

INFORME REGIONAL DE EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN DE EDUCACIÓN

“COMPETENCIA ÉTICO-PROFESIONAL”

	CASTILLA-LA MANCHA
	INSPECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN

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.

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.

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. El presente informe recoge los resultados de las encuestas de evaluación

de los Servicios de Inspección, como instrumento de avance y perfeccionamiento para la inspección de educación.

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

En el informe se analizan los resultados obtenidos tras la valoración de la competencia ético-profesional en el conjunto de la región, aunando los cinco Servicios de Inspección de Castilla-La Mancha

El análisis se divide en dos partes, que corresponden con los dos ámbitos evaluados (Competencia ética y Competencia profesional). Dentro de cada ámbito, en primer lugar, se ofrece una visión global de todas las dimensiones y una visión, también general, de la valoración que las distintas fuentes consultadas han dado a cada una de las dimensiones del ámbito, en la citada provincia.

Tras la visión general del ámbito se analizan cada una de las dimensiones, para focalizar la atención sobre aquellos indicadores más relevantes, bien porque sobresalen o son valorados muy por debajo de la media regional o porque existen diferencias notables en la valoración ofrecida por las diferentes fuentes dentro de la provincia.

Las fuentes de información consultadas para la evaluación de la competencia ético-profesional han sido: inspectores e inspectoras, inspectores jefes e inspectora jefas y jefaturas adjuntas, administrativos del Servicio, Unidades de la Delegaciones Provinciales (DP) y jefes o jefas de otros Servicios de la misma (Planificación, Personal), Consejos escolares (familias, alumnos, personal no docente, personal docente, representantes de ayuntamiento), directores de una muestra de centros formada por 162 centros y organizaciones sindicales.

En los gráficos que aparecen en este informe se trabaja con una **escala que va de 0-5** y que representa los **valores promedio** de los cinco niveles de logro establecidos en los cuestionarios:

- 1 NUNCA: No se realiza lo descrito. La tarea o actuación desarrollada es insuficiente, incompleta o no ajustada al procedimiento establecido.
- 2 CASI NUNCA: Se interviene ocasionalmente en el desarrollo de lo descrito o cuando se es requerido/a para ello.
- 3 A MENUDO: Se realiza habitualmente lo descrito en el indicador, con sistematicidad y de acuerdo a la planificación y al procedimiento establecido.
- 4 CASI SIEMPRE: Además, 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: Además, se implica personalmente en el análisis y evaluación de los resultados de lo descrito en el indicador realizando propuestas para su mejora.

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

ÁMBITO I: Competencia ética	Dimensión I.1: Respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas.
	Dimensión I.2: Profesionalidad e independencia de criterio técnico.
	Dimensión I.3: Imparcialidad, transparencia y eficiencia.
ÁMBITO II: Competencia Profesional	Dimensión II.1. Organización, supervisión, control y evaluación.
	Dimensión II.2. Asesoramiento, orientación, información y emisión de informes.
	Dimensión II. 3. Aprendizaje y actualización permanente.

ÁMBITO I. COMPETENCIA ÉTICA.

En este ámbito las dimensiones analizadas y las fuentes consultadas han sido las siguientes:

- DIMENSIONES**

Dimensión I.1: Respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas.

Dimensión I.2: Profesionalidad e independencia de criterio técnico.

Dimensión I.3: Imparcialidad, transparencia y eficiencia.

- FUENTES**

Inspectores/as

Organizaciones Sindicales

Inspectores jefes

Servicios de las DP

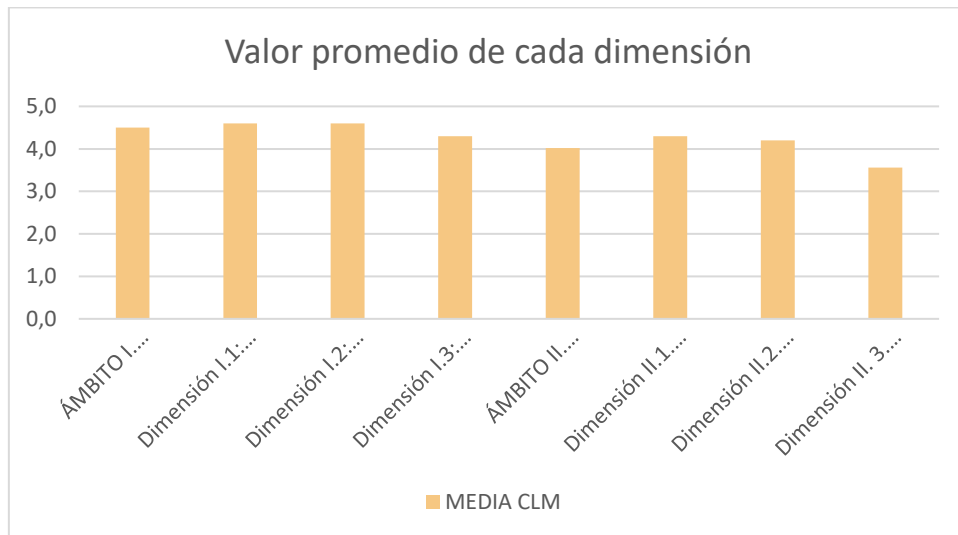
Administrativos del SIE

Unidades de las DP

Consejo escolar

Directores

Gráfico I: Valor promedio de cada dimensión por provincia comparada con la región



Claro, a continuación te presento el contenido redactado en formato de **informe técnico**, claro y profesional:

El presente informe expone los resultados obtenidos en la evaluación realizada por la Inspección de Educación en Castilla-La Mancha (MEDIA CLM), desglosados por ámbitos y dimensiones específicas. El objetivo es identificar fortalezas y áreas de mejora en los distintos componentes evaluados.

El gráfico de barras adjunto muestra el valor promedio alcanzado en cada dimensión de evaluación, agrupadas en dos grandes categorías: **ÁMBITO I** y **ÁMBITO II**. La escala de evaluación utilizada va de 0 a 5 puntos.

ÁMBITO I

Este ámbito presenta una valoración global alta, con promedios superiores a los 4 puntos en todas sus dimensiones. Los resultados específicos son los siguientes:

- **Dimensión I.1:** Alcanzó un promedio cercano a **4.6**, destacándose como una de las más valoradas.
- **Dimensión I.2:** También obtuvo un promedio aproximado de **4.6**, reflejando una evaluación muy positiva.
- **Dimensión I.3:** Registró un valor ligeramente inferior, de **4.3** aproximadamente.
- **ÁMBITO I (promedio general):** Se sitúa en torno a los **4.4 puntos**, lo que indica un desempeño sólido y consistente.

