

FUNCARMA S.L.U.- UNIDAD DE APOYO MEMORIA DESCRIPTIVA 2022



1

La Unidad de Apoyo (UA) en FUNCARMA se configura en base al binomio empresa (CEE)- personas. El éxito de las dos, para aquellos CEEs que apuestan por las personas con discapacidad intelectual (y otras discapacidades), es el objetivo último de esta nueva forma de hacer empresa y de entender los Recursos Humanos de una organización. Como veremos, los beneficios son claros y de entre esos, destacamos los siguientes:

- Se trabaja para la optimización de las operaciones desde la perspectiva de producto-línea-operario.
- Se abordan los obstáculos inherentes a las dificultades asociadas a la discapacidad, para evitar que colisionen con los legítimos intereses de productividad y rentabilidad.
- Se establecen un conjunto de medidas y relaciones que se orientan a generar satisfacción en el conjunto de los trabajadores, con las evidentes implicaciones positivas que ello acarrea de cara al cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- Encuadra la formación de las personas que intervienen en las operaciones, haciéndola más práctica, más real, más operativa y, por ende, generando la eficacia esperada y deseada en dichas operaciones.
- Se crea un sistema de relaciones interprofesionales que favorecen la detección de conflictos y la resolución de los mismos, antes de que efectos negativos de cierta magnitud pudiesen afectar al desarrollo profesional y de la actividad.

2

OBJETIVOS

- Analizar y definir, el sistema de apoyos necesario para que la persona con discapacidad pueda incorporarse al puesto de trabajo y desarrollar su actividad profesional de manera plena. Cierto es que el trabajador ha de tener unas condiciones previas mínimas que han de ser debidamente evaluadas, pero no es menos cierto que, dadas las escasas oportunidades de empleo y por lo tanto de experiencia laboral existentes, se hace necesario definir un sistema de apoyos que modifique esta realidad.
- La UA ha de cuidar las relaciones de la empresa con la familia, y ello por distintos motivos:
 - Crear un entorno positivo que favorezca el desarrollo profesional del trabajador con discapacidad.
 - Evitar situaciones de conflicto que puedan generar bajas en el rendimiento o incluso absentismo.
 - Anticiparse a los conflictos que puedan presentarse o, en su caso, resolverlos de manera rápida y eficaz.
 - Favorecer que los cambios en jornada, vacaciones, días libres,..., se realicen sin conflictividad de ningún tipo.

No obstante conviene dejar claro que, a este nivel, la familia no es sino un apoyo en determinadas situaciones. Como es evidente, la relación ha de establecerse con el trabajador

con discapacidad intelectual, adulto con criterio, con deseos, con voluntad y con capacidad en la toma de decisiones. Insistimos, la familia es un elemento de apoyo a tener en cuenta, deberemos trabajar para que sea eso y que, en ningún caso, sustituya la voluntad del trabajador, trabajo este al que nos referimos, necesario y complejo.

- Desarrollar programas de formación, la realidad operativa de FUNCARMA implica cambios constantes de producto y muchos cambios en las operaciones a realizar. En muchas ocasiones, pequeños cambios requieren reformular el desarrollo de operaciones y recuperar el proceso formativo. Todo esto va a configurar un sistema de apoyos que asegure y afiance al trabajador en su puesto de trabajo, en orden a la rentabilidad y la productividad.
- Establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo (en línea con el apartado anterior) lógicamente el sistema de apoyos ha de adaptarse a la persona, ha de ser individualizado pues cada situación es distinta. Esto no impide un trabajo en los procesos formativos y en el apoyo en línea, dirigidos a un equipo de trabajadores pero siempre desde esta perspectiva.
- Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo. Elemento clave de cara a la mejora de la productividad y la rentabilidad, en línea con los objetivos planteados en los anteriores apartados. Potenciar la autonomía implica:
 - Un sistema de apoyos ligado a la actividad operativa, desarrollado en situación real.
 - Confiar en las posibilidades del trabajador, encontrar sus “puntos fuertes”, no centrarse en sus dificultades, confiar en el cambio.
 - Crear entornos que potencien el cambio, es fundamental que todo el equipo coopere en la creación de un entorno que genere confianza y, de esta forma, potencie la autonomía.

