

Cómo diseñar y presentar los resultados de aprendizaje
en las memorias de los títulos oficiales universitarios,
siguiendo las prescripciones del Real Decreto 822/2021

Cómo diseñar y presentar los resultados de aprendizaje en las memorias de las titulaciones, siguiendo las prescripciones del Real Decreto 822/2021

ACSUCYL
Agencia para la Calidad del Sistema
Universitario de Castilla y León

Autores:

Paricio, Javier

Fernández March, Amparo

Zabalza, Miguel Ángel

Cómo diseñar y presentar los resultados de aprendizaje en las memorias de los títulos oficiales universitarios, siguiendo las prescripciones del Real Decreto 822/2021

. - 1ª ed. - Valladolid : ACSUCYL, Agencia para la calidad del Sistema Universitario de Castilla y León, 2022. 20 p. ; 21x21 cm.

ISBN xxx-xxx-xxxxx

1. Enseñanza Universitaria. I. Título xxx

Fecha de catalogación: xxxx

All rights reserved. No part of this publication may be translated, reproduced or transmitted, in any form or by any means, electronic (CD-Rom, Internet, etc.) or mechanical, including photocopying, recording or any information storage or retrieval system, without prior permission in writing from REDU).

© ACSUCYL, mayo 2022

Introducción. Objetivos del documento

La presente guía pretende ofrecer directrices y orientaciones para cumplimentar la memoria de verificación de nuevos títulos, atendiendo a los requisitos e indicaciones establecidos por el Real Decreto 822/2021 (en adelante, RD). En particular, este documento se refiere a los apartados de la memoria 1.11, 1.14, 2 y 4 (Anexo II del RD), aquellos que tienen que ver con los resultados de aprendizaje de la titulación.

Este documento está estructurado siguiendo los propios apartados de la memoria para facilitar su aplicación práctica y se completa con algunos ejemplos a título meramente ilustrativo. Se pretende en las líneas que siguen, por un lado, aclarar la lógica de concreción progresiva por la que, a lo largo de los distintos apartados, se va exponiendo lo que el título ofrece en términos de aprendizaje. Por otro lado, clarificar la terminología utilizada en cada uno de ellos, interpretando lo dispuesto por el RD. El diseño de una titulación en este marco debe resolver dos cuestiones iniciales:

1. Interpretación del RD en lo relativo al lugar de las competencias en el diseño de una titulación. Podría interpretarse la terminología expuesta en el RD como una relajación de la exigencia de que los títulos formen las competencias de los egresados. No es así en absoluto. El Real Decreto es inequívoco en su vocación de orientar las titulaciones hacia la formación de la competencia de los egresados en el ámbito que corresponda y no a una mera formación en los estados de la cuestión académicos. Eso no significa, en modo alguno, que los conocimientos disciplinares no sean fundamentales: lo que se quiere decir es que forman parte de algo más amplio, que es la competencia para afrontar determinados tipos de retos o funciones. En otras palabras, conocimientos, habilidades, capacidades técnicas, competencias transversales, valores... todo ello es lo que moviliza de forma integrada una persona competente y todo ello debe ser objeto de atención integrada en el diseño de la titulación.

2. La alineación constructiva es el principio fundamental que se exige a todas las titulaciones en cualquier sistema universitario avanzado. Alineación significa que todos los elementos del diseño son coherentes entre sí y contribuyen a la titulación en una única dirección. Es, por lo tanto, un principio de eficacia elemental. Filosofía educativa, sistemas de evaluación, metodologías, actividades, resultados de aprendizaje concretos esperados en cada una de las asignaturas o módulos, recursos... todo obedece a una misma lógica, una única narrativa en la que el estudiante irá progresando hacia esas grandes competencias descritas en los perfiles de egreso. Este alineamiento constructivo es el primero y más elemental de los criterios de juicio de la calidad de cualquier diseño curricular.

¿Qué se aprende?: objetivos, perfiles de egreso, competencias, conocimientos...

Los apartados 1.11, 1.14, 2 y 4 tienen un único objetivo: **dejar lo más claro posible qué ofrece la titulación en términos de aprendizaje**

Describir los aprendizajes que se pretenden -o exigen- no solo es un ejercicio de transparencia elemental, sino probablemente la decisión de mayor trascendencia y complejidad a la que se enfrenta el diseño de una titulación. ¿Qué aprendizajes pueden ser más valiosos para los estudiantes, dado un determinado contexto? No se trata solo de elegir “contenidos”, sino de dar un sentido y un propósito a todo el conjunto, de darle valor al enorme esfuerzo que implica una titulación por parte de muchas personas. Esta decisión -los resultados de aprendizaje que ofrecemos y esperamos del estudiante en la titulación- constituirá el punto de referencia para el resto de las decisiones de la titulación.

