

Cuerpo de Inspectores de Educación en España (CIE): acceso y formación

/

Spanish Education Inspectorate (CIE): Access and Training

Fernando Tébar Cuesta

Catedrático de Matemáticas. Inspector de Educación

DOI: <https://doi.org/10.23824/ase.v0i43.966>

Resumen

El objetivo de este ensayo es reflexionar sobre la selección y formación de los inspectores de educación en España. En primer lugar, se aborda la selección de personal analizándola desde diversas perspectivas que van desde la formación necesaria, el sistema meritocrático, hasta los tribunales y exámenes, ofreciendo propuestas innovadoras con el fin de que los procesos de selección atraigan a los mejores talentos. En segundo lugar, el objetivo es de planificación estratégica, para una formación completamente flexible y adaptativa para el desarrollo de sus competencias y habilidades específicas que ayuden a enfrentar los retos actuales y futuros, caracterizados por un movimiento lineal en muchos aspectos, pero exponencial en otros (IA). Finalmente, para que los Inspectores de Educación cumplan con los principios de eficacia y eficiencia en pleno siglo XXI, se propone una formación modular en el binomio consistente en combinar de forma dinámica las competencias tradicionales con las habilidades necesarias en el entorno cultural y social actual.

Palabras clave: Funcionario, selección, formación inicial, formación permanente, competencias.

Abstract

The aim of this essay is to reflect on the selection and training of education inspectors in Spain. The selection of officials for the Education Inspectorate is first discussed, reflecting and analysing from various perspectives including the necessary training, the meritocratic system, the tribunals and examinations, and offering innovative proposals to ensure that selection processes attract and retain the best talent as far as possible. Secondly, the objective is strategic planning, for a fully flexible and adaptive training to develop their specific skills and abilities so that they can face current and future challenges, characterized by a linear movement in many aspects (classical opposition) but exponential in others (IA). Finally, in order for these new Inspectors of education to comply with the principles of effectiveness and efficiency in the 21st century, a modular training is proposed in the form of a dynamic combination of traditional values and skills required by the present environment.

Key words: Civil servant, selection, initial training, permanent training, skills.

Introducción

Frecuentemente, muchos profesores reflexionan sobre prepararse las oposiciones al Cuerpo de Inspectores de Educación (CIE), y entre los motivos más comunes sobre los que se medita destacan los de: vocación, cuestión económica y estabilidad laboral. Aunque tratándose de una oposición como la de Inspección, varios de ellos se caen por su propio peso, así, el de vocación, nadie tiene vocación de ser inspector. Otra cosa sería que constituya un motivo de acicate profesional y quiera subir en la categoría funcional a un nivel más alto dentro del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD) o la consejería correspondiente. En cuanto a la cuestión económica, puede tener sus adeptos si lo que quiere es ganar algo más que como docente, porque si lo que se pretende es ganar más dinero, debería analizar las ofertas en otros ministerios. Por último, la motivación no puede ser la de la estabilidad laboral, pues tanto si se es maestro como si se es profesor, ya son funcionarios y, por lo tanto, gozan de dicha estabilidad laboral. Resumiendo, habrá

que buscar otras causas que motiven a los profesores de cualquier materia, enseñanza o nivel para enfrascarse en tamañas oposiciones.

Tras evaluar las opciones, el opositor debe considerar dos factores adicionales: el tiempo y la periodicidad de las convocatorias. El primero porque será innumerable el que deba dedicar a la preparación de los ejercicios; el segundo porque no la hay, pues si unos años se ofertan muchas plazas para cubrir la plantilla, es probable que se tarde un par de años en volverlas a convocar, en función de las jubilaciones, bajas, traslados, etc. Algo que no es un inconveniente, pues tratándose de oposiciones del Grupo A¹, lo más normal es que haya que dedicar entre uno y tres años a su preparación (considerando que se está trabajando en la enseñanza).

Cuando el objetivo está bien definido, se debe actuar racionalmente, sopesando además del tiempo, los medios personales de que se dispone, y solo después de reflexionar sobre la célebre cita de Sócrates “Conócete a ti mismo”, que está destinada a recordar a cada cual sus limitaciones intelectuales. Solo entonces, se ha de enfrascar en el estudio del temario.

Asimismo, se requieren buenas dosis de motivación para dejar atrás la docencia y enfrentarse al procedimiento de acceso al Cuerpo de Inspección de Educación como reflexionan los autores Rodríguez Bravo, M., Camacho Prats, A. y Álvarez Álvarez, M.C. (2019) al expresar:

Sin embargo, consideramos que hay un momento esencial en la Inspección que condiciona el devenir de los inspectores y, por ende, de la institución: el procedimiento de acceso. Es decir, en qué condiciones ingresan los profesores para convertirse en Inspectores de Educación, dejando atrás la docencia y para realizar profesionalmente tareas propias de la Inspección, como la supervisión, evaluación, control y asesoramiento de centros, programas y servicios educativos, todo ello muy distinto de la labor docente en un centro educativo.
(p.9)

¹ Grupo A: para el acceso a los cuerpos de este grupo, en sus dos subgrupos A1 y A2, se exigirá estar en posesión de un título universitario de Licenciado, Grado, Ingeniero, Arquitecto o título equivalente.

Y puesto que la labor de la Inspección de Educación (IE, también abrevia Inspector de Educación) se va a desarrollar interviniendo en el sistema educativo, debemos fijar la base democrática sobre la que descansa la actuación de la IE, que no es otra que la Constitución Española de 1978 que consagra la intervención de los poderes públicos al indicar en su art. 27.8 que “los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes”; artículo fundamental que ha sido desarrollado por las sucesivas leyes de educación, en concreto la actual Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que en su art. 148 dispone:

1. Es competencia y responsabilidad de los poderes públicos la inspección, supervisión y evaluación del sistema educativo.
2. Corresponde a las Administraciones públicas competentes ordenar, regular y ejercer la inspección educativa dentro del respectivo ámbito territorial.
3. La inspección educativa se realizará sobre todos los elementos y aspectos del sistema educativo, a fin de asegurar el cumplimiento de las leyes, la garantía de los derechos y la observancia de los deberes de cuantos participan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, la mejora del sistema educativo y la calidad y equidad de la enseñanza.

Muy importante el mandato de este artículo, pues concreta que la inspección educativa se realizará:

- a) sobre todos los elementos y aspectos del sistema educativo,
- b) a fin de asegurar el cumplimiento de las leyes,
- c) la garantía de los derechos y la observancia de los deberes,
- d) la mejora del sistema educativo y,
- e) la calidad y equidad de la enseñanza.

Enorme e importantísima tarea. Cuando se reflexiona sobre ella, queda respondida la pregunta que el IE (que no pudo leer el artículo) se planteaba al cuestionar *¿para qué los IE?*² Siendo conscientes de tamaña encomienda, también se debe pensar en que no va a ser posible desarrollarla y desempeñarla por cualquier

² Ramo, Z. (1999). *¿Para qué los inspectores?* Barcelona. Praxis.

funcionario (resuenan las palabras del fundador³), sino que se va a requerir un perfil profesional y humano diferente, y, por ello, se habrá de poner especial énfasis en la fase primera de selección, es decir, el procedimiento de acceso a la Inspección Educativa. De ahí que autores como Buj Gimeno, A. (1992, p. 205) afirmen que: “Considerando, que la inspección educativa requiere, para su ejercicio, una preparación específica por la singularidad de las funciones que desempeña en la educación, distintas de las que corresponden a otros agentes del sistema educativo”.

Mientras la motivación ayuda al opositor a mantener la disciplina, la concentración intelectual y la lucha constante contra el desánimo y el conformismo — los aspectos más difíciles de la oposición—, es importante proporcionarle también información relevante de carácter general. Estos aspectos, aunque no influyen directamente en la convocatoria a través de los boletines oficiales, sí afectan de manera general al proceso de oposición.

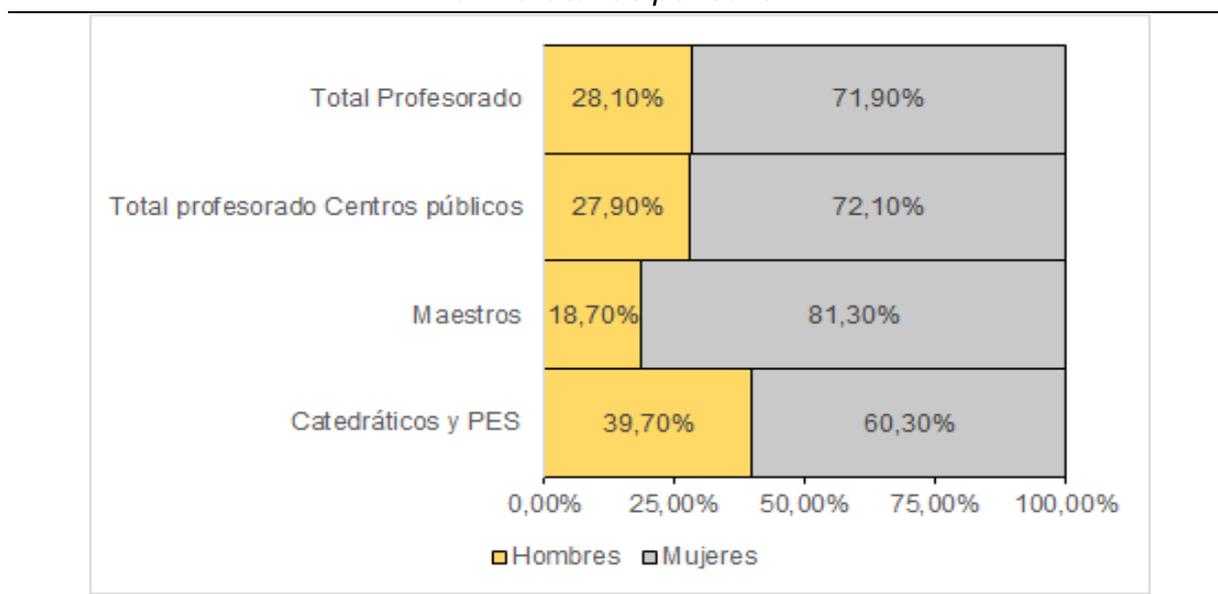
Cuestión de género

No deja de ser interesante el examinar la distribución del profesorado según el género en la educación española, pues si una de las condiciones para participar en la oposición es la de formar parte de uno de los cuerpos de educación, será conveniente conocer la implicación de esta variable en el desarrollo posterior. En la siguiente tabla I se muestra la distribución del profesorado clasificado por género, donde destaca la enorme proporción que en la enseñanza tiene el femenino.

Si las mujeres constituyen el grueso del profesorado tanto en centros de enseñanza primaria como de secundaria, es de prever que se mantenga su porcentaje de participación en las oposiciones a la IE, con las características muy relevantes de su componente motivacional, debido a razones endógenas como vocación, horario, seguridad en el empleo, o a razones exógenas como las oportunidades de conciliación familiar.

³ Gil de Zárate, Real Decreto de 30 de marzo de 1849 (Gaceta de Madrid del 2 de abril), “Carecen además de los conocimientos especiales que se necesitan para observar muchas cosas que solo se descubren a los ojos de personas facultativas y amaestradas en esta clase de indagaciones”.

