INSPECCIÓN DE EDUCACIÓN

PLAN ESTRATÉGICO 2026-2030

Misión · Visión · Valores · Diagnóstico · Ejes · Retos · Objetivos

Noviembre de 2026

Índice

1. Presentación....3
2. Lógica estratégica del plan....3
3. Proceso de elaboración del plan....4
4. Quiénes somos: misión, visión y valores....4
5.- Grupos de interés....5
6.- Ejes....5
7. Diagnóstico de situación....6
8. Retos estratégicos....8
9. De los retos a los objetivos....10
10. Despliegue del plan estratégico....15
11. Seguimiento y evaluación del plan....20

1. Presentación

El Plan Estratégico 2026 – 2030 de la Inspección de Educación marca el rumbo de la institución para los próximos cuatro años. La planificación estratégica es un proceso sistemático y estructurado para definir el rumbo a medio y largo plazo de la organización y orientar las decisiones de acuerdo con un marco común. El proceso estructurará el punto de partida de la organización, su ambición de futuro y la transición entre ambos, desde el diagnóstico hasta los mecanismos de ejecución, seguimiento y evaluación de la estrategia.

Este plan estratégico nos ayudará a definir con claridad a dónde queremos llegar y cómo lo conseguiremos. Para ello, se ha analizado la situación actual, se han establecido objetivos a medio y largo plazo y se ha dibujado un itinerario para alcanzarlos.

El plan se ha elaborado a partir de la participación de los inspectores e inspectoras y la reflexión colectiva. Tras la revisión de la misión, visión y valores, se ha analizado la situación interna y externa, centrando este análisis en los siguientes ejes: estrategia, personas, grupos de interés, innovación, sociedad y resultados.

La intención del proceso no es sólo organizar actividades. También supone clarificar las prioridades, ubicar los recursos en la misma dirección, garantizar la trazabilidad de las actividades realizadas y evaluar sistemáticamente el impacto de la actuación inspectora en el sistema educativo.

2. Lógica estratégica del plan



Este orden responde a una lógica progresiva: en primer lugar, se ha revisado la identidad de la organización, su misión y su rumbo futuro; a continuación, se ha analizado la situación actual; del diagnóstico se han deducido retos prioritarios; se han definido líneas estratégicas para dar respuesta a estos retos y, finalmente, se han identificado objetivos e indicadores para su ejecución en plazos concretos. De esta forma, se garantiza la coherencia y trazabilidad desde las aspiraciones estratégicas hasta las actuaciones anuales.

Este enfoque permitirá a la planificación garantizar la trazabilidad entre el diagnóstico, la formulación estratégica y el despliegue operativo, permitiendo la coherencia de las decisiones adoptadas y el seguimiento sistemático del avance.

Este plan estratégico se operativizará en los planes anuales. Cada actuación anual deberá responder a un objetivo estratégico y cada objetivo deberá aportar a uno de los retos identificados. Cada actividad tendrá el resultado esperado, el indicador de seguimiento y la fuente de verificación. De esta forma, el Plan Estratégico no será un mero listado de actuaciones, sino una herramienta de gestión para situar en la misma dirección las prioridades, decisiones y recursos de la organización.

3. Proceso de elaboración del plan

El proceso de elaboración del Plan Estratégico parte de un diagnóstico basado en la participación de los inspectores, la reflexión colectiva y las evidencias. Como primer paso, se ha revisado la misión, visión y valores de la Inspección de Educación, recogiendo las aportaciones de los inspectores y reconsiderando la identidad profesional del organismo, su papel institucional y su rumbo de futuro.

A continuación, se realiza un análisis de la situación interna y externa de la organización. Se han tenido en cuenta seis grandes ejes que influyen en el análisis interno, su funcionamiento y desarrollo: estrategia, personas, grupos de interés, innovación, sociedad y resultados. En el análisis externo se ha analizado la evolución del entorno socioeducativo, especialmente teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los grupos de interés. Con la conjunción de ambas perspectivas, se ha elaborado un diagnóstico compartido y completo de la situación actual de la Inspección de Educación.

En esta reflexión se han identificado las fortalezas, debilidades, oportunidades y principales amenazas sobre las que se han construido los retos estratégicos del plan. Una vez priorizados estos retos, se han definido los ejes estratégicos, objetivos y líneas de actuación para que el plan tenga una orientación clara, coherencia y aplicación práctica.

Finalmente, se prevé el establecimiento de un sistema de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas del plan que garantice la interrelación entre las actividades anuales y los objetivos estratégicos, asegure la trazabilidad de lo realizado y analice sistemáticamente el impacto de la actuación de la inspección en el sistema educativo.

4. Quiénes somos: misión, visión y valores

En el marco de este Plan Estratégico, el primer paso ha sido la actualización, con todos los inspectores, de la misión, visión y valores, ejercicio que se realizó en septiembre de 2026. A continuación, se presenta la misión, visión y valores actualizados como consecuencia de este ejercicio.