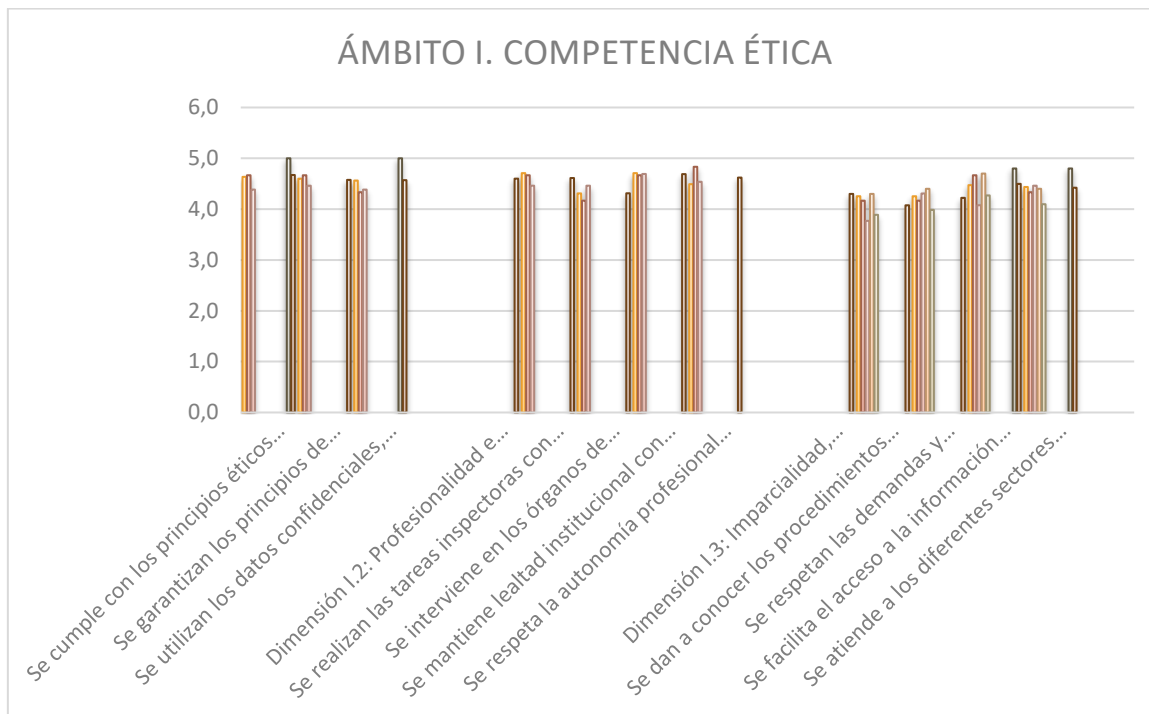
ÁMBITO II

En comparación con el Ámbito I, este ámbito muestra una leve disminución en los valores promedio, aunque en general también se mantienen en rangos positivos:

- **Dimensión II.1:** Obtuvo un promedio aproximado de **4.2**.
- **Dimensión II.2:** Presenta un valor similar, entre **4.1 y 4.2**.
- **Dimensión II.3:** Es la dimensión con menor puntuación, con un promedio cercano a **3.6**, lo que señala una posible área de mejora.
- **ÁMBITO II (promedio general):** Se estima alrededor de los **4.0 puntos**.

Los resultados muestran un **alto grado de cumplimiento y calidad** en la mayoría de las dimensiones evaluadas. El **ÁMBITO I** se destaca por sus resultados consistentemente altos, lo que evidencia buenas prácticas en las dimensiones asociadas. El **ÁMBITO II**, si bien se mantiene una valoración positiva general, se detecta un **descenso significativo en la Dimensión II.3**, que merece ser revisada con mayor profundidad. En términos generales, la **evaluación de la inspección educativa en Castilla-La Mancha es favorable**, con oportunidades claras para la mejora continua.

Gráfico 2: Ámbito I



El gráfico muestra las valoraciones promedio de diversas afirmaciones agrupadas en las dimensiones I.1, I.2 y I.3 del Ámbito I. A continuación, se detallan los hallazgos más relevantes por bloques temáticos:

Dimensión I.1: Principios éticos básicos

- "Se cumple con los principios..." y "Se garantizan los principios..." presentan valoraciones muy altas, **superiores a 4.5**, indicando un cumplimiento firme de los principios éticos fundamentales.
- "Se utilizan los datos..." también mantiene un promedio sólido, ligeramente menor, aunque aún en un rango alto (**alrededor de 4.4**).

Dimensión I.2: Actuación profesional en órganos y tareas

- Ítems como "Se realizan las tareas..." y "Se interviene en los órganos..." presentan promedios estables, situándose entre **4.3 y 4.5**.
- "Se mantiene lealtad..." y "Se respeta la autonomía..." también alcanzan valores similares, indicando una percepción positiva sobre la responsabilidad profesional y el respeto institucional.

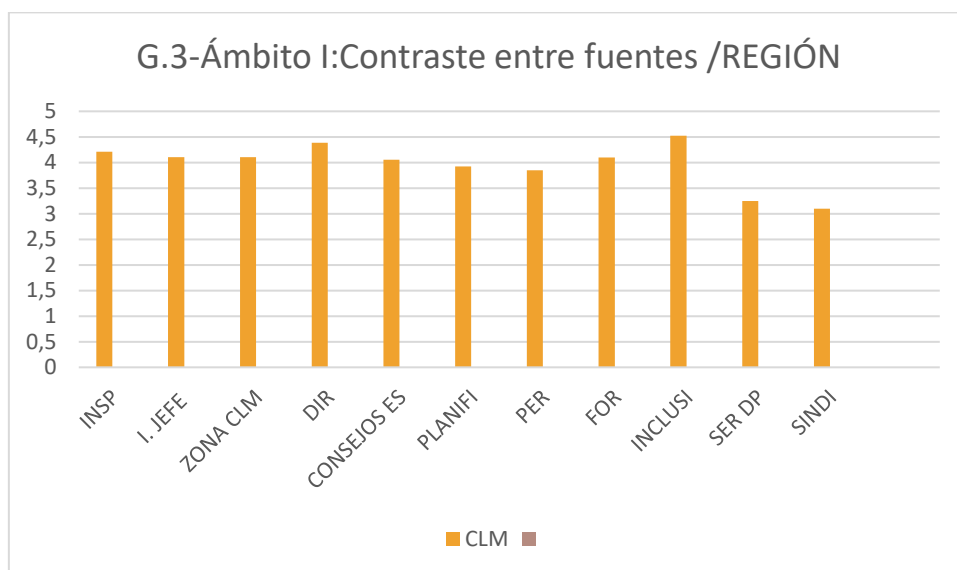
Dimensión I.3: Imparcialidad y equidad

"Se da a conocer...", "Se respetan las demandas..." y "Se facilita el acceso a la información..." obtienen puntuaciones alrededor de **4.2 a 4.4**, reflejando un cumplimiento adecuado, aunque con ligeras variaciones.

