

**Estado de Información
no financiera**

Informe

2019



Índice

Introducción / Sobre Matia Fundazioa.....	2
Alcance de la memoria.....	4
Misión Visión y Valores.....	7
Análisis del Entorno.....	8
Retos Estratégicos / Políticas.....	15
Riesgos y oportunidades / Materialidad	27
Modelo de Negocio.....	34
Sociedad	43
Información económica / Información Fiscal.....	43
Proveedores	55
Cuestiones Relativas a clientes	58
Voluntariado	73
Nuevas infraestructuras para la mejora de la atención	75
Cuestiones sociales y relativas al personal	86
Trabajadores	86
Seguridad Laboral.....	100
Derechos Humanos	110
Corrupción y Sobornos	115
Cuestiones Medioambientales.....	118

Introducción / Sobre Matia Fundazioa

Jose Matia Calvo nació en Llodio en 1806 y falleció en Cádiz en 1871. En edad temprana emigró a Filipinas donde descubrió y posteriormente dirigió buena parte del comercio entre este país y la metrópoli española. De regreso a España y asentado en Cádiz en la cuarta década del s.XIX, amplió y diversificó su empresa comercial colonial convirtiéndola en internacional. En 1870 redactó un extenso testamento, prolijo en datos que permiten averiguar su actividad profesional y sus relaciones humanas y sociales, y en el que dispuso que su copiosa fortuna sirviera para la creación de dos albergues de ancianos, uno en Cádiz y otro en San Sebastián.

Matia Fundazioa inicia su andadura en 1881 con el legado de Jose Matia Calvo con el propósito de:

“Recoger y hallar segura subsistencia durante los días de su vida y ser asistidos en sus enfermedades, a los ancianos o impedidos absolutamente para el trabajo”.

A día de hoy es una Fundación privada sin Ánimo de lucro, declarada de interés general, cuyo patronato está compuesto por 13 personas destacadas procedentes de diferentes ámbitos profesionales quienes participan de forma independiente y voluntaria en su gobernanza.

La actividad principal de la Fundación es la prestación de servicios sociosanitarios en su mayor parte concertados con las administraciones públicas vascas, concretamente con:

- La diputación Foral de Gipuzkoa, los servicios sociales.
- El departamento de Salud del Gobierno Vasco, los servicios sanitarios.

En 2019 hemos acompañado a **28.405** personas en nuestros servicios de salud y en nuestros centros residenciales, unidades de convivencia, centros de día, etc. A su vez, realizamos la obtención de datos para la valoración de la dependencia de más de 18000 personas en Gipuzkoa.

En cuanto a generación de empleo, el equipo de Matia se compone de **1.315** profesionales de los cuales el **90,34%** se dedica a la atención directa de las personas mayores y/o con discapacidad frente a otro **9,66%** dedicado a la gestión y a las áreas que dan soporte a la actividad asistencial.

A este equipo humano hay que sumar las **3558** personas que de forma altruista ofrecen su tiempo participando en actividades de acompañamiento y dinamizando actividades culturales y de ocio a diario en los centros.

Finalmente, hemos de destacar el esfuerzo y el compromiso que Matia Fundazioa mantiene desde el año 2003 en la generación de conocimiento y la innovación a través del Matia Instituto Gerontológico. En un periodo muy difícil para la investigación, duramente castigada por la crisis económica,

Matia Instituto se ha convertido en un referente del conocimiento en los ámbitos psicosociales y sobre todo, en la planificación gerontológica e implantación progresiva de la atención centrada en la persona basada en la evidencia.



Por todo ello, nos enorgullece evidenciar que el impacto del legado del fundador se ha visto incrementado exponencialmente en este entorno tan comprometido con las personas que es la Comunidad Autónoma del País Vasco, Gipuzkoa y Donostia en particular.



Alcance de la memoria

Esta es la Memoria de Sostenibilidad de Matia Fundazioa.

Su alcance incluye las actividades y servicios desarrollados por Matia Fundazioa, Matia Servicios Sociales, Gerozerlan SL. ,Matia Instituto y Fundación Petra Lekuona. Todas las organizaciones se gestionan de manera igualitaria y por ello son parte del informe

El perímetro de consolidación de Fundación Matia abarca:

A) FUNDACION JOSE MATIA CALVO

- Objeto social: La atención a los pobres, a los ancianos y a los enfermos.
- Forma jurídica: Fundación.
- Domicilio: Camino de los Pinos 35, San Sebastián (20018), Gipuzkoa.
- N.I.F.: G-20053583
- Datos registrales: G-16, inscrita en el Registro de Fundaciones del País Vasco.

B) GEROZERLAN, S.L.U.

- Objeto social: La prestación de servicios sociales a personas mayores, discapacitados físicos y psíquicos, así como a cualquier persona dependiente que requiera de una atención especial.
- Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada.
- Domicilio: Calle Joseba Zubimendi 1, San Sebastián (20015), Gipuzkoa.
- N.I.F.: B-20787735.
- Datos registrales: Tomo 1987, folio 1, hoja SS-21404, inscripción 1ª, del Registro Mercantil de Gipuzkoa.
- Socio único: Fundación Jose Matia Calvo.

C) MATIA SERVICIOS SOCIALES, S.L.U.

- Objeto social: La promoción de residencias de ancianos. (Patrimonial de Fundación Matia)
- Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada.
- Domicilio: Avenida Zarautz 123, San Sebastián (20018), Gipuzkoa.
- N.I.F.: B-20441440.
- Datos registrales: Tomo 1285, folio 1, hoja SS-5688, inscripción 1ª, del Registro Mercantil de Gipuzkoa.
- Socio único: Fundación Jose Matia Calvo.

A pesar de no consolidar, existen dos fundaciones con las que Matia Fundazioa tiene vinculación: Fundación Instituto Matia y Fundación Petra Lekuona.

D) FUNDACION INSTITUTO GERONTOLOGICO MATIA INGEMA

- Objeto social: La investigación, el desarrollo, la innovación tecnológica y la difusión científica.
- Forma jurídica: Fundación.
- Domicilio: Camino de los Pinos 35, San Sebastián (20018), Gipuzkoa.
- N.I.F.: G-20857082
- Datos registrales: F-175, inscrita en el Registro de Fundaciones del País Vasco.

5

E) FUNDACION RESIDENCIA DE ANCIANOS PETRA LEKUONA-PETRA LEKUONA ZAHARREN EGOITZA FUNDAZIOA

- Objeto social: acogida y manutención de los ancianos y ancianas.
- Forma jurídica: Fundación.
- Domicilio: Iparralde Etorbidea, 13 Oiartzun (20.180), Gipuzkoa.
- N.I.F.: G-20067120.
- Datos registrales F-399, inscrita en el Registro de Fundaciones del País Vasco.

Fundación Matia, ostenta el control de las demás entidades, de la siguiente forma respecto a cada una de ellas:

- Respecto a Instituto Matia:

- Porque es el fundador de la misma, habiendo aportado la dotación fundacional
- Porque tiene la facultad de nombrar a los miembros de su patronato, debiendo ser miembro del patronato de Fundación Matia para poder ser patrono de Instituto Matia, circunstancias establecidas en los estatutos de ésta;
- La Dirección de la fundación es llevada a cabo por el equipo directivo de Fundación Matia

- Respecto a Fundación Petra Lekuona:

- Porque tiene la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros de su patronato
- La Dirección de la fundación es llevada a cabo por el equipo directivo de Fundación Matia

- Respecto a Gerozerlan, S.L.U y Matia Servicios Sociales, S.L.U.:

- Porque es socio fundador y actualmente el socio único de ambas sociedades, ostentando la titularidad sobre la totalidad del capital social.



