

<b>1</b>
<b>2</b>
<b>3</b>
<b>4</b>
<b>5</b>
<b>6</b>
<b>7</b>
<b>8</b>
<b>9</b>
<b>10</b>
<b>11</b>
<b>12</b>
<b>13</b>
<b>14</b>
<b>15</b>

**PARA SER RESPONDIDA POR PERSONAS QUE HAYAN VIVIDO O CONOCIDO DE CERCA UN PROCESO DE CAMBIO INSTITUCIONAL O PROGRAMATICO, DESDE CUALQUIER NIVEL JERARQUICO, COMO OBSERVADOR, CONSULTOR, O FUNCIONARIO**

**La cúpula organizacional no estaba alineada y/o convencida de la necesidad de los cambios.**

**Hubo "momentos críticos" frente a los cuales algunas autoridades dieron pié atrás y desacreditaron el proceso de**

**No se transmitió una visión atractiva del futuro y la conveniencia de realizar los cambios.**

**Surgieron temores de diversa índole en los involucrados.**

**Poca disponibilidad o dedicación de tiempo formal y recursos humanos al proyecto de cambio.**

**Resistencia pasiva.**

**Restricciones normativas, burocráticas o presupuestales dificultaron el proceso de cambio.**

**Hubo personas que opusieron una resistencia sistemática y/o se dedicaron a desacreditar el proyecto.**

**Hubo resistencia debida específicamente a que el proyecto atentaba contra ciertos intereses creados**

**Hubo desconfianza en los resultados del proyecto o incomprensión sobre sus beneficios futuros**

**No se hizo una adecuada evaluación de los riesgos asociados a la materialización del proyecto**

**Se introdujeron cambios de estructura organizacional de manera brusca y sin la adecuada explicación de sus razones**

**No hubo canales periódicos y sistemáticos de comunicación interna y externa del proceso de cambio y sus logros.**

**No se planificaron "logros rápidos" que, de materializarse, hubieran dado credibilidad al proceso de cambio**

**Los resultados demoraron demasiado en materializarse o no cumplieron las expectativas iniciales**