



Equipo Especial Internacional sobre
Docentes para Educación 2030

Plan Estratégico 2026–2029



Equipo Especial Internacional sobre
Docentes para Educación 2030

Plan Estratégico 2026–2029

Índice

Siglas y abreviaturas	3
Introducción	6
Antecedentes del Equipo Especial sobre Docentes	5
Metodología y proceso de consultas para este Plan Estratégico	8
La estrategia del Equipo Especial sobre Docentes para hacer realidad la agenda mundial sobre el personal docente	10
Reimaginar los ejes de acción del TTF	11
Una nueva teoría del cambio y marco de resultados	12
Ejes de acción para el período 2026-2029	15
Eje de acción 1: Producción de conocimiento y reflexión sobre el futuro	17
Eje de acción 2: Promoción y alianzas	19
Eje de acción 3: Aprendizaje sobre políticas y la incidencia en políticas	20
Método de trabajo	22
Respeto a la diversidad de miembros del Equipo Especial sobre Docentes	22
Sinergias entre los puntos fuertes de los miembros	22
Gobernanza y sostenibilidad	24
Comité Directivo	24
Puntos focales regionales	24
Sistemas de presentación de informes	25
Cuestiones administrativas	25
Movilización de recursos	25
Seguimiento y evaluación	26
1. Eje de acción 1: Uso de los conocimientos generados y divulgados a través del TTF	26
2. Eje de acción 2: Repercusión de los mensajes de promoción	26
3. Eje de acción 3: Participación de los miembros en actividades de aprendizaje sobre políticas y en la incidencia en políticas	27
4. Gobernanza: Eficacia de la gobernanza multilateral del TTF	27
Supuestos y riesgos	28
Posicionamiento	28
Dinámica y alcance de la red	28
La gobernanza es importante	28
Niveles de recursos	28
Referencias	29
Anexo I: Marco de resultados	30
Descripción general	30
Resultados, productos y actividades	31
Anexo II: Indicadores clave de resultados	33
Anexo III: Marco de seguimiento y evaluación	36

Siglas y abreviaturas

ADEA	Asociación para el Desarrollo de la Educación en África
CDAN	Comité Directivo de Alto Nivel del ODS 4-Educación 2030
CONFEMEN	Conférence des ministres de l'Éducation des États et gouvernements de la Francophonie (Conferencia de Ministros de Educación de los Estados y Gobiernos de la Francofonía)
DPD	Desarrollo profesional docente
EPT	Educación para Todos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONG	Organización no gubernamental
OSC	Organización de la sociedad civil
RTIA	Regional Teachers Initiative for Africa, <i>Iniciativa Regional para Docentes en África</i>
SEAMEO	Organización de Ministros de Educación de Asia Suroriental
TTF	Teacher Task Force, <i>Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030, Equipo Especial sobre Docentes</i>
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Introducción

La educación es un derecho humano fundamental, y ejercerlo es indispensable para el desarrollo individual, las oportunidades y el bienestar. Por eso el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) y la agenda Educación 2030 pretenden «garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos». La educación proporciona a las personas las competencias necesarias para acceder al empleo, el trabajo digno y el emprendimiento, como estipula la meta 4.4 de los ODS. Asimismo, la educación permite al alumnado prosperar en una sociedad global cambiante gracias a una formación sobre «estilos de vida sostenibles, derechos humanos, igualdad de género, fomento de una cultura de paz y no violencia, ciudadanía global y valoración de la diversidad cultural», tal y como se destaca en la meta 4.7 de los ODS. Solo a través de la educación las personas pueden lograr pleno acceso a los derechos contemplados en otros ODS, como una mejor salud, un trabajo decente, la igualdad de género y el derecho a vivir en paz. Este carácter multidimensional subraya la importancia de promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos.

Las y los docentes constituyen el núcleo de una educación de calidad: la investigación ha seguido creando un consenso mundial en torno a la idea de que el profesorado es el factor más importante en la escuela para mejorar tanto los resultados del aprendizaje como el bienestar de los estudiantes. A medida que aumentan los desafíos mundiales, el propio personal docente debe convertirse en aprendices a lo largo de la vida para responder mejor a los contextos cambiantes, al tiempo que promueven y posibilitan el aprendizaje de sus estudiantes a lo largo de la vida. Por tanto, el potencial transformador de las y los docentes es fundamental para alcanzar los ambiciosos objetivos del ODS 4 y la agenda Educación 2030. La meta 4.c del ODS 4 destaca de forma explícita

la vital importancia de las y los docentes en su objetivo de «aumentar sustancialmente la oferta de docentes cualificados».

Lamentablemente, el progreso mundial hacia la consecución del ODS 4 y la meta 4.c se ve amenazado. Los análisis llevados a cabo por la UNESCO y el Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030 (también conocido como Equipo Especial sobre Docentes (TTF) han llegado a la conclusión de que el mundo necesitará 44 millones de docentes más de aquí a 2030 para alcanzar los objetivos de universalización de la enseñanza primaria y secundaria. Por otro lado, en muchos lugares del mundo el personal docente carece de la formación adecuada o de las cualificaciones necesarias, o no recibe el apoyo o la remuneración adecuados. Algunas regiones se enfrentan a desafíos especialmente urgentes: solo África subsahariana necesitará 15 millones más de docentes de aquí a 2030. Sin embargo, han surgido problemas relacionados con el atractivo de la profesión y la escasez de docentes en todas las regiones del mundo y en todos los niveles de ingresos de cada país (UNESCO y TTF, 2024).

Resulta alentador el impulso que ha cobrado la sensibilización y acciones en el ámbito internacional relacionadas con la importancia de la profesión docente y la necesidad de mejorar la política para el personal docente durante los últimos años. En los últimos cuatro años, la Cumbre sobre la Transformación de la Educación (2022), el Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas (2024), el 14º Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes (2024), la Declaración de Fortaleza (UNESCO, 2024) y el Consenso de Santiago (UNESCO, 2025) han reconocido el papel fundamental y la importancia de las y los docentes y han puesto de relieve la necesidad de mejorar las políticas y la inversión en la profesión. Este impulso mundial en torno a la importancia de las y los docentes,

Valores del Equipo Especial sobre Docentes:



Los docentes primero
Elevar la voz, la situación y la capacidad de acción de la profesión



Colaboración
Movilizar una red mundial de socios para lograr un impacto colectivo



Impacto
Convertir la política en un cambio cuantificable y sostenible



Equidad
Garantizar una educación inclusiva, accesible y de calidad para todos



Conocimiento
Impulsar políticas basadas en datos y planteamientos de futuro

la profesionalización de la profesión docente y las políticas que pueden mantener tanto al personal docente como su profesionalización debe conservarse en la recta final hacia la línea de meta de la agenda Educación 2030.

Este Plan Estratégico sitúa el TTF en una posición que le permitirá seguir desempeñando un papel fundamental en el apoyo y la consecución de la agenda mundial

relativa al personal docente. El TTF, que ejerce de red mundial para los problemas de las y los docentes y de referencia para planificadores y responsables de formular políticas, trabaja con una amplia variedad de partes interesadas para hacer frente directamente a los desafíos mundiales que se plantean al profesorado y a la profesión docente. El futuro de la profesión docente y de los sistemas educativos en un sentido más amplio depende de esta labor vital.

Antecedentes del Equipo Especial sobre Docentes

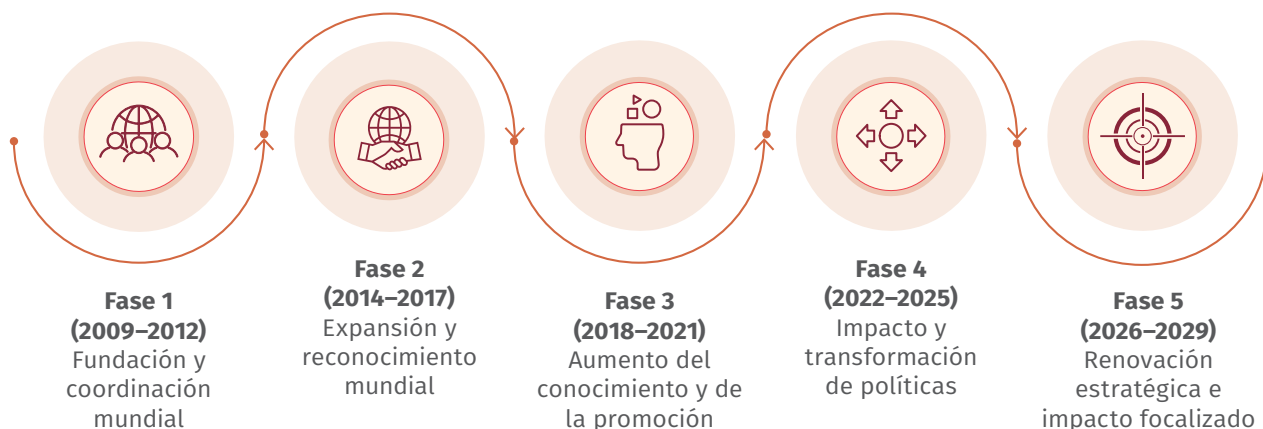
El TTF es una alianza única creada para defender a las y los docentes y la profesión docente en todo el mundo. El TTF cuenta con 194 miembros,¹ entre los que se incluyen gobiernos nacionales, organizaciones internacionales, fundaciones y organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil (ONG y OSC) internacionales, y todos colaboran para garantizar que haya un profesor cualificado, motivado y empoderado en cada aula.

El TTF se formó en un primer momento sobre la base de la Declaración de Oslo de 2008, en la que el Grupo de Alto Nivel de Educación para Todos (EPT) pedía a los gobiernos que señalaran su escasez de docentes e instaba a los asociados para el desarrollo a ayudar en estas iniciativas. Para apoyar esta labor y alcanzar los objetivos de la Educación para Todos, se creó un Equipo Especial sobre Docentes internacional para la EPT, también llamado Equipo Especial sobre Docentes.

El primer plan de acción del TTF guio su fase inicial de actividades entre 2009 y 2012. Las evaluaciones externas cada cuatro años han contribuido a orientar la elaboración de nuevos planes estratégicos y a fijar las prioridades de las fases siguientes.

Dentro del actual Plan Estratégico, el TTF celebrará su 20.º aniversario entre octubre y diciembre de 2028. La ocasión nos brindará la oportunidad de reflexionar sobre las dos últimas décadas de movilización y coordinación de las partes interesadas con el fin de idear y aplicar estrategias docentes y reformas educativas que mejoren la política y la práctica docentes.

Los siguientes resúmenes de las fases del TTF hasta la fecha ilustran cómo el TTF se ha adaptado a un panorama mundial cambiante, incluido el cambio de promover la EPT a apoyar la agenda de Educación 2030 y el ODS 4.



Fase 1: 2009–2012

Tras el llamamiento a la acción de la Declaración de Oslo, el TTF diseñó un plan de acción en el que se detallaban los principales objetivos y las actividades específicas que se esperaba que aprobaran los socios de EPT. El TTF proporcionó coordinación y supervisión internacionales, centradas en las deficiencias de capacidad, financiación y políticas. Sirvió para garantizar que los docentes siguieran siendo un componente valorado de las agendas educativas en el plano mundial y nacional. Durante este periodo, el TTF también creó una Secretaría dentro de la UNESCO.

Fase 2: 2014–2017

La primera evaluación externa del TTF reconoció su valor para lograr que los problemas del profesorado se comprendieran mejor. El TTF siguió ayudando a los miembros con las deficiencias en capacidad, financiación y políticas, pero en la segunda fase del TTF, entre 2014 y 2017, también se actualizaron tres líneas de acción: la promoción y coordinación con iniciativas mundiales, la creación e intercambio de conocimientos y el apoyo a los países. Durante este tiempo, el TTF logró impulsar la inclusión específica del personal docente como facilitadores de la consecución del ODS 4. Esta fase también incluyó la elaboración y publicación de la

¹ Este número de miembros refleja el total al inicio del ciclo del Plan Estratégico.

primera edición abreviada de la *Guía para el desarrollo de políticas docentes* (UNESCO y TTF, 2020). En 2015, el TTF se convirtió oficialmente en el Equipo Especial Internacional sobre Docentes para la Educación 2030, con un nuevo nombre que refleja su compromiso con la consecución de los ODS y la Declaración de Incheon y el Marco de Acción relativos a la Educación 2030 (UNESCO, 2016).

Fase 3: 2018–2021

Una segunda evaluación externa sirvió de base para desarrollar la siguiente fase del TTF, de 2018 a 2021. Los principales ejes de acción siguieron centrados en la promoción, la producción e intercambio de conocimientos y el apoyo a los países para que desarrollen políticas docentes integrales. En esta fase, algunas de las iniciativas del TTF fueron la construcción de una plataforma en línea de conocimiento en árabe, inglés, francés y español; tres foros de diálogo sobre políticas docentes y campañas mundiales de promoción.

Fase 4: 2022–2025

Tras una evaluación externa y consultas con los miembros, los tres ejes de acción se ajustaron ligeramente y pasaron a ser la producción y divulgación de conocimientos, la promoción y el aprendizaje sobre políticas nacionales y regionales. El primer Informe mundial sobre el personal docente de la UNESCO y el TTF se presentó en 2024 como apoyo para formular políticas basadas en datos y dar la voz de alarma sobre la escasez mundial de docentes. El TTF también continuó con sus iniciativas para unir y movilizar a las partes interesadas de todo el mundo, entre ellas el Foro bienal de Diálogo sobre Políticas Docentes y su labor para facilitar y mejorar el aprendizaje en materia de políticas para los gobiernos nacionales mediante la formación de grupos regionales y temáticos.

Metodología y proceso de consultas para este Plan Estratégico

Este Plan Estratégico inaugura la quinta fase del trabajo del TTF. Las actualizaciones realizadas en la estrategia del TTF se han basado en las recomendaciones y comentarios recibidos a partir de una evaluación externa y de consultas con diversos grupos de miembros de la red del TTF.

Evaluación externa

Entre diciembre de 2024 y agosto de 2025 se hizo una evaluación externa del TTF para valorar los progresos de la red del TTF hacia sus objetivos estratégicos y ofrecer recomendaciones para la transición al siguiente Plan Estratégico. Se centró en evaluar la relevancia y coherencia del TTF, su eficacia y efectos logrados, la eficiencia y la sostenibilidad.

Para comprender mejor el progreso del TTF hacia su Plan Estratégico 2022-2025, la evaluación estudió los logros clave, las estrategias de aplicación, los recursos, los desafíos, los procesos de gobernanza, la validez de su misión y el alcance de su teoría del cambio, así como los cambios estratégicos con respecto al Plan Estratégico anterior. La evaluación utilizó varios métodos para desarrollar sus conclusiones, entre ellos encuestas sobre los efectos a miembros y países, entrevistas a informantes clave, grupos dirigidos de discusión, talleres, y revisión de documentación y datos.

