

PROGRAMA DOCENTIA

INFORME DE EVALUACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN
DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE
LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Convocatoria
2022-2023

INFORME INICIAL (PROVISIONAL)¹ x INFORME DEFINITIVO

¹ La agencia de evaluación remitirá el informe provisional de evaluación a la universidad, para que esta realice los comentarios que estime oportunos sobre el mismo, antes de que la Comisión de Evaluación emita el informe definitivo.

COMISIÓN DE EVALUACIÓN:

Presidente/a: Eduardo García Jiménez (Universidad de Sevilla)

Vocales: Cristina Guilarte Martín-Calero (Universidad de Valladolid)
Miguel Santamaría Lancho (UNED)
Clara Isabel Urbán Martín (Universidad Internacional de Valencia)

Secretaria: Teresa Nuñez Albarrán (Fundación para el conocimiento madri+d)

Fecha de aprobación: 07 de octubre de 2024



Fdo. Presidente de la Comisión de Evaluación

Introducción

La Universidad Autónoma de Madrid (UAM) cuenta con un modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado (DOCENTIA-UAM), que fue certificado en el año 2013 y renovó su certificación en febrero de 2021.

El programa DOCENTIA, desarrollado por ANECA y aplicado por la Fundación madrimasd (La Fundación) en las Universidades de la Comunidad de Madrid, establece en su versión de mayo de 2021 que «durante el periodo en el que se encuentre en vigor los certificados otorgados a los modelos de las universidades, se realizará un seguimiento anual de su evaluación de la actividad docente» (pág. 43). En atención a dicho requerimiento, la UAM ha solicitado a la Fundación la evaluación del segundo seguimiento realizado tras la certificación y ha presentado un *II Informe de seguimiento correspondiente a la 16ª convocatoria del programa* (curso 2022-2023). La Fundación ha nombrado una Comisión de evaluación que, tras revisar la documentación aportada por la UAM, ha emitido este Informe de evaluación del seguimiento.

El *II Informe de seguimiento* revisa el cumplimiento de las recomendaciones recogidas en el *Informe de evaluación del seguimiento* emitido por la Fundación madrimasd en julio de 2023, describe el proceso de evaluación seguido en la convocatoria 16ª, aporta datos de sus resultados y de la satisfacción de los participantes con el modelo y reflexiona sobre la participación del profesorado, la gestión de la evaluación, la discriminación del modelo o las consecuencias derivadas de la evaluación. El Informe presentado por la UAM, unido a la documentación complementaria aportada, resulta muy completo y ha permitido a esta Comisión realizar una revisión en profundidad del seguimiento de la convocatoria 16ª.

Mejoras y recomendaciones llevadas a cabo por la universidad

En el *II Informe de seguimiento* del modelo DOCENTIA-UAM se analizan las cinco recomendaciones incluidas en el *I Informe de evaluación del seguimiento* emitido en julio de 2023, se detallan las mejoras introducidas tras la metaevaluación de la convocatoria 2022-2023 y se presentan los avances en el Programa de apoyo orientado a favorecer la transición entre el modelo certificado y los requerimientos del programa DOCENTIA en su versión de mayo de 2021. De dicho análisis y de las evidencias presentadas por la UAM, cabe valorar que:

R1. Mejorar la participación del profesorado en la evaluación de su actividad docente.

El *Informe de resultados institucional* de la 16ª convocatoria, tras examinar los valores absolutos y relativos de participación obtenidos, concluye que la cobertura del programa ha descendido un 3% respecto de la convocatoria anterior y representa una de las más bajas del período comprendido entre las convocatorias 9ª y 16ª, no obstante en los cinco últimos cursos académicos se ha evaluado la actividad docente del 30% del personal docente que cumple los criterios de participación y desde el inicio del programa se ha evaluado al 48% del profesorado que cumple con los criterios de participación. El informe recoge un análisis de la participación por centros, por categorías docentes y submodelos (General, Asociado y Vinculado de Ciencias de la Salud y el Personal Docente e Investigador en Formación o PDIF) y señala las posibles explicaciones de este descenso en la participación que serían atribuibles a varias causas: el abandono del proceso por no cumplir uno de los requisitos de participación que implicaba finalizar el Informe docente en plazo (un 12% del profesorado); el factor tiempo que dificulta la participación de aquellos que concluyen el cuatrimestre o asistir a las sesiones informativas (un 42% no asistió a las mismas); y los elementos coyunturales que no se han dado en esta convocatoria y afectaron positivamente a otras con mayor participación (el anuncio del sexenio docente y el cambio del modelo). A tenor de esta información, cabe señalar que las medidas puestas en marcha por la UAM si bien no han logrado mejorar la cobertura del modelo, al menos han hecho posible (a través de las encuestas de satisfacción) un mejor conocimiento de las claves de la participación del