En términos generales, llamamos resultados de aprendizaje a lo que se espera que los estudiantes hayan aprendido al finalizar un programa de formación, ya se trate de la titulación en su conjunto, una asignatura o un módulo. El término resultados de aprendizaje, en principio, refiere cualquier tipo de aprendizaje, desde la capacidad para reproducir una información determinada hasta el desarrollo de competencias de alto nivel de complejidad. Competencias, conocimientos, habilidades o actitudes son tipos diferentes de resultados de aprendizaje. Es un término genérico que responde a una única cuestión: ¿qué deben demostrar que saben hacer los estudiantes para aprobar esta asignatura u obtener esta titulación? O, formulada de otro modo: ¿qué certificamos cuando entregamos un título o firmamos las actas de una asignatura?

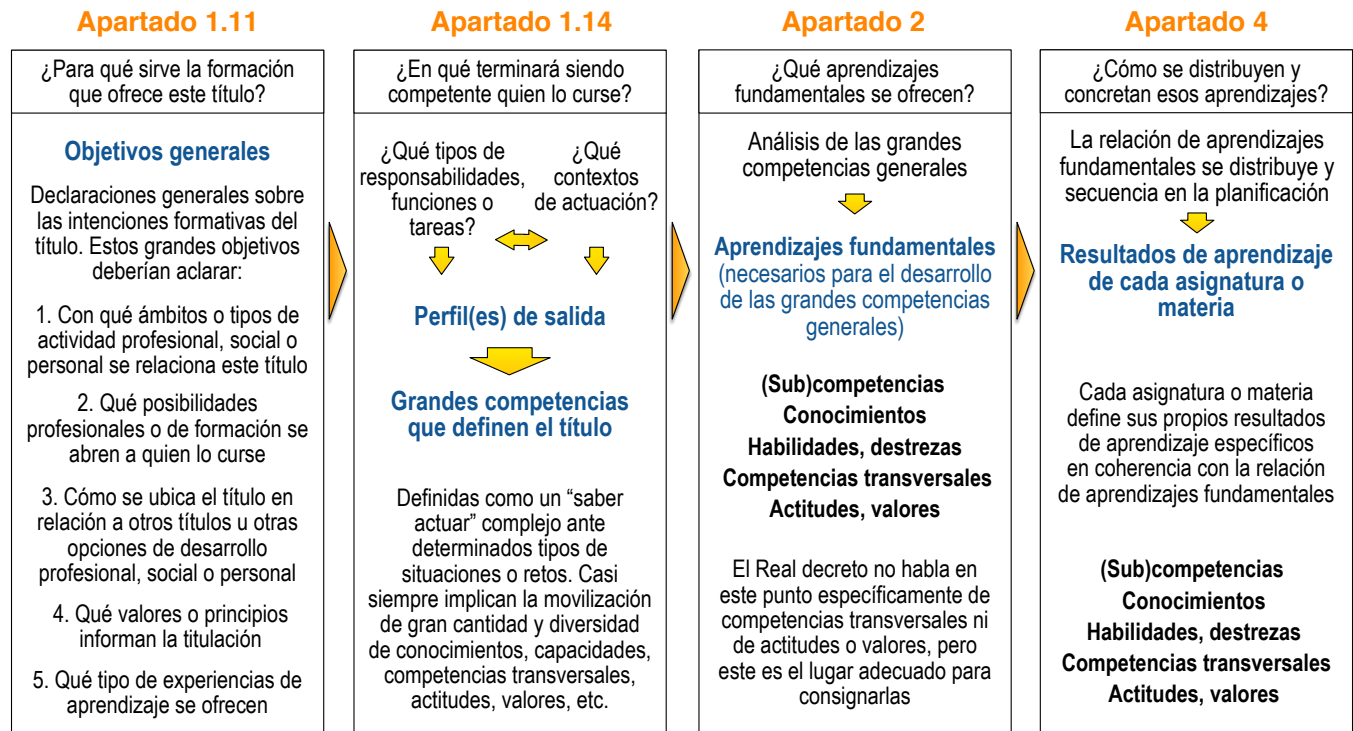
El Real Decreto 822/2021 señala que los resultados de aprendizaje declarados deben ser “evaluables”. Obviamente existen resultados de aprendizaje no evaluables o difícilmente evaluables en la práctica. A veces incluso pueden ser aprendizajes de gran relevancia que son objeto de trabajo explícito en el programa y por tanto conviene visibilizarlos en el proyecto. El RD debería ser entonces interpretado en este punto de un modo amplio, considerando que muchas competencias, actitudes o valores muy relevantes han de ser evaluadas a veces de modo cualitativo y a través de inferencias sobre el modo de actuar de los estudiantes.

