

TEMA 42: *Ámbitos profesionales de la integración Social. Ocupaciones, funciones, valores, capacidades y actitudes. Equipos interdisciplinares. Normas de higiene y seguridad. Procedimientos de aplicación.*

Autora: Consuelo Matías Mateos

Esquema:

1. Introducción.
2. Ámbitos profesionales de la Integración Social.
 - 2.1. Concepto de Integración Social.
 - 2.2. Perfil profesional del TSIS: Competencia general.
Competencias
Profesionales, personales y sociales.
 - 2.2. a. Cualificación Profesional del TSIS
 - 2.2. b. Ámbitos profesionales del TSIS.
3. Ocupaciones, funciones, valores, capacidades y actitudes.
 - 3.1. Ocupaciones.
 - 3.2. Funciones.
 - 3.3. Valores.
 - 3.4. Capacidades
 - 3.5. Actitudes
4. Equipos interdisciplinares
 - 4.1. La actitud del TSIS en el trabajo de equipo.
 - 4.2. La aptitud del TSIS en el equipo interdisciplinar.
 - 4.3. Participación e implicación en el equipo interdisciplinar.
5. Normas de higiene y seguridad
 - 5.1. Marco jurídico.
 - 5.2. Normas de higiene y seguridad en el trabajo.
 - 5.2. a. Higiene en el trabajo.
 - 5.2. b. Seguridad en el trabajo
 - 5.3. Daños a la salud en el trabajo.
 - 5.4. Procedimientos de aplicación.
6. Conclusiones.
7. Referencias Bibliográficas y documentales.

1. INTRODUCCIÓN.

Los ámbitos profesionales en los que se sitúa la integración social engloban al ser humano en relación social, tratando de prevenir o evitar los conflictos, así como de restablecer el equilibrio deteriorado o de su mantenimiento. Por ello, lo específico de la Integración social es su enfoque integral y totalizador de las necesidades de la persona, como ser individual y como ser social, y de los conflictos que se producen en la interacción de la persona y su medio.

Valorar los ámbitos profesionales en los cuales se lleva a cabo la integración social es fundamental para que sea posible realizar una intervención de calidad y acompañar de forma integral a las personas; esta intervención se desarrolla por equipos interdisciplinarios formados por profesionales con diferentes especialidades que trabajan en el ámbito profesional de la Integración Social de forma independiente y coordinada. El TSIS, desarrolla su profesión, integrado en Equipos Interdisciplinarios de atención social, con la supervisión de un profesional de nivel superior.

El Título de Técnico superior en Integración social está integrado en el catálogo de Títulos académicos de Formación Profesional. Esta titulación acredita, a las personas que la han obtenido, la cualificación o cualificaciones profesionales que le capacitan para el desempeño cualificado de su profesión, la cual se define por el perfil profesional que se expresa en el Título (Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas)

La intervención que realiza el Técnico superior en Integración Social la desarrolla en el marco de la Intervención Social, y se concreta en ámbitos profesionales vinculados con el sector de Servicios a la Comunidad y Personales; para contribuir a la integración social de las personas que estén en riesgo o situación de exclusión social.

De acuerdo con las premisas planteadas se considera necesario partir de las siguientes preguntas para facilitar la coherencia y la relación entre conceptos fundamentales que facilitan la comprensión de la información.

¿Qué significado tiene integración social? ¿Qué competencia general y competencias profesionales, sociales y personales ha adquirido el Técnico superior de Integración Social para intervenir con autonomía en los ámbitos profesionales de la Integración Social? ¿Qué cualificación profesional ha obtenido? ¿Cuáles son sus ocupaciones y funciones?

¿Cuáles son las capacidades profesionales personales y sociales que ha adquirido para ejercer su profesión? ¿Por qué forma parte de un equipo interdisciplinar? ¿Qué valores y actitudes están vinculados al desarrollo de sus funciones?

2. ÁMBITOS PROFESIONALES DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL

Valorar los ámbitos profesionales en los cuales se lleva a cabo la integración social es fundamental para que sea posible realizar una intervención de calidad y acompañar de forma integral a las personas. Una buena práctica profesional supone poner en práctica procesos para facilitar la incorporación y evitar la exclusión, desarrollando actuaciones para transformar los entornos en los que se produce, sin perder de vista que las acciones profesionales se llevan a cabo en una sociedad concreta, compleja y cambiante, con personas que, situados al margen o directamente fuera de la sociedad, hay que ofrecer nuevas oportunidades que faciliten su retorno o su primera incorporación social.

Uno de los profesionales que interviene en estos entornos es el Técnico superior de integración social; este profesional, está integrado en un equipo interdisciplinar, cualificado para intervenir en ámbitos profesionales de Integración Social, desarrollando acciones para prevenir situaciones de riesgo social y mejorar situaciones de exclusión social con la finalidad de facilitar la integración social. En el desarrollo de su profesión estará supervisado por un profesional de nivel superior.

Para fundamentar los ámbitos profesionales de la Integración Social se considera necesario definir integración social y hacer un breve análisis del Perfil profesional del TSIS para fundamentar su intervención en dichos entornos *¿Qué significado adquiere Integración social en este contexto?*

2.1. Concepto de Integración Social

La integración es consecuencia del principio de normalización, es decir, el derecho de las personas en situación de riesgo de exclusión social o excluidas, a participar en todos los ámbitos de la sociedad recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo, ocio y cultura, servicios sociales... reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.