4.1. Misión

> *Indica la razón de ser y el papel fundamental de la organización. Es decir, responde a las siguientes preguntas: ¿Quiénes somos? ¿Para qué estamos? ¿Qué aportamos?*

La misión de la Inspección de Educación es contribuir a garantizar los derechos y deberes de la comunidad educativa, promoviendo la calidad y la mejora continua del sistema educativo. Sitúa el bienestar, la equidad, la igualdad de oportunidades y el aprendizaje inclusivo del alumnado en el centro de la actividad para favorecer el éxito educativo personal y colectivo. Para ello, ofrece a los centros educativos y a la comunidad educativa asistencia vial, asesoramiento técnico y mediación, promoviendo la cultura de la evaluación y la innovación, para ofrecer un servicio público eficaz, actualizado y valioso.

4.2. Visión

> *Indica qué quiere ser la organización en el futuro y hacia dónde dirigirse. Representa la situación futura a la que aspiramos y marca el rumbo de nuestro desarrollo. Responde a la siguiente pregunta: ¿Qué tipo de Inspección Educativa queremos ser en los próximos años?*

La Inspección de Educación pretende ser un referente técnico para la mejora del sistema educativo, convirtiendo el bienestar, el aprendizaje y el éxito educativo del alumnado en el eje central de su actuación. Su objetivo es ser una institución que promueva el euskera, cercana, proactiva y de confianza, con capacidad para fomentar las decisiones basadas en evidencias, la cultura de la evaluación y la innovación. Asimismo, pretende ser una organización de aprendizaje permanente, coordinada y transformadora, capaz de anticiparse y responder a los nuevos retos sociales y educativos, convirtiéndose en un referente de profesionalidad, fiabilidad y calidad para toda la comunidad educativa.

4.3. Valores

> *Los valores de una organización son referentes compartidos que definen cómo quiere actuar dicha organización. Orientan el comportamiento de los miembros, la forma de tomar las decisiones y las relaciones tanto internas como con el entorno. ¿Cómo queremos actuar como Inspección Educativa?*

La actuación de la Inspección de Educación se basa en la vocación de servicio público y en el compromiso con el bienestar del alumnado. Desarrolla su labor con independencia, objetividad, integridad y responsabilidad, avalada en evidencias, criterios técnicos y normativa. Al mismo tiempo, promueve la equidad y la inclusión, entendiendo la diversidad como riqueza y defendiendo la igualdad de oportunidades de todo el alumnado. Considera la cercanía, la empatía y la colaboración fundamentales para construir relaciones de confianza con la comunidad educativa. El aprendizaje permanente, la innovación y la proactividad también forman parte de su identidad para prevenir las necesidades futuras y mejorar continuamente la calidad del servicio.

5.- Grupos de interés

Los grupos de interés de la Inspección de Educación son las personas, colectivos y entidades a las que afecta directa o indirectamente su actuación, así como los agentes que ofrecen colaboración, información o conocimiento para el desarrollo de las funciones de la Inspección. Entre los principales grupos se encuentran el alumnado y las familias; los equipos directivos de los centros, el profesorado y el resto de profesionales; los órganos y servicios del Departamento de Educación; otras administraciones e instituciones públicas; las universidades y los organismos de formación y evaluación; los agentes sociales y comunitarios; y el propio personal de la Inspección Educativa. En el desarrollo del Plan Estratégico se identificarán y analizarán de forma sistemática las necesidades, expectativas y percepciones de estos grupos, utilizando los cauces adecuados de escucha activa, participación y colaboración. La información recibida se utilizará para priorizar, mejorar los servicios y los procesos de actuación, dar respuestas más coordinadas y evaluar la contribución e impacto de la inspección, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, confidencialidad y servicio público.

6.- Ejes

Ejes: ámbito de actuación prioritario para la consecución de los objetivos estratégicos.

- ESTRATEGIA: la estrategia es el proceso que realiza una organización para definir su rumbo, establecer objetivos y planificar las acciones necesarias para alcanzarlos, teniendo en cuenta el entorno y las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

- GRUPOS DE INTERÉS: Los grupos de interés son aquellas personas o grupos que influyen o son influenciados por la actividad de la organización y permiten conocer y tener en cuenta sus necesidades y expectativas, construyendo relaciones duraderas basadas en la confianza y generando valor mutuo.

- PERSONAS: es el conjunto de personas que aportan su conocimiento, capacidades, talento, compromiso y participación para llevar a cabo la estrategia de la organización y alcanzar sus objetivos, promoviendo su desarrollo, bienestar, cooperación y liderazgo como base fundamental de la generación de valor para las personas y la organización.

- SOCIEDAD: la sociedad es el compromiso de la organización de gestionar y mejorar el impacto que genera en el entorno social y el medio ambiente a través de su actividad, respondiendo a las necesidades y expectativas de la sociedad, fomentando el desarrollo sostenible y contribuyendo al bienestar de la comunidad.

- INNOVACIÓN: es el proceso en el que, de acuerdo con la estrategia de la organización, se identifican sistemáticamente las oportunidades y las nuevas ideas que surgen en el entorno, se priorizan y se convierten en proyectos para desarrollar nuevos productos, servicios, procesos o formas de gestión, o sensiblemente mejorados, y generar valor.