En su Anexo II, el RD 822/2021 dispone una serie de apartados en los que se determinarán los resultados de aprendizaje que se esperan en las titulaciones que se presentan para su verificación (figura 1). En las páginas siguientes trataremos de especificar cómo realizar este trabajo de declarar los resultados de aprendizaje esperados a partir de lo señalado en el RD.

Un proceso de determinación progresiva que asegure la coherencia

El diseño de la titulación debería proceder de lo más general (el análisis del tipo de funciones, tareas o responsabilidades que configuran el perfil de egreso) a lo más concreto y particular (los resultados de aprendizaje específicos que se esperan y exigen en cada asignatura). El objetivo es dar coherencia a la titulación: cada módulo, asignatura o actividad debe cumplir una función específica dentro del propósito general de la titulación (los perfiles de salida).

El apartado 1.11 pide establecer el propósito general del título (objetivos generales) y en el 1.14 se concreta ese propósito general definiendo y caracterizando unos “perfiles fundamentales de egreso”. A partir de esa definición, en el apartado 2, se especifican las capacidades/habilidades y los conocimientos fundamentales que los estudiantes deben desarrollar para llegar a ser competentes dentro de esos perfiles. Por último, el apartado 4 termina de concretar el programa, al distribuir y precisar esos conocimientos y habilidades en las distintas asignaturas del plan de estudios.



Apartado 1.11: objetivos generales

Los objetivos generales descritos en el apartado 1.11 son el punto de partida del proyecto formativo de la titulación. De manera siempre sintética, el título se enmarca en un determinado ámbito y tipo de formación, se explica lo que ofrece y el valor que aportará a los estudiantes que lo cursen y se definen las estrategias y valores fundamentales que determinarán toda su planificación. En síntesis, este capítulo debería ofrecer esa visión global de la titulación que permite -particularmente a los estudiantes que se plantean matricularse- saber por qué y para qué deberían cursar esa titulación, dónde estarán cuando la terminen desde un punto de vista académico y laboral y qué tipo de experiencias educativas pueden esperar a lo largo de los diferentes cursos.

Los objetivos de este apartado 1.11, a diferencia de los resultados de aprendizaje que se irán concretando progresivamente en los siguientes apartados, no expresan logros de aprendizaje que se esperan del estudiante, sino propósitos de la titulación desde la perspectiva de sus organizadores y responsables. En este punto se consignará, en términos muy generales, qué tipo de formación se pretende ofrecer (en qué ámbito profesional o académico, a qué nivel de especialización, con qué orientación, etc.), el valor o utilidad que se pretende para los estudiantes que la cursen (hacia qué opciones laborales se orienta, qué posibles opciones de especialización abre para el egresado, etc.) y cómo se concibe la titulación y la experiencia del estudiante en ella (filosofía educativa, valores fundamentales que guiarán toda su planificación y organización, experiencias educativas fundamentales, etc.).

Diferentes aspectos que deberían aclarar los objetivos de la titulación

1. Propósito formativo general del título: en qué ámbito de actividad académica y laboral se inscribe la titulación, grado de especialización de la formación que se ofrece y orientación general que se da a esa formación
2. Tipos de salidas profesionales directas que abre a sus egresados.
3. Cómo se complementa con otras ofertas académicas y qué posibilidades de formación posterior abre a sus egresados.
4. Qué valores y principios rigen la planificación y la enseñanza del título y se pretenden promover entre los estudiantes en la visión educativa de esa universidad.
5. Qué tipo de formación y experiencia de aprendizaje se ofrece: cuál es su filosofía o su proyecto educativo y qué tipo de oportunidades de aprendizaje ofrecerá a los estudiantes que se matriculen.

Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE): ejemplos de objetivos

Formar personas competentes para asumir responsabilidades de gestión en empresas u organizaciones de cualquier naturaleza y sector, con un énfasis particular en pequeñas y medianas empresas de los sectores primario y de servicios, predominantes en el entorno en el que se imparte la titulación.

Ofrecer una formación generalista que ponga la base de una especialización posterior en alguna de las áreas de la empresa o en sectores de actividad concretos, mediante másteres u otra formación especializada.

Posibilitar la incorporación laboral a la empresa con un perfil polivalente, con capacidad para trabajar en distintas áreas o colaborar con diferentes equipos especializados.

Desarrollar la capacidad de iniciativa e innovación de los futuros gestores, tanto para el emprendimiento de nuevos proyectos empresariales, como para la transformación de los procesos internos de una organización.

Formar futuros gestores imbuidos de una sólida ética empresarial y comprometidos con el desarrollo y la sostenibilidad del territorio.

