



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1087_1: Realizar la limpieza de cristales en edificios y locales”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: LIMPIEZA DE
SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES**

Código: SSC319_1

NIVEL: 1



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 UC1087_1: Realizar la limpieza de cristales en edificios y locales.

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 realizar la limpieza de cristales en edificios y locales, 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. Preparar la superficie acristalada y el espacio para realizar la limpieza de los cristales, conforme a la normativa aplicable sobre prevención de riesgos laborales.



- 1.1 Los riesgos en las actividades de altura se reducen, teniendo en cuenta las condiciones especiales.
- 1.2 El mobiliario que impida la actuación de limpieza de cristales se retira reubicándolo posteriormente, para evitar su deterioro.
- 1.3 El procedimiento a utilizar se determina observando la superficie a limpiar, valorando su composición, características y dificultad de ejecución.
- 1.4 Los productos, útiles y máquinas a aplicar se seleccionan en función del tipo de superficie a limpiar.
- 1.5 Los restos de pintura y residuos adheridos al cristal se eliminan, empleando la herramienta destinada para este tipo de situación.

2. Seleccionar el procedimiento de limpieza de cristales empleando útiles y productos para alcanzar los resultados previstos conforme a la normativa aplicable de seguridad, salud y protección medioambiental.

- 2.1 El marco del cristal se limpia, eliminando la suciedad adherida.
- 2.2 El cristal se humedece previamente, empleando los útiles y productos acordes a la superficie del mismo.
- 2.3 El secado del cristal se efectúa con la herramienta establecida, evitando que queden restos de residuos o rayas en el cristal.
- 2.4 Los líquidos sobrantes se recogen con la herramienta establecida, evitando manchar el resto del mobiliario o el suelo.
- 2.5 Los Equipos de Protección Individual (EPI), se utilizan en cada acción, conforme a la normativa aplicable de seguridad y salud.

3. Emplear los útiles, máquinas, accesorios y productos de limpieza conforme a las especificaciones del fabricante, atendiendo a la normativa aplicable, para garantizar la eficacia y mantenimiento de los mismos.

- 3.1 Los productos se dosifican conforme a las especificaciones del fabricante que se encuentran descritas en el etiquetado, ficha técnica y ficha de datos de seguridad.
- 3.2 El consumo de agua y de energía se minimiza de forma responsable.
- 3.3 Los residuos de productos tóxicos se eliminan, evitando posibles elementos que favorezcan la contaminación.
- 3.4 Los útiles, máquinas, y accesorios de limpieza de cristales se revisan diariamente, verificando sus condiciones de uso.
- 3.5 Las anomalías detectadas en los útiles, accesorios y máquinas, se comunican inmediatamente, solicitando su valoración, reposición o traslado al servicio técnico.
- 3.6 Los útiles, máquinas, accesorios de limpieza de cristales se guardan en el espacio destinado a tal fin, garantizando su mantenimiento y conservación.
- 3.7 Los productos de limpieza de cristales se segregan conforme a sus características y propiedades depositándolos en los lugares



establecidos para evitar deterioros y posibles combinaciones accidentales contaminantes o tóxicas.

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 **UC1087_1: Realizar la limpieza de cristales en edificios y locales**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Equipamiento y técnicas de limpieza de cristales

- Superficies acristaladas: tipos, composición y características de los cristales y los vidrios. Tipos de suciedad. Técnicas: interior y exterior; limpieza de cristales o vidrieras especiales. Equipamiento: útiles, máquinas y herramientas. Conservación y almacenamiento del equipamiento: revisión del material. Productos de limpieza: clasificación, dosificación, instrucciones del fabricante.

2. Organización del trabajo y medidas de seguridad

- Planificación. Secuenciación de las tareas. Espacios interiores y exteriores. Prevención de riesgos laborales y protocolos de seguridad. Medidas de protección ergonómicas. Equipos de Protección Individual (EPI) y medidas de protección colectiva. Normativa aplicable de protección medioambiental.

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.
- Interpretar y ejecutar las instrucciones de trabajo.
- Cumplir con las normas de producción fijadas por la organización.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Comunicarse eficazmente con las personas, respetando los canales de comunicación establecidos en la organización.
- Favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desempeño competencial.

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 “UC1087_1: Realizar la limpieza de cristales en edificios y locales”, se tiene una 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 realizar la limpieza de cristales en edificios y locales, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1. Prepara la superficie acristalada a limpiar**
- 2. Realizar la limpieza**

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

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 de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Exhaustividad en la preparación de la superficie acristalada a limpiar</i>	<ul style="list-style-type: none">- Realización de la retirada del mobiliario que impida la actuación de limpieza de cristales.- Determinación del procedimiento a utilizar.- Selección de los productos, útiles y máquinas a aplicar.- Eliminación de los restos de pintura y residuos adheridos al cristal. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en la realización de la limpieza</i>	<ul style="list-style-type: none">- Realización de la limpieza del marco del cristal.- Realización del secado del cristal.- Realización de la recogida de los líquidos sobrantes.- Utilización de los EPI.- Dosificación de los productos.- Minimización del consumo de agua y energía.- Eliminación de los residuos de productos tóxicos.- Revisión de los útiles, máquinas, y accesorios de limpieza de cristales.- Comunicación de las anomalías detectadas en útiles, accesorios y máquinas.- Realización del guardado de los útiles, máquinas, accesorios de limpieza de cristales. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	