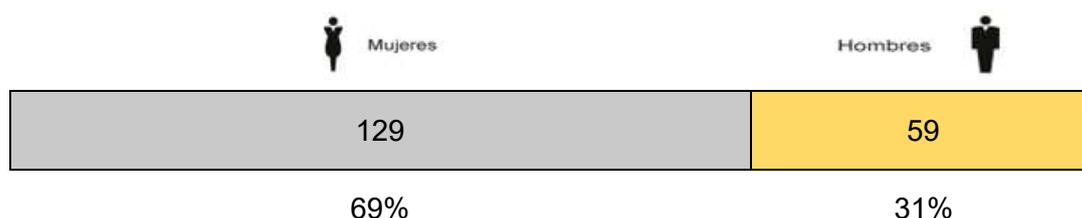
Tabla I. *Distribución del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitarias por sexo.*



Fuente: *Elaboración propia a partir de: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Ministerio de Educación y FP. Secretaría General Técnica. Curso escolar 2022/2023*

Dicha proporción se va a ver reflejada, posteriormente, en las plantillas de Inspección. Así nos lo muestran los datos del número de IE en el curso 2023-2024, que según refleja la publicación del Ministerio de Educación y Formación Profesional, “Las cifras de la Educación”, asciende a 1.540 en el conjunto de España, siendo en concreto en la Comunidad de Madrid de 188 IE, que, por género, se distribuye en valores absolutos y relativos, como refleja el siguiente cuadro I:

Cuadro I. *Inspectores de educación en la Comunidad de Madrid, por género*



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid. Curso escolar 2023/2024.*

Finalmente, si atendemos a la demanda de la Administración, observamos que la cuestión no es solo de funcionarios capaces y bien formados, sino que, sin ser consciente de ello, sigue la teoría de Darwin, según la cual la vida no evoluciona a saltos sino como acumulación de pequeños cambios, y, el nuevo modelo de

inspección será una transformación del actual conseguido por la intervención de sus profesionales mediante la innovación, el trabajo continuo y la profesionalidad. La apertura de las plazas a otros docentes se nota en la composición del Servicio de Inspección Educativa (SIE), que, en pocos años, ha incrementado su número como refleja el siguiente cuadro II referido a la Comunidad de Madrid donde la presencia de los Orientadores es muy significativa.

Cuadro II. *Inspectores de educación en la Comunidad de Madrid. Curso 23-24.*

TOTAL 188		
PRIMARIA: 78 41%	SECUNDARIA: 89 47%	ORIENTACIÓN: 21 12%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid. Curso escolar 2023/2024.

Falta de incentivos para acceder al Cuerpo

No son pocas las razones que se despliegan a la hora de pensar dedicar la vida administrativa a un Cuerpo de la Administración. Entre las más comunes se encuentran las de estudiar si la labor a realizar es interesante, congruente con sus expectativas vitales; si se trata de trabajar en pos de una labor social significativa; el pertenecer a un cuerpo administrativo con prestigio social; o las posibilidades de acometer una exitosa carrera profesional.

En lo referente al Cuerpo de IE se ha de considerar su trayectoria y su situación actual, pues ellas forjarán el futuro, y es que las responsabilidades de la IE han descrito una parábola cuyo máximo se alcanzó en la etapa anterior a la Constitución Española de 1978 (CE 78), encontrándose en la actualidad en la fase descendente, notándose dicha pendiente negativa, especialmente, a partir de las transferencias de las competencias educativas a las CC.AA. El aumento de las unidades y servicios en las Direcciones de Área Territorial (DAT) (o sus equivalentes en cada autonomía) ha supuesto incrementar competencias para darles sentido y contenido y, en un gran número de veces, restarlas a quien las tenía, la IE.

Y no solo restarlas, también se han ido difuminando conforme se han implantado las nuevas tecnologías y, en concreto, Internet, donde cantidad de datos informativos de directores, jefes de estudios y secretarios, que antes se obtenían a través de la IE,

se obtienen ahora de forma casi instantánea. Es más, el desarrollo de las redes puede permitir que la administración pública matriz esté conectada con las intranets de todos los centros públicos y, con ello, disponer en línea de los datos introducidos en un nodo en toda la red, y, por lo tanto, de uso y utilidad inmediata, no siendo precisa su solicitud a la IE. Inmediatez y también transparencia y cercanía, pues la mayoría de los DAT son políticos o nombrados por los políticos y parece que han de demostrar esa cercanía con los ciudadanos o directores, interactuando con ellos directamente, sin recabar informe de la Inspección.

La doble dependencia de la IE orgánica y funcional, orgánica del Director de Área Territorial (DAT) de Educación y, funcional de la administración autonómica, hace que las tareas asignadas a la IE sean múltiples, ya que ambos estamentos quieren conservar a la IE bajo su jerarquía y, por ello, establecen actuaciones variadas propias de su ámbito de actuación, interfiriendo entre ellos en ocasiones, duplicando en otras y, haciendo que, en no pocos casos, la eficacia de los Planes de actuación se vea disminuida, con la consiguiente repercusión en el trabajo de la IE.

En lo referente a las condiciones económicas y administrativas en que se encuentra el colectivo, dos temas destacan sobre el resto. Así, si atendemos primero al monetario, es evidente la escasa distancia en sueldo y complementos con maestros, profesores de secundaria y catedráticos, lo que supone una ausencia de estímulo para prepararse unas oposiciones que apenas mejoran sus ingresos. El segundo, el nivel administrativo, un nivel 26. Cuando los profesores de enseñanza secundaria tienen un 24 y los catedráticos un 26, no supone ningún atractivo ni incentivo para ir a la IE. Pero, es más, un Subdirector General incluye en su personal asesores que al ser Jefes de Área tienen un nivel 29, consolidable o no, lo cual sí supone un verdadero atractivo para acceder a ellos. Mientras tanto, la IE sigue con el 26, dándose el caso de Catedráticos de IES, que se prepararon la oposición y en su nueva faceta administrativa de IE continúan con el mismo nivel; es decir, el acceder al Cuerpo de IE no les ha supuesto ninguna mejora, y por tanto, y, en definitiva, el nivel administrativo tampoco supone un aliciente para acceder al Cuerpo de IE.

Finalmente, en lo relativo al prestigio y consideración social, podría parecer que se sitúa en cotas superiores, al ser la única Inspección con referencia constitucional (art. 27 CE); sin embargo, es evidente, que se encuentra alejada de otras Inspecciones

de la administración central y autonómica, de otros cuerpos como los TAC o de funcionarios de ayuntamientos. La razón solo se encuentra en el propio ministerio y en las consejerías de educación de las comunidades autónomas (CC.AA.); pero no se busque, porque suponen una verdadera dejación de sus funciones *in vigilando* con sus propios inspectores, algo que no ocurre con otros ministerios, como el de Hacienda, de Trabajo, Justicia o Presidencia, por citar los más próximos, que cuidan a sus cuerpos de inspectores en sus funciones encomendadas, en la retribución que les asignan, nivel administrativo, imagen social, posibilidad real de desarrollar una carrera profesional meritocrática, compensaciones de muy diversa índole o beneficios marginales atractivos.

1. La formación necesaria

La generalización de internet y las nuevas tecnologías y aplicaciones digitales han cambiado profundamente las competencias necesarias y los modos de atender las demandas de los ciudadanos a los que la administración se debe.

Los desafíos de la inteligencia artificial (IA), la neuro tecnología, el *IoT*⁴, la computación cuántica, *chatGPT*, *DeepSeek* o el uso de *chatbots*, van a suponer cambios en la actividad administrativa y en las competencias de los funcionarios. La incidencia será desigual, pues se presupone que los trabajos rutinarios serán los más afectados, mientras que los que correspondan a funciones con mayor valor añadido, los que incorporen mayores posibilidades de creatividad y que conlleven mayor responsabilidad en sus decisiones, serán los que mejor se adapten a los cambios que se esperan y que hay que prever.

Dada la situación administrativa de la IE en el sistema educativo, la formación inicial y continua se convierte en algo totalmente necesario, para los IE como funcionarios individuales, para el CIE como Cuerpo, pero también para la comunidad educativa que conoce la función democrática de la IE de ser garante de los derechos y deberes en todo lo relacionado con la educación.

Destaca Hontañón (2022, p.8) del primer Informe McKinsey, sobre los sistemas educativos, que la consultora británica hizo público en 2007: “ningún sistema

⁴ IoT: *Internet of Things* (internet de las cosas).

educativo puede ser mejor que sus profesores”. Lo que nos conduce a pensar, ineludiblemente, que con la mejora de la capacitación de los docentes se contribuye directamente a mejorar la calidad del Cuerpo de IE al que acceden y, por ende, de la propia sociedad.

No deja de ser significativo para nuestro estudio la insistencia en que los conocimientos sólidos son imprescindibles en el bagaje de los futuros IE. Pero desde la experiencia se sabe que para ejercer las funciones de la IE no basta con los buenos conocimientos, es preciso también que éstos vengan coronados en personas con las suficientes habilidades sociales y psicológicas adecuadas para el ejercicio profesional y, de este modo, atender a las necesidades públicas en el ámbito de una administración educativa del siglo XXI más moderna, digitalizada y abierta.

La selección inicial comprobaría los estudios previos del candidato (licenciado, graduado...) y conformaría una base de opositores con formación similar y altamente cualificados. Los conocimientos y habilidades posteriores para la incorporación al trabajo vendrían de un aprendizaje especializado y específico para ejercer el oficio de IE. Pero la continuidad del funcionario no se debería terminar con la adquisición de una plaza en la Administración, sino que se debe exigir una puesta al día permanente para continuar en el desempeño de la función pública.

Por otra parte, hay que considerar dos riesgos a minimizar en el estudio de la formación continua: uno es el de la utilización para los cargos superiores de la administración, de puestos de libre designación; el otro es el de que si mantenerse permanentemente actualizado en sus cometidos profesionales no es criterio determinante para alcanzar puestos de trabajo superiores, el funcionario no estará motivado para incrementar sus estudios y habilidades técnicas y se hundirá el principio de mérito en el nombramiento de los funcionarios.

Tanto el acceso al Cuerpo como la formación de los IE han sido motivo de estudio para los IE a lo largo del tiempo fruto de la importancia que el colectivo estima que corresponde a los dos procesos más importantes en la vida de la Inspección: la selección de los inspectores y su actualización continua. El libro coordinado por el inspector Rodríguez Bravo (2021): “Marco para el buen desempeño de la Inspección

educativa” (MBDIE), al analizar en su capítulo VIII el Acceso y Formación de los inspectores, concluye con tres propuestas de mejora:

1. Disponer de un procedimiento de acceso ajustado a las necesidades actuales, no sólo en lo que se refiere al propio proceso (requisitos, partes de la prueba, temarios, etc.), sino a la organización del mismo (composición de tribunales, regulación estatal del procedimiento, etc.)
2. Impulsar y consolidar una formación permanente sólida, rigurosa y cualificada para que redunde en un desempeño de funciones y actuaciones de calidad y que impacten verdaderamente en la mejora del sistema educativo.
3. Necesidad de una regulación estatal en la actualización profesional del personal de inspección.

1.1. Conocimientos para la entrada al Cuerpo

La formación inicial o de acceso de los inspectores de educación viene regulada en el punto 5 de la disposición adicional décima de la LOE-LOMLOE: “estar en posesión del título de Doctorado, Máster Universitario, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o título equivalente”. Lo cual es lógico por, al menos, dos razones: la primera es referida al nivel administrativo del cuerpo de IE; la segunda porque entre sus funciones está la de supervisar a otros funcionarios, y es condición necesaria, que el nivel del Inspector ha de ser como mínimo el del funcionario supervisado.

Los conocimientos que se considera deben tener los nuevos inspectores se agrupan en torno a tres campos formativos concretos:

- a) Jurídicos, en las materias específicas relacionadas con educación, administración o derechos del menor.
- b) Organizativos, referidos a la administración, especialmente, los procedimentales para el correcto desempeño del puesto de trabajo.
- c) Técnicos, concernientes al manejo de aplicaciones informáticas e idioma, para desarrollar de modo eficiente su trabajo y facilitar la relación con centros educativos y administración.

