

# EL ÉXITO EN LA GERENCIA

Dra. Milagro Ovalles  
Correo: [mdovalles@gmail.com](mailto:mdovalles@gmail.com)

## Resumen

El éxito es una de los procesos de percepción del ser más difícil de cuantificar. Enlazados con las profesiones y los aspectos gerenciales, muchas veces se utiliza el cumplimiento de objetivos, el diseño de estrategias, el volumen de beneficios, para asociar el éxito con valores medibles, pero no se considera que es un proceso subjetivo, que depende de quién lo evalúe, sus expectativas y sus percepciones. De ahí que el objetivo del artículo es describir ¿Qué es éxito gerencial? Para lo cual se hizo una revisión documental que permitió concluir que evidentemente no es sencillo de medir, pero que se podría manejar con variables que impliquen transformaciones, estrategias y objetivos que sobrevivan en el tiempo. En forma personal el éxito gerencial está en la satisfacción que se siente como persona y profesional con los aportes que puedan ser generados al entorno donde se desarrolle como gerente. El éxito gerencial puede alcanzarse, ser percibido y medible cuali o cuantitativamente.

**Palabras Clave:** Empresas, Éxito, Gerencia.

## Introducción

Éxito y gerencia personifica en las organizaciones un proceso de reconocimiento, que para Martínez y Otros (2012) es una percepción de cada emprendedor sobre lo que ha logrado, traduciendo en una valoración subjetiva de aspectos básicos tales como el éxito a nivel personal, su éxito social y el grado de desarrollo organizacional. La forma en que cada empresa aspira poseer una gestión y gerencia exitosa, se traduce en formas numéricas de percepción, tales como el hecho de que la acciones que desarrolle el personal que está a cargo, genere estrategias que proporcione recursos a la entidad, que lo lleve a una resultante de beneficios económicos que lleve a la satisfacción de sus propietarios, socios o accionistas.

Pero de esta percepción, para otras organizaciones su gerencia es exitosa simplemente cuando es reconocida en otros espacios sociales o económicos, para otras; se traduce cuando la gestión gerencial, evidencie un clima organizacional de tranquilidad y productiva, que a la final puede traducirse en beneficios económicos. ¿Pero quién es realmente exitoso como gerente? La respuesta no es sencilla, dado que puede involucrar percepciones o habilidades que a la final son valorados en forma subjetiva. Un gerente exitoso puede ser visto como aquella persona que tiene ciertas capacidades para lo cual fue contratado, aspirando proporcione beneficios claros a la entidad.

Entonces el éxito gerencial puede lograrse siempre y cuando en su percepción se logre satisfacer los objetivos o necesidades particulares de quien requiere obtener logros o beneficios, sean estos personales, sociales, económicos, entre otros; el éxito gerencial puede lograr que un emprendimiento se lleve a cabo con estrategias y habilidades que permitan afianzarse en su entorno, pero que a la final ese afianzamiento, puede ser medido o no, de acuerdo a la percepción que se tenga del llamado éxito gerencial.

## **Éxito o fracaso**

¿Tuve éxito o fracasé?, estas reflexiones son muy comunes de escuchar entre las personas, ¿pero realmente que es el éxito?, de acuerdo a Martínez y Otros (2012) se fundamenta en una percepción o sensación interior que se origina de una impresión material hecha en los sentidos, de acuerdo a estos autores se puede ser exitoso en diversos campos, por ejemplo, en los negocios, familia, arte, deportes y otros; lo cual se asocia con la autorrealización, autoestima y auto eficiencia. Entonces si es algo muy subjetivo y de percepción; ¿porque dudar de ser exitoso?

Cuando a una persona lo reconocen en su gestión como gerente, lo felicitan, le otorgan beneficios económicos, ¿pero que le proporciono a esos terceros que le genero tal reconocimiento? esa labor que genera una percepción ante terceros de logro es el reconocimiento de éxito. Es decir, si otros están satisfechos, yo estaré satisfecho. Realmente el éxito de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (2011) es la buena aceptación que tiene alguien o algo, es decir tu lo percibes u otro lo percibe.

Basado en lo expuesto entonces el éxito podría no necesariamente ser medido, cuando a una persona se le reconoce como exitoso, es posible que le haya alcanzado una serie de metas u objetivos que la empresa hubiese fijado cuando lo contrato, si el lograba esas metas su contratación es exitosa, la empresa logra sus metas y también es exitosa, se interpreta entonces como un gerente exitoso quien sea percibido como alguien que alcanza los objetivos para los cuales fue contratado y genere una satisfacción personal de logro.