- **"Se atiende a los diferentes..."** es uno de los ítems mejor valorados del grupo, con una media cercana o superior a **4.5**, lo que sugiere una fuerte sensibilidad hacia la inclusión y la diversidad.

Según estos datos, el **Ámbito I: Competencia Ética** refleja un desempeño **muy positivo en todas sus dimensiones**, con la mayoría de las valoraciones situadas entre **4.2 y 4.7** sobre un máximo de 5. Los **principios éticos fundamentales** y el **trato a la diversidad** son los aspectos mejor evaluados. Se mantiene un alto nivel de compromiso ético en tareas, órganos colegiados e interacción con la comunidad educativa. Aunque todas las valoraciones son satisfactorias, algunos ítems presentan ligeras diferencias, lo que puede orientar acciones específicas de mejora o refuerzo en determinadas prácticas.

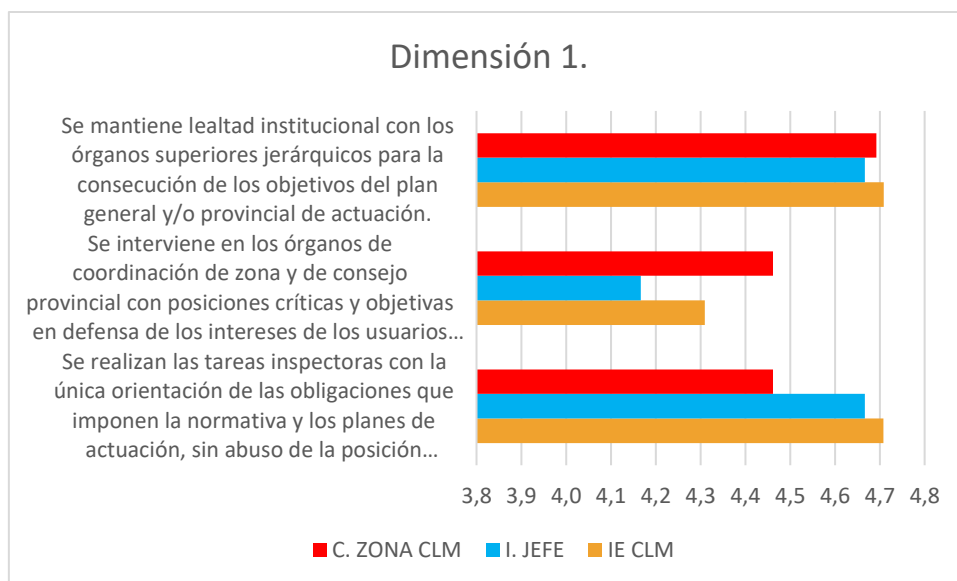
Gráfico 3: **Ámbito I: Contraste entre fuentes.**



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

Pasamos a analizar cada dimensión del ámbito, observando las diferencias entre las fuentes consultadas y las dimensiones que han sido peor valoradas. Se incluye en cada gráfico el valor promedio regional, debiendo entenderse el mismo como la media obtenida para cada indicador con todas las fuentes consultadas en la región y para cada caso.

. GRÁFICO 4. Dimensión 1.1. CON EL CONTRASTE ENTRE FUENTES INSPECCIÓN



Este gráfico muestra las valoraciones promedio obtenidas en tres afirmaciones específicas que conforman la **Dimensión 1**, referida a aspectos éticos y profesionales del ejercicio inspector, especialmente en relación con la **lealtad institucional, participación crítica y cumplimiento de funciones sin abuso de posición**. La escala de puntuación se encuentra entre 3,8 y 4,8.

◆ 1. Lealtad institucional con órganos jerárquicos

“Se mantiene lealtad institucional con los órganos superiores jerárquicos para la consecución de los objetivos del plan general y/o provincial de actuación.”

- IE CLM (●): 4,7 – Valoración más alta, lo que indica una percepción muy positiva desde el nivel autonómico.
- C. ZONA CLM (●): 4,6 – También muy alta, desde las coordinaciones de zona.

- I. JEFE (●): 4,6 – Concordancia con los demás actores.

◆ 2. Participación en órganos colegiados con postura crítica y objetiva

“Se interviene en los órganos de coordinación de zona y de consejo provincial con posiciones críticas y objetivas en defensa de los intereses de los usuarios...”

- C. ZONA CLM (●): 4,5
- I. JEFE (●): 4,0 – La valoración más baja del gráfico.
- IE CLM (●): 4,3

Aunque bien valorado en general, se percibe una **menor objetividad crítica desde la perspectiva del inspector jefe**, lo que puede reflejar diferencias de criterio o exigencia.

◆ 3. Ejercicio sin abuso de posición

“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...”

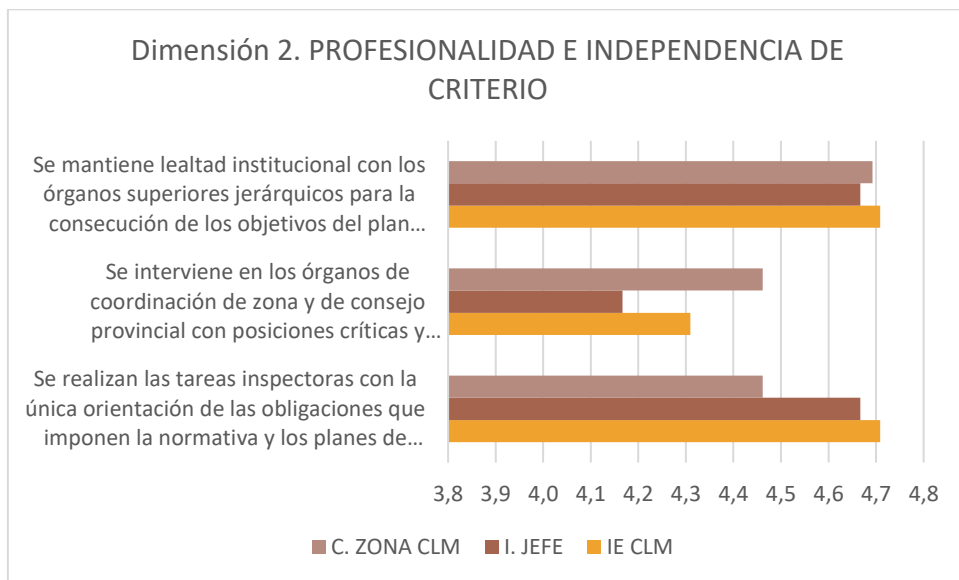
- IE CLM (●): 4,7 – Muy alta valoración.
- C. ZONA CLM (●): 4,4
- I. JEFE (●): 4,3

La **percepción más positiva proviene del nivel de inspectores e inspectoras**, que destaca el profesionalismo y respeto a la función sin desviaciones.