Ofrecer a los estudiantes un entorno de aprendizaje eminentemente práctico en el que se enfrenten a múltiples casos y situaciones problemáticas y en el que tengan ocasión de debatir sus planteamientos y soluciones con responsables de empresas o personas con experiencia directa en esos ámbitos.

Grado en Enfermería: ejemplos de objetivos

Formar enfermeros y enfermeras generalistas, capaces de curar mientras crean condiciones favorables para la salud de las personas, las familias y las comunidades. Para hacer esto, deben desarrollar un juicio clínico que se apoye sobre una diversidad de saberes y sobre la escuela de cuidado y que tenga en cuenta la evolución de la enfermería.

Formar enfermeras y enfermeros clínicos generalistas capaces de planificar y prestar cuidados a pacientes de todas las edades y en todos los contextos.

El programa formativo quiere preparar al estudiante para los estudios posteriores de especialización: programas de postgrado (Máster en enfermería práctica especializada, máster en ciencias de la enfermería, máster en administración de servicios).

Desarrollar en los futuros egresados la capacidad de cambio en la forma de hacer las cosas para adaptarlas a la realidad de nuestro tiempo, respetando al mismo tiempo el trabajo de quienes han protegido y hecho crecer nuestra profesión.

Ofrecer a los estudiantes un entorno de aprendizaje basado en situaciones clínicas auténticas, en las que los estudiantes organizados en grupos pequeños trabajan el estudio de los cuidados a través de distintas experiencias sanitarias que marcan la vida humana, analizan las investigaciones de enfermería para proporcionar los cuidados de enfermería más avanzados y debaten cuestiones éticas y sociopolíticas en el ámbito de la salud y los servicios sociales.

Apartado 1.14: perfiles de egreso y competencias generales

El diseño de una titulación se inicia con la configuración de unos perfiles de salida deseados hacia los que se orientará la planificación y organización del título. La determinación de estos perfiles cabe esquematizarla en dos pasos:

1. Análisis de los ámbitos de actuación asociados a la titulación y selección estratégica de los perfiles de salida.

El estudio de los posibles perfiles de egreso surge del análisis cruzado entre las tareas, responsabilidades o funciones que desempeñan los especialistas en este ámbito y los diversos contextos de actuación. Este análisis se nutre de todo tipo de estudios sobre el sector o la profesión, incluyendo informes de inserción laboral y estudios prospectivos sobre tendencias y nuevos campos de actividad. El resultado es una relación de posibles distintos perfiles hacia los que podría orientarse la titulación.

Dado que habitualmente no es posible abordar todos los perfiles posibles, se hace necesaria **una selección estratégica de aquellos que serán objeto de una atención prioritaria**. Es una decisión estratégica fruto de una valoración del contexto y del proyecto institucional en el que se va a implantar la titulación: necesidades u oportunidades particulares del entorno económico y social, fortalezas y debilidades del equipo académico, filosofía educativa, recursos disponibles, competencia con otras titulaciones, posibilidades formativas posteriores, etc. El resultado es un perfil o unos perfiles de egreso estratégicamente seleccionados que se describirían en este apartado 1.14.



2. Definición de las grandes competencias que caracterizan los perfiles de salida seleccionados.

El segundo paso consiste en definir y caracterizar las competencias que es necesario desarrollar para los perfiles de salida seleccionados. No son listados interminables de conocimientos o capacidades, sino un puñado de **grandes competencias, definidas como un saber actuar complejo ante determinadas clases de situaciones o retos**.

Estas competencias exigen la movilización integrada de gran número de recursos personales (conocimientos, habilidades, competencias transversales, actitudes, valores, etc.) y su desarrollo requiere siempre un proceso largo. Tres, cinco o siete grandes competencias pueden ser más que suficiente en un título de grado.

Cada perfil de egreso puede dar lugar a una o varias grandes competencias, pero también varios perfiles pueden compartir una misma competencia. Incluso varias titulaciones de un mismo ámbito pueden compartir algunas de estas grandes competencias. Estas grandes competencias, pocas y estratégicamente seleccionadas, constituirán el verdadero corazón de la titulación, sus grandes resultados de aprendizaje. Se entiende que su desarrollo por parte de los estudiantes es lo que les hará competentes -hasta cierto punto- para los perfiles de egreso del título.

ADE: un ejemplo de perfiles y grandes competencias

Este título se centra en dos perfiles, relacionados entre sí: un perfil generalista de administración de empresas y un perfil un poco más específico, adaptado a la actividad predominante en el entorno.

Perfil 1. Personas capaces de desempeñar tareas de gestión en cualquier tipo de empresa y sector con un perfil generalista y flexible, preparadas para adaptarse e integrarse en cualquiera de las áreas funcionales o para realizar funciones diversas en organizaciones de tamaño pequeño o medio.