3

De esta forma, cuanto mayor es la autonomía en el puesto de trabajo:

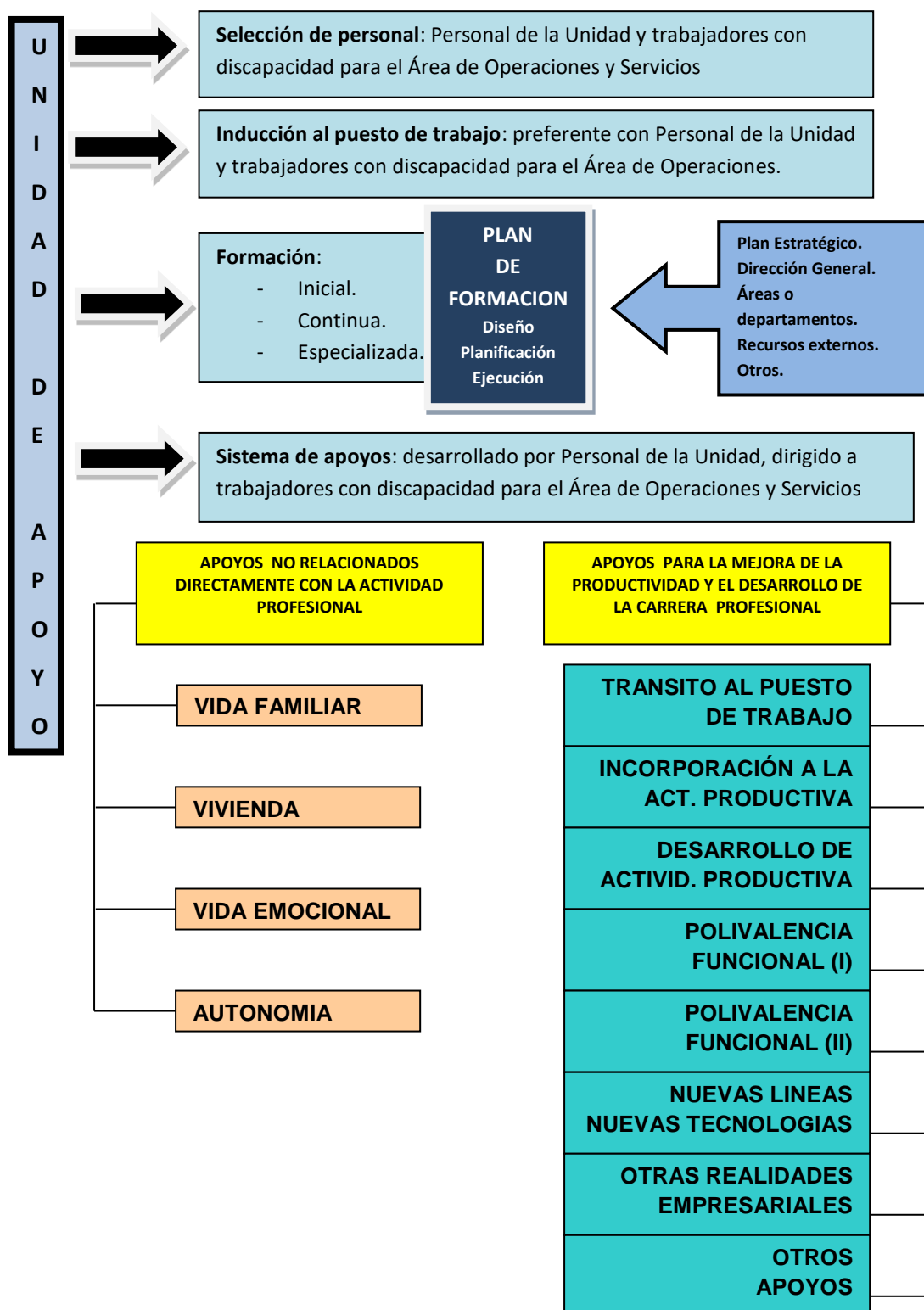
- Mayor es la eficacia del operario.
 - Mayor es la eficacia en los controles de calidad.
 - Mayor es la satisfacción del trabajador y de su entorno.
 - Menores son los costes de producción.
- Favorecer la integración de nuevos trabajadores en el Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin. En línea con este apartado anterior, destacar aquí que es fundamental que los Técnicos de Empleo de la Unidad, establezcan contacto y relación previa con aquellas Unidades Externas que pueden proveer trabajadores con discapacidad intelectual, de cara a que ese proceso de incorporación al puesto en FUNCARMA, quede potenciado por procesos de formación previa y ajustada a las competencias exigibles en el puesto de trabajo. En este sentido, se hace necesario definir el marco de colaboración con la Fundación Carlos Martín y, más en concreto, con su Centro Ocupacional, auténtico nicho de futuros trabajadores para FUNCARMA.
 - En este 2022 el acuerdo entre el Centro Especial de Empleo y el Centro Ocupacional de Fundación Carlos Martín que desarrolla un procedimiento formativo y de tránsito al

