
INFORME REGIONAL DE LA EVALUACIÓN INTERNA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN

“COMPETENCIA ÉTICO- PROFESIONAL” CURSO 2024-2025

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

CASTILLA-LA MANCHA

INSPECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La **Ley 7/2010**, de 20 de julio, de Educación de Castilla-La Mancha, en su **artículo 164**, prevé que la Consejería competente en materia de educación incluirá en sus planes de formación actividades que contribuyan al perfeccionamiento y actualización profesional de los inspectores e inspectoras de educación y desarrollará procesos de evaluación interna y externa de la inspección de educación, con el fin de contribuir a la mejora de su funcionamiento y del sistema educativo. En este sentido, queda establecido que los inspectores e inspectoras de educación serán evaluados en su trabajo periódicamente de acuerdo con los programas y procedimientos establecidos por la Consejería competente en materia de educación.

El **Decreto 34/2008**, de 26 de febrero de 2008, por el que se establece la Ordenación de la Inspección de Educación de Castilla-La Mancha, dedica su Capítulo V a la evaluación de la Inspección de Educación, estableciendo que la Consejería competente en materia de educación establecerá planes periódicos de evaluación interna del funcionamiento de la Inspección de Educación, que serán coordinados por la Inspección General de Educación (IGE). De este modo, **la Inspección General de Educación y los Servicios de Inspección de Educación** desarrollarán procesos de evaluación interna que contribuyan a la mejora de su propio funcionamiento. Los Servicios de Inspección evalúan su organización y funcionamiento, así como el cumplimiento del Plan Provincial de Actuación a partir de la Memoria anual. Por su parte, la Inspección General ha de evaluar a partir de la Memoria anual de la Inspección el funcionamiento de la Inspección de Educación de Castilla-La Mancha y el grado de cumplimiento del Plan General de Actuación.

En el presente curso se aborda la evaluación de la competencia ético-profesional de la Inspección General de Educación, siguiendo el cronograma indicado en el Plan trienal actualmente en vigor. En este sentido, la evaluación de la Inspección se ha realizado según el marco establecido en la **Resolución de 16/07/2024**, de la Viceconsejería de Educación, Universidades e Investigación por la que se aprueba el Plan General de Actuación y Formación de la Inspección de Educación de Castilla-La Mancha para los cursos **2024-2025**, **2025-2026** y **2026-2027**, en su anexo I, apartado 10, en el que se contempla la temporalización de la **evaluación de la competencia ético-profesional** en el presente curso y la de la competencia social en el curso 2026-2027.

De este modo, la Inspección General de Educación y los Servicios de Inspección de Educación desarrollan procesos de evaluación interna procurando la mejora de su propio funcionamiento.

La fórmula para la elaboración del instrumento de evaluación ha continuado, como en cursos anteriores, realizándose mediante el trabajo en el **grupo de trabajo regional de Evaluación**, diseñando el instrumento y el procedimiento de evaluación empleado, así como los formularios utilizados para la obtención de la información necesaria en el proceso de evaluación. El instrumento utilizado para ello aplica un modelo ya experimentado en cursos previos, con sus correspondientes ámbitos, dimensiones e indicadores, actualizados y con una visión reduccionista.

Los resultados estadísticos de esta evaluación interna han sido recogidos en un **Libro Excel**, en el que se hace un estudio detallado de los resultados. La valoración de los resultados obtenidos se ha realizado con los siguientes **niveles de logro**.

Los niveles de logro que informan los indicadores son los que figuran a continuación:

NIVELES DE LOGRO	
(El logro de los diferentes niveles se entenderá que será de forma consecutiva, es decir, el logro de un determinado nivel conlleva necesariamente la superación de los niveles anteriores)	
Valoración	Descripción
1 NUNCA/ INADECUADO	No se realiza lo descrito. La tarea o actuación desarrollada es insuficiente, incompleta o no ajustada al procedimiento establecido.
2 CASI NUNCA/ POCO ADECUADO	Se interviene ocasionalmente en el desarrollo de lo descrito o cuando se es requerido/a para ello.
3/ A MENUDO/ ADECUADO	Se realiza habitualmente lo descrito en el indicador, con sistematicidad y de acuerdo a la planificación y al procedimiento establecido.
4 CASI SIEMPRE/ MUY ADECUADO	Además de lo anterior del nivel 3, se interviene activamente en el diseño de propuestas, iniciativas o actuaciones orientadas a la mejora del desarrollo de lo descrito en el indicador.
5 SIEMPRE/ EXCELENTE	Además de los niveles 3 y 4, se implica personalmente en el análisis y evaluación de los resultados de lo descrito en el indicador realizando propuestas para su mejora.

La **Inspección General de Educación (IGE)** ha analizado los datos y extraído conclusiones, elaborando un informe propio. Este informe ha de servir para orientar el plan de mejora de las siguientes instrucciones anuales.

Para la elaboración del informe se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Para cada una de las dimensiones evaluadas, se han analizado los **indicadores en los que se ha observado una baja valoración o bien, una discrepancia significativa** en la valoración de los mismos entre las **distintas fuentes** de información que han llevado a cabo su valoración. En estos casos se ha intentado dar una explicación o justificación a las diferencias encontradas.
- Asimismo, para cada uno de los ámbitos evaluados, se recogen dos gráficos:
 - Uno refleja los resultados globales en la media resultante en el conjunto de inspectores/as de CLM.

- Otro gráfico muestra, para cada dimensión evaluada, los resultados obtenidos en la valoración de las distintas fuentes de información que han intervenido.

Finalmente, se recogen las conclusiones más relevantes que se han extraído en cada uno de los ámbitos evaluados, así como las correspondientes propuestas de mejora.

Se ha añadido la **vertiente por género** en este caso, en los indicadores que se han determinado más destacados.

La encuesta permaneció abierta desde el **28 de marzo al 7 de abril de 2025**.

2. RESULTADOS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Una vez recibidos los datos, la Inspección General de Educación ha procedido a realizar un análisis de estos y a elaborar un informe global referido a la competencia ético-profesional de la Inspección General de Educación.

El análisis se divide en dos partes, que corresponden con los dos ámbitos evaluados: **Ámbito 1: Competencia ética** y **Ámbito 2: Competencia profesional**.

Dentro de cada ámbito, en primer lugar, se ofrece una visión global de todas las dimensiones. Asimismo, se lleva a cabo una triangulación de los datos según los resultados de cada una de las dimensiones del ámbito obtenidos de las distintas fuentes consultadas.

