudio de tipo correlacional, descriptivo, con diseño no experimental. Se estudiaron dieciocho (18) de los veinte (20) alcaldes de esa región y ochenta y ocho (88) representantes de las comunidades. Se utilizaron tres cuestionarios; uno para medir el tipo de autoestima basado en la teoría de Mruk, el otro dirigido a la evaluación del desempeño en la gestión local por parte de los alcaldes y el tercero, aplicado a los representantes de las comunidades para el mismo aspecto, considerando los aportes de Kichner. Éstos fueron validados por expertos y establecida su confiabilidad en una prueba piloto a través del método test-retest, calificándose como altamente confiables. El tipo de autoestima predominante es media, seguida por la alta y el desempeño de la gestión local limitado por factores políticos y económicos. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.91 entre autoestima media y gestión local y de 0.82 entre la alta y la gestión mencionada.

**Palabras clave:** Autoestima, desempeño, gestión local, Alcaldes, Representantes comunitarios.

## *Self-esteem and local management in City Government*

### **Abstract**

The general purpose of this research was to determine the relation between the type of self-esteem that exists and success in local mayor's office management in Trujillo State. The study was co-relational and descriptive, with a non-experimental design. Eighteen of the twenty local mayor's offices in this region were studied, as well as eighty-eight (88) community representatives. Three questionnaires were utilized, one to measure self-esteem based on the Mruk Theory, another to evaluate success in local management by the mayors, and the third, applied to the representatives of the communities, on the same aspects, considering Kichner's recommendations. These instruments were validated by experts and their confidence levels were established in a pilot test through the test-re-test method, which determined that they were highly trustworthy. The predominant level of self esteem medium, followed by higher levels, and success in local management was limited by political and economic factors. The co-relational level between medium self-esteem and local management of 0.91 was obtained, and a co-relational level of 0.82 was obtained for high esteem and local management.

**Key words:** Self-esteem, success, local management, mayors, community representatives.

### **Introducción**

Los cambios constantes en las diferentes áreas del conocimiento y en el quehacer del ser humano en sus distintos ámbitos de acción, han incidido de manera global en el modo de gerenciar las organizaciones. Esto se ha evidenciado en la modificación gradual del concepto de gerencia, el cual ha evolucionado desde una concepción centrada sólo en las capacidades técnicas de los individuos que desempeñan funciones directivas en las diferentes instituciones, entre las cuales destacan su preparación académica y su experiencia previa como gerente; hasta la consideración de sus cualidades personales para desempeñar estos cargos.

De esta manera, en la actualidad, se asume al gerente dentro de un enfoque integral en el cual se combinan sus capacidades para dirigir, organizar, planificar y controlar la gestión de la organiza-

ción con sus atributos personales, entre los que se incluyen: su liderazgo, su habilidad comunicativa, su capacidad para tomar decisiones, su motivación, su poder de convencimiento y de convocatoria, su habilidad para conformar equipos efectivos de trabajo, su autoestima, entre otros.

Dentro de este enfoque de capital humano, una premisa fundamental es la potencialización y aprovechamiento de las condiciones personales de los individuos, destacando su importancia y su activa incidencia en el logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, elementos como la autoestima de los sujetos implicados en la gestión institucional son considerados como vitales para la consecución de los fines hacia los cuales las empresas e instituciones, de diversa índole, dirigen sus esfuerzos.

Tradicionalmente, la autoestima ha sido abordada como una variable de funcionamiento psicológico e individual, sin embargo, en el citado enfoque pasa a ser un elemento primordial para el análisis del logro de los objetivos trazados por cada organización en el corto, mediano y largo plazo, los cuales permiten el cumplimiento de la misión y visión institucional.

De allí, que su conceptualización implique considerarla de acuerdo a lo planteado por Mruk (2000: 33) como “el estatus de vital competencia y merecimiento de un individuo al hacer frente a los retos de la vida a lo largo del tiempo”. Es decir, la autoestima sería el nivel de autosatisfacción (subjetiva) que tiene una persona de su competencia y su merecimiento cuando enfrenta los diferentes retos que se le presentan en su vida, por lo cual no es sólo autoamor, autorrespeto o autoconcepto; tampoco es sólo una evaluación o un sentimiento hacia sí mismo que se expresa a través de sus opiniones y conductas. Implica el desarrollo de patrones de comportamiento, el establecimiento de comparaciones entre éstos y la comprensión de quién es cada persona basada en el resultado de dichas comparaciones. Vista de esta manera, la autoestima tiene mucho que ver con el entorno de las personas (sociedad, cultura, familia, amigos, marco socioeconómico y laboral) y sus logros (estudios, retos, aspiraciones, trabajo, posición social y económica) por lo

cual condiciona su conducta, y por ende, la calidad de su desempeño en cualquier ámbito.

Al aplicar estos criterios al entorno gerencial, la autoestima afecta el logro de objetivos por cuanto incide en cómo los individuos interactúan en el ambiente organizacional, cómo establecen sus metas profesionales y laborales, qué criterios manejan para evaluar su alcance y los mecanismos utilizados para la consecución de estos fines. De acuerdo a lo planteado puede señalarse, que la autoestima dirige al individuo y al hacerlo, afecta directamente al entorno donde éste labora.

A partir de estas premisas, puede entonces señalarse la implicación de esta variable eminentemente personal en la gestión institucional, debiendo destacarse a los fines de esta investigación su relación con el desempeño de la gestión local en los organismos de gobierno como son las alcaldías.

En este sentido, debe considerarse que con la descentralización del poder ejecutivo en Venezuela, se crearon organismos de poder local a través de las alcaldías, las cuales tienen como función fundamental el desarrollo integral y sustentable de los municipios, proveyendo en su jurisdicción una mejora de la calidad de vida a través de la prestación de servicios públicos acordes a las necesidades de cada comunidad. Su gestión se centra en las áreas de salud, educación, vivienda, vialidad, infraestructura, ornato público, cultura y deporte, buscando que estos beneficios lleguen de manera más directa a los ciudadanos.

Al respecto, la creación de las alcaldías como organismos de poder local ha implicado no sólo cambios desde el punto de vista estructural y funcional del poder ejecutivo como parte de la concepción de Estado en Venezuela, sino que también ha generado el redimensionamiento de las condiciones personales y técnicas que deben reunir quienes asumen el rol de gerentes de cada municipio.

De acuerdo a esto, no pueden sólo basar su gestión en una popularidad política sino que también deben ser capaces de formular un plan de gobierno y llevarlo a cabo, evidenciando sus logros en el corto, mediano y largo plazo, para poder garantizar de esta ma-

nera la atención a las necesidades de la comunidad a quien representan.