empleo, se ha retomado casi con total normalidad debido a la recuperación de su actividad.

- Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo. El tránsito a entornos de empresas del mercado abierto, es siempre complejo y difícil para todos, máxime para los trabajadores con discapacidad intelectual. Hay un cambio en las referencias espaciales (nuevo Centro de Trabajo, nueva ubicación, nuevos desplazamientos, estructuras operativas desconocidas,...), en las referencias personales (cambian los compañeros, algunos ajenos a la empresa, cambian los responsables,..) y también en muchas ocasiones, en las referencias temporales (jornada, horarios, turno,...). Nuevamente se hace necesario desarrollar un sistema de apoyos que ataje los inconvenientes derivados del cambio y ayude al trabajador a desenvolverse de manera eficaz al modo en que lo hacía anteriormente.

- Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos. La realidad de las personas con discapacidad intelectual es compleja, muy compleja, tanto desde la perspectiva de la salud física como desde la perspectiva de la salud psíquica. De hecho es relativamente frecuente una pérdida en este sentido de las condiciones objetivamente adecuadas para el desarrollo de la actividad profesional al llegar cierta edad avanzada o con el simple paso del tiempo. Son muchas las personas con discapacidad intelectual que llevan asociado otro tipo de discapacidad (física, sensorial, enfermedad mental,...) que puede anticipar un deterioro, a veces irremediable pero que, en todo caso, exige medidas de prevención ante determinadas alarmas que se presenten con más o menos intensidad. Es por ello que, una vez más, el trabajo en equipo se hace imprescindible, ya que son todas las personas de la UA las que deben estar atentas a estas situaciones, lo cual exige una formación previa y continua que facilite una detección precoz de cualquier problemática. Es responsabilidad de la UA, por lo tanto:
 - Conocer la situación física y psíquica de los trabajadores con discapacidad.
 - Evaluar las posibles situaciones de deterioro.
 - Adoptar las medidas adecuadas de cara a prevenir situaciones o mejorar aquellas que estén evolucionando, reequilibrando la situación personal y profesional.
 - Establecer un proceso pactado y razonado con la persona y sus familiares o tutores, que sea lo menos traumático posible y que asegure la ejecución de los derechos inherentes a la situación como trabajador, así como el apoyo social necesario en orden a mantener una calidad de vida adecuada.

Desde esta perspectiva, configuramos la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional de FUNCARMA según el siguiente esquema que desarrollamos a continuación:



1. Selección de personal: Personal de la Unidad y trabajadores con discapacidad para el Área de Operaciones.

En base a las necesidades detectadas por los distintos departamentos, a los Objetivos del Plan Estratégico, a la Proyección de Ventas y a otros factores, se realizaría la selección de todo aquel personal que se incorporaría a la Unidad o de aquel otro que, por su discapacidad, requerirá de los apoyos establecidos para la Unidad. En este último caso, la selección habrá de implicar la definición de aquellos apoyos necesarios para la adecuada adaptación del trabajador a los distintos puestos de trabajo y en las distintas circunstancias. Por ello, esta definición de apoyos debe ser abierta a las circunstancias operativas así como a la evolución profesional y personal del trabajador con discapacidad.

2. Inducción al puesto de trabajo: preferente con Personal de la Unidad y trabajadores con discapacidad para el Área de Operaciones.