profesorado en la evaluación. Es posible que factores externos, como la relevancia del programa DOCENTIA en los nuevos criterios de acreditación de ANECA, actúen como catalizador de esta participación en el colectivo de profesorado afectado y, por el contrario, disminuya el interés del profesorado ayudante que ya no precisa de dicha acreditación. Por todo lo anterior, cabe concluir que la participación del profesorado en el programa DOCENTIA es una cuestión todavía no resuelta. Del análisis de los resultados de la encuesta de satisfacción dirigida a los participantes, con un 51% de representatividad, se desprende que el factor que más influye en la motivación del profesorado para participar en DOCENTIA – UAM son los procesos de promoción y acreditación (4,40), seguido de la mejora de su docencia (3,92). En este sentido, sería necesario trabajar en la dirección de situar esto último en el principal elemento de motivación del profesorado para participar en el programa, sin embargo, el profesorado encuentra pocos estímulos para que la docencia se convierta en una motivación fundamental. A dicha motivación también podría contribuir fortalecer las consecuencias de la participación en el programa.

R2. Fortalecer las consecuencias de los resultados de la evaluación docente.

Las actuaciones de la UAM se han centrado en incrementar la conexión entre evaluación de la actividad docente y mejora, a partir de la colaboración con la Comisión Técnica Académica de modo que los resultados de la evaluación y los planes de mejora se asociaron a las acciones formativas que se planifican. Este aspecto resulta particularmente relevante dado que la mejora de la docencia y de los resultados académicos de los estudiantes son dos de las razones más valoradas por el profesorado (la primera es la promoción y acreditación) para participar en el programa.

R3. Revisar el modelo DOCENTIA-UAM a la luz del MDPD, en consecuencia, sus criterios, procedimientos de evaluación y planes de formación.

La información aportada por la UAM en el *II Informe de seguimiento* indica que, tras elaborar una propuesta inicial de MDPD en la UAM, el proceso de elaboración de dicho MDPD «se ha pausado» a tenor del cambio de criterio de ANECA que deja como recomendación el requisito de contar con un MDPD. Dicho Informe recoge como Anexo el Acta de la Comisión Académica y la citada propuesta.

R4. Llevar a cabo acciones orientadas al fomento de la cultura de la evaluación docente en la Universidad.

Esta recomendación se ha atendido a partir de dos actuaciones. La primera es una propuesta para la introducción de una propuesta de formación en línea integrada en el Plan de formación, dentro del área de Calidad y Planificación, y está dirigida al PDI y PTGAS pero también al personal de las unidades técnicas de calidad del Rectorado y de los centros, coordinadores/as de titulación y vicedecanos/as de calidad. De su contenido puede inferirse que es una formación genérica sobre calidad complementada con formación sobre el programa DOCENTIA; no consta cómo se va a medir en qué medida se ha incrementado la cultura de evaluación de la actividad docente. La segunda medida está relacionada con el trabajo que realiza la Unidad de Apoyo a la Docencia, tiene como objetivo desarrollar materiales formativos en calidad universitaria y está dirigida al profesorado que asume cargos académicos y a los miembros de las Comisiones de calidad de títulos. Estas medidas, que suponen un primer paso en la creación de una cultura de calidad, necesitarían de otras desarrolladas por la UAM que incidan en este punto de forma más directa, de modo que introduzcan cambios en la forma de plantearse la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos.

R5. Reforzar el seguimiento de las acciones de mejora determinadas en la evaluación cualitativa e implementadas por los propios interesados.

El *II Informe de seguimiento y el Informe de resultados institucional* entran en contradicción al explicar las actuaciones que se llevan a cabo para la mejora de la docencia de los profesores valorados en las categorías más bajas (C-D), al indicar en un caso que el plan de mejora lo propone la Comisión y en otro es el propio profesor el que hace la propuesta; en ambos supuestos el desarrollo del plan de formación queda a la voluntad del profesor. Como ya se señalaba en el informe anterior, una cuestión a mejorar es el incremento del número de profesores en esas categorías que participan en las acciones de mejora diseñadas entre aquellos susceptibles de hacerlo. En el escrito de alegaciones presentado por la UAM, se aclara quien es el responsable de proponer las acciones que se incluyen en el plan de mejora del profesorado y se comprometen a esclarecer este aspecto en los diferentes documentos del programa.