El término “*integración social*” se desarrolló a través del trabajo del sociólogo francés Emile Durkheim. *Para Durkheim*, “integración social” (1858-1917), hace referencia a la aceptación de las minorías y los

grupos desfavorecidos de la sociedad, con el objeto de que logren mejorar su dignidad y su nivel de vida.

R. Castel (1990), señala una división en tres espacios sociales en los que se distribuyen los riesgos de exclusión social de forma desigual:

Zona de integración, seguridad o estabilidad. Corresponde a la situación típico-ideal de la población con trabajo y protección social asegurada y sólida relación familiar y vecinal. Aunque en este grupo existen grandes desigualdades sociales, éstas no suponen una amenaza para la estabilidad social.

Zona de vulnerabilidad, precariedad o inestabilidad. La situación se caracteriza por la fragilidad, la inseguridad de las relaciones laborales precarias y la inadecuación de los soportes familiares y sociales.

Zona de exclusión o marginación. Se caracteriza por una retirada del mundo laboral, la ausencia de otro tipo de protección social y aislamiento social. Este grupo sufre las formas más extremas de pobreza, carece de acceso a las formas normalizadas de participación social y son incapaces de salir por sí solos de esta situación.

Según esta concepción, las personas basculan de unas zonas a otras en un proceso en el que tiene un peso importante la relación con el mercado laboral.

El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas define integración social: «*La integración social puede verse como un proceso dinámico y de principios en el que todos los miembros participan en el diálogo para lograr y mantener relaciones sociales pacíficas*».

La integración social está estrechamente relacionada con la defensa de los derechos humanos ya que, si se vulnera alguno de estos, es imposible conseguir la integración social de los sujetos en minoría.

En base a estas argumentaciones ... ***La integración social implica, garantizar unas condiciones mínimas y dignas de existencia para todos y en todos los ámbitos, que incluya la participación (derecho a tomar decisiones en su medio) y que tenga como último objetivo la cohesión social. Uno de los profesionales que interviene para garantizar dichas condiciones, es el Técnico Superior de Integración Social (TSIS). Su perfil profesional expresa sus competencias y las cualificaciones que adquiere con su formación para intervenir en los ámbitos de integración social ¿Cómo se define su perfil profesional?***

2.2. Perfil profesional del TSIS: Competencia General. Competencias profesionales, personales y sociales.

En España, la formación profesional de grado superior está integrada en la Educación Superior, dicha formación comprende un conjunto de ciclos formativos de grado superior organizados por familias profesionales que tienen como finalidad preparar a las alumnas y alumnos para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

El Título de Técnico de grado superior en Integración Social se obtiene realizando el Ciclo Formativo de Integración Social, integrado en la familia profesional: “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”. La intervención de los profesionales, con esta titulación, se desarrolla en el Sector: “Servicios a la Comunidad y Personales”. *¿Qué documento legislativo define el perfil profesional del TSIS?*

Este perfil se define en el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas y queda determinado por:

- Su competencia general.
- Sus competencias profesionales, personales y sociales.
- La relación de cualificaciones.
- Unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título.

¿A que hace referencia la competencia general? La desarrollan todos los módulos del ciclo formativo, es una competencia transversal; *incluye*, los hechos y funciones esenciales del profesional; *engloba*, las capacidades para realizar roles y situaciones de trabajo a los niveles requeridos en el empleo; *integra*, la anticipación de problemas, la evaluación de las consecuencias de las situaciones desarrolladas y la participación activa para mejorar la intervención social.

¿Cómo se define competencia? **Conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo”** (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

La competencia de una persona abarca la gama completa de sus conocimientos y sus capacidades en el ámbito personal, profesional y social, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles, del básico al más alto.

La competencia general expresada en el perfil del Título de Técnico superior de Integración Social (R.D. 1074/2012) consiste en programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el profesional.

¿Qué significado tienen las competencias profesionales, personales y sociales en este contexto? Son el conjunto de conocimientos y destrezas que permiten dar respuesta a las exigencias del sector productivo.

Las competencias profesionales, personales y sociales integrada en este título son:

- a) Elaborar proyectos de integración social, aplicando la normativa legal vigente e incorporando la perspectiva de género.
- b) Dirigir la implementación de proyectos de integración social, coordinando las actuaciones necesarias para llevarlas a cabo y supervisando la realización de las actividades con criterios de calidad.
- c) Realizar actuaciones administrativas asociadas al desarrollo del proyecto, aplicando las tecnologías de la información y la comunicación para gestionar la documentación generada.
- d) Programar actividades de integración social, aplicando los recursos y estrategias metodológicas más adecuadas.
- e) Diseñar y poner en práctica actuaciones para prevenir la violencia doméstica, evaluando el desarrollo de las mismas.
- f) Diseñar actividades de atención a las necesidades físicas y psicosociales, en función de las características de los usuarios y del contexto, controlando y evaluando el desarrollo de las mismas.
- g) Organizar las actividades de apoyo a la gestión doméstica, en función de las características de la unidad de convivencia, controlando y evaluando el desarrollo de las mismas.
- h) Organizar y desarrollar actividades de apoyo psicosocial, mostrando una actitud respetuosa con la intimidad de las personas y evaluando el desarrollo de las mismas.