Tras la visión general del ámbito se analizan cada una de las dimensiones del mismo, para focalizar la atención sobre aquellos indicadores más relevantes, bien porque **sobresalen por encima o por debajo** o porque existen diferencias notables en la valoración ofrecida por las diferentes fuentes.

El estudio plantea los siguientes apartados:

1. Análisis y Revisión de indicadores globales medios.
2. Triangulación de indicadores entre fuentes de información.
3. Establecimiento de conclusiones.
4. Propuestas de mejora.

Las **fuentes de información** consultadas para la evaluación han sido:

1. Inspectores que forman parte de la IGE
2. Inspectoras e inspectores de los Servicios
3. Jefaturas de inspección.
4. Consejería de Educación, Cultura y Deportes (incluye Consejero, Gabinete, Consejo Escolar Regional, Direcciones Generales y Servicios más relacionados con la IGE)
5. Consejero de Educación, Cultura y Deportes y Viceconsejera de Educación, Universidades e Investigación.
6. Auxiliar administrativo de la IGE.

En todos los gráficos que aparecen en este informe se trabaja con una **escala que va de 1-5** y que representa los **valores promedio** de los cinco niveles de logro establecidos en los cuestionarios que indicamos anteriormente.

Las dimensiones analizadas en cada uno de los ámbitos son las siguientes.

Ámbito 1. Competencia ética

- **Dimensión 1.1. Respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas**
- **Dimensión 1.2: Profesionalidad e independencia de criterio técnico.**
- **Dimensión 1.3. Imparcialidad, transparencia y eficiencia**

Ámbito 2. Competencia profesional

- **Dimensión 2.1 Organización, supervisión, control y evaluación**
- **Dimensión 2.2 Asesoramiento, información y coordinación.**
- **Dimensión 2.3. Aprendizaje y actualización permanente.**

La participación ha sido la siguiente:

Servicios de la Consejería 14 respuestas
Consejero y Viceconsejera 1
Secretaría 1
Inspectores jefes y adjuntos 9
Inspectores 65
IGE 4

La EVALUACIÓN de la competencia ÉTICOPROFESIONAL de la IGE tiene una media entre las diferentes fuentes de un total de **4,619** sobre 5, (el anterior curso evaluada la IGE fue de 4,59) siendo el ámbito I sobre la competencia ética de la actuación inspectora ligeramente mejor valorado (**4,73** respecto a **4,50** del ámbito 2 sobre competencia profesional).

Respecto al género hemos contrastado la fuente de inspectoras e inspectores y las diferencias son las que se aprecian en los gráficos inferiores:

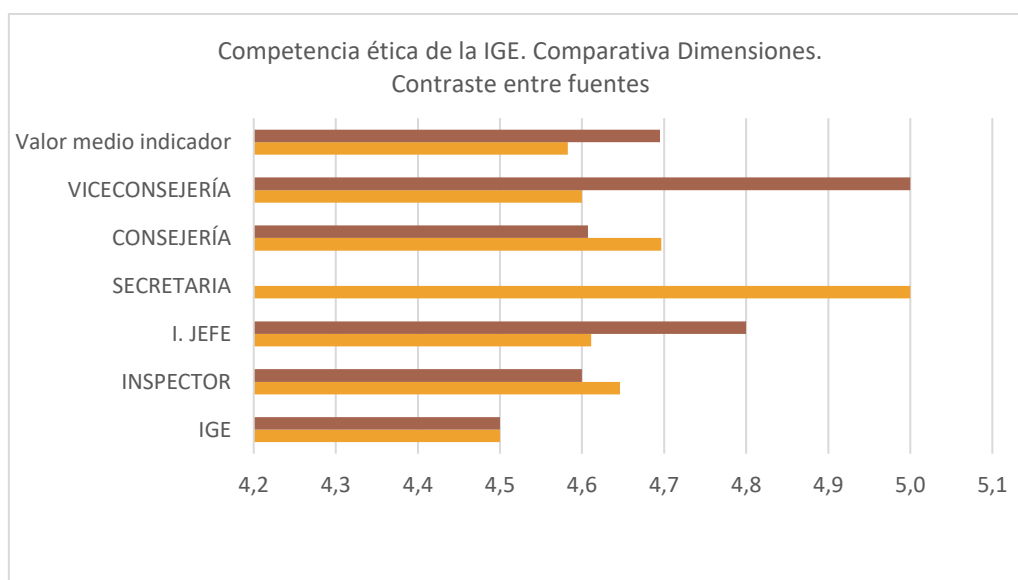
Se ha seleccionado la encuesta de inspectores e inspectoras como muestra del posible sesgo de género, por encontrar una mayor homogeneidad en las tareas, funciones y atribuciones, así como en el contacto con la IGE en este grupo encuestado; las variables son las siguientes: los indicadores más valorados por las inspectoras son la colaboración institucional, la actuación garantizando el cumplimiento de la norma y la utilización de datos confidenciales con discreción y sigilo. En el caso de los inspectores los indicadores más valorados sino también la colaboración institucional y la utilización de los datos con sigilo y el cumplimiento de los principios éticos de la profesión. Las diferencias son muy escasas, no llegando en muchos indicadores a una décima, por lo que podemos afirmar que no existe un sesgo de género.

ÁMBITO I. COMPETENCIA ÉTICA

El ámbito de la deontología de la actuación inspectora tiene una valoración media de **4,73** sobre 5 en los valores medios de todas las fuentes. Se trata del ámbito mejor valorado.

La variable de género muestra una proximidad estrecha, no significativa, entre el género femenino y el masculino en la mayoría de los indicadores.

Si observamos el valor medio de cada dimensión del ámbito I, según la valoración de los miembros de todas las fuentes, se puede decir que todas las dimensiones están, en general, muy bien valoradas. La dimensión 1.2. sobre la autonomía y lealtad de la actuación inspectora está más valorada, ligeramente con una décima más que la dimensión 1.1.