Cabe destacar en sentido positivo el desarrollo de la iniciativa para recoger las buenas prácticas docentes, atendiendo a la recomendación realizada en el anterior informe de evaluación, de un apartado en el *Informe de Resultados Institucional* dedicado a las buenas prácticas docentes que se hace llegar al conjunto de la comunidad universitaria. En dicho apartado se detallan una serie de buenas prácticas agrupadas en los apartados: metodologías referenciadas, evaluación, materiales docentes. Asimismo, se analizan los factores que influyen en la motivación del profesorado para su implantación y se detallan las consecuencias.

El *II Informe de seguimiento* incluye un apartado denominado «Cambios y mejoras introducidas en el modelo a partir de la última evaluación» en el que se recogen los cambios que pretenden incorporarse a la 17ª convocatoria. Los cambios referidos en dicho Informe hacen referencia a la incorporación a la evaluación de los contratos postdoctorales. También se recoge un conjunto de mejoras que afectan a la información que se proporciona a los responsables académicos (un informe de las encuestas de satisfacción), a la metodología de trabajo y de gestión de la evaluación que se aplica en la Comisión mixta de evaluación. Y, asimismo, se da cuenta de las mejoras informáticas introducidas para la revisión del plan de mejora por la Comisión. Por último, en este apartado del Informe se hace un balance de las líneas de actuación llevadas a cabo en las dos últimas convocatorias del programa y que afectan a sus tres ejes (estratégico, metodológico y de resultados).

Valoración global de la implantación del modelo de la universidad y cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

La UAM ha iniciado en esta convocatoria 16ª un proceso de transición para adaptar el modelo DOCENTIA-UAM a los requerimientos de la nueva versión de mayo 2021 del programa DOCENTIA. Este proceso, según lo recogido en el *II Informe de seguimiento*, se ha detenido a la espera de la toma de decisiones por parte de ANECA y las agencias de evaluación autonómicas sobre la aplicación del MDPD y el modelo de excelencia. En este sentido, la información y documentación aportada a partir del seguimiento realizado está enfocada al análisis de la aplicación del modelo definido en el Manual del Programa DOCENTIA-UAM de la 16ª convocatoria, de 16 de diciembre de 2022.

La documentación aportada por la UAM es muy completa y detallada, lo que facilita la evaluación de esta Comisión tanto de los resultados de la evaluación llevada a cabo como de los resultados obtenidos. Con independencia de que este Comité coincida en sus apreciaciones con las recogidas en dicho Informe, cabe destacar positivamente los análisis, reflexiones y valoraciones realizados por la UAM sobre los datos aportados.

Una revisión del modelo, la convocatoria, los instrumentos utilizados y el proceso de evaluación nos llevan a considerar que la dimensión instrumental o metodológica del DOCENTIA-UAM es consistente y que las

debilidades interna y externamente detectadas mediante el seguimiento, a las que se hará referencia más adelante, cabe situarlas fuera de este eje. Es justo reconocer el avance observado en el diseño y aplicación de los instrumentos, en las valoraciones cualitativas y cuantitativas realizadas, en la incorporación de diferentes vías y modelos de evaluación que permitan apreciar la diversidad de profesorado (AV. Ciencias de Salud, Investigadores, etc.) o en el análisis de la satisfacción con el modelo. En suma, aquello que pretende evaluarse y en el colectivo de profesores e investigadores en el que se centra la evaluación se lleva a cabo de forma sólida.

Los resultados de la evaluación recogidos en el *II Informe de seguimiento* y en el *Informe de resultados institucional* vienen a confirmar una tendencia ya observada: casi dos tercios del profesorado obtiene una valoración A de su actividad docente, es decir, alcanza un mínimo de 90 puntos por cualquiera de las dos vías utilizadas y más 80 puntos en la dimensión 2 o bien un mínimo de 80 puntos en las tres dimensiones consideradas. En la convocatoria 16ª, 57 de los 95 profesores evaluados obtiene una valoración A, de modo que la media de la UAM se sitúa en los 88,48 puntos; este valor, con alguna excepción (p.e. Facultad de Medicina), es representativo de las puntuaciones alcanzadas en la mayoría de los centros, tanto si se considera la muestra general como el PDIF. La calificación B está presente de forma mayoritaria en todos los centros y junto a la valoración A suman el cien por cien de las valoraciones, de modo que ningún profesor obtiene una C o una D (excepto en Ciencias, Filosofía y Letras y Medicina).