- RESULTADOS: conjunto de logros y valores generados por la organización a través de su estrategia y actividades.

7. Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación tiene como objetivo conocer de forma compartida y objetiva el punto de partida de la Inspección de Educación para identificar las capacidades internas de la organización y los aspectos a mejorar, así como analizar las oportunidades y riesgos que se derivan del entorno. Este diagnóstico ha permitido definir las prioridades y retos estratégicos del plan en base a evidencias.

Para la elaboración de este diagnóstico se han tenido en cuenta diferentes fuentes de información para tener una visión completa y contrastada. Entre otros, se han analizado las memorias de los planes anteriores; se han recogido los resultados de las encuestas de satisfacción a inspectores, centros y personal de administración; se han tenido en cuenta las aportaciones de la sesión de reflexión con todos los inspectores al final del curso 2025-2026; y se han aprovechado las conclusiones del análisis DAFO realizado al inicio del curso 2026-2027. Todas estas fuentes han permitido entender de forma más amplia la situación de la Inspección de Educación y basar el diagnóstico en datos, experiencia y participación.

Los puntos más significativos de los resultados de este análisis son:

7.1. Principales fortalezas

- Una cultura interiorizada de la planificación y la evaluación.
- Estructura organizativa clara y liderazgo compartido.
- Autonomía, colaboración y compromiso profesional de los inspectores.
- Nivel de digitalización del trabajo diario y disponibilidad de datos basados en evidencias.
- Motivación para la innovación, equipos de trabajo especializados y profesionales con amplia experiencia.

7.2. Principales debilidades

- Falta de instrumentos para medir sistemáticamente el impacto y el valor añadido de las actividades.
- Escasa trazabilidad de planes, informes y propuestas.
- Alta carga de trabajo e influencia de demandas imprevistas.
- Diferencias de criterio entre territorios y dispersión de herramientas digitales.
- Necesidad de mejorar la comunicación interna, la transferencia de conocimiento y la evaluación del impacto de la formación.

7.3. Principales oportunidades

- Reforzar la referencialidad técnica de la inspección.
- Desarrollo de la coordinación y trabajo en red con otros servicios.
- Integración de datos y evidencias en las decisiones estratégicas.
- Identificación, sistematización y difusión de buenas prácticas.
- Aprovechamiento de la inteligencia artificial y del uso responsable de herramientas digitales.

7.4. Principales amenazas

- La carga de trabajo que suponen los aumentos de demandas sociales y conflictos.
- Influencia de la burocratización y la demanda imprevista en el desarrollo de la planificación.
- Imagen social limitada o distorsionada de la inspección.
- Riesgo de relevo profesional y pérdida de conocimiento crítico.
- Complejidad de las nuevas necesidades de diversidad social, bienestar emocional e inclusión.

8. Retos estratégicos

Tras la revisión de la misión, visión y valores de la Inspección de Educación, y a partir de los análisis internos y externos realizados, la organización ha definido cinco grandes retos estratégicos a responder en el periodo 2026 – 2030. Estos retos marcan la dirección principal del plan y servirán de referencia para la formulación de los ejes estratégicos, objetivos, líneas de acción e indicadores de evaluación.

	ESTRATEGIA	GRUPOS DE INETRÉS	PERSONAS	SOCIEDAD	INNOVACIÓN	RESULTADOS
MISIÓN		4. Fortalecer el conocimiento, la comunicación y las redes de colaboración	3.- Potenciar el desarrollo de las personas, el bienestar y la gestión del talento	4. Fortalecer el conocimiento, la comunicación y las redes de colaboración		1.- Consolidar una cultura de mejora e impacto basada en evidencias
VISIÓN	2. Construir una organización ágil, innovadora y eficiente				5. Desarrollar una capacidad proactiva para anticipar los retos del futuro	

8.1. Consolidar una cultura de mejora e impacto basada en evidencias

- Medición del impacto.
- Evaluación del valor añadido.
- Decisiones basadas en datos.
- Uso de indicadores.
- Actuación basada en evidencias.

Formulación del reto estratégico

Medir y mejorar en base a evidencias el impacto de las actuaciones de la inspección.

Medir, analizar y mejorar sistemáticamente en base a evidencias los resultados e impacto de las actuaciones de la Inspección de Educación, para reforzar su contribución a la calidad y a la mejora continua del sistema educativo y reforzar la referencialidad técnica de la Inspección.

8.2. Construir una organización ágil, innovadora y eficiente

- Modernización de los procesos de trabajo.
- Reducción de la burocracia.
- Gestión de la carga de trabajo.
- Transformación digital.
- Cultura de innovación.

Formulación del reto estratégico

Analizar y actualizar la organización y los procesos para aumentar su eficacia.

Analizar, simplificar y actualizar la organización y los procesos de trabajo de la Inspección de Educación para optimizar el uso de los recursos, aumentar la eficacia de la actuación y desarrollar un servicio más ágil, coordinado e innovador para atender las necesidades del sistema educativo.

8.3. Potenciar el desarrollo de las personas, el bienestar y la gestión del talento

- Atracción y fidelización del talento.
- Bienestar profesional.
- Transferencia de conocimiento.
- Participación y compromiso.
- Liderazgo compartido.