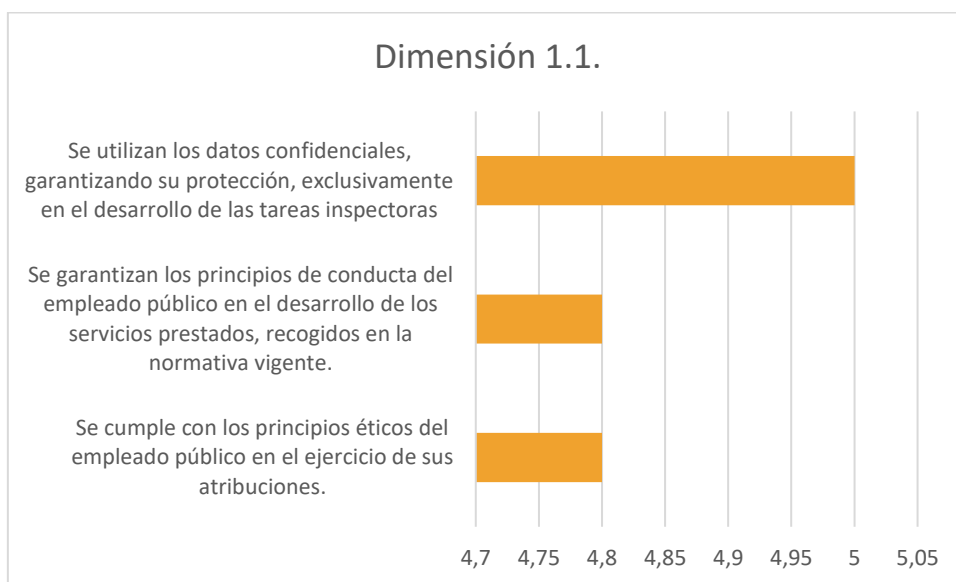
El gráfico superior representa las valoraciones medias de las dimensiones del ámbito 1, comparando la valoración de todas las fuentes. Como se puede ver, la dimensión 1.2. supera de manera global a la 1.1. Especialmente destacamos la valoración de la secretaria y de la viceconsejería especialmente en la autonomía y lealtad institucional (D 1.2.)

Sin embargo, y siempre haciendo constar que la diferencia es ligerísima y que nos encontramos en valoraciones elevadísimas, sí distinguimos que la IGE misma es la fuente de información que valora más bajo, dejando clara una posición de autocrítica y una visión de camino para la mejora.

DIMENSIÓN 1.1. RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS

DIMENSIÓN 1. RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS.

1. Se cumple con los principios éticos del empleado público en el ejercicio de sus atribuciones.
2. Se garantiza los principios de conducta del empleado público en el desarrollo de los servicios prestados, recogidos en la normativa vigente.
3. Se utilizan los datos confidenciales, garantizando su protección, exclusivamente en el desarrollo de las tareas inspectoras.



Este gráfico muestra el grado de cumplimiento de los principios éticos y la protección de datos en el ejercicio de las funciones inspectoras. Se analiza el cumplimiento de principios éticos, la garantía de conducta según normativa y el uso y protección de datos confidenciales. El último es el más bajo *Uso y protección de datos confidenciales. Se proponen mejoras como:*

- Realizar sesiones de formación periódicas sobre protección de datos.
- Implementar protocolos claros para el manejo de información sensible.
- Supervisar regularmente el cumplimiento de la normativa de confidencialidad.

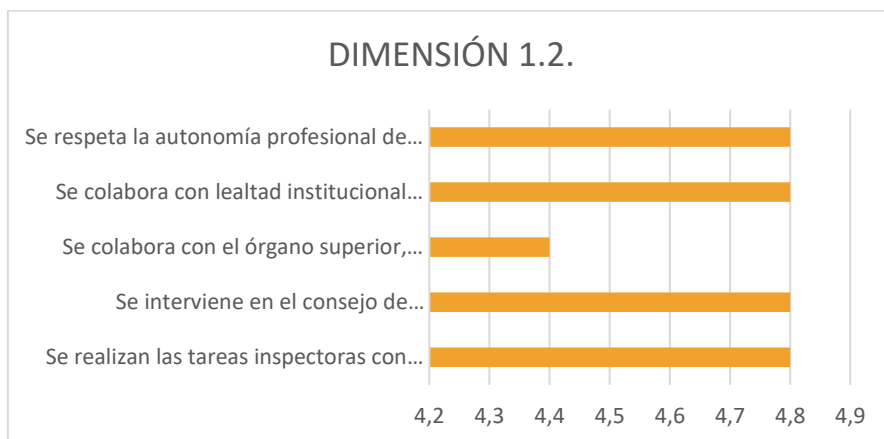
En todo caso la media alcanza **4,64**, siendo esta una valoración muy satisfactoria.

DIMENSIÓN 1.2: PROFESIONALIDAD E INDEPENDENCIA DE CRITERIO TÉCNICO..

DIMENSIÓN 2: PROFESIONALIDAD E INDEPENDENCIA DE CRITERIO TÉCNICO:

1. Se realizan las tareas inspectoras con la única orientación de las obligaciones que imponen la normativa y los planes de actuación, sin abuso de la posición jerárquica.
2. Se interviene en el consejo de inspección con posiciones críticas y objetivas en defensa de los intereses de los usuarios del sistema educativo y del derecho fundamental a la educación.
3. Se colabora con el órgano superior, informando de manera completa y precisa de manera que éste pueda tomar decisiones y realizar las actuaciones necesarias.
4. Se colabora con lealtad institucional para la consecución de los objetivos del plan general de actuación
5. Se respeta la autonomía profesional de inspectores e inspectoras en la emisión de informes y propuestas, sin más limitación que la ley y el derecho, ajustados a los criterios técnicos emanados de la propia institución.

Gráfico: Profesionalidad e Independencia de Criterio Técnico



Representa la objetividad, la colaboración y la autonomía profesional en la función inspectora. Se analizan los siguientes indicadores: Realización de tareas según normativa, Defensa objetiva de los intereses educativos. Colaboración con órganos superiores. Lealtad institucional y Autonomía profesional en informes. El **indicador más bajo es Colaboración con órganos superiores e información precisa. Se hacen las siguientes propuestas de mejora:**

