

ANÁLISIS DE LOS RECURSOS Y POTENCIALIDADES DE LA EMPRESA

Este enfoque, para el que no existe una matriz o esquema, se basa en analizar la empresa al considerar a la organización como una realidad operativa integrada por **RECURSOS** y **POTENCIALIDADES**.

Desde esta óptica, el concepto de **recursos** se refiere a un conjunto de elementos o factores, fundamentalmente tangibles y cuantificables en términos de dinero, tales como fábricas, instalaciones, maquinarias y equipos de toda índole, bienes inmuebles, disponibilidades financieras de todo tipo, inventarios, sucursales y oficinas, sistemas operativos (por ejemplo, informáticos), fórmulas exclusivas, derechos sobre patentes, contratos y similares.

Estos recursos constituyen la base **tangible** sobre la que descansa la operatividad práctica de las empresas.

Sin embargo, los recursos, por sí solos, **no son suficientes para justificar la posición de ventaja que puede alcanzar una empresa en el mercado**. Dos empresas que poseen recursos muy similares pueden llegar a resultados de mercado completamente diferentes.

En consecuencia, si se desea evaluar la verdadera capacidad de una empresa para competir con éxito en uno o varios mercados, es necesario tomar en consideración y evaluar otro conjunto de elementos. Nos referimos a los que se conocen como las **potencialidades** de la empresa y que son las que determinan:

La forma en que la organización es capaz de gestionar y explotar, de forma conjunta, coherente y armónica, sus recursos con el fin de alcanzar determinados objetivos.

- Las recursos y las potencialidades definen lo que es la empresa en la actualidad.
- Las potenciales determinan lo que la empresa puede llegar a ser en el futuro.

Las potencialidades permiten, entre otras cosas, por ejemplo, que los **recursos** se conviertan en productos y servicios aceptados por el mercado, que la empresa esté en capacidad de prever y planificar su futuro, que sea capaz de auto-evaluarse, de desarrollar e implantar una visión, etcétera.

Se han utilizado muchos y diferentes enfoques para organizar y clasificar las potencialidades (también denominadas como **habilidades** o **capacidades** de la empresa), pero la más utilizada es la que sigue el agrupamiento clásico en seis áreas; es decir:

- **Capacidad de dirección.**
- **Situación de los factores dinámicos.**
- **Capacidad de innovación.**
- **Marketing.**
- **Portafolio de productos o servicios.**
- **Finanzas.**

La importancia de esas áreas radica en que:

En esos seis factores es que se sustenta la mayor o menor posibilidad que tienen las empresas para alcanzar, desarrollar y consolidar sus objetivos de competitividad.

Nótese que no se trata de un esquema nuevo de trabajo, sino de observar la empresa desde otro ángulo y de verla, básicamente, como un **conjunto de potencialidades** que deben ser sustentadas, fortalecidas y explotadas si se desea que la organización alcance el éxito.

Como señalamos, para este análisis no existe una matriz o formato de análisis recomendado. Cada empresa deberá desarrollar el esquema de análisis que mejor se adapte a sus condiciones específicas y necesidades.

En los **Diagnósticos** e **Instrumentos** que usted encontrará en las correspondientes secciones del sitio Web de **RGPymes**, a los que, como suscriptor, tiene libre acceso, ponemos a su disposición una amplia batería de herramientas que le permitirán analizar y evaluar a fondo las seis áreas antes señaladas.

Lo importante al hacer esa evaluación (y repetimos) es que usted observe la empresa no sólo como un **conjunto de recursos**, si no, además, y en especial, como un **conjunto de potencialidades**.