Formulación del reto estratégico

Fomentar una organización basada en las personas, potenciando el talento, el bienestar y el liderazgo compartido.

Potenciar el desarrollo profesional, el bienestar, el talento, la participación y el liderazgo compartido de las personas para fomentar la cooperación, el aprendizaje permanente y la corresponsabilidad, y construir una organización cohesionada, formada y más capacitada para responder a los retos del futuro.

8.4. Fortalecer el conocimiento, la comunicación y las redes colaborativas

- Comunicación interna.
- Transferencia de buenas prácticas.
- Trabajo en red.
- Coordinación entre servicios.
- Flujos de información eficaces.

Formulación del reto estratégico

Compartir y transmitir conocimiento para dar respuestas más coordinadas, reforzando la comunicación y las redes colaborativas.

Compartir conocimiento, potenciar la comunicación interna y externa y las redes de colaboración para promover flujos de información eficaces, criterios compartidos y respuestas coordinadas, y ofrecer a la comunidad educativa un servicio más cercano, coherente y de mayor calidad.

8.5. Desarrollar la capacidad proactiva para anticipar los retos del futuro

- Adaptación a los cambios.
- Nuevas demandas sociales.
- Bienestar emocional.
- Inteligencia artificial y digitalización.
- Nuevos retos del sistema educativo.
- Mejora de los resultados del alumnado.

Formulación del reto estratégico

Desarrollar la capacidad de anticipar los cambios en el entorno y responder proactivamente a los nuevos retos del sistema educativo.

Desarrollar la capacidad de anticipar los cambios en el entorno socioeducativo y responder de forma proactiva, preventiva e innovadora a los nuevos retos, situando el bienestar, la inclusión, la equidad y el éxito educativo del alumnado en el centro de la actividad.

9. De los retos a los objetivos

Para dar respuesta a estos cinco retos estratégicos, el Plan Estratégico se estructura en cinco objetivos estratégicos. Cada uno responde directamente a un reto estratégico.

Consolidar una cultura de mejora e impacto basada en evidencias
(Reto 8.1)

Objetivo estratégico

1. Fomentar el hábito de medir sistemáticamente los resultados, el impacto y/o el valor añadido de la actuación de la Inspección de Educación para la toma de decisiones basadas en evidencias.

Objetivos específicos

1.1. Definir los indicadores para evaluar el impacto de las principales actuaciones de la Inspección definiendo al menos un medidor de impacto en los AZ estratégicos.

Indicadores:

- Porcentaje de AZs estratégicos con indicador de impacto definido (%): 100%
- Porcentaje del resto de grupos de trabajo con indicador de impacto definido (%): 40%

1.2. Garantizar la trazabilidad de los documentos estratégicos mediante un sistema unificado de identificación y verificación de conexiones, seguimiento y actualizaciones de documentos.

Indicadores:

- Que cada responsable de tracción tenga incorporada en la ficha de planificación la trazabilidad de la estrategia: 100%
- Seguimiento del plan estratégico por parte de los responsables de tracción estratégicos con la central: cada trimestre.

1.3. Reforzar la cultura de incorporación del ciclo PDCA en todos los grupos de trabajo.

Indicadores:

- Integración de ciclos PDCA en las memorias de los grupos de trabajo estratégicos: 100%
- Despliegue de modelos de fichas de planificación y memorias reducidas: 100% de los grupos de trabajo

1.4. Sistematizar el uso de datos y evidencias, recogiendo, registrando y documentando de forma estructurada las evidencias utilizadas para la toma de decisiones estratégicas y operativas.

Indicadores:

- Porcentaje de revisiones de las herramientas que disponemos para documentar las evidencias: 100%
- Porcentaje de decisiones en las que se han tomado conclusiones estratégicas basadas en evidencias: 100%

Construir una organización ágil, innovadora y eficiente
(Reto 8.2)

Objetivo estratégico

2. Analizar, simplificar y actualizar la organización, los procesos de trabajo y la utilización de los recursos de la Inspección de Educación para ofrecer un servicio más ágil, eficiente e innovador, mejorando la calidad de la actuación y potenciando la capacidad de respuesta a las necesidades del sistema educativo.

Objetivos específicos

2.1. Analizar y revisar los procesos de trabajo de la Inspección de Educación para identificar duplicidades, trámites innecesarios y actividades sin valor añadido.

Indicadores:

- Porcentaje de procesos de trabajo con valor añadido analizado: 100%.
- Número de ajustes realizados en los procesos de trabajo priorizados: mínimo 5

2.2. Impulsar un uso más eficiente de los recursos para garantizar una organización más ágil y un servicio mejor adaptado a las necesidades del sistema educativo.

Indicador:

- Identificación, actualización, optimización y simplificación de los recursos digitales y procedimientos organizativos que requieren un marco de mejora. 80% de los identificados durante el cuatrienio.

2.3. Simplificar y homogeneizar los procedimientos, potenciando criterios comunes y formas compartidas de actuación entre territorios y grupos de trabajo.

