



## GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC1022\_3: Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial”**

## CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

**Código: SSC321\_3**

**NIVEL: 3**



## **1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.**

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1022\_3: Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial.

### **1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.**

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

#### **a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.**

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en la dinamización de la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial, y que se indican a continuación:



Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.

**1. Obtener la información necesaria para realizar un análisis participativo de la realidad en el entorno de intervención siguiendo las directrices establecidas por el equipo de trabajo.**

- 1.1 Los datos para el análisis participativo de la realidad se obtienen seleccionando fuentes de información fiables y válidas.
- 1.2 Las técnicas de recogida de información se aplican atendiendo al contexto social y según los criterios metodológicos establecidos por el equipo de trabajo.
- 1.3 El análisis de la información se realiza siguiendo las directrices establecidas en el equipo de trabajo con la participación de las y los agentes de la comunidad o territorio.
- 1.4 La información sobre las y los diferentes agentes comunitarios, entidades y asociaciones de la zona se interpreta, facilitando la comprensión de la situación de la comunidad, de los objetivos de cada servicio y el nivel de participación de la ciudadanía.
- 1.5 La información generada en el análisis se recoge en un documento de utilidad para la propia comunidad facilitando su acceso y uso por parte de las personas implicadas en el proceso.

**2. Establecer actuaciones en el ámbito comunitario teniendo en cuenta las características de la comunidad para garantizar la participación de los diferentes agentes implicados en el proceso.**

- 2.1 El plan de trabajo se elabora partiendo de los principios y estrategias metodológicas del marco conceptual teórico en el que se adscribe el proyecto y en colaboración los diferentes agentes del territorio.
- 2.2 Los objetivos se determinan partiendo de los diferentes intereses y necesidades de todos los/as agentes del territorio aplicando técnicas y herramientas de comunicación y participación para lograr diálogo y consenso de las partes.
- 2.3 Las actividades se diseñan partiendo de los intereses de sus destinatarios y de acuerdo a los objetivos planteados con la participación de los diferentes agentes.
- 2.4 Los recursos se prevén de acuerdo con las actividades diseñadas, el presupuesto asignado y los procedimientos establecidos.
- 2.5 El diseño de la evaluación se realiza teniendo en cuenta las características de la comunidad y estableciendo mecanismos para detectar y recoger aspectos susceptibles de mejora.

**3. Dinamizar el desarrollo de proyectos comunitarios, utilizando la metodología y herramientas propias de la animación sociocomunitaria para favorecer la implicación y participación de la ciudadanía.**



- 3.1 Los aspectos básicos del desarrollo de las actividades y los intereses de los diferentes participantes se clarifican al inicio de la intervención y siempre que sea pertinente, evitando posibles conflictos.
- 3.2 Las normas de funcionamiento del espacio de encuentro se acuerdan entre los/las diferentes agentes transmitiéndolas a las personas implicadas.
- 3.3 El marco de relaciones de los derechos y deberes se hace llegar a la ciudadanía, posibilitando su comprensión.
- 3.4 Las actividades se implementan partiendo del diseño establecido con la participación de todas las entidades, asociaciones y personas implicadas facilitando el cumplimiento de los objetivos.
- 3.5 Los acuerdos se concretan facilitando la toma de decisiones y la realización de tareas de cada una de los/las agentes implicados/as.
- 3.6 La distribución de las tareas se efectúa de forma equitativa, buscando la consecución de los objetivos previamente pactados.
- 3.7 Los instrumentos y herramientas de intervención (los que facilitan el diálogo y el consenso, entre otros) se emplean facilitando la animación de actividades participativas.

#### **4. Promover la participación de los/las diferentes agentes en la evaluación de los proyectos comunitarios consensuando los instrumentos que se han de utilizar para adecuarlos al contexto social.**

- 4.1 La participación de los diferentes agentes del territorio se garantiza siguiendo el enfoque de la evaluación participativa.
- 4.2 La metodología, procedimientos, criterios e indicadores de evaluación se seleccionan teniendo en cuenta las diferentes fases del proyecto, según lo establecido en el equipo de trabajo.
- 4.3 Los instrumentos de recogida y análisis de la evaluación se consensuan con la comunidad, aplicándose en el momento establecido al efecto, siguiendo las normas técnicas específicas.
- 4.4 La información recogida se sistematiza siguiendo los protocolos establecidos y con la colaboración de los/las agentes implicados/as.
- 4.5 La divulgación de las conclusiones y recomendaciones se efectúa atendiendo a protocolos que faciliten el acceso a la información al máximo número de miembros de la comunidad.

#### **5. Realizar el seguimiento de los procesos y resultados de los proyectos comunitarios, junto con el equipo de intervención, proporcionando conclusiones y recomendaciones para el desarrollo de futuras intervenciones.**

- 5.1 Los instrumentos de seguimiento de los procesos y resultados se aplican en los momentos establecidos al efecto, siguiendo las normas técnicas específicas.
- 5.2 Los logros y errores de los proyectos comunitarios se identifican aplicando instrumentos de evaluación que permitan la modificación de los aspectos relevantes para la consecución de los objetivos.