Perfil 2. Personas capaces de realizar tareas de gestión, particularmente en las áreas comercial, financiera y contable, en pequeñas y medianas empresas agrícolas y ganaderas y, muy en particular, empresas del sector vitivinícola. Este perfil más especializado se plasmará fundamentalmente en el criterio de selección de algunos de los casos prácticos que se trabajarán en las diversas asignaturas.

Estos perfiles de salida requieren las siguientes grandes competencias, entendidas como los objetivos fundamentales del plan de estudios:

Competencia para la dirección estratégica. Definir los valores y objetivos estratégicos de una empresa para hacerla competitiva y sostenible en su entorno, planificar su estructura organizativa, estrategias operativas y previsiones de recursos y asegurar las acciones necesarias para una realización eficaz y eficiente de la planificación.

Competencia para la investigación y el diagnóstico. Analizar la situación actual y futura de empresas y sectores en sus diferentes dimensiones, utilizando técnicas de investigación y análisis de datos.

Competencia para el emprendimiento y la innovación. Analizar y valorar el entorno económico, social y científico-tecnológico, identificando necesidades de adaptación y oportunidades de innovación; elaborar y liderar estrategias de cambio o emprendimiento, valorando adecuadamente riesgos y fortalezas.

Competencia para la gestión financiera y contable. Diagnosticar, planificar y controlar la evolución de la situación económico-financiera de los proyectos empresariales y optimizar las decisiones de inversión, financiación y fiscalidad.

Competencia para la gestión comercial. Orientar la gestión hacia un posicionamiento estratégico en el mercado, siendo capaz de diseñar y ejecutar políticas y estrategias adecuadas de marketing y comercialización.

Competencia para la gestión de recursos humanos. Evaluar y definir las políticas de personal de una empresa, determinar necesidades y perfiles, y gestionar las personas y los grupos de trabajo adecuándolos a la naturaleza y objetivos de la empresa.

Competencia para la gestión de producción. Organizar los recursos materiales de producción, garantizar la calidad de los procesos y productos y planificar las tareas del personal, asegurando la eficiencia y productividad.

Grado en Enfermería: un ejemplo de perfiles y grandes competencias

El título tiene un perfil de salida generalista relacionado con la capacidad de planificar y prestar cuidados a pacientes de todas las edades y en todos los contextos.

Perfil 1. Profesionales capaces de realizar tareas en puestos clínicos que implican proyectos clínicos, formación de sucesión y otras actividades de liderazgo y de trabajar en cuidados críticos, atención primaria, comunidad y entornos de salud pública.

Este perfil de salida requiere las siguientes grandes competencias, entendidas como los objetivos fundamentales del plan de estudios:

Competencia para ejercer un razonamiento clínico de enfermería. *Participar en un proceso de razonamiento clínico que permite planificar y prestar cuidados enfermeros dirigidos a las personas o grupos, orientados a los resultados en salud evaluando su impacto, a través de guías de práctica clínica y asistencial, que describen los procesos por los cuales se diagnostica, trata o cuida un problema de salud y en colaboración con los miembros de los equipos intra e interprofesionales.*

Competencia para actuar con las personas/familias/comunidades para favorecer la mejora de salud. *Integrar, según un enfoque basado en la población, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, así como las estrategias asociadas en la práctica de la enfermería.*

Competencia para asegurar la continuidad de los cuidados de las personas y familias con problemas de salud. *Coordinar las actividades de seguimiento apropiadas a la evolución de la situación clínica de las personas y de las familias desde una perspectiva de colaboración.*

Competencia para actuar con humanismo en el acompañamiento a las personas/familias/comunidades en sus problemas de salud. *Impregnar su práctica profesional de valores humanos, tales como el respeto, la dignidad humana, la libertad y la confianza en el potencial de crecimiento de las personas, con el objetivo de ayudarlas teniendo en cuenta sus preocupaciones y sus recursos.*

Apartado 2: aprendizajes fundamentales comprendidos en las grandes competencias generales

El siguiente paso en el proceso de concreción progresiva del currículo es la identificación de los aprendizajes fundamentales implicados en las grandes competencias que son el objetivo fundamental del título. Ya hemos señalado que el ejercicio de estas grandes competencias requiere movilizar de forma integrada conocimientos, capacidades o habilidades, competencias transversales, actitudes y valores. Es necesario, por tanto, analizar las competencias reseñadas en el capítulo 1.14 para identificar qué aprendizajes son necesarios para llegar a ser competente en cada una de ellas. Es importante subrayar que las grandes competencias son, por definición, las competencias del experto en ese ámbito y que, como es obvio, esa competencia solo se va a formar en la titulación hasta un grado limitado. Por ello, cuando definimos aquí los aprendizajes fundamentales para una competencia, estamos marcando estratégicamente un determinado nivel de desarrollo de la misma, adecuado al perfil de entrada de nuestros estudiantes.