El alcalde como figura representativa, debe conjugar en su gestión habilidades para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos materiales y humanos del municipio, para brindar a los ciudadanos servicios de calidad en las diferentes áreas del quehacer municipal; y también debe ser una persona emprendedora, capaz de asumir retos, de superar obstáculos, de manejar la incertidumbre y de aglutinar esfuerzos para el logro de las metas establecidas en su plan de gobierno. Aspectos estos últimos, por los cuales se evaluará el éxito de su gestión al frente del municipio y en los que se encuentra implícita la valoración que realiza de su propia competencia y de sus méritos para asumir los retos planteados por el status político y laboral otorgado por su investidura de alcalde.

De acuerdo a lo planteado, la gestión de un alcalde como funcionario tiene evidente vinculación con su autoestima por cuanto ésta le facilitará asumir sus funciones, buscando el desempeño cabal de las mismas, a través de un enfoque basado en su capacidad para el logro de las metas, al hacer uso de sus recursos personales y técnicos.

Sin embargo, no siempre la autoestima constituye un factor que potencializa y facilita la gestión de los gobernantes locales. Por el contrario, una pobre valoración de sí mismos y de las posibilidades para asumir los retos planteados por el entorno, puede entorpecer el desempeño. En este sentido, cabe destacar la situación de los alcaldes en el Estado Trujillo, quienes en un diagnóstico previo al planteamiento de esta investigación realizado por Linares (2000), se evidenció en un 70% una baja autoestima de acuerdo a las respuestas registradas en la aplicación del test VA de Grajales y Valderrama (2000). Éste fue adaptado en su formulación original para su utilización en adultos, evidenciándose su insatisfacción consigo mismos, hipersensibilidad a la crítica, miedo a equivocarse, indecisión crónica, innecesario deseo de complacer, manejo de culpa, hostilidad ante el entorno y necesidad de defenderse de éste.

Aunado a esto, los municipios del Estado Trujillo se caracterizan económicamente por dedicarse fundamentalmente a la acti-

vidad agrícola, pecuaria y comercial, siendo la principal fuente de empleo las diferentes instancias y organismos gubernamentales tanto de dependencia nacional como regional y local. Además, presenta entre sus indicadores sociales, económicos y educativos los siguientes: un 16.5% de analfabetismo, más de un 40% de la población en situación de pobreza extrema, insuficiencia en la prestación y cobertura de servicios públicos (agua, luz, transporte y vialidad), un 20% de población desocupada (Corpotrujillo, 2001). Elementos que evidencian la necesidad de ofrecer una gestión local que lleve a cada municipio a mejorar la calidad de vida de sus habitantes, permitiendo su desarrollo humano, político, social, económico y de participación ciudadana.

Se pudo concluir de acuerdo al diagnóstico preliminar realizado, que los alcaldes trujillanos presentan una serie de características en su comportamiento y sentimientos acerca de sí mismos y de su entorno que pudiesen actuar como obstáculos de su acción gerencial, por cuanto lejos de potencializar sus cualidades personales y técnicas para el desempeño de su gestión, podrían limitar su hacer, impidiéndoles tomar decisiones certeras para garantizar el logro de sus objetivos como gobernantes; así como también enfrentar los factores que obstaculizan el desarrollo de cada localidad a través de su gestión considerando las condiciones socioeconómicas que caracterizan a este Estado en función de los índices de analfabetismo, pobreza extrema y fuentes de empleo antes señalados.

Así mismo, el nivel de autoestima les dificulta la interacción con el entorno, ya que mientras más baja sea ésta menos confianza tienen en ellos mismos y en el medio, lo que repercutiría en su flexibilidad ante las necesidades de participación que manifieste la comunidad a la cual representan, aspecto este último que se considera fundamental en la gestión local, sobre todo desde que se ha propuesto la existencia de los consejos locales de planificación, en los que la comunidad debe tener participación directa para poder evaluar, controlar y hacer seguimiento de los planes y proyectos formulados por el gobierno local y de las inversiones realizadas por éste; sin embargo, la relación entre estas dos variables (Autoestima y Desempeño de la gestión local) no ha sido establecida. Situación ésta que llevó al

planteamiento de la presente investigación en la cual se pretende dar respuesta a los siguientes objetivos: Determinar el tipo de autoestima de los alcaldes del Estado Trujillo, evaluar el desempeño en la gestión local de los alcaldes, para finalmente, determinar la relación entre el tipo de autoestima y el nivel de desempeño en la gestión local de los alcaldes del Estado Trujillo.

## **1. Desarrollo**

### **1.1. Autoestima**

El origen de esta variable se vincula a épocas remotas en las cuales se ha buscado responder a interrogantes acerca de la naturaleza humana. Los estudios realizados muestran cómo el concepto de autoestima ha venido cambiando, no sólo en su definición sino también en cuanto a su relevancia respecto a la personalidad y su desarrollo; sin embargo, diversos enfoques teóricos consideran que el núcleo central de la misma gira alrededor del concepto de yo, ego, self, autoconcepto, autoimagen.

Tradicionalmente, la autoestima se ha enmarcado dentro del enfoque humanista de la Psicología, en el cual se considera al ser humano integral como objeto de estudio y se destaca el sentido de un hombre capaz de autodesarrollarse y de autorregular su comportamiento. En este enfoque tienen cabida el estudio de los aspectos personales del hombre, entre los que se incluyen su autoestima, comunicación, valores, liderazgo, entre otros.

De acuerdo a esta concepción de hombre, se ha definido de modo general la autoestima como el sentido de valoración propio, el juicio positivo o negativo que cada persona realiza de sí misma y en cuya formación intervienen sus experiencias infantiles y las personas representativas existentes en su vida, entre quienes figuran padres, hermanos, otros familiares, docentes y amigos.

Por lo general, se configura como un sentimiento valorativo del propio ser, de quién se es e implica la conjugación de rasgos corporales, mentales y hasta afectivos como elementos que permiten la autodefinition. Se percibe como un elemento de valoración apren-

dido, por lo tanto se modifica y puede mejorarse; atribuyéndole incluso responsabilidad sobre los éxitos o los fracasos personales.

Diversos autores (James, Coopersmith, Bendnar, Gawain, Wells y Scott Peterson) han hecho referencia a este aspecto del comportamiento humano, sin llegar a establecer una única definición del mismo; para James (1970, citado por Branden, 1995), a quien se le adscribe la primera definición existente la autoestima es el éxito en las pretensiones, por lo cual se asocia a sentimientos de logro, éxito o capacidad para afrontar situaciones.