Esta memoria está elaborada siguiendo estándares de la “Global Reporting Initiative” (GRI) los cuales representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización



Misión Visión y Valores

Propósito:

Acompañar a las personas en su proceso de envejecimiento para mejorar su bienestar, generando conocimiento y servicios personalizados que promuevan su autonomía y dignidad

Meta:

Ser un agente de transformación social que, de forma sostenible, dé respuesta experta, y centrada en las personas, en el ámbito del envejecimiento y la discapacidad.

7

Valores de Relación:

- Actitud positiva
- Confianza
- Colaboración transversal
- Reconocimiento
- Comunicación fluida y abierta

Valores en la atención:

- **Autonomía**

Este principio se relaciona con la capacidad de elección, con la libertad y sobre todo, con el derecho a mantener el control sobre la propia vida.

- **Dignidad**

Este principio se basa en la aceptación de la diversidad y valor de cada persona y en la obligación de que sus derechos sean plenamente reconocidos y respetados.

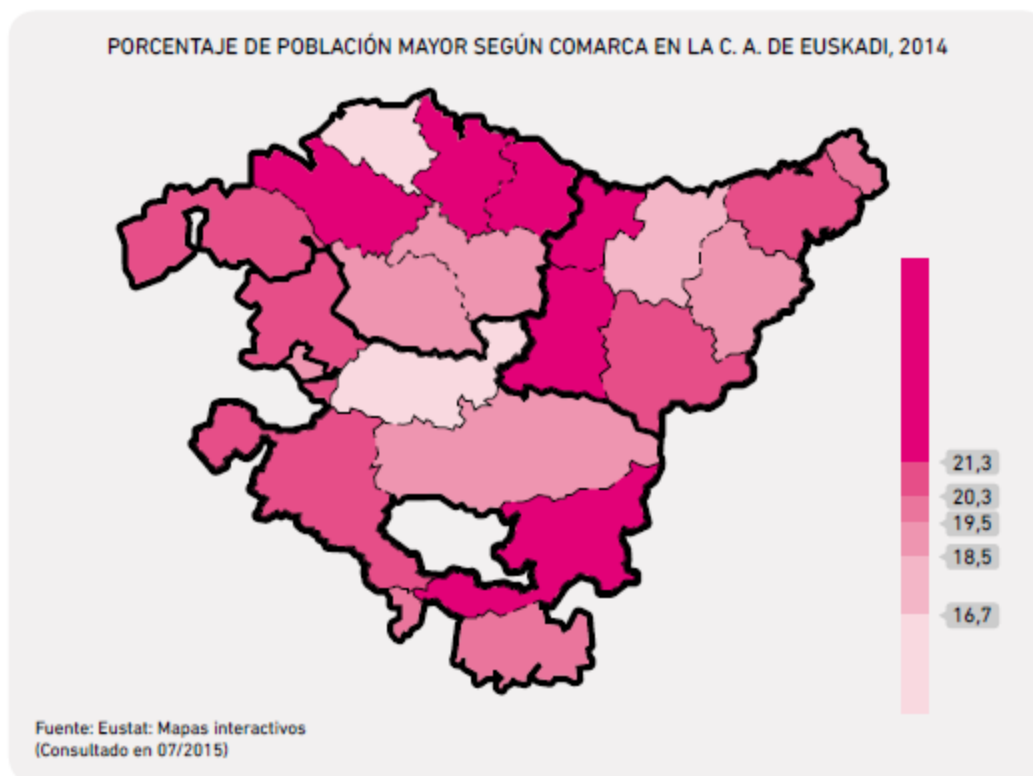
- **Personalización**

Este principio radica en tener en cuenta las circunstancias, deseos y preferencias de cada persona de manera individualizada, en toda la atención. También lo asociamos a empatía, individualidad, flexibilidad, adaptabilidad y participación.

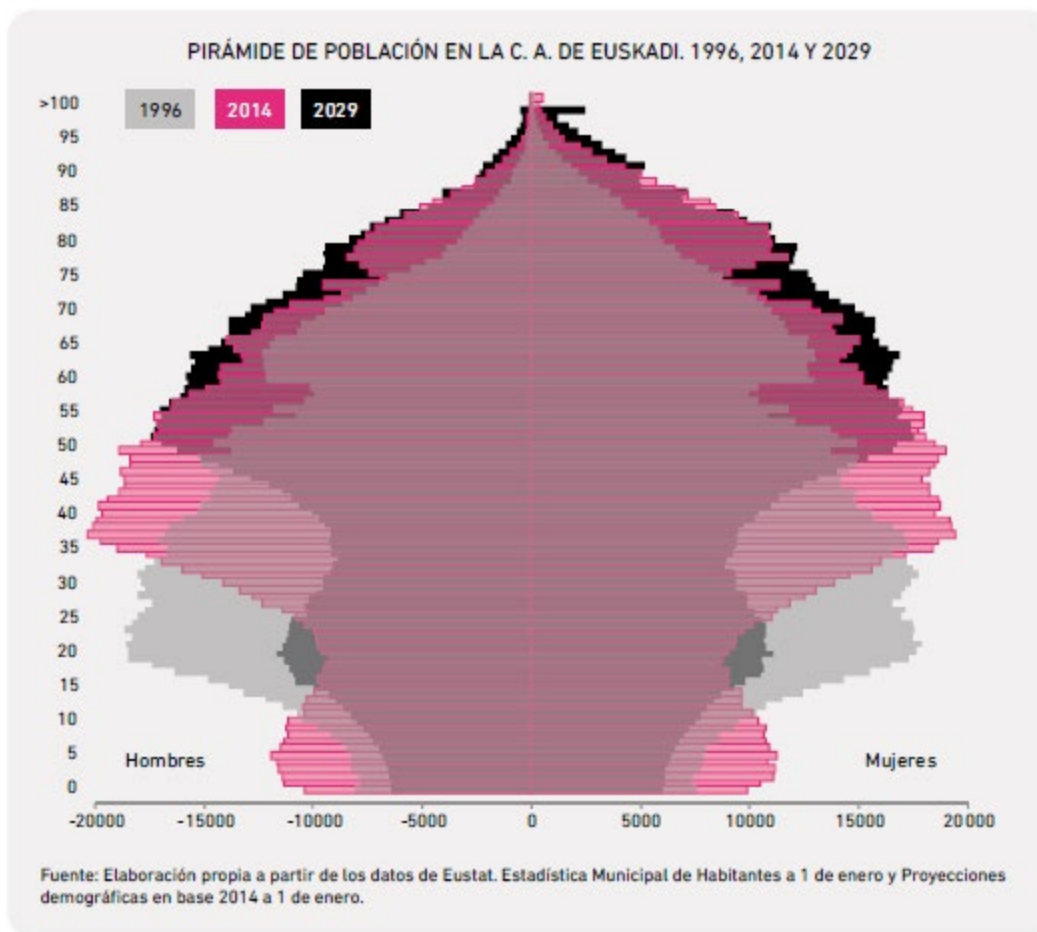


Análisis del Entorno

Matia Fundazioa ha experimentado un crecimiento de su actividad en las últimas décadas acorde con la evolución sociodemográfica de los territorios en los que trabaja por el bienestar de las personas que envejecen.