En general, la evaluación concluyó que el TTF sigue siendo muy relevante y aporta un evidente valor añadido al panorama educativo mundial. La eficiencia operativa y los sólidos mecanismos de gobernanza



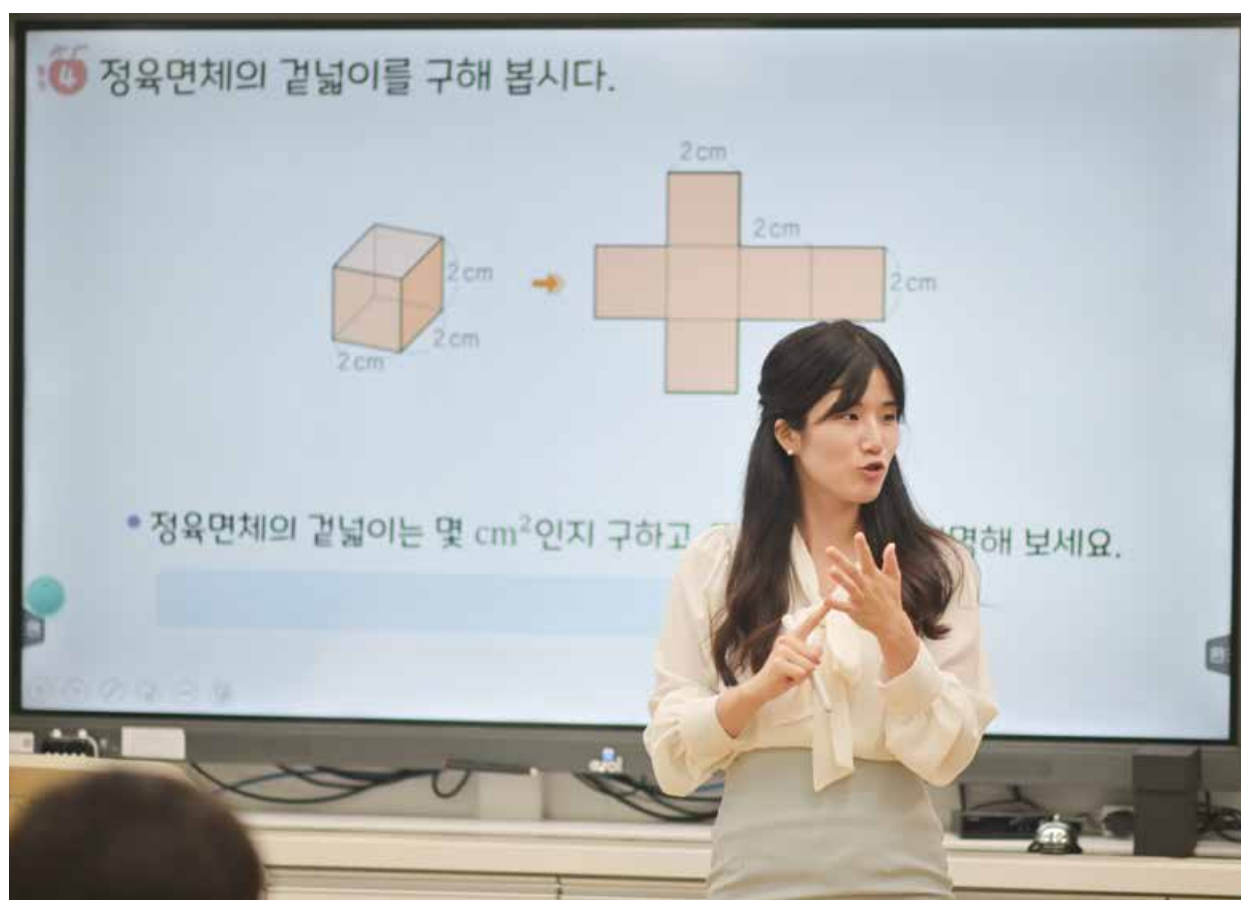
permitieron llevar a cabo con éxito varias actividades interrelacionadas, como el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes, el primer Informe mundial sobre el personal docente, la Guía para el desarrollo de políticas docentes y la plataforma de conocimiento. En conjunto, estos puntos fuertes contribuyeron a que el TTF lograra un avance significativo en las prioridades de producción de conocimiento y promoción del Plan Estratégico anterior.

Al mismo tiempo, la evaluación detectó algunos ámbitos susceptibles de mejora. Si bien se mantiene sólido en los ámbitos prioritarios de la producción de conocimientos y la promoción, se detectaron incoherencias en torno al aprendizaje entre pares regional. Estos problemas se debían en gran medida a la desigual participación de los miembros y a la falta de coordinación, así como a la falta de mecanismos de seguimiento del diálogo mundial. En el informe de evaluación se formularon cinco recomendaciones principales para el nuevo Plan Estratégico (Visser et al., 2025):

1. Mantener los tres objetivos estratégicos actuales, con leves revisiones para aclarar las prioridades.
2. Centrar las iniciativas en un subconjunto de regiones o países para mejorar el apoyo y el seguimiento.
3. Reforzar el compromiso y la implicación de los miembros para aplicar el Plan Estratégico.
4. Dar prioridad a la movilización y diversificación de los recursos.
5. Mejorar la visibilidad de la red y la utilidad para los miembros.

Consultas a los miembros

Entre septiembre y noviembre de 2025 se celebraron varias reuniones de consulta para reflexionar sobre los resultados del informe de evaluación y analizar las aportaciones con el fin de elaborar el nuevo Plan Estratégico. Se incluyeron consultas con los responsables de los grupos temáticos, los representantes regionales, la comunidad de práctica de la UNESCO sobre políticas docentes (compuesta por personal de las oficinas de la UNESCO fuera de la Sede que trabaja en cuestiones relacionadas con los docentes) y un grupo consultivo clave. En general, los resultados de las consultas eran un reflejo de las conclusiones extraídas de la evaluación. Los miembros hicieron hincapié en la necesidad de una mayor colaboración y comunicación entre los miembros y los grupos, de centrarse más en regiones o países concretos, entablar un diálogo entre las distintas regiones y encontrar maneras de identificar mejor las aspiraciones y necesidades de los miembros para una mayor participación en el TTF en torno a las actividades y productos de la red. Entre diciembre de 2025 y febrero de 2026 se realizó una segunda ronda de consultas dirigida por representantes de los distintos grupos de interés presentes en el Comité Directivo del Equipo Especial sobre Docentes para garantizar que todas las prioridades queden reflejadas en este Plan Estratégico. Las aportaciones de este proceso consultivo desembocaron en la nueva teoría del cambio, el marco de resultados y el marco de seguimiento y evaluación presentados en este Plan Estratégico.



Yerin Jeon es docente en Wonju, República de Corea.
Foto: UNESCO/Taek Oh

La estrategia del Equipo Especial sobre Docentes para hacer realidad la agenda mundial sobre el personal docente

La misión principal del TTF es implicar a los gobiernos y a las partes interesadas en la mejora de las políticas y prácticas docentes con vistas al pleno ejercicio del derecho a una educación de calidad. Así, el TTF desempeña una función crucial en el impulso hacia la consecución de la meta 4.c y de todo el ODS 4 y la agenda Educación 2030. El TTF pretende hacer contribuciones clave a la arquitectura mundial de la educación garantizando que el personal docente y la enseñanza de calidad se consideren una prioridad y reciban la financiación adecuada dentro de la agenda mundial. El TTF también aspira a que la profesión se valore más, de modo que la voz, la capacidad de acción y la situación de las y los docentes se reconozcan y defiendan en todo el mundo.

El TTF promueve el desarrollo de políticas docentes por parte de los gobiernos que garanticen una educación disponible, accesible, aceptable y adaptable. Es fundamental asegurar la existencia de suficiente personal docente altamente cualificado en el sistema educativo para garantizar que la educación siga estando disponible y sea aceptable. Al mismo tiempo, un personal docente altamente cualificado y comprometido con el aprendizaje a lo largo de su vida, puede favorecer opciones educativas más accesibles y adaptables para el alumnado.

Este Plan Estratégico establece que el TTF respaldará su misión actual con una teoría del cambio, un marco de resultados y un marco de seguimiento y evaluación

actualizados, junto con algunas modificaciones en sus ejes de acción. En el último ciclo del Plan Estratégico se ha creado una base sólida para los logros: tal y como concluyó la evaluación externa, el Plan Estratégico y la teoría del cambio del TTF para 2022 se ajustaban bien a la agenda mundial y reflejaban las prioridades clave. La evaluación también determinó que el TTF «ha conseguido reforzar aún más su identidad como plataforma de múltiples partes interesadas centrada exclusivamente en la profesión docente» (Visser et al., 2025). En un entorno educativo mundial complejo, la evaluación constató que el TTF seguía siendo muy relevante y jugaba un papel destacado a la hora de apoyar a docentes de todo el mundo. Este Plan Estratégico se basará en este logro para desarrollar un enfoque aún más sólido para los próximos cuatro años.

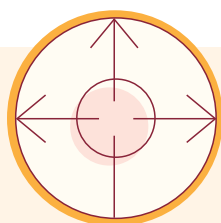
Asimismo, en la evaluación y las consultas a los miembros se detectaron varios ámbitos de mejora para ayudar al TTF a seguir fortaleciendo tanto su teoría del cambio como sus estructuras de gobernanza para adaptarse a las necesidades cambiantes de la profesión docente. En términos generales, estos ámbitos incluyen una mayor sensación de interconexión entre los ejes de acción, más movilización y compromiso por parte de los miembros y la mejora del aprendizaje sobre políticas nacionales y regionales para fortalecer las capacidades. Estos ámbitos de mejora quedan reflejados en todo el Plan Estratégico y siguen impulsando la misión, la visión y el objetivo principal actualizado del TTF (véase la Figura 1).

Figura 1: Visión, misión, objetivo y resultados del TTF



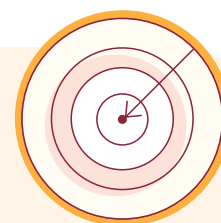
Visión

La docencia debería ser una profesión valorada, y todos los alumnos deberían recibir enseñanza de docentes cualificados, motivados y empoderados dentro de sistemas bien dotados de recursos, eficientes y con una gobernanza eficaz para fomentar el aprendizaje y lograr una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos.



Misión

El TTF promueve que los gobiernos y otras partes interesadas mejoren las políticas y la práctica docentes, y actúa como catalizador de las iniciativas mundiales, regionales y nacionales dirigidas a lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación.



Objetivo y resultados

El TTF es una alianza mundial de asociados cuyo objetivo es garantizar que los docentes y la enseñanza sigan siendo una prioridad en la agenda educativa, permitir el diálogo y el intercambio, promover estrategias y movilizar a los gobiernos y otras partes interesadas para lograr el progreso de los docentes y el aprendizaje de calidad.

Reimaginar los ejes de acción del TTF

Este Plan Estratégico y su teoría del cambio se basan en tres ejes de acción. Los ejes de acción del Plan Estratégico 2026–2029 se basan en logros anteriores, con algunas modificaciones para integrar mejor los conceptos de interconexión y coherencia entre los temas. Aunque las ideas centrales de los ejes de acción siguen siendo en gran medida las mismas que en el anterior Plan Estratégico, el nuevo modelo hace más

hincapié en cómo cada eje de acción puede ampliar los demás (véase la Figura 2). Este modelo actualizado garantizará con mayor eficacia que cada eje de acción respalde los objetivos y resultados de los demás, además de lograr que el interés principal y los resultados del TTF continúen siendo muy relevantes en un entorno educativo mundial dinámico.



Eje de acción 1

Producción de conocimiento y reflexión sobre el futuro

Se detectan y solucionan las lagunas de conocimiento mediante la producción conjunta de conocimiento entre los miembros del TTF y gracias a un seguimiento exhaustivo de publicaciones no convencionales y académicas para garantizar que existe una investigación relevante y actualizada sobre las políticas y la práctica docentes. Asimismo, a medida que el mundo se acerca al final de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la producción de conocimiento en torno al futuro de la enseñanza para dar respuesta a los cambios sociales y al rápido avance tecnológico ofrece nuevos planteamientos para formular y aplicar políticas docentes integrales.



Eje de acción 2

Promoción y alianzas

Se defiende el papel fundamental de los docentes y la enseñanza de calidad, y se crean, adoptan y amplifican conjuntamente mensajes clave para transformar las políticas y la práctica docentes a través de alianzas entre los miembros del TTF dentro de la red y fuera de ella, con el fin de establecer agendas mundiales, regionales y nacionales. Estas agendas, a su vez, solicitan y refuerzan la red del TTF y su Secretaría.



Eje de acción 3

Aprendizaje sobre políticas e incidencia en políticas

Se fomenta el aprendizaje sobre políticas temáticas, regionales y nacionales para seguir desarrollando la capacidad y los conocimientos de los miembros del TTF para impulsar la incidencia en políticas y transformar la enseñanza, según las necesidades de los miembros. Se crean conexiones profundas con la investigación (eje de acción 1) y la promoción (eje de acción 2) para impulsar una movilización coherente y relevante del conocimiento con el fin de desarrollar el aprendizaje sobre políticas y tener incidencia en ellas.

Figura 2: Los ejes de acción del TTF



Una nueva teoría del cambio y marco de resultados

La teoría del cambio del TTF para el período de 2026 a 2029 se estructura en torno a un sistema interconectado de tres ejes de acción, en el que cada elemento y su estructura lógica están vinculados a muchos otros elementos, más allá de su contribución directa en términos de resultados. La lógica fundamental que subyace a este modelo es que el cambio se lleva a cabo a través de acciones simultáneas que contribuyen a la misión general: implicar a los gobiernos y a las partes interesadas para que mejoren las políticas y la práctica docentes para lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación (véase la Tabla 1 para consultar un resumen del marco de resultados; véase en el Anexo I el marco de resultados completo).

El objetivo del TTF es crear las condiciones que permitan cumplir esta misión mediante un sistema interrelacionado de actividades y la interacción de sus miembros. Los productos emblemáticos del TTF – el Informe mundial sobre el personal docente y el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes – son ejemplos fundamentales de actividades que contribuyen y pertenecen a todos los ejes de acción, aunque cada uno esté asociado a un eje de acción específico por cuestiones de gestión y elaboración de informes.

Las interconexiones de esta teoría del cambio también sientan las bases para mejorar la interacción entre los miembros, su movilización y compromiso. La anterior teoría del cambio diferenciaba los resultados y tareas entre los miembros del TTF y la Secretaría, lo que a veces provocaba un efecto silo, la sobrecarga de la Secretaría y un compromiso limitado de algunos miembros. Este Plan Estratégico tiene como objetivo lograr una mayor cohesión mediante la creación conjunta de actividades y productos entre los miembros y la Secretaría.