Respecto las tablas en que se desagregan los resultados por centros y dimensiones (por ejemplo, tablas 6 y 7), el cálculo de los porcentajes se hace sobre el total de participantes/evaluados, es decir sobre los totales de cada columna, esto distorsiona la interpretación, pues lógicamente el porcentaje de profesores que alcanzan una determinada categoría podrá ser más elevado cuantos más profesores de ese centro hayan participado en la evaluación. Posiblemente sería más útil a efectos de comparación entre centros, calcular los porcentajes sobre el total de las filas, lo que permitiría comparar el porcentaje de profesores de un centro que han alcanzado cada categoría independientemente del número de profesores que hayan participado.

La valoración de estos datos en el *II Informe de Seguimiento* concluye que las altas puntuaciones obtenidas por el profesorado se deben a la progresiva acumulación de méritos a lo largo de la carrera docente, el carácter voluntario de la evaluación y el acompañamiento realizado al profesorado. Los resultados obtenidos en la evaluación, que son intrínsecamente buenos, presentan dos inconvenientes a tener en cuenta: la separación del estándar recogido en el modelo de acreditación para el acceso a cuerpos docentes elaborado por ANECA en 2023, que fija una tasa de rechazo superior al 90% para los que obtengan un promedio de excelente; y, el carácter acumulativo de los méritos que se valoran en el modelo, presentes en las dimensiones 3 y 4, de modo que como se recoge en el propio *Informe de seguimiento*, el profesorado: «quién identifica que no ha desarrollado con suficiencia las dimensiones que contempla el Modelo, decide esperar un poco más para articularlas a su docencia»; dicho en otros términos, aquellos profesores que deciden participar en la evaluación de su actividad docente en una convocatoria determinada atesoran una alta expectativa de obtener una valoración A.

En cuando a la baja capacidad de discriminación del modelo, en el comentario de la UAM también se destaca que se ha consolidado un modelo de valoración estable, que ha permitido que “el profesorado que participa voluntariamente en el proceso de evaluación cuente con los elementos necesarios para destacar la calidad de la docencia en las dimensiones que el modelo contempla, favoreciendo que este profesorado cada vez se ubique en las mejores clasificaciones del modelo”. Esta valoración contribuye a explicar el porqué de las elevadas valoraciones alcanzadas entre el profesorado voluntario y recalca la capacidad del modelo para orientar las prácticas docentes en el sentido de que el profesorado tiende a adaptarse a los estándares establecidos. Al tiempo, muestra que, si un modelo se orienta a la mejora continua de las

prácticas docentes, éste no puede convertirse en un molde fijo al que se adapte el profesorado, sino que ha de ir evolucionando guiado por modelo de excelencia docente de la Universidad, de tal modo que invite al profesorado a revisar y mejorar su práctica docente a unos estándares de calidad en evolución continua. Este planteamiento cobra especial sentido en el contexto de un profesorado que se evalúa de manera voluntaria y que por tanto comparte la filosofía de la mejora continua. Un modelo fijo favorece el estancamiento en la mejora continua, mientras que un modelo con estándares dinámicos la impulsa.

La información publicada sobre el modelo DOCENTIA-UAM facilita su conocimiento en profundidad. La UAM a través de su página web recoge información sobre el modelo, la convocatoria en curso (17ª) y las convocatorias anteriores (desde la 10ª). En cada una de ellas, quienes acceden a la web pueden conocer el Modelo de valoración en vigor y el Informe de resultados globales y, desde la 13ª convocatoria, los informes segmentados General, de PDIF y de AV. Ciencias de la Salud. En la página web también se incluye información orientada por cuestiones relevantes para el lector relativas a los requisitos de participación, documentación a aportar, sesiones informativas, protección de datos o composición de la Comisión Mixta de evaluación. La información sobre la evaluación también se hace llegar al profesorado mediante el correo electrónico, se publica en el boletín oficial de la UAM (BOUAM) y en las noticias de la UAM, en Facebook; hay sesiones informativas previamente planificadas y «la Comisión de Coordinación Académica informa a los Vicedecanatos de Calidad de los Centros para que difundan la información y animen a los profesores a participar». En suma, la información sobre el modelo DOCENTIA-UAM es completa y está actualizada; no obstante, los resultados de la encuesta al profesorado participante suponen un retroceso en el conocimiento sobre el proceso de participación en la evaluación (en comparación con la convocatoria 16ª) aunque presenta valores altos (3,75), retroceso que también se observa en la valoración de la comprensión de las preguntas del informe docente (3,71).