Las últimas cifras que ofrece EUSTAT (2015) para Euskadi, contabilizan una población total de 2.173.210 personas, de las cuales 458.396 han superado los 65 años de edad. Esta población supone el 21,1% del total de la población, es decir, 1 de cada 5 personas de la población vasca son personas mayores. Mientras, un 19,4% son personas jóvenes de entre 16 y 34 años. Por otra parte, en las proyecciones de población para 2029 se estima que el porcentaje de personas de 65 y más años rondará el 30% de la población total. Para entonces serán unas 550.591 personas.



Mirando al futuro, observamos en las pirámides de población un espectacular incremento en las personas octogenarias. Se estima que para 2029 habrá más de 200.000 personas de 80 y más años en Euskadi, lo que supondrá un 9,9% de la población total y un 34,1% de la población mayor. Otra generación que se eleva considerablemente es la de las personas centenarias. Para el 2029 está previsto que se contabilicen en Euskadi más de 3.000 personas de 100 y más años, con predominancia del género femenino. Las mujeres de esas edades serán 5 veces más que los hombres.

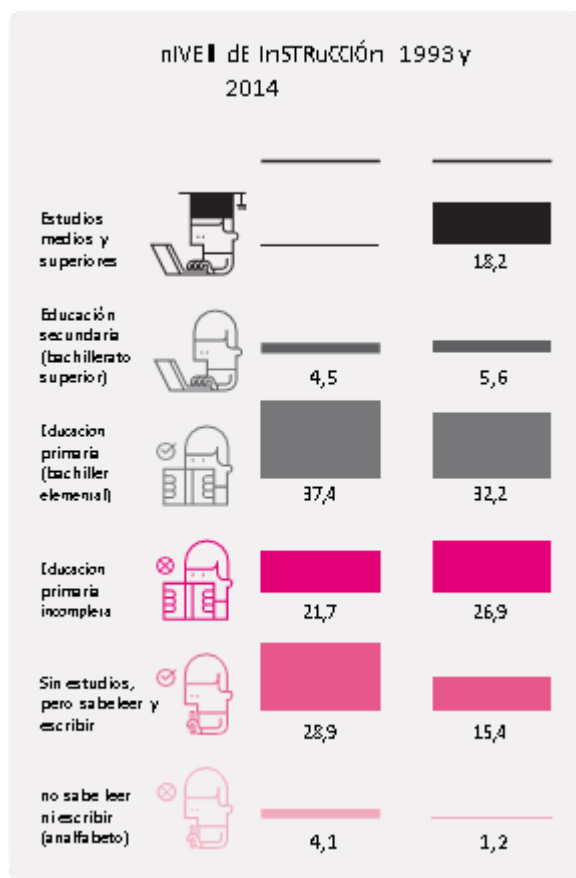
la evolución demográfica reseñada va acompañada de un proceso de cambio en el perfil de la población mayor vasca. Destacamos a continuación algunas informaciones extraídas del reciente Estudio de Condiciones de Vida realizado desde Matia Instituto para el Gobierno Vasco. Fuente: Barrio, E.; Mayoral, O.; Sancho, M. (2015): Estudio sobre las condiciones de vida de las personas de 55 y más años en Euskadi. 77 documentos de Bienestar Social. Servicio Central de publicaciones del Gobierno Vasco. departamento de Empleo y políticas Sociales

Nivel de instrucción

La mejora en el nivel de instrucción, es un indicador de enorme importancia y que tiene repercusiones no sólo en la posición socioeconómica de las personas, sino también en su salud, en su calidad de vida y en la planificación de la vejez y de los cuidados si en algún momento se necesitan. A modo de ejemplo, destacar que el número de personas mayores de



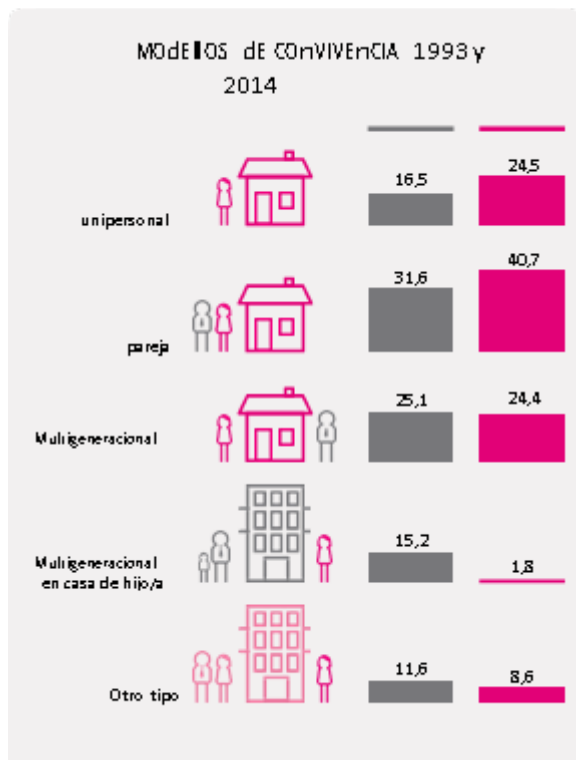
65 años que poseen estudios medios y superiores ha pasado de un 1% en 2003 a un 18% en la actualidad.



Formas de convivencia

En los últimos años se ha experimentado un cambio en las formas de convivencia habituales entre las personas mayores (65+ años). Mientras que en 1993 un 15,2% de las personas mayores compartían vivienda con hijos/as y/o nietos/as en los domicilios de éstos/as, en 2014 esta cifra ha descendido hasta el 1,8%. Por otro lado, los hogares unipersonales han aumentado de un 16,5% en 1993 a un 24,5%, incrementándose a un 31,5% en los mayores de 80 años, de las cuales, el 78,1% son mujeres. Estamos ante una población más autónoma, pero también más sola, situación que tiene un claro impacto en el diseño y evolución de nuestros servicios.





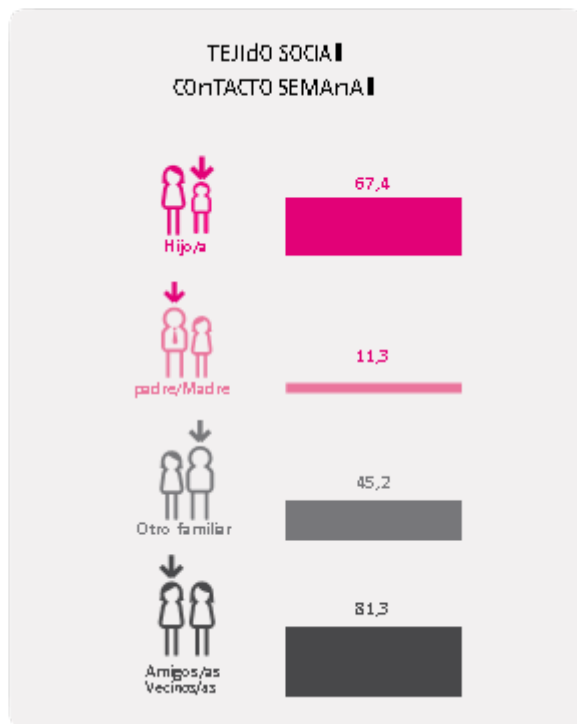
Multigeneracional en su casa: Hogar compuesto por una familia de varias generaciones en la que el/la sustentador/a principal es una persona mayor.

Multigeneracional en casa de hijo/a: Hogar compuesto por una familia de varias generaciones en la que el/la sustentador/a principal es el hijo/a.