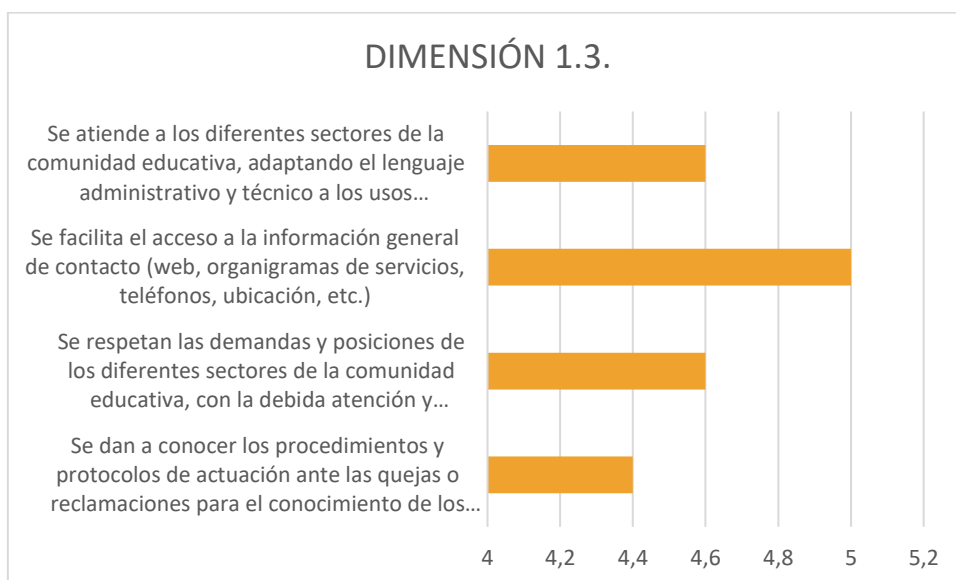
- Fomentar reuniones periódicas de coordinación y retroalimentación.
- Establecer canales de comunicación efectivos y bidireccionales.
- Desarrollar plantillas para informes que aseguren la precisión y exhaustividad.

DIMENSIÓN 1.3. IMPARCIALIDAD, TRANSPARENCIA Y EFICIENCIA

DIMENSIÓN 3: IMPARCIALIDAD, TRANSPARENCIA Y EFICIENCIA

1. Se dan a conocer los procedimientos y protocolos de actuación ante las quejas o reclamaciones para el conocimiento de los distintos sectores de la comunidad educativa.
2. Se respetan las demandas y posiciones de los diferentes sectores de la comunidad educativa, con la debida atención y ofreciendo una respuesta ajustada en los plazos establecidos.
3. Se facilita el acceso a la información general de contacto (web, organigramas de servicios, teléfonos, ubicación, etc.).
4. Se atiende a los diferentes sectores de la comunidad educativa, adaptando el lenguaje administrativo y técnico a los usos habituales, haciéndolo sencillo y comprensible.

Gráfico: Imparcialidad, Transparencia y Eficiencia



Evalúa la transparencia en los procedimientos, la atención a la comunidad educativa y la accesibilidad de la información. Los **Indicadores evaluados son:** Difusión de procedimientos ante quejas. Respuesta a demandas de la comunidad. Acceso a información general y Adaptación del lenguaje administrativo. El **indicador más bajo:** *Difusión de procedimientos ante quejas y reclamaciones*, se propone las mejoras siguientes:

- Publicar los protocolos en la web institucional y en tabloneros informativos.
- Organizar charlas informativas para la comunidad educativa.
- Evaluar periódicamente la comprensión de los procedimientos por parte de los usuarios.

ÁMBITO II: COMPETENCIA PROFESIONAL.

El ámbito II tiene una valoración media de **4,55** entre todas las fuentes en la región.

El ámbito II consta de tres dimensiones:

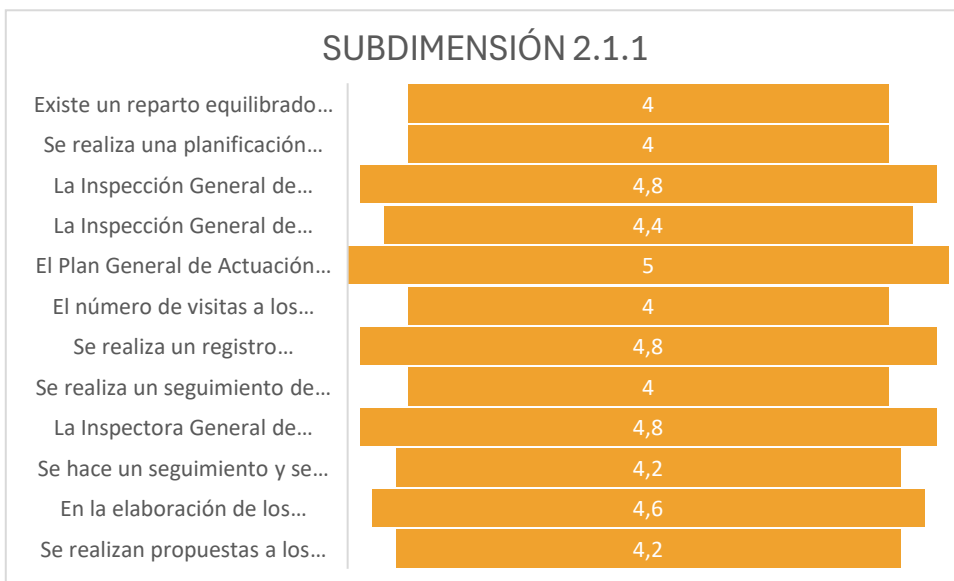
- *Dimensión 2.1 Organización, supervisión, control y evaluación*
- *Dimensión 2.2 Asesoramiento, información y coordinación.*
- *Dimensión 2.3. Aprendizaje y actualización permanente.*

DIMENSIÓN 2.1: ORGANIZACIÓN, SUPERVISIÓN, CONTROL Y EVALUACIÓN

SUBDIMENSIÓN 1. ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN INTERNA.

1. Existe un reparto equilibrado de responsabilidades en la organización de los procedimientos.
2. Se realiza una planificación semanal que se ajusta a las tareas de la Inspección General de Educación.
3. La Inspección General de Educación planifica de manera adecuada las convocatorias de los Consejos de inspección.
4. La Inspección General de Educación planifica de manera adecuada las reuniones de la Inspección General con los Servicios provinciales.
5. El Plan General de Actuación se elabora de acuerdo con las directrices establecidas por la Consejería competente en materia de educación.
6. El Plan General de Actuación responde a las prioridades detectadas, en su caso, por los Servicios provinciales de Inspección.
7. El número de visitas a los Servicios Provinciales de Inspección que realiza la IGE es adecuado.
8. Se realiza un registro documental adecuado de las reuniones de los consejos de inspección, grupos de trabajo y reuniones de las áreas específicas.
9. Se realiza un seguimiento de la aplicación de las propuestas e instrucciones de la IGE.
10. La Inspectora General de Educación conoce la planificación semanal de cada miembro del equipo.
11. Se hace un seguimiento y se valora el grado de cumplimiento de lo planificado en la semana.
12. En la elaboración de los informes se indican con precisión y rigor los hechos ocurridos objeto del informe.
13. Se realizan propuestas a los distintos órganos de la Administración educativa fundamentadas en la normativa

Gráfico: Organización, Supervisión, Control y Evaluación



Muestra el reparto de responsabilidades, la planificación y el seguimiento de las actividades de la Inspección General. Los **indicadores evaluados son:** Equilibrio en el reparto de responsabilidades. Planificación semanal y de reuniones. Seguimiento de propuestas e instrucciones y Registro documental de reuniones. El **indicador más bajo es** *Registro documental adecuado de reuniones*. Se proponen las siguientes mejoras:

- Implementar sistemas digitales de actas y seguimiento.
- Designar responsables para el registro y archivo de documentación.
- Realizar auditorías internas sobre la calidad del registro documental.