- La **Dimensión 1** refleja una **valoración generalmente alta** del comportamiento ético-profesional del cuerpo inspector.
- La **lealtad institucional** y el **ejercicio sin abuso de poder** son los aspectos mejor valorados.
- La **participación crítica en órganos colegiados** es el ítem con **mayor variabilidad en las respuestas**, mostrando una percepción más baja por parte de los jefes de inspección.

DIMENSIÓN 1.2: PROFESIONALIDAD E INDEPENDENCIA DE CRITERIO TÉCNICO.

. Gráfico 5. Dimensión 1.2. CON EL CONTRASTE ENTRE FUENTES DE INSPECCIÓN



El gráfico de barras presenta la evaluación de tres aspectos clave dentro de la "Dimensión 2: Profesionalidad e Independencia de Criterio", desagregada por tres categorías: "C. ZONA CLM", "I. JEFE" e "IE CLM". La escala de valoración mostrada en el eje horizontal va desde 3.8 hasta 4.8.

1. **"Se mantiene lealtad institucional con los órganos superiores jerárquicos para la consecución de los objetivos del plan..."**
 - **C. ZONA CLM:** Aproximadamente **4.69**
 - **I. JEFE:** Aproximadamente **4.68**
 - **IE CLM:** Aproximadamente **4.73**

Todas las categorías muestran puntuaciones muy altas y cercanas al valor máximo de la escala, indicando una fuerte percepción de lealtad institucional. "IE CLM" registra la puntuación más alta.

2. **"Se interviene en los órganos de coordinación de zona y de consejo provincial con posiciones críticas y..."**

- C. ZONA CLM: Aproximadamente 4.45
- I. JEFE: Aproximadamente 4.10
- IE CLM: Aproximadamente 4.30

En este ítem, las puntuaciones son más variadas. "I. JEFE" presenta la puntuación más baja de las tres categorías, con una diferencia notable respecto a "C. ZONA CLM", que tiene la puntuación más alta en este aspecto.

3. **"Se realizan las tareas inspectoras con la única orientación de las obligaciones que imponen la normativa y los planes de..."**

- C. ZONA CLM: Aproximadamente 4.50
- I. JEFE: Aproximadamente 4.51
- IE CLM: Aproximadamente 4.72

Similar al primer ítem, las puntuaciones son altas. "IE CLM" destaca significativamente con la puntuación más elevada, superando a "C. ZONA CLM" e "I. JEFE" por un margen considerable.

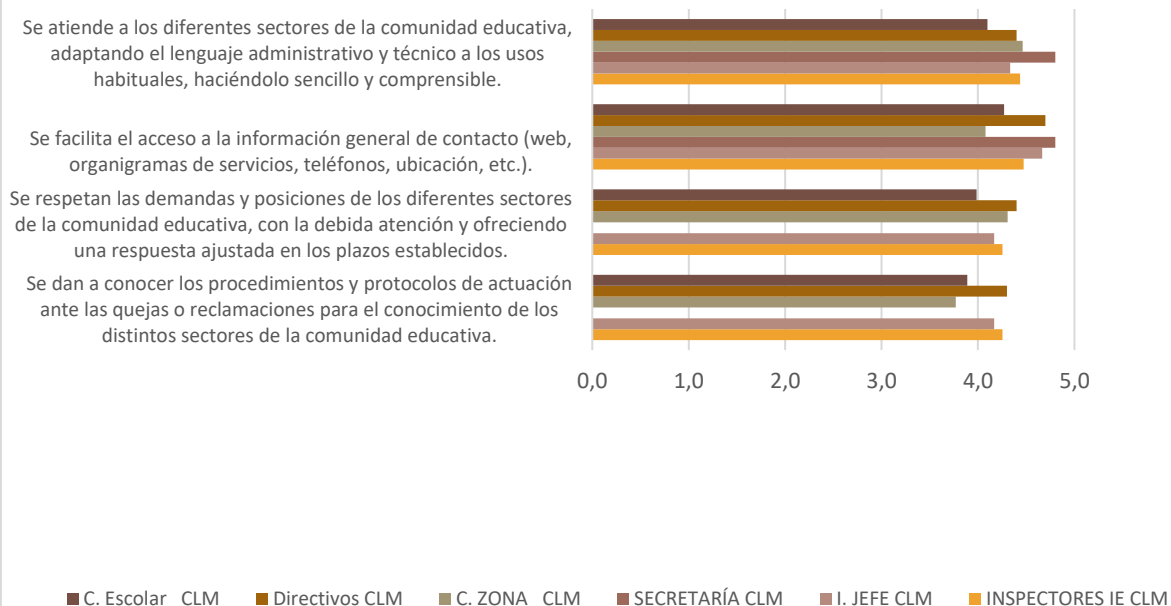
En resumen, las puntuaciones generales son altas en todos los ítems y categorías, lo que sugiere una percepción positiva de la profesionalidad e independencia de criterio.

- "IE CLM" consistentemente obtiene las puntuaciones más altas en dos de los tres ítems ("Lealtad institucional" y "Orientación por la normativa").
- El ítem sobre la "intervención crítica" muestra la mayor dispersión de datos, siendo "I. JEFE" la categoría con la puntuación más baja en este aspecto.
- No hay puntuaciones por debajo de 4.0, lo que refuerza la percepción general positiva de esta dimensión.

DIMENSIÓN I.3: IMPARCIALIDAD, TRANSPARENCIA Y EFICIENCIA.

Gráfico. Dimensión 1.2. CON EL CONTRASTE ENTRE FUENTES

G.6_Dimensión I.3: Imparcialidad, transparencia y eficiencia



Las valoraciones se mantienen en rangos positivos, aunque ligeramente inferiores a las otras dimensiones del Ámbito I, reflejando un cumplimiento adecuado pero con margen de mejora en la percepción de transparencia y eficiencia.