El Real Decreto señala que en este apartado cabe reseñar “conocimientos o contenidos, competencias y habilidades o destrezas”. En la medida que existe cierta confusión y polémica con estos términos, estableceremos aquí unos criterios aclaratorios del tipo de aprendizajes que se consignarán en este apartado:

1. “Conocimientos” o “contenidos”: manejo de determinada información, hechos, teorías, modelos o conceptos. Es el “saber sobre” algo.
2. “Habilidades o destrezas”: capacidad para llevar a cabo determinados procesos o procedimientos específicos del ámbito de actividad (un “saber hacer” concreto). Se entienden incluidas aquí tanto capacidades técnicas específicas (manejo de instrumentos, técnicas, protocolos o metodologías), como procesos intelectuales o físicos de muy variado signo.
3. “Competencias”: en esta categoría se describen las sub-competencias (competencias de menor nivel de complejidad que las grandes competencias del capítulo 1.14) y competencias transversales (capacidades o cualidades relacionadas con la actuación de las personas que no dependen de un ámbito temático o disciplinario específico). Podemos incluir aquí también determinadas actitudes o valores, que, aunque no se mencionan específicamente en el Anexo II del RD, sí están citadas en otros puntos de su articulado.

En cualquier caso, ya se trate de conocimientos, habilidades o competencias transversales, todos ellos son resultados de aprendizaje esperados y exigidos para superar la titulación.

ADE: ejemplo de despliegue de una gran competencia en subcompetencias, conocimientos y habilidades

Cada una de las grandes competencias son analizadas identificando los aprendizajes necesarios para llegar a ser competente en ese ámbito. Tomemos, por ejemplo, la siguiente gran competencia del título:

Competencia para la gestión financiera y contable. *Diagnosticar, planificar y controlar la evolución de la situación económico-financiera de los proyectos empresariales y optimizar las decisiones de inversión, financiación y fiscalidad.*

Esta competencia requerirá de los siguientes aprendizajes (son únicamente ejemplos a título ilustrativo):

(Sub)competencias

Interpretar la información financiera de la empresa y valorar transversalmente su situación económica y financiera y sus perspectivas en el corto, medio y largo plazo.

Elaborar presupuestos económicos y de tesorería.

Valorar proyectos de inversión en situaciones de certeza, riesgo e incertidumbre y elaborar un presupuesto de inversiones de acuerdo con la política estratégica.

Definir y llevar a cabo la política de financiación y dividendos, asegurándose de cubrir las necesidades de la empresa y valorando adecuadamente las alternativas que ofrecen mercados e intermediarios financieros.

Conocimientos

Comprender en profundidad los conceptos financieros fundamentales.

Conocer los principales instrumentos y técnicas de análisis financiero.

Conocer y valorar los distintos productos financieros, considerando las variables que afectan a la evolución de su precio.

Conocer e interpretar el derecho tributario para valorar las consecuencias fiscales de las decisiones.

Habilidades o destrezas

Elaborar e interpretar informes financieros de acuerdo con las normativas correspondientes.

Utilizar las técnicas matemáticas y estadísticas adecuadas en la realización de operaciones financieras (valoración de activos, práctica bancaria, etc.).

Realizar adecuadamente registros contables, utilizando los diferentes criterios de valoración.

Manejar programas informáticos para el tratamiento estadístico de datos.

Competencias transversales, valores, actitudes

Desarrollar un alto sentido de la integridad y ética en el trabajo, partiendo del correcto cumplimiento de las normativas legales.

Desarrollar una alta capacidad de negociación y resolución de problemas, con capacidad para ofrecer soluciones oportunas y creativas en situaciones complejas.

Desarrollar capacidad de liderazgo y toma de decisiones, construida a partir de una visión global de la empresa y del trabajo de los otros departamentos.

Grado en Enfermería: ejemplo de despliegue de una gran competencia en subcompetencias, conocimientos y habilidades

Cada una de las grandes competencias son analizadas identificando los aprendizajes necesarios para llegar a ser competente en ese ámbito. Tomemos, por ejemplo la siguiente gran competencia del título:

Competencia para ejercer un razonamiento clínico de enfermería. *Participar en un proceso de razonamiento clínico que permite planificar y prestar cuidados enfermeros dirigidos a las personas o grupos, orientados a los resultados en salud evaluando su impacto, a través de guías de práctica clínica y asistencial, que describen los procesos por los cuales se diagnostica, trata o cuida un problema de salud y en colaboración con los miembros de los equipos intra e interprofesionales.*

Esta competencia requerirá de los siguientes aprendizajes (son únicamente ejemplos a título ilustrativo):

(Sub)competencias

Evaluar la situación global de salud de la persona, la familia y la comunidad.