En general, existe una percepción positiva respecto al reparto de responsabilidades. La mayoría de los participantes consideran que la distribución de tareas es razonable y que cada miembro asume funciones acordes a su perfil y capacidades. Esto favorece el buen funcionamiento del equipo, la motivación y el clima laboral, además de contribuir a una mayor eficacia en la gestión de los procedimientos.

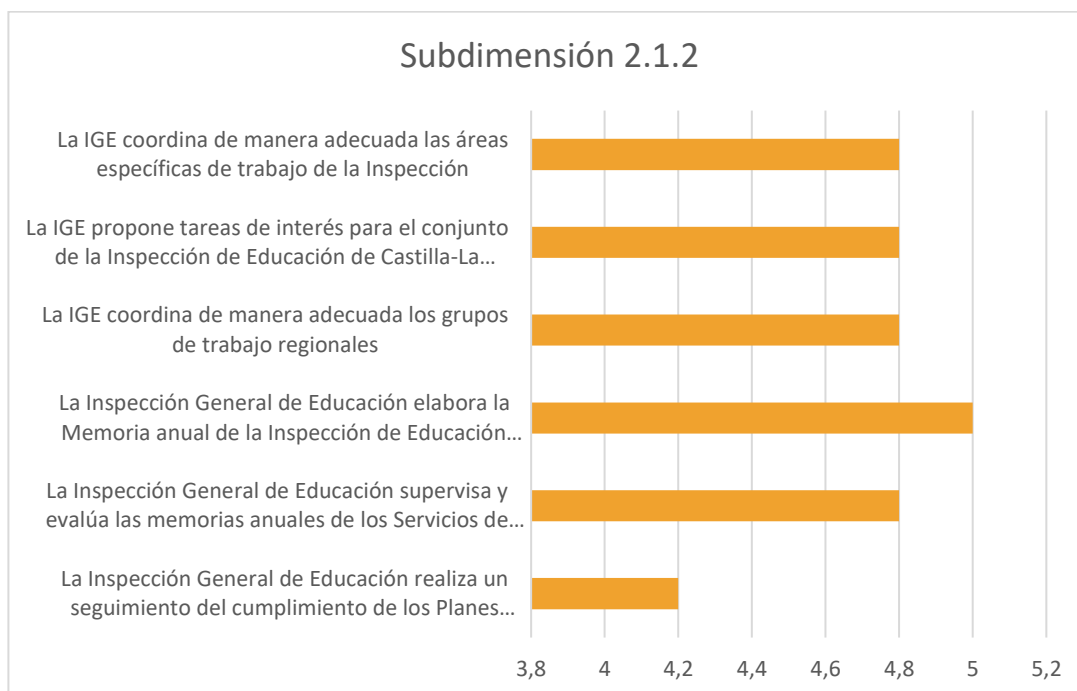
Sin embargo, algunos datos sugieren que todavía hay margen de mejora, ya que se han detectado ciertos desequilibrios puntuales en la asignación de responsabilidades, especialmente en periodos de alta carga de trabajo o ante la aparición de tareas imprevistas. En estos casos, determinados miembros del equipo pueden verse sobrecargados, mientras que otros podrían asumir un mayor protagonismo en algunas áreas.

Para mejorar este indicador, se proponen varias acciones. En primer lugar, sería conveniente revisar periódicamente la distribución de tareas y responsabilidades, adaptándola a las circunstancias y necesidades del momento. En segundo lugar, se recomienda establecer mecanismos de rotación en la asunción de determinadas funciones, de modo que todos los miembros del equipo puedan desarrollar distintas competencias y evitar la especialización excesiva en áreas concretas. Por último, sería útil fomentar la comunicación interna y la transparencia en la toma de decisiones sobre el reparto de tareas, recogiendo las sugerencias y valoraciones del propio equipo para lograr una distribución más justa y

equilibrada. Estas medidas contribuirán a optimizar la organización interna y a mejorar el rendimiento global de la Inspección General de Educación.

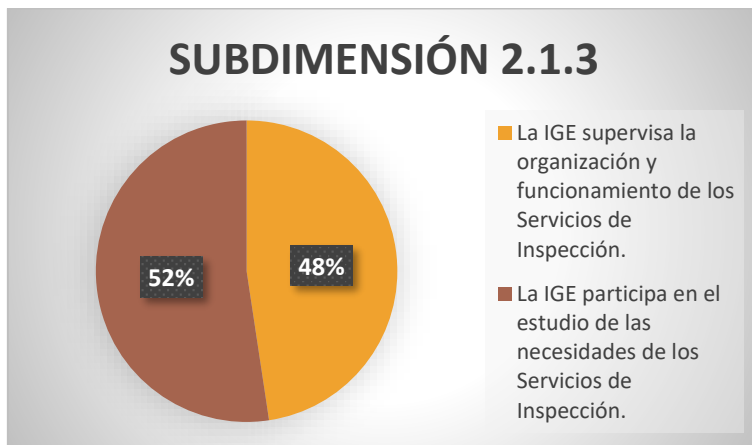
Subdimensión 2: Seguimiento y evaluación del PGAF.

1. La Inspección General de Educación realiza un seguimiento del cumplimiento de los Planes provinciales de actuación.
2. La Inspección General de Educación supervisa y evalúa las memorias anuales de los Servicios de Inspección de Educación.
3. La Inspección General de Educación elabora la Memoria anual de la Inspección de Educación recogiendo los diagnósticos y propuestas de mejora formuladas por los Servicios provinciales.
4. La IGE coordina de manera adecuada los grupos de trabajo regionales.
5. La IGE propone tareas de interés para el conjunto de la Inspección de Educación de Castilla-La Mancha en los grupos de trabajo regionales.
6. La IGE coordina de manera adecuada las áreas específicas de trabajo de la Inspección.
7. La IGE propone tareas especializadas de interés para la Inspección de Educación en las áreas específicas de trabajo.
8. La Inspección General de Educación elabora los documentos normalizados de la Inspección de educación para lograr una actuación coordinada y homologada de los Servicios provinciales de Inspección.
9. La IGE coordina el desarrollo y ejecución del plan de evaluación interna del funcionamiento de la Inspección de Educación de manera adecuada.



SUBDIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS.

1. La IGE supervisa la organización y funcionamiento de los Servicios de Inspección.
2. La IGE participa en el estudio de las necesidades de los Servicios de Inspección.



El gráfico 2.1.3, correspondiente al ámbito de la Competencia Profesional de la Inspección General de Educación, se centra en la planificación y organización interna, específicamente en la adecuada planificación de las reuniones de la Inspección General con los Servicios Provinciales. Este gráfico permite visualizar hasta qué punto se considera que la IGE organiza y programa de manera eficaz estos encuentros, que son fundamentales para la coordinación, el seguimiento de actuaciones y la transmisión de directrices entre los diferentes niveles de la inspección educativa.

De la interpretación de los datos, se observa que la valoración de este indicador es positiva en términos generales, lo que sugiere que existe una estructura y un calendario de reuniones que facilita la comunicación y el trabajo conjunto entre la Inspección General y los Servicios Provinciales. Sin embargo, también se detectan ciertos márgenes de mejora, ya que algunos participantes han señalado la necesidad de ajustar mejor la frecuencia, la duración o el contenido de estas reuniones para que resulten más operativas y eficaces.

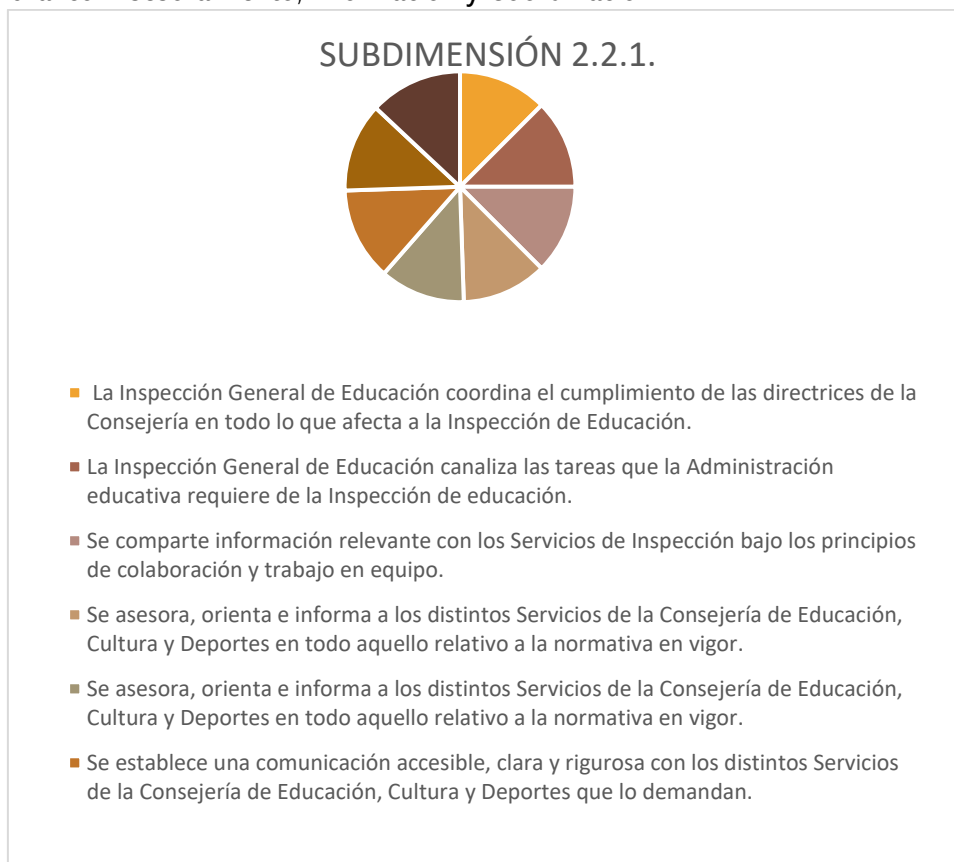
Entre las propuestas de mejora que se pueden plantear para este indicador, destacan las siguientes: en primer lugar, sería conveniente revisar periódicamente el calendario de reuniones para asegurar que se adapta a las necesidades reales de los equipos y a los momentos clave del curso escolar. En segundo lugar, se recomienda definir con mayor claridad los objetivos y el orden del día de cada reunión, de modo que se optimice el tiempo y se aborden de forma prioritaria los temas más relevantes. Por último, podría ser útil recoger de manera sistemática las sugerencias y valoraciones de los asistentes tras cada encuentro, utilizando esta información para introducir ajustes y mejoras continuas en la planificación y desarrollo de futuras reuniones. De este modo, se conseguiría no solo mantener, sino incrementar la eficacia y la utilidad de estos espacios de coordinación interna.

DIMENSIÓN 2. ASESORAMIENTO, INFORMACIÓN Y COORDINACIÓN.

SUBDIMENSIÓN 5. ASESORAMIENTO, ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN A LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN Y DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES, U OTROS SECTORES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

1. La Inspección General de Educación coordina el cumplimiento de las directrices de la Consejería en todo lo que afecta a la Inspección de Educación
2. La Inspección General de Educación canaliza las tareas que la Administración educativa requiere de la Inspección de educación.
3. Se comparte información relevante con los Servicios de Inspección bajo los principios de colaboración y trabajo en equipo.
4. Se asesora, orienta e informa a los distintos Servicios de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes en todo aquello relativo a la normativa en vigor.
5. Se establece una comunicación accesible, clara y rigurosa con los distintos Servicios de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes que lo demandan.
6. Se colabora con los Servicios de la Consejería en la planificación de procesos que atañen a los centros educativos o a la comunidad educativa.
7. Se participa en el desarrollo de las instrucciones de la Inspección General de Educación y los Planes Generales de Actuación de la Inspección de educación.