Otro tipo: Hogar compuesto por otro tipo de familiares (ej: hermanos/as) u otras personas.

Red de relaciones

No obstante, el modelo social y familiar vasco mantiene una sólida red de relaciones y contactos. Casi 7 de cada 10 personas mayores de 55 años ve a algún hijo o hija todas las semanas (el 47,6% lo ve todos o casi todos los días). En este marco de análisis, el factor “proximidad” es muy importante para el mantenimiento de las relaciones intergeneracionales. Asimismo se observa en el Estudio de Condiciones de Vida, como el contacto cómo este el contacto presencial desciende con el incremento de la edad, excepto el de los/as hijos/ as, sin duda debido al aumento de las necesidades de ayuda y apoyo por parte de los primeros.

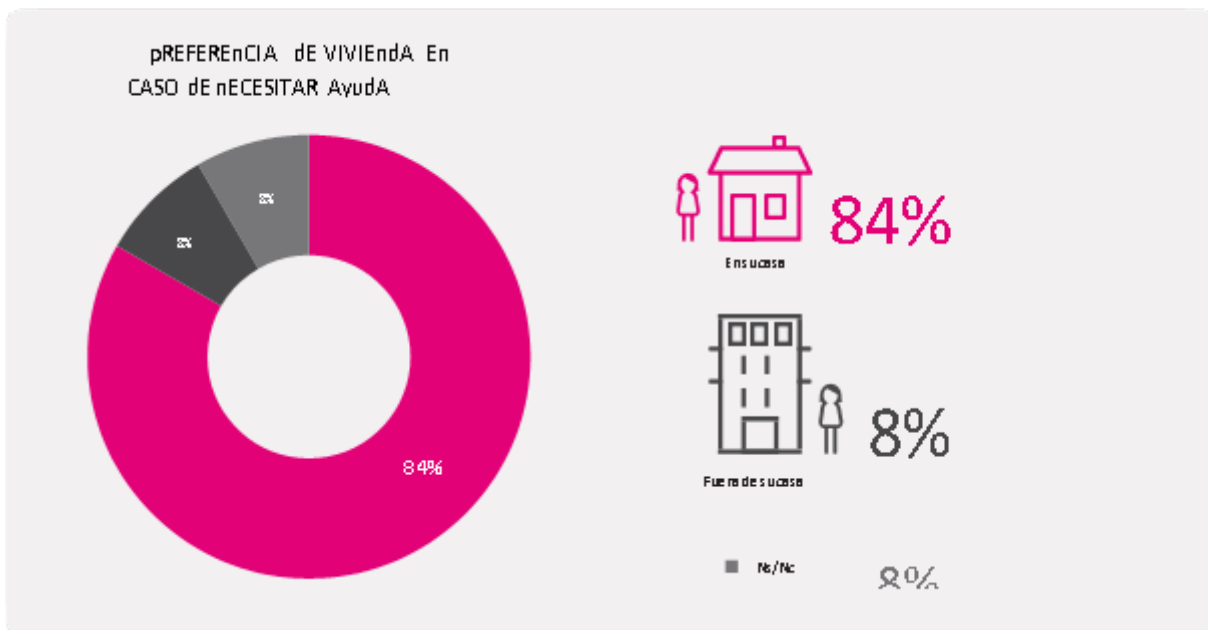


Propiedad de la vivienda

Por otro lado, la gran mayoría de las personas mayores (65+ años) de Euskadi tiene su vivienda en propiedad (94,3%). La cifra de población que reside en una vivienda en propiedad baja ligeramente con el descenso de la edad. Las implicaciones de esta situación son claras de cara a la vejez más avanzada. La propiedad de la vivienda es un indicador indiscutible de seguridad y sentimiento de pertenencia, que hace más sólido el deseo de permanecer en el domicilio aun cuando se necesita ayuda.

Sin embargo, cuando las viviendas tienen problemas de accesibilidad, esta seguridad hace cautivas a las personas y dificulta la toma de decisiones. Los datos sobre este aspecto son rotundos. El 83,4% de las personas mayores en Euskadi preferiría residir en su domicilio frente a otras alternativas de alojamiento fuera de su casa en el caso de necesitar ayuda. A medida que aumenta la edad, aumenta también la preferencia por permanecer en el domicilio, llegando a ser elegida por un 89,3% de las personas octogenarias. Entre las que optarían por recibir cuidados fuera de su casa, sólo un 4,3 % decidirían mudarse a casa de algún hijo/a. Ante la constatación de estas opiniones, Matia Fundazioa se plantea la necesaria diversificación de servicios que puedan dar respuesta a las necesidades de las personas desde todo el itinerario de atención.

Por último, es necesario destacar la respuesta que desde las Administraciones públicas y también desde la iniciativa social con y sin fin de lucro se ofrece a las personas que necesitan ayuda en Gipuzkoa.



Tendencias de futuro para la provisión de cuidados: la corresponsabilidad

La información reseñada anteriormente perfila una foto de una sociedad envejecida, mayoritariamente autónoma y saludable, pero con necesidades de apoyos y cuidados socio sanitarios crecientes.

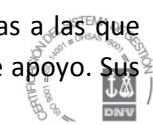
En consecuencia:

- Las diferentes administraciones públicas realizan un esfuerzo ingente para garantizar un sistema de protección social que garantice el bienestar de su ciudadanía.
- El apoyo prestado en el ámbito familiar sigue siendo troncal en la respuesta a las necesidades de las personas que necesitan ayuda. Pero el modelo social de reciprocidad vigente hasta hace poco tiempo, ha entrado en una profunda crisis derivada, sobre todo, de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, en un escenario en el que la complejidad, intensidad y duración de los cuidados se ha multiplicado.

Por tanto, afrontamos un momento de cambio histórico en el modelo de cuidados de larga duración, presidido por el principio de corresponsabilidad, en el que hombres y mujeres, administraciones públicas, iniciativa social con y sin fin de lucro, movimientos de participación comunitaria y mundo asociativo integren esfuerzos para lograr la mejor calidad de vida de su ciudadanía más vulnerable.

Para ello asumimos algunos criterios que actualmente son aceptados como tendencias sólidas en la construcción de un futuro mejor en nuestro modelo de cuidados:

- Personalización y reconocimiento de la heterogeneidad de las personas a las que acompañamos en el proceso de reconocimiento de sus necesidades de apoyo. Sus



deseos y preferencias serán prioritarios en la formulación de su plan de atención y vida.

- Integración de las atenciones a través de la coordinación de los recursos, (especialmente sanitarios y sociales) de tal forma que las personas reciban la atención que necesitan en el tiempo y lugar adecuados.
- Desarrollo de un enfoque transversal en la atención basado en la complementariedad de esfuerzos y apoyos.
- Prestación de servicios desde el modelo “domicilio” solicitado reiteradamente por las personas que envejecen.
 - → Procurando que vivan con calidad y bienestar en su casa.
 - → Si ello no es posible, intentando que nuestro modelo de atención se acerque a “su casa” lo más posible.

Retos Estratégicos / Políticas

RETO PRINCIPAL: Avanzar en el desarrollo del modelo de atención

Este reto está plenamente vinculado a la misión de Matia Fundazioa, que es la de acompañar a las personas en su proceso de envejecimiento para mejorar su bienestar, generando conocimiento y servicios personalizados que promuevan su autonomía y dignidad. En este reto planteamos las actuaciones que llevaremos a cabo para el desarrollo del Modelo Matia en los servicios que prestamos en centros sociales y sanitarios, en el ámbito domiciliario y en las acciones y programas que desarrollamos en comunidad.