1.2. Experiencia docente

La segunda condición que la LOE-LOMLOE establece para poder acceder al Cuerpo de Inspección es la de “pertener a alguno de los cuerpos que integran la función pública docente”, con lo que queda fijada la necesidad de ser profesores y por tanto conocer la realidad de los centros educativos. Pero no solo condiciona el pertenecer a alguno de los cuerpos, sino que concreta más la formalidad al exigir “al menos una experiencia de ocho años en los mismos”, expresando el legislador que se necesita tiempo para desempeñar las funciones que le corresponden, tutorías y otros cargos y responsabilidades, entre los que se encuentra, aunque la ley no los menciona, pero sí los baremos de méritos, el haber formado parte de equipos directivos.

El tiempo de experiencia previa es confirmado conceptualmente por la mayoría de los autores. Así Campos (2024, p. 19) expresa:

La variable *Experiencia docente, mínima y requerida*, es diferencial a lo largo de los periodos y normas... objetiva y progresivamente se aumenta el número de años como funcionario de un determinado Cuerpo docente para poder acceder al Cuerpo de Inspectores de educación: desde sólo pertenecer (LOGSE), hasta pertenecer y acreditar como mínimo 6 años (LOCE – LOE – LOMCE) o/y 8 años (LOMLOE). La primera conclusión para la (posible) determinación de un nuevo modelo estructural de acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación en España nos ratifica en la pertinencia del criterio actual...

Con las condiciones señaladas, la única vía para la administración de proveerse de funcionarios será la de sus empleados, pues concentra su demanda en, básicamente, un tipo de opositores (maestros o profesores de la enseñanza pública), a los que les pide trabajar un número no pequeño de años y pasar por nuevas pruebas renunciando, de este modo, a la savia nueva de los que acaban de terminar sus estudios.

Los años de experiencia docente en los cuerpos de origen, unidos a la diversidad de formación inicial y junto a los variados puntos de vista en el conocimiento de alumnos y entorno educativo en que se han desenvuelto las distintas generaciones que forman el colectivo, les confieren una amplia visión de la realidad educativa, que

será muy positiva posteriormente, ya como IE para mejorar y enriquecer el estudio de los problemas de convivencia y para entender y respetar las diferencias de centros, directivos, profesores y, especialmente, alumnos.

1.3. Sistema meritocrático

Al seleccionar a los IE como funcionarios públicos por medio de las oposiciones y hacer efectivos los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, se tiene la constancia de que se cuenta con aquellos candidatos que mejor han desarrollado las pruebas de acceso, con lo que serán los méritos de cada uno y no sus amistades o su afiliación a partidos políticos o sindicatos, los que determinen su pertenencia al Cuerpo de IE como servidores públicos sin ataduras ni dependencias en toda su amplitud de concepto.

Cierto que, cada vez más, se quiere cambiar un sistema tradicional con muchas deficiencias, pero también muchos autores ponen en cuestión la opinión negativa y recuerdan el sentido y la necesidad histórica del sistema de oposiciones. Así la defendía M. Weber (2012)⁵:

(...) es tan denostada por muchos sectores sociales, pero se olvidan de que es el mejor sistema para luchar contra los privilegios, de riqueza, de casta, de posición social, en él se igualan posibilidades y solo se admite mérito y capacidad demostrada a través de conocimientos.

La sociedad y, en concreto, la administración en sus sistemas de acceso y contratación, debe seleccionar responsablemente, de acuerdo a los principios de mérito y capacidad del candidato, pero siempre aplicando el principio de justicia. Es un todo impregnado en la sociedad, que se enseña y se aplica a los estudiantes en las aulas, donde sus calificaciones son el producto de su esfuerzo y su trabajo duro. El IE sabe que son espacios de libertad y de justicia, de libertad para la elección, de justicia, al premiar a cada uno según sus méritos presentados en exámenes o ejercicios. Siendo consecuentes con el sistema de cualidades aprendido y enseñado,

⁵ Max Weber. *Sociología del Poder* (Los tipos de dominación). Alianza Editorial, 2012.

las convocatorias se deben realizar con sujeción a los valores constitucionales, lo que supone, sin duda alguna, un perfeccionamiento del sistema democrático.

La Inspección de Educación se ha caracterizado a lo largo del tiempo por estar al servicio de la administración pública, pero a la vez ser independiente, con escasa relación con el sistema político con el que le haya tocado trabajar: monarquía, república, dictadura o democracia. Lo que es cierto, en líneas generales, no debe ocultarnos la enorme grieta que se está introduciendo en el edificio de algunas CC.AA. que sin sacar a concurso-oposición libre, están cubriendo los puestos de Inspectores en las consejerías de educación con profesores en comisión de servicios que ejercen como “inspectores accidentales”, con una gran carga de temporalidad y cuyo acceso a las plazas se realiza, bien por estar en la lista de opositores que no accedieron al Cuerpo, o bien por sistemas *ad hoc*, lo que puede dar lugar a falsas consideraciones de que la IE sea un instrumento de apoyo político para el poder de turno, que si está consolidado en dicha comunidad autónoma, deja de ser de turno y las adhesiones dejan de ser temporales o independientes. Situación que no solo corresponde a nuestro país, sino que, como afirma Ehren, M. (2026, p. 81):

En muchos países en desarrollo, los inspectores escolares se contratan entre el personal de las escuelas y a veces carecen de experiencia en gestión escolar; cuando ocupan el mismo grado como directores de escuelas, los directores a menudo no consideran a los inspectores escolares como sus superiores y pueden rechazar sus consejos, lo que provoca una falta de impacto de las inspecciones escolares.

Esta situación también puede producirse cuando los inspectores escolares carecen de los conocimientos y aptitudes pertinentes para proporcionar información eficaz y retroalimentación efectiva y valiosa a las escuelas (incluido el tono de voz al proporcionar comentarios) sobre las áreas de la escuela que más necesitan mejorar.

En cualquier caso, y para dar estabilidad a las plantillas, sigue siendo necesario un acuerdo con la administración que rebaje la proporción de inspectores “accidentales” desde el actual 27,3% a nivel nacional al intervalo [8-15] propuesto por las asociaciones profesionales.

Desde mediados del siglo pasado, la sociedad viene pidiendo, exigiendo, igualdad de oportunidades y equidad, encapsulando sus aspiraciones en el lema: "los que trabajan duro y siguen las normas deberían avanzar en la escala económica y social tan lejos como su inteligencia les permita". Principio profundamente arraigado en la mentalidad estadounidense, que fue destacado por el presidente Barack Obama en sus charlas y discursos, donde afirmaba:

Este es un país en el que no importa tu aspecto o de dónde procedes; si estás dispuesto a estudiar y trabajar duro, puedes llegar tan lejos como tus habilidades te lleven. Puedes lograrlo si realmente lo intentas.

Este ideal meritocrático refleja una visión optimista de movilidad social basada en esfuerzo y talento; no obstante, también ha sido objeto de críticas por perpetuar desigualdades estructurales y por ignorar las barreras iniciales que enfrentan ciertos grupos sociales.

2. Normativa específica

En su reciente trabajo sobre el acceso al funcionariado de 2024 ("El necesario y complejo equilibrio entre los diversos sistemas de selección de funcionarios públicos"), el profesor Sira-Santana describe una interesante integración de las características de la relación funcional de los inspectores de educación con la administración educativa, la cual no es de naturaleza contractual, sino estatutaria, pues a diferencia de la empresa privada que se rige por los principios de eficiencia, productividad y beneficio, la administración pública se rige por el principio del interés público; y mientras que los primeros fijan su interés en la eficacia económica, los segundos se guían por la eficacia social y por ofrecer un servicio público de calidad. (p.104)

La Función Pública moderna se puede considerar que empieza con el Real Decreto de 18 de junio de 1852, con el gobierno de Bravo Murillo. Real decreto que presentaba una gran deficiencia inicial al no garantizar la inamovilidad de los funcionarios (cesantía). Inamovilidad que se solventó con el denominado Estatuto Maura, aprobado mediante Ley de Bases de 22 de julio de 1918, permaneciendo sin cambios significativos hasta la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado de 20 de julio de 1963 y el Decreto 315/1964, de 7 de febrero por el que se crea el Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios, al que

se asignaron las tareas de selección, formación y perfeccionamiento de los funcionarios de los Cuerpos Generales de la Administración civil del Estado. Con su art. 33 se iniciaría la loable tarea de imponer a los funcionarios de los Cuerpos de su ámbito el deber de asistir a cursos de perfeccionamiento.

Es en la CE de 1978 donde hay que buscar los fundamentos jurídicos del régimen de la función pública. La idea central se encuentra en el art. 103.3⁶, que debe situarse en el contexto del Estado social y democrático de derecho que proclama la Constitución (art. 1.1), y en el que se expresa que las Administraciones públicas son dirigidas por órganos de gobierno situados en su cúspide, tanto en el ámbito estatal (art. 97), como en el autonómico (art. 152.1)

Los criterios de mérito y capacidad deben ser los únicos que rijan en el acceso a la función pública y en la garantía de la imparcialidad del funcionario en el ejercicio de sus funciones. Será el art. 23.2⁷ el que reconozca el sistema de mérito al amparar el derecho de los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos. Este derecho, especificación del derecho a la igualdad jurídica que refleja el art.14⁸, tiene carácter fundamental, por lo que goza de la preferencia característica de los derechos fundamentales.

Será el Tribunal Constitucional (TC)⁹ el que interprete que el mérito y la capacidad corresponde situarlos en el art. 103.3, al mismo tiempo que exige que las normas de acceso sean generales y abstractas, no *ad personam*. Pero es preciso advertir que el artículo ya está en otro Título y otra sección, en concreto la referida al Gobierno y la Administración. Por lo tanto, es la Constitución la que impone a las administraciones públicas en su art. 103 el principio de eficacia en su actuación y, por

⁶ Art. 103.3: *La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.*

⁷ Art. 23.2: *Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.*

⁸ Art.14: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

⁹ STC 163/1991; SSTC 293/1993, de 18 de octubre; SSTC 235/2000, de 5 de octubre.

tanto, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Las sucesivas leyes que constituyen el ordenamiento jurídico administrativo recogen e incorporan lo emanado de la CE y el TC, así: la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y especialmente la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, derogada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que en su articulado recoge conceptos, principios y normas de actuación.

El concepto de carrera profesional lo especifica el TREBEP en su art. 16.2¹⁰. Los principios rectores los concreta en el artículo 55¹¹. En el artículo 61.6¹² expresa las formas de ingreso en la Administración. De particular relevancia resultan los artículos 79 y 80, ya que establecen el concurso como sistema ordinario y habitual para la provisión de puestos de trabajo, mientras que la libre designación queda configurada, en consecuencia, como régimen excepcional.

La regulación normativa general que afecta a los procesos de acceso a la Administración para todo el Estado está integrada en el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que regula en su capítulo III, artículos 40 a 48, el acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación y en el apartado 4 de la disposición adicional duodécima especifica que el sistema de acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación será el de concurso-oposición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

¹⁰ Art. 16.2: *la carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad*".

¹¹ Art. 55: *Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.*

¹² Art. 61.6: *Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.*

Puesto que el tiempo le va alejando de los cambios en la sociedad, las necesidades de la educación y la nueva normativa, se hace precisa su adaptación continua, así a las disposiciones contenidas en:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

De conformidad con el artículo 2.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal docente se regirá por la legislación específica dictada por el Estado, por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el propio Estatuto. Con el soporte legislativo correspondiente, las distintas comunidades autónomas han ido desarrollando aspectos relativos a las convocatorias y a los procedimientos de acceso. Así, en el espacio de la Comunidad de Madrid, el RD 276/2007 ha sido complementado por el Decreto 133/2014, de 27 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece el procedimiento de acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Una línea de estudio podría abrirse realizando paralelismos entre el Real Decreto 2193/1995, de 28 de diciembre, por el que se establecen las normas básicas para el acceso y la provisión de puestos de trabajo en el Cuerpo de Inspectores de Educación, y el capítulo III del título IV y el Anexo III del Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos de funcionarios docentes a los que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, aprobado por el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, pero el futuro Real Decreto por el que se regula la inspección educativa, ahora en el borrador, ya prevé en su Disposición derogatoria única su derogación.