Indicadores:

- Se han revisado los AZs con el fin de simplificar y homogeneizar las actividades con un mínimo de 5 AZ.
- Se ha identificado y compartido anualmente el análisis de los criterios de funcionamiento y organización de los territorios y las buenas prácticas. Al menos 3 buenas prácticas.

2.4. Mejorar la distribución de la carga de trabajo y la gestión de prioridades para dedicar tiempo y recursos necesarios a las actividades estratégicas.

Indicadores:

- Acta Interterritorial en la que se recojan las propuestas de ajuste a las Jefaturas Territoriales tras el análisis de la carga de trabajo realizado por la Central y, en su caso, a las Jefaturas Territoriales.

- Se ha informado a la plantilla, junto con el PAI (Plan Anual de Inspección), de los criterios de análisis de carga de trabajo: incluir en los PAI de cada curso.

2.5. Fomentar la cultura de la innovación, identificando prácticas eficaces, fomentando la formación, experimentando, evaluando y compartiendo en toda la organización.

Indicador:

- Identificación, formación, experimentación, evaluación y promoción de una práctica eficaz en cada uno de los territorios: una por cada curso y territorio.

Potenciar el desarrollo de las personas, el bienestar y la gestión del talento (Reto 8.3)

Objetivo estratégico

3. Potenciar el desarrollo profesional, el bienestar, la gestión del talento y el liderazgo compartido, promoviendo la transferencia de conocimiento y la participación, para construir una organización cohesionada, que aprenda y con mayor capacidad de responder a los retos del futuro.

Objetivos específicos

3.1. Reforzar el desarrollo profesional y la formación estratégica de los inspectores, identificando, desarrollando y evaluando las competencias necesarias para responder a los principales retos de la organización.

Indicadores:

- Número de horas de formación relacionadas con los retos estratégicos de la inspección (mínimo 50%)
- Valoración del impacto de las sesiones formativas en el día a día de los inspectores (Entre 1 y 10, más de 8 en las encuestas de satisfacción)
- Porcentaje de inspectores que manifiestan que el aprendizaje y la mentorización entre iguales ha contribuido positivamente a su desarrollo profesional (80% al cabo de los cuatro años).

3.2. Sistematizar la transferencia de conocimiento y el relevo profesional, compartiendo la experiencia acumulada y garantizando la continuidad del conocimiento crítico.

Indicadores:

- Número de buenas prácticas compartidas en la inspección a partir de los conocimientos profesionales identificados (cada año una vez en cada zona)
- Se ha implementado un sistema de transferencia del conocimiento y experiencia estratégica de los inspectores con previsión de cese del servicio (100% a lo largo de los cuatro años)

3.3. Promover el bienestar profesional, potenciando el clima laboral positivo, el equilibrio de la carga de trabajo, el reconocimiento, la escucha activa y el cuidado mutuo.

Indicadores:

- Mejora del 4% en el índice inicial de satisfacción con el bienestar profesional.
- Porcentaje de inspectores que manifiestan que pueden desempeñar correctamente sus funciones con la carga de trabajo asignada (objetivo: mejorar el índice inicial en un 4%).

3.4. Atracción de talento haciendo visible el valor del trabajo de inspección.

Indicadores:

- Número de acciones realizadas para atraer talento a puestos de inspección (al menos una acción en el año de la convocatoria)
- Evolución del número de candidatos que cumplen los requisitos y se presentan a puestos de inspección. (Tendencia al alza en todas las convocatorias)

3.5. Mejorar los sistemas de evaluación del profesorado, directores e inspectores para fomentar la calidad, la responsabilidad y la mejora continua del desempeño profesional.

Indicador:

- Se han recibido propuestas de mejora sobre los sistemas de evaluación realizados por la Inspección: Mínimo 4.

Fortalecer el conocimiento, la comunicación y las redes colaborativas (Reto 8.4)

Objetivo estratégico

4. Reforzar las redes de comunicación y colaboración interna y externa de la Inspección de Educación para garantizar flujos de información eficaces, criterios compartidos y respuestas coordinadas que ofrezcan un servicio cercano, coherente y de calidad a la comunidad educativa.

Objetivos específicos

4.1. Consolidar redes de colaboración con otros servicios, organizaciones y grupos de interés para dar una respuesta más eficaz y coordinada a las necesidades de la comunidad educativa.

Indicador:

- Se han realizado propuestas para mejorar la eficiencia con las redes de colaboración (dos redes de colaboración cada curso)

4.2. Evaluar la eficacia de los flujos de información interna y externa y de los procesos de comunicación, identificando las necesidades de mejora y mejorando permanentemente la calidad de la comunicación.

Indicadores:

- Valoración media de los inspectores sobre la eficacia de la comunicación interna (en una escala de 1 a 10): mejora año a año hasta alcanzar al menos 7,5 puntos.
- Valoración media de los centros sobre la utilidad y puntualidad de la información recibida (en una escala de 1 a 10): mejora año a año hasta alcanzar al menos 8 puntos.