Gráfico: Asesoramiento, Información y Coordinación

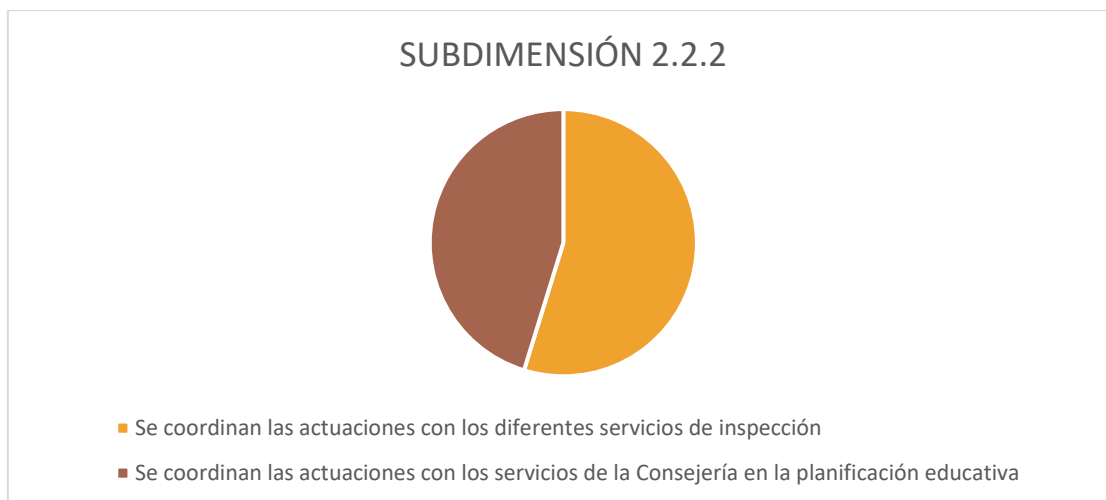


Analiza la coordinación con servicios de inspección y la calidad del asesoramiento ofrecido. Los **indicadores evaluados hablan de** : Coordinación de directrices. Canalización de tareas administrativas. Compartición de información relevante. Asesoramiento sobre normativa. Comunicación accesible. El **indicador más bajo es el de *Compartición de información relevante con los Servicios de Inspección*** y se realizan las siguientes **propuestas de mejora**:

- Crear boletines informativos internos periódicos.
- Fomentar espacios virtuales de intercambio de información.
- Establecer reuniones de seguimiento interservicios.

Subdimensión 6 : Coordinación de actuaciones con los Servicios de Inspección de Educación y otros servicios de la Consejería..

1. Se coordinan las actuaciones con los diferentes servicios de inspección
2. Se coordinan las actuaciones con los servicios de la Consejería en la planificación de la enseñanza.



El gráfico 2.2.2 se centra en la dimensión de “Asesoramiento, información y coordinación” dentro del ámbito de la Competencia Profesional de la Inspección General de Educación (IGE). En concreto, este indicador evalúa hasta qué punto la IGE comparte información relevante con los Servicios de Inspección bajo los principios de colaboración y trabajo en equipo. La correcta circulación de información es fundamental para asegurar la coherencia en la aplicación de directrices, la resolución eficaz de incidencias y la mejora continua del servicio inspector en toda la región.

Según los datos reflejados en el gráfico, la valoración de este indicador es positiva, aunque no alcanza los niveles más altos observados en otros indicadores de la misma dimensión. Esto sugiere que, si bien existe una base de colaboración y transmisión de información, todavía hay margen para mejorar la fluidez, la sistematicidad y la profundidad de la información que se comparte entre la IGE y los diferentes Servicios Provinciales de Inspección. Algunos miembros del equipo han señalado que, en ocasiones, la información

no llega con la suficiente antelación, o bien no se comparten todos los detalles necesarios para una actuación plenamente coordinada.

Para mejorar este aspecto, se proponen varias acciones concretas. En primer lugar, sería útil establecer canales de comunicación internos más ágiles y estructurados, como pueden ser boletines digitales periódicos, plataformas colaborativas o grupos de trabajo virtuales donde se actualicen y compartan documentos relevantes en tiempo real. En segundo lugar, se recomienda programar reuniones breves y frecuentes, tanto presenciales como online, dedicadas exclusivamente a la puesta en común de información relevante y a la resolución de dudas. Por último, sería conveniente definir protocolos claros sobre qué tipo de información debe compartirse, en qué plazos y a través de qué medios, garantizando así que todos los Servicios Provinciales dispongan de los mismos datos y puedan actuar de manera coordinada y eficiente. Estas medidas contribuirían a fortalecer el trabajo en equipo y la eficacia del conjunto de la Inspección.

DIMENSIÓN 3. APRENDIZAJE Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE

Subdimensión 7: La supervisión y evaluación de la práctica y de la función inspectora.

1. La IGE utiliza el procedimiento normalizado establecido por la Inspección para la evaluación de la función inspectora.
2. La IGE extrae conclusiones globales del procedimiento de evaluación de la función inspectora y hace propuestas para mejorar el mismo.
3. Se realizan actividades de autoevaluación de la propia actuación de la Inspección General de Educación.

Subdimensión 8: Participación de la IGE en actividades de formación permanente y colaboración en impartición de ponencias.

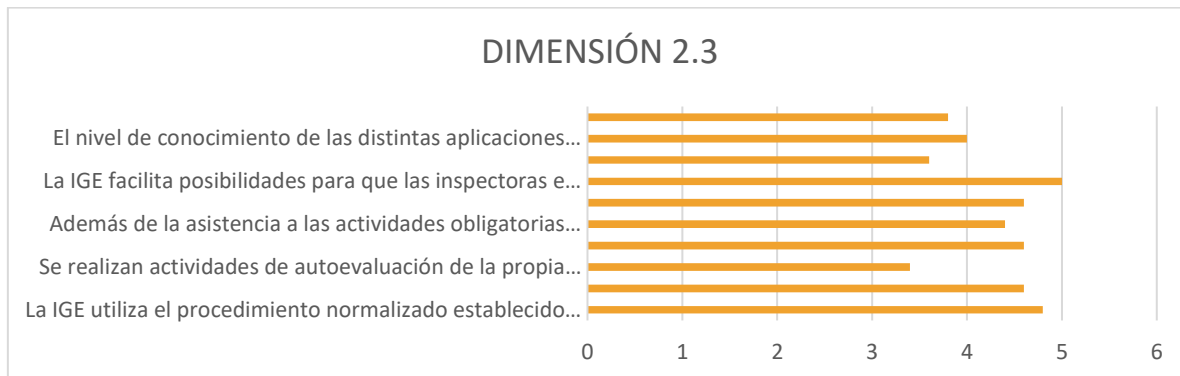
1. Las propuestas de los programas de formación, especialización y perfeccionamiento de los inspectores e inspectoras de educación que hace la IGE responden a las necesidades de éstos y/o de los planes de actuación.
2. Además de la asistencia a las actividades obligatorias previstas en el PGyF la Inspección General participa en otras actividades formativas relacionadas con las funciones inspectoras.
3. La IGE colabora con los inspectores e inspectoras participantes como ponentes en actividades de formación.
4. La IGE facilita posibilidades para que las inspectoras e inspectores de educación participen en jornadas de formación como ponentes.
5. La IGE difunde los contenidos y recursos adquiridos por los participantes en actividades de formación al resto de inspectores e inspectoras del Servicio.