Al unir la generación de evidencias mediante la producción de conocimientos y la reflexión sobre el futuro, la promoción de los docentes y la profesión docente, así como el aprendizaje sobre políticas y la incidencia en políticas, este Plan Estratégico pretende mejorar la calidad, la precisión y la repercusión de las políticas y la práctica docentes. A su vez, estas mejoras en las políticas y la práctica docentes servirán de base para hacer realidad el derecho a la educación. La teoría del cambio se basa en la convicción de que, cuando los gobiernos, los docentes y las partes interesadas colaboran, basándose en datos oportunos y de calidad y fundamentados en principios basados en los derechos, los sistemas educativos se vuelven más inclusivos, equitativos y sostenibles.

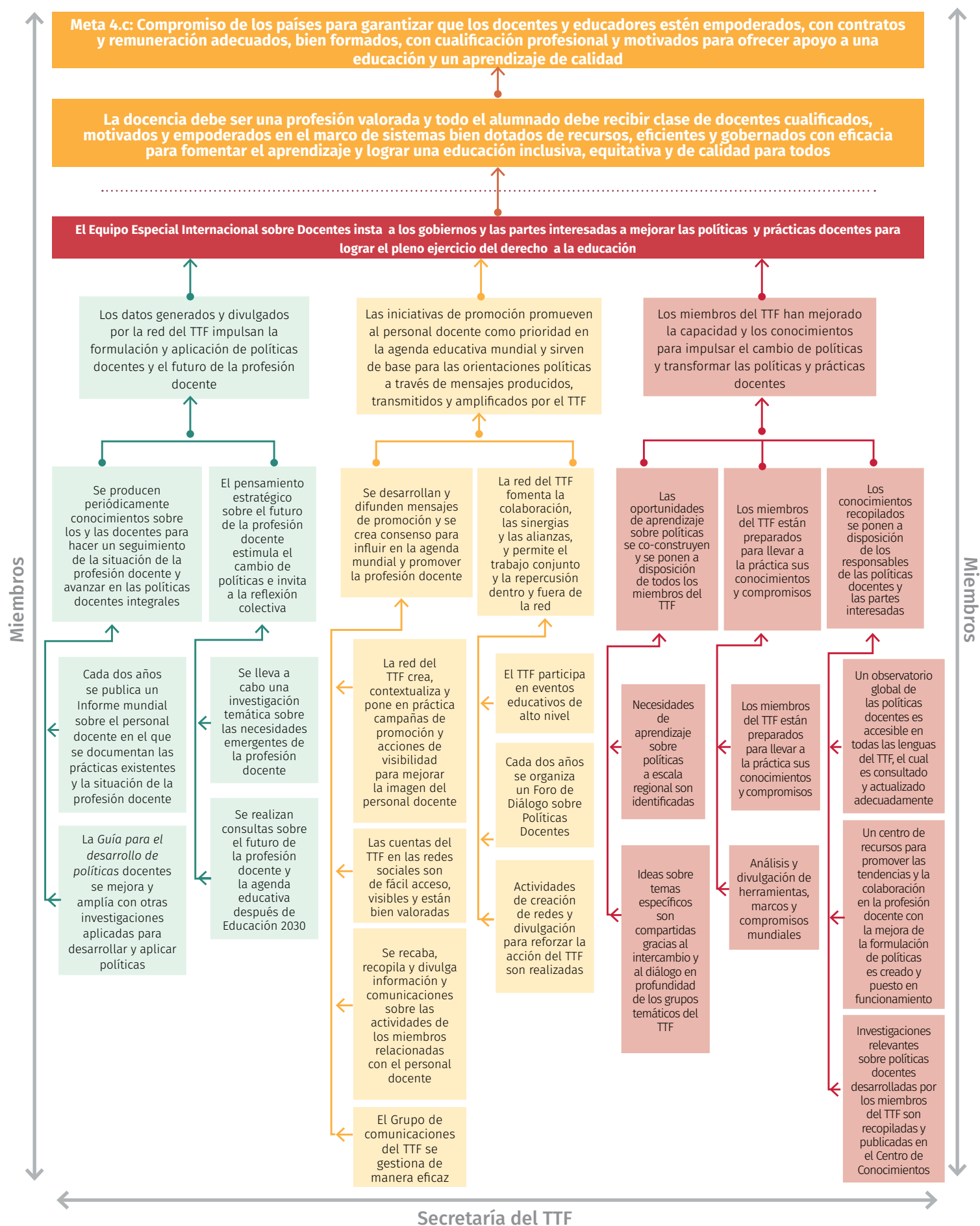
Tabla 1. Resumen del marco de resultados

Objetivo general: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos			
OBJETIVO INTERMEDIO: ODS 4.C. Compromiso de los países para garantizar que los docentes y educadores estén empoderados, con contratos y remuneración adecuados, bien formados, con cualificación profesional y motivados para ofrecer apoyo a una educación y un aprendizaje de calidad			
MISIÓN GENERAL: El Equipo Especial sobre Docentes promueve que los gobiernos y las partes interesadas mejoren las políticas y la práctica docentes con el fin de lograr el pleno ejercicio del derecho a una educación de calidad			
OBJETIVO (EJE DE ACCIÓN) 1: Producción de conocimiento y reflexión sobre el futuro	OBJETIVO (EJE DE ACCIÓN) 2: Promoción y alianzas	OBJETIVO (EJE DE ACCIÓN) 3: Aprendizaje sobre políticas e incidencia en políticas	GOBERNANZA
Resultado 1. Los datos generados y difundidos por la red del TTF impulsan la formulación y aplicación de políticas docentes y el futuro de la profesión.	Resultado 2. Las iniciativas de promoción fomentan que los docentes sean una prioridad de la agenda educativa mundial y fundamentan las instrucciones sobre políticas a través de los mensajes que la red del TTF ha producido, transmitido y amplificado.	Resultado 3. Los miembros del TTF han mejorado la capacidad y los conocimientos para impulsar la incidencia en políticas y transformar las políticas y la práctica docentes.	Resultado 4. El TTF cuenta con mecanismos de gobernanza eficaces, adecuados y representativos.



Yuli Collazos Peñag es docente bilingüe de la comunidad Nasa, en el territorio ancestral de Kwet Kina, Caldon, Colombia.
Foto: UNESCO/Nadège Mazars

Figura 3. Teoría del cambio



Ejes de acción

La evaluación externa de 2025 confirmó la validez de los ejes de acción y concluyó que el TTF había realizado grandes avances en sus prioridades estratégicas 2022-2025, sobre todo en actividades relacionadas con la producción y divulgación de conocimientos (eje de acción 1) y la promoción (eje de acción 2). Sin embargo, se detectó un margen de mejora en el aprendizaje sobre políticas nacionales y regionales (eje de acción 3), donde la evaluación sugería que el TTF fomentara de forma más coherente el intercambio regional entre pares y desarrollara mecanismos claros que conectaran los planteamientos mundiales con las necesidades, el apoyo y las iniciativas de reforma en el ámbito nacional.

En este contexto, los nuevos ejes de acción priorizan la interconexión, la coherencia, el compromiso y el apoyo mutuo. Como parte de este cambio, el eje de acción 1 pasa de la producción y divulgación de conocimientos a la producción de conocimientos y la reflexión sobre el futuro en relación con la profesión docente, y se centra en la investigación para y sobre políticas. Este cambio permitirá que las actividades centradas en la producción de conocimientos no solo examinen los problemas actuales y las posibles soluciones, sino que también tengan en cuenta el futuro del desarrollo docente y ofrezcan una previsión que permita una mejor promoción y sobre todo el aprendizaje sobre políticas. El Eje de acción 2 también cambia ligeramente y pasa a ser promoción y alianzas en lugar de solo promoción, con el fin de hacer más hincapié en la comunicación interna e impulsar el compromiso y el apoyo de los miembros, además de la labor en curso de determinar la agenda mundial. Estos ejes de acción actualizados se apoyan mutuamente y al mismo tiempo conectan con el eje de acción 3, aprendizaje sobre políticas e incidencia en políticas a escala nacional y regional. A su vez, el eje de acción 3 puede aportar contenidos y datos para reforzar la promoción y mejorar cualitativamente la producción y movilización de conocimientos. Las actividades emblemáticas del TTF, el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes y el Informe mundial sobre el personal docente, conectan con los tres ejes de acción y refuerzan las interconexiones entre cada ámbito (véase el Cuadro 1).

El Plan Estratégico 2026-2029 pretende aumentar la participación de los miembros en todas las actividades y resultados de cada uno de los ejes de acción. Incluye poner un mayor énfasis en los grupos temáticos, los puntos focales regionales y los miembros del TTF de ámbito regional, pues todos pueden contribuir a las actividades y resultados y beneficiarse de ellos. Si bien la Secretaría hará algunas aportaciones técnicas y logísticas, se movilizará a los miembros de los grupos para que contribuyan al desarrollo de productos de conocimiento específicos relevantes para su región o para el tema del Grupo temático al que pertenezcan. Asimismo, se crearán oportunidades de aprendizaje sobre políticas dirigidas por los miembros para prepararse para el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes y hacer un seguimiento de él. El grupo de comunicaciones actuará como plataforma para crear conjuntamente actividades de promoción y lograr una mayor repercusión a escala nacional, regional y mundial. Los beneficios para los miembros activos son numerosos, desde la visibilidad hasta contribuir de manera decisiva a configurar la agenda y mejorar el acceso a los conocimientos y la capacidad de movilizarlos adecuadamente en los procesos de elaboración de políticas. Este enfoque más orientado a los miembros de la red del TTF permitirá que estos desempeñen un papel más estratégico a la hora de vincular la labor del TTF con su propio trabajo y sus redes a escala regional y así impulsar dinámicas de cambio en los países.

En general, estos cambios de enfoque, junto con un mayor seguimiento y responsabilidad, ayudarán a crear cohesión dentro de la red, de modo que todos los resultados y actividades irán dirigidos a cumplir la misión del TTF: implicar a los gobiernos y a las partes interesadas en la mejora de las políticas y la práctica docentes con el fin de lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación.

Cuadro 1. Actividades emblemáticas del Equipo Especial sobre Docentes

El Equipo Especial sobre Docentes mantiene dos actividades emblemáticas que respaldan la misión y la visión del TTF contribuyendo a los resultados en los tres ejes de acción: el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes y el Informe mundial sobre el personal docente.

Foro de Diálogo sobre políticas Docentes

El Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes, que se celebra cada dos años, reúne a las partes interesadas clave en la educación para colaborar en cuestiones cruciales relacionadas con los docentes y la meta 4.c de los ODS, lo que lo convierte en un mecanismo fundamental para avanzar en las campañas de promoción del TTF (eje de acción 2). El foro es también una oportunidad importante de unir la promoción con la producción continua de conocimientos (eje de acción 1) y sirve como vehículo clave del aprendizaje sobre políticas y la incidencia en políticas entre los miembros y los grupos temáticos y regionales (eje de acción 3).

La evaluación externa señaló que el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes 2024 impulsó y generó visibilidad para la red, con más de 400 participantes presenciales y 66 000 interacciones en su campaña en las redes sociales.

Durante el anterior periodo del plan estratégico, el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes 2024 brindó la oportunidad de adaptarlo estratégicamente al lanzamiento simultáneo del primer Informe mundial sobre el personal docente. Para el próximo cuatrienio están previstas iniciativas coordinadas parecidas, con foros de diálogo sobre políticas docentes previstos para 2026 y 2028.

Informe mundial sobre el personal docente

El Informe mundial sobre el personal docente es la segunda actividad emblemática del TTF y se publicó por primera vez coincidiendo con el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes 2024. El informe estudia y hace un seguimiento del progreso mundial hacia la meta 4.c de los ODS, lo que lo convierte en un resultado clave de producción de conocimiento (eje de acción 1). El informe también contribuye a que las campañas mundiales de promoción avancen (eje de acción 2) y moviliza conocimientos para las fases de diagnóstico y formulación del aprendizaje sobre políticas (eje de acción 3). Gracias a una serie de acuerdos de coedición, el primer informe mundial inaugural se tradujo a otros cinco idiomas (árabe, chino, francés, español y portugués). Estos acuerdos permitieron hacer divulgación del informe en más de 80 países, lo que incrementó de forma notable su visibilidad y reforzó su función de referencia mundial compartida en políticas docentes.

La evaluación externa concluyó que el primer informe mundial logró cubrir una carencia de datos mundial al ofrecer una revisión exhaustiva y autorizada del progreso mundial hacia el ODS 4 y la meta 4.c. La evaluación también concluyó que el informe «ayudó a posicionar al Equipo Especial sobre Docentes como autoridad con poder de convocatoria y líder de opinión en cuestiones relativas a los docentes» (Visser et al., 2025).

Para seguir reforzando los futuros informes mundiales y establecer conexiones más profundas entre los miembros y los ejes de acción, el TTF se apoyará más en los miembros y en los grupos temáticos a la hora de desarrollar temas y ejemplos de estudios de caso que promuevan prácticas de coconstrucción. Los próximos informes se publicarán cada dos años, junto con el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes.



Adeleke Gbaguidi es inspectora de educación primaria en Benín y trabaja con el proyecto Graines de Paix.
Foto: UNESCO/Yanick Foly



Eje de acción 1: Producción de conocimiento y reflexión sobre el futuro

RESULTADO 1

Los datos generados y divulgados por la red del TTF impulsan la formulación e implementación de políticas docentes y el futuro de la profesión docente.

Justificación e intención

Para movilizar mejor a los gobiernos y mejorar el desarrollo y la aplicación de políticas docentes, el TTF tendrá que seguir produciendo y divulgando productos de conocimiento pertinentes y actualizados sobre cuestiones relativas a los docentes y políticas docentes integrales. Hay que organizar los datos para los miembros y responsables políticos en formatos accesibles y fáciles de usar. La producción de conocimientos sobre la prospectiva debería impulsar la reflexión sobre el futuro de las políticas y los problemas de los docentes en ámbitos específicos, como el papel de los docentes y de la profesión docente en la agenda mundial después de 2030, así como la forma de abordar los nuevos desafíos en el ámbito de la educación.

La producción de conocimientos ha sido uno de los principales puntos fuertes en el período de 2022–2025, sobre todo con el rotundo éxito del primer Informe mundial sobre el personal docente. Este Plan Estratégico pretende aprovechar esta fortaleza para apoyar mejor y seguir desarrollando los otros dos ejes de acción, en particular el eje de acción 3: aprendizaje sobre políticas e incidencia en políticas. Para completar esta labor, el eje de acción 1 se centrará ahora en dos elementos: la investigación para la incidencia en políticas y la investigación de la incidencia en políticas.

La investigación para la incidencia en políticas adopta un enfoque de resolución de problemas, en el que la producción de conocimientos se centra en las soluciones para abordar los desafíos actuales. Este método pretende ayudar a mejorar las instituciones y los procesos existentes y permitir que funcionen con mayor fluidez (Desjardins y Rubenson, 2009). Entre los ejemplos de la labor anterior del TTF figuran herramientas como la Guía para el desarrollo de políticas docentes, que ayuda a los países a desarrollar sus propias políticas docentes, y publicaciones como el Informe mundial sobre el personal docente, en el que se analizan buenas prácticas y ejemplos de políticas que los sistemas pueden plantearse aplicar.