Coopersmith (1973, citado por Branden, 1995), la considera como una actitud que expresa hacia sí mismo aprobación o desaprobación. Por su parte, Bendnar, Gawain, Wells y Scott Peterson (1975, citados por Branden, 1995), la definen como un sentido subjetivo de autoaprobación, de valoración personal, al que consideran realista, perdurable y afectivo, el cual se manifiesta a través de dos componentes esenciales: autoeficacia (confianza en el funcionamiento de su mente) y autodignidad (seguridad del propio valor, mérito personal, actitud afirmativa). Estos dos elementos, según los autores citados, controlan la vida y generan en el individuo confianza en sí mismo, que lo lleva a sentirse capaz de tomar decisiones y a acercarse a los demás con un espíritu benevolente, por cuanto son felices como son y se vuelven flexibles y respetuosos de los otros.

En la definición de autoestima también pueden destacarse los aportes de Branden (1995), quien señala que la autoestima tiene dos componentes relacionados entre sí. Uno es la sensación de confianza frente a los desafíos de la vida a la que denomina eficacia personal. El otro, es la sensación de considerarse merecedores de la felicidad, al cual llama respeto por uno mismo.

Ampliando en la teoría de Branden (1995) es pertinente señalar los aportes que realiza con respecto a la eficacia personal, la cual significa confianza en el funcionamiento de la mente, en la capacidad para pensar y entender, elegir y tomar decisiones, confianza para entender los hechos de la realidad que entran en el ámbito de los intereses y necesidades, es creer en sí mismo, teniendo confianza.

Desde otra perspectiva, Maslow (1970, citado por Engler, 1996) consideró en su jerarquía de necesidades las de estimación, señalando la existencia de dos clases de ésta. La del respeto de los demás y la de autorrespeto. En su definición de autoestima considera la implicación de los siguientes aspectos: competencia, seguridad, dominio, logro, independencia y libertad. Señalando como componentes del respeto de los demás el reconocimiento, la aceptación, el estatus y el aprecio. Argumenta además, que la no satisfacción de estas necesidades genera sentimientos de desaliento, debilidad e inferioridad.

Así mismo, Maslow (1970, citado por Engler, 1996), destaca como definición de una autoestima saludable la evaluación realista de las propias capacidades, cuyo origen se encuentra en el respeto merecido de los demás. Indicando que para la mayoría de las personas, la necesidad de la consideración de los demás disminuye con la edad debido al logro de su satisfacción. Sin embargo, la autoconsideración se vuelve cada vez más importante. Concepciones más recientes sobre esta variable son las establecidas por Yagosesky (1998) y Mruk (2000). El primero de los cuales define la autoestima desde dos perspectivas básicas: una energética y otra, psicológica.

En la perspectiva Energética, Yagosesky (1998:13) considera a la autoestima como “una fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas las funciones y hacia su desarrollo, dotándolo de organización y direccionalidad en todos sus procesos, tanto cognitivos como emocionales y motores”. Igualmente, la define desde una perspectiva psicológica que considera como el resultado del proceso de valoración profunda, íntima y personal que cada quien hace de sí mismo, en todo momento, esté o no consciente de ello. Este resultado es observable y se relaciona con los sentimientos de valía, capacidad y merecimiento y es a la vez causa de todo el comportamiento.

En una perspectiva asociada con la concepción psicológica enunciada por Yagosesky (1998) se ubica la definición que realiza Mruk (2000:33) quien señala “La autoestima es el estatus vital de

competencia y merecimiento de un individuo al hacer frente a los retos de la vida a lo largo del tiempo”.

En el ámbito de esta investigación se asume una concepción de autoestima fundamentada en lo señalado por Mruk (2000) quien la considera un estatus vital por cuanto es vivida como un proceso que se va forjando y acumulando a la vez, es dinámica y abierta, alcanzando cierto nivel de estabilidad en la edad adulta.

En este contexto teórico, es importante definir los dos componentes fundamentales que Mruk (2000) incluye en su definición de autoestima por cuanto éstos serán considerados como parámetros para la medición de esta variable, se hace referencia a la competencia y el merecimiento.

La competencia está relacionada con las aspiraciones, el éxito y el control del entorno; implica acción por parte del individuo y la evaluación de los resultados de dicha acción. En este sentido, tiene que ver con todo aquello que se consigue por sí mismo y se valora con especial interés, entre lo cual se incluye: los trabajos y labores posibles de desempeñar; los éxitos y hazañas a lograr; los retos, las pruebas y los problemas superables.

El merecimiento, por su parte, implica un juicio de valor más vinculado con la persona que con sus acciones. Tiene más relación con los otros y se basa en valores como el ser aceptado por el entorno e implica la aprobación y el sentirse querido por quienes le rodean, sobre todo si se trata de personas significativas (familiares o amigos); todo sin olvidar el sentimiento de valía de cada persona con respecto a sí misma. Factores como el aspecto físico y la habilidad social, rasgos del carácter (como simpatía o antipatía) y el hecho de vivir de acuerdo con los valores y normas morales propios, determina el sentido del merecimiento o valor como seres humanos.

En síntesis, una persona tiene autoestima cuando es competente en algo que vale la pena y tiene un valor positivo para sí misma o para los demás. Debiendo acotarse además que la competencia es el componente más conductual de la autoestima, por lo tanto, tiene relación con las acciones; por el contrario, el merecimiento constituye la parte afectiva y engloba la actitud de la persona hacia

sí misma y la interrelación de ambos componentes es vivida como una autoconciencia, pero también implica una reacción emocional del individuo. Todo esto implica un sentimiento de competencia para vivir por parte de la persona y por lo tanto, merece hacerlo y a ésto llega por medio de su experiencia. Siguiendo los aportes de Mruk (2000) sobre la autoestima como variable debe también destacarse la clasificación realizada por este autor sobre los diferentes tipos de autoestima entre los que incluye cinco tipos básicos a saber: alta, media, baja, narcisista y pseudoautoestima.

Al detallar cada uno de estos tipos es posible señalar como características de la alta autoestima la sensación permanente de valía y de capacidad positiva que conduce a enfrentar mejor los retos y pruebas de la vida. Las personas con este tipo de autoestima no sólo se sienten más capaces sino que además disponen de una serie de recursos internos e interpersonales los cuales les permiten protegerse de las fluctuaciones del merecimiento y de la mayoría de los traumas. Sólo una grave agresión a la autoestima puede afectar a este tipo de personas, por cuanto son menos críticas consigo mismas, resisten mejor la presión social y actúan de acuerdo a sus propios criterios y valores. Además no suelen estar bajo la presión del miedo o la ansiedad, basando el respeto que sienten por sí mismas en hechos reales y marcándose objetivos asequibles que les permitan obtener resultados tangibles.