- i) Organizar y desarrollar actividades de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social, evaluando los resultados conseguidos.
- j) Diseñar y desarrollar actividades de intervención socioeducativa dirigidas al alumnado con necesidades educativas específicas, colaborando con el equipo interdisciplinar.
- k) Organizar e implementar programas de inserción laboral y ocupacional, evaluando el desarrollo de los mismos y su ajuste al itinerario prefijado.
- l) Entrenar en habilidades de comunicación, haciendo uso de sistemas alternativos o aumentativos y motivando a las personas usuarias en la utilización de los mismos.
- m) Realizar tareas de mediación entre personas y grupos, aplicando técnicas participativas y de gestión de conflictos de forma eficiente.
- n) Aplicar protocolos establecidos en materia de primeros auxilios en situaciones de accidente o emergencia.
- ñ) Realizar el control y seguimiento de la intervención con actitud autocrítica y aplicando criterios de calidad y procedimientos de retroalimentación para corregir las desviaciones detectadas.
- o) Mantener relaciones fluidas con las personas usuarias y sus familias, miembros del grupo de trabajo y otros profesionales, mostrando habilidades sociales y aportando soluciones a los conflictos que surjan.
- p) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- q) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
- r) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- s) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo

la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

u) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de “diseño para todos”, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

v) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

w) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

¿Cómo se contribuye a lograr la competencia general y las capacidades profesionales, personales y sociales expresadas anteriormente? Mediante la Formación que conduce a adquirir el Título profesional de TSIS, integrada en el Título y concretada en el Decreto de cada Comunidad Autónoma; otros tipos de formación o, a través de la experiencia laboral. Dicha formación se organiza en Módulos profesionales en el Real Decreto 1074/2012.

Esta formación hace referencia a las enseñanzas mínimas prescritas para todo el Estado por lo que se establecen los Títulos (Real Decreto 1074/2012) y completadas en duración y contenidos, mediante una disposición legislativa (Decreto u orden) de la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma por la que se presenta el opositor u opositora a esta oposición. (El opositor u opositor expresara el decreto u orden que concreta el Real Decreto 1074/2012). Ejemplo: En Andalucía: *ORDEN de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social.* En la Comunidad de Madrid: *DECRETO 224/2015, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece para la Comunidad de Madrid el Plan de Estudios del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social.*

Se ha expresado la competencia general y las competencias profesionales, personales y sociales incluidas en el perfil del TSIS,

PERO... ¿Qué cualificación profesional acredita a este Técnico para desarrollar actuaciones en los diversos ámbitos profesionales de integración social, con la formación que ha adquirido?

2.2. a. Cualificación profesional

La cualificación profesional es el “conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral” (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

Una *Cualificación Profesional* es un conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Cada cualificación se organiza en unidades de competencia. La unidad de competencia es **el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.**

(LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional)

Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo y/o profesional, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia.

Por lo tanto la **cualificación profesional** hace referencia al nivel de formación profesional necesario para alcanzar la **competencia** general característica del Título (Precisa él “para qué” de la formación)

El nivel de formación es el Conjunto de competencias **profesionales** con significación para el empleo **que** pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación así como a través de la experiencia laboral (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las **Cualificaciones** y de la Formación **Profesional**)

El nivel de formación que adquiere el TSIS le capacita para el “desempeño cualificado” de la profesión, es decir para:

“Programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el profesional.”

El que este Técnico haya logrado esta competencia, implica que ha adquirido capacidades, es capaz de realizar acciones vinculadas con ámbitos profesionales de Integración Social. *¿Cuáles son estos ámbitos profesionales?*

2.2. b. Ámbitos profesionales del TSIS.

La competencia general adquirida mediante Título de TSIS acredita a este profesional para realizar su actividad en:

- El sector de los servicios a las personas: asistencial, educativa, de apoyo en la gestión doméstica y psicosocial.
- El sector de los servicios a la comunidad: atención psicosocial a colectivos y personas en desventaja social, mediación comunitaria, inserción ocupacional y laboral, y promoción de igualdad de oportunidades y defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.

Se concreta su actividad en estos sectores, mediante Programas y Proyectos en:

- Residencias destinadas a la atención de distintos colectivos (tercera edad, discapacitados físicos y psíquicos.)
- Centros residenciales (viviendas tuteladas, pisos compartidos, comunidades terapéuticas, etc.)
- Centros de acogida (mujeres, marginación sin hogar, menores...)
- Centros de enseñanza reglada: *Alumnado con ritmo de aprendizaje diferentes; Problemas de aprendizaje del idioma; autismo... Prevención e intervención del bullying con aulas específicas de apoyo.*
- Centros de Inserción Laboral: *Inserción laboral de personas con diversidad funcional como discapacidad física, intelectual y/o sensorial. Inserción laboral de personas con mayor problemática social: personas expulsadas del mercado laboral, con problemas personales ...*
- Servicios de ayuda a domicilio, especialmente cuando incluyan programas de prevención o inserción social.
- Mediación en la resolución de conflictos comunitarios.