Desarrollar la capacidad proactiva para anticipar los retos del futuro
(Reto 8.5)

Objetivo estratégico

5. Prevenir y adaptar los cambios en el entorno socioeducativo, identificando a tiempo las nuevas necesidades y organizando las respuestas adecuadas para reforzar el bienestar, la inclusión, la equidad y el éxito educativo del alumnado.

Objetivos específicos

5.1. Identificar sistemáticamente y proponer los cambios sociales, tecnológicos y pedagógicos en el entorno socioeducativo para dar respuesta temprana a las necesidades emergentes del sistema educativo.

Indicadores:

- Se han identificado retos en las memorias de los AZ estratégicos.
- A la memoria anual se ha añadido un informe prospectivo.
- En el siguiente plan estratégico se han reflejado los retos elegidos del informe prospectivo.

5.2. Analizar de forma responsable las posibilidades de transformación digital e inteligencia artificial para mejorar la labor inspectora y ofrecer un servicio más actualizado a la comunidad educativa.

Indicadores:

- Plan de digitalización
- Difusión del conocimiento en grupos pequeños. 1 microformación por curso
- Valoración de la reducción del tiempo de tramitación o del trabajo burocrático, obtenido a través de la digitalización en los procesos de inspección: 6,5

5.3. Promover el bienestar emocional del alumnado y de la comunidad educativa, identificando a tiempo los factores de riesgo, reforzando las medidas preventivas e impulsando actividades coordinadas con los diferentes agentes.

Indicadores:

- Se ha supervisado el grado de desarrollo de las medidas de identificación temprana de factores de riesgo en los centros (60% de los centros de educación obligatoria).
- Seguimiento de las propuestas de mejora en materia de bienestar emocional realizadas por la Inspección de Educación a los centros (60% de los centros de educación obligatoria).

5.4. Reforzar las actuaciones para mejorar los resultados del alumnado y el desarrollo de las competencias mediante el análisis basado en evidencias y el seguimiento sistemático.

Indicadores:

- En las evaluaciones internas y externas se ha impulsado el análisis de los resultados obtenidos en la competencia lectora (100%)
- Porcentaje de planes anuales y planes de mejora analizados a partir del ciclo PDCA y profundizando en la evaluación. (100%)

10. Despliegue del plan estratégico

Las tablas que se presentan a continuación definen el despliegue del Plan Estratégico 2026 – 2030, organizado en función de los cinco retos estratégicos. Los objetivos específicos asociados a cada reto, los indicadores de seguimiento, responsables o AZ, recogen las previsiones para el curso 2026 – 2027 a 2029 – 2030 y los valores objetivo perseguidos. Se clarifica así la relación entre objetivos y planificación anual y se ofrece una referencia común para analizar de forma sistemática el avance del plan, identificar desviaciones y realizar los ajustes necesarios.

1 RETO · - Consolidar una cultura de mejora e impacto basada en evidencias

Objetivo específico	Indicador	Responsable/AZ	2026-2027	2027-2028	2028-2029	2029-2030	Valor objetivo
1.1. Definir indicadores para evaluar el impacto de las principales actividades de la Inspección, especificando al menos un indicador de impacto en los AZ estratégicos	Porcentaje de AZs estratégicos con indicador de impacto definido.	AZs estratégicos	%100				%100
	Porcentaje de otros grupos de trabajo con indicador de impacto definido.	Grupos de trabajo			%20	%40	%40
1.2. Garantizar la trazabilidad de los documentos estratégicos mediante un sistema unificado que permita identificar y verificar las relaciones, el seguimiento y las actualizaciones entre documentos.	Cada responsable de tracción incorpora la trazabilidad de la estrategia en la ficha de planificación.	Responsables de tracción de los grupos de trabajo	%25	%50	%75	%100	%100
	Frecuencia de seguimiento del Plan Estratégico entre los responsables de tracción estratégicos y la central.	B7 + AZs estratégicos	3 actas de reunión	3 actas de reunión	3 actas de reunión	3 actas de reunión	Seguimiento trimestral
1.3. Reforzar la cultura de incorporación del ciclo PDCA en todos los grupos de trabajo.	Incorporación de los ciclos PDCA en las memorias de los grupos de trabajo estratégicos.	AZs y grupos de trabajo		%50	%100		%100
	Difusión de los modelos de ficha de planificación y memoria reducida.	AZs estratégicos y grupos de trabajo. Nota: modelos diseñados por la Comisión de Calidad.			%70	%100	100% de los grupos de trabajo
1.4. Sistematizar el uso de datos y evidencias, registrando y documentando de forma estructurada las evidencias utilizadas para la toma de decisiones estratégicas y operativas.	Porcentaje de revisión de las herramientas utilizadas para documentar evidencias.	Central				100% implantado	%100
	Porcentaje de decisiones adoptadas a partir de evidencias en las conclusiones estratégicas.	Central			%100		%100