En cuanto a la autoestima media puede señalarse su predominio en la mayoría de las personas por cuanto se forma a través de la experiencia tanto de éxito como de fracaso y de la aceptación o rechazo recibido del entorno. En este aspecto, Mruk (2000) refiere que existen dos líneas de investigación tradicionales sobre la autoestima media, citando la de Coopersmith (1967, citado por Mruk, 2000) quien sugiere definirla como un punto medio porque la persona no dispone aún de los factores evolutivos que conducen a la alta autoestima, pero sí disfruta de los factores necesarios para evitar la baja; de acuerdo a este criterio, la autoestima media es inferior a la alta, la cual es mejor y mucho más positiva.

La otra línea de investigación sobre autoestima media es seguida por Block y Thomas (1955), Cole, Oetting y Hinkle (1967) y Weissman y Ritter (1970) citados por Murk (2000) quienes sostienen que la autoestima media posee unas características distintivas que la sitúan en una posición privilegiada, porque posee lo mejor de la autoestima alta y baja.

La baja autoestima por su parte, implica importantes deficiencias en sus dos componentes estructurales: competencia y merecimiento. Así, la persona con baja autoestima tiende a hacerse la víctima ante sí misma y ante los demás; el sentirse no merecedora puede llevar a este tipo de persona a mantener relaciones perjudiciales que, además de reforzarla negativamente, dificultan la búsqueda de fuentes de merecimiento tales como el hecho de ser valorado por los demás o saber defender los propios derechos. En relación con las deficiencias en la competencia, el individuo con baja autoestima está más predispuesto al fracaso porque no ha aprendido las habilidades necesarias para alcanzar el éxito, de allí su tendencia a centrarse más en los problemas que en las soluciones.

Mruk (2000) agrega dos tipos más de autoestima: la denominada autoestima de tipo narcisista y la pseudoautoestima. La de tipo narcisista genera en la persona una sensación irreal de merecimiento, por lo cual tiene tendencia a sobrevalorarse y alabarse a sí misma, aspecto que no es bien percibido por quienes le rodean. Así mismo, esta persona manifiesta como rasgo característico un excesivo interés por el nivel socioeconómico de los demás y en casos extremos, puede llegar a convertirse en alguien tan autoritario que no acepta la más mínima crítica.

Por su parte, la pseudoautoestima o bajo sentido del merecimiento, suele reflejarse en la exagerada, e incluso, obsesiva atención por el éxito o por el fracaso; en este caso, las personas con este tipo de autoestima tienen una gran necesidad de logro, por la cual se muestran ansiosas, pudiendo llegar a ser antisociales hasta el punto de no tener escrúpulos a la hora de manipular o abusar de los demás para conseguir sus objetivos.

Las personas que tienen una pseudoautoestima tienen el sentido del merecimiento poco desarrollado y de alguna manera, compensan esta limitación con un sentido de la competencia mal entendido. De esta manera, no es poco frecuente, encontrar personas que, aparentemente, tienen como finalidad en la vida alcanzar el éxito profesional o el poder pero que en realidad se mueven por el miedo al fracaso. Por ello, tienden a ser muy perfeccionistas en todo lo que hacen y presentan un nivel de autocritica muy elevado, pudiendo llegar incluso, a la crítica patológica.

Finalmente, Mruk (2000) señala que la autoestima se relaciona con el pensamiento de cada persona, determinando para ella condiciones de éxito o de fracaso según evalúe cada circunstancia. A los pensamientos de fracaso, de minusvalía y de descalificación los denomina perturbadores porque bloquean los sentimientos positivos hacia sí mismo (competencia) y la valoración del merecimiento que los demás demuestran hacia cada individuo.

Otro aspecto que suele considerarse cuando se busca definir la variable autoestima son las características que diferencian a una persona con alta autoestima de aquellas que tiene una baja autoestima. Al respecto, Branden (1995) distingue como rasgos propios de una persona con alta autoestima, los siguientes: cree en valores y principios y está dispuesta a defenderlos y a modificarlos si las experiencias vividas le indican que debe hacerlo, confía en sus propios juicios, no vive recordando el pasado ni anticipando el futuro, siente confianza en su capacidad para resolver todos sus problemas, se siente igual a los otros aún cuando es capaz de reconocer las diferencias que pueden existir en cuanto a talento, prestigio o posición económica, se sabe interesante y valiosa para otros.

Por el contrario, las personas con baja autoestima, se caracterizan según el autor por ser autocríticas, se sienten insatisfechas consigo mismas, son hipersensibles a los comentarios adversos que los demás puedan hacer sobre ellas, manifiestan indecisión crónica, tienen un deseo innecesario por complacer, son perfeccionistas, se acusan y condenan, exageran los errores y los lamentan sin perdonarse, son hostiles, se irritan con facilidad, manifiestan tendencias

defensivas y su posición ante la vida es negativa de manera generalizada. Todos estos aspectos deben ser considerados para realizar una valoración del nivel de autoestima de cada persona.

A efectos de esta investigación se consideraron los elementos planteados por Mruk (2000) en su teoría para medir la variable autoestima; se utiliza esta perspectiva por cuanto constituye una teoría actualizada sobre esta variable, en la cual se hace referencia a dos tipos novedosos de la misma, que son la pseudoautoestima y la autoestima narcisista, en donde juegan especial papel los pensamientos perturbadores autorreferenciales que modifican la percepción y valoración del individuo con respecto a sí mismo, dejando establecido que la autoestima aún cuando se aprende, se modifica y se mejora, es el individuo quien en última instancia se evalúa y establece quién es y cómo quiere ser visto.

## **1.2. Gestión local**

La gestión local suele definir el conjunto de acciones que se realizan a nivel de las comunidades con el fin de lograr los recursos necesarios para mejorar su calidad de vida (Kelly, 2000). En este sentido, es pertinente señalar lo planteado por Arciniegas (2002) quien considera a la gestión local enmarcada dentro de dos campos de acción específicos: por un lado, la búsqueda de una gestión pública más atenta a las necesidades específicas de la población pobre, y por otro, el fortalecimiento de organizaciones comunitarias capaces de proponer soluciones alternativas a sus problemas. En esencia, estos dos campos pretenden generar mayor capital social entendido como la consolidación de unas relaciones e instituciones más sólidas y confiables.