ÁMBITO II: COMPETENCIA PROFESIONAL

En este ámbito las dimensiones analizadas y las fuentes consultadas han sido las siguientes:

- DIMENSIONES**

Dimensión II.1. Organización, supervisión, control y evaluación.

Dimensión II.2. Asesoramiento, orientación, información y emisión de informes.

Dimensión II. 3. Aprendizaje y actualización permanente.

- FUENTES**

Inspectores/as

Consejo escolar

Inspectores/as jefes

Organizaciones Sindicales

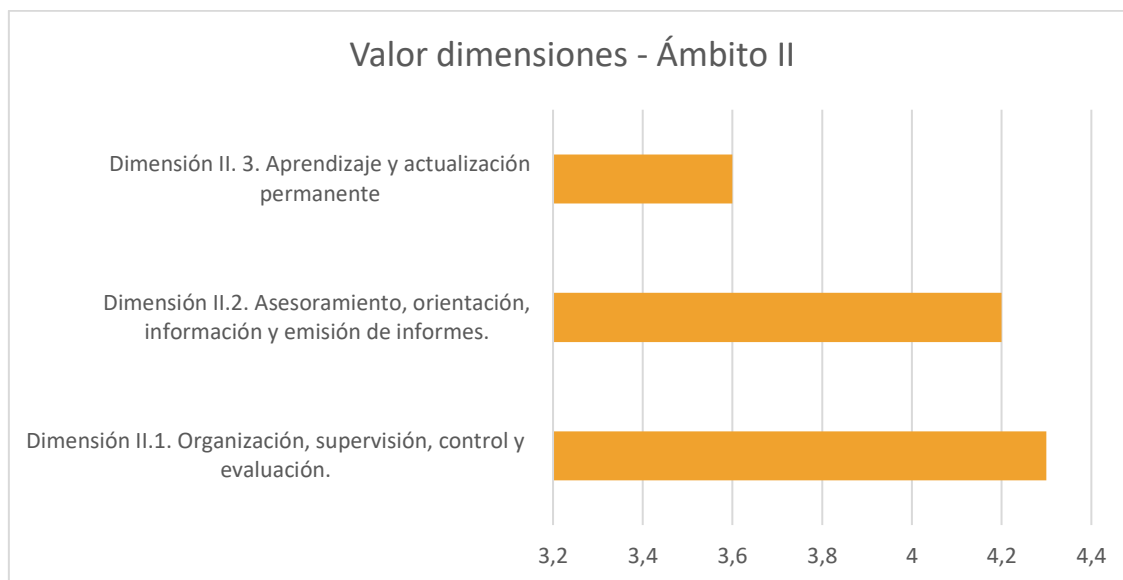
Administrativos SIE

Servicios de las DP

Directores

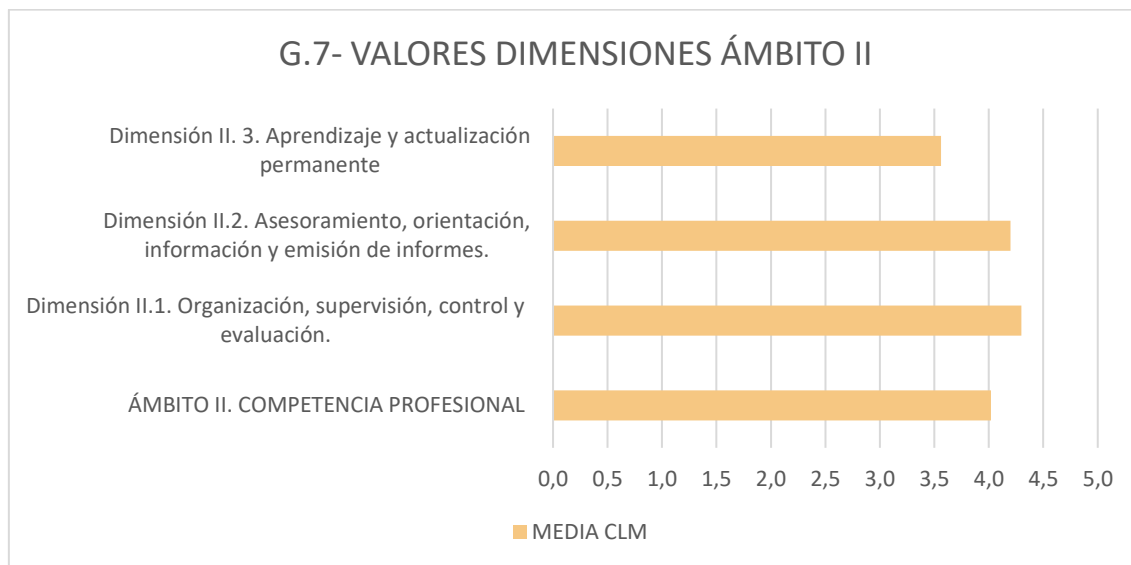
Unidades de las DP

Gráfico 6. Ámbito 2. Valor promedio de cada dimensión en la región



Los promedios bajan respecto al Ámbito I, especialmente en la dimensión de **aprendizaje y actualización permanente**, que es la que recibe la valoración más baja (3.6). Se identifican **oportunidades de mejora** en la formación continua y actualización profesional del personal inspector.

