

PLANTILLA DEL PLAN DE TRANSICIÓN

Esta plantilla está destinada a profesionales de los sectores humanitario, de desarrollo y de consolidación de la paz. Se creó como parte de las actividades del proyecto [Stopping As Success: transiciones en el desarrollo lideradas localmente \(Stopping As Success: Locally Led Transitions in Development, o SAS+\)](#), implementadas por un consorcio formado por CDA Collaborative Learning Projects, Peace Direct y Search for Common Ground, con el apoyo y financiamiento de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas in inglés). SAS+ obtuvo aprendizajes junto a sus socios en las transiciones hacia el liderazgo y el sentido de apropiación local entre 2021 y 2025, y se basa en el aprendizaje extraído del proyecto original *Stopping As Success* de 2017 a 2020.

INFORMACIÓN GENERAL

Los planes de transición son documentos clave para organizaciones, equipos y otros actores que llevan a cabo actividades para asegurar una transición responsable¹. Los planes de transición identifican los pasos fundamentales que deberán dar las entidades en transición a fin de que su proceso sea responsable, sostenible y reporte beneficios recíprocos para todos los socios involucrados.

La plantilla del plan de transición deberá adaptarse en función de las necesidades de quienes la utilicen. El siguiente esquema abarca el propósito de la transición, los antecedentes de la visión de las organizaciones o los equipos para lograr una transición exitosa con las prioridades y actividades necesarias para alcanzarla, así como una sección sobre aprendizaje y adaptación.

PLANTILLA

A. PROPÓSITO

Esta sección incluye:

1. Por qué una transición es importante para los valores y la visión compartida de la organización o el equipo.
2. Cómo aborda el equipo este recurso y cómo prevé utilizarlo.

B. ANTECEDENTES

Esta sección incluye:

1. Un panorama general del proceso de transición y de los socios que participan en él.
2. El cronograma previsto de la transición (cuándo esta ocurrirá oficialmente, qué implicará ese cambio de liderazgo o sentido de pertenencia, etc.).
3. Un panorama general de lo que se ha hecho hasta la fecha para contribuir a la transición.

¹ La transición responsable se refiere a un proceso planificado, gradual y liderado conjuntamente de transferencia de propiedad técnica y de procedimientos desde un nivel internacional a un nivel local, mientras se mantiene algún tipo de relación. Las transiciones responsables pueden ocurrir a nivel organizacional, programático o de actividades. Las transiciones responsables se enfocan en lograr una visión compartida de la transición que prepare a actores próximos para sostener y acrecentar su impacto.

C. PLAN DE TRANSICIÓN

Esta sección incluye:

1. La visión compartida de una transición exitosa, lo cual se determina mediante la articulación de los objetivos de la transición y la manera en que cada entidad participante contribuirá a esos objetivos.
2. Las prioridades de una transición exitosa, que pueden incluir:
 - Funciones y responsabilidades de cada socio, teniendo en cuenta la manera en que pueden cambiar dichas funciones. Identificar a quienes promuevan la transición dentro de cada entidad participante, que se enfocarán en implementar y adaptar este plan de transición, según sea necesario. Captar las implicaciones que el proceso de transición puede tener en otras actividades previstas del programa.
 - Normas de comunicación, como la frecuencia de las interacciones más allá de la implementación diaria del programa (es decir, momentos de pausa y reflexión, informes de avances, evaluaciones de capacidades, etc.), así como los principales modos de comunicación (presencial, por correo electrónico o mediante plataformas de mensajería como WhatsApp, videollamadas, etc.).
 - Oportunidades para el fortalecimiento recíproco de capacidades, incluida la forma en que todos los socios de la transición pueden mejorar sus habilidades, conocimientos, experiencia y redes.
 - Quienes promueven la transición más allá de los socios que se ocupan de la implementación, tales como contactos con donantes, miembros de la comunidad, gobiernos locales y otras partes interesadas relevantes que intervienen en la transición o en el trabajo que la entidad local llevará a cabo tras la transición.
3. Actividades clave para asegurar el éxito de la transición, con fechas programadas y responsables identificados (véanse los cuadros siguientes como apoyo para esta planificación detallada). Este proceso debe ser acorde con el plan de trabajo programático y el plan de transición.

En los cuadros de prioridades que figuran a continuación, procure consignar los datos con el mayor grado de detalle posible, entre otras cosas, identificando a las personas y organizaciones que dirigen y apoyan las actividades. El nivel de esfuerzo puede expresarse como “bajo”, “medio” o “alto”, o puede incluir el número estimado de horas o días. Esto permite planificar los recursos necesarios (incluido el tiempo del personal) de los responsables y el personal de apoyo para la fecha estimada de finalización.

PRIORIDAD N.º 1: TÍTULO

Explique brevemente por qué se incluye esta prioridad y cómo contribuirá al éxito de la transición.

Actividades	Responsables	Apoyo	Nivel de esfuerzo	Fecha de finalización estimada

PRIORIDAD N.º 2: TÍTULO

Explique brevemente por qué se incluye esta prioridad y cómo contribuirá al éxito de la transición.

Actividades	Responsables	Apoyo	Nivel de esfuerzo	Fecha de finalización estimada

D. EXTRAER ENSEÑANZAS Y ADAPTAR EL PLAN DE TRANSICIÓN

En esta sección, se deberá incluir:

1. Una explicación de cómo el equipo prevé hacer una pausa, reflexionar y adaptar el plan de transición en función de lo aprendido desde este momento hasta la fecha de transición prevista. Dependiendo de la continuidad de la colaboración con los socios una vez realizada la transición, utilice esta sección para indicar en detalle de qué manera se medirá el impacto a largo plazo de la transición.
2. Para contribuir mejor al aprendizaje adaptativo, SAS+ recomienda que la reflexión incluya una conversación sobre los resultados a nivel programático (p. ej., la implementación de actividades clave con la correspondiente recopilación de datos), así como a nivel de alianza (p. ej., la comunicación y la colaboración entre las organizaciones participantes en la transición, de qué manera han cambiado o podrían tener que cambiar las funciones para lograr una transición responsable, las conversaciones sobre las dinámicas de poder, etc.).