3. Sobre tribunales y exámenes

La filósofa Adela Cortina (2013) escribía que a lo largo de la historia dos candidatas se han ido ofreciendo a los individuos: justicia y felicidad. Pero el alcanzar cada una de ellas corresponde a entes diferentes. En relación con la felicidad, Aristóteles

sostenía que esta constituye el fin último de toda acción humana; por tanto, será a la sociedad civil a la que le incumben las ofertas para que las personas alcancen su plenitud. En cuanto a la justicia, le corresponderá al Estado (CE 78) el establecer las bases para la misma. Así pues, la administración de educación convocante de las oposiciones debe ser consecuente con su responsabilidad y siendo su primera gran función la de proveer a la sociedad de seguridad jurídica, la siguiente será la de proporcionar los recursos idóneos para el proceso, recursos no solo materiales sino especialmente humanos.

No es una cuestión exclusivamente patria, pues ya la Conferencia Internacional de Instrucción Pública de las Naciones Unidas de 1956, considerando la creciente importancia de la educación en el ámbito nacional, en su Recomendación número 42 a los Ministerios de Instrucción Pública relativa a la Inspección de Educación¹³, manifestaba:

Cualquiera que sea el órgano competente para el nombramiento de los inspectores, y cualquiera que sea el sistema de selección que se adopte, los candidatos y el cuerpo docente deberían tener la máxima seguridad de que dicha selección será objetiva y que se basará únicamente en los méritos personales y la capacidad profesional.(p.173)

3.1. Exámenes

En relación a los tribunales y la actuación y derechos de los opositores frente a las decisiones de los mismos, cabe recordar que ya no se está ante un examen del colegio, del instituto o la universidad. Es una prueba de acceso a la Administración en la que como elemento distintivo hay que considerar que no procede la revisión presencial de ningún ejercicio, ni ante los vocales, ni ante el presidente, ni ante el tribunal en conjunto.

Se ha de partir de que los órganos administrativos a quienes corresponde la valoración de las pruebas de acceso a la función pública gozan de un cierto margen de discrecionalidad en la apreciación de las pruebas, llamada discrecionalidad técnica.

¹³ Citado por María Teresa López del Castillo en su *Historia de la inspección de primera enseñanza en España*. Ministerio de educación, cultura y deporte. 2013.

Dicha discrecionalidad técnica significa, por un lado, respetar las valoraciones de esa índole que hayan sido realizadas por los órganos cualificados por la posesión del correspondiente saber especializado y, por otro, admitir un margen de discrepancia sobre determinadas cuestiones en el concreto sector de conocimientos técnicos de que se trate. Se ha de distinguir pues entre el núcleo del juicio técnico sobre el que opera esa clase de discrecionalidad y la obligación de explicar las razones de ese juicio técnico.

Cuando exista disconformidad con las calificaciones que le hayan sido asignadas, por suponer que no se han aplicado los mismos parámetros a todos los aspirantes (igualdad) o no se ha salvaguardado el anonimato (imparcialidad), cualquier aspirante tiene derecho a plantear impugnación ante el tribunal, el cual habrá de motivar suficientemente la calificación otorgada, no siendo suficiente ni publicar la puntuación en un listado posterior, ni comunicar que la solicitud ha sido desestimada.

Es necesario que la justificación incluya estos elementos inexcusables:

- Los singulares criterios de valoración cualitativa que se han seguido para emitir el juicio técnico; y
- Las razones específicas por las que, la aplicación de esos criterios valorativos conduce, en el ejercicio realizado por cada aspirante, a la concreta puntuación y calificación asignada.

En ausencia de motivación del juicio técnico se puede acudir a la protección jurídica para cumplir el mandato constitucional (art. 9.3 CE) de la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos y la realización efectiva del control jurisdiccional, previsto constitucionalmente, frente a toda actuación administrativa (art. 106.1 CE: Los Tribunales controlan la potestad reglamentaria y la legalidad de la actuación administrativa, así como el sometimiento de ésta a los fines que la justifican).

3.2. El azar

La intervención del azar es y ha sido importante en el desarrollo de las oposiciones, y desde la experiencia de muchos procesos de selección y contextos manifestados por los opositores, se puede afirmar que el azar ha influido en el éxito de unos y el fracaso de otros. La realidad muestra un buen número de examinandos que dominando solo

unos pocos temas han tenido la suerte de que una bola sacada por una mano anónima les haya permitido superar un proceso para el que solo estaban parcialmente preparados (suceso muy frecuente cuando los temas extraídos se encuentran entre los diez primeros del temario); en cambio, para otros, el azar ha jugado en contra. Se trata de aquellos opositores que tomándose la oposición en serio, se han estudiado el temario y se han preparado para ejercer la profesión con solvencia. En este método de selección fortuita, el azar constituye un factor determinante, pero, en ambos casos, da lugar a situaciones injustas.

La apreciación y valoración que tendrá posteriormente, cuando acceda al CIE, también será diferente en cada caso, pues según la “teoría de la disonancia” cuando una persona se esfuerza por conseguir una meta, esa meta será más atractiva para ella que para quien consigue lo mismo con un esfuerzo pequeño o sin ningún esfuerzo.

Todo lo anterior lleva a proponer un cambio en las oposiciones a la Inspección de Educación. Cambio consistente en utilizar un sistema similar al utilizado en los exámenes para Médico Interno Residente (MIR), donde se incluiría un examen tipo test, que abarcaría todo el programa, de tal modo que el opositor debería saberse todos o al menos la mayoría de los temas del temario, pues las preguntas serían variadas y numerosas. De esta forma, se descartaría a aquellos opositores que han estudiado pocos temas, se eliminaría el azar en el sorteo de bolas, se premiaría al trabajador y se seleccionaría a los más preparados. No debe ser una utopía ni dejarlo en manos del azar que los tribunales elijan a los mejores.

Con el examen tipo test, además de garantizar la objetividad y la transparencia del proceso, se obtendrían otras ventajas técnicas añadidas, pues se facilitaría al tribunal su corrección; para los opositores se disminuiría enormemente el tiempo transcurrido entre la realización del ejercicio y la publicación de las notas; y para la administración convocante se ahorraría tiempo y recursos.

4. Cambiar a mejores sistemas de selección

La responsabilidad de seleccionar a los mejores funcionarios para efectuar el servicio público de la educación es una responsabilidad extendida, que abarca desde el Gobierno, a las comunidades autónomas y la propia IE. En primer lugar, la responsabilidad del Estado en la selección de sus futuros funcionarios hace que deba

vigilar, dirigir y procurar el mejor sendero para llegar al mejor fin, pues será el Estado el que, finalmente, recoja el fruto de tal selección.

La administración de educación debe plantearse, previamente, a todo cambio, y con vocación de continuidad, qué perfil profesional desea para llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos del Cuerpo, y, a continuación, analizar cómo poner en práctica el ciclo de vida del talento (atracción, selección, incorporación, desarrollo profesional y fidelización).

En tercer lugar, la Inspección de educación para empezar a trabajar en pos del cambio, debe plantearse dos cuestiones fundamentales: la primera ontológica, es decir, ¿qué se espera sea el SIE?, sus funciones, su visión...; y, la segunda, pragmática, para esos objetivos, es decir, ¿qué hacer?, ¿cómo prepararse, ¿cómo seleccionar a los mejores?, ¿cómo formarles adecuadamente?

Las posibilidades de plantear los accesos a la administración educativa, en concreto a la IE, son numerosas como lo demuestra en un amplio estudio, el investigador Galicia Mangas (2019, p. 139) que describe los diferentes modelos de acceso a la función inspectora: oposición, concurso–oposición, concurso de méritos, fórmulas de propuesta y elección, fórmulas de selección de personal o proceso selectivo. Todas ellas, instauradas en algún o algunos países de Europa y, por lo tanto, de resultados contrastados, aunque siempre sometidos a mejora para atender de forma más eficiente a sus administrados. Así, cada una de ellas tiene sus peculiaridades: los modelos de oposición son utilizados en Francia para constituir la plantilla de los inspectores de academia-inspección pedagógica y se desarrolla por especialidades académicas, determinadas en una orden conjunta de los Ministerios de la Educación Nacional y de la Función Pública; los modelos de concurso-oposición típicos de España, Italia, Alemania y en Francia para el acceso al Cuerpo de Inspectores técnicos periféricos; los modelos de concurso de méritos utilizados, parcialmente, en Italia y Francia para determinados puestos en los que, además de antigüedad del funcionario, se tienen en cuenta los méritos para, a continuación, realizar una entrevista, a modo de examen oral; y, finalmente, las fórmulas de selección de personal o proceso selectivo, generalmente utilizadas en Inglaterra, Gales, Escocia e Irlanda, donde se sigue un riguroso proceso de evaluación que incluye ejercicios escritos, entrevistas y pruebas orales, pruebas prácticas y ejercicios

en los que se simula el trabajo real o hipotético del puesto al que se aspira. Concluyendo este análisis, para seleccionar a los IE no solo se dispone del clásico y contrastado sistema de concurso–oposición, sino que, en función de determinadas necesidades, trabajos específicos o puestos a desarrollar, la Administración se debe abrir a la contratación de otros profesionales que dinamicen y complementen la labor del colectivo. Lo cual no quiere decir que se admita sin reparos el sistema propuesto en la disposición adicional duodécima de la LOE-LOMLOE, pues no se trata de reservar plazas para un colectivo, para el que ni siquiera se contempla que se realice concurso de méritos garantizando los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad; sino que lo que se propone es utilizar el método más próximo como es el que se realiza en las distintas inspecciones del Reino Unido, donde no hay resquicio para la discriminación por parte del convocante de los puestos.

La figura de la libre designación como procedimiento de provisión de puestos de trabajo, incluso con carácter excepcional, debe ser desechada en una sociedad democrática, ya que está demostrado que su utilización favorece el clientelismo, deteriora el principio de objetividad y desprofesionaliza la función pública (que es de todos). Pintos Santiago (2017, p. 125), considera que “el sistema de libre designación viene limitado a los puestos de trabajo de especial responsabilidad y confianza”, afirmación que sustenta en la sentencia del Tribunal Constitucional nº 235/2000, que establece la constitucionalidad del sistema de libre designación:

...no obstante, diversas sentencias del Tribunal Supremo establecen el carácter excepcional que se asigna al sistema de libre designación y la necesidad de que cuando se considere necesario acudir a él se haga, también excepcionalmente, y justificando, caso por caso, por qué debe utilizarse.

Sin duda alguna, es preciso referirse a la necesidad de que la administración pública se modernice en paralelo con la sociedad a la que sirve con objetividad, por lo que si el sistema memorístico era necesario en los tiempos en que había que acceder a las normas legales de forma diferente a la actualidad, hoy en día, las nuevas tecnologías permiten un acceso inmediato a las mismas, así como a toda la literatura que las acompaña, desarrolla y adapta al entorno requerido. Por ello, tal vez sea el momento de sustituirlo por una pluralidad de sistemas y modalidades, pero asignando, en todo caso, la selección, a órganos especializados, rigurosamente imparciales,

“integrados por personas dotadas de la debida cualificación técnica en la materia propia de la plaza” (SSTC 215/1991 y 235/2000).

Desde casi todos los ángulos se contempla la necesidad de cambio. Así, en primer lugar, el Ministerio de Educación y Formación Profesional en enero de 2022 publicó el documento titulado “24 propuestas de reforma para la mejora de la profesión docente”, siendo dichas propuestas perfectamente adaptables al acceso al Cuerpo de Inspectores de educación, pues si la educación, de modo global, se enfrenta a nuevos retos que exigen que todo el sistema se encuentre en las mejores condiciones para afrontarlos, es lógico que se deberán utilizar nuevos conceptos y procedimientos no solo en la selección, sino también, en la formación de los funcionarios que habrán de abordarlos.