Dos líneas de trabajo en este sentido:

1. Inducción al puesto de EAPs, que a su vez implica dos tipos de acciones, inducción en la incorporación a la empresa e inducción en nuevas posiciones por cambio de centro de trabajo o de línea de operaciones. A su vez, en todos los casos, la inducción deberá contemplar dos líneas de desarrollo formativo, la referida a los contenidos propios de las operaciones y aquellas referidas al trabajo con personas con discapacidad, con especial relevancia en lo referido al sistema de apoyos para trabajadores con discapacidad intelectual. Cabe destacar como elemento fundamental de esta formación la organización de líneas y el desarrollo de operaciones en las que participan personas con discapacidad intelectual, lo cual implicará aportar recursos para la facilitación de las operaciones y la adaptación de los distintos puestos en base a las capacidades operativas del operario y a los condicionantes de la actividad productiva.
2. Inducción al puesto de trabajadores con discapacidad, distinguiendo claramente la intensidad de apoyos según la realidad de las circunstancias operativas, estableciendo una formación “en el puesto de trabajo, en situación real”, y entendiéndola necesaria continuidad en los apoyos para el adecuado desarrollo de hábitos y habilidades laborales y de capacidades operativas, así como de incorporación de normas y procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales.

6

TODO ESTO ADQUIERE ESPECIAL RELIEVE SI NOS REFERIMOS A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL TODA VEZ QUE, CON MAYOR O MENOR INTENSIDAD, LA CASI TOTALIDAD DE ESTE GRUPO DE TRABAJADORES REQUERIRÁ UN SISTEMA DE APOYOS CONTINUO CON MAYOR O MENOR INTENSIDAD SEGÚN LAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DE CADA UNO DE ELLOS Y SU EVOLUCIÓN EN EL DESARROLLO DE OPERACIONES.



La Unidad de Apoyo será la responsable de la ejecución del Plan de Formación de la empresa en lo que se refiere a su diseño, planificación y ejecución. Para ello, será necesario contar con las siguientes aportaciones:

- Plan Estratégico: objetivos estratégicos que definan el marco de actuación, las metas marcadas a nivel de contratación, de desarrollo de negocio, de cambios, de mejoras,...

- Dirección General: como responsable de la implantación del Plan Estratégico, aterrizará sus distintas propuestas junto con la capacidad de externalizar parte de formación, priorizar una u otra,...
- Áreas o Departamentos. En base a los planteamientos estratégicos del Plan, cada área o departamento deberá establecer sus necesidades de formación, especificando objetivos y contenidos así como plazos orientativos.
- F+DP: el propio equipo de profesionales vinculados a la Unidad de Apoyo, tendrá que aportar las necesidades detectadas en su personal y en los operarios, y cruzar dichas necesidades con los elementos definidos anteriormente.

Con todo ello, la Unidad de Apoyo, a través de sus responsables en F+DP, elaborará un Plan de Formación que presentará a la Dirección General para su aprobación, Plan que deberá recoger Objetivos, Contenidos, Metodología, Indicadores de Resultado, Planificación, Profesorado, Presupuesto,...., así como cualquier otro contenido que se estime oportuno.

4. Sistema de apoyos: desarrollado por Personal de la Unidad, dirigido a trabajadores con discapacidad para el Área de Operaciones.

APOYOS PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

Son los que tienen que ver con la actividad productiva y el desarrollo de la vida profesional: incorporación, primeras tareas, hábitos y habilidades básicos, formación para la polivalencia y la promoción, calidad, eficacia,.., adaptaciones físicas y también, adaptaciones espaciales, temporales, de manipulación, de ubicación en línea, adaptando formato de operaciones a las posibilidades de las personas. Corresponden a los Encargados de Apoyo en la Producción bajo la supervisión del Coordinador de la Unidad, todo ello dentro de la dinámica propia de la actividad productiva y de las exigencias de productividad y calidad requeridas por el mercado. Pretenden el encaje permanente persona con discapacidad-producto-rentabilidad.