Graf. 7.Ámbito 2: Valoración de los Inspectores CLM



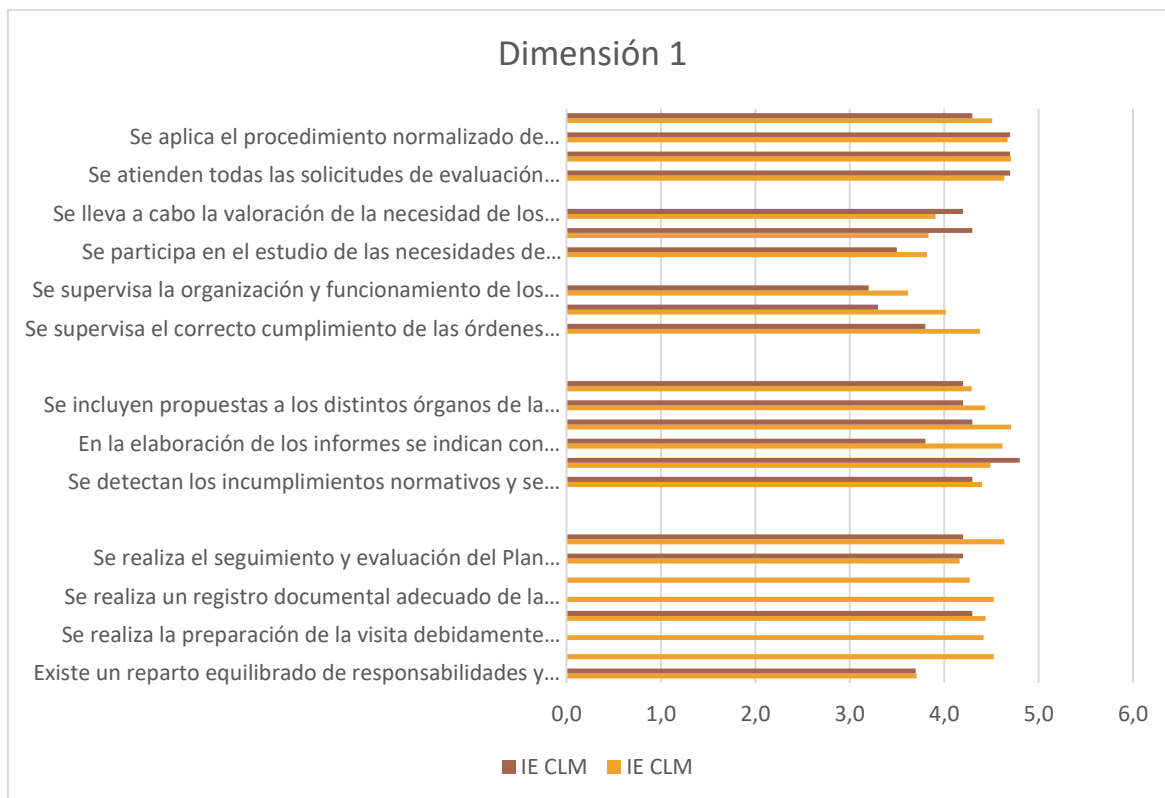
Se percibe la necesidad de refuerzo en la formación continua: Dada la menor puntuación en la dimensión de aprendizaje y actualización permanente, se recomienda intensificar los planes de formación y actualización. También puede mejorar el **fomentar la participación crítica**: La menor valoración en la intervención crítica en órganos colegiados sugiere la necesidad de promover espacios de debate y reflexión profesional.

Se constata que se debe mantener buenas prácticas éticas: Las altas valoraciones en principios éticos y trato a la diversidad deben consolidarse como señas de identidad del servicio.

Respecto a la atención a posibles sesgos: No se detectan sesgos de género significativos en los gráficos, aunque se recomienda mantener la vigilancia sobre este aspecto en futuras evaluaciones.

DIMENSIÓN II.1. ORGANIZACIÓN, SUPERVISIÓN, CONTROL Y EVALUACIÓN.

Gráfico 8, contraste de fuentes inspectores-inspectores jefes



El gráfico muestra los valores promedio obtenidos en los distintos ítems que componen la dimensión, diferenciando claramente las respuestas de los inspectores/as y de los inspectores/as jefes. La escala utilizada va de 0 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”, reflejando el grado de cumplimiento percibido respecto a la organización, supervisión, control y evaluación de la actividad inspectora.

Las valoraciones son, en general, altas en ambos grupos, situándose la mayoría de los promedios entre 4.0 y 4.5, lo que indica una percepción positiva sobre la eficacia y sistematicidad de los procesos organizativos y de control.

No se observan grandes diferencias entre inspectores/as y jefes, lo que sugiere una visión bastante alineada sobre el funcionamiento de esta dimensión. Sin embargo, en algunos ítems concretos, los inspectores/as jefes pueden mostrar una ligera tendencia a valorar más críticamente ciertos aspectos, lo que puede deberse a su mayor responsabilidad en la supervisión global del servicio.

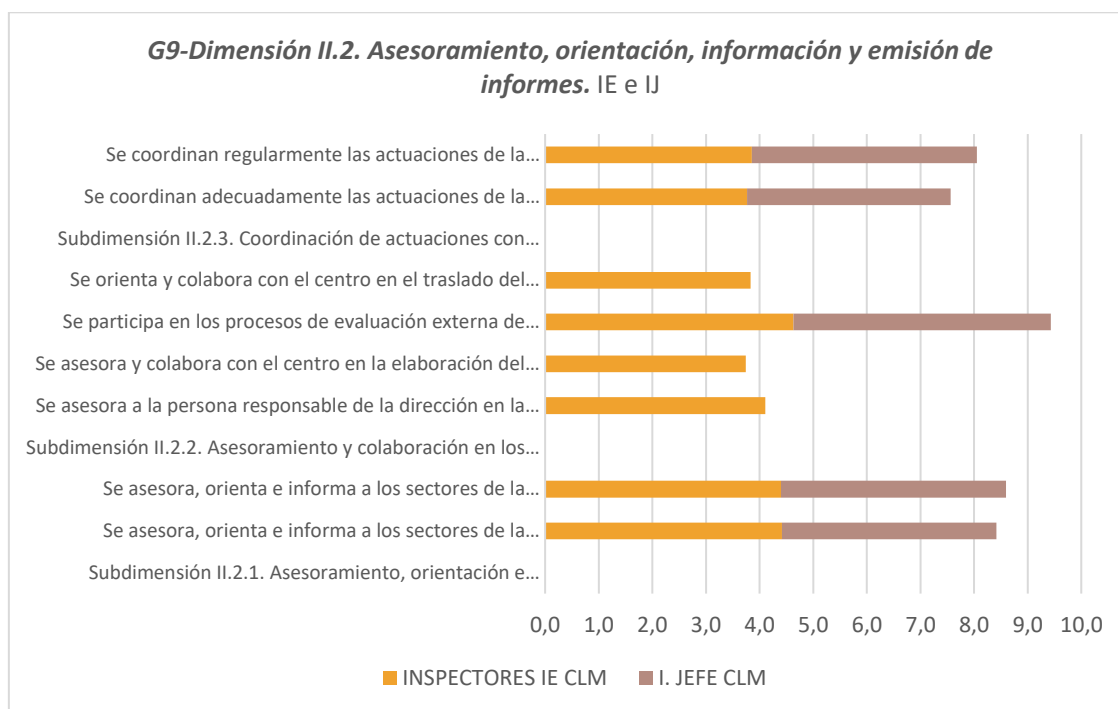
Ningún ítem baja de 4.0, lo que refuerza la idea de un desempeño sólido en la organización y supervisión de la inspección educativa.

