

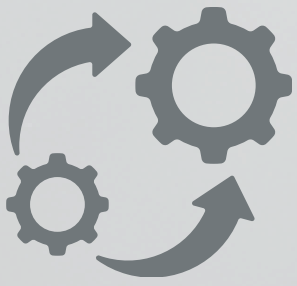
**LAS CAUSAS REALES  
DE LA RESISTENCIA:**

**LO QUE NO SE VE EN  
LOS PROCESOS DE  
CAMBIO**

GRUPO  
**DECISION**

 **DECISION**

 **ISEDEC**



# Introducción

Después de entender que la resistencia al cambio no es el problema sino el síntoma, surge una pregunta inevitable: **¿qué la está generando realmente?**

En muchos casos, la respuesta no está en las personas. Está en algo menos visible... pero mucho más determinante: **cómo están estructurados los procesos de cambio.**

La resistencia no es emocional. Es estructural

## Principales causas

### 1. Procesos mal definidos

Cuando un proceso no está claro:

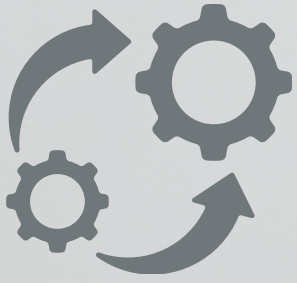
- cada persona interpreta
- la ejecución varía
- el cambio genera fricción

(ejemplo: cada técnico registra la información de forma distinta)

GRUPO  
**DECISION**

 **DECISION**

 **ISEDEC**



## **2. Falta de criterios operativos**

No basta con indicar qué hacer.

Es necesario definir:

- qué es correcto
- qué es incompleto
- qué es un error

(ejemplo: se usa el sistema, pero sin estándar de calidad en los datos)

## **3. Capacitación desconectada**

Entender no es aplicar.

(ejemplo: se explica la herramienta, pero no cómo usarla en el trabajo diario)

## **4. Sobrecarga operativa**

El cambio compite con la urgencia.

(ejemplo: se exige usar el nuevo proceso sin eliminar el anterior)

## **5. Falta de seguimiento**

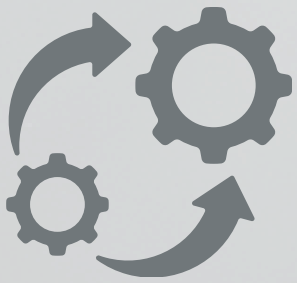
Lo que no se mide, no se gestiona.

(ejemplo: nadie revisa cómo se está usando el sistema realmente)

GRUPO  
**DECISION**

 **DECISION**

 **ISEDEC**



## Contexto actual

En el contexto actual, hay un factor adicional: **la incertidumbre**  
No sobre la tecnología... sino sobre el rol de las personas frente al cambio.

Estas situaciones no explican la resistencia. **La generan.**

## Conclusión

Si la resistencia aparece de forma recurrente, la pregunta no es: **¿por qué las personas no se adaptan?**

Sino: **¿qué estamos dejando sin definir, sin estructurar o sin gestionar?**

La resistencia no desaparece cuando se insiste.  
Disminuye cuando el proceso de cambio está bien enfocado,  
el sistema mejora... y se hace visible

GRUPO  
**DECISION**

 **DECISION**

 **ISEDEC**

 **DECISION**

**+50** años  
innovando