Estos apoyos se orientan a potenciar el binomio operaciones-operario, mejorando los procesos productivos y, por ende, la productividad, mediante acciones de adecuación del puesto, motivación de la persona, adaptaciones/ajustes/facilitaciones en la línea de producción, que incrementen la eficacia del operario. Son apoyos que, desde una perspectiva económica, están orientados a incidir en la mejora de la cuenta de resultados, sin descuidar los elementos sociales inherentes a la actividad empresarial del CEE

TRÁNSITO AL PUESTO DE TRABAJO. INCORPORACIÓN A LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA.

La incorporación a un puesto de trabajo no es sencilla para nadie, menos para una persona con discapacidad intelectual u otras análogas. Establecer una rutina, unos hábitos constantes, una disciplina,...., inherentes a cualquier puesto de trabajo requiere apoyos necesarios que ayuden a entender la situación y a incorporar estas bases mínimas para trabajar en cualquier empresa o posición. Por ello la colaboración previa, ordenada y planificada, con servicios suministradores de personal con discapacidad (Centro Ocupacionales, Servicios de Intermediación, Organizaciones de la Discapacidad,...), es imprescindible para el éxito de la incorporación al trabajo en el CEE.

Lo señalado respecto a la inducción al puesto de trabajo, es esencial. No podremos esperar grandes resultados en el corto plazo, por lo que un adecuado sistema de apoyos, pensado para el trabajador en base a sus circunstancias personales, hará exitosa y mucho más rápida y eficaz, la incorporación al puesto. Y esto cobra especial relevancia para los trabajadores con discapacidad intelectual. Un buen equipo de profesionales en la UA, debidamente formados y con un sistema de apoyos claramente definidos, es el mejor aval de éxito para la incorporación al CEE de un trabajador con discapacidad intelectual. Como en otros casos y para otras discapacidades hablamos de adaptaciones físicas

(aumentativos de imagen, asientos ergonómicos, sillas de ruedas eléctricas, adaptaciones informáticas, sonoras, táctiles,..., máquinas de escribir adaptadas, sistemas de comunicación alternativos como braille o la lengua de signos,...), incluso acompañantes (apoyos personales), en el caso de las personas con discapacidad intelectual, para el tema que nos ocupa aquí, tránsito a un puesto de trabajo en CEE, hablamos de la Unidad de Apoyo cuyo contenido se viene desarrollando en este documento.

Los apoyos para la Incorporación a la Actividad Productiva, se centraría prioritariamente en:

- Apoyos para la compresión de la situación laboral: horarios, disciplina, dependencia jerárquica, descansos, el cliente y el valor que tiene su producto,...
- Apoyos para la incorporación de hábitos profesionales básicos: puntualidad, constancia, orden, limpieza, silencio, concentración, relaciones con los compañeros, trabajo en equipo, ejecución con calidad en el proceso y en el producto terminado,...
- Apoyos para la prevención de los riesgos laborales, con especial incidencia en la ergonomía, en la economía de esfuerzo, en los movimientos de mercancías (cargas y descargas),...

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

- Apoyos en la ejecución de operaciones manipulativas básicas: alzar, embuchar, contar, colocación de pequeña etiqueta, colocar adhesivo, estuchar, insertar en termo, embalar,...
- Apoyos relacionados con el suministro básico de mercancía: desembalar, extraer producto, alimentar mesa de operario, servir en cinta transportadora mediante tarea única y simple /colocar producto en una posición,...).
- Apoyos para la calidad en el proceso de ejecución y en la detección de los indicadores de producto válido o defectuoso. Estos apoyos son necesarios en cada una de las operaciones, principalmente si estas son nuevas, sea cual sea el momento profesional del trabajador. De hecho es un apoyo que podría ser generalizado a cualquier trabajador que vaya a realiza una actividad manipulativa.
- Apoyos relacionados con suministro de componentes a línea de producción:
 - Colocación de sleeve y suministro a cinta.
 - Etiquetados y suministro a cinta.
 - Suministro de producto a cinta para operaciones posteriores.
- Apoyos relacionados con operaciones sobre elementos mecánicos:
 - Colocación de adhesivo en movimiento.
 - Alimentación de cargador.
 - Recogida de producto en la salida de maquina
 - Carga de producto en maquinaria manualmente.
 - Enfardado de mercancías

