# Las crisis: desafíos a las capacidades[1]

El psicólogo Abraham Maslow, fundador y uno de los principales exponentes de la Escuela de las Relaciones Humanas, sostiene que las personas y, por ende las organizaciones, buscan la homeostasis, que consiste en procurar el equilibrio, la estabilidad y el bienestar. De esta forma se satisface una de las necesidades primarias de los seres humanos: la seguridad.

La crisis, según la definición del Diccionario de la Real Academia de la Lengua es, entre otras acepciones, una situación dificultosa y complicada. Por lo general, se presenta de forma imprevista y desafía el logro de los objetivos planificados a nivel personal, familiar, empresarial y social. Por ello, en lo posible, hay que evitarla.

¿Cómo entonces, estar listos para ofrecer respuestas distintas, que se adapten a nuevas situaciones?

La probabilidad de éxito se incrementa con la preparación de los actores para identificar las condiciones, ajustar los planes, revisar las estrategias, seleccionar las herramientas y, sobre todo, desarrollar sus capacidades para obtener ventajas en estos modernos escenarios.

Es reconocido en el ámbito empresarial que el avance de las organizaciones depende de la capacidad y de la voluntad de sus integrantes, para cumplir con esmero y eficiencia sus funciones.

Por lo tanto, si las personas disponen de los conocimientos, habilidades, compromisos necesarios y suficientes; la crisis puede considerarse como una oportunidad de cambio y progreso.

Si se trata de una opción de mejora ¿Cuál es el motivo para reaccionar a la defensiva, propender a mantener las mismas prácticas, continuar con las rutinas y desaprovechar las posibilidades y ventajas que conlleva el cambio?

Estudios recientes determinan que el temor no es hacia lo nuevo, porque no se lo conoce todavía. La inquietud surge por la probabilidad de perder lo que ya se ha conseguido.

En este sentido, hay una tendencia a proteger la situación actual, la zona de confort que si bien puede ser limitante, resulta familiar.

El cambio es un verdadero reto a las capacidades, un llamado a las reservas y un pedido a las potencialidades para ampliar las alternativas de acción y el ámbito de oportunidades.

La predisposición, el deseo de aprender, el esfuerzo individual y colectivo son las condiciones básicas para iniciar un proceso de mejora continua.

---

[1] Dr. Enrique Toro Armendariz. Docente del Área de Gestión de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. E-mail: enriquetoro@aol.com. Fecha de publicación: septiembre de 2015.

Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad del autor o autores y no necesariamente reflejan un punto de vista del Observatorio de la PyME de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Es indispensable contar con el apoyo permanente de los directivos, para crear las condiciones para que el talento humano de la organización despliegue las nuevas capacidades y competencias adquiridas.

Está probada la eficiencia del aprendizaje que se obtiene de la experiencia directa; sin embargo, puede ampliar sus efectos con las vivencias de terceros; el intercambio de opiniones, la apertura a colaborar, el genuino interés por el bien común. De esta forma se propicia un clima laboral apropiado para responder, con optimismo y certeza las exigencias siempre cambiantes del entorno.