De esta manera, según el autor puede distinguirse entre la gestión pública local y la gestión comunitaria. La primera, contribuye a mejorar la capacidad gerencial y administrativa de los gobiernos locales y promueve formas de acercamiento entre éstos y las comunidades organizadas; en cuanto a la segunda, apoya técnica y financieramente proyectos identificados y ejecutados por las mismas organizaciones comunitarias, promoviendo su fortalecimiento técnico y administrativo.

El interés se centra en la gestión pública local la cual constituye el ámbito de acción de los gobiernos municipales o alcaldías, debiendo entonces destacarse como propósito fundamental de su acción de gobierno el logro del desarrollo local, al cual Braulmer (2001: 26) define como un proceso dirigido a la mejora de la calidad de vida de los habitantes de un territorio; mediante el estudio y análisis de los diferentes factores del área geográfica y su entorno- estructuras, servicios, actividad empresarial-, lo cual determina los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y amenazas futuras y establece las políticas específicas de actuación para un crecimiento sostenido.

Visto de esta manera, el desarrollo local involucra a todos los agentes sociales y económicos, aporta planes de desarrollo integral y genera las sinergias adecuadas en beneficio de la colectividad en su conjunto. Por lo tanto, constituye el ámbito de acción de la gestión de los alcaldes como gobernantes de un municipio debidamente elegidos para representar a una comunidad y trabajar en pro de su bienestar. Convirtiéndose así el desarrollo local en la mejor representación de la necesidad de acercar los gobiernos a las comunidades como medio para lograr cumplir con una gestión que atienda no sólo las necesidades en cuanto a servicios urbanos sino también en áreas como la salud, la educación, la cultura y el deporte.

A partir de la promulgación de esta primera Ley Orgánica de Régimen Municipal (LORM), se comienzan a definir la autonomía y la competencia municipal, considerando Carrasquero y Hanes (1995) como autonomía a la capacidad o facultad otorgada al municipio para establecer por sí mismo las normas jurídicas que lo regirán, dentro de las limitaciones fijadas por la constitución y las leyes. Esta autonomía comprende los siguientes aspectos: la elección de autoridades, referido a la capacidad que tiene el municipio para elegir sus propias autoridades, dentro del sistema electoral establecido por la ley orgánica del sufragio, no solamente de aquellos que resulten electos por el voto popular sino también de cualquier autoridad con total independencia de otros órganos de gobierno.

Un segundo aspecto asociado con la autonomía municipal es la libre gestión en las materias de su competencia o autonomía ad-

ministrativa, la cual ejercerá el municipio de conformidad con las leyes nacionales y con sus propias normas jurídicas. Un tercer elemento que define la autonomía municipal es la creación, recaudación e inversión de sus ingresos, sin intervención de otros órganos del poder público.

De esta manera, se establece que el municipio administra los intereses peculiares de cada entidad local y se relacionan con materias como urbanismo, abastos, circulación, cultura, salubridad, asistencia social, institutos populares de crédito, turismo y policía municipal. El gobierno local, de acuerdo a la Ley Orgánica de Régimen Municipal (LORM) promulgada en 1989 y aún vigente, lo ejerce el alcalde junto con el concejo municipal. El primero representa la rama ejecutiva del gobierno municipal y el concejo la rama deliberante, siendo su función la de legislar y controlar al ejecutivo.

El alcalde es una figura unipersonal, titular de la alcaldía y es elegido al igual que los concejales, por el voto popular. Tiene entre sus funciones la de presidir el concejo municipal y dirigir las sesiones de la cámara, siendo su principal colaborador en su facultad normativa, ya que la ley lo faculta para presentar a consideración del concejo una serie de proyectos de ordenanzas, y dentro de éstas, las relativas al presupuesto municipal y al plan de desarrollo urbano local.

Bajo estas premisas, Kelly (2000) define al municipio como un sistema político, por lo tanto, es una estructura para la toma de decisiones con respecto a la vida colectiva dentro de un territorio relativamente pequeño, subordinado a la soberanía de la nación. Sin embargo, representa una comunidad vinculada entre sí por ciertos lazos emocionales, de lealtad, de historia y futuro en común; pudiendo ser visto además, como un sistema económico, porque asigna los recursos de los habitantes para el suministro de los bienes y servicios que éstos desean.

De esta manera, de acuerdo a Kelly (2000) el municipio responde a los objetivos múltiples de la colectividad, a pesar de la imposibilidad de saber con certeza la mezcla óptima de las aspiraciones de la misma. Sin embargo, la política es el proceso por

medio del cual se determina qué quiere la ciudadanía y cómo puede suministrársele, por lo tanto, la participación es eminentemente política y constituye uno de los elementos en los que se sustenta la gestión local.

A pesar de esto, la gestión municipal no es sólo política también debe contemplar un ámbito gerencial en el cual se involucran tres ámbitos según el autor: el de las estructuras, que condicionan la capacidad de respuesta del municipio a las demandas de los ciudadanos; el del liderazgo, ejercido por las autoridades políticas para interpretar las demandas y definir los mecanismos de satisfacción y el de la eficiencia de la burocracia, encargada de la puesta en práctica de las decisiones. De esta manera, la buena administración del municipio depende de la representatividad del gobierno municipal, de su responsabilidad hacia los habitantes y del nivel de profesionalización de su burocracia; por lo tanto, depende tanto de la política como de la gerencia.

En este contexto, es oportuno puntualizar en las funciones del alcalde a las que la Comisión Presidencial para la Reforma del Estado en 1989, las englobó en tres aspectos fundamentales: políticas, ejecutivas y administrativas. Dentro de las políticas se incluyen la representación del colectivo que lo eligió, entenderse con las organizaciones comunitarias y canalizar las demandas de la comunidad. A nivel ejecutivo, planifica, dirige, coordina y supervisa la ejecución de políticas y representa a todos los intereses en su gestión. Dentro de lo administrativo, debe cumplir con todos los requisitos de la ley, desde la dirección del gobierno municipal hasta presentar el programa de trabajo y el presupuesto del municipio.

Para asumir todas estas funciones Malave y Piñango (1998) consideran que el alcalde debe poseer una serie de características entre las cuales destacan: Habilidad política (para articular los diversos intereses de la población y ser líder de su comunidad); capacidad gerencial (para administrar recursos humanos y materiales con la mayor eficiencia), sensibilidad social (para trabajar con la más alta motivación de servicio por el bienestar de la población buscando responder a sus necesidades) y sentido ético (para trabajar con conciencia moral sobre las consecuencias de sus acciones).

A efectos de esta investigación se consideraron todos estos criterios que se dimensionaron en sus funciones en cuanto a desarrollo político, económico, social, humano y participación, los cuales son definidos por Kirchner (2000), cuyos aportes se centran en la necesidad de convertir la gestión local en una gestión social, como criterios que servirán para fundamentar esta variable en el contexto del presente estudio.