El TSIS, en el marco de las funciones y objetivos asignados por técnicos de nivel superior al suyo, se le requerirán en los diferentes ámbitos profesionales, el dominio de diversas técnicas actuando de forma autónoma, con responsabilidad y coordinación, para:

- Programar, organizar y evaluar intervenciones de integración social.
- Desarrollar intervenciones dirigidas al entrenamiento y a la adquisición de habilidades de autonomía personal y social.
- Establecer, adaptar y aplicar sistemas alternativos de comunicación.
- Identificar y concretar las características y necesidades del contexto social de la intervención.
- Prevenir conflictos entre distintas personas, actores y colectivos sociales.
- Organizar e implementar el proceso de gestión de conflictos.
- Realizar la valoración, el seguimiento y la difusión de la mediación como una vía de gestión de conflictos.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social.
- Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad.
- Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno personal.
- Detectar, generar y utilizar recursos sociales y comunitarios para la realización de intervenciones socioeducativas con personas con discapacidad.
- Organizar y realizar el acompañamiento de personas con discapacidad en la realización de actividades programadas.
- Organizar, desarrollar y evaluar procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre.
- Organizar y desarrollar el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica para personas con discapacidad, en colaboración con profesionales de nivel superior.
- Actuar, orientar y apoyar a las familias de personas con discapacidad, en colaboración con profesionales de nivel superior.
- Atender al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) en centros educativos.
- Ejecutar, en colaboración con el tutor/a y/o con el equipo interdisciplinar del centro educativo o de la zona, los programas educativos del alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) en su aula de referencia.

- Implementar los programas de autonomía e higiene personal en el aseo del alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE), participando con el equipo interdisciplinar del centro educativo o de la zona.
- 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.
- Establecer estrategias de comunicación y difusión de los diferentes proyectos y actuaciones comunitarias.
- Programar y organizar proyectos de intervención en los ámbitos de la autonomía personal, social y ocupacional.

A través de la reflexión sobre el perfil profesional de este Técnico y la Formación profesional asociada a esta cualificación, se comprueba que la figura profesional del Técnico de Integración Social responde a unas necesidades de cualificación para desarrollar su intervención en ámbitos profesionales de integración social. Son situaciones concretas, que desarrollan, en calidad de miembros de un equipo interdisciplinar que lleva a cabo su actividad dentro del marco de programas o servicios específicos.

Pero... ¿Qué ocupaciones podrá desempeñar? ¿Cuáles serán sus funciones? ¿Qué valores presiden su intervención? ¿Qué capacidades profesionales pone en acción? ¿Qué actitudes manifiesta en el desarrollo de las actividades?

3. OCUPACIONES, FUNCIONES, VALORES, CAPACIDADES Y ACTITUDES.

La ocupación se define como el conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña una persona en su puesto de trabajo.

3.1. Ocupaciones.

Las ocupaciones que podrá desempeñar el Técnico de Integración Social, adquiriendo la competencia general definida en el perfil profesional título de Técnico Superior en Integración Social (Real Decreto 1074/2012) y a la que le hemos dado sentido y significado con la argumentación dada, pueden recibir denominaciones diferentes, dependiendo del tipo de empresa o de Administración Pública en que desarrolla su trabajo. Algunas ocupaciones pueden ser:

- Técnico de programas de prevención e inserción social.

- Educador o educadora de equipamientos residenciales de diverso tipo.
- Educador o educadora de personas con discapacidad.
- Trabajador o trabajadora familiar.
- Educador o educadora de educación familiar.
- Auxiliar de tutela.
- Monitor o monitora de centros abiertos.
- Técnico de integración social.
- Especialista de apoyo educativo.
- Educador o educadora de educación especial.
- Técnico/a educador/a.
- Técnico Especialista I (Integrador social).
- Técnico Especialista II (Educativo).
- Monitor o monitora de personas con discapacidad.
- Técnico de movilidad básica.
- Técnico de inserción ocupacional.
- Mediador ocupacional y/o laboral.
- Dinamizador ocupacional y/o laboral.
- Educador de base.
- Mediador o mediadora comunitaria.
- Mediador o mediadora intercultural.
- Mediador o mediadora vecinal y comunitario.
- Preparador laboral.

- Técnico en empleo con apoyo.
- Técnico de acompañamiento laboral.
- Monitor/a de rehabilitación psicosocial.

Al insertarse laboralmente en un puesto de trabajo concreto de los especificados anteriormente, se puede conseguir distintas especializaciones, mediante un periodo de adaptación y adiestramiento, determinadas por el sector de Intervención o por el Tipo de programas y Proyectos

Estas ocupaciones las podrá ejercer, por contrato laboral o por contratación para programas específicos.

Se han especificado las ocupaciones del Técnico de Integración Social, pero... ¿Qué funciones puede realizar?

3.2. Funciones.

Se ha argumentado que el Técnico en Integración Social puede desempeñar su labor en distintos sectores, *tanto en el sector de servicios a las personas*, donde este Técnico desarrolla intervenciones socio-educativas, de apoyo en la gestión doméstica y psicosociales; *como, en el sector de los servicios a la comunidad*, donde este profesional, ejercerá acciones como, atención psicosocial a colectivos y personas en desventaja social, mediación comunitaria, inserción ocupacional y laboral y promoción de igualdad de oportunidades.

Dentro de estos sectores, un Técnico en Integración Social podrá desempeñar diferentes funciones:

- Técnico en programas de prevención e inserción social.
- Educador o educadora de equipamientos residenciales de diverso tipo.
- Trabajador o trabajadora familiar.
- Auxiliar de tutela
- Educador o educadora de educación especial.
- Monitor o monitora de personas con discapacidad.
- Técnico de movilidad básica.

- Mediador ocupacional y/o laboral.
- Mediador o mediadora comunitaria. y/ intercultural.
- Técnico en empleo con apoyo.
- Técnico de acompañamiento laboral.
- Monitor/a de rehabilitación psicosocial.

El análisis de la competencia general por la que se determina el perfil profesional del Técnico de Integración Social, integra sus funciones. (Real Decreto 1074/2012)

¿Qué comportamiento ético ha de manifestar este profesional en sus actuaciones para lograr la integración social?