El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental

Escala A

4	<i>Para prepara la superficie acristalada a limpiar, realiza la retirada del mobiliario que impida la actuación de limpieza de cristales. Determina el procedimiento a utilizar. Selecciona los productos, útiles y máquinas a aplicar. Elimina los restos de pintura y residuos adheridos al cristal.</i>
3	<i>Para prepara la superficie acristalada a limpiar, realiza la retirada del mobiliario que impida la actuación de limpieza de cristales. Determina el procedimiento a utilizar. Selecciona los productos, útiles y máquinas a aplicar. Elimina los restos de pintura y residuos adheridos al cristal, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para prepara la superficie acristalada a limpiar, realiza la retirada del mobiliario que impida la actuación de limpieza de cristales. Determina el procedimiento a utilizar. Selecciona los productos, útiles y máquinas a aplicar. Elimina los restos de pintura y residuos adheridos al cristal, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No prepara la superficie acristalada a limpiar.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

Escala B

4	<i>Para realizar la limpieza, realiza la limpieza del marco del cristal. Realiza el secado del cristal. Realiza la recogida de los líquidos sobrantes. Utiliza los EPI. Dosifica los productos. Minimiza el consumo de agua y energía. Elimina los residuos de productos tóxicos. Revisa los útiles, máquinas, y accesorios de limpieza de cristales. Comunica las anomalías detectadas en útiles, accesorios y máquinas. Realiza el guardado de los útiles, máquinas, accesorios de limpieza de cristales.</i>
3	<i>Para realizar la limpieza, realiza la limpieza del marco del cristal. Realiza el secado del cristal. Realiza la recogida de los líquidos sobrantes. Utiliza los EPI. Dosifica los productos. Minimiza el consumo de agua y energía. Elimina los residuos de productos tóxicos. Revisa los útiles, máquinas, y accesorios de limpieza de cristales. Comunica las anomalías detectadas en útiles, accesorios y máquinas. Realiza el guardado de los útiles, máquinas, accesorios de limpieza de cristales, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para realizar la limpieza, realiza la limpieza del marco del cristal. Realiza el secado del cristal. Realiza la recogida de los líquidos sobrantes. Utiliza los EPI. Dosifica los productos. Minimiza el consumo de</i>

	<i>agua y energía. Elimina los residuos de productos tóxicos. Revisa los útiles, máquinas, y accesorios de limpieza de cristales. Comunica las anomalías detectadas en útiles, accesorios y máquinas. Realiza el guardado de los útiles, máquinas, accesorios de limpieza de cristales, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No realiza la limpieza.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

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

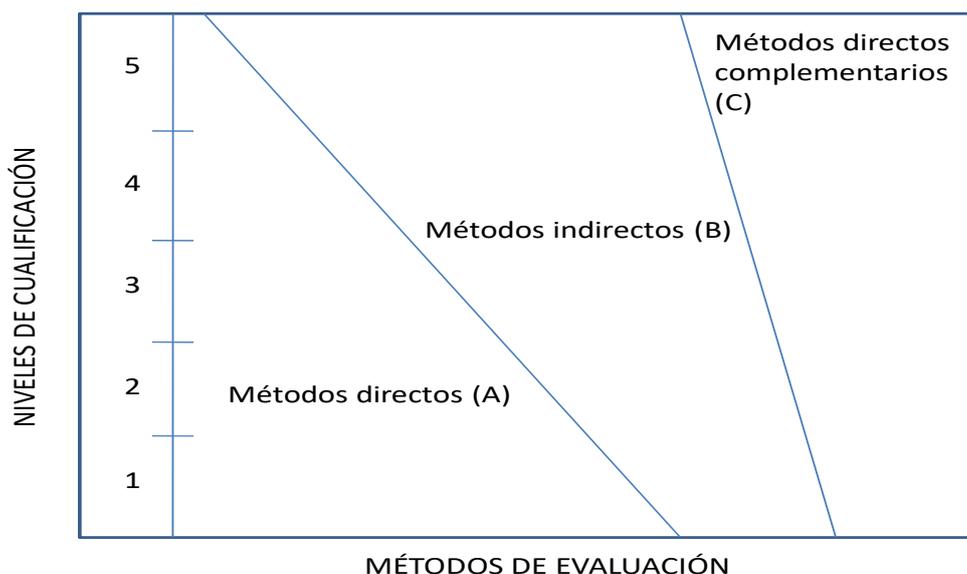
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural,



entre otras. 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 Realizar la limpieza de cristales en edificios y locales, 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 o una 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 "X" y sus competencias tienen componentes psicomotores, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas psicomotrices, en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación



profesional de evaluación. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

- 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.