15

En los centros sociales y sanitarios

A través de la investigación Etxean Ondo residencias, fruto del Convenio de Colaboración (2011-2014) entre Matia Instituto Gerontológico y el Gobierno Vasco, Matia Fundazioa ha sentado las bases, en el área social, para la evolución del modelo asistencial tradicional a un modelo de atención, centrado en las personas, en sus intereses, basado en la dignidad y en la personalización.

A lo largo de estos años los centros sociosanitarios de Matia Fundazioa han trabajado en la implementación de una hoja de ruta que contempla las acciones de mejora identificadas a raíz de los aprendizajes y el conocimiento generado en la investigación. Este avance se ha desarrollado en torno a cinco elementos clave que se han identificado como guía en el proceso de cambio emprendido y que continua en el siguiente periodo. Estos elementos son:

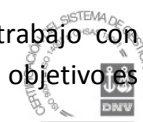
Acompañamiento y formación en el Modelo de Atención Centrada en la persona (en adelante modelo ACP) para la promoción del cambio actitudinal y cultural necesario.

1. Disminución de la rotación del personal como elemento clave para dignificar la atención a partir del conocimiento mutuo para la personalización.
2. Afianzamiento de la identificación y valoración de hábitos, preferencias y expectativas para garantizar su incorporación en el plan de Atención y Vida.
3. Desarrollo de la figura del profesional de referencia como persona de confianza y garante de los cuidados y de la atención de la persona.
4. Cambios ambientales para diversificar los ambientes y crear espacios para vivir como en casa.

Área social

Con mayor o menor grado de avance en los diferentes centros e incluyendo el nuevo centro Petra Lekuona, nos encontramos en el momento de reforzar el camino emprendido en la mejora del modelo de atención en los cinco ámbitos mencionados anteriormente intensificando el cambio de cultura en la atención directa.

- Para ello se aumenta a inicios del 2016 la dotación de recursos al proceso de atención residencial.
- Se incorpora a su vez una metodología cuasiexperimental para el trabajo con equipos de atención directa de cada uno de los centros residenciales. El objetivo es



definir las mejores prácticas asistenciales en el marco del buen trato y de la atención centrada en la persona.

- Se plantea la necesidad y se sientan las bases para la puesta en marcha de proyectos de investigación-acción en colaboración con el Instituto para la búsqueda de evidencia sobre la bondad de la evolución del modelo de atención.
- Todos los proyectos llevados a cabo y las evidencias generadas se compartirán y transferirán a la administración.

Área sanitaria

El recorrido realizado en el área social en cuanto a la incorporación de los principios de la ACP en nuestro modelo de atención se ha producido con menor intensidad en el área sanitaria. Es por ello que planteamos para estos próximos años la necesidad de un compromiso explícito tanto en rehabilitación ambulatoria como en el hospital para conseguir un avance en la implantación de este modelo, en coherencia con las recomendaciones realizadas recientemente por la OMS sobre atención centrada en el paciente.

→ Seguridad del paciente

En línea con las políticas de salud de Euskadi establecidas por el departamento de Salud del Gobierno Vasco para el periodo 2013- 2020, avanzaremos en la incorporación de las directrices referentes a la seguridad del paciente en nuestro modelo asistencial. Ésta enfatiza la ausencia de daño evitable a un paciente durante el proceso de la atención sanitaria. Dentro de este marco, destaca la relevancia de la atención farmacéutica y del Servicio de Farmacia Hospitalaria para la mejora del bienestar de las personas que atendemos. Por ello, estamos inmersos en un proyecto innovador que minimiza los errores de medicación, asegurando la trazabilidad y seguridad durante todo el proceso de administración de medicación.

Creemos que este servicio y la experiencia y conocimiento adquiridos pueden ser de interés para otros centros sociosanitarios permitiendo así mejorar sus resultados asistenciales. Para finalizar, es importante remarcar dos objetivos en la próxima etapa: el desarrollo y despliegue del plan de seguridad del Hospital y la certificación del estándar internacional DIAS para nuestros servicios sanitarios.

→ Atención psicogerítrica

El deterioro cognitivo y los diferentes tipos de demencias son uno de los retos sociales más preocupantes de nuestra sociedad que envejece. Especialmente cuando se producen trastornos de conducta y la red de cuidados familiar se ve sobrepasada. En esos casos, y en muchas ocasiones, la familia acaba claudicando y con una sensación de fracaso difícil de sobrellevar.

Por otro lado, empezamos a recoger evidencias de ciertos indicadores positivos en el bienestar de las personas con perfil psicogerítrico que viven en unidades residenciales donde se trabaja con el modelo de atención centrada en la persona. Por este motivo, una de nuestras prioridades es intensificar nuestra innovación en estos perfiles en todo el itinerario de los cuidados.

Nuestra realidad actual es que las unidades psicogerítricas existentes en los diferentes recursos asistenciales están trabajando en la innovación del modelo de manera aislada. Es por ello que planteamos, en esta nueva etapa, abordar la atención psicogerítrica de manera conjunta, avanzando desde una mirada integral.

de esta manera pretendemos crear un proceso que integre el conocimiento multidisciplinar y la experiencia generados en los diferentes servicios y recursos (hospital, consultas externas, UPSI de residencias, centros de día y servicios domiciliarios). El objetivo es poder diseñar y ofrecer itinerarios de atención integrales, alineados con las actuales tendencias internacionales al respecto y que den respuesta a las necesidades de estas personas y familias.

→ Rehabilitación Ambulatoria

Los resultados en salud y bienestar de los pacientes de rehabilitación ambulatoria son variados. No tenemos evidencias de que determinadas técnicas y tecnologías sean mejores o más indicadas que otras según los tipos de patologías y circunstancias.

Tradicionalmente hemos basado nuestra evaluación en el índice de satisfacción de los pacientes. Somos conscientes de que este es un termómetro muy significativo y que se ha de mantener para evaluar nuestra actividad. Por este motivo, pretendemos en la próxima etapa, avanzar en la mejora terapéutica mediante la identificación de evidencias que nos ayuden a mejorar, priorizar y establecer los mejores tratamientos y técnicas en las diferentes patologías que se atienden desde este proceso.

Ámbito domiciliario

A través de la investigación Etxean Ondo domicilios, al igual que en el ámbito residencial, fruto del Convenio de Colaboración (2011-2014) entre Matia Instituto Gerontológico y el Gobierno Vasco, Matia Fundazioa ha sentado las bases, en el área domiciliaria, para la implantación progresiva de un servicio de atención integrada a través de la coordinación de servicios sociales, sanitarios y de proximidad, centrado en las personas y sus intereses, en defensa de su dignidad y basado en la personalización. Desde Matia Fundazioa queremos dar respuesta al deseo expresado reiteradamente de las personas de permanecer en su domicilio aun cuando necesiten ayuda.