3.3. Valores.

Uno de los aspectos más, importantes y decisivos en la vida profesional del TSIS, es su comportamiento ético ante los colectivos y las personas con las que interviene para facilitar su integración social.

El comportamiento ético profesional hace referencia al conjunto de principios y normas morales que regulan la actividad profesional

Los valores morales de la conducta profesional del Técnico Superior de Integración Social son:

- *Responsabilidad.* Asumir responsabilidades y ejecutarlas para ser valoradas por él, el grupo de trabajo y el profesional jerárquicamente superior.
- *Competencia.* Esfuerzo continuado de su actualización profesional. Formación permanente como exigencia ética.
- *Lealtad al Centro o Institución.* Respeto por los principios de identidad de la institución social en la que presta sus servicios.
- *Lealtad interprofesional.* Respeto por las opciones profesionales de sus compañeros y respeto a otras profesiones, especialmente con las que trabaje más frecuentemente.
- *Interdisciplinariedad.* Participación y colaboración con el equipo de intervención y otros profesionales implicados. Cooperación con otros profesionales en la prevención de las desigualdades sociales.

- *Independencia*: Ejercer su profesión a partir de una autonomía profesional, consecuencia de su esfuerzo personal e intelectual por adquirir los conocimientos y habilidades que fundamentan su profesión y que están reconocido en el Título Profesional.
- *Creatividad* para entender problemas nuevos y buscar soluciones originales
- *Distancia óptima* como una forma de preservación del TSIS; la separación debe ser clara para no implicarse personalmente en los casos.
- *Confidencialidad* en la preservación de la información de cada caso y como se maneja y se transmite a los usuarios, a otros profesionales,

¿Qué tipología de capacidades integran las actuaciones del Técnico Superior de Integración Social?

3.4. Capacidades.

Son un conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, que permiten el desarrollo y el desempeño de acciones; de situaciones; el cumplimiento de una función. Implican a un conjunto de acciones características de la profesión de TSIS. La tipología de estas capacidades es:

- Técnica
 - Organizativa
 - Relación y cooperación
 - Respuesta a las contingencias.
- Técnica: Producir, Obtener, controlar, desarrollar:
Ejemplo: Obtener y procesar información sobre los casos asignados, valorando su procedencia e identificando los niveles de autonomía.
 - Organizativa: Programar, supervisar, coordinar.
Ejemplo: Programar proyectos y actividades de Integración Social, a partir de la información obtenida y aplicando los instrumentos adecuados en su nivel de competencia.
 - Relación y cooperación:
Ejemplo: Mantener relaciones fluidas con los miembros del grupo funcional en el que está integrado, responsabilizándose de los objetivos asignados al grupo, cooperando en las tareas colectivas y en la superación de dificultades.
 - Respuesta a las contingencias.

Ejemplo: Resolver problemas y tomar decisiones sobre su propia actuación o la de los otros, identificando y siguiendo las normas establecidas procedentes, dentro del ámbito de su competencia.

Pero... ¿Qué actitudes ha de manifestar el TSIS en el desarrollo de sus funciones en las diferentes ocupaciones en las que interviene?

3.5. Actitudes.

Las actitudes son un conjunto de tendencias a comportarse y enfrentarse de una determinada manera ante las personas, situaciones, acontecimientos, objetos.

- *Respeto y confianza hacia:* Los miembros del equipo, las personas a las que va dirigida la intervención social, el propio trabajo, los profesionales implicados en las actividades profesionales y en la vida de la Institución.
- *Predisposición para la colaboración y el trabajo en equipo.*
- *Participación y aportación al estudio, reflexión análisis e investigación permanente.*
- *Aceptación y Adaptación a las distintas situaciones de intervención.*
- *Manifestación de confianza y seguridad en el desarrollo de su intervención*
- *Expresión tolerante con las críticas y aportaciones del resto de profesionales implicados en el proceso de intervención*

Se ha realizado el análisis de los ámbitos profesionales del TSIS concretando sus funciones, valores, capacidades y actitudes en los mismos, teniendo como marco referencial la cualificación profesional de este Técnico, definida en un marco legal: LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional; RD1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del Sistema Educativo; Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas . Pero... ¿Cómo se desarrolla su trabajo en los diferentes ámbitos profesionales de la Integración Social? Este profesional, trabaja en equipo, su trabajo se integrará en Equipos Interdisciplinarios de atención social, con la supervisión de un profesional de nivel superior.

4. EQUIPOS INTERDISCIPLINARES.

El Equipo interdisciplinar se define como la composición de diferentes profesionales que trabajan en el ámbito profesional de la Integración Social de forma independiente y coordinada. Comparten una

metodología de trabajo y trabajan juntos para conseguir unos objetivos comunes, colaborando entre ellos en la planificación y puesta en marcha de un plan de intervención.

Trabajar en un equipo interdisciplinar consiste en colaborar organizadamente para obtener un objetivo común. Ello supone entender las interdependencias que se dan entre los miembros del equipo y sacar el máximo provecho de ellas en aras a la consecución de esa meta común.

Cada miembro del equipo tiene una personalidad concreta y unas habilidades, conocimientos y experiencias específicas que aportar, que se diferencian de las del resto de miembros del equipo. Es decir, cada miembro tiene una aptitud y posición determinadas. Todas han de manifestarse, entrar en juego y relacionarse entre sí coordinadamente en los del objetivo. Todas son importantes para la eficacia del trabajo en equipo.

