

¿Qué causa la Resistencia?

La perspectiva personal y vivir la vida con rechazo, se transporta al entorno en el que se trabaja.

Existen muchos factores que pueden provocar resistencia al cambio para que los empleados puedan realizar su trabajo:

- **Incertidumbre:** No saber qué pasará con todos los cambios que se establecen genera resistencia.
- **Miedo a lo desconocido:** Normalmente las personas tienen temor a salir de su zona de confort, y esto provoca dificultades para las empresas que están realizando un cambio. El miedo genera aprehensión y desconfianza, lo que genera la resistencia al cambio.
- **Falta de información:** Los dirigentes de la implementación o modificación de un sistema son los responsables de informar debidamente a los empleados y disipar sus dudas, para así evitar que se propague información errónea y generar la resistencia.
- **Falta de compromiso:** Los empleados no tienen la disposición de apoyar el cambio, por tal motivo, esto genera resistencia.
- **Factores históricos:** Este factor principalmente se basa en el respaldo que sienten los empleados que llevan laborando muchos años en la empresa, y que piensan que su experiencia los respaldará para no generar los cambios.
- **Temor al fracaso:** Entre las causas se encuentra este miedo, los empleados creen no poder llegar a cumplir las expectativas que genera un cambio o no desarrollar lo que se requiere y buscarán evitar el riesgo.

¿Qué causa la Resistencia?

- **Apatía:** No se tiene el más mínimo interés por parte de los colaboradores, por eso esto puede ser parte de la resistencia.
- **Amenazas de pago:** Los empleados creen perder todas las prestaciones o beneficios que la organización les ha brindado, o simplemente a no recibir en tiempo y forma su sueldo.
- **Falta de flexibilidad:** Si la empresa no está preparada para el cambio, trata de mantener cierta estabilidad por medio de reglas, normas, códigos, etc., logrando así no realizar el cambio.
- **Falta de claridad en el plan:** No se tiene bien definido el proyecto a cambiar o implantar.
- **Frustración:** Se sienten imposibilitados para realizar el cambio.
- **Resistencia a la innovación:** No se quiere acceder a lo nuevo, prefieren estar en su estabilidad laboral sin cambios y seguir trabajando monótonamente.
- **Experiencias negativas:** Se tienen experiencias que no han sido del agrado del colaborador y no quieren repetirlas.
- **Falta de comunicación:** No se les informa a quien debe ser como debe ser.
- **Dudas en cuanto al empleo:** No saben si conservarán su empleo debido al cambio.
- **Cuestionamientos sobre la carga de trabajo:** No saben la carga de trabajo que se les vendrá junto con el cambio.

Todo cambio implica incertidumbre, por consiguiente, es primordial que los directivos, a partir de su postura de liderazgo, ayuden a reducirla generando confianza, brindando información del plan y del efecto que va a tener en la manera de

¿Qué causa la Resistencia?

laborar, haciendo partícipe al personal para que logre conocer cada uno de los beneficios que brindará tanto a su actividad laboral como a su desarrollo profesional en grupo con la empresa.

La resistencia al cambio es un área de oportunidad durante la implementación de proyectos, por ello es importante la gestión del cambio y no es cuestión generacional, sino de actitud y voluntad para participar y promover la mejora continua.

REFERENCIAS:

Castro, J. (2014). Resistencia al Cambio al Implementar un Sistema Administrativo Integral – ERP. Recuperado de: <https://youtu.be/S69PTgAR9CE> <https://blog.corponet.com/resistencia-al-cambio-al-implementar-un-sistema-administrativo-integral-erp>

Rebolledo, J., García, T. y Ortiz, J. (2020). La resistencia al cambio durante la implementación de un sistema ERP. UANL. Recuperado de: http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/38_Rebolledo_Garcia_Ortiz.pdf