Al respecto, el autor señala que la gestión local se fundamenta en la administración de políticas sociales, las cuales deberían colocar su acento en el desarrollo humano transformándose en un proceso de gestión social que comprenda el diagnóstico, la organización, la elección de alternativas, su ejecución y el control en la aplicación de los programas que se desprenden de la formulación política. En este orden de ideas, cuando se habla de desarrollo humano debe destacarse la preeminencia de la persona como centro de necesidades y oportunidades y el desarrollo de sus potencialidades desde una perspectiva de dignidad, en la cual se puede intervenir para ayudar a mejorar la calidad de vida sin interferir.

De allí, que de acuerdo a Kirchner (2000) para generar una verdadera gestión local debe fortalecerse el tejido social a través de la participación, vinculando el desarrollo económico, social y político con lo humano de manera sistémica, enmarcando todo esto en una concepción de estado de tipo activo y no compensatorio, por lo cual debe transformarse en un promotor.

Un estado promotor de políticas sociales que buscan dinamizar la sociedad y en el cual la gestión local de los alcaldes juega un papel preponderante porque como ente descentralizado permite una participación más comprometida y responsable. Este estado promotor cumple entonces una función interactiva por cuanto promueve la coparticipación y coordinación de recursos en función de las necesidades del conjunto de ciudadanos de cada municipio, pudiendo entonces concebirse la promoción en el rol del gobierno local como modelo alternativo de desarrollo sostenible y equitativo.

Este desarrollo sostenible y equitativo abarca una serie de aspectos entre ellos la prestación de los servicios públicos. Al res-

pecto, la gestión local según Villalba (1997) tiene determinadas competencias tipificadas en la LORM de 1989 sobre los servicios públicos entre los que se incluyen los acueductos, aguas y drenajes; el transporte público, el mercadeo y abastecimiento de productos de primera necesidad, el aseo urbano y domiciliario, los cementerios y servicios funerarios, mercados, plazas, atención primaria en salud, parques, bibliotecas, plan de desarrollo urbano local, nomenclatura y señalización urbana, protección civil, asistencia a niños y ancianos, instalaciones deportivas, prevención de incendios, protección del medio ambiente, control de alimentos y bebidas, educación, cultura, tratamiento de residuos.

Dentro de los servicios que presta el municipio los de más impacto lo constituyen los servicios sociales entre los que se incluye la salud, la educación, la cultura, el deporte, la recreación, la educación física y la nutrición. Estos servicios según Navarro y Mommer (1999) pueden ser provistos a través de tres modos de vinculación: el modelo autónomo, en el cual el municipio asume la total responsabilidad por su prestación; el modelo asociativo, en el que se negocia con alguna otra instancia gubernamental para compartir la responsabilidad de ofrecer este servicio y el modelo gestor en el cual se acude a instancias de carácter regional o nacional para que se encarguen del mismo.

Por lo general, para que un municipio asuma la prestación de servicios sociales debe considerar la extensión geográfica de los beneficios (si sólo tienen cobertura a nivel local o se extienden a otras regiones e inclusive pueden ser de competencia nacional) y las economías de escala (es decir, si la cobertura del servicio genera costos elevados o los mismos se reducen mientras mayor población los reciba).

Al respecto, Potter (1988 citado por Navarro y Mommer, 1999) considera que la prestación de un servicio social debe tener una serie de cualidades entre las que se incluyen: a. Relevancia: esto es, responder a las necesidades y preferencias de cada comunidad; b. Accesibilidad: estar disponible para los ciudadanos a los que está destinado, c. Equidad: imparcialidad en el tratamiento de

los individuos con circunstancias similares, d. Eficiencia: que represente el mejor uso de los fondos disponibles, e. Efectividad: que contribuya realmente a solucionar los problemas a los que se supone responde y f. Conveniencia: lo que incluye una serie de cualidades relacionadas con la forma en que el usuario experimenta el servicio: comodidad, trato humano, confiabilidad.

Bajo estas premisas funciona la gestión local, la cual en conjunto según Kichner (2000) se fundamenta en la participación de la comunidad no sólo desde el punto de vista electoral sino también en función de la demanda de servicios y de la evaluación de la calidad de su prestación, además incluye el desarrollo humano en el cual se engloba la mejora en la calidad de vida en función de mejores servicios de salud y servicios públicos (agua, luz, gas, aseo urbano, vialidad, transporte), desarrollo político a través del ejercicio de la autonomía en la gestión, desarrollo social a través de la prestación de servicios educativos, deportivos y culturales y desarrollo económico, por medio de la inversión en planes de desarrollo y generación de empleos directos e indirectos.

Para cumplir con la gestión local centrada en los aspectos humano, económico, social, político y de participación cada alcalde debe generar condiciones de funcionamiento eficiente en las cuales según Alburquerque (1998) debe dársele importancia a los siguientes elementos: el desarrollo y diversificación del tejido productivo y empresarial local, invertir en la formación del recurso humano como elemento clave que les permita innovar a través del conocimiento, la calidad y orientación de las infraestructuras básicas (luz, agua, transporte, telecomunicaciones, medio ambiente; impulso a las capacidades creativas, de iniciativa y de organización empresarial), buscando alentar la cultura local de desarrollo; estimar el nivel de organización, participación y cohesión social de los actores que hacen vida en cada municipio y abandonar las formas centralistas y burocráticas de gestión organizacional.

## 2. Metodología

La investigación realizada se enmarca en los denominados estudios correlacionales, descriptiva, en función del período de recolección de la información el estudio puede clasificarse como prospectivo y se tipifica como de campo. El diseño de la investigación corresponde al no experimental transeccional. La población estuvo conformada por los 20 alcaldes de los municipios en los que subdivide políticamente el Estado Trujillo y 88 informantes claves (representantes de las asociaciones de vecinos, dirigentes comunitarios, representantes de los partidos políticos que hacen vida en cada localidad, representantes de los pequeños y medianos empresarios). Cabe destacar que en este caso no se siguió un procedimiento de selección muestral por cuanto la población conformada por los participantes considerados informantes claves (alcaldes y representantes de la comunidad) es accesible y no amerita la selección de una muestra, razón por la cual se asume como universo en estudio la población conformada por los veinte alcaldes del Estado Trujillo y los 88 representantes de la comunidad, a lo cual se denomina censo poblacional.