→ Matia en Casa

El conocimiento adquirido, tanto en la fase de investigación-acción del proyecto Etxean Ondo en el que trabajamos en más de 500 domicilios como en el posterior piloto con más de 20.000 horas de servicio prestadas, nos permiten abordar esta nueva etapa con la seguridad de contar con una sólida base conceptual y experiencial para lanzar el servicio de atención integral en domicilio Matia en Casa. La fase de investigación demostró que este planteamiento eficaz y eficiente en costes para el sistema sociosanitario. Creemos que es el momento de abordar un desarrollo a una escala mayor a la de la fase experimental para poder seguir avanzando. Nuestro objetivo es ofrecer un servicio de acompañamiento integral, centrado en las personas, acorde a sus necesidades y preferencias y basado en la suma y coordinación de estas cinco dimensiones de trabajo:



La gestión del caso: creemos que la metodología adecuada para garantizar la integralidad y la continuidad de la atención es la gestión del caso. la base de esta metodología es el enfoque de coordinación de todos los recursos sociales, sanitarios y de proximidad que una persona puede necesitar. Se aplica a través de la realización de un plan de atención integral e individualizado, en el que, tras una valoración interdisciplinar inicial de los diferentes profesionales del equipo y la participación de la persona y su familia, se marcan unos objetivos conjuntos basados en sus hábitos y preferencias. la existencia de una herramienta informática de gestión como la que posee Matia Fundazioa, supone una ayuda esencial para el seguimiento, coordinación y gestión de los casos.

Asistencia personal: pensamos que el acompañamiento de un profesional de referencia que permita supervisar y abordar aquellos cuidados que tengan una mayor complejidad en el entorno domiciliario y que requieran de un expertise mayor es fundamental para la consecución de los objetivos marcados en el plan de atención individual. Al mismo tiempo entendemos este profesional como un refuerzo puntual para los cuidadores habituales, tanto profesionales como familiares que estén en el domicilio, con objeto de poder mantener una propuesta competitiva y sostenible para las personas usuarias y sus familias. por todo ello, proponemos incorporar como profesional de referencia la figura del asistente personal.

Las cuidadoras: Cuando la necesidad de ayuda es importante, la base de los cuidados está en el acompañamiento permanente. Este puede organizarse de muchas maneras aunque la realidad nos muestra que la tendencia social es la de recurrir a una empleada de hogar que cubra la mayor parte de las horas de cuidados. los servicios públicos domiciliarios se enfrentan al reto de lograr una mayor agilidad y flexibilidad, así como precios más competitivos. En consecuencia, el servicio Matia en Casa pretende, en colaboración con otros agentes, integrar un servicio de cuidadoras de calidad que cubra la parte intensiva en horas de acompañamiento y cuidados en el domicilio, supervisadas y formadas continuamente a través de su integración en el proyecto Matia en Casa y especialmente desde la coordinación de la gestora del caso.

Atención geriátrica en domicilio: llegando a demandas de la sociedad no cubiertas desde el ámbito público, desde Matia Fundazioa pretendemos avanzar en la consulta de geriatría en el domicilio, la rehabilitación domiciliaria o la orientación en adaptaciones en el domicilio por parte de terapeutas ocupacionales. A su vez, posibilitar las consultas no presenciales orientadas tanto a las familias como a los profesionales para resolución de dudas, ajustes de tratamiento, etc. evitando desplazamientos innecesarios de las personas mayores a consulta especializada. Finalmente, promover los programas de estimulación cognitiva en colaboración con otros aliados clave, afianzar los programas de Equilibrio y Marcha que venimos desarrollando desde hace unos años y desarrollar programas para la prevención/reversión de la fragilidad para la ciudadanía gipuzkoana.

Matia en Casa contempla otros servicios de proximidad que puedan, de manera personalizada, cubrir las necesidades de las personas que permanecen en su domicilio como son peluquería, podología, biblioteca, farmacia y otros que la persona solicite y que desde la gestión integral del caso se puedan organizar.

Ámbito comunitario

La misión de Matia Fundazioa supera las fronteras institucionales y de los hogares abriéndose a la comunidad, avanzando en programas y proyectos que promueven la sensibilización, la participación y el tejido social.

Abordar el envejecimiento supone un cambio de mirada para afrontar el S.XXI reconociendo el papel indiscutible de las personas mayores como soporte al estado de bienestar y como ciudadanos de pleno derecho. Desde Matia Fundazioa se apuesta por fomentar la conciencia social en torno a la vejez.

Promovemos el tejido social facilitando el contacto de personas mayores y/o en situación de dependencia y sus familiares con otras personas, redes de voluntariado, asociaciones de vecinos u otras iniciativas que mejoren su bienestar y les ofrezcan la posibilidad de mantener un proyecto de vida.

Creemos imprescindible la participación comunitaria, la concienciación y sensibilización en torno a la vejez, así como la socialización del conocimiento adquirido a través del acompañamiento y la orientación. En definitiva promovemos una sociedad más amigable y solidaria para todos y todas.

→ Matiazaleak

Matiazaleak es un movimiento de participación social promovido por Matia Fundazioa con el objetivo de trasladar a la sociedad los valores de la Fundación en el ámbito del envejecimiento. Se crea con un compromiso firme hacia la sociedad gipuzkoana para dar respuesta a necesidades identificadas y no cubiertas de las personas mayores, con discapacidad y de las asociaciones y organizaciones de la red de Matia Fundazioa. Poniendo el foco en las personas que residen en los centros propios de Matia Fundazioa, las asociaciones que trabajan para el bienestar de las personas mayores y los proyectos de investigación en el ámbito del envejecimiento,

Matiazaleak pretende cumplir sueños y/o cubrir necesidades, carencias detectadas en cualquiera de estos ámbitos y que no disponen de una cobertura a través del sistema por lo que necesitan de la colaboración de la sociedad gipuzkoana. Para la puesta en marcha de este programa, serán claves, sobre todo en los primeros años, la dinamización del plan de comunicación interna, comunicación externa y el plan de captación de socios tanto a nivel personal como organizativo, en un marco de permanente transparencia y de continuidad de las iniciativas ya planificadas.

→ Matia Orienta

El objetivo de Matia Orienta es el de informar y orientar a personas que envejecen y sus familias, profesionales del sector y profesionales de Matia Fundazioa en los procesos de cuidados de larga duración en los ámbitos del envejecimiento y la discapacidad facilitando una respuesta ágil e integral a las necesidades respecto a servicios, recursos e itinerarios.



Queremos que este servicio se consolide como referente de información gratuita para todas las personas que tenga dudas respecto a los servicios, centros, actividades y ayudas existentes relacionadas con la atención a la dependencia.

Siempre con un enfoque que asegure la continuidad de cuidados y que tenga en cuenta las preferencias y necesidades de quienes acuden al mismo.

La estrategia de trabajo para este próximo periodo se concreta en acciones como:

- Difusión interna para mejorar la coordinación y la continuidad de cuidados en nuestros propios centros y servicios, consolidándose como servicio con entidad propia, integrado en la red de servicios de Matia Fundazioa.
- Difusión externa para dar a conocer mejor el servicio y así aumentar el número de consultas y casos resueltos en cuanto a orientación a familias, usuarios y profesionales del sector.

→ Matia Fundazioa y el movimiento de amigabilidad

El proyecto ciudades y comunidades amigables con las personas mayores fue lanzado en el marco de la Organización Mundial de la Salud (2005) en un intento de dar respuesta a dos tendencias características a nivel mundial: el envejecimiento de la población y el proceso de urbanización. Este proyecto tiene como objetivo generar entornos de vida facilitadores para las personas que envejecen, a la vez que promueve un movimiento de participación ciudadana en el que las personas mayores juegan un papel protagonista. Se basa en la teoría que subyace bajo el paradigma del envejecimiento activo y lo lleva a la práctica en lo local.

“una ciudad amigable con las personas mayores es un entorno urbano integrador y accesible que fomenta un envejecimiento activo.”(OMS, 2007).