- 5.3 Las conclusiones y recomendaciones del seguimiento de los resultados se facilitan transmitiéndolas al máximo número de miembros de la comunidad.
- 5.4 El grado de cumplimiento de los resultados alcanzados se establecen conjuntamente con la comunidad.

## **b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la **UC1022\_3: Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Aplicación de métodos de investigación sociológica en la intervención sociocomunitaria.**

- Análisis de estructuras comunitarias.
- Metodologías cualitativas de conocimiento social: entrevistas, observación, cuestionarios indirectos, entre otros.
- Metodologías cuantitativas de información. Interpretación de datos.
- Estrategias y herramientas para el diseño de procesos participativos.
- Instrumentos metodológicos para la planificación de proyectos.
- Investigación-acción. Investigación. Acción Participativa.
- Tipos y características de las fuentes de información: Prensa. Normativa. Medios audiovisuales. Contactos personales. Asociaciones y otras.
- Gestión de la información en la dinamización comunitaria.
- Valoración de la importancia del análisis de la realidad comunitaria en los procesos de intervención social.

### **2. Programación de la intervención social.**

- Modelos.
- Tipos.
- Planificación participativa orientada a procesos y a resultados.
- Enfoque del Marco Lógico.
- De la planificación normativa a la estratégica.
- Programación por objetivos, por necesidades, entre otras.
- Elementos. Definición y selección.
- Valoración de la participación de las y los agentes comunitarios en los procesos de planificación.

### **3. Evaluación de la intervención sociocomunitaria.**

- Modelos.

- Tipos.
- Técnicas e instrumentos: La observación. La recopilación documental.
- Definición y selección de instrumentos y elementos de evaluación.
- Diseño de actividades de evaluación. Temporalización.
- El proceso de toma de decisiones.
- La evaluación participativa.
- Técnicas de diagnóstico grupal y fases.
- Coordinación con evaluadores externos.
- Valoración de la importancia de la participación de las y los agentes comunitarios en los procesos de evaluación.

### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Participar y colaborar activamente con el equipo de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos por la organización.
- Mostrar una actitud abierta y sensibilidad hacia la diversidad cultural de las comunidades adaptando las técnicas y actuaciones a las mismas.

## **1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.**

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.



En el caso de la “UC1022\_3: Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial”, se tiene 1 situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### **1.2.1. Situación profesional de evaluación.**

#### **a) Descripción de la situación profesional de evaluación.**

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para la dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de las intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial dada. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Diseñar actuaciones en el ámbito comunitario.
2. Dinamizar actuaciones en el ámbito comunitario.
3. Evaluar procesos y resultados en el desarrollo de actuaciones en el ámbito comunitario.

#### **Condiciones adicionales:**

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

#### **b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.**

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un

criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Adecuación del diseño de proyectos comunitarios.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Colaboración con los agentes del territorio.</li><li>- Selección de fuentes de información.</li><li>- Aplicación de técnicas de recogida y análisis de información sobre las y los agentes y de las entidades y asociaciones de la zona.</li><li>- Inclusión de los elementos inherentes al proyecto.</li><li>- Inclusión de modificaciones y mejoras.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Idoneidad de la dinamización de proyectos comunitarios.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Justificación de la intervención en alguno de los ámbitos de desarrollo comunitario.</li><li>- Aplicación de las normas acordadas sobre funcionamiento de los espacios de encuentro.</li><li>- Aplicación de técnicas de implementación de las actividades con participación de entidades, agentes y personas implicadas.</li><li>- Aplicación de estrategias para facilitar el diálogo y el consenso.</li><li>- Aplicación de estrategias de transmisión de los derechos y deberes de la ciudadanía.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Calidad de la evaluación de procesos y resultados en el desarrollo de proyectos comunitarios.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inclusión de una metodología de evaluación participativa.</li><li>- Aplicación de fórmulas de evaluación continua.</li><li>- Inclusión de mecanismos de transmisión de las conclusiones y recomendaciones de la evaluación según protocolos.</li><li>- Garantía de acceso a la información a los miembros de la comunidad.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