La propuesta de reforma nº 14 refiere la necesidad de promover una modificación de los sistemas de acceso para la función pública buscando la identificación de quienes son más idóneos al demostrar, no solo su competencia científica disciplinar, sino también, los conocimientos, destrezas y actitudes referidos a la función inspectora.

De modo semejante, la propuesta de reforma nº 16 pone de manifiesto la importancia de actualizar y adecuar los temarios de oposiciones a un nuevo modelo de acceso que atienda no solo al punto de vista científico, sino que contemple el sistema educativo en su conjunto, la realidad del actual funcionamiento de los centros, las nuevas tecnologías, la atención a la diversidad, conocimiento de idiomas, etc.

El Servicio de Inspección Educativa ha demostrado su reciclaje profesional continuo y el mantenimiento del nivel científico a lo largo de sus recientemente cumplidos 175 años de historia. Longevidad y relevancia sostenida que confirman la máxima de R. Revans: “para progresar, toda persona, empresa, organización, necesita aprender al menos a la misma velocidad a la que se transforma su entorno”. Los inspectores de educación han mantenido un compromiso constante con su desarrollo profesional, cumpliendo la inecuación $A \geq C^{\circ}E$, donde el aprendizaje (A) iguala o supera el ritmo de cambio del entorno ($C^{\circ}E$). Este espíritu de cuerpo, consciente de su función social, es el que ha permitido nutrir su capital profesional

manteniéndose al día con los avances nacionales e internacionales en el campo educativo.

Para actualizar conocimientos y competencias profesionales, se podrían considerar tres enfoques principales que permitirían a los inspectores mantenerse a la vanguardia de las innovaciones pedagógicas y las mejores prácticas en supervisión educativa, asegurando así, la relevancia y eficacia continua del SIE en un entorno educativo en constante evolución:

- En primer lugar, aprender del mercado de trabajo en lo referente a la provisión de trabajadores específicos, mediante un sistema de concurso abierto. De forma similar a una gran empresa privada, para atraer a personas capacitadas, la administración debe ofrecer un salario competitivo, estabilidad laboral y un plan de carrera claro, en lugar de solo apelar al "salario emocional" basado en el impacto social del trabajo. De este modo se genera lealtad institucional y se retiene a los profesionales más valiosos.
- En segundo lugar, mejorar la colaboración con las universidades, que alojan equipos de investigación y de formación.
- Por último, fomentar la relación con instituciones educativas de ámbito superior que imparten formación a nivel internacional.

Desde otros ámbitos de la Administración pública, no solo desde el ámbito de la educación, se considera que el camino que se abre hacia el futuro no puede ser la repetición amortizada de oposiciones tradicionales, sino que se ha de estar abierto a los nuevos tiempos y atender a los jóvenes inquietos y talentosos con mayor formación en tecnologías de la información y la comunicación y una preparación más acorde con los nuevos tiempos cambiantes y con una sociedad más diversa y compleja como muy bien expresa De la Nuez (2018, p. 86):

En definitiva, la falta de una estrategia adecuada de comunicación y captación de talento joven supone el riesgo de perder la oportunidad de atraer a los jóvenes con más talento e inquietudes profesionales en la medida en que pueden percibir que lo que ofrece la Administración Pública es continuista, burocrático, obsoleto y en definitiva muy poco interesante desde el punto de

vista del desarrollo profesional más allá de las obvias ventajas de estabilidad y de facilidades de conciliación entre la vida personal y la profesional tradicionalmente asociadas al sector público.

Inmersos en una transición digital y en una revolución tecnológica exponencial, la administración educativa no puede obviar las nuevas realidades que rompen con los paradigmas y categorías del pasado. En la necesidad de adaptarse al futuro mediante una administración con geometría variable, ya hace más de una década que autores como Sevilla (2010, p. 210) lo vienen reclamando al decir que «una de las cuestiones más llamativas de la Administración General del Estado es que sigue estructurada de forma vertical cuando los problemas que tiene que resolver son, cada vez más, de naturaleza transversal e, incluso, matricial».

5. Nueva estructura de la oposición

Todas las propuestas que se hagan para mejorar el sistema de acceso al Cuerpo de IE deberían ser estudiadas con detenimiento pues constituyen iniciativas positivas, ya sea en general, ya sea en un aspecto en particular. Pero siempre tener en cuenta la recomendación que realiza el Inspector Castán (2018) que concreta:

Si asumimos que la inversión en educación es un elemento de calidad, no deberíamos escatimarla para formar a aquellos que por ley deben garantizarla. Con recursos y voluntad, la Inspección será reconocible por su rigor técnico e independencia, pero sobre todo, contribuirá con su trabajo a la mejora de la educación en España. (p. 79).

La propuesta que aquí se realiza, consciente de la dificultad de modificar toda la normativa que regula las pruebas, introduce varias novedades: la primera referida a la prueba de idioma, la segunda y más novedosa, consiste en una prueba tipo test que abarque todo el temario; finalmente, se proponen modificaciones en la fase de prácticas.

La estructura se explicita a continuación, en el cuadro III. El proceso del concurso-oposición constaría de dos fases.

Cuadro III. Estructura del concurso-oposición de acceso a la Inspección.

1ª Fase selectiva (eliminatória), con una ponderación del 75 % en el cómputo de la puntuación global. Que constaría a su vez de dos partes, una Eliminatória de aptitud (A) y otra de Valoración de méritos (B):

A) Eliminatória de aptitud:

- a) Prueba de idioma inglés en las destrezas de *listening* y *reading*. Con calificación de apto - no apto.
- b) Prueba de conocimientos básicos (eliminatória), con calificación de apto - no apto. Consistirá en la resolución de un **cuestionario de tipo test**, sobre las siguientes materias:
 - Investigación educativa y buenas prácticas.
 - Evaluación del sistema educativo.
 - Organización escolar.
 - Supervisión.
 - Legislación (general, administrativa, especial docente).
 - Competencias comunicativas, emocionales (*Soft skills*).
- c) Prueba de desarrollo de conocimientos. (75 % en el cómputo de la puntuación de la fase selectiva). Consistirá en la resolución de preguntas abiertas o de desarrollo, sobre las materias que se citan en la prueba anterior. Las preguntas abiertas o de desarrollo exigen construcción por parte del opositor y se asocian a la elaboración de un informe sobre un tema propuesto por el tribunal en el que se plantean situaciones que se vivirán en el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo a realizar y que sirve para evaluar los conocimientos y competencias del opositor.

B) Valoración de méritos.

2ª Fase formativo-selectiva (eliminatória), con una ponderación del 25 % en el cómputo de la puntuación global.

Fuente: *Elaboración propia.*

Un período de prácticas de uno o dos años, en orden a la preparación específica que se requiere para el desarrollo y desempeño de la profesión. Durante este período se impartirán clases magistrales, análisis de casos prácticos, conferencias, seminarios, proyectos, visitas prácticas a distintos tipos de centros educativos, etc.; en el que se pueda valorar el desarrollo profesional del inspector en prácticas, en el que aprenda a trabajar en equipo, relacionarse profesionalmente con los centros y sus equipos directivos, acercarse a otros niveles del sistema educativo total o

parcialmente desconocidos para él o ella, atender las demandas de la comunidad educativa, desarrollar la actitud de mantenerse actualizado, etc. Un período de formación en el que habrá que evaluar el aprovechamiento de dichos cursos y en el que evitar el corporativismo propio de los distintos cuerpos de funcionarios.

La organización y coordinación correrán a cargo de la institución académica de prestigio designada por la Dirección General convocante, que podrá contar con profesionales de la Inspección de Educación con reconocida experiencia. Se realizará con planificación a nivel nacional a través del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD) unida a la potencia de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), cursos en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), otras Escuelas de Formación Superior, tanto públicas (similares a las que ya existen para la formación de otros Cuerpos superiores como la Escuela Judicial, Escuela Diplomática o el Instituto de Estudios Fiscales), como privadas, como las EOI, IESE, etc., con prestigio nacional e internacional.

Un período sumamente constructivo donde se abre un espacio para aplicar la teoría, los conocimientos, las capacidades y competencias demandadas para su desempeño, para aprender el oficio y para desarrollar las actitudes interpersonales necesarias, ya no para trabajar en el aula, sino en equipo de inspección; cuestiones, todas ellas, remarcadas por la realidad y por las aportaciones de numerosos autores como se destaca en el reciente informe publicado por Belmonte (2024, p. 52) indicando que, en la actualidad, «además de los conocimientos técnicos, las escuelas deben poner énfasis en el desarrollo de habilidades como el pensamiento crítico, la comunicación, el liderazgo, la negociación y la inteligencia emocional».

5.1 Test

Con el fin de mejorar el sistema de acceso de las oposiciones, hemos visto anteriormente la propuesta de utilizar nuevos métodos que se han demostrado más rigurosos y que no solo proporcionan la seguridad de apreciar una sólida formación como los clásicos, sino que van a aportar mayor calidad en la selección. Se trata del empleo de test: psicométricos, de conocimientos, de integridad..., que se están aplicando en el ingreso a judicaturas, y, especialmente, en pruebas tan rigurosas

como la del sistema conocido como MIR (sistema de selección al que le dedicaremos un apartado posterior).

En la prueba de conocimientos básicos señalada anteriormente, se propone realizar un primer ejercicio eliminatorio en el que se ha de demostrar un nivel de conocimientos excelente, que elimine el azar en el sorteo de temas tradicional, y consistente en una batería de preguntas tipo test, con una sola respuesta correcta inequívoca, que abarque la totalidad del temario.

Los test propuestos serían pruebas de alto impacto, con referencia a la norma y dirigidas a los opositores que participan en los procesos de admisión a la IE. Se trataría de exámenes a gran escala analizados con la Teoría de Respuesta al Ítem y estableciendo ítems con tres o dos distractores. El utilizar solo tres beneficiaría el proceso de elaboración de los mismos, al ser más fácil y rápido crear dos distractores plausibles, permitiría poner más ítems para así medir más contenidos, tener una opción menos que leer y sobre la que reflexionar y, además, poder incrementar la fiabilidad de la prueba.

Estadísticamente, se estaría de acuerdo con el error de medida estimado para estos exámenes que es en promedio de 5 puntos porcentuales a nivel global. Este tipo de prueba es apropiada para un número pequeño de participantes (menos de 500), en la que se pueden aplicar un número de ítems de entre 50 y 100, o proponer 20 ítems por nivel o área y con puntos de corte para asignar un dictamen satisfactorio de entre siete y nueve aciertos por área.

Es obvio que se ha de garantizar la equidad de los resultados y que, participantes con diferentes grados de habilidad, tengan la misma probabilidad de elegir la respuesta correcta. Pero también se debería repensar el aprobar a un Inspector en unas pruebas en las que obtiene un 5 sobre 10. Porque de hacerlo así, se estaría permitiendo que falle en el 50% de los casos, y ¿quién podría confiar en un profesional que se equivoca en el 50% de las cuestiones que se le plantean? Es evidente que hay que elevar el porcentaje de respuestas acertadas o, en caso de puntuación, la calificación mínima con la que el aspirante puede promocionar.

6. El MIR educativo en IE

Uno de los problemas de la IE que no se acaba de resolver es el período de prácticas como parte de la formación de los Inspectores que acaban de aprobar sus oposiciones. Entre las soluciones planteadas para mejorarlo se encuentra la de adaptar el MIR sanitario a la IE. La propuesta es innovadora en teoría, pero habrá que considerar cuestiones importantes que implicarían su adaptación tales, como el presupuesto económico necesario, la posible contratación de más inspectores, las grandes diferencias en la formación inicial de un médico y un IE, la situación de precariedad en que se encontraría el opositor realizando esta innovación, etc.