Se seleccionó como instrumento de medición el cuestionario autoadministrado bajo la técnica de la observación, el cual fue aplicado a los alcaldes del Estado Trujillo y a los representantes de la comunidad. Se utilizaron tres instrumentos: una escala de autoestima diseñada por las autoras con base a la teoría de Mruk sobre Autoestima y dos cuestionarios diseñados igualmente por las investigadoras para medir la variable gestión local tanto de acuerdo a la opinión de los alcaldes como de los representantes de las organizaciones comunitarias existentes en cada municipio, basado en los criterios formulados por Kirchner (2000) a nivel teórico. Estos instrumentos incluyen cada uno 25 ítems cerrados con cinco alternativas de respuesta a saber: siempre, a menudo, algunas veces, casi nunca y nunca, a las cuales les corresponden las siguientes puntuaciones siempre (5 puntos), a menudo (4 puntos), algunas veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).

Se entregaron los instrumentos a 10 expertos en el área de investigación para que evaluaran si su contenido es pertinente con

los objetivos de investigación planteados, dimensiones e indicadores de cada variable en estudio; lo que permitió garantizar la calidad de los instrumentos. Las observaciones fueron consideradas para la elaboración de la versión final de los cuestionarios. Una vez validados se realizó una prueba piloto de los mismos a fin de establecer su confiabilidad, para lo cual se consideró el método de test-retest y se utilizó el programa estadístico SPSS para comparar los resultados obtenidos de las dos aplicaciones de los mismos. Obteniéndose un índice de confiabilidad de 0.83 para el instrumento utilizado para medir el tipo de autoestima de los alcaldes, de 0.87 para el correspondiente a medir el desempeño de la gestión local de los alcaldes y de 0.80 para el cuestionario aplicado a los representantes de las comunidades para evaluar el desempeño de la gestión local de sus alcaldes. En cuanto a las estadísticas utilizadas, se establecieron la media, mediana y moda de los puntajes obtenidos por los sujetos en cada indicador. Para la interpretación y categorización se elaboraron baremo de interpretación. Así mismo, se estableció la correlación entre las dos variables.

### 3. Resultados

En relación a la estadística descriptiva, la Autoestima media, obtuvo una media de 20,95, ubicada en la categoría Alta según baremo preestablecido, una mediana=18,00 como el valor ubicado en el centro de la distribución ordenada en la categoría Media y una moda=25,00 al ser este el dato más repetido, en la categoría Alta. La Autoestima alta, resultó una media de 20,30, ubicada en la categoría Alta según baremo preestablecido, una mediana=20,00 en la categoría Alta y una moda=23,00, en la categoría Muy alta. Para la Autoestima baja, se evidenció una media de 9,60, ubicada en la categoría Baja según baremo preestablecido, una mediana=9,00 en la categoría Baja y una moda=9,00 en la categoría Baja. En relación a la Autoestima narcisista, se obtuvo una media de 9,85, ubicada en la categoría Baja según baremo preestablecido, una mediana=17,00 en la categoría Muy alta y una moda=8,00 en la categoría Baja. En cuanto a Pseudoautoestima, se obtuvo una

media de 12,25, ubicada en la categoría Baja, una mediana=15,00 en la categoría Media y una moda=13,00 en la categoría Media; tal como se expresa en la Tabla 1.

En relación a la estadística descriptiva se ubica estadísticamente la media de los tipos de desarrollo correspondientes a la gestión Local considerados en este estudio. Para Desarrollo humano, se obtuvo una media de 19,56, ubicada en la categoría Media según baremo preestablecido, una mediana=23,00 como el valor ubicado en el centro de la distribución ordenada en la categoría Alta y una moda=17,00 al ser este el dato más repetido, en la categoría Media. Para Desarrollo social, resultó una media de 25,04, ubicada en la categoría Alta, una mediana=24,5 en la categoría Alta y una moda=25,00 en la categoría Alta. En cuanto a desarrollo político, se evidenció una media de 17,9 ubicada en la categoría Alta, una mediana=19,5 considerada Alta y una moda=18,00 en la categoría Alta. Para el indicador Desarrollo económico, se obtuvo una media de 9,33, ubicada en la categoría Media, una mediana=10,00 categoría Media y una moda=8,00 categoría Media. En relación a Participación, se obtuvo una media de 15,49, ubicada en la categoría Alta según baremo preestablecido.

**Tabla 1**  
**Estadísticos de la variable “AUTOESTIMA”**

<b>Tipo de autoestima</b>	<b>Media</b>	<b>Categoría</b>	<b>Mediana</b>	<b>Categoría</b>	<b>Moda</b>	<b>Categoría</b>
Alta	20,30	Alta	20,00	Alta	23,00	Muy alta
Media	20,95	Alta	18,00	Media	25,00	Alta
Baja	9,60	Baja	9,00	Baja	9,00	Baja
Narcisista	9,85	Baja	17,00	Muy alta	8,00	Baja
Pseudo-autoestima	12,25	Baja	15,00	Media	13,00	Media

Fuente: Linares y Sánchez de Gallardo.

Se obtuvo una mediana=14,00 categoría Alta y una moda=20,00 en la categoría Muy alta, tal como se presenta en la Tabla 2.

**Tabla 2**  
**Estadísticos de la variable “GESTIÓN LOCAL”**

<b>Gestión Local</b>	<b>Media</b>	<b>Categoría</b>	<b>Mediana</b>	<b>Categoría</b>	<b>Moda</b>	<b>Categoría</b>
Desarrollo Humano	19,56	Media	23,00	Alta	17,00	Media
Desarrollo Social	25,04	Alta	24,50	Alta	25,00	Alta
Desarrollo Político	17,90	Alta	19,50	Alta	18,00	Alta
Desarrollo Económico	9,33	Media	10,00	Media	8,00	Media
Participación	15,49	Alta	14,00	Alta	20,00	Muy alta

Fuente: Linares y Sánchez de Gallardo.

Se calculó separadamente los coeficientes de correlación por cada uno de los TIPOS DE AUTOESTIMA, pues se ha establecido teóricamente la condición de mutua exclusión de cada uno, lo cual imposibilita su agrupación estadística, tal como se muestra en la Tabla 3.

**Tabla 3**  
**Correlaciones entre tipos de autoestima y Gestión local**

<b>Tipo de Autoestima</b>	<b>Gestión Local</b>	<b>Categoría de la correlación</b>
Autoestima alta	0,82	Positiva Fuerte
Autoestima media	0,91	Positiva Fuerte
Autoestima alta	0,12	Positiva Débil
Narcisista	0,19	Positiva Débil
Pseudoautoestima	0,43	Positiva Media Débil

Fuente: Linares y Sánchez de Gallardo.