## Escala A

5	<p><i>Para diseñar proyectos comunitarios incluye formas de colaboración con los agentes del territorio; selecciona fuentes de información fiables y válidas; aplica técnicas de recogida y análisis de información sobre las y los agentes y de las entidades y asociaciones de la zona atendiendo al contexto y los criterios metodológicos establecidos; incluye todos los elementos inherentes al proyecto: fundamentación, destinatarios, objetivos generales y operativos, actividades, metodología, temporalización, recursos y evaluación; establece mecanismos para incluir modificaciones e ideas de mejora.</i></p>
4	<p><b>Para diseñar proyectos comunitarios incluye formas de colaboración con los agentes del territorio; selecciona fuentes de información fiables y válidas; aplica técnicas de recogida y análisis de información sobre las y los agentes y de las entidades y asociaciones de la zona atendiendo al contexto y los criterios metodológicos establecidos; incluye todos los elementos inherentes al proyecto: fundamentación, destinatarios, objetivos generales y operativos, actividades, metodología, temporalización, recursos y evaluación; no establece mecanismos para incluir modificaciones e ideas de mejora.</b></p>
3	<p><i>Para diseñar proyectos comunitarios incluye formas de colaboración con los agentes del territorio; selecciona fuentes de información fiables y válidas; aplica técnicas de recogida y análisis de información sobre las y los agentes y de las entidades y asociaciones de la zona; incluye algunos de los elementos inherentes al proyecto: fundamentación, destinatarios, objetivos generales y operativos, actividades, metodología, temporalización, recursos y evaluación; no establece mecanismos para incluir modificaciones e ideas de mejora.</i></p>
2	<p><i>Para diseñar proyectos comunitarios incluye formas de colaboración con los agentes del territorio; selecciona fuentes de información; no aplica técnicas de recogida y análisis de información sobre las y los agentes y de las entidades y asociaciones de la zona; incluye algunos de los elementos inherentes al proyecto: fundamentación, destinatarios, objetivos generales y operativos, actividades, metodología, temporalización, recursos y evaluación; no establece mecanismos para incluir modificaciones e ideas de mejora.</i></p>
1	<p><i>La persona candidata no diseña un proyecto comunitario.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

## Escala B

5	<i>Para dinamizar proyectos comunitarios justifica la intervención en diferentes ámbitos de desarrollo comunitario, aplica las normas acordadas sobre el funcionamiento de los espacios de encuentro, y las técnicas de implementación de las actividades con participación de entidades, agentes y personas implicadas y las estrategias para facilitar el diálogo y el consenso y la transmisión de los derechos y deberes a la ciudadanía.</i>
4	<b><i>Para dinamizar proyectos comunitarios justifica la intervención en alguno de los ámbitos de desarrollo comunitario, aplica las normas acordadas sobre el funcionamiento de los espacios de encuentro, y las técnicas de implementación de las actividades con participación de entidades, agentes y personas implicadas y las estrategias para facilitar el diálogo y el consenso y la transmisión de los derechos y deberes a la ciudadanía.</i></b>
3	<i>Para dinamizar proyectos comunitarios, aplica las normas acordadas sobre el funcionamiento de los espacios de encuentro, y las técnicas de implementación de las actividades con participación de agentes y personas implicadas y las estrategias para facilitar el diálogo y el consenso y la transmisión de los derechos y deberes a la ciudadanía.</i>
2	<i>Para dinamizar proyectos comunitarios, aplica las normas acordadas sobre el funcionamiento de los espacios de encuentro, y las técnicas de implementación de las actividades con participación de agentes y personas implicadas y las estrategias para facilitar el diálogo.</i>
1	<i>No dinamiza las actuaciones en el ámbito comunitario.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

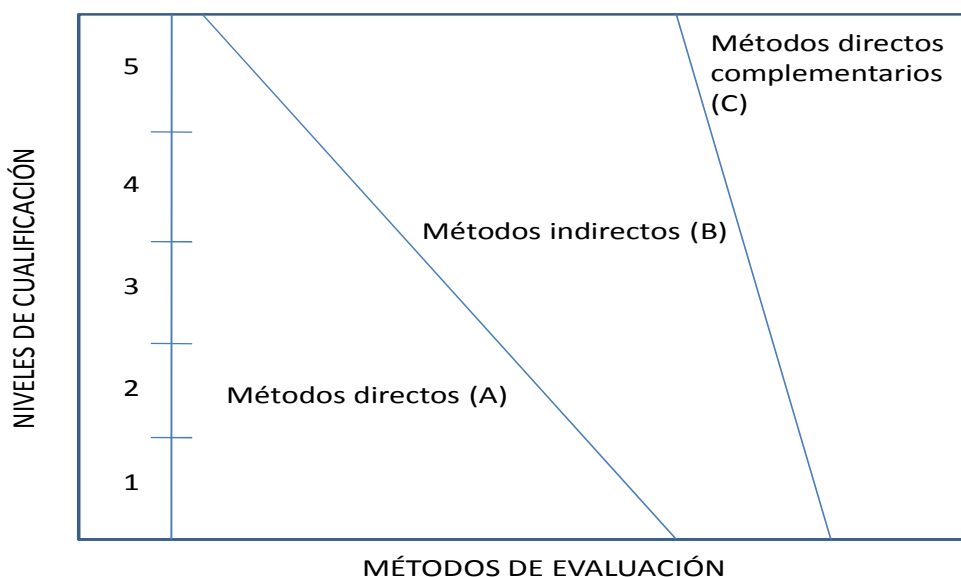
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
- Observación en el puesto de trabajo (A).
  - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
  - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
  - Pruebas de habilidades (C).
  - Ejecución de un proyecto (C).
  - Entrevista profesional estructurada (C).
  - Preguntas orales (C).
  - Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación de la UC. Como puede



observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

## **2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.**

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el proceso de dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de las intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.



- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:



- Se recomienda considerar la defensa del proyecto elaborado por parte de la persona candidata.
- La persona candidata deberá disponer, si así lo requiriese, de los medios tecnológicos necesarios para la defensa del trabajo realizado.
- Se recomienda valorar en la defensa del candidato o la candidata la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición así como la precisión en el uso de vocabulario técnico específico.