4.1. La actitud del TSIS en el trabajo de equipo.

Actitud es disposición de ánimo, predisposición. A todos los miembros del equipo cuesta dar y recibir *feedback*, adaptarse a otras personalidades y circunstancias y gestionar bien las prioridades y compromisos. Por ello, se hace necesario que el TSIS adopte una serie de disposiciones interiores que ayuden a salir la limitada percepción del mundo para conseguir abrirse a otras perspectivas. Entre las actitudes interiores a adoptar, se destacar las siguientes:

Actitud de escucha: Escuchar es prestar atención, y esta es una actitud difícil de asumir pese a su aparente simplicidad. En demasiadas ocasiones el TSIS puede mantener prejuicios sobre situaciones, personas y cosas que hacen distorsionar la realidad y no se enfrenta a ella. Es necesario que este profesional adopte una actitud de escucha receptiva y activa, tratando de entender el punto de vista de los demás y promoviendo el diálogo constructivo entre los miembros del equipo. La actitud de escucha es necesaria para un adecuado dar y recibir *feedback*. Un *feedback* constructivo siempre parte de una escucha eficaz.

Actitud de colaboración: El TSIS, ha de estar dispuesto a participar en la consecución de la meta común y ser capaz de compartir éxitos y fracasos con los demás. La primera manifestación de una actitud de colaboración es el respeto. Respeto a las personas, su tiempo y sus necesidades, y respeto a las decisiones del equipo, aunque difieran de la opinión personal.

Actitud positiva para ver las tareas y decisiones en su aspecto más favorable: De esta forma el TSIS, puede infundir moral y ánimo a los miembros del equipo. Disfrutará con las tareas y responsabilidades asumidas, se involucrará para lograr los objetivos del equipo y cada vez actuará con mayor interés y motivación.

Estas actitudes contribuyen a promover el aspecto social del equipo interdisciplinar, porque el equipo interdisciplinar es una organización social.

4.2. La aptitud del TSIS en el equipo interdisciplinar.

Aptitud es capacidad, suficiencia, idoneidad. Conocer cuáles son las capacidades personales es el primer paso que tiene que dar el TSIS para encontrar la mejor manera de contribuir al trabajo en equipo.

Las capacidades personales no se circunscriben únicamente a la personalidad o rol dominante que se suele adoptar cuando se trabaja en equipo. La experiencia previa y los conocimientos adquiridos son también capacidades personales.

Por tanto, además de conocer cuál es el rol dominante de personalidad que se suele adoptar al trabajar en equipo, el TSIS ha de tener clara cuál es su posición dentro del equipo, cuáles son los conocimientos y/o experiencia que se espera que aporte.

Un primer paso será orientar su rol dominante hacia la optimización de los propios conocimientos y habilidades. *Un segundo paso* será centrarse en las interdependencias, es decir, pararse a considerar quién puede apoyarle en sus tareas individuales y a quién puede ayudar a realizar mejor las tareas asumidas.

Para contribuir a la buena marcha del equipo, el Técnico de Integración Social ha de preguntarse por su posible aportación a las determinadas argumentaciones y propuestas de los miembros del equipo en las diversas situaciones de Integración Social en las que interviene.

Por último, hay ciertas capacidades esenciales para trabajar en un equipo interdisciplinar, que han de ser ejercitadas por todos sus miembros. Que estas capacidades sean esenciales no significa que sean fáciles de ejercitar. Entre tales capacidades se destacan la capacidad de dar y recibir *feedback*, la capacidad de adaptación y la capacidad de gestionar bien el tiempo.

¿Qué significa dar y recibir feedback? Dar *feedback* es dar información sobre el propio trabajo y la manera de trabajar, y recibir *feedback* es recibir información sobre el propio trabajo y la manera de trabajar. Es una necesidad en el trabajo en equipo que ha de gestionarse adecuadamente.

La capacidad de adaptación es la capacidad de adaptarse, adaptarse a los otros a la situación de intervención a desarrollar para facilitar la integración social y a otras circunstancias. Por ello es muy importante que el TSIS aprenda a gestionar los conflictos y a entender a los demás miembros del grupo sin juzgarles.

4.3. Participación e implicación en el equipo Interdisciplinar.

El formar parte de un equipo interdisciplinar le facilita la identidad profesional en cuanto le permite el conocimiento de otros profesionales, sus características, sus semejanzas y diferencias, teniendo ocasión de valorarlos y respetarlos.

El equipo interdisciplinar ayuda a aceptar a los otros, a valorar y aceptar distintas aportaciones; enriquece a la persona en cuanto amplía conocimientos, le exige argumentar sus propias convicciones y favorece el aprendizaje. La comunicación y el intercambio con los otros aporta y canaliza la información, haciendo más significativas las experiencias y permitiendo alcanzar una mayor seguridad profesional.

Trabajar en equipo implica establecer una serie de condiciones que todos sus miembros han de respetar:

- Compartir un objetivo común.
- Trabajar agrupando conocimientos, técnicas y recursos.
- Compartir la responsabilidad de los resultados siempre que éstos sean la consecuencia de un plan de trabajo conjunto.
- Capacidad de realizar una autoevaluación que permita analizar las actividades y tareas acordadas, así como el propio funcionamiento del equipo

La participación e implicación en el equipo interdisciplinar obliga a elaborar un plan de trabajo conjunto donde se asignen roles y se distribuyan responsabilidades. Para ello se han de tener en cuenta los conocimientos, habilidades y posibilidades de cada miembro del equipo.