Por otra parte, la investigación de la incidencia en políticas adopta un enfoque más crítico, y tiene en cuenta el panorama general para comprender mejor las condiciones básicas que hacen que surjan los problemas. Este enfoque aspira a comprender los procesos de cambio y anticipar escenarios futuros mediante el análisis en lugar de ofrecer herramientas o recomendaciones (Desjardins y Rubenson, 2009). El Informe mundial sobre los docentes también cumple esta función y ofrece una revisión y un análisis exhaustivos de los avances y los desafíos presentes en la consecución de la meta 4.c.

Ejecución

El TTF producirá conocimiento sobre los docentes para hacer un seguimiento de la situación de la profesión docente y avanzar en políticas docentes integrales (**Resultado 1.1**). Para apoyar este resultado, el Informe mundial sobre los docentes seguirá publicándose cada dos años² para documentar las prácticas existentes y la situación de la profesión docente. Un consejo editorial dirigirá la elaboración de cada Informe mundial sobre el personal docente. También se seguirá mejorando y ampliando la Guía para el desarrollo de políticas docentes mediante guías prácticas que se aplicarán directamente al desarrollo y aplicación de políticas.

A partir de la información de la evaluación externa, se volverá a hacer hincapié en cartografiar la producción de conocimientos y los datos para fundamentar mejor la elaboración de políticas (**Resultado 1.2**). Se recopilarán y divulgarán los recursos sobre políticas docentes para fundamentar el desarrollo de herramientas y guías prácticas a través del Centro de Conocimientos de la Plataforma de Conocimientos. La Plataforma de Conocimientos ha sido un componente fundamental en la labor del TTF relacionada con el eje de acción 1 (véase el Cuadro 2), pero la evaluación también detectó problemas de participación de los usuarios y accesibilidad, sobre todo a escala nacional. Para solucionarlo, se aprovechará la capacidad colectiva de todos los miembros del TTF para identificar los recursos existentes, crear otros nuevos conjuntamente y establecer alianzas y sinergias para compartir conocimientos.

De cara al futuro, y a medida que la agenda Educación 2030 vaya llegando a su fin, será necesario realizar consultas y producir conocimientos temáticos para seguir respondiendo tanto a las necesidades emergentes como a las actuales de la profesión docente. Así, la reflexión estratégica sobre el futuro de la profesión docente contribuirá a impulsar cambios en las políticas (**Resultado 1.3**).

Las iniciativas de seguimiento y evaluación del eje de acción 1 medirán hasta qué punto la investigación, los datos y la orientación técnica realizadas a través del TTF, en particular con el Informe mundial sobre el personal docente, se divulgan, se mencionan y se aplican para reforzar las políticas docentes y los sistemas de desarrollo profesional. Se hace un seguimiento de si se cumple esta estrategia mediante indicadores que evalúan tanto el uso de los conocimientos como su aplicación práctica (véase el Anexo III).

² En función de la financiación disponible.

Cuadro 2. Plataforma de Conocimientos

La Plataforma de Conocimientos del Equipo Especial sobre Docentes está formada por varios elementos: el Centro de Conocimientos de acceso público, el Centro de Recursos para Docentes organizado y un espacio de trabajo privado para los miembros que fomenta la colaboración entre pares. La Plataforma de Conocimientos también incluye espacios que ofrecen visibilidad para eventos, artículos de prensa y páginas temáticas, que amplifican la labor de los miembros y asociados del TTF, así como de la Secretaría.

La Plataforma de Conocimientos contribuye a los tres ejes de acción y promueve el desarrollo docente a escala mundial, regional y nacional. Al proporcionar un mayor acceso al conocimiento y los datos (eje de acción 1), la Plataforma de Conocimientos puede actuar como herramienta de comunicación estratégica para las iniciativas de promoción (eje de acción 2). Reunir recursos y materiales de desarrollo profesional permite una mayor movilización de los conocimientos y ayuda a avanzar en la mejora de las políticas docentes y el desarrollo de centros de recursos más contextualizados a escala regional y nacional (eje de acción 3).

La evaluación externa concluyó que la Plataforma de Conocimientos se ha convertido en un importante repositorio de recursos y herramientas relacionados con los docentes que promueve un enfoque estratégico de políticas basadas en datos y aprendizaje entre pares. La evaluación determinó que los objetivos se alcanzaron o superaron en los años consecutivos del Plan Estratégico: el Centro de Recursos para Docentes, por ejemplo, alcanzó su objetivo para 2024 de reunir 116 recursos prácticos.

La evaluación también detectó algunos problemas relacionados con la participación de los usuarios, la accesibilidad y la falta de claridad en la selección de los destinatarios, lo que contribuyó a que el uso fuera limitado, sobre todo a escala nacional. El Centro de Recursos para Docentes, por ejemplo, incluía material dirigido a docentes individuales, que no son miembros del TTF. En el próximo periodo del Plan Estratégico se redefinirá este componente. El Centro de Recursos para docentes se transformará en un repositorio de Desarrollo Profesional Docente (DPD), centrado en marcos de competencias, estándares profesionales docentes, investigación y otros instrumentos de política relacionados que apoyen el desarrollo de los docentes en el ámbito del sistema y de las políticas. Esta transformación garantizará una mejor adaptación a los miembros y la misión del TTF y reforzará la función de la Plataforma de Conocimientos de apoyar políticas y prácticas docentes basadas en evidencias.

A lo largo de este ciclo del Plan Estratégico se seguirá poniendo información de calidad a disposición de los responsables de la formulación de políticas y de la comunidad internacional mediante la curaduría y el intercambio de conocimientos, la generación de conocimientos y el fortalecimiento de redes a través de grupos temáticos y actividades regionales. En particular, se recurrirá a la red del TTF para establecer alianzas y seleccionar recursos. En adelante, la Plataforma de Conocimientos se seguirá perfeccionando para apoyar y visibilizar mejor los eventos de la red, garantizar una experiencia de usuario óptima y aumentar la visibilidad de todas las contribuciones.



Sarah Salah Qaseem es docente de lengua árabe en el marco del programa Hope Bus en Bagdad (Irak).
Foto: UNESCO/Saba Adnan Kareem



Eje de acción 2: Promoción y alianzas

RESULTADO 2

Las iniciativas de promoción posicionan al personal docente como prioridad en la agenda educativa mundial y sirven de base para las orientaciones políticas a través de mensajes producidos, transmitidos y amplificados por el TTF.

Justificación e intención

A través de la promoción colectiva y las alianzas de su red, el TTF trabajará para garantizar que las cuestiones relacionadas con los docentes sigan siendo prioritarias en la agenda educativa mundial y ocupen un lugar destacado a escala nacional y regional. Además de abogar por aumentar el número de docentes cualificados, bien dotados de recursos y motivados en todos los sistemas educativos, el TTF promoverá la aplicación de los compromisos y acuerdos existentes sobre las y los docentes, como las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente de la Secretaría General de las Naciones Unidas y el Consenso de Santiago.

La evaluación externa concluyó que la promoción fue un punto fuerte a lo largo del anterior ciclo del Plan Estratégico. Aprovechando esta fortaleza, este Plan Estratégico busca utilizar la promoción y las alianzas para impulsar un mayor compromiso de los miembros, apoyar más oportunidades de aprendizaje sobre políticas regionales y nacionales y garantizar que esas oportunidades propicien la incidencia en políticas. Para lograr estos resultados, el plan estratégico prevé acciones de promoción tanto externas como internas y alianzas.

La configuración de la agenda externa seguirá centrándose en las iniciativas colectivas destinadas a implicar a las y los docentes y las cuestiones relacionadas con ellos en campañas mundiales co-construidas por los miembros. El Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes bienal forma parte de esas iniciativas y seguirá siendo un componente importante de la promoción mundial. Los resultados del foro también pueden contribuir a otros ejes de acción vinculando la producción de conocimientos y los resultados de la reflexión sobre el futuro a las campañas de promoción, al tiempo que se fomenta el aprendizaje sobre políticas en los grupos regionales y temáticos.

Para mejorar la interacción entre los miembros, el eje de acción 2 también hace hincapié en la creación de alianzas internas. La evaluación externa y las consultas a los miembros señalaron que las comunicaciones internas solo lograron una eficacia moderada en toda la red en el anterior ciclo del Plan Estratégico. De cara al futuro, una mayor atención a la promoción y la colaboración internas hará que todos los miembros sigan viendo y valorando las actividades y los resultados del TTF. La mejora de estos canales de comunicación puede ayudar a generar un círculo virtuoso gracias al mayor compromiso de los miembros y a la posterior cocreación de nuevos resultados.

Paralelamente, el TTF fortalecerá sus vínculos con el Comité Directivo de Alto Nivel para el ODS 4 - Educación 2030 (CDAN) para reforzar iniciativas de promoción compartida y de configuración de la agenda mundial. Se incluirá una coordinación

más sistemática para garantizar que los mensajes clave sobre los docentes queden reflejados en los procesos del CDAN y que las contribuciones del TTF fundamenten las prioridades mundiales del ODS 4. En el marco de esta iniciativa, el TTF buscará una mayor coherencia entre la composición y representación de sus órganos rectores y los de la arquitectura del ODS 4 del CDAN, con el objetivo de fomentar la adecuación, la visibilidad mutua y el liderazgo coordinado entre ambas plataformas.

Ejecución

Los miembros del TTF trabajarán juntos para desarrollar y difundir mensajes clave de promoción y generar consenso para influir en la agenda mundial y promover la profesión docente (**Resultado 2.1**). El TTF reforzará las iniciativas de coordinación y divulgación movilizándolo a las oficinas regionales de la UNESCO. Junto con este Plan Estratégico, se desarrollará y adoptará una Estrategia de Promoción individual que sirva de guía en la construcción y contextualización de las campañas durante los próximos cuatro años. Además, el Grupo de comunicaciones se reunirá periódicamente para orientar sobre la manera de recabar y difundir información a través de la Plataforma de conocimiento, los boletines del TTF, las cuentas en las redes sociales y la hoja informativa sobre el Día Mundial de los Docentes.

La red del TTF fomentará la colaboración, las sinergias y las alianzas, de manera que permitirá el trabajo conjunto y la repercusión dentro y fuera de la red (**Resultado 2.2**). Los miembros dispondrán de varias oportunidades para interactuar y establecer redes internamente; la más importante será el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes. Los miembros también contribuirán a la promoción conjunta mediante actividades como enviar blogs a la red. El Grupo de comunicación facilitará la participación de los miembros y las alianzas en estas iniciativas. Estas oportunidades de colaboración serán vitales para establecer vínculos entre los miembros, los grupos y la Secretaría que permitan construir actividades juntos. Para crear alianzas fuera de la red, el TTF también seguirá buscando oportunidades de colaboración con otras redes, eventos y organizaciones educativas clave, como el Grupo de los 20, los grupos de trabajo sobre educación del G7 (cuando estén disponibles) y el CDAN del ODS 4.

Los resultados del seguimiento y la evaluación del eje de acción 2 evaluarán el alcance, la repercusión y la naturaleza colaborativa de las iniciativas de promoción del TTF para elevar las prioridades relacionadas con los docentes dentro de las agendas educativas mundiales, regionales y nacionales. La estrategia se centra en medir tanto la visibilidad como el compromiso de las partes interesadas a la hora de crear los mensajes de promoción (véase el Anexo III).



Eje de acción 3: Aprendizaje sobre políticas y la incidencia en políticas

RESULTADO 3

Los miembros del TTF han mejorado la capacidad y los conocimientos para impulsar el cambio de políticas y transformar las políticas y prácticas docentes.

Justificación e intención

La investigación y la promoción pueden sentar las bases para mejorar la profesión docente, pero para lograr efectos reales en la agenda mundial, los miembros del TTF necesitan mejorar la capacidad y los conocimientos para impulsar el cambio y transformar las políticas y la práctica docentes. La evaluación externa concluyó que en los últimos cuatro años hubo algunos datos de aprendizaje sobre políticas en un número reducido de países. Sin embargo, a pesar de todos los puntos fuertes de los resultados del TTF en materia de producción de conocimientos y promoción, había muy pocos mecanismos de seguimiento para garantizar que estas actividades se tradujeran en un verdadero aprendizaje sobre políticas -y posiblemente un cambio- a escala nacional o regional.

Por lo tanto, y como se explica a lo largo de este Plan Estratégico, la nueva intención para este eje de acción es establecer una conexión más profunda con la producción de conocimientos y la reflexión sobre el futuro (eje de acción 1) y la promoción y las alianzas (eje de acción 2), con el fin de pasar a una acción más impulsada por los miembros con la mejora del enfoque regional. Las iniciativas emblemáticas del TTF, el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes y el Informe mundial sobre el personal docente, jugarán un papel fundamental en la mejora de la interconexión. La mejora y ampliación de la Guía para el desarrollo de políticas docentes mediante módulos prácticos adicionales la convertirá en un valioso medio para compartir la investigación, y ofrecerá un marco adaptable que puede ayudar a impulsar a los países hacia estrategias más integrales y basadas en datos. El fortalecimiento de las redes y el intercambio de conocimientos a través de la Plataforma de conocimiento también mejorarán el aprendizaje sobre políticas a escala nacional y regional.

La mayor movilización y compromiso de los miembros actuará como catalizador para mejorar el aprendizaje sobre políticas y la movilización de conocimientos, tal y como se recomienda en la evaluación externa y sobre todo en las consultas a los miembros. La función de los grupos temáticos y regionales y los miembros del TTF será clave en este proceso al identificar las necesidades de aprendizaje actuales. A continuación, estas necesidades se consolidarán y cartografiarán para organizar las campañas de investigación y promoción de una forma más significativa. En la evaluación externa y las reuniones de consulta también se sugirió dar prioridad a regiones o países concretos

para mejorar las oportunidades de seguimiento y aprendizaje. Junto con las iniciativas ya establecidas, el TTF se centrará en el África subsahariana durante el periodo que abarca este Plan Estratégico (véase el Cuadro 3). Este enfoque no perjudicará a otras regiones y países, sino que reforzará las iniciativas destinadas a lograr efectos a escala nacional y regional gracias al avance de la región en la consecución del ODS 4 y los objetivos de Educación 2030.

En el Plan Estratégico 2022-2025, el eje de acción 3 ya había experimentado un cambio significativo: basándose en la evaluación externa del periodo anterior (Allinson et al., 2021), el TTF dejó de hacer hincapié en el apoyo directo a los países para que desarrollaran políticas y se centró más en el aprendizaje sobre políticas en el ámbito regional y nacional. Con ese cambio se pretendía fomentar la imitación entre países, lo que permitiría introducir cambios en las políticas de conformidad con la cooperación Sur-Sur y la adopción de buenas prácticas y normas comunes gracias a una mejor contextualización. En el Plan Estratégico 2026-2029 se podrá cumplir este planteamiento más plenamente a través de la mayor conexión de los tres ejes de acción, un mayor compromiso de los miembros y un enfoque regional más consolidado.