Tres diferencias cardinales se advierten en la fase de estudio antes de tomar la decisión de su implantación. La primera, parte de que el sistema de oposición al que acceden los médicos es muy diferente al que se plantea para los Inspectores, ya que el grupo médico es homogéneo en su entrada, es decir, todos son médicos; sin embargo, la formación de los opositores al cuerpo de Inspección es bien heterogénea, al ser maestros, graduados, licenciados, ingenieros...; es decir, la formación inicial de ambos colectivos es totalmente diferente.

La segunda es la derivada de la fortísima selección inicial que han tenido los médicos al posibilitar el cursar la carrera solo a aquellos alumnos que han obtenido una gran nota de acceso (currículo de bachiller más pruebas de EvAU-PAU) algo que no ocurre con la admisión de alumnos para estudios de educación.

La tercera surge al final del proceso, pues después de su examen, durante su etapa MIR, están adquiriendo una especialización, lo cual supone un adelanto exponencial respecto de los maestros y profesores en la Inspección, que pasan a ser generalistas, es decir, el camino y el destino inverso.

Y la variable siempre a considerar del tiempo, que se mostrará continuamente escaso para distribuirlo en la formación en los diferentes niveles o bien resignarse a adquirir un barniz superficial en los importantes temas educativos. Tampoco se debe olvidar la existencia de un adecuado sistema de evaluación de las competencias, ni cuándo aplicarlo, ya sea trimestral, anual o sin concretar al finalizar el período.

La relación con los inspectores tutores es un tema también de suma importancia, pues una dedicación tan significativa como la que requeriría su atención personalizada y profesional supondría, en primer lugar, su aprobación personal para participar en la formación de los inspectores noveles de manera tan directa, y, en segundo lugar, el proporcionar un tiempo extra de diligencia; tiempo que habría que considerar quitándole carga de trabajo de su propio lote asignado, lo cual, a su vez, tiene una serie de derivaciones como serían la petición de una mejora de las retribuciones, o la redefinición de las condiciones laborales; a todo ello, habría que sumar que a nivel de SIE, se necesitarían más efectivos, lo que supondría que la consejería de educación estuviera conforme en aumentar las plantillas de la Inspección de Educación en su respectivo ámbito territorial.

Para más variables en el estudio, se necesita añadir la que supone centrar la mirada hacia un enfoque global de país, pues el implantar este novedoso sistema en una comunidad autónoma y no en el resto del estado tendría serias dificultades especialmente de tipo legal y normativo, que supondría tema de discusión sustantivo y relevante para otro trabajo especializado.

Así pues, considerar que un año o dos de MIR puede solucionar el problema de la formación de los IE es solo un balón hacia adelante, una salida de políticos que temporalmente tienen responsabilidades en educación y se ven obligados a intervenir sin sopesar la propuesta, sin considerar el impacto global. Planificación y estudios preliminares y gestión posterior, en definitiva.

7. Formación continua

La formación permanente debe entenderse como un trabajo personal con el fin de consolidar o ampliar (si ya se tienen), o adquirir (si son nuevos), los conocimientos referidos a los contenidos científicos, las metodologías y, habilidades profesionales, todo ello para el perfeccionamiento individual encaminado a la mejora en la realización de sus funciones y atribuciones.

La formación permanente de los inspectores de educación, al igual que la de todo el profesorado, constituye un derecho y una obligación, a la vez que una responsabilidad de las administraciones educativas según se establece en el artículo 102.1 de la LOE. Y si tenemos en cuenta que la ley es una ley estatal y que la

Inspección de Educación es un Cuerpo funcional estatal, parece lógico que de modo similar a como se exige una formación inicial común para la entrada al Cuerpo, también se debería ofrecer una formación común por parte del MEFPD para todo el territorio nacional.

La Unión Europea (UE) consciente de las demandas crecientes y especializadas derivadas de sociedades más plurales y complejas, los cambios tecnológicos o la digitalización, expuso su preocupación con la publicación de la Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente (*lifelong learning*), de la que se deducía que es la única forma de ayudar a las personas a adaptarse a las nuevas condiciones y desarrollar la necesaria resiliencia a los cambios continuos.

Recogiendo las recomendaciones de la UE, en España, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) ha publicado su *Estrategia de aprendizaje INAP 2025-2028*, para responder a las necesidades reales y actuales de las administraciones públicas y contribuir al desarrollo personal de sus trabajadores. El hecho de utilizar tecnologías avanzadas y estudiar áreas críticas como la IA y la ciberseguridad garantiza que los empleados públicos estén preparados para dichos desafíos al tiempo que contribuye a añadir valor a las carreras profesionales y, por ende, a la administración pública.

Preocupación que se extiende a la Universidad, pues en similares términos se expresa el profesor Acosta (2023, p.2) al reconocer que:

En este contexto se plantea un doble desafío: el primero es identificar qué habilidades se necesitarán para un funcionariado que sea adecuado para su propósito tanto hoy como en el futuro; el segundo es calcular cómo las administraciones pueden invertir en estas habilidades -a través de la atracción, el reclutamiento y la formación – para mejorar las políticas y los servicios.

Las formas de llevar a cabo la formación continua y las entidades encargadas serán distintas a las tradicionales. El monopolio¹⁴ universitario se va resquebrajando

¹⁴ Naciones Unidas da una cifra de 24.000 organizaciones en el mundo que operan con la denominación de Universidad.

y otras entidades especializadas proporcionan y validan conocimientos y competencias. Se trata de una cuestión temporal, pues, si bien, antiguamente la universidad proporcionaba ubicuidad y exclusividad, actualmente, presenta signos de fatiga y pérdida de legitimidad social, no solo debido al impulso social, sino por efecto de otros muchos, entre los cuales figuran la globalización y, especialmente, internet y el desarrollo de algoritmos, redes, IA, etc. Un bien escaso y regulado se ha abierto a un gran abanico de posibilidades de excelencia.

Las diferentes comunidades autónomas han utilizado su competencia en educación para desarrollar propuestas formativas para los diferentes Servicios de Inspección de Educación en su ámbito territorial y la consiguiente actualización de los inspectores. Es un tema de vital importancia para el Cuerpo de IE, como lo demuestra la abundante literatura al respecto expresada, bien en congresos, bien impresa en revistas especializadas.

Considerando los distintos planteamientos para su modificación y mejora efectuados por las distintas asociaciones profesionales, las diversas instituciones educativas y las investigaciones de autores sobre el tema, desde este trabajo se quiere contribuir con una propuesta modular de formación de los inspectores separando los dos apartados esenciales, de naturaleza distinta pero igualmente necesarios e interesantes: por un lado, la formación para el competente desarrollo de sus funciones establecidas normativamente, y, por otro, la formación en las denominadas competencias blandas para un mejor desenvolvimiento en su relación con los distintos miembros de la comunidad educativa de su entorno.

7.1 Formación para las funciones normativas

La formación continua de los IE ha de ser acorde con las funciones y atribuciones que, normativamente, tienen encomendadas, pues la profesionalidad del Cuerpo lleva implícita la capacitación de sus miembros para ejercerlas, no solo por lo que corresponde a su responsabilidad profesional, sino de cara a la sociedad que confía en ellos como garantes del buen funcionamiento del sistema educativo en la sociedad. Así pues, tratemos de analizar las distintas funciones que tiene asignadas en el artículo 151 de la LOE-LOMLOE, que coinciden lógicamente con las expresadas en el art.7 del Proyecto de Real Decreto por el que se regula la Inspección educativa (el

RD añade una función más) y la formación pertinente para poder atenderlas adecuadamente:

A) Formación en conocimientos pedagógicos: Corresponde directamente para atender a las dos primeras funciones asignadas:

- a) *Supervisar, evaluar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, así como los proyectos y programas que desarrollen, con respeto al marco de autonomía que esta Ley ampara.*
- b) *Supervisar la práctica docente, la función directiva y colaborar en su mejora continua.*

Si la mayor parte de su trabajo se ha de realizar supervisando la práctica escolar desde casi todos los aspectos, parece lógico y normal que los IE estén formados en los conocimientos necesarios para llevarla a cabo. Fundamentalmente, por su competencia profesional, pero también por la del colectivo, pues como señala Torres (2019, p.161):

mientras el IE no adquiriera una gran formación pedagógica, científica y jurídica, quedará relegado a entenderse como un funcionario que consumó su carrera administrativa llegando a lo más alto del escalafón, pero en cuanto a la aptitud y capacitación técnica estará en un nivel muy discutible de competencia profesional.

Formación no solo en los aspectos que se mencionan en el apartado, sino en todos los que pertenecen a su ámbito, de los que citamos algunos: ciencias de la educación, didáctica general, psicología y sociología de la educación, organización, gestión y dirección escolar, planificación escolar y programación, currículum, o técnicas e instrumentos de supervisión, entre otros.

B) Formación en conocimientos legislativos. Prácticamente la segunda tarea que consume el tiempo de trabajo de la Inspección se corresponde con la cantidad de consultas, decisiones y consejos referidos a cuestiones legales que ha de realizar en su relación con la comunidad educativa. Ellas están contenidas en los apartados:

- c) *Velar por el cumplimiento, en los centros educativos, de las leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes que afecten al sistema educativo*
- d) *Velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta Ley, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.*

La obligación de velar por todo lo referido a las leyes y demás disposiciones relativas al sistema educativo, implica que las ha de conocer y manejar en profundidad. Por otra parte, en la elaboración de sus informes y realización de asesoría ha de demostrar su destreza en la aplicación de la legislación que regula el régimen jurídico de las administraciones públicas, procedimiento administrativo común, el régimen disciplinario de los funcionarios, normas referidas a la convivencia en los centros educativos o los derechos del menor.

Siendo el sistema educativo español un sistema dual donde el servicio público de la educación es prestado por el sector público y por el privado, con especial importancia de los centros concertados por su número de centros y número de alumnos, queda fuera de toda duda que el IE debe conocer toda la normativa e idiosincrasia de dichos centros, algo a lo que ya se prestaba singular atención en Tébar (2023, p. 57):

La colaboración privada en la prestación del servicio público de carácter social como es la educación tiene su contraprestación en los conciertos educativos, que no se rigen por la legislación de contratos del sector público, sino por la propia legislación educativa (leyes y reglamento aprobado por Real Decreto 2377/1985). Con la financiación pública a los centros concertados se pretende nivelar sus condiciones con los centros públicos con el objetivo de ofrecer una enseñanza gratuita y de calidad.

Como funcionario perteneciente a un cuerpo superior de la Administración ha de conocer el derecho privado (civil) y el público (administrativo) para poder aplicarlo en cada caso dada su relación con las instituciones educativas y su entorno social. Pero no bastará con su conocimiento, pues las leyes y resto de normativa dejan al buen

juicio determinadas decisiones tales como la elección de la medida oportuna, y es que en la Administración educativa no se trata de la mera aplicación de la ley, como en la justicia, pues el Inspector ha de estudiar y prever los resultados que pueden producir sus actos en la comunidad educativa y especialmente en los alumnos. Es significativa y de aplicación para la IE la cita que proporciona Royo-Villanova (1950, p.16) atribuida al jurista alemán Delbrück: “si la alegoría usual nos muestra a la Justicia con los ojos vendados, nosotros, para utilizar la misma imagen, debemos pintar la Administración con los ojos muy abiertos”.