En este sentido, se obtuvieron índices de correlación positivos fuertes para los indicadores AUTOESTIMA ALTA (0,82) y AUTOESTIMA MEDIA (0,91). Por su parte se obtuvieron índices correlacionales positivos débiles para los indicadores AUTOESTIMA ALTA (0,19) y NARCISICTA (0,19). Por último, se observó un índice de correlación positivo medio débil para la PSEUDOAUTOESTIMA.

## **Conclusiones**

Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos tanto a los alcaldes del Estado Trujillo como a los representantes de la comunidad permitieron establecer las siguientes conclusiones: El tipo de autoestima predominante en los responsables del gobierno local en los veinte municipios en los que se encuentra dividido este Estado es la Autoestima Media, a la que se considera como la que más se encuentra en la mayoría de las personas por cuanto se forma a través de la experiencia tanto de éxito como de fracaso y de la aceptación o rechazo recibido el entorno. Sin embargo, cabe destacar que presentan rasgos de la autoestima alta, por lo cual en aspectos de su actuación se sienten valiosos y con capacidad para enfrentar mejor los retos.

En cuanto a su gestión a nivel local los alcaldes del Estado Trujillo tienden a valorar más positivamente su desempeño que los representantes de las comunidades; debiendo destacarse con respecto al indicador desarrollo humano el interés por brindar cobertura en todos los servicios públicos que dependen del gobierno local aún cuando la prestación de los mismos no sea del todo eficiente. Según las opiniones de los alcaldes estudiados, a nivel de desarrollo social le dan prioridad a la educación y al deporte y la comunidad reconoce que si es prioritario para ellos la actividad deportiva. Con respecto al desarrollo político, cabe destacar que tanto los alcaldes como los representantes de la comunidad encuestados coincidieron en señalar que la gestión de los gobernantes municipales no es totalmente autónoma, ni han logrado adquirir competencia sobre aspectos administrativos controlados por otras instan-

cias del poder público; sin embargo, han obtenido ingresos propios para el municipio y los han invertido en planes y programas para el beneficio de la comunidad. En relación al indicador desarrollo económico, tanto los alcaldes como los representantes de la comunidad establecieron que sólo ocasionalmente han podido realizar inversiones, otorgar créditos, generar empleo y crear puestos de trabajo en su jurisdicción, lo que se relaciona directamente con su capacidad presupuestaria, aspecto que actúa como limitante en el desempeño de su gestión local. Igualmente, en el indicador participación utilizado para evaluar el desempeño de la gestión local de los alcaldes del Estado Trujillo, tanto los gobernantes locales como los representantes de la comunidad reconocen que en esta instancia de gobierno se promueve la expresión de opiniones de los miembros de la comunidad en relación a las actividades realizadas. Debiendo así mismo destacarse, que para los alcaldes estudiados, el área de desarrollo predominante es el desarrollo social y para los representantes comunitarios, no existe ninguna en la que estos funcionarios se desenvuelvan mejor que en otra, por el contrario destacan las deficiencias presentes en cada una de ellas. En líneas generales, la gestión local de estos alcaldes cumple con algunos de los criterios establecidos tanto a nivel legal como conceptual, sin embargo no es del todo satisfactoria, reconociéndose las limitaciones políticas y económicas que han tenido para lograr un verdadero desarrollo en las comunidades.

Así mismo, se estableció un coeficiente de correlación de 0,91, indicando que existe una alta y positiva relación entre el tipo de autoestima predominante de los alcaldes del Estado Trujillo y el nivel de desempeño en la gestión local de los mismos. A medida que aumenta la autoestima media se eleva el desempeño en la gestión local. Se recomienda dar a conocer los resultados del estudio a los alcaldes y a los representantes de las comunidades de cada municipio, e incorporarlos en jornadas de integración en las que pudieran intercambiar ideas y criterios sobre cómo debe realizarse la gestión local, qué áreas deben ser atendidas con prioridad y cómo debe realizarse esta atención, a fin de promover el trabajo conjunto para subsanar las deficiencias detectadas. También, se podría capacitar a ambos

grupos, en la formulación de estrategias de participación y desarrollo en los diferentes ámbitos considerados dentro de esta investigación, lo que permitiría que los planes de gobierno local se ajustarán a las necesidades de la comunidad y sus expectativas y se consideren los últimos aportes teóricos que sobre gestión local se han considerado. Así mismo, talleres de desarrollo personal en los que se aborden temas como autoestima, liderazgo, formación de equipos, toma de decisiones, comunicación, que permitan asumir un enfoque de capital humano tanto en la gestión gubernamental a nivel local como en la organización de las comunidades.

Igualmente, se propone extender el desarrollo de la investigación a otros Estados del país, con miras a obtener una visión global de la problemática planteada, permitiendo la generación de acciones de capacitación y desarrollo que contribuyan a mejorar tanto el aspecto personal de los gobernantes municipales como en el desempeño de su gestión, aspectos que redundarían en la consecución de un verdadera gestión local enmarcada en criterios de desarrollo humano, social, político, económico y en la participación. Se sugiere realizar otras investigaciones sobre el aspecto humano de los individuos que ejercen funciones gubernamentales las cuales permitirían redimensionarlas y afianzar en ellos habilidades reconocidas como altamente relacionadas con el desempeño óptimo de sus funciones.

## Referencias

- ALBUQUERQUE, F. (1998). *Metodología para el desarrollo económico local*. Chile, Ed. Ipes.
- BRANDEN (1995). *Los seis pilares del Autoestima*. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Paidós.
- CARRASQUERO, O. y HANES, R. (1995). *El régimen jurídico del municipio venezolano*, Caracas, Ed IESA.
- CORPOTRUJILLO. *Memoria y Cuenta del año 2001*.
- ENGLER, B. (1996). *Introducción a las Teorías de la Personalidad*. Cuarta Edición. Mc Graw Hill.

- KELLY, J. (2000). *El municipio como sistema político*. Caracas, Ed. IESA.
- KIRCHNER, A. (2000). *La gestión de los saberes sociales*. Argentina, Ed. Espacio.
- MALAVÉ, J. y PIÑANGO, R. (1998). *La complejidad de la gerencia municipal*. Caracas, Ed. IESA.
- MRUK, C. (2000). *Autoestima, Investigación, Teoría y Práctica*. Bilbao, Ed Descleé de Brouwer.
- NAVARRO, J. y MOMMER, I. (1999). *Los servicios sociales en el municipio venezolano*, Caracas, Ed. IESA.
- VILLALBA, J. (1997). *La gerencia de los servicios públicos municipales*. Caracas. Ed. IESA.
- YAGOSSESKY, R. (1998). *Autoestima*, Caracas, Ed. Júpiter.