Tomar una decisión clínica a partir de la evaluación de la experiencia de salud de la persona, la familia y la comunidad.

Aplicar el plan de cuidados y hacer un seguimiento con la persona, la familia y la comunidad.

Conocimientos

*Conocer el sistema sanitario español.
Conocimiento de los parámetros fisiológicos y de los exámenes diagnósticos.*

Conocer los diferentes grupos de fármacos, los mecanismos de acción y las indicaciones de uso.

Conocimientos teóricos y las herramientas clínicas de la enfermería desde una perspectiva integral en la evaluación de la salud.

Conocer en profundidad los procedimientos de evaluación de las situaciones de salud desde una perspectiva global, teniendo en cuenta la complejidad y los riesgos.

Habilidades o destrezas

Profundizar en la comprensión de la situación de salud de la Persona con otros miembros de los equipos intra e interprofesionales.

Validar sus hipótesis con la ayuda de escritos científicos incluyendo los conocimientos disciplinares.

Valorar las necesidades nutricionales de las personas sanas y con problemas de salud a lo largo del ciclo vital.

Desarrollar, actualizar y aplicar algoritmos de decisión clínica.

Competencias transversales, valores, actitudes

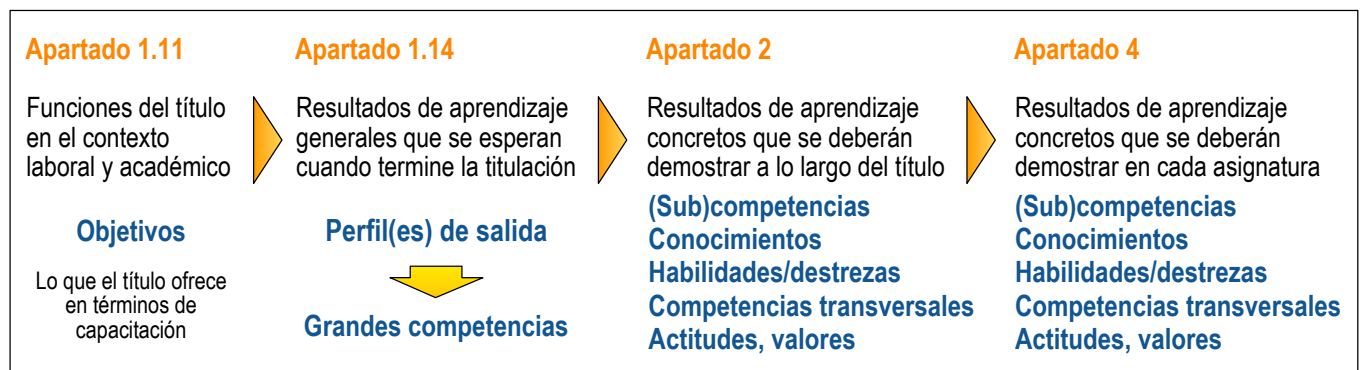
*Demostrar liderazgo profesional de la enfermería.
Tratar toda actividad profesional y disciplinar con rigor científico.
Actuar con profesionalidad.
Colaborar en los equipos profesionales.*

Apartado 4: resultados de aprendizaje de cada asignatura o materia

El último paso en la determinación de lo que el título ofrece en términos de aprendizaje es la distribución de los aprendizajes reseñados en el apartado 2 en materias y/o asignaturas. La planificación debería contemplar todos y cada uno de los aprendizajes fundamentales que requieren las competencias de la titulación. Debe vigilarse, por tanto, la correspondencia entre la relación del apartado 2 y la tabla de asignaturas/materias de este apartado 4. Algunos conocimientos, habilidades o competencias serán abordados desde una única asignatura, pero serán también numerosos los casos en los que diversas asignaturas convergen sobre un mismo aprendizaje, en sus distintas dimensiones o niveles. Es importante contemplar la posibilidad de ir más allá de la fragmentación tradicional en asignaturas para idear “nuevas estructuras curriculares”, tal y como posibilita el RD, en las que se estructuren varias asignaturas en proyectos conjuntos o transversales, más adecuados para la formación de competencias.

Es importante enfatizar que la planificación en este punto se debe dejar suficiente margen a la autonomía del profesorado en la configuración de las asignaturas, así como dejar espacio a su evolución y mejora. Esto significa que se deberían marcar los resultados de aprendizaje fundamentales para asegurar la coherencia global del plan de estudios, pero no cerrar de manera rígida las asignaturas.