C) Formación en conocimientos sobre técnicas de supervisión. Las funciones analizadas anteriormente suponen un conocimiento de la normativa educativa, administrativa y general, que se considera prioritario en toda actuación de la IE. Pero a la hora de ejercer las funciones propias, y, en concreto, la de la supervisión, el IE debe conocer las diferentes teorías de la supervisión educativa, y manejar sus técnicas e instrumentos. Estas se clasifican en directas e indirectas. Las primeras por la relación interpersonal entre el supervisor y lo supervisado, mientras que las segundas por recoger información sin necesidad de establecer esa relación. Ambas son explicitadas por Piñel Vallejo (2019, p. 17):

- Entre las directas cabe destacar el instrumento clave de la acción inspectora: la visita a los centros y servicios educativos, la observación, la entrevista y la reunión, aunque también son técnicas de supervisión las exposiciones y presentaciones, los cursos, foros, seminarios y conferencias, así como el trabajo en grupo.
- Entre las indirectas, las más destacadas son la investigación que permite conocer más de cerca la realidad de lo supervisado y, especialmente el análisis de documentos: cuaderno del profesor, programaciones didácticas y de aula, proyectos de centro, horarios, documentos normativos e institucionales, actas, libros del centro, estadísticas, producciones de los alumnos, etc.

D) Formación en técnicas de evaluación. Participar en la evaluación del sistema educativo constituye una de las funciones importantes asignadas a la IE, aunque en la práctica deviene en menor, dadas las cargas administrativas a las que la inspección debe de atender. De la importancia de la evaluación para el sistema educativo da

cuenta la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), que la considera como un elemento fundamental para la mejora de la educación y el aumento de la transparencia del mismo. Entre los muchos artículos que lo aseveran, destacan los 141, 145 o para la IE directamente el 151, que en su apartado c) expresa:

c) Participar en la evaluación del sistema educativo y de los elementos que lo integran.

Es importante destacar la nueva función que el Real Decreto por el que se regula la Inspección educativa (en fase de Proyecto) añade a la Inspección educativa, contemplada en su art. 7:

c) Evaluar la función docente y la función directiva de centros, servicios y programas.

No solo se trata de su participación en la evaluación del sistema educativo, sino que además le corresponde el evaluar el funcionamiento de los centros educativos en general y específicamente todo lo relativo a la función docente y directiva.

La evaluación de los centros docentes es necesaria para las dos partes administrativas intervinientes. Por un lado, a los centros les corresponderá realizar la evaluación interna, analizando los puntos fuertes y débiles sobre los que intervenir y, a partir del estudio, plantear propuestas de mejora viables. Por otro lado, se encuentra la Administración educativa, a la que le corresponde la evaluación externa, su diseño, planificación, ejecución y análisis de los resultados, pues para conocer y regular el funcionamiento del sistema educativo se hace imprescindible la evaluación de los centros.

La Inspección de Educación se encuentra entre medias, con capacidad para intervenir en las dos evaluaciones y desde ambas perspectivas. Su objetivo último no debe ser su participación directa, que también, sino que debe ser la posibilidad de aportar valor añadido para la mejora educativa, tanto a nivel de centro como a nivel de sistema. Resulta obvio, entonces, concluir que para poder realizar sus competencias en ambas evaluaciones se necesita formar a los Inspectores en las distintas técnicas, manejo de los instrumentos y guías utilizados en la evaluación.

E) Formación en técnicas de asesoramiento: Los siguientes tres apartados del art. 151 que engloban sus funciones suponen un amplio abanico de trabajo al que la Inspección dedica buena parte de su actividad:

f) Asesorar, orientar e informar a los distintos sectores de la comunidad educativa en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones.

h) Orientar a los equipos directivos en la adopción y seguimiento de medidas que favorezcan la convivencia, la participación de la comunidad educativa y la resolución de conflictos, impulsando y participando, cuando fuese necesario, en los procesos de mediación.

g) Emitir los informes solicitados por las Administraciones educativas respectivas o que se deriven del conocimiento de la realidad propio de la inspección educativa, a través de los cauces reglamentarios.

Si el último apartado define su relación con la Administración educativa, los dos primeros suponen obligaciones bien recibidas y que se realizan con diligencia y actitud, pues presumen relación directa con los sectores de la comunidad educativa a la que se deben; pero para ejercerlas con eficacia y garantías se necesita formación específica.

En relación con la tercera cuestión, es necesario diferenciar las dos acepciones del término según la RAE: la primera, vinculada a la comunicación o adquisición de conocimientos para ampliar o precisar saberes sobre una materia específica; la segunda, referida a un cuerpo consultivo, funcionario o experto que emite dictámenes en su ámbito competencial. Esta distinción resulta clave, ya que el Servicio de Inspección no es un servicio de información general, sino un órgano especializado con funciones técnicas y resolutivas (para la información están los servicios de la comunidad autónoma, o la Dirección de Área Territorial, o el Servicio provincial de educación), lo que corresponde al SIE va más en consonancia con la segunda acepción, informando a los centros educativos y a los órganos superiores de la Administración de aquellas cuestiones que o bien se le soliciten, o bien conozcan por

su actividad profesional y sobre las que haya que elevar comunicación a superiores jerárquicos.

Derivados de las acciones de supervisión y de evaluación en centros educativos es preciso destacar el asesoramiento normativo, que está implícito en las funciones y atribuciones de la IE, y el asesoramiento técnico, como paradigma emergente de dichas funciones.

Asesoramiento, orientación e información suponen una formación constante de los Inspectores que han de ejercer estas funciones, todo ello, y para que sean verdaderamente eficaces, se ha de realizar con una comunicación en la que no solo se transmite conocimiento normativo, científico y pedagógico, sino también con el lado humano, empático, necesario para mejorar la cercanía y los canales con la comunidad educativa. La diferencia fundamental con la información es la implicación, pues el asesorar y orientar suponen no solo un conocimiento, sino una experiencia y una cercanía en el camino y en el fin que se busca y para el que se ha pedido consejo.

F) Formación en competencia digital. Defendía el filósofo, matemático e intelectual Bertrand Russell que los miedos colectivos generan instinto de grupo que se manifiesta muchas veces en forma defensiva, pero, afortunadamente, dicho razonamiento no aplica con la IE en lo referente a la adaptación al mundo digital, pues con su experiencia y visión de futuro piensa de forma global y actúa abierta a las nuevas ideas y métodos de trabajo, especialmente, los referidos a las TIC, internet y digitalización.

Los centros de *big data*, desarrolladores informáticos, *edtechs*, centros de investigación universitarios y multinacionales tecnológicas, están haciendo continuamente innovaciones, y aplicando nuevos algoritmos, IA, bases de datos relacionales donde los cálculos se realizan en milisegundos; y, de partir hace unos años de la proporción aurea o la sucesión de Fibonacci, se hacen ahora estudios para aplicar las nuevas teorías sobre el caos o el desarrollo de ordenadores cuánticos. Mientras tanto, nuestras aulas siguen ocupadas por pizarras, tizas, métodos artesanos que utilizamos con nostalgia, pero no con visión de futuro. Algo que también es aplicable a la Inspección, en la que muchas de sus funciones se podrían hacer con un

buen programa que supervisara, por ejemplo, los horarios de cada curso, y, especialmente, con la utilización adecuada de la multifacética IA.

La inmersión completa en el mundo digital junto a la facilidad de acceso a la tecnología está impactando en los SIE a una velocidad antes desconocida. Problemas de arquitectura se combinan para plantear cuestiones relativas a su gestión, enormes retos entre los que se encuentran la privacidad y la seguridad de la información. Lo cual conduce a la protección de derechos y libertades, pero también a evitar entre sus miembros la discriminación digital.

Conscientes de que los conocimientos sobre tecnologías aplicadas a la educación y la digitalización, aunque no sean ni infinitesimales ni básicos, resultan en muchos casos insuficientes, si se quiere mantener la calidad de la enseñanza y adaptarse a los cambios constantes en la educación se ha de superar esta carencia mediante la actualización y el reciclaje. Pero no con una formación puntual para conocer y manejar las distintas herramientas, sino con una formación constante, puesto que el desarrollo digital e informático también es incesante. La IE puede y debe mejorar sus actuaciones con las nuevas formas de comunicación en el trabajo diario, poder asesorar a los centros y equipos directivos de sus ventajas y funcionalidades, y tantas otras en una sociedad en la que internet está omnipresente.

La formación en la competencia digital para la IE, además de ser necesaria, ha devenido en urgente, y el impedimento no es pues tecnológico, sino el que se deriva de una responsabilidad inutilizada.

Una vez analizadas las capacidades inspectoras anteriores, cabe finalmente recordar que, con el alcance geográfico y significado conceptual de la autonomía de los centros, el Inspector se adapta continuamente a los cambios en determinadas circunstancias de espacio y tiempo en los centros con los que trabaja, y tiene presente los consejos de Von Hayek (2024, p. 218) para su amplitud de miras:

Hoy resulta casi una herejía sugerir que el conocimiento científico no constituya la suma de todos los conocimientos. No obstante, una pequeña reflexión mostrará que está fuera de toda duda la existencia de un importante aunque desorganizado conjunto de conocimientos que no pueden ser llamados

científicos en el sentido de ser un conocimiento de reglas generales: es el conocimiento de las circunstancias situacionales y temporales específicas.

7.2 Formación para las habilidades inspectoras

Sociedades en evolución continua, avances tecnológicos, mejoras en las condiciones de trabajo y derechos sociales, hacen que la actividad de la administración sea considerada, esencialmente, dinámica. Y ese dinamismo actual lleva a reflexionar no solo sobre los conocimientos científicos necesarios para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto, sino también sobre la adquisición y formación en habilidades blandas (*Soft skills* en terminología inglesa). En este orden de ideas, la OCDE publicó un interesante informe en 2017 titulado *Skills for a High Performing Civil Service*, que marcó el camino para otras aportaciones más cercanas como la de los investigadores Cabrales y Sanz (2024, p.577) que han centrado parte de su trabajo en las habilidades no cognitivas que conceptúan como “un concepto amplio que incluye los rasgos de personalidad, atributos, disposiciones, habilidades sociales, actitudes, capacidades y recursos personales, independientes de la capacidad intelectual”. La adaptación a los cambios sustanciales de la sociedad requiere la definición de mapas de competencias (vinculadas a ámbitos funcionales) para afrontar los retos del siglo XXI, como explica Ramió (2015, p.3):

La Administración pública no es una variable independiente sino una variable totalmente dependiente de otras como la economía, la política, la tecnología y la evolución de la Sociedad y como tal hay que analizarla. Pero se trata de una variable dependiente tan potente que posee la capacidad, en algunas ocasiones, de canalizar e incluso manipular a las variables que ostentan una lógica propia.

Describimos, a continuación, las habilidades que sin venir expresadas en ninguna ley ni normativa (el mencionado borrador de Real Decreto de la Inspección educativa las clasifica competencialmente en su artículo 32), se hacen necesarias para el normal desenvolvimiento de y en la profesión del IE y que no deben ser clasificadas ni ordenadas con ningún criterio, ni numérico ni alfabético:

Tolerancia al estrés, resiliencia. Como en casi todas las profesiones, el IE pasa por períodos de considerables grados de estrés, no tanto físico pero sí mental, lo que

influye negativamente en su salud y en el cumplimiento eficaz de sus obligaciones. En los tiempos actuales, el prevenir y abordar dicha habilidad, que no se enseña en ninguna facultad universitaria, necesita de una formación continua para saber afrontar situaciones adversas, sobreponerse a ellas y salir fortalecido de las mismas.

Con resiliencia, el IE puede abordar una amplia variedad de temas desde enfoques diversos, lo que le permitirá desarrollar soluciones innovadoras y nuevas formas de pensar en los asuntos bajo su responsabilidad.

Empatía. El trabajo del IE se desarrolla no solo con la visita o la emisión de informes, sino que, continuamente, ha de interactuar con la comunidad educativa y con los distintos órganos de la administración mediante relaciones personales y, para desarrollar adecuadamente esta función, la empatía es clave, ya que exige escucha, respeto y comprensión.