Ejecución

Para fomentar la participación de los miembros, se co-construirán oportunidades de aprendizaje sobre políticas, que estarán a disposición de todos los miembros del TTF (Resultado 3.1). La evaluación externa constató que los resultados de participación a escala regional y los espacios de aprendizaje entre pares habían sido limitados, por lo que hubo pocos casos de intercambio de conocimientos o desarrollo de capacidades en el plano nacional o regional. Para abordar esta cuestión, la función de los grupos temáticos y regionales a la hora de detectar las necesidades de aprendizaje sobre políticas ganará importancia. Cada grupo temático elaborará un plan de trabajo anual para fijar prioridades y aportar ideas sobre temas específicos de interés. Los seminarios web periódicos, temáticos o regionales, brindarán oportunidades para compartir ideas con más personas en la red. Un intercambio y un diálogo más profundos entre los grupos y los miembros del TTF en general propiciarán mejores oportunidades para el aprendizaje sobre políticas y la movilización del conocimiento.

Más allá de la mera creación de oportunidades de aprendizaje, los miembros del TTF deben estar preparados para llevar a la práctica los conocimientos y compromisos (Resultado 3.2). La evaluación externa concluyó que, si bien el Foro bienal de Diálogo sobre Políticas Docentes servía de «plataforma de gran impacto para el intercambio de políticas, la creación de consenso y la visibilidad de cuestiones relacionadas con los docentes» (Visser et al. 2025), los mecanismos de seguimiento y el compromiso a escala nacional planteaban dificultades. En adelante, y según consideren necesario, los socios regionales organizarán foros regionales de diálogo sobre políticas docentes para contextualizar y localizar mejor las cuestiones sobre políticas abordadas en el Foro internacional de Diálogo sobre Políticas Docentes y el Informe mundial sobre el personal docente, así como para facilitar el intercambio continuo de políticas y proporcionar un mecanismo lógico de seguimiento de los resultados de la investigación y la promoción. Para hacer un mejor seguimiento de su aplicación, el marco de seguimiento y evaluación controlará y cuantificará la participación de los miembros en las actividades de aprendizaje sobre políticas (véase el Anexo III).

Como base para el aprendizaje en materia de políticas y la movilización de conocimiento, se pondrá a disposición un mayor acervo de conocimientos seleccionados con el fin de apoyar a los responsables de la formulación de políticas docentes y a las partes interesadas (Output 3.3). Al principio, durante este período del Plan

Estratégico se desarrollará un observatorio mundial de políticas docentes, accesible en todas las lenguas del TTF y actualizado adecuadamente para que lo usen los miembros. Este recurso permitirá a los miembros de la red cargar documentos sobre políticas y productos de conocimiento que respalden la elaboración de políticas y la toma de decisiones. También se creará un repositorio de desarrollo profesional que se pondrá en marcha como proyecto piloto para hacer difusión de los instrumentos sobre políticas para la formación docente y fomentar las tendencias y la colaboración en la profesión docente. El grado de participación de los miembros en ambos recursos funcionará como mecanismo de rendición de cuentas para hacer un seguimiento de los niveles de aprendizaje sobre políticas nacionales y regionales.

El compromiso de los miembros es fundamental para este Plan Estratégico, sobre todo como elemento clave para potenciar los efectos de las actividades del eje de acción 3. Para este eje de acción, el marco de seguimiento y evaluación medirá el nivel y la calidad de la participación de los miembros en el aprendizaje entre pares, el intercambio de conocimientos y el desarrollo colaborativo de políticas facilitados por el TTF u organizados en su nombre. Así se reflejará cómo los miembros contribuyen y se benefician de las oportunidades de aprendizaje compartido y cómo estos intercambios sirven de apoyo a la innovación en políticas docentes y el desarrollo de capacidades.

Cuadro 3. Enfoque regional: África subsahariana

Se ha avanzado en la consecución de los objetivos del ODS 4 en África subsahariana, pero los análisis indican que sigue habiendo una gran escasez cuantitativa y cualitativa de docentes en la región (UNESCO y TTF, 2024). Durante su quinta fase, el TTF aumentará su interés en el África subsahariana para que queden reflejadas las conclusiones de la evaluación externa y las consultas internas, según las cuales el TTF necesita prioridades y un enfoque más específico de la región, así como el mandato de los principales donantes del TTF. La iniciativa Prioridad África de la UNESCO³ establecerá el marco y la visión general de este enfoque regional.

La Iniciativa Regional para Docentes en África (RTIA) puede ser un activo clave en el proceso de ejecución del eje de acción. Financiada por la Unión Europea, la RTIA tiene como objetivo ayudar a los países africanos a mejorar la educación y la formación de los docentes y, en última instancia, aumentar el número de docentes cualificados en la región (TTF, s.f.). Sus principales resultados son la asistencia técnica, la puesta a prueba y ampliación de programas de éxito, las alianzas en investigación, el refuerzo de la capacidad y los marcos regionales, y el intercambio de conocimientos y la coordinación a escala regional.

Como organismo de ejecución de la RTIA, el TTF trabajará con socios de la RTIA en varias líneas adaptadas a sus tres ejes de acción para apoyar al África subsahariana en la consecución del ODS 4 y las metas de Educación 2030. El TTF jugará un papel fundamental en la generación de conocimientos prácticos clave (eje de acción 1). Esta producción de conocimiento puede propiciar luego la creación de alianzas, así como iniciativas compartidas relacionadas con la configuración de la agenda y la promoción a escala regional y continental (en coordinación con el eje de acción 2), aplicadas a través de acciones de promoción con un enfoque regional. Las iniciativas se pueden organizar y coordinar tanto a través de foros mundiales, como el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes, como mediante eventos más regionales centrados en las y los docentes y en temas elegidos por los países y organizaciones de África subsahariana y en colaboración con las principales partes interesadas del continente y los miembros del TTF. Mediante una mayor movilización de conocimientos, la configuración de la agenda y el aprendizaje sobre políticas, el TTF puede aliarse con países de África subsahariana para avanzar hacia un aumento en cantidad y calidad de las y los docentes.

³ La iniciativa Prioridad África apoya la innovación y el empoderamiento de las sociedades africanas mediante la creación de alianzas, políticas inclusivas y un acceso equitativo al conocimiento y a las tecnologías (UNESCO, s.f.).

Método de trabajo

En un reflejo de la amplia variedad de sus miembros, el TTF trabaja en todos los niveles de la educación formal y no formal en el marco de la agenda Educación 2030. La labor se basa en temas transversales clave, en particular el género, la equidad y la inclusión, y tiene en cuenta a los docentes que trabajan con poblaciones marginadas y en situaciones de crisis y emergencia.

Respeto a la diversidad de miembros del Equipo Especial sobre Docentes

Los miembros del TTF representan a un amplio abanico de agentes de las políticas públicas en contextos internacionales, regionales y nacionales. Las diferentes perspectivas y experiencias de este organismo diverso en sus miembros subrayan la importancia de la movilización y participación de los miembros para comprender mejor las preocupaciones políticas en todas las regiones y temas.

En el ámbito mundial, las organizaciones internacionales y las entidades con competencias mundiales aportan su impronta en todo el mundo, tienen un gran poder de convocatoria y representan una voz autorizada. Los miembros del TTF con competencias regionales tienen la ventaja de contar con un enfoque más contextualizado y comprender mejor la dinámica y las políticas de sus regiones. También están más cerca de las realidades de cada país y pueden ayudar a detectar problemas en la investigación, la promoción y el aprendizaje sobre políticas. Los representantes de los países miembros del TTF son los más indicados para describir las realidades y necesidades sobre el terreno, de manera que los posibles desafíos puedan trasladarse a la labor de los miembros del TTF en general. Los representantes de los países también se encuentran en una posición excelente para ayudar a crear y mantener la demanda de cambios y mejoras en la oferta de docentes cualificados, bien dotados de recursos y motivados, además de en su profesionalización.

En la evaluación externa se puso de relieve esta diversidad de miembros, considerada un activo importante que otorga legitimidad al posicionamiento

del TTF. En concreto, se hacía hincapié en el gran número de miembros procedentes del Sur Global como punto fuerte característico de la red.

La red es una organización multilingüe y la Plataforma de Conocimientos utiliza el inglés, el árabe, el francés y el español. Se hace todo lo posible por traducir la producción de conocimientos al mayor número de idiomas. Este enfoque lingüístico se mantendrá a lo largo de este periodo del Plan Estratégico para garantizar que los contenidos estén disponibles para las diversas partes interesadas de todo el mundo.

Sinergias entre los puntos fuertes de los miembros

El TTF siempre ha tratado de aprovechar las sinergias entre sus miembros, y este punto será un centro de interés particular de este periodo del Plan Estratégico. Los miembros de la red tienen perfiles diversos y complementarios que permiten al TTF detectar necesidades, compartir buenas prácticas y sistematizar conocimientos para incorporarlos en el ciclo político.

Los países miembros del TTF en particular tienen el potencial de desempeñar una doble función importante en la red. En primer lugar, aportan sus puntos de vista y comparten sus experiencias sobre cuestiones docentes en las interacciones en la red. En segundo lugar, en última instancia son la única categoría de miembros con autoridad y legitimidad para formular las políticas docentes y ponerlas en práctica. Como tales, son decisivos en el proceso de buscar y promover opciones prácticas para la incidencia en políticas.

La evaluación externa señaló que «los grupos temáticos, en particular, han demostrado un fuerte compromiso y responsabilidad por parte de los miembros» (Visser et al., 2025; véase el Cuadro 4) y en este ciclo del Plan Estratégico el TTF aprovechará esta fortaleza. En todos los miembros y grupos del TTF se hará hincapié en la coconstrucción y la titularidad común de las diversas actividades iniciadas a través de la colaboración y el trabajo conjunto de la Secretaría y los miembros del TTF al aplicar este Plan Estratégico.

Cuadro 4. Grupos temáticos

Los grupos temáticos del Equipo Especial sobre Docentes son foros para compartir conocimientos e ideas y avanzar en el trabajo técnico en determinados temas, profundizando en el intercambio entre los miembros y aumentando el alcance y la visibilidad del TTF. Permiten el debate entre los miembros, fomentan la colaboración y facilitan actividades nacionales, regionales e internacionales a las que pueden contribuir los miembros del grupo. Algunos de los grupos actuales son:

- Inclusión y equidad en las políticas y la práctica docentes
- Red de liderazgo escolar
- Educación digital e inteligencia artificial
- Docentes y facilitadores de atención y educación de la primera infancia (ECCE)
- Gestión de los docentes en situaciones de crisis y emergencia.

Estos grupos temáticos especializados, con una gestión meticulosa por parte de sus miembros, pueden añadir mayor profundidad a las interacciones dentro de la red del TTF. Este potencial es relevante sobre todo en relación con el objetivo de este Plan Estratégico de aumentar la conexión entre los ejes de acción y varios productos del TTF, incluido el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes y el *Informe mundial sobre el personal docente*.

Durante las consultas para este Plan Estratégico, los representantes de los grupos temáticos señalaron que resultaba frustrante la dificultad para relacionarse con los demás miembros del grupo. El grupo de comunicaciones estudiará mejores vías de comunicación y divulgación para mejorar el contacto entre los miembros del grupo temático de cara al futuro. Además, el marco de seguimiento y evaluación permitirá seguir y medir mejor la participación de los miembros.



Nadine Genedy es docente de música y actividades sensoriales para la primera infancia en El Cairo, Egipto.
Foto: UNESCO/Rehab Eldalil

Gobernanza y sostenibilidad

RESULTADO 4

El TTF cuenta con mecanismos de gobernanza eficaces, adecuados y representativos.

Este Plan Estratégico pretende reforzar la estructura de gobierno y la sostenibilidad actual del TTF, con el fin de garantizar unos mecanismos de gobernanza operativos, adaptables y representativos. La evaluación externa concluyó que, durante el último periodo del Plan Estratégico (2022-2025), el TTF contaba con una estructura de gobernanza que funcionaba bien, servía de base para cada función básica y permitía avanzar en el Plan Estratégico. Sin embargo, durante este periodo la participación de los miembros fue desigual y la red dependía en gran medida de un «pequeño grupo de miembros muy comprometidos, una Secretaría sobrecargada y una base de financiación limitada» (Visser et al., 2025).

Para hacer frente a estas dificultades, en la evaluación externa y en las consultas se hizo hincapié en la importancia de un enfoque dirigido por los miembros, en el que la Secretaría ofreciera facilitación y apoyo y continuos. Así pues, a medida que el TTF refuerce la coconstrucción de actividades y resultados, un modelo de gobernanza más participativo y distribuido permitirá una mayor variedad de miembros que refuercen su papel.

Comité Directivo

The Teacher Task Force Steering Committee will El Comité Directivo conservará su función esencial como órgano decisorio de la red, seguirá empoderado, diverso y capaz de tomar decisiones estratégicas que velen por el interés del equipo en su conjunto (Resultado 4.1). El Comité Directivo proporciona orientación estratégica y apoyo técnico a la Secretaría, así como recomendaciones sobre políticas a todo el TTF. Asimismo, el Comité Directivo proporciona una fuente de sinergias entre distintas entidades y organizaciones. Esto incluye la alineación con el CDAN del ODS 4, así como la movilización de ministros de educación y jefes de organizaciones

para actividades y eventos claves. El Consenso de Santiago señala específicamente la importancia de estas iniciativas de alineación, sobre todo en relación con eventos como el Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes y una posible futura Cumbre Mundial sobre Docentes (UNESCO, 2025).

A partir de 2026, se elegirán los nuevos copresidentes del Comité Directivo para dirigirlo a lo largo de este ciclo del nuevo Plan Estratégico (2026-2029). La implicación y el compromiso continuos de cada miembro del Comité Directivo serán cruciales para guiar a la Secretaría y a los miembros del TTF en el proceso de implementar este Plan Estratégico.

Como principal órgano de supervisión y deliberación del TTF, el Comité Directivo se encuentra en una posición privilegiada para garantizar la participación y compromiso de todos los miembros de la red. Así, a lo largo de este ciclo del Plan Estratégico, los miembros del Comité Directivo serán también un canal de comunicación fundamental con el resto de miembros de la red para mantenerlos informados y comprometidos con el trabajo del TTF. La comunicación abierta con los miembros será clave para el Comité Directivo, así como para la Secretaría, en su objetivo de garantizar contribuciones activas y el compromiso de los miembros de la red.

Puntos focales regionales

Los puntos focales regionales seguirán siendo un elemento esencial para facilitar el intercambio de experiencias y conocimientos, sobre todo fomentando la cooperación Sur-Sur. La contribución de los puntos focales regionales es decisiva para el aprendizaje sobre políticas y la promoción del diálogo sobre posibles maneras de mejorar el número y la calidad del cuerpo docente.