2 RETO · Construir una organización ágil, innovadora y eficiente

Objetivo específico	Indicador	Responsable/AZ	2026-2027	2027-2028	2028-2029	2029-2030	Valor objetivo
2.1. Analizar y revisar los procesos de trabajo de la Inspección Educativa para identificar duplicidades, trámites innecesarios y actividades sin valor añadido.	Porcentaje de procesos de trabajo con análisis de valor añadido realizado.	B7		%50		%100	%100
	Número de ajustes realizados en los procesos de trabajo priorizados.	B7	1	2	2		5
2.2. Impulsar un uso más eficiente de los recursos, garantizando una organización más ágil y un servicio mejor adaptado a las necesidades del sistema educativo.	Identificación, actualización, optimización y simplificación de los recursos digitales y procedimientos organizativos que requieren mejora.	B7 y Equipo de digitalización		Identificación	%50 de los identificados	%30 de los identificados	80% de los identificados en el cuatrienio
2.3. Simplificar y homogeneizar los procedimientos, reforzando criterios comunes y formas de actuación compartidas entre territorios y grupos de trabajo.	Los AZs han sido revisados con el objetivo de simplificar y homogeneizar actuaciones.	AZ y B7		2 AZs	3 AZs		Al menos 5 AZs
	Se han analizado los criterios de funcionamiento y organización de los territorios y se han identificado y compartido buenas prácticas anualmente.	B7			Buena práctica 1	Buena práctica 2	Al menos 3 buenas prácticas
2.4. Mejorar la distribución de la carga de trabajo y la gestión de prioridades, para dedicar el tiempo y los recursos necesarios a las actividades estratégicas.	Acta interterritorial que recoja el análisis de la carga de trabajo realizado por la central y, en su caso, propuestas de ajuste dirigidas a las jefaturas territoriales.	Central	Acta	Acta	Acta	Acta	Reflejado en el acta interterritorial
	Se ha informado a la plantilla, junto con el PAI, de los criterios utilizados para el análisis de la carga de trabajo.	Central	En el PAI	En el PAI	En el PAI	En el PAI	Incorporado al PAI de cada curso escolar
2.5. Fomentar una cultura de innovación mediante la identificación de prácticas eficaces, la formación, la experimentación, la evaluación y la difusión en toda la organización.	Identificación, formación, experimentación, evaluación y promoción de una práctica eficaz en cada territorio.	Grupo de Innovación + B14	1	1	1	1	Una por territorio y curso escolar

3 RETO · - Potenciar el desarrollo de las personas, el bienestar y la gestión del talento

Objetivo específico	Indicador	Responsable/AZ	2026-2027	2027-2028	2028-2029	2029-2030	Valor objetivo
3.1. Reforzar el desarrollo profesional y la formación estratégica de los inspectores e inspectoras, identificando, desarrollando y evaluando las competencias necesarias para responder a los principales retos de la organización.	Número de horas de formación vinculadas a los retos estratégicos de la Inspección.	Central		%20	%20	%10	Al menos el 50%
	Valoración del impacto de las acciones formativas en la práctica profesional diaria de los inspectores e inspectoras.	Central		Más de 7/10		Más de 8/10	8/10 baino gehiago
	Porcentaje de inspectores e inspectoras que consideran que el aprendizaje entre iguales y la mentorización han contribuido positivamente a su desarrollo profesional.	Grupo de trabajo de Acogida y Evaluación	%70		%80		80% al finalizar el cuatrienio
3.2. Sistematizar la transferencia del conocimiento y el relevo profesional, compartiendo la experiencia acumulada y garantizando la continuidad del conocimiento crítico.	Número de buenas prácticas compartidas en la Inspección a partir de los conocimientos profesionales identificados.	B7	1	1	1	1	urtero zona bakoitzean behin
	Se ha implantado un sistema para transferir el conocimiento y la experiencia estratégica de los inspectores e inspectoras con previsión de dejar el servicio.	B7	20% de las medidas	40% de las medidas	80% de las medidas	100% de las medidas correspondientes	100% en cuatro años
3.3. Promover el bienestar profesional, fortaleciendo un clima laboral positivo, el equilibrio de la carga de trabajo, el reconocimiento, la escucha activa y el cuidado mutuo.	Satisfacción respecto al bienestar profesional.	B7		Establecer índice inicial	Mejorar un 2% el índice inicial	Mejorar un 4% el índice inicial	El índice inicial ha mejorado un 4%
	Porcentaje de inspectores e inspectoras que manifiestan poder desempeñar adecuadamente sus funciones con la carga de trabajo asignada.	Central		Establecer índice inicial	Mejorar un 2% el índice inicial	Mejorar un 4% el índice inicial	El índice inicial ha mejorado un 4%
3.4. Atraer talento, visibilizando el valor de la función inspectora.	Número de acciones realizadas para atraer talento a los puestos de inspección.	Central e inspectores/as	Al menos 1	Al menos 1	Al menos 1	Al menos 1	Al menos una acción en cada año con convocatoria
	Evolución del número de candidaturas que cumplen los requisitos y se presentan a los puestos de inspección.	Central	En cada convocatoria se supera el número de candidaturas de la convocatoria anterior	En cada convocatoria se supera el número de candidaturas de la convocatoria anterior	En cada convocatoria se supera el número de candidaturas de la convocatoria anterior	En cada convocatoria se supera el número de candidaturas de la convocatoria anterior	Tendencia ascendente en todas las convocatorias
3.5. Fortalecer y desarrollar los sistemas de evaluación del profesorado, de las direcciones y de la inspección para promover la calidad del desempeño profesional, la responsabilidad y la mejora continua.	Se han recogido propuestas de mejora sobre los sistemas de evaluación realizados por la Inspección.	B14 + AZ de Liderazgo + AZ de Perfil Docente + Grupo de trabajo de Acogida y Evaluación	1 por cada grupo	1 por cada grupo	1 por cada grupo	1 por cada grupo	Al menos 4