El análisis de los datos de cobertura permite alcanzar una conclusión similar al I Informe de seguimiento: la mayoría del profesorado invitado a evaluar su actividad docente no lo hace y, a pesar de las medidas adoptadas y la constancia observada en la UAM, la tendencia en términos de porcentaje de participación respecto a seguimientos anteriores es negativa. Aunque los datos de participación en el programa en los cinco últimos años (convocatorias 12 a 16) deben ser matizados en términos de aquellos profesores que no cumplen con los criterios de acreditación (p.e. contar con al menos tres cursos académicos con responsabilidad docente) o de los centros adscritos, el porcentaje de profesorado evaluado en dicho período se sitúa en un 20%. En la mayoría de los centros, el porcentaje de participación es algo superior al 25% (con la excepción de las facultades de Medicina y Filosofía y Letras). De igual modo, cuando se toman en consideración los datos de participación de la última convocatoria, es digna de atención la diferencia entre el número de profesores invitados a participar y el de los que participan; en todos los centros esa diferencia en términos relativos supera el 85%. Esta diferencia también es apreciable cuando se consideran las categorías docentes, dado que únicamente la categoría Profesor/a Ayudante doctor (además de las minoritarias de Profesor/a de Escuela Universitaria e Investigador Distinguido) se acerca al umbral requerido. Como ya se ha comentado anteriormente, los factores que podrían revertir esta situación estarían bien en medidas externas a la UAM (p.e. el peso de DOCENTIA en los criterios de acreditación), un cambio de un modelo que plantease al profesorado la disyuntiva de someter/no someter su actividad a evaluación cada 5 años y no cuando (cumplidos los criterios) lo estime oportuno y una revisión de las consecuencias del modelo en relación con la participación de los docentes y con su impacto en la mejora de la calidad de la docencia. No obstante, la adopción de estas medidas o de otras que supongan un cambio en el modelo de la UAM queda fuera de la competencia de esta Comisión.

Las consecuencias que se derivan de los resultados se revisan en el *II Informe de seguimiento*, pero especialmente como el *Informe de resultados institucional* de la convocatoria 16ª. Del examen de ambos documentos cabe extraer dos conclusiones básicas. La primera es que la UAM ha adoptado las decisiones que se derivan de las consecuencias recogidas en el modelo DOCENTIA-UAM y que, además de su impacto en el sistema de garantía de la calidad de las enseñanzas que se imparten, plantean que los resultados más

favorables de la evaluación (categorías A y B) se traduzcan en méritos para la promoción del profesorado y para su reconocimiento institucional (excelencia docente), y que los menos favorables estén vinculados a planes de mejora individuales y, en su caso, de centro. La segunda conclusión es que las consecuencias previstas en el modelo pueden no ser suficientes para motivar la participación del profesorado y, como se recoge en el *II Informe de seguimiento*, la UAM esté «estudiando otras opciones además de las ya desarrolladas para incrementar la participación general, abordar la limitada participación del profesorado de las categorías académicas más altas y, en general, para dar más peso a las consecuencias derivadas de los resultados de la evaluación, con el fin de que el profesorado tome conciencia de su necesidad y conveniencia e incorpore la evaluación de su docencia a su agenda de prioridades» (p. 2). En conformidad con esta idea, este Comité apoya esta iniciativa y anima a la Universidad a que la incluya en una nueva versión de su manual de evaluación.

Estas consecuencias están relacionadas con la promoción académica del profesorado (supone hasta 10 puntos, según valoración obtenida, en los procesos de promoción interna), el reconocimiento a la excelencia y otras consecuencias para el profesorado con una valoración A (por ejemplo, la participación en la Comisión mixta). En términos de mejora de la calidad docente, se recogen consecuencias destinadas al profesorado con una valoración más baja -C ó D-, que tiene que elaborar de forma voluntaria un Plan de mejora individualizado; esta iniciativa ha tenido un escaso impacto dado el número de participantes, solo un 33% solicitaron formación y únicamente un 13% la finalizaron. Sería recomendable introducir la previsión de actuaciones formativas para el profesorado con una valoración positiva. En línea con esta idea, en los resultados de la encuesta dirigida a la Comisión Mixta se señala que “el 20% opina que se debería dedicar más tiempo a las redacciones y ejemplos del plan de mejora” en la formación.