La Secretaría y el Comité Directivo colaborarán para reforzar el enfoque y las conexiones regionales en África Subsahariana, tal y como se propone en el informe de evaluación externa y en las consultas a los miembros. Dentro del enfoque del eje de acción 3, las reuniones regionales periódicas ofrecerán un mayor apoyo y se alinearán mejor a los tres ejes de acción. En la medida de lo posible, las reuniones regionales del TTF fomentarán los debates relativos a los y las docentes dirigidos por los miembros de la red regional⁴ con el objetivo de reforzar los vínculos entre el aprendizaje sobre políticas y la incidencia en políticas.

Sistemas de presentación de informes

El Comité Directivo seguirá siendo el principal órgano de supervisión del TTF. La Secretaría será la responsable de preparar informes técnicos y financieros periódicos los cuales serán revisados por el Comité Directivo y refrendados por el Subdirector General de Educación de la UNESCO. La presentación de informes y la evaluación se basarán en indicadores clave de rendimiento (definidos en el Anexo II), así como en el marco de seguimiento y evaluación (presentado en el Anexo III).

Para evaluar la funcionalidad, el carácter inclusivo y el liderazgo colectivo de las estructuras de gobernanza del TTF, en particular el Comité Directivo y los mecanismos de alianza más amplios, se hará un seguimiento de la representación efectiva de los distintos grupos de interés del TTF. Esto implicará evaluar cómo los acuerdos de gobernanza facilitan la dirección estratégica, la colaboración y la responsabilidad compartida entre los miembros.

Un año antes de que finalice este Plan Estratégico, se llevará a cabo una evaluación externa para valorar el rendimiento general del TTF y proporcionar información para desarrollar el próximo Plan Estratégico cuatrienal, dentro de la próxima Agenda Mundial de Educación.

Cuestiones administrativas

Se mantendrán los acuerdos de organización pactados en 2008 tras la creación del TTF, incluido su marco administrativo y jurídico. Tal y como se indica en la evaluación externa, la cobertura institucional que ofrece la UNESCO al TTF aporta «eficiencia operativa, apoyo administrativo y una mayor visibilidad gracias a la alianza con una destacada organización internacional» (Visser et al., 2025).

Los acuerdos de organización entre la Secretaría del TTF y la UNESCO seguirán siendo en beneficio mutuo. El TTF seguirá beneficiándose de la labor de la UNESCO sobre desarrollo docente y de su función de liderazgo más amplio en la coordinación del ODS 4 para facilitar las sinergias, al tiempo que mantiene su independencia funcional y se concentra en el conjunto de sus miembros. Por su parte, la UNESCO se beneficia de la fuerza de las alianzas y la red del TTF, de los conocimientos que genera y de la visibilidad que aporta a las cuestiones relacionadas con el profesorado y la enseñanza.

Mobilización de recursos

La limitada base de financiación del TTF sigue representando un notable riesgo institucional. La gran dependencia de un reducido grupo de contribuyentes hace que la red quede expuesta a volatilidad de las prioridades de los donantes y a cambios más amplios en los flujos de ayuda internacional. En una época en que disminuye la ayuda oficial al desarrollo y crece la competencia por los limitados recursos multilaterales y filantrópicos, la sostenibilidad de la labor del TTF dependerá de la ampliación y diversificación de su base de recursos.

En las fases iniciales de la aplicación de este Plan Estratégico, la Secretaría del TTF desarrollará una estrategia de recaudación de fondos y una serie de herramientas de divulgación para atraer mejor a los financiadores. Estas actividades garantizarán que el TTF sea sostenible y resistente en el plano económico (Resultado 4.2). La Secretaría del TTF y los miembros del Comité Directivo también seguirán contactando con posibles donantes que aún no son miembros para que contribuyan a que el TTF sea más sostenible.

Las iniciativas de movilización de recursos que se exponen en este Plan Estratégico están diseñadas como una respuesta inicial a la realidad actual de la ayuda internacional. Su objetivo es posicionar al TTF como un socio de confianza y gran valor, capaz de aprovechar la financiación combinada, colaborar con nuevos emergentes y adaptar su labor a las agendas mundiales en materia de educación y resiliencia climática en constante evolución. Aunque no están obligados a contribuir económicamente, la capacidad de los miembros para trabajar colectivamente con el fin de mejorar el perfil del TTF como líder de opinión y catalizador del cambio en las políticas docentes y el fortalecimiento de los sistemas será fundamental para ganar visibilidad, inversión y apoyo sostenido. Estas acciones se ajustan a este Plan Estratégico impulsado por los miembros y se llevarán a cabo junto con las iniciativas colectivas de todos los miembros del Comité Directivo y, en particular, de los copresidentes, de acuerdo con los Términos de referencia del TTF.

⁴ Por ejemplo, la ADEA (Asociación para el Desarrollo de la Educación en África), la Unión Africana, la CONFEMEN (Conférence des ministres de l'Éducation des États et gouvernements de la Francophonie – Conferencia de Ministros de Educación de los Estados y Gobiernos de la Francofonía), la Comisión Europea, la Organización de Estados Iberoamericanos y la SEAMEO (Organización de Ministros de Educación del Sudeste Asiático).

Seguimiento y evaluación

Para hacer un seguimiento de los avances y medir los resultados, se ha diseñado un marco de seguimiento y evaluación (véase el Anexo III) que sirva de apoyo para el aprendizaje y la rendición de cuentas a lo largo de la implementación del Plan Estratégico. El marco de seguimiento y evaluación adopta un enfoque basado en resultados que recoge la contribución del TTF a la generación de conocimientos, la influencia de la promoción, el aprendizaje sobre políticas y la eficacia de las alianzas multilaterales. Los avances se evalúan mediante cuatro estrategias básicas: una para cada uno de los tres ejes de acción, y una cuarta para hacer un seguimiento de la eficiencia, eficacia e inclusión de los mecanismos de gobernanza. Cada estrategia va destinada a evaluar los efectos y la coherencia utilizando indicadores que reflejen tanto la obtención de resultados como una influencia institucional más amplia.

Eje de acción 1: Uso de los conocimientos generados y divulgados a través del TTF

Para este eje de acción, el marco mide en qué medida se divulgan, mencionan y aplican la investigación, los datos y las orientaciones técnicas producidas a través del TTF, en particular con el Informe mundial sobre el personal docente, para reforzar las políticas docentes y los sistemas de desarrollo profesional. La consecución de esta estrategia se controla con indicadores que evalúan tanto el uso del conocimiento como su aplicación práctica.

Los progresos se miden haciendo un seguimiento del **número de eventos organizados según las conclusiones del Informe mundial sobre el personal docente**, que refleja hasta qué punto la investigación del TTF sirve de base para el diálogo, el desarrollo de capacidades y los debates sobre políticas. El **número de productos de conocimiento de alto nivel y de artículos académicos que mencionan el Informe mundial sobre el personal docente conclusiones** mide la credibilidad, visibilidad e influencia de los datos generados por el TTF en el discurso educativo mundial. Además, el **número de países que utilizan la Guía para el desarrollo de políticas docentes y sus módulos para desarrollar políticas docentes** sirve de indicador clave del uso práctico de las herramientas del TTF para respaldar la reforma y la aplicación de las políticas nacionales.

En conjunto, estos indicadores demuestran cómo contribuyen los conocimientos que genera el TTF a la toma de decisiones basada en datos y refuerzan los marcos de las políticas docentes.

Eje de acción 2: Repercusión de los mensajes de promoción

Esta parte del marco evalúa el alcance, la repercusión y la naturaleza colaborativa de las iniciativas de promoción del TTF para destacar las prioridades relacionadas con el cuerpo docente dentro de las agendas educativas mundiales, regionales y nacionales. La estrategia se centra en medir la visibilidad de los mensajes y la participación de las partes interesadas en la configuración de los mensajes de promoción. Además de hacer un seguimiento de la divulgación de mensajes en las redes de los miembros, esta estrategia tiene en cuenta el modo en que la promoción del TTF fomenta procesos más amplios de configuración de la agenda del ODS 4, incluido el compromiso con el CDAN del ODS 4 y la participación en mecanismos de coordinación regional que dirigen la implementación del ODS 4. Estos vínculos ayudan a garantizar que las cuestiones relativas a docentes queden reflejadas de forma coherente en las deliberaciones sobre políticas mundiales y regionales y que los mensajes del TTF se incorporen en los espacios de toma de decisiones que establecen las prioridades educativas.

Algunos de los indicadores que apoyan esta estrategia son el **número total de publicaciones del TTF compartidas**, lo cual refleja la amplificación y divulgación de los mensajes de promoción en las redes de los miembros y las plataformas digitales. El **número de miembros que participan regularmente en las reuniones del Grupo de comunicaciones del TTF** mide la participación activa y la titularidad colectiva de las iniciativas de promoción. El **número de mensajes de promoción cocreados por los miembros** resume el grado de colaboración e inclusión en el desarrollo de mensajes que reflejan las diversas perspectivas regionales e institucionales. En conjunto, estos indicadores evalúan la eficacia de la promoción del TTF a la hora de movilizar a las partes interesadas, influir en el discurso y promover un compromiso compartido para fortalecer la profesión docente.

Eje de acción 3: Participación de los miembros en actividades de aprendizaje sobre políticas y en la incidencia en políticas

La participación de los miembros es fundamental para este Plan Estratégico, sobre todo para potenciar los efectos de las actividades del eje de acción 3. El marco de seguimiento y evaluación de este eje de acción medirá el nivel y la calidad de la participación de los miembros en el aprendizaje entre pares, el intercambio de conocimientos y el desarrollo colaborativo de políticas que facilita el TTF o se organiza en su nombre. Esta parte del marco pretende que quede reflejado cómo contribuyen y se benefician los miembros de las oportunidades de aprendizaje compartido y cómo estos intercambios sirven de apoyo para la innovación política y la incidencia en políticas atribuibles al TTF.

El seguimiento de esta estrategia se hace a través del **número de seminarios web y eventos** organizados por los miembros en nombre del TTF, lo que demuestra su liderazgo y el intercambio descentralizado de conocimientos. El **número de documentos sobre políticas y productos de conocimiento publicados por los miembros en el Observatorio Global y en la base de datos de Desarrollo de Políticas Docentes** mide las contribuciones a los repositorios colectivos de conocimiento y el intercambio de prácticas prometedoras y experiencias políticas. Además de estos indicadores, el marco de seguimiento y evaluación analizará los datos sobre la incidencia en políticas que puedan atribuirse razonablemente al TTF, tales como los países que adoptan o revisan políticas docentes basándose en las recomendaciones de la Guía para el desarrollo de políticas docentes, las conclusiones del Informe mundial sobre el personal docente o ideas extraídas de los procesos de aprendizaje sobre

políticas regionales o temáticas facilitados por el TTF. Esto puede incluir ajustes documentados de las normas docentes, marcos de desarrollo profesional, estrategias de contratación, reformas normativas o decisiones presupuestarias que hagan referencia explícita a herramientas, eventos o apoyo técnico del TTF.

Estos indicadores evalúan, en conjunto, la fuerza de la participación de los miembros, la riqueza del intercambio de conocimientos y en qué medida el aprendizaje sobre políticas contribuye a reforzar las políticas y prácticas relacionadas con los y las docentes en todos los contextos.

Gobernanza: Eficacia de la gobernanza multilateral del TTF

Para evaluar la funcionalidad, el carácter inclusivo y el liderazgo colectivo de las estructuras de gobernanza del TTF, en particular del Comité Directivo y los mecanismos para crear alianzas más amplias, el marco de seguimiento y evaluación valorará cómo los acuerdos de gobernanza facilitan la dirección estratégica, la colaboración y la responsabilidad compartida entre los miembros.

Algunos de los indicadores que miden esta estrategia incluyen el **número de acciones estratégicas propuestas por los miembros al Comité Directivo**, lo que refleja la participación activa, la titularidad y la capacidad de respuesta dentro de los procesos de gobernanza. Las **iniciativas para recaudar fondos de los miembros** del TTF miden el nivel de compromiso compartido con la movilización de recursos y la sostenibilidad de las iniciativas de la red. En conjunto, estos indicadores dan información sobre la eficacia de la gobernanza colaborativa, la fuerza del compromiso estratégico impulsado por los miembros y la vitalidad general de la cooperación dentro del Equipo Especial.



Pogorelov Oleksandr Mykolaiovych es docente en Shandrygolove, región de Donetsk, Ucrania.
Foto: UNESCO/Anatoliy Stepanov

Supuestos y riesgos

Posicionamiento

El TTF expresa el reconocimiento del papel clave de las y los docentes en la consecución de las metas del ODS 4 y en la defensa de sus principios. Su labor depende de un apoyo político constante, a escala nacional y regional, de los objetivos de la red. Unas prioridades enfrentadas u otras alteraciones podrían erosionar esta percepción y socavar el reconocimiento político de la importancia del cuerpo docente.

La cooperación internacional se enfrenta a un periodo difícil a medida que aumentan las tensiones mundiales, lo que podría afectar al compromiso nacional o regional en la labor de organismos como el TTF. Mientras tanto, los avances tecnológicos, como la inteligencia artificial, prometen apoyar la labor del profesorado, pero los cambios nacionales o mundiales hacia la idea de que estas herramientas les sustituyen podrían cambiar las percepciones y las prioridades.

Dinámica y alcance de la red

Para mejorar la probabilidad de alcanzar los resultados previstos, el Comité Directivo y la Secretaría intentarán crear una dinámica impulsada por los miembros de la red del TTF para que estén mejor informados, más comprometidos y sean más activos en la labor y la divulgación del grupo. Se basa en la premisa de que cuantos más miembros de la red trabajen juntos, ya sea individualmente o en distintas configuraciones, más probable será que adopten posturas comunes basadas en el consenso sobre la situación de los y las docentes y su participación en la toma de decisiones.

La dinámica en la red reviste la misma importancia. El supuesto subyacente es que los miembros transmitirán y amplificarán la labor del TTF a través de su propio trabajo y sus redes. También se presupone que los miembros contribuirán a tender puentes a escala regional y nacional entre los puntos regionales del TTF y los eventos e iniciativas regionales y nacionales, por un lado, y los actores regionales y nacionales clave (incluidos los cargos electos, otros ministerios, etc.), por el otro.

La gobernanza es importante

Más allá de la Secretaría, el trabajo y los resultados del TTF dependen de la participación de todos los miembros. Esa participación se basa en gran medida en el compromiso y la implicación del Comité Directivo y los puntos focales. Se asume que estas partes interesadas seguirán muy implicadas y comprometidas y ayudarán a que este Plan Estratégico se aplique con éxito y a que los miembros de la red más amplia participen de forma activa.