Como en el apartado anterior, los resultados de aprendizaje pueden ser (sub)competencias, conocimientos, habilidades/destrezas, competencias transversales o actitudes/valores. Es en las asignaturas donde se va a producir la evaluación, por lo que será todavía más importante aquí que los resultados de aprendizaje estén formulados en términos evaluables, es decir, en forma de algún tipo de acción o realización observable. Esto no significa en absoluto que ese tipo de resultados de aprendizaje fácilmente evaluables sean los únicos que centren el aprendizaje en las asignaturas: es necesario insistir en que existen resultados de aprendizaje muy valiosos cuya evaluación será siempre más compleja y cualitativa.



ADE: ejemplo de distribución de las grandes competencias y resultados de aprendizaje en la planificación de las enseñanzas (apartado 4)

La **Competencia para la gestión financiera y contable** va a trabajarse a través de 14 asignaturas de 6 créditos repartidas en los cuatro cursos:

Contabilidad Financiera I y II y III
Contabilidad informatizada
Contabilidad de costes I y II
Dirección Financiera I y II
Análisis de los estados financieros

Sistema Fiscal Español
Auditoría, control interno y administración del riesgo
Matemáticas de las operaciones financieras I y II
Estadística e introducción a la econometría

Cada asignatura se hace cargo de diferentes (sub)competencias, conocimientos, habilidades y competencias transversales del conjunto de resultados de aprendizaje asociados a la competencia para la gestión financiera y contable. Por ejemplo:

Dirección Financiera I y II

Comprender en profundidad los conceptos financieros fundamentales.

Conocer los principales instrumentos y técnicas de análisis financiero.

Valorar proyectos de inversión en situaciones de certeza, riesgo e incertidumbre y elaborar un presupuesto de inversiones de acuerdo con la política estratégica.

Definir y llevar a cabo la política de financiación y dividendos, asegurándose de cubrir las necesidades de la empresa y valorando adecuadamente las alternativas que ofrecen mercados e intermediarios financieros.

Conocer las distintas fuentes de financiación de la empresa y los mercados financieros y de capitales.

(Estos resultados de aprendizaje podrían aparecer tal cual en la asignatura o podrían precisarse más).

Contabilidad de costes I y II

La contabilidad de costes o contabilidad analítica es una herramienta para las subcompetencias...

Analizar y valorar transversalmente la situación económica y financiera de una empresa y sus perspectivas en el corto, medio y largo plazo.

Elaborar presupuestos económicos y de tesorería.

En particular, la asignatura se centra en los siguientes resultados de aprendizaje:

Ser capaz de llevar a cabo un proceso de cálculo de costes de los diferentes productos de una empresa, poniendo en práctica diferentes modelos de determinación de costes.

Interpretar los resultados de la contabilidad de costes como una herramienta para la planificación económica de la empresa y la asignación de recursos.

Grado en Enfermería: ejemplo de distribución de las grandes competencias y resultados de aprendizaje en la planificación de las enseñanzas (apartado 4)

La **Competencia para ejercer un razonamiento clínico de enfermería** va a trabajarse a través de 7 asignaturas de 4 créditos repartidas en los cuatro cursos:

Disciplina de enfermería y salud 1

Enfermería y evaluación de la salud 1

Iniciación a las ciencias de la enfermería

Experiencias de salud en atención primaria

Experiencias de salud en la comunidad

Salud en situaciones críticas

Proyectos de intervención en enfermería

Cada asignatura se hace cargo de diferentes (sub)competencias, conocimientos, habilidades y competencias transversales del conjunto de resultados de aprendizaje asociados a la competencia para la gestión financiera y contable. Por ejemplo:

Enfermería y evaluación de la salud 1

Evaluar la situación global de salud de la persona, la familia y la comunidad.

Conocer en profundidad los procedimientos de evaluación de las situaciones de salud desde una perspectiva global, teniendo en cuenta la complejidad y los riesgos.

Evaluar sistemáticamente los problemas de salud complejos del individuo, la familia y la comunidad.

Estos resultados de aprendizaje podrían aparecer tal cual en la asignatura o podrían precisarse más: *Concepciones de salud, Parámetros fisiológicos y exámenes diagnóstico, etc.*

Experiencias de salud en atención primaria

Conocer los diferentes grupos de fármacos, los mecanismos de acción y las indicaciones de uso.

Aplicar el plan de cuidados y hacer un seguimiento con la persona, la familia y la comunidad.

Valorar las necesidades nutricionales de las personas sanas y con problemas de salud a lo largo del ciclo vital.

Profundizar en la comprensión de la situación de salud de la Persona con otros miembros de los equipos intra e interprofesionales.



enqa.

eqar ///

e | c | a |