SUBDIMENSIÓN 9: COMPETENCIA DIGITAL

1. El nivel de conocimiento de las distintas aplicaciones (entorno de trabajo) es adecuado para el desarrollo de las tareas inspectoras.

2. El grado de adquisición de la competencia digital es apropiado en relación con las funciones de la Inspección.

Gráfico: Aprendizaje y Actualización Permanente



Refleja la participación en actividades formativas y la actualización digital de los inspectores. Los **indicadores evaluados son** Supervisión y evaluación de la práctica, Participación en formación y ponencias, la difusión de recursos formativos y la competencia digital. El **indicador más bajo es el que habla de la participación en actividades formativas como ponentes**. Se proponen las siguientes mejoras:

- Incentivar la participación activa en jornadas y cursos como ponentes.
- Reconocer formalmente la labor de quienes imparten formación.
- Facilitar la asistencia a eventos formativos externos.

CONCLUSIONES

Tras el análisis de los diferentes gráficos y dimensiones evaluadas en la Competencia Ético-Profesional del IGE, se pueden extraer las siguientes conclusiones principales:

1. Alto Nivel de Cumplimiento en Principios Éticos y Profesionalidad

Los datos muestran que, en general, la Inspección General de Educación (IGE) mantiene un elevado grado de cumplimiento en lo referente a los principios éticos, la garantía de conducta profesional y la objetividad en la función inspectora. Esto se traduce en una sólida base de confianza y credibilidad ante la comunidad educativa y los órganos superiores.

2. Áreas de Mejora Identificadas

A pesar de los buenos resultados globales, el análisis ha permitido identificar algunos indicadores con puntuaciones más bajas, que requieren atención prioritaria:

- **Protección de datos confidenciales:** Es necesario reforzar la formación y los protocolos para garantizar un uso adecuado de la información sensible.

- Colaboración e información precisa a órganos superiores: Se detecta margen de mejora en la comunicación y la transmisión de información relevante, lo que puede optimizar la toma de decisiones.
- Difusión de procedimientos ante quejas y reclamaciones: Es fundamental mejorar la accesibilidad y comprensión de los protocolos por parte de toda la comunidad educativa.
- Registro documental de reuniones: La sistematización y digitalización de actas y acuerdos es un aspecto a fortalecer para garantizar la trazabilidad y transparencia.
- Compartición de información relevante entre servicios: Se observa la necesidad de establecer canales más ágiles y efectivos de intercambio de información interna.
- Participación como ponentes en formación: El impulso de la participación activa en actividades formativas y la difusión de buenas prácticas puede contribuir a la mejora continua del equipo inspector.

3. Fortalezas en Organización y Evaluación

El IGE destaca por su capacidad de organización, planificación y seguimiento de los planes de actuación, así como por la elaboración de informes rigurosos y fundamentados en la normativa. La supervisión y evaluación de la práctica inspectora se realiza de manera sistemática, lo que permite detectar áreas de mejora y proponer acciones correctivas.

4. Compromiso con la Mejora Continua

La existencia de propuestas de mejora específicas para cada indicador con menor puntuación refleja un claro compromiso del IGE con la autoevaluación y la mejora continua. La voluntad de implementar acciones formativas, mejorar la comunicación interna y externa, y fomentar la transparencia, son señales positivas para el futuro.

5. Recomendaciones Finales

- Priorizar la formación en protección de datos y competencias digitales.
- Establecer canales de comunicación y coordinación más eficaces entre los distintos servicios.
- Sistematizar la difusión de información relevante y los procedimientos internos.
- Fomentar la participación activa del personal inspector en actividades formativas como ponentes y en la difusión de buenas prácticas.
- Revisar y actualizar periódicamente los protocolos de actuación y los registros documentales.

En resumen, la Inspección General de Educación se encuentra en una posición sólida en cuanto a ética y profesionalidad, pero debe abordar de manera decidida las áreas señaladas

para alcanzar la excelencia en todos los indicadores evaluados. La implementación de las propuestas de mejora será clave para consolidar el liderazgo y la calidad del servicio inspector en Castilla-La Mancha.

La valoración de la competencia ética de la IGE es muy satisfactoria, en especial en cuanto a la autonomía y lealtad institucional de la actuación inspectora, que alcanzan junto a la objetividad y a la confidencialidad los mejores datos.

Se denota un ligero margen de mejora en la comunicación y difusión de los canales de información al ciudadano y a la comunidad educativa y también en la inmediatez y concreción de la respuesta. Se considera que la aprobación de la carta de servicios de la Inspección de Educación contribuirá a mejorar estas cuestiones, al difundir públicamente más información y al establecer protocolos y procedimientos que faciliten e incrementen los pequeños márgenes de mejora encontrados.

La evaluación debe ser una actuación continuada, sin llegar al cansancio, medida y ajustada, pero imprescindible para conocer el funcionamiento y para establecer planes de mejora y actuaciones coherentes que permitan una línea de avance permanente en los cursos sucesivos.

4. META-EVALUACIÓN

Se trata de evaluar el propio instrumento de evaluación, así como el procedimiento seguido, teniendo en cuenta criterios de adecuación, coherencia, suficiencia y eficacia.

Se puede afirmar que los objetivos se han cumplido satisfactoriamente y se ha obtenido un instrumento y procedimiento de evaluación más dinámico, flexible y eficaz. En consecuencia, el instrumento ha sido adecuado y coherente.

El procedimiento ha buscado la mayor transparencia y eficacia a las personas que son fuente de información, procurando aclarar aquellas dudas que podían generar dudas ante el enunciado de algunos ítems. Hay margen de mejora en la participación de los Servicios de la Consejería, a pesar de que este curso ha habido un recordatorio al respecto de los cuestionarios de evaluación, para tratar de incrementar la participación.

Se hace necesario ampliar el tiempo de trabajo para crear el instrumento de evaluación, para evitar premuras y asegurar cada paso. En este curso se ha dado participación a los servicios en el informe de la evaluación de la IGE como mejora respecto al curso anterior.

Es conveniente unificar en un solo instrumento toda la evaluación, del SIE y de la IGE.

El contenido de este informe se dará a conocer en la Jornada Final de Formación de Inspección el próximo día 6 de julio.

En Toledo, a 7 de julio de 2025

Fdo. Silvia P. Moratalla Isasi

Inspectora General de Educación