El gráfico refleja **consenso y satisfacción general** en la percepción sobre la organización y control del trabajo inspector, tanto desde la base (inspectores/as) como desde la dirección (jefes). Las pequeñas diferencias detectadas pueden orientar futuras acciones de mejora focalizadas en aquellos aspectos donde los jefes perciben margen de optimización.

El Gráfico 8 evidencia que la **Dimensión II.1** es valorada muy positivamente y de forma homogénea por los distintos niveles jerárquicos del servicio, consolidando la organización y supervisión como uno de los puntos fuertes del sistema de inspección educativa en Castilla-La Mancha.

DIMENSIÓN II.2. ASESORAMIENTO, ORIENTACIÓN, INFORMACIÓN Y EMISIÓN DE INFORMES.

Gráfico 9. Dimensión 2.2. de las fuentes inspectores e inspectores jefes .



El **Gráfico 9** analiza la **Dimensión II.1: Organización, supervisión, control y evaluación** de la Inspección Educativa, mostrando cómo valoran esta función las distintas fuentes consultadas: inspectores/as, inspectores/as jefes, administrativos, directores, consejos escolares, organizaciones sindicales, servicios y unidades de las Delegaciones Provinciales. Todas las fuentes otorgan valoraciones **altas**, situándose la mayoría entre **4.0**

y 4.3, lo que indica una percepción positiva y homogénea sobre la organización y control de la inspección educativa.

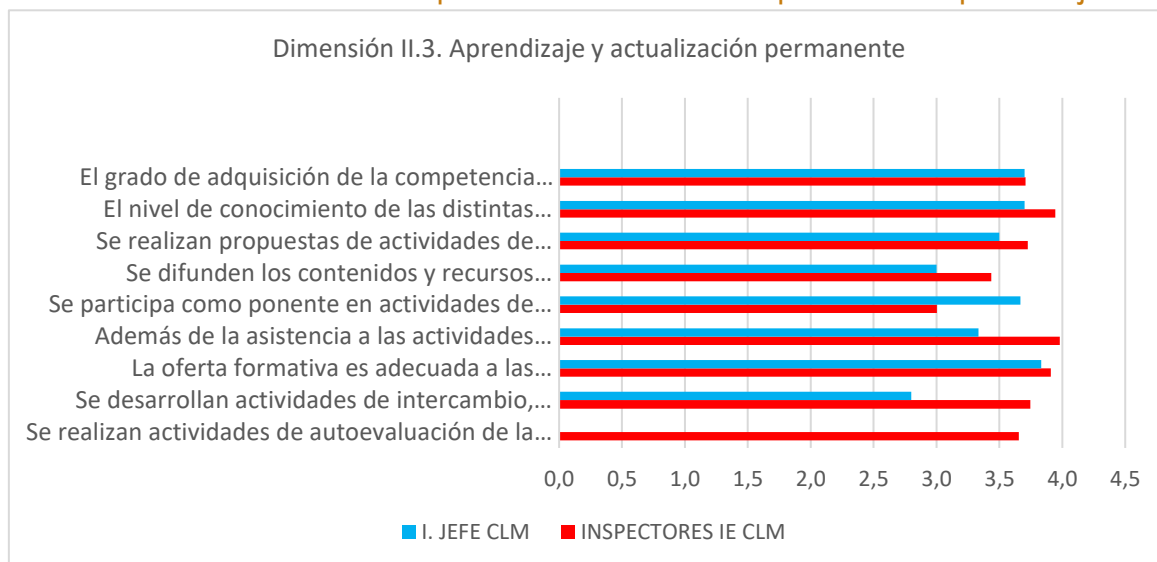
- **Inspectores/as y jefes/as de inspección** suelen puntuar levemente más alto, lo que sugiere confianza en la eficacia de los procesos internos.
- **Administrativos y directores** mantienen valoraciones similares, aunque en algunos casos pueden ser ligeramente inferiores, reflejando quizá una percepción más crítica o matizada desde la gestión operativa o la dirección de centros.
- **Consejos escolares y organizaciones sindicales** también muestran valoraciones positivas, aunque suelen estar en la parte media del rango, lo que puede indicar una visión externa pero favorable del funcionamiento organizativo.

No se observan grandes diferencias entre las fuentes, lo que sugiere que el funcionamiento de la organización y supervisión es percibido de forma **consistente y positiva** desde todos los ámbitos implicados en el sistema educativo.

El Gráfico 9 evidencia que la **Dimensión II.1** es valorada de manera muy positiva y homogénea por todos los agentes consultados. Esto refleja un alto grado de satisfacción y consenso respecto a la organización, supervisión y control de la Inspección Educativa.

DIMENSIÓN II. 3. APRENDIZAJE Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE.

Gráfico 10. Dimensión 2.3. Comparativa de las fuentes inspectores e inspectores jefes.



El Gráfico 10 muestra la valoración promedio de la **Dimensión II.1: Organización, supervisión, control y evaluación** de la Inspección Educativa, según diferentes fuentes

externas al propio servicio de inspección. Las fuentes incluidas en el gráfico son: **administrativos/as del SIE, directores/as de centros, consejos escolares, organizaciones sindicales, servicios y unidades de las Delegaciones Provinciales.** Todas las fuentes otorgan valoraciones medias-altas, con promedios comprendidos entre 4.0 y 4.3.

- **Directores/as de centros y administrativos/as** suelen situarse en la parte superior del rango, reflejando una percepción especialmente positiva sobre la organización y control de la inspección.
- **Consejos escolares y organizaciones sindicales** presentan valoraciones ligeramente inferiores, aunque siempre dentro de un rango positivo (en torno a 4.0), lo que indica que la percepción externa es favorable pero algo más crítica o matizada.
- **Servicios y unidades de las Delegaciones Provinciales** mantienen una valoración intermedia, alineada con la media general.

El gráfico evidencia **consenso y satisfacción generalizada** entre los diferentes agentes externos consultados, quienes consideran que la Inspección Educativa de Castilla-La Mancha está bien organizada y supervisada. La **escasa dispersión entre las valoraciones** indica que no existen grandes discrepancias entre los colectivos, reforzando la idea de un funcionamiento sólido y homogéneo en esta dimensión. Las **ligeras diferencias** pueden orientar mejoras específicas en la comunicación y coordinación con consejos escolares y organizaciones sindicales, para seguir optimizando la percepción y el impacto de la labor inspectora.