En conclusión, se puede concretar, que el TSIS, en un equipo interdisciplinar, ha de contribuir al objetivo del mismo mediante las siguientes implicaciones:

- **Participación con el grupo** en definir el proyecto que concreta las intenciones de la Intervención
- **Esfuerzo personal por** documentarse, realizar las tareas encomendadas, cumplir los acuerdos, respetar los plazos de tiempo, preparar las actividades.
- **Atención y escucha esforzándose** en comprender lo que dice el otro.
- **Valoración del trabajo de los otros** dando información sobre el propio trabajo y recibiendo información del trabajo de los otros.
- **Autodisciplina** en cuanto que el TSIS, al igual que los restantes miembros del grupo, han de centrarse en la tarea superando tensiones y cuestiones de tipo personal.

•
¿Qué normas de higiene y seguridad y que procedimientos de aplicación ha de asumir el TSIS en los diferentes ámbitos de integración social?

5. NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN.

5.1. Marco jurídico.

La Constitución española de 1978 establece la obligación de los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo. También el Estatuto de los Trabajadores proclama el derecho de los trabajadores a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

El ingreso de España en la Unión Europea hizo necesario incorporar a nuestra legislación la normativa europea en materia de seguridad y salud, y más concretamente Directiva Marco 89/391.

Con esta finalidad nació la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, reformada por la **Ley 54/2003, de 12 diciembre**.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene como objetivo promover la seguridad y la salud de los trabajadores, y define un cuerpo básico de garantías y responsabilidades en orden a establecer un nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

La LPRL ha sido desarrollada reglamentariamente por el REAL DECRETO 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

No sólo regula esta materia en normas específicas, sino también en normas generales (Estatuto de los Trabajadores, Ley General de Seguridad Social y convenios colectivos), sin dejar de hacer referencia a los compromisos suscritos por nuestro país con otros organismos internacionales como el convenio 155 OIT (Organización Internacional del Trabajo. Agencia Tripartita de la ONU). El principal punto que expone el Convenio 155, es que los países han de tener Políticas Nacionales sobre materias de Seguridad y Salud.

Tampoco hay que olvidar las referencias que se puedan encontrar en los convenios colectivos a los derechos y obligaciones en materia de salud laboral.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRP) define los siguientes términos:

- *Prevención*: Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- *Riesgo laboral*: La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- *Daños derivados del trabajo*: Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo y ocasión del trabajo.

5.2. Normas de higiene y seguridad en el trabajo.

La seguridad y la higiene aplicadas a los centros de trabajo en ámbitos profesionales de Integración Social, tiene como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los profesionales, por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que les proporcionen las condiciones para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes laborales.

La seguridad y la higiene son el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a que están expuestos los

profesionales en el ejercicio o con el motivo de su actividad laboral. Por tanto es importante establecer que la seguridad y la higiene son instrumentos de prevención de los riesgos laborales.

5.2. a. Higiene en el trabajo.

Conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas de su profesión y al ambiente físico donde se ejecutan.

Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre – y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Conforma un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen, del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

¿Cuáles son sus objetivos?

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos
- Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones
- Mantener la salud de los trabajadores
- Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

5.2. b. Seguridad en el trabajo

Conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, destinadas a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.

Según el esquema de organización de la Institución Social, los servicios de seguridad tienen el objetivo de establecer normas y procedimientos,

poniendo en práctica los recursos posibles para conseguir la prevención de accidentes y controlando los resultados obtenidos.

El programa debe ser establecido mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas, llevadas a cabo por medio del trabajo en equipo. La seguridad del trabajo contempla tres áreas principales de actividad:

- Prevención de accidentes
- Prevención de robos
- Prevención de incendios.

5.3. Daños a la salud de los trabajadores.

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión de trabajo.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son los principales daños, y se les denomina patologías específicas del trabajo por su relación causa-efecto con el mismo.

La insatisfacción, la fatiga crónica, el estrés y el envejecimiento prematuro son las llamadas patologías inespecíficas del trabajo, por existir otros factores no laborales que pueden influir en su aparición.

A estos daños habría que añadir las nuevas patologías emergentes: Mabilia (acoso laboral) y Burnout. (Síndrome del quemado)

El estrés laboral es visto actualmente no sólo como una amenaza para la salud de los trabajadores, sino como un peligro para las mismas organizaciones debido a los costes de absentismo, accidentes, patologías, conflictividad laboral, y en general des implicación y abandono personal por parte de los trabajadores de todo nivel.

El estrés en el trabajo no puede ser enfocado solo como un problema de los individuos, sino de toda la organización, ello significa que el problema del estrés debe enfocarse no desde una perspectiva individual sino organizacional. Desde esta perspectiva, el estrés debe prevenirse.

La prevención del estrés laboral debe comenzar en el proceso del diseño de la organización, prestando atención a los posibles procesos disfuncionales y estresantes. Determinadas formas de organización corporativa basadas en la multiplicación de la norma interna, el predominio de formalismos y la burocracia, la competitividad interna, la sobrecarga de horarios y de trabajo, son prototipos generadores de estrés.

Según Hackmann y Oldham el trabajo deja de ser estresante para los sujetos cuando cumple las siguientes características: variedad,

identidad, autonomía, relevancia y retroalimentación.