Así pues, la empatía considerada como “la capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos” (RAE) es una de las competencias en las que se debe formar al IE, y reconocida como capacidad se puede potenciar y mejorar. En su relación diaria, el IE sabe que aunque se hable en genérico de profesores, éstos son diversos; que aunque se hable de padres de alumnos, éstos atienden a la pluralidad de la sociedad, en todas sus facetas, étnicas, económicas, culturales, etc., de ahí que ese buen trato emocional, empático, será necesario para el mejor desempeño de su función.

Trabajo en equipo. El trabajo en equipo constituye el procedimiento básico de organización y funcionamiento de la Inspección, garantizando la coordinación y la unificación de criterios de actuación.

La formación de equipos de trabajo específicos para realizar tareas complejas permite que haya sinergia si se trabaja de forma coordinada, si se aúnan las distintas competencias individuales, en pos de la consecución del objetivo común. La agrupación de inspectores para abordar ámbitos de trabajo como los de supervisión, evaluación, convivencia, autonomía de los centros, programas de bilingüismo, los específicos relacionados con el funcionamiento homologado de los servicios, los constituidos con la misión de elaborar estudios o informes solicitados sobre el sistema

educativo en su conjunto, o sobre aspectos concretos del mismo, necesita de la aportación especializada de cada uno de los integrantes, de modo que se garantice una intervención de calidad, colegiada y sistémica de la Inspección y no un conjunto de funcionarios reunidos para abordar un tema transversal con mucho interés.

Capacidad de comunicación. Comunicar es algo sencillo, pero comunicar bien supone la habilidad de transmitir ideas e información de manera eficaz, utilizando, para ello, diferentes recursos y distintas formas según el mensaje y los interlocutores. Comunicar de forma efectiva no es algo innato; por ello, el IE debe aprender y practicar (el buen comunicador no nace, se hace).

Los IE están continuamente comunicando con el entorno educativo de forma escrita y oral, sea con la administración a través de sus informes, sea con los compañeros de los servicios en el trabajo y reuniones periódicas, sea con los administrados en su relación personal; bien directamente, o bien a través de la telefonía o las plataformas digitales. Por lo tanto, el dominar la comunicación será una exigencia ineludible si se pretende que el IE realice un trabajo eficaz.

Para la labor de la Inspección la comunicación constituye una habilidad especial pues exige planificar para concretar el objetivo, determinar con claridad lo que se quiere transmitir; pensar en el interlocutor al que va dirigido; exponer el mensaje de la manera más clara posible; y discernir, finalmente, si el mensaje ha sido asimilado y no se mezcla o distorsiona con cuestiones paralelas o anejas.

La situación narrada presenta una arista compleja que requiere atención y a la que, como expresa Cabrera-Domínguez (2025, p.132), no se le presta en muchas ocasiones la importancia debida y, por ello, suele fallar:

... escuchar activamente, o sea, ser receptivo a lo que el otro dice. Muchas veces estamos tan orientados a colar nuestro mensaje, como si esto fuera un *elevator pitch*, que somos incapaces de escuchar. Y posiblemente lo que está diciendo nuestro interlocutor nos puede dar apoyos para reforzar nuestra tesis. O, simplemente, tiene argumentos para modificar nuestra opinión. A veces, olvidamos escuchar.

Y no se debe dejar a un lado la idiosincrasia de la acción continua de la IE, pues en sus lenguajes formal y no formal, el IE debe ser consciente de dos componentes intangibles: en primer lugar, que constituye un sujeto de modelización de actitudes y conductas para todos los que, directa o indirectamente, entran en contacto con él o ella; y, en segundo lugar, la atención a la teoría de la relevancia (todo lo que se mencione en una exposición debe tener un sentido, una justificación) ya que cada palabra, cada hecho, cada detalle, será interpretada como relevante, analizada milimétricamente, buscando un significado oculto o una implicación más lejana.

Todas las relaciones anteriormente descritas no se pueden improvisar, ni tampoco dejar a la habilidad especial de un individuo, sino que exigen una formación sobre la esencia de cada una y las mejores formas de realizarlas, formación que implica a la administración educativa y a los responsables directos de la Inspección en su territorio o ámbito de actuación.

8. Conclusiones

Puesto que el título y el desarrollo del trabajo ha sido el acceso y la formación de los IE, las conclusiones han de reflejar lo tratado. Así pues, distinguiremos:

Respecto al acceso:

Siendo el Cuerpo de Inspectores de Educación un Cuerpo estatal, le correspondería al Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes realizar las convocatorias y las pruebas, con una periodicidad de dos años, evitando de esta manera los casos de clientelismo en determinadas autonomías, la desmotivación de los opositores y la falta de personal en las administraciones educativas comunitarias.

Se defiende la selección basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad, criticando la influencia del azar. Por ello, se propone un nuevo sistema de selección más riguroso y moderno, que incluya pruebas eliminatorias de aptitud entre las que se encontraría una prueba de idioma que demuestre su idoneidad para participar en instituciones (SICI) y programas internacionales de intercambio de conocimiento específico contribuyendo a la internacionalización de la IE; un examen tipo test para asegurar la preparación integral de los candidatos similar al MIR para

los médicos; así como un período de prácticas en colaboración con otras instituciones formativas, ya sean públicas o privadas.

Respecto a la formación:

La formación continua es fundamental, tanto a nivel personal, como organizacional en una sociedad que está en constante evolución. Fomenta la innovación y ayuda en la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, lo que permite adaptarse a los cambios y desafíos presentes y futuros en la administración educativa.

Fundamentado en una amplia concordancia de opiniones y perspectivas, que abarca tanto el ámbito local, como el nacional, se establece un marco de entendimiento colectivo que enfatiza la necesidad de una formación permanente para los inspectores, adaptada a los cambios tecnológicos y sociales, lo que requiere una evolución en el régimen de habilidades del empleo público.

Tales habilidades, necesarias para esta profesión en el siglo XXI, requieren doble formación (para las funciones normativas y para las habilidades inspectoras)- actividades *core* de la profesión- todas ellas se aprenden y perfeccionan a lo largo de los años y consolidan el compromiso del SIE con la excelencia.

Con todas las consideraciones y propuestas realizadas en este trabajo se pretende potenciar y mejorar el modelo público actual para que sea mucho más ágil, eficaz y eficiente; modernizarlo e integrarlo a nivel europeo.

Financiación

Sin financiación expresa

Conflicto de intereses

Ninguno

Referencias

- Acosta, P. (2023). El aprendizaje permanente en el empleo público. *Revista Espacios de Educación Superior (ES de ES)*. Recuperado el 23/06/25 de <https://www.espaciosdeeducacionsuperior.es/24/02/2023/el-aprendizaje-permanente-en-el-empleo-publico/>
- Belmonte Martínez, I. M. (2024). Cambios y tendencias de la formación y el aprendizaje en las Administraciones públicas del siglo XXI. *Documentación Administrativa*, 13, 46-70. <https://doi.org/10.24965/da.11478>
- Buj Gimeno, A. (1992). Inspección técnica, sistema educativo e innovación. *Teoría de la Educación*, 4, pp. 185-207. Universidad Complutense, Madrid.
- Cabrales, A. y Sanz, I. (Coords.) (2024). *Economía de la Educación*. Madrid. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Cabrera-Domínguez, J. M. (2025). El nuevo régimen de habilidades del empleado público. *Documentación Administrativa*, (13), 121–138. <https://doi.org/10.24965/da.11454>
- Campos Barrionuevo, B. (2024). La Inspección Educativa. Un modelo de cualificación institucional ante los retos del siglo XXI: visión estructural y funcional. En *Avances en Supervisión Educativa*, ase41.
- Castán Esteban, J.L. (2018) La formación del Inspector de Educación del siglo XXI. La inspección de Educación en España: una visión de futuro. *Cuadernos de Pedagogía nº 494*, pg. 73-79.
- Cortina, A. (2013). *La Ética*. Ed. Paidós
- De la Nuez, E. (2018). Acceso a la función pública: atraer talento y cambiar el modelo. *Revista vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. Nº especial 2/2018. Págs. 86-97.
- Ehren, M. (2016, ed.), *Methods and Modalities of Effective School Inspections. Accountability and Educational Improvement*. Springer International Publishing Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-31003-9>.
- Galicia Mangas, FJ. (2019). La Inspección de educación en la Unión Europea. *Aula*, 25, Ediciones Universidad de Salamanca 2019, pp. 129-146.

- (2024). El futuro de la inspección de educación del siglo XXI: desafíos y oportunidades. *Avances en Supervisión Educativa* 41. <https://doi.org/10.23824/ase.v0i41.851>
- Hontañón Talledo, A. (2022). La formación inicial y permanente de los inspectores de educación en España. En *Revista Supervisión* 21, nº 63. <http://usie.es/supervision-21/no-63-enero-2022/>.
- INAP (2025). *Estrategia de aprendizaje INAP 2025-2028*. Instituto Nacional de Administración Pública, 2025. ISBN 8470887165, 9788470887161
- López del Castillo, M.T. (2013). *Historia de la inspección de primera enseñanza en España*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- MEFPyD. (2025). Proyecto de Real Decreto por el que se regula la inspección educativa. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/servicios-al-ciudadano/informacion-publica/audiencia-informacion-publica/cerrados/2024/prd-inspeccion-educativa.html>
- OECD (2017), *Skills for a High Performing Civil Service*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264280724-en>.
- Pintos Santiago, J. (2017). *Calidad, transparencia y ética pública*. INAP
- Piñel Vallejo, S. (2019). Competencias profesionales de la inspección de educación (esbozo de necesidades formativas). En *Revista Supervisión* 21, nº 51. <http://usie.es/supervision-21/no-51-enero-2019/>.
- Ramió Matas, C. (2015): *La Administración Pública del Futuro: La Administración "2050"*. GIGAPP Estudios/Working Papers. Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas. Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset. Madrid.
- Rodríguez Bravo, M, et al (2019). El acceso a la Inspección Educativa en España. Un estudio mediante la técnica Delphi. *Revista "Avances en supervisión educativa"*, nº 31 <https://doi.org/10.23824/ase.v0i31.644>
- Rodríguez Bravo, M. (coord.) (2021). Marco para el buen desempeño de la inspección educativa (MBDIE). *Revista Supervisión21*. USIE, EDUCANOVA. <https://supervision21.usie.es/index.php/Sp21/article/view/586>

- Royo-Villanova, S. (1950). La formación de los funcionarios públicos. *Revista de Administración Pública*, (2), 11-34.
<https://www.cepc.gov.es/publicaciones/revistas/revista-de-administracion-publica/numero-2/la-formacion-de-los-funcionarios-publicos-3>
- Sira-Santana, G. (2024). El necesario y complejo equilibrio entre los diversos sistemas de selección de funcionarios públicos. *Documentación Administrativa*, 12, 103-129. <https://doi.org/10.24965/da.11334>
- Sevilla, J., et al. (2010). *La reforma de la Administración General del Estado*. LID Editorial Empresarial.
- Tébar Cuesta, F. (2023). *La inspección de educación en los Centros Concertados*. Educanova. Serie monográfica número 4. [La-inspeccion-de-educacion-en-centros-concertados.-USIE-2024-Educa-Nova.pdf](https://www.educanova.es/revistas/la-inspeccion-de-educacion-en-centros-concertados.-USIE-2024-Educa-Nova.pdf)
- Torres Vizcaya, M. (2019). *La Inspección Educativa: Una mirada desde la experiencia*. Ed. La Muralla
- Von Hayek, F. A. (2024). El uso del conocimiento en la sociedad. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, (80), 215–226.
<https://reis.cis.es/index.php/reis/article/view/1325>
- Weber, M. (2012). *Sociología del Poder (Los tipos de dominación)*. Madrid, Alianza Editorial.