Entonces, una persona que ha permanecido en la empresa por más de 10 años y es un gerente motivador, emprendedor y se comunica eficazmente ¿es considerado menos exitoso? Esto se podría responder de la siguiente manera: Si ha permanecido en la empresa durante tantos años, debe haber logrado en él la satisfacción que aspiraba cuando ingresó como gerente; es decir, ser reconocido y estar satisfecho en su desempeño, para que quien percibe su éxito lo mantenga en su puesto. -Satisfacción personal-

## **El gerente exitoso**

La gerencia involucra acciones, procedimientos y en términos generales un conjunto de técnicas para trabajar con un talento humano, recursos materiales y financieros, de manera exitosa (proactiva), con el propósito de alcanzar el logro de la estrategia de una organización. Si se analiza cada elemento manejado en este concepto genera entonces un perfil gerencial que involucra habilidades, que lleven al desarrollo de una acción gerencial que involucre el logro. Tal como lo establece Padrón (2022) el gerente debe poseer una serie de habilidades que a razón de ellas son contratados por las organizaciones, tal como habilidades técnicas como resolución de problemas y tomas de decisiones; así como habilidades personales como la comunicación, emprendedor, empatía entre otras.

Se podría decir que ¿un gerente es exitoso cuando es emprendedor? esta pregunta se puede responder, indicando que no necesariamente un gerente genera los beneficios que aspira las organizaciones; entonces, no se puede juzgar el éxito por los recursos que genera a la entidad, sin considerar a cambio que otros beneficios cualitativos le está proporcionando; tampoco se considera tener que esperar establecer el éxito gerencial, solo cuando un gerente proporcione beneficios cuantificables financieramente o económicamente a una empresa que está constantemente emprendiendo o innovando.

Para la empresa los “exitosos”, deben generar los mejores resultados económicos a la organización, es decir para esta el predominio si es buen comunicador, motivador, no es relevante, lo que genera la percepción de éxito es si se traduce sus acciones a los resultados positivos y crecimiento empresarial. Entonces ¿qué gerente es exitoso?, quien tiene las capacidades o quien concreta los beneficios? Es allí, donde entra la parte subjetiva del éxito, el gerente que percibe su desempeño dentro de su puesto de trabajo es motivador, es buen comunicador, es conciliador, se siente exitoso; pero también, puede sentirlo aquel gerente que fue públicamente reconocido porque alcanzo los objetivos económicos establecidos por la organización. Ante estas reflexiones, sigue siendo subjetivo la percepción de éxito.

Para Padrón (2022) las claves del éxito de un gerente se traducen cuando tiene claros los objetivos, evita las improvisaciones, conoce sus actividades, es consistente, invierte tiempo antes que el dinero. Pero también presenta un perfil personal de flexibilidad, muestra pasión, tiene visión, es analítico, muestra rapidez y reconoce las oportunidades, domina la tecnología, todo ello muestra una serie de habilidades técnica y personales para que sea valorado a demostrar su éxito en una organización.

La percepción personal de un individuo como gerente exitoso puede verse reflejada en como él se siente que influye en otras personas, por ejemplo; ¿logra convencer a un cliente para cerrar un negocio o que desista un conflicto dentro de la organización? Si lo logra, esto se traduce en éxito para el gerente; pero si adicional el trabaja para alcanzar sus metas personales (Salario, reconocimiento, motivación, tranquilidad); logra un buen trato y respeto de las personas, el se siente exitoso. Para la gerencia exitosa la percepción personal, social y empresarial es fundamental como elemento de éxito.

Estos elementos del gerente exitoso de hoy puede resumirse en la Figura 1, donde se muestra habilidades personales y técnicas que demanda el mercado empresarial y emprendedor de hoy día para demostrar ese éxito gerencial.