El síndrome del quemado, “burnout” (quemado), suelen sufrirlo los trabajadores pertenecientes a las llamadas “profesiones de ayuda” (servicios sociales, educación, sanidad, ...). Freudenberg (1974) lo definió como “el fracaso, el desgaste o extenuación producida por las demandas excesivas sobre las energías, fuerzas o recursos de la persona”. La aparición de este síndrome puede deberse a:

- Las características del puesto de trabajo y el desempeño de los roles: intensidad de contacto con los usuarios y con los superiores; conflicto, ambigüedad, sobrecarga de roles, ...
- Las características de la organización: políticas de la empresa, ambiente laboral, ...
- Las características personales (rasgos de personalidad, edad, experiencia, apoyo social,)

Las consecuencias pueden ser:

- Físicas y emocionales: problemas de salud física (alteraciones digestivas, taquicardia, cefaleas,) y psíquica (trastornos de ansiedad, depresiones, ...); bajada o pérdida de la autoestima, ...
- Interpersonales: deterioro de la vida familiar y social.
- Actitudinales: desarrollo de actitudes negativas hacia los usuarios, la organización y él mismo; insatisfacción laboral y bajos niveles de compromiso con el trabajo y con la empresa.
- Conductuales: comportamientos disfuncionales en el trabajo y con la organización, por ejemplo, absentismo, retrasos y disminución de la calidad y cantidad del rendimiento.

Es necesario tener en cuenta que algunos de los grupos de población objeto de los programas de integración social pueden estar viviendo en condiciones de precariedad no sólo a nivel social o relacional, sino también en condiciones poco higiénicas y saludables. El profesional deberá tomar medidas de protección en los siguientes casos:

- Si trabaja en centros de salud o residencias en las que convivan personas con enfermedades contagiosas.
- Si trabaja con personas con síndrome inmunológico.
- Si trabaja en la calle, deberá de tomar precauciones en su contacto con aquellas un buen aspecto higiénico.
- En los casos de apoyo a domicilio, evaluará los riesgos de incendio, las condiciones de vida, la salubridad de los espacios y la seguridad del inmueble, informando, en caso de que lo considere necesario, de su mal estado al profesional que corresponda.

5.4. Procedimientos de aplicación.

Los procedimientos de aplicación deberán encaminarse fundamentalmente a la prevención. Por una parte deben de considerarse y aplicarse las normativas generales relativas a Salud Laboral y por otra las normativas específicas relativas al ámbito específico. No obstante, para una correcta aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, el profesional de la Integración Social deberá de tomar una serie de medidas:

- Organización y supervisión de las tareas de apoyo para evitar que las situaciones de riesgo que pudieran surgir en el entorno de trabajo pasen desapercibidas.
- Diseño de un protocolo de actuación en situaciones de crisis. En la elaboración del programa de actividades deben describirse las posibles situaciones de emergencia que pueden producirse en su puesta en práctica, teniendo en cuenta a la población, ubicación y marco institucional de las actividades.

Para finalizar, el trabajo debe de tener sentido para el profesional que desarrolle su profesión en ámbitos profesionales de la Integración Social, tiene que resultar satisfactorio para quien lo realiza, es decir, debe de ser saludable y contribuir a la realización de la persona. Para ello, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene recomienda:

- Jornadas de trabajo aceptable. Si es posible con un horario convenido con el trabajador y, si la situación lo permite, flexible.
- Turnos de trabajo no demasiado largos ya que propician el desinterés del trabajador por la labor que se está realizando, incrementa el riesgo de accidente laboral y provoca malestar del profesional y el usuario.
- La persona que dirige o coordina el equipo debe procurar actuar siempre que sea posible dentro del consenso, favoreciendo la comunicación con los demás profesionales y flexibilizar la disciplina de trabajo.
- La estabilidad en el empleo es fundamental si se pretende que el trabajador se implique en la tarea que está realizando, de manera que pueda planificar su trabajo futuro y pueda conocer a las personas antes de intervenir.

Todas estas recomendaciones afectan, sobre todo, a la salud mental en el trabajo, aspecto que más hay que cuidar en el trabajo social por el contacto diario con personas.

6. CONCLUSIONES.

En la información que se ha expuesto, se ha contextualizado la figura profesional del Técnico Superior de Integración Social con relación a los ámbitos profesionales de la Integración Social con la pretensión de mostrar su cualificación y capacitación para desarrollar sus funciones.

El exponer su nivel de formación, definido por el perfil profesional que se expresa en el Título (Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas), además de expresar los ámbitos donde puede desarrollar la Intervención Social mediante unas funciones determinadas en su perfil profesional que implican actuar en equipos interdisciplinarios, con unas determinadas capacidades, valores, actitudes y asumiendo las normas de seguridad e higiene establecidas para aplicar procedimientos coherentes y eficaces; ha facilitado el fundamentar y concretar la Intervención de este Técnico en los diferentes ámbitos de integración, dando sentido y significado a la misma.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y LEGISLATIVAS.

- Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (2007) MEC, INCUAL.
- Cardona, P y Wilkinson, H. (2006) *Trabajo en Equipo*. Universidad de Navarra.
- Hernández Rodríguez, C.A; y Leff Zimmerman, E. (2017): *Interdisciplinariedad: Un desafío para transformar la universidad en el siglo XXI*. Editorial Autónoma de Occidente.
- Torrego, JC. (2019) *Inclusión educativa y aprendizaje cooperativo*. Editorial Síntesis. Madrid.

7.1. Referencias legislativas.

- Constitución española de 1978.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. (LOMCE)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), reformada por la Ley 54/2003, de 12 diciembre.
- BOE (30-7-2011) Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo

- BOE (15-8-2012): Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio por el que se establece el Título y currículo del Ciclo Formativo de Integración Social.