8

POLIVALENCIA FUNCIONAL

- Flejado de packs de distinto formato.
- Paletización de paquetes.
- Paletización de cajas.
- Enfardado de pallets con paquetes.
- Enfardado de pallets con cajas.
- Enfardado manual.
- Movimientos de mercancía.
- Picking.
- Registros y controles de calidad

NUEVAS LINEAS NUEVAS TECNOLOGIAS

Apoyos relacionados con la incorporación a nuevas líneas de producción o a nueva tecnología que se incorpore a la actividad operativa. Estos apoyos se definirán en base a la demanda del área de producción, de las necesidades operativas, y se destinarán a aquellos operarios ubicados en el nivel correspondiente a Polivalencia Funcional II.

OTRAS REALIDADES EMPRESARIALES

- Apoyos relacionados con la incorporación a Enclaves laborales.
- Apoyos relacionados con el tránsito al mercado abierto de trabajo. A demanda si bien el grado de satisfacción de los trabajadores es alto con respecto al Centro, al margen de las escasas oportunidades que se encuentran para trabajadores/as con discapacidad intelectual.

OTROS APOYOS

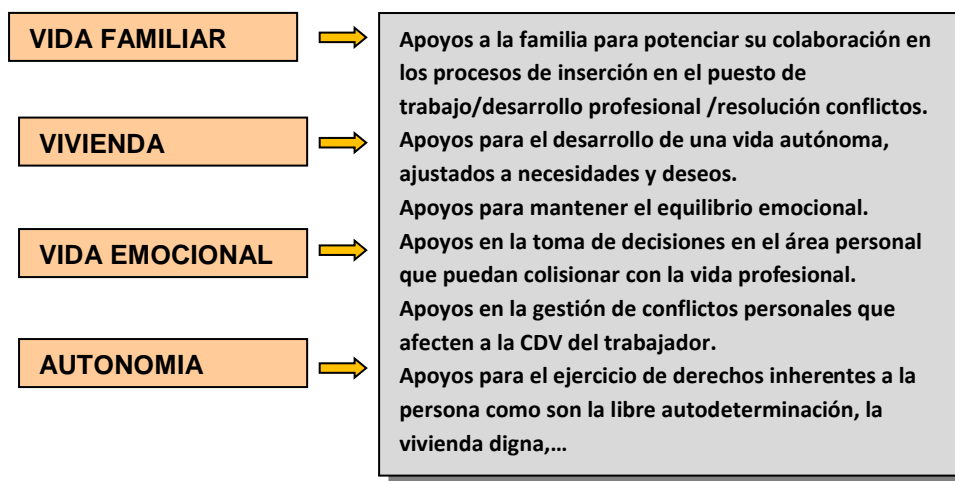
- Apoyos relacionados con los cambios en la organización habitual: cambio de horario, cambio de turno o cambio de Centro de Trabajo, vacaciones, días de permiso retribuido.
- Apoyos relacionados con la conflictividad individual en relación al ordenamiento jerárquico o a la relación con los compañeros. También aquí se sitúan aquellos apoyos relacionados con disminución de la productividad, faltas injustificadas al trabajo o cualquier otro aspecto referido a las relaciones laborales.

APOYOS NO RELACIONADOS DIRECTAMENTE CON LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Son todos aquellos que tienen que ver con el desarrollo individual de la PDI, con su equilibrio emocional, con sus actividades extra laborales, con su calidad de vida más allá del puesto de trabajo, y que tienen o pueden tener, una incidencia relevante en el resultado de la actividad profesional en el CEE.

Existen condicionantes personales que presentan las personas con discapacidad intelectual respecto a la capacidad para gestionar su propia realidad, a su fuerte dependencia de la familia, a la carga que supone en buena medida, la realidad social en la que se mueve. Con todas las diferencias entre ellos y con distintos niveles de capacidad de respuesta, pero es un hecho que las necesidades de apoyo son diversas, yendo desde las más simples hasta las más trascendentes y vitales. EN ESTE SENTIDO, LA UA PODRÁ COLABORAR CON ORGANIZACIONES DE LA DISCAPACIDAD QUE SEAN APOYO INSTRUMENTAL EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES QUE AQUÍ SE PRESENTAN.