También se da por hecho que perdurará la relación en beneficio mutuo con la UNESCO, la organización anfitriona. Antes del próximo ciclo del Plan Estratégico, se llevarán a cabo consultas y reflexiones para seguir estudiando la relación institucional entre la UNESCO y el TTF y plantear cómo presentarla en las comunicaciones internas y externas. Estas consultas tendrán por objeto reconocer la interdependencia y el carácter complementario tanto de la UNESCO como del TTF, con el fin de lograr una mayor coherencia y visibilidad para cada una.

Niveles de recursos

Este Plan Estratégico tiene en cuenta la situación mundial de la financiación al desarrollo, cada vez más restringida. En el peor de los casos, prevé que los recursos disponibles disminuyan en un tercio en comparación con los del periodo 2022–2025, ajustados a las presiones inflacionistas y los cambios de prioridad de los donantes. Aunque la previsión es que se mantenga la base de capacidades básicas de la Secretaría, la evaluación externa de 2025 puso de relieve que sigue estando sobrecargada en cuanto a la ambición y el alcance de su plan de trabajo, por lo que debe establecer prioridades en las actividades. Además, hay que diversificar la base de financiación del TTF para garantizar la sostenibilidad de la red. El aumento de tamaño del TTF, de la demanda de coordinación y su alcance dentro de un panorama de desarrollo internacional más complejo amplían el desafío.

Por otro lado, en el mejor de los casos se contempla la posibilidad de que aumenten la contribución y la titularidad de los miembros del TTF, y que algunos pasen de ser miembros activos a donantes. En este caso, también se espera que los Estados miembros que acojan el 15 o y el 16 o Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes inviertan una cantidad significativa de recursos para garantizar el éxito de eventos de alto nivel.

Referencias

Allinson, R., Hinojosa, C., Veillet-Lavallée, M., Koopmans, M., Dubus, M. y Guznajeva, T, 2021. Evaluación externa del Equipo Especial Internacional sobre Docentes por Educación 2030 para su Plan Estratégico 2018-2021: Informe final. Brighton, Technopolis. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/external-evaluation-international-task-force-teachers-education-2030-its-2018-2021>.

Desjardins, R. y Rubenson, K, 2009. *Investigación de vs. investigación para las políticas educativas en una era de formulación de políticas transnacionales*. Saarbrücken, VDM Verlag Dr. Müller.

Equipo Especial Internacional sobre Docentes para la Educación 2030, s.f. Iniciativa Regional para Docentes en África. <https://teachertaskforce.org/regional-teachers-initiative-africa>.

UNESCO, s.f. Prioridad África. <https://www.unesco.org/en/africa?hub=180364>.

UNESCO, 2025. *Cumbre mundial sobre docentes: Consenso de Santiago*. Santiago, UNESCO. <https://www.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2025/08/world-summit-teachers-final-santiago-consensus-en.pdf>.

UNESCO, 2016. *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos*. París, UNESCO. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa.

UNESCO, 2024. *Declaración de Fortaleza: liberar el poder de la educación para un futuro justo, sostenible y pacífico*. Fortaleza, UNESCO. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391862_spa.

UNESCO y Equipo Especial Internacional sobre Docentes para la Educación 2030, 2024. Informe mundial sobre el personal docente: Afrontar la escasez de docentes y transformar la profesión. París, UNESCO y TTF.

UNESCO y Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030, 2020. *Guía para el desarrollo de políticas docentes*. París, UNESCO. Disponible en: <https://teachertaskforce.org/es/centro-de-conocimientos/guia-para-el-desarrollo-de-politicas-docentes>.

Visser, M., Fenning, C., Shalson, T., Blundo, L. y Lister, S, 2025. *Evaluación externa del Plan Estratégico 2022-2025 del Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030*. Oxford, Mokoro Ltd. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/external-evaluation-international-task-force-teachers-education-2030-its-2022-2025>.

Anexo I: Marco de resultados

Descripción general

Objetivo general: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos			
OBJETIVO INTERMEDIO: ODS 4.C. Compromiso de los países para garantizar que los docentes y educadores estén empoderados, con contratos y remuneración adecuados, bien formados, con cualificación profesional y motivados para ofrecer apoyo a una educación y un aprendizaje de calidad			
MISIÓN GENERAL: El Equipo Especial sobre Docentes promueve que los gobiernos y las partes interesadas mejoren las políticas y la práctica docentes con el fin de lograr el pleno ejercicio del derecho a una educación de calidad			
OBJETIVO (EJE DE ACCIÓN) 1: Producción de conocimiento y reflexión sobre el futuro de la profesión docente	OBJETIVO (EJE DE ACCIÓN) 2: Promoción y alianzas	OBJETIVO (EJE DE ACCIÓN) 3: Aprendizaje sobre políticas y movilización del conocimiento	GOBERNANZA
Resultado 1. Los datos generados y difundidos por la red del TTF impulsa la formulación y aplicación de políticas docentes y el futuro de la profesión.	Resultado 2. Las iniciativas de promoción promueven al personal docente como prioridad en la agenda educativa mundial y sirven de base para las orientaciones políticas a través de mensajes producidos, transmitidos y amplificados por el TTF.	Resultado 3. Los miembros del TTF han mejorado la capacidad y los conocimientos para impulsar la incidencia en políticas y transformar las políticas y la práctica docentes.	Resultado 4. El TTF cuenta con mecanismos de gobernanza eficaces, adecuados y representativos.



Sérgio Condeço es docente del Consejo Portugués para los Refugiados en Lisboa, Portugal.
Foto: UNESCO/Diana Quintela

Resultados, productos y actividades

Resultado n.º 1: Los datos generados y difundidos por la red del TTF impulsa la formulación y aplicación de políticas docentes y el futuro de la profesión.

Eje de acción 1: Producción de conocimiento y reflexión sobre el futuro de la profesión

Resultado n.º 1.1 Se produce periódicamente conocimiento sobre los y las docentes para hacer un seguimiento de la situación de la profesión docente y avanzar hacia políticas integrales para el personal docente

- Actividades*
1. Cada 2 años se publica un Informe mundial sobre el personal docente en el que se documentan las prácticas existentes y la situación de la profesión docente
 2. La *Guía para el desarrollo de políticas docentes* se mejora y amplía con otras guías prácticas para desarrollar y aplicar políticas
 3. Se celebran reuniones periódicas de un Consejo Editorial plenamente funcional con vistas a la publicación del *Informe mundial sobre el personal docente*.

Resultado n.º 1.2 La producción de conocimientos y datos está planificada y sirve de base para el desarrollo de políticas

- Actividades*
1. A través del Centro de conocimientos se recopilan y divulgan recursos sobre políticas docentes que sirven de base para crear herramientas y guías prácticas

Resultado n.º 1.3 El pensamiento estratégico sobre el futuro de la profesión docente estimula la incidencia en políticas e invita a la reflexión colectiva

- Actividades*
1. Aportaciones de conocimiento temáticas sobre políticas que abordan las necesidades y tendencias emergentes
 2. Se celebran consultas sobre el futuro de la profesión docente y la agenda educativa después de 2030

Resultado n.º 2: Las iniciativas de promoción promueven al personal docente como prioridad en la agenda educativa mundial y sirven de base para las orientaciones políticas a través de mensajes producidos, transmitidos y amplificadas por el TTF.

Eje de acción 2: Promoción y alianzas

Resultado n.º 2.1 Se desarrollan y difunden mensajes de promoción y se crea consenso para influir en la agenda mundial y promover la profesión docente

- Actividades*
1. Se desarrolla y adopta la Estrategia de Promoción del TTF
 2. Se recaba, recopila y divulga información y comunicaciones sobre las actividades de los miembros relacionadas con el personal docente
 3. Las cuentas del TTF en las redes sociales son visibles y están creciendo
 4. Cada 2 años, la red del TTF crea, contextualiza y pone en práctica una campaña mundial de promoción y acciones de visibilidad para mejorar la imagen de los y las docentes
 5. Elaboración y difusión de una ficha informativa sobre el Día Mundial de los y las Docentes

Resultado n.º 2.2 La red del TTF fomenta la colaboración, las sinergias y las alianzas, lo que permite el trabajo conjunto y la repercusión dentro y fuera de la red

- Actividades*
1. El TTF participa en eventos educativos clave
 2. Cada dos años se organiza y celebra un Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes
 3. Se realizan actividades de creación de redes y divulgación para reforzar la acción del TTF
 4. Se garantizan las contribuciones de los miembros a la promoción conjunta (blogs presentados por la red)
 5. Se facilita la participación de los miembros a través del Grupo de comunicaciones del TTF

Resultado n.º3: Los miembros del TTF han mejorado la capacidad y los conocimientos para impulsar la incidencia en políticas y transformar las políticas y la práctica docentes.

Eje de acción 3: Aprendizaje sobre políticas y movilización del conocimiento

Resultado n.º 3.1 Las oportunidades de aprendizaje sobre políticas se coconstruyen y se ponen a disposición de todos los miembros del TTF

- Actividades*
1. Se detectan las necesidades de aprendizaje sobre políticas a escala regional
 2. Se comparten ideas sobre temas específicos gracias al intercambio y el diálogo en profundidad de los grupos temáticos del TTF

Resultado n.º 3.2 Los miembros del TTF están preparados para llevar a la práctica sus conocimientos y compromisos

- Actividades*
1. Análisis y divulgación de herramientas, marcos y compromisos mundiales
 2. Se organizan foros regionales de diálogo sobre políticas sobre docentes

Resultado n.º 3.3 Los conocimientos recopilados se ponen a disposición de los responsables de las políticas docentes y las partes interesadas

- Actividades*
1. Se puede acceder a un observatorio global de las políticas docentes en todas las lenguas del TTF, que se consulta y actualiza adecuadamente
 2. Se crea y pone en funcionamiento una plataforma para compartir recursos sobre políticas relacionados con la formación docente y el desarrollo profesional

Resultado n.º4: El TTF cuenta con mecanismos de gobernanza eficaces, adecuados y representativos.

Gobernanza

Resultado n.º 4.1 El Comité Directivo del TTF está empoderado, es diverso y puede tomar decisiones estratégicas que velen por el interés del TTF

- Actividades*
1. El Comité Directivo se reúne tres veces al año
 2. El Comité Directivo valida anualmente los informes programáticos del TTF
 3. El Comité Directivo del TTF pasa por rotaciones periódicas

Resultado n.º 4.2 El TTF es económicamente sostenible y resiliente

- Actividades*
1. Se desarrolla y adopta una estrategia de recaudación de fondos del TTF
 2. El Comité Directivo valida anualmente los informes financieros del TTF

Anexo II: Indicadores clave de resultados

Misión: El Equipo Especial sobre Docentes promueve que los gobiernos y las partes interesadas mejoren las políticas y la práctica docentes con el fin de lograr el pleno ejercicio del derecho a una educación de calidad												
Resultado Nº 1: Los datos generados y difundidos por la red del TTF impulsa la formulación y aplicación de políticas docentes y el futuro de la profesión.												
KPI general	Número de procesos sobre políticas, documentos estratégicos, marcos mundiales o ejercicios de configuración de la agenda sobre el futuro de la docencia que integran o se basan explícitamente en los datos generados por el TTF		0	5	10	Documentos oficiales sobre políticas y borradores; registros de revisión del marco mundial; resultados de configuración de la agenda y de la iniciativa de previsión	Informe anual	10				
	Satisfacción de los miembros con la calidad y utilidad de los resultados del Informe mundial sobre el personal docente		Por determinar	50%	80%	Encuestas ad hoc	Informe bienal, informes sobre las encuestas y actas de las reuniones del Comité Directivo	80%				
	Resultado Nº . 1.1: Se producen periódicamente conocimientos sobre los y las docentes para hacer un seguimiento de la situación de la profesión docente y avanzar en las políticas docentes integrales											
	Número de informes mundiales sobre el personal docente (acumulativo)		1	2	3	Informe mundial sobre el personal docente	Informe anual	1 informe cada 2 años (2 en este periodo del Plan Estratégico)				
Indicadores clave de resultados	Número de módulos de la Guía para el desarrollo de políticas docentes (acumulativo)		1	3	4	Módulos de la Guía para el desarrollo de políticas docentes	Informe anual	3 módulos de la Guía para el desarrollo de políticas docentes				
	Número de reuniones del Consejo Editorial (acumulativo)		2	4	6	Actas de la reunión del Consejo Editorial	Informe anual	1 reunión del Consejo Editorial al año (4 en este periodo del Plan Estratégico)				
	Número de documentos de antecedentes publicados		0	4	8	Plan de publicaciones	Informe anual	8 documentos de antecedentes				
Resultado Nº . 1.2: La producción de conocimientos y evidencia está cartografiada y fundamenta el desarrollo de políticas												
Número de recursos que fundamentan el desarrollo de las herramientas del TTF y la producción de conocimientos, cargados y compartidos con los miembros		722	1176	1200	Centro de Conocimientos	Informe anual	1200 resources					
Número de estudios de caso sobre el desarrollo y la implementación de políticas docentes recopilados de manera sistemática y utilizados para fundamentar las herramientas mundiales de política docente		0	50	100	Informes del plan de trabajo	Informe mundial sobre el personal docente, módulos de la Guía para el desarrollo de políticas docentes e Informe anual	Al menos 100 estudios de caso para fundamentar los Informes mundiales sobre el personal docente y los módulos de la Guía para el desarrollo de políticas docentes e Informe anual					
Resultado Nº . 1.3: El pensamiento estratégico sobre el futuro de la profesión docente estimula la incidencia en políticas e invita a la reflexión colectiva												
Indicadores clave de resultados	Número de productos de conocimiento sobre el futuro de la profesión docente		0	3	4	Plan de publicaciones	Informe anual	4 productos de conocimiento				
	Número de consultas sobre el futuro de la profesión docente		0	1	2	Informe de consulta	Informe anual	2 consultas sobre el futuro del personal docente y la enseñanza				