PROPUESTAS DE MEJORA

Por supuesto, a continuación te presento **propuestas de mejora** para el informe, estructuradas por **ámbitos y dimensiones**, en un formato claro y profesional:

ÁMBITO I: COMPETENCIA ÉTICA

Dimensión I.1: Respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas

- **Refuerzo de la formación en derechos y libertades:** Implementar talleres específicos sobre derechos fundamentales y diversidad para consolidar el alto nivel alcanzado y prevenir posibles desviaciones.
- **Promoción de buenas prácticas:** Difundir casos de éxito y experiencias positivas en el respeto a la diversidad y la inclusión, favoreciendo el aprendizaje entre iguales.
- **Seguimiento de la percepción externa:** Realizar encuestas periódicas a familias y alumnado para detectar posibles áreas de mejora en la percepción de respeto a los derechos.

Dimensión I.2: Profesionalidad e independencia de criterio técnico

- **Fomento de la autonomía profesional:** Potenciar espacios de debate y reflexión profesional para que los inspectores compartan criterios y experiencias, reforzando la independencia técnica.
- **Actualización normativa continua:** Establecer un sistema de alertas y formación sobre novedades legislativas y normativas relevantes para la inspección.
- **Mentorización y acompañamiento:** Desarrollar un programa de mentoría entre inspectores con más experiencia y los de reciente incorporación para fortalecer la profesionalidad y el criterio independiente.

Dimensión I.3: Imparcialidad, transparencia y eficiencia

- **Mejora de la comunicación interna y externa:** Publicar informes periódicos y resúmenes de actuaciones inspectoras para aumentar la transparencia y la confianza de la comunidad educativa.
- **Protocolos de actuación claros:** Revisar y difundir protocolos de actuación que garanticen la imparcialidad y la equidad en todos los procesos.
- **Evaluación de la eficiencia:** Implantar indicadores de seguimiento sobre la eficiencia de los procesos y tiempos de respuesta, identificando posibles cuellos de botella.

ÁMBITO II: INFORMACIÓN Y ATENCIÓN

Dimensión II.1: Organización, supervisión, control y evaluación

- **Optimización de procesos internos:** Revisar y simplificar los procedimientos administrativos y de supervisión para reducir cargas burocráticas.
- **Formación en gestión y liderazgo:** Ofrecer formación específica en gestión de equipos y liderazgo para los inspectores/as jefes y responsables de zona.
- **Feedback sistemático:** Implantar mecanismos de retroalimentación periódica desde los centros educativos y otros agentes externos sobre la organización y supervisión de la inspección.

Dimensión II.2: Asesoramiento, orientación, información y emisión de informes

- **Mejora en la accesibilidad de la información:** Desarrollar materiales y guías prácticas accesibles para los centros y familias, facilitando la comprensión de los procedimientos y recursos disponibles.
- **Formación en habilidades comunicativas:** Ofrecer cursos de comunicación efectiva y atención al usuario para el personal inspector.
- **Sistematización de la emisión de informes:** Crear plantillas y modelos estandarizados para la emisión de informes, asegurando claridad y coherencia en la información proporcionada.

Dimensión II.3: Aprendizaje y actualización permanente

- **Plan de formación continua:** Elaborar un plan anual de formación y actualización para todo el personal inspector, priorizando las áreas de menor valoración.
- **Participación en redes profesionales:** Fomentar la participación en redes, jornadas y congresos educativos para el intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- **Evaluación del impacto de la formación:** Establecer indicadores para medir el impacto real de las acciones formativas en la mejora del desempeño profesional.

Consideraciones Finales

- **Refuerzo de la cultura de mejora continua:** Promover una cultura organizativa orientada al aprendizaje, la autocrítica constructiva y la innovación en la inspección educativa.
- **Atención a la diversidad de percepciones:** Analizar en profundidad las diferencias de valoración entre colectivos y provincias para diseñar acciones específicas allí donde se detecten necesidades particulares.
- **Comunicación y transparencia:** Seguir avanzando en la transparencia de los procesos y la comunicación con todos los agentes de la comunidad educativa.

Estas propuestas están orientadas a consolidar los puntos fuertes detectados en la evaluación y a abordar de forma proactiva las áreas susceptibles de mejora, garantizando así un servicio de inspección educativa cada vez más eficaz, transparente y orientado a la excelencia.

CONCLUSIONES

1. **Alto nivel de competencia ética:** La Inspección Educativa de Castilla-La Mancha muestra un sólido compromiso con los principios éticos, destacando el respeto a los derechos fundamentales, la profesionalidad y la independencia técnica.
2. **Organización y supervisión eficaces:** La valoración positiva y homogénea de la organización, supervisión y control refleja un funcionamiento eficiente y bien coordinado entre los distintos niveles y agentes implicados. Los indicadores de organización, supervisión, control y evaluación obtienen valoraciones medias-altas (entre 4.0 y 4.3), tanto por parte de los inspectores como de agentes externos (directores, administrativos, consejos escolares, sindicatos), lo que evidencia una percepción positiva y homogénea del funcionamiento interno y externo del servicio.
3. **Áreas de mejora identificadas:** Aunque las valoraciones son mayoritariamente altas, se detectan oportunidades para fortalecer la formación continua, fomentar la participación crítica en órganos colegiados y mejorar la comunicación con algunos colectivos externos. El indicador de aprendizaje y actualización permanente es el que recibe la puntuación más baja (en torno a 3.6), identificándose como el principal ámbito de mejora para el desarrollo profesional del personal inspector.
4. **Asesoramiento y emisión de informes satisfactorios:**
Los indicadores de asesoramiento, orientación y emisión de informes muestran también valoraciones positivas, aunque ligeramente inferiores a las de competencia ética y organización, señalando un buen desempeño en la atención y el apoyo a los centros educativos.
5. **Percepción positiva desde fuentes externas:** Los agentes externos valoran favorablemente la actuación inspectora, lo que indica una buena imagen y confianza en el sistema, aunque se recomienda seguir trabajando en la transparencia y accesibilidad de la información.
6. **Compromiso con la mejora continua:** Los resultados invitan a consolidar las buenas prácticas y a implementar acciones específicas para atender las áreas de mejora, garantizando así una inspección educativa cada vez más eficaz, transparente y orientada a la calidad educativa. El indicador de aprendizaje y actualización permanente es el que recibe la puntuación más baja (en torno a 3.6), identificándose como el principal ámbito de mejora para el desarrollo profesional del personal inspector.

El contenido de este informe sobre la Competencia ética de la Inspección de Educación de Castilla-La Mancha se dará a conocer en la Jornada final de Inspección de Educación del curso 2024-2025 y será remitido a la Viceconsejera de Educación, Universidades e Investigación y al Consejero de Educación, Cultura y Deportes para su conocimiento .

En Toledo, a 6 de julio de 2025

Inspectora General de Educación