En este ejercicio 2022 se han potenciado los contactos con la Organización del Programa PREDEA, que aborda situaciones de abuso y violencia de género, así como con FUNPRODAMI, y en concreto su área de psicología y psiquiatría para el abordaje de problemas de distinta índole que presentan los trabajadores/as con discapacidad.



Esta configuración del sistema de apoyos, se ha dirigido a conseguir los siguientes objetivos:

- Mejorar los procesos productivos en los que interviene el operario con discapacidad, y más específicamente, con discapacidad intelectual.
- Promover carreras profesionales, con la doble virtualidad que ello tiene en tanto que genera satisfacción y autoestima en la persona y, por ello, repercute positivamente en los resultados operativos y económicos de la empresa.
- Analizar las posibilidades y limitaciones de cada trabajador y su potencial competencial, extremos estos absolutamente decisivos en la planificación diaria de las operaciones, en aras de la eficacia y la eficiencia de la actividad productiva.
- Mejorar la productividad de las operaciones, la calidad de procesos y de producto final, en tanto que se establecen medidas de apoyo al operario a todos estos niveles; un buen desarrollo de la UA, un adecuado ejercicio de sus profesionales, tiene repercusiones directas en los resultados empresariales del CEE, tanto económicos (productividad, rentabilidad,...), como sociales (mejora del clima laboral, visión compartida, compromiso con el Proyecto).
 - Orientar y reorientar la Formación de EAPs y Operarios en base a los resultados de las actuaciones que corresponde a la Unidad de Apoyo.
 - Equilibrar el peso de la plantilla en la actividad productiva con respecto a los resultados económicos derivados de las Operaciones, en definitiva, optimización de los Recursos Humanos.
 - El Sistema de Apoyos, por último, es la mayor garantía del cumplimiento estricto de los objetivos que definen un CEE, tanto en lo referido a su actividad empresarial como en lo referido a su compromiso social.

EQUIPO PROFESIONAL

Funcarma cuenta con el siguiente equipo profesional compuesto por personal especializado en el apoyo a personas con discapacidad, sobre todo a aquellas con mayores dificultades de acceso al empleo, que se va incrementando a medida que crece el número de trabajadores.

Dependiendo de su formación y experiencia ocupan puestos de Encargados de apoyo o Técnicos cuyas funciones se describen a continuación.

COMPETENCIAS:

Funciones/responsabilidades: Encargado de Apoyo (Monitores)

- Establecer una relación adulta con los trabajadores con discapacidad, para que esta relación sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y a la estabilidad en el mismo.
- Establecer los entornos adecuados y los apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo con el objetivo de que desarrolle su actividad profesional bajo parámetros de calidad y eficiencia.
- Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo, e introducir los elementos necesarios para mejorar la incorporación del trabajador a una mayor calidad y cantidad de trabajo.
- Desarrollar cuantos procesos sean necesarios para que el trabajador sea más competente y más competitivo, siempre velando por el adecuado cumplimiento de las medidas de protección de riesgos laborales de los trabajadores con discapacidad en su puesto de trabajo. Generar desarrollo competencial y carrera profesional.
- Organizar la ejecución de tareas y actividades de cada trabajador con discapacidad intelectual integrante de un equipo optimizando la producción.

- Favorecer la integración de nuevos trabajadores mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- Asistir al trabajador en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales, al mercado ordinario de trabajo o a otras fórmulas de empleo.
- Supervisar de forma constante el cumplimiento de los criterios de calidad establecidos en el puesto de trabajo, y así como los criterios marcados por los procedimientos y normas de calidad implantados en la planta de producción.
- Reportar a su superior cualquier incidencia observada que pudiera vulnerar la normativa socio-laboral vigente, así como en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Funciones/responsabilidades en la Unidad de Apoyo (Técnicos)