Misión: El Equipo Especial sobre Docentes promueve que los gobiernos y las partes interesadas mejoren las políticas y la práctica docentes con el fin de lograr el pleno ejercicio del derecho a una educación de calidad							Referencia	Meta 2027	Meta 2029	Método	Fuente	Meta
Resultado N° 2: Las iniciativas de promoción promueven al personal docente como prioridad en la agenda educativa mundial y sirven de base para las orientaciones políticas a través de mensajes producidos, transmitidos y amplificados por el TTF.												
Eje de acción 2	<i>KPI general</i>	Número de procesos sobre políticas educativas mundiales o regionales, documentos de configuración de la agenda o declaraciones de alto nivel que mencionan o incorporan mensajes de promoción producidos o promovidos por el TTF		0	6	12				Revisión de documentos oficiales; seguimiento de declaraciones y resultados de alto nivel; registros de compromiso y participación; seguimiento de los medios de comunicación	Informe anual; informes de eventos	12
		Resultado N° 2.1: Mensajes de promoción creados y divulgados, y el consenso generado para influir en la agenda mundial y promover la profesión docente										
	<i>Indicadores clave de resultados</i>	Estrategia de promoción del TTF	Estrategia en desarrollo		Estrategia de promoción validada	Estrategia de promoción validada				Estrategia de promoción	Informe anual	Estrategia de promoción del TTF validada
		Número de boletines del TTF	0	24	48					Registros de boletines	Informe anual	48
		Redes sociales	6,5%	6,83%	715%					Tasa de participación	Informe anual basado en los resultados de una herramienta de análisis específica (Sprout Social u otra)	715% (aumento del 10% durante el periodo del Plan Estratégico)
		Número de campañas de promoción	1	1	2					Multicanal	Informe anual	2 campañas en el periodo del Plan Estratégico
Eje de acción 3	<i>Indicadores clave de resultados</i>	Número de reuniones del Grupo de comunicaciones	0	12	24					Actas de las reuniones del Grupo de comunicaciones	Informe anual	Reuniones bimensuales durante todo el periodo (24 reuniones)
		Hoja informativa sobre el Día Mundial de las y los Docentes	0	2	4					Hoja informativa	Informe anual	Hoja informativa anual del TTF para el Día Mundial de las y los Docentes (4)
		Resultado N° 2.2: La red del TTF fomenta la colaboración, las sinergias y las alianzas, lo que permite el trabajo conjunto y la repercusión dentro y fuera de la red										
		Participación en actos educativos clave	0	8	16					Informes, grabaciones y correos electrónicos	Informe anual	4 eventos al año
		Foro de Diálogo sobre Políticas docentes	0	1	2					Informe del Foro de Diálogo sobre Políticas Docentes	Informe anual	2
		Aumento del número de miembros	194	203	213					Actas de las reuniones del Comité Directivo	Página de los miembros en la Plataforma de conocimiento e informe anual	Aumento del 10 % durante el periodo del Plan Estratégico
Eje de acción 3	<i>KPI general</i>	Artículos de blog conjuntos	0	6	12					Artículos de blog impulsados por los miembros en la Plataforma de conocimiento	Informe anual	3 artículos al año (12)
		Resultado N° 3: Los miembros del TTF han mejorado la capacidad y los conocimientos para impulsar la incidencia en políticas y transformar las políticas y la práctica docentes.										
		Porcentaje de miembros del TTF que aplican sus conocimientos, herramientas o enfoques para impulsar el cambio de las políticas docentes en su país u organización	Por determinar	35	55					Encuestas a los miembros; informes de los puntos focales regionales y de los eventos de aprendizaje	Informe anual	55% de los miembros del TTF
Eje de acción 3	<i>KPI general</i>	Número y tipo de procesos de desarrollo de políticas iniciados o revisados como consecuencia de las oportunidades de aprendizaje sobre políticas promovidas por el TTF	Por determinar	Al menos 2 en la región prioritaria	Al menos 1 por región					Encuestas a los miembros; informes de los puntos focales regionales y temáticos; y de los eventos de aprendizaje	Informe anual	Al menos 1 por región

Misión: El Equipo Especial sobre Docentes promueve que los gobiernos y las partes interesadas mejoren las políticas y la práctica docentes con el fin de lograr el pleno ejercicio del derecho a una educación de calidad								
	Referencia	Meta 2027	Meta 2029	Método	Fuente	Meta		
	Resultado Nº . 3.1 Las oportunidades de aprendizaje sobre políticas se co-construyen y se ponen a disposición de todos los miembros del TTF							
Eje de acción 3	Indicadores clave de resultados	Número de consultas al año	0	2	4	Actas de las consultas/plan de trabajo anual	Informe anual	4
		Número de planes de trabajo de los grupos temáticos	0	10	20	Plan de trabajo anual	Informe anual	20 (plan de trabajo anual por grupo)
		Resultado Nº . 3.2 Los miembros del TTF están preparados para llevar a la práctica sus conocimientos y compromisos						
	Indicadores clave de resultados	Número de seminarios web temáticos o regionales	0	4	8	Grabaciones e informes de seminarios web	Informe anual	8
		Número de eventos/talleres regionales	0	2	4	Informe de taller/eventos	Informe anual	4
	Resultado Nº . 3.3 Los conocimientos recopilados se ponen a disposición de los responsables de las políticas docentes y las partes interesadas							
Eje de acción 3	Indicadores clave de resultados	Lanzamiento del Observatorio mundial sobre políticas docentes	No se aplica	Observatorio en construcción	1 (Observatorio puesto en marcha como proyecto piloto)	Plataforma de conocimiento	Informe anual	1 (versión beta del Observatorio accesible para los miembros del TTF entre otros)
		Lanzamiento de la base de datos/ plataforma DPD	No se aplica	Base de datos en curso	1 (Base de datos lanzada como prueba piloto)	Plataforma de conocimiento	Informe anual	1 (versión beta de la base de datos accesible para los miembros de TTF entre otros)
		Número de productos de conocimiento DPD identificados y seleccionados para incorporarlos en la base de datos	234	274	314	Plataforma de conocimiento	Informe anual	314 productos centrados en DPD
		Resultado Nº 4: El TTF cuenta con mecanismos de gobernanza eficaces, adecuados y representativos.						
	KPI general	Porcentaje de miembros del Comité Directivo del TTF que declaran estar satisfechos con el funcionamiento, la inclusión y la sostenibilidad financiera de los mecanismos de gobernanza del TTF	Por determinar	70	80	Encuesta; entrevistas a informantes clave; actas de las reuniones del Comité Directivo	Informe anual; documentos de gobernanza (documentos de trabajo del Comité Directivo)	80% de los miembros del Comité Directivo
Gobernanza	Resultado Nº . 4.1 El Comité Directivo del TTF está empoderado, es diverso y puede tomar decisiones estratégicas que velen por el interés del TTF							
	Indicadores clave de resultados	Número de reuniones del Comité Directivo del TTF	0	6	12	Documentos de trabajo/ actas de reuniones del Comité Directivo del TTF	Informe anual/grabaciones de las reuniones del Comité Directivo	3 reuniones al año del Comité Directivo (12 durante el periodo del Plan Estratégico)
		Número de informes programáticos del TTF	0	2	4	Documentos de trabajo del Comité Directivo del TTF	Informe anual	Informes programáticos anuales
		Número de miembros del Comité Directivo	25	25	25	Documentos de trabajo del Comité Directivo del TTF	Documentos de trabajo del Comité Directivo del TTF	Todos los puestos del Comité Directivo del TTF están cubiertos
	Resultado Nº . 4.2 El TTF es económicamente sostenible y resiliente							
Indicadores clave de resultados	Estrategia de recaudación de fondos del TTF	No disponible	Finalizado y adoptado	Finalizado y adoptado	Estrategia de recaudación de fondos del TTF	Informe anual	Estrategia de recaudación de fondos adoptada por el TTF	
	% del plan de trabajo financiado	50	100	100	Documentos de trabajo del Comité Directivo del TTF; Plan de trabajo anual del TTF	Informes financieros e informe anual	100% del plan de trabajo financiado	

Anexo III: Marco de seguimiento y evaluación

Misión: El Equipo Especial sobre Docentes promueve que los gobiernos y las partes interesadas mejoren las políticas y la práctica docentes con el fin de lograr el pleno ejercicio del derecho a una educación de calidad					Referencia	Meta 2029	Fuente	Método	Meta	Uso de la información/ Público
Uso de los conocimientos generados y divulgados a través del TTF										
Eje de acción 1	Número de eventos organizados siguiendo las conclusiones del Informe mundial sobre el personal docente	0	10	Informes de eventos, programas y agendas de conferencias, productos de conocimiento publicados y citas académicas	Revisión sistemática de la documentación de los eventos, seguimiento bibliométrico y de citas de las publicaciones, encuestas y autoevaluaciones de los países miembros, seguimiento de las descargas y métricas de uso de las herramientas del TTF e informes directos de los puntos focales regionales y temáticos y de los socios que apoyan la aplicación de las políticas	10	Secretaría del TTF, miembros del TTF, UNESCO (como coeditor), Consejo Editorial del Informe mundial sobre el personal docente, Comité Directivo			
	Número de productos de conocimiento de alto nivel y artículos académicos que mencionan las conclusiones del Informe mundial sobre el personal docente	0	10	Informes de eventos, programas y agendas de conferencias, productos de conocimiento publicados y citas académicas	Revisión sistemática de la documentación de los eventos, seguimiento bibliométrico y de citas de las publicaciones, encuestas y autoevaluaciones de los países miembros, seguimiento de las descargas y métricas de uso de las herramientas del TTF e informes directos de los puntos focales regionales y temáticos y de los socios que apoyan la aplicación de las políticas	10	Secretaría del TTF, miembros del TTF, UNESCO (como coeditor), Consejo Editorial del Informe mundial sobre el personal docente, Comité Directivo			
	Número de países que utilizan la Guía para el desarrollo de políticas docentes y sus módulos para desarrollar políticas docentes	16	25	Documentos sobre políticas nacionales que mencionan las herramientas del TTF e informes de aplicación relacionados con el uso de la Guía para el desarrollo de políticas docentes	Revisión sistemática de la documentación de los eventos, seguimiento bibliométrico y de citas de las publicaciones, encuestas y autoevaluaciones de los países miembros, seguimiento de las descargas y métricas de uso de las herramientas del TTF e informes directos de los puntos focales regionales y temáticos y de los socios que apoyan la aplicación de las políticas	25	Secretaría, miembros y Comité Directivo del TTF			
Repercusión de los mensajes de promoción										
Número de entradas del TTF compartidas (agregado)		Por determinar	Al menos 20 al año	Paneles de análisis de redes sociales	Análisis de las métricas de participación en las redes sociales		Secretaría y miembros del TTF			
Porcentaje de miembros que participan regularmente (al menos 3 veces al año) en la reunión del Grupo de comunicaciones del TTF		Por determinar	25%	Registros de asistencia al Grupo de comunicaciones y actas de reuniones	Seguimiento de los registros de participación en el Grupo de comunicaciones		Secretaría y miembros del TTF			
Número de mensajes de promoción cocreados por los miembros		0	Al menos 3 por campaña de promoción	Resultados de documentación y comunicación de la campaña de promoción elaborados conjuntamente con los miembros	Revisión del contenido de los materiales de promoción y encuestas periódicas a los miembros para evaluar la participación y contribución a las iniciativas de promoción		Secretaría y miembros del TTF			

Misión: El Equipo Especial sobre Docentes promueve que los gobiernos y las partes interesadas mejoren las políticas y la práctica docentes con el fin de lograr el pleno ejercicio del derecho a una educación de calidad				Referencia	Meta 2029	Fuente	Método	Meta	Uso de la información/ Público
Eje de acción 3	Participación de los miembros en actividades de aprendizaje sobre políticas y la incidencia en políticas								
	Número de seminarios web y eventos organizados por los miembros en nombre del TTF	0	6	Agendas e informes de eventos, grabaciones de seminarios web y listas de participantes	Revisión de la documentación de los eventos, seguimiento de los datos de participación en seminarios web y eventos de aprendizaje, autoevaluación de los miembros a través de encuestas anuales o bianuales	6	Secretaría y miembros del TTF		
	Número de documentos sobre políticas y productos de conocimiento publicados por los miembros en el Observatorio mundial y en la base de datos DPD	Por determinar	60	Registros de repositorios del Centro de conocimiento, el Observatorio mundial y la base de datos de DPD; Plataforma de conocimiento	Seguimiento periódico de las descargas de la plataforma	60%	Secretaría y miembros del TTF		
	Porcentaje de miembros del TTF que acceden a recursos publicados y seleccionados al menos dos veces al año	Por determinar	35	Encuestas a los miembros	Informe anual	35%	Secretaría y miembros del TTF		
	Eficacia de la gobernanza multilateral del TTF								
Gobernanza	Número de acciones estratégicas propuestas por los miembros del CD	0	6	Actas de las reuniones del Comité Directivo, registros de decisiones, herramientas de seguimiento de acciones estratégicas y acuerdos de alianza	Documento de trabajo del Comité Directivo	6	Secretaría del TTF, Comité Directivo		
	Iniciativas de recaudación de fondos de los miembros del TTF	Por determinar	Al menos 2 actividades de recaudación de fondos de miembros del TTF por bienio	Informes de recaudación de fondos, documentación de las iniciativas de movilización de recursos impulsadas por los miembros	Informes financieros y de recaudación de fondos de los miembros y socios	Al menos 2 actividades de recaudación de fondos de miembros del TTF por bienio	Secretaría del TTF, Comité Directivo		
	Número de donantes activos del TTF (acumulativo)	5	6	Acuerdos con donantes	Informes financieros	6	Secretaría del TTF, Comité Directivo		

Notas

Equipo Especial Internacional sobre Docentes para la Educación 2030

Plan Estratégico 2026-2029

Todo estudiante merece contar con un docente cualificado, apoyado y empoderado. La enseñanza de calidad es esencial para lograr una educación inclusiva y equitativa y avanzar en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, en particular la meta 4.c relativa al aumento de la oferta de docentes cualificados.

Desde 2008, el Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030 (TTF por sus siglas en inglés) se ha consolidado como una red mundial que defiende la profesión docente al fortalecer la voz, el estatus y la capacidad de acción de los y las docentes, promoviendo la equidad en el acceso a una educación de calidad y movilizando la colaboración entre sus miembros para impulsar políticas basadas en evidencia y generar un impacto duradero.

Este Plan Estratégico 2026-2029 marca una nueva etapa, configurada a partir de una evaluación externa y consultas con los miembros. Presenta un enfoque más específico para profundizar el impacto mediante la producción de conocimientos, las alianzas y la transformación de las políticas, fortaleciendo la participación y orientando el apoyo allí donde más se necesita.

A medida que la escasez de docentes se intensifica, el apoyo coordinado es más importante que nunca. El TTF conecta la evidencia mundial, las alianzas y las herramientas prácticas con las reformas lideradas por los países, contribuyendo a ampliar las soluciones eficaces para mejorar la planificación de la fuerza laboral docente, las condiciones de enseñanza y los resultados del aprendizaje, al tiempo que promueve sociedades más pacíficas e inclusivas.

El Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030 (también conocido como Equipo Especial sobre Docentes) es una alianza mundial e independiente. Sus miembros incluyen gobiernos nacionales, organizaciones intergubernamentales, organizaciones no gubernamentales, organismos internacionales de desarrollo, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones del sector privado y organismos de las Naciones Unidas que trabajan conjuntamente para promover cuestiones relacionadas con los docentes y su profesión.

La Secretaría del Equipo Especial sobre Docentes está albergada en la UNESCO, en su Sede de París.

Portada: Moumouni Badini es docente voluntario de educación primaria en Bourzanga, Burkina Faso, donde encuentra una gran satisfacción en ayudar a los niños a progresar.

Foto: UNESCO/Kilayé Bationo

 <https://teachertaskforce.org/es>

 @TeachersFor2030

 @TeachersTaskForce

 Teacher Task Force

 @TeachersTaskForce