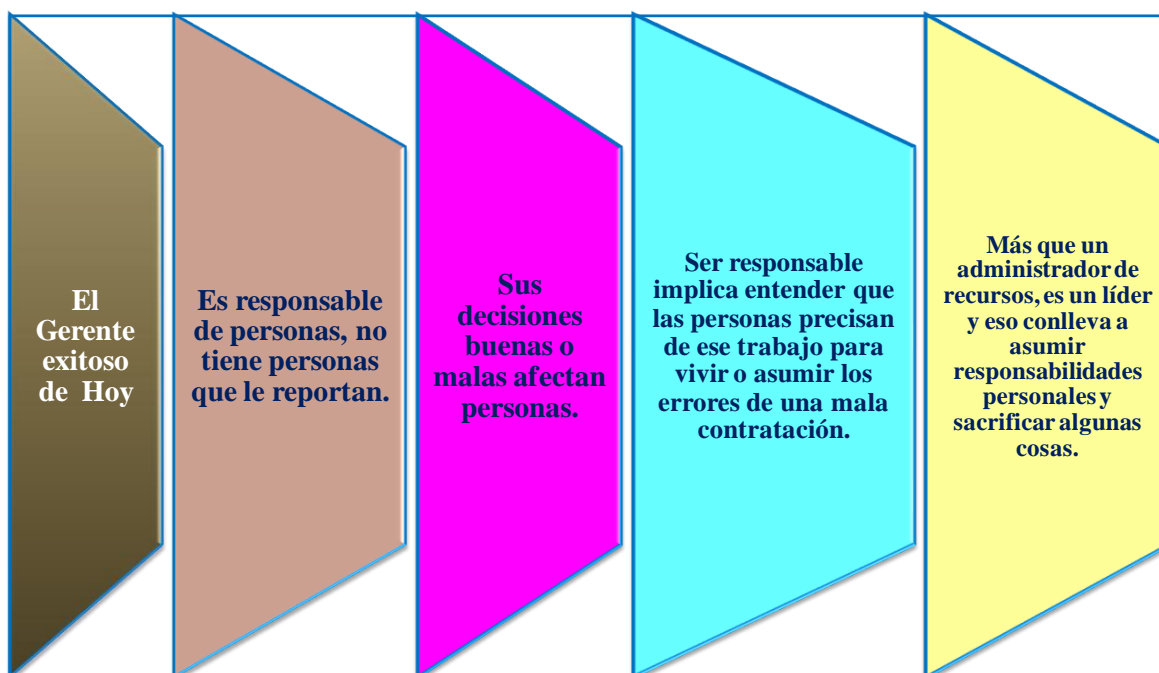


Figura 1. Gerente exitoso de hoy  
Fuente. Ovalles (2022)

Un gerente exitoso debe mostrar habilidades, que lleven a las organizaciones a procesos innovadores de cambio y que reflejen beneficios cuantificables, ambientes laborales motivadores y comunicacionales que permitan reflejar una percepción de beneficio de las partes involucradas.

## Conclusiones

El éxito es una percepción personal, si en añadidura está el reconocimiento de terceros, suma a la satisfacción y al producto del éxito. El gerente en su

desempeño, debe buscar el logro personal, para reflejar un logro profesional y laboral. Tener la percepción de haber alcanzado unas metas personales, puede reflejar una motivación para contribuir y alcanzar metas laborales y por ende gerenciales.

El logro y el reconocimiento de terceros es producto de aportar beneficios a la percepción de las personas, demostrar que si cumple con las expectativas por las cuales fue contratado. El cumplir con los objetivos organizacionales involucra una serie de variables de actitud, procedimientos, técnicas, que se consideran para las empresas como factores claves para demostrar el éxito gerencial.

Para una persona su motivación puede ser lograr mostrar que las razones por las cuales fue contratado fueron cubiertas y le permitirá posteriormente solicitar a la empresa beneficios personales, en este caso predomina el reconocimiento de terceros y por asociación el personal. Para otra persona, el sentirse motivado laboralmente en un buen ambiente de trabajo, con una remuneración aceptable, es la demostración de su éxito y por ende al sentirse exitoso personalmente, puede emprender e innovar y apoyar al logro de los objetivos de la empresa.

Muchas empresas utilizan filosofías de éxito gerencial usando ambas vertientes, motivando al personal en un buen ambiente laboral, con remuneraciones satisfactorias y con beneficios a su entorno, que le permite crear sentidos de pertenencia a los gerentes y con ello incentivarlo al éxito empresarial; para otras el logro de los objetivos implica posteriormente un reconocimiento financiero y beneficios a su entorno. En ambas consideraciones la percepción de éxito depende de cada individuo. El gerente exitoso es el gerente satisfecho en el ambiente donde se desempeña.

## **Referencias**

Diccionario de la Real Academia Española. (2011). **Éxito**. Recuperado de:  
[http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta? TIPO\\_BUS=3&LEMA=%E9xito](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta? TIPO_BUS=3&LEMA=%E9xito).

Martínez, X y col (2012). Percepciones ante el éxito profesional: una filosofía de vida en estudiantes universitarios. Venezuela. *Negotium*, 7 (21), 58-75.  
Maracaibo: Fundación Miguel Unamuno y Jugo.

Silvestri, K. (2010). **Pensamiento estratégico y éxito gerencial en organizaciones empresariales**. Venezuela: URBE.

Padrón Y (2022). **Claves del éxito en la Gerencia Emprendedora**. Venezuela:UBA.

Posdoctora y Doctora en Ciencias de la Educación. Decano de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenario de Aragua. [ORCID](#)