Cabe destacar positivamente la iniciativa de identificar y valorar las buenas prácticas que aporten un valor añadido a la docencia, con la finalidad de compartirlas con toda la comunidad docente. Estas buenas prácticas hacen referencia a las metodologías docentes y herramientas de apoyo a la docencia utilizadas. No obstante, a este respecto, sería de interés llevar a cabo estudios sobre la influencia de esas buenas prácticas en las tasas de rendimiento y especialmente en las valoraciones de los estudiantes, esto último quizás requiriese llevar a cabo encuestas específicas para valorar prácticas concretas. Asimismo, y con el resultado de estos estudios sería posible impulsar la extensión de esas buenas prácticas entre el profesorado.

Cabe destacar el análisis realizado sobre las implicaciones de las buenas prácticas para el desarrollo profesional del profesorado y sus motivaciones.

El análisis y reflexión sobre el programa y sus resultados ocupa un lugar destacado en el seguimiento de la aplicación de DOCENTIA en la 16ª convocatoria. Tanto en el *II Informe de seguimiento* como en el *Informe de resultados institucional*, los resultados de la medida de la satisfacción con el modelo DOCENTIA-UAM se recogen con detalle y según varios niveles de desagregación atendiendo a los agentes implicados. Un primer dato que considerar es el alto nivel de participación en la encuesta de satisfacción del profesorado participante (un 51%) y de los responsables académicos (un 41%), en comparación con estudios similares. Un segundo dato a tener en cuenta es que todos los ítems son positivamente valorados por los participantes en la encuesta (los valores superan la media) en dimensiones como los motivos para participar en el programa, documentación, aspectos generales, resultados, proceso de evaluación o modelo de evaluación. Así, aunque hay una dispersión importante en las puntuaciones respecto de la media, p.e. en el ítem que valora la influencia de los compañeros de departamento para participar en el programa, en todos los ítems se superan los 2,73 puntos sobre 5 tanto en profesorado como en responsables académicos. Del examen de las reflexiones que acompañan a los datos aportados, especialmente en el *Informe de resultados institucional*, cabe destacar aquellas que conducen a una mejora del eje metodológico del modelo y que se reflejan en los resultados cualitativos de las encuestas de participantes y responsables académicos y de la valoración del modelo por parte de la Comisión mixta de

evaluación. Por último, como ya se comentó en el anterior informe de evaluación del seguimiento, la extensión de las encuestas de satisfacción con el modelo a los estudiantes ayudaría a completar esta visión comprensiva de sus fortalezas y debilidades, del que merece destacarse muy positivamente la valoración de los resultados de la evaluación en función de los objetivos del modelo, aunque esta comisión no coincida con la apreciación que allí se sostiene sobre la participación del profesorado en la evaluación.

Mejoras por incorporar necesariamente

M1. Incrementar la participación del profesorado en la evaluación de su actividad docente, de modo que se alcance el estándar fijado por el programa DOCENTIA.

M2. Aumentar la capacidad discriminativa del modelo, especialmente en lo relativo a la categoría A.

Recomendaciones

- R1. La elaboración y puesta en práctica de un Marco de desarrollo profesional docente (MDPD).
- R2. La elaboración y puesta en práctica de un modelo de excelencia, en consonancia con el MDPD.
- R3. La propuesta de nuevas consecuencias derivadas de la evaluación de la actividad docente.
- R4. Facilitar a la Comisión Mixta formación sobre el diseño de planes de mejora.
- R5. Diseñar acciones formativas destinadas al profesorado que obtiene una valoración positiva.
- R6. Llevar a cabo estudios sobre el impacto de las buenas prácticas detectadas en el rendimiento académico y la valoración de los estudiantes de cara a fundamentar su difusión entre el profesorado.

Conclusión

La Comisión anima a la UAM a que siga con la implantación del modelo atendiendo a las mejoras y recomendaciones recogidas en el presente informe. Además, recomienda introducir en el próximo informe de seguimiento los avances realizados en la definición y/o implantación del MDPD y del modelo de excelencia.