4 RETO · - Fortalecer el conocimiento, la comunicación y las redes de colaboración.

Objetivo específico	Indicador	Responsable/AZ	2026-2027	2027-2028	2028-2029	2029-2030	Valor objetivo
4.1. Reforzar las redes de colaboración con otros servicios, instituciones y grupos de interés para dar una respuesta más eficaz y coordinada a las necesidades de la comunidad educativa.	Se han realizado propuestas para mejorar la eficacia de las redes de colaboración.	B7	2	2	2	2	Dos redes de colaboración por curso escolar
4.2. Evaluar la eficacia de los flujos de información y de los procesos de comunicación internos y externos, identificando necesidades de mejora y favoreciendo la mejora continua de la calidad de la comunicación.	Valoración media otorgada por los inspectores e inspectoras sobre la eficacia de la comunicación interna.	Central			7	7,5	Mejorar año a año hasta alcanzar al menos 7,5 puntos

5 RETO · - Desarrollar una capacidad proactiva para anticipar los retos del futuro.

Objetivo específico	Indicador	Responsable/AZ	2026-2027	2027-2028	2028-2029	2029-2030	Valor objetivo
5.1. Identificar sistemáticamente los cambios sociales, tecnológicos y pedagógicos del entorno educativo y social, y formular propuestas para responder oportunamente a las necesidades emergentes del sistema educativo.	Se han identificado retos en las memorias de los ámbitos estratégicos.	AZs estratégicos	1	Uno nuevo y mantener el anterior	Uno nuevo y mantener el anterior	Uno nuevo y mantener el anterior	4 AZs estratégicos
	Se ha incorporado un informe prospectivo a la memoria anual.	B7				Elaboración del informe	Elaboración del informe prospectivo
	Los retos seleccionados a partir del informe prospectivo se han reflejado en el siguiente Plan Estratégico.	B7				Base del siguiente Plan Estratégico	Base del siguiente Plan Estratégico
5.2. Analizar de forma responsable las oportunidades de la transformación digital y de la inteligencia artificial para mejorar la labor inspectora y ofrecer un servicio más actualizado a la comunidad educativa.	Plan de Digitalización.	Comisión de Digitalización	Plan elaborado				Plan de Digitalización.
	Difusión del conocimiento en grupos pequeños.	B14	1 microformación	1 microformación	1 microformación	1 microformación	1 por curso escolar
	Valoración de la reducción de trabajo burocrático o del tiempo de tramitación conseguida mediante la digitalización de los procesos de inspección.	B14	Definición del indicador	Alcanzar 5,5 en el indicador	Alcanzar 6,5 en el indicador		6,5
5.3. Promover el bienestar emocional del alumnado y de la comunidad educativa mediante la identificación temprana de factores de riesgo, el refuerzo de medidas preventivas y el impulso de actuaciones coordinadas con diferentes agentes.	Se ha supervisado el grado de desarrollo de las medidas para la identificación temprana de factores de riesgo en los centros educativos.	AZ Convivencia		%20	%20	%20	60% de los centros de educación obligatoria
	Se ha realizado seguimiento de las propuestas de mejora formuladas por la Inspección Educativa a los centros en materia de bienestar emocional.	AZ Convivencia		%20	%20	%20	60% de los centros de educación obligatoria
5.4. Reforzar las actuaciones dirigidas a mejorar los resultados y el desarrollo competencial del alumnado mediante el análisis basado en evidencias y el seguimiento sistemático.	Se ha promovido el análisis de los resultados obtenidos en competencia lectora en las evaluaciones internas y externas.	AZ Currículo y Evaluación	%100	%100			%100
	Porcentaje de planes anuales y planes de mejora analizados tomando como referencia el ciclo PDCA y profundizando en la evaluación.	Inspectores e inspectoras	%100	%100			%100

11. Seguimiento y evaluación del plan

El despliegue del Plan Estratégico se realizará a través de planes anuales, relacionando los objetivos estratégicos con actuaciones, responsables, recursos, plazos e indicadores concretos. El objetivo del sistema de seguimiento y evaluación será conocer a tiempo el avance, corregir las desviaciones, basar las decisiones en evidencias e informar sobre los resultados y el impacto obtenidos.

Los resultados del seguimiento no se utilizarán únicamente para el control, sino para fomentar el aprendizaje y la mejora continua. Al cierre del año se analizarán los resultados obtenidos, las causas de las desviaciones, las prácticas eficaces y los aprendizajes adquiridos. Estas conclusiones se incorporarán al plan anual siguiente, aplicando de forma sistemática el ciclo PDCA.

INSPECCIÓN EDUCATIVA