- Las presentes funciones se realizarán bajo la indicación, supervisión y valoración de la Directora del Centro Especial de Empleo como responsable de la Coordinación y funcionamiento de la Unidad de Apoyo:
- Detectar y determinar, las capacidades de la persona y el análisis del puesto de trabajo y las necesidades de apoyo para que el trabajador pueda desempeñar su actividad profesional.
- Establecer una relación adulta con los trabajadores con discapacidad, para que esta relación sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y a la estabilidad en el mismo.
- Establecer los entornos adecuados y los apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo con el objetivo de que desarrolle su actividad profesional bajo parámetros de calidad y eficiencia.
- Comunicar las incidencias y necesidades para que la coordinación de la unidad de apoyo pueda realizar las actuaciones precisas con entorno familiar y social de los trabajadores, y así generar los apoyos que se requieran desde ese ámbito.
- Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo, e introducir los elementos necesarios para mejorar la incorporación del trabajador a una mayor calidad y cantidad de trabajo.
- Desarrollar cuantos procesos sean necesarios para que el trabajador sea más competente y más competitivo, siempre velando por el adecuado cumplimiento de las medidas de protección de riesgos laborales de los trabajadores con discapacidad en su puesto de trabajo. Generar desarrollo competencial y carrera profesional.
- Organizar la ejecución de tareas y actividades de cada trabajador con discapacidad intelectual integrante de un equipo optimizando la producción.
- Favorecer la integración de nuevos trabajadores mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- Asistir al trabajador en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales, al mercado ordinario de trabajo o a otras fórmulas de empleo.
- Supervisar de forma constante el cumplimiento de los criterios de calidad establecidos en el puesto de trabajo, y así como los criterios marcados por los procedimientos y normas de calidad implantados en la planta de producción.
- Reportar a la coordinación de la unidad de apoyo cualquier incidencia observada que pudiera vulnerar la normativa socio-laboral vigente, así como en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Coordinarse con el resto de componentes de la Unidad de Apoyo para que los trabajadores con discapacidad reciba cuantos apoyos sea necesario, y se les proporcione la formación necesaria para el cumplimiento de los criterios de calidad y el cumplimiento de las medidas de seguridad.
- La Unidad de Apoyo se encuentra en las instalaciones Rafael Alberti nº 4, desplazándose a otros espacios cuando el apoyo que se presta lo requiere.
- Las actuaciones realizadas durante estos meses han sido las que figuran en los anexos y no se han visto minorados por la reformulación. Las personas se han mantenido más o menos sin variación, excepto en el Estado de Alarma, que como ha pasado en todo el País, la actividad productiva se vio reducida notablemente.

Los apoyos han seguido prestándose en los tiempos de inactividad y han vuelto a ser contratados en el momento que la actividad productiva lo ha permitido.

Las variaciones más significativas que han existido en relación a los trabajadores imputados en la solicitud de la subvención de 2022 han sido:

- **Creación intensa de nuevos puestos de trabajo.**
- **Incremento de la contratación indefinida.**
- **Se ha continuado con el seguimiento y apoyo de estas personas a nivel personal, estando a disposición ante cualquier necesidad (gestión on line de prestaciones, inscripción en el SEPE, temas personales y familiares,....)**
- **Dar continuidad a distintos tipos de apoyo y acompañamiento en: problemas psicológicos, dificultades en el orden psiquiátrico, situaciones de abusos, situaciones de violencia de género.**

Durante el año 2022, la plantilla de Funcarma ha estado formada por:

	Hombres	Mujeres
Trabajadores con especiales dificultades de inserción	41	37
Trabajadores con otra discapacidad	5	2
Trabajadores sin discapacidad	1	3
Trabajadores con discapacidad miembros de la UNAP	2	5
Trabajadores del sin discapacidad	3	3

12

Como puede observarse el compromiso de Funcarma es dar empleo sobre todo a aquellas personas que menos posibilidades de inclusión laboral tienen en el entorno ordinario, además con condiciones de calidad ya que prácticamente el 100% de la plantilla cuenta con contrato indefinido y jornada completa, salvo que el trabajador por sus necesidades formativas o de apoyo requiera una incorporación con jornada parcial.

Todos ellos han recibido apoyos ajustados a sus necesidades y se prestan en los momentos necesarios.

Los apoyos relacionados con el ámbito personal y familiar que requieren una atención más especializada o que por su sensibilidad requieren preservar la intimidad de quién los recibe son realizados por la Coordinadora de la Unidad de Apoyo.

Para que conste a los efectos oportunos, firma el presente documento:

Jesús María Flores Méndez
Director General FUNCARMA S.L.U.