Matia Instituto, es una de las entidades pioneras en el Estado en implicarse en este movimiento. Ha trabajado y colaborado en este programa desde su implicación en el proceso diagnóstico del proyecto “Donostia-San Sebastián, Ciudad Amigable con la personas mayores” en 2009, primera ciudad del Estado en adherirse a este movimiento, y desde 2012 en la puesta en marcha, diseño, desarrollo y coordinación del proyecto del departamento de Empleo y políticas Sociales del Gobierno Vasco “Euskadi lagunkoia”. Iniciativa que se ha convertido en referente a nivel mundial al sumar más de 30 municipios adheridos y más de 200 agentes trabajando juntos en favor de la amigabilidad.

El planteamiento de trabajo de Euskadi Lagunkoia supone un esfuerzo por impulsar este movimiento en todos los pueblos, entornos y ciudades del país Vasco. Apoyando a municipios más pequeños para su adhesión a la iniciativa y fomentando una Red que integre tanto a pueblos, como entidades y personas, del ámbito privado, público y social de una manera transversal.

Trabajando en red con ayuntamientos, asociaciones, empresas y ciudadanía por un fin común: crear entornos de vida facilitadores donde poder vivir y convivir.



En el programa de amigabilidad, son las personas mayores las protagonistas de un proceso de generación de bienestar que va a revertir en nuestra vida cotidiana, que va reclamar una recuperación más racional de los espacios públicos, de las relaciones entre los ciudadanos, de las transferencias de cuidados... de todas esas pequeñas cosas que hacen que la vida cotidiana en el municipio sea un poco más humana y más satisfactoria para todos y todas.

En el marco de este proyecto, se han desarrollado diferentes documentos, tanto metodológicos, como formativos y de sensibilización, que han tenido muy buena acogida tanto a nivel nacional como internacional, llegando a traducirse al inglés por instituciones externas interesadas en su utilización. Matia Instituto se está posicionando como una entidad avanzada en la investigación, diseño y puesta en marcha de herramientas para el empoderamiento de personas mayores y propuestas de acción para mejorar su calidad de vida en el entorno en el que viven.

Los objetivos de Matia Instituto para los próximos años en amigabilidad son:

- Participar en redes internacionales de expertos en torno a la amigabilidad, involucrándose en las redes y proyectos que trabajan en este ámbito como el pacto Europeo por el Cambio demográfico (AFE-InnOVnET), la European Innovation partnership on Active and Healthy Ageing (EIp-AHA) incorporándonos en su “Action Group d4 Innovation for age friendly buildings, cities and environments” y presentando nuestra experiencia como una buena práctica en la convocatoria para la selección de Reference Sites de la Comisión Europea en 2016. Con el objetivo de seguir avanzando en la adquisición de conocimientos, metodologías y prácticas.
- Ser referentes a nivel estatal trasladando la iniciativa a otras ciudades y territorios del Estado. Ampliando nuestra experiencia con la puesta en marcha en otros lugares de diferentes características para seguir aprendiendo en el desarrollo de este proyecto.
- Generar buenas prácticas y documentación novedosa en este ámbito incorporando a la iniciativa de amigabilidad a las personas con deterioro cognitivo leve para avanzar en la consecución de unos entornos amigables para las personas con demencia.
- Trabajar en red con otros agentes transversales públicos, privados y sociales que doten al programa de fuerza, estabilidad y miradas complementarias.
- Promover este movimiento de adaptación de los entornos aumentando la calidad de vida de las personas mayores y de la población general y afianzando esta cultura de la corresponsabilidad ciudadana y empoderamiento de las personas mayores.
- Compartir la experiencia adquirida con otros agentes, difundiendo nuestros conocimientos y aprendizajes alcanzados a lo largo de estos años.

RETO DE APOYO 1: Generar evidencias n el desarrollo del modelo de atención con proyectos de I+D

Los diferentes planes de acción de este reto contemplan las actuaciones dirigidas a la identificación participativa de proyectos (entre profesionales investigadores y profesionales asistenciales), la captación y generación de conocimiento, la evaluación del impacto de los cambios e innovaciones derivados de la implantación del modelo de atención centrada en la persona para generar evidencia y finalmente, la difusión de resultados y conocimiento generado tanto interna como externamente a la sociedad.

Desde el año 2011 Matia Fundazioa está implicada en un itinerario de mejora de su Modelo de Atención con el fin de ajustar las características de sus centros: aspectos físico-arquitectónicos, organización y prácticas de sus profesionales, entornos que proporcionen la atención que eligen las personas cuando tienen necesidades de apoyo.

En este sentido, a lo largo de este periodo hemos desarrollado diversos estudios por parte de Matia Instituto que han corroborado que las modificaciones incorporadas tienen efectos positivos en diversos aspectos asociados al bienestar de las personas que viven en nuestros centros, a un mejor desempeño profesional de los profesionales y promueve un mayor grado de satisfacción en los familiares.

En los hallazgos de algunos de estos trabajos se apunta la especial relevancia de las actitudes y prácticas de los profesionales para que se produzca una atención personalizada de calidad. Consecuentemente, el itinerario de implantación y consolidación del Modelo Matia ACP ha de integrarse en el proceso de transformación cultural de la Fundación, prestando especial atención al desarrollo de acciones formativas y de acompañamiento con los profesionales de los centros y en la obtención de evidencias de tales acciones con el fin de continuar generando una cultura de atención respetuosa con las preferencias de las personas que atendemos.

Ejes de trabajo

Identificar de manera participativa los objetivos y proyectos de investigación.

El progresivo desarrollo de líneas de investigación en el ámbito internacional, en relación con la evaluación y la intervención de aspectos asociados a una atención de calidad, pone de relieve la necesidad de mantener conexiones y crear redes con instituciones tanto del ámbito nacional como internacional con el fin de mantener los estándares de calidad adecuados. paralelamente, a nivel interno, y en consonancia con el proceso de transformación cultural, se ha de promover la creación de redes colaborativas en la atención e investigación con el fin de intercambiar evidencias científicas y experiencias profesionales que generen nuevas propuestas de investigación, ajustadas al ámbito investigador y aplicado.

En este sentido, se prestará especial atención a los proyectos relacionados con los determinantes y competencias interpersonales que se asocian al buen trato, en especial a las personas más frágiles, y que disponen por tanto de menos recursos para defender sus derechos.

Promover la captación y generación interna del conocimiento.

Este eje de trabajo se fundamenta en la necesidad de, por un lado, dar respuesta a la necesidad cada vez mayor de contar con profesionales formados, implicados y con un alto nivel de desempeño profesional y por otro lado, de desarrollar y explicitar el conocimiento que se genera a partir de las nuevas formas de atender y organizarnos.

Fomentar los equipos mixtos en el desarrollo de los proyectos.

Camino iniciado en el periodo anterior, todavía queda recorrido en la integración de objetivos del área asistencial y del área investigadora. Es por ello que mantenemos el eje de trabajo que persigue que todos los equipos técnicos, de proceso y de mejora sean mixtos y compartan ambas realidades para nutrirse de necesidades, expectativas, ideas y enriquecer así los trabajos y resultados obtenidos.

Se plantea la importancia de que Matia Instituto aporte profesionales investigadores y expertos en los equipos de personas que están en la atención directa como facilitadores para la generación de ideas, apoyo metodológico, aportación del conocimiento más actualizado y de los avances en el sector, con el objeto de maximizar el resultado de dichos equipos. Para fortalecer este eje, se analizará la conveniencia de que se incorporen al Instituto profesionales investigadores de cada una de las áreas disciplinares que actualmente realizan tareas asistenciales, facilitando así la generación de conocimiento en todas ellas.

Generar Recursos para la implantación y evaluación del Modelo de atención.

La trayectoria desarrollada por la Fundación y Matia Instituto ha puesto de manifiesto la utilidad de generar recursos técnicos y formativos ajustados al marco conceptual de Modelos de Atención personalizada. En este sentido, en el periodo anterior, se elaboraron diferentes materiales audiovisuales, formativos y herramientas de evaluación que tuvieron una acogida excelente en el Estado.

Este camino ya iniciado tendrá continuidad priorizando entre otros, el desarrollo de un modelo de evaluación del avance en la implantación de la atención centrada en la persona y en la elaboración de materiales formativos para la promoción del Buen Trato.

Difundir los resultados interna y externamente. Para maximizar el impacto del conocimiento y la innovación generados se plantea tanto interna como externamente su difusión mediante:

- Sesiones para los profesionales de Matia Fundazioa.
- Foro Matia destinado a profesionales del sector.
- Publicaciones, ponencias y comunicaciones en los foros externos reconocidos del sector del envejecimiento y la discapacidad.

Esta difusión se planificará desde el inicio de cualquier proyecto y/o actividad en el área investigadora y asistencial, con objetivos claros para cada equipo de trabajo.

RETO DE APOYO 2: promover la sostenibilidad del Modelo de Atención

Promover la sostenibilidad del Modelo Matia en todas sus vertientes, principalmente en la económica y la social, pasa por la creación de nuevos servicios que permitan aumentar nuestro impacto en la sociedad, la optimización de las ocupaciones de los centros y la actividad de los servicios, la progresiva especialización en la atención a las personas con necesidades complejas y la adecuación de los gastos a los ingresos.

Matia Fundazioa es una entidad privada sin ánimo de lucro de interés general, que tiene como reto la sostenibilidad. Sostenibilidad de una manera global y transversal, en el sentido de asegurar las necesidades presentes sin comprometer las futuras, aportando en la construcción y desarrollo del bien común de la sociedad, entendido éste no como la suma de los bienes de cada uno de los miembros, ya que ese bien es indivisible, sino que sólo con la colaboración de todos puede ser alcanzado, aumentado y protegido.

Queremos por tanto, maximizar el impacto de la misión de Matia Fundazioa, con los recursos y patrimonio disponibles.

Esto implica que para seguir generando un impacto social en el tiempo es necesaria una actividad realizada con un modelo de atención, y un sostenibilidad multidimensional, en la que los agentes y elementos con los que nos relacionamos son sostenibles.

Es habitual y en especial en un entorno económico complejo como el actual que al hablar de sostenibilidad lo hagamos en términos monetarios. nuestro compromiso no acaba aquí: es fundamental ser sostenibles en todas las dimensiones para asegurar que el impacto de esta fundación se mantenga en el tiempo.

Ejes de Trabajo

Optimizar las ocupaciones en centros y la actividad en los servicios para conseguir acompañar al máximo número de personas para que puedan mejorar su bienestar.

Especialización en la atención a personas con necesidades avanzadas y complejas.

Promover nuevos servicios que nos permitan incrementar el impacto de nuestra misión que sean sostenibles en el tiempo y tengan otras fuentes de financiación además de las públicas.

Adecuar los gastos a los ingresos.

RETO DE APOYO 3: Adaptar la organización para el desarrollo del modelo de atención

Este reto pretende la transformación del modelo de gestión y de relación entre las personas como palancas para conseguir el máximo avance del Modelo Matia. Un modelo asistencial innovador, centrado en las personas, en sus gustos e intereses. Los procesos de gestión de personas y de sistemas de gestión lideran este reto con sus planes de acción entre los que destacan la gestión por valores y la integración del modelo de gestión de todas las organizaciones que componen Matia Fundazioa.

El desarrollo del Modelo Matia sólo es posible si se realiza de la mano de profesionales formados, motivados e implicados con este proyecto. Asimismo, es necesaria una forma de relacionarnos entre todos y con los agentes externos, basada en los valores que responden y refuerzan nuestra misión.

25

Ejes de Trabajo

Avanzar en la transformación cultural basada en una gestión por valores.

Se trata de lograr un cambio cultural en la organización, sobre la base de los valores que hemos definido de manera participativa. Queremos implantar un modelo de gestión basado en los valores que emanan de nuestra misión y visión. Para ello, es fundamental que los compartamos a todos los niveles de la organización, de manera que todas las personas que la integran los conozcan, acepten y se identifiquen plenamente con los mismos. La extensión de dichos valores es la mejor garantía de transformación hacia una cultura mucho más libre y participativa.

Compartir y avanzar en el modelo de gestión en las diferentes organizaciones.

Este eje de trabajo comprende las acciones dirigidas a integrar el modelo de gestión de las diferentes organizaciones que formamos parte de Matia Fundazioa. Para ello trabajaremos con un único mapa de procesos en el que están representadas todas las actividades que desarrollamos y con equipos de personas de las 4 entidades que los lideran.

Esta estrategia de unificación logra optimizar los recursos destinados a las actividades de planificación, desarrollo y evaluación, así como una homogeneidad en las prácticas y relaciones profesionales ante instituciones, proveedores, familias y demás grupos de interés.

En este proceso de integración deberá garantizar la implantación de las mejores prácticas de cada una de las organizaciones así como la integración de las diferentes necesidades existentes. Por otro lado y con el objeto de garantizar que ponemos el foco en aquello que más valor aporta, desde la organización nos planteamos para este periodo el objetivo adaptar las herramientas de gestión (auditorias, estudios de satisfacción, cuadros de mando, etc.) a los cambios y avances que requiera el Modelo Matia de atención centrada en la persona.



RETO DE APOYO 4: promover la cooperación externa para desarrollo del modelo de atención

Apostamos por colaborar con otros agentes con los que compartimos objetivos para que cada

El lema de este reto podría ser “juntos somos más fuertes”. Creemos que el trabajo en red, la colaboración transversal y la complementariedad con otros agentes va a permitir que el impacto de nuestra misión se multiplique.

Como se detalla en los retos anteriores creemos que esta cooperación debe ser sostenible y basada en nuestros valores: la confianza, la comunicación, la actitud positiva y el reconocimiento de los otros.

26

Ejes de Trabajo

Identificar un conjunto de agentes externos críticos con los que colaborar en los aspectos estratégicos que nos permitan conjuntamente aumentar nuestro impacto.

Para ello proponemos que se establezca un marco de trabajo conjunto, reflejado en un convenio que recoja una relación basada en estos valores y principios. Estos convenios creemos que deben ser públicos, y accesibles y actualizados permanentemente en la web.

Establecer proyectos comunes basados en el ganar/ganar.

A la hora de desarrollar estas colaboraciones y una vez establecido el marco de cooperación, es importante identificar el proyecto con los objetivos para ambas partes, los recursos que se aportan, los responsables y los plazos para la consecución de los mismos.

Evaluación y seguimiento de los acuerdos de colaboración.

Finalmente, debemos estar atentos y cuestionarnos si los recursos que estamos destinando a los proyectos están teniendo el impacto esperado, tanto para seguir con los mismos como para replantear los proyectos, incluso para cerrarlos si es el caso.

Riesgos y oportunidades

La mayor parte de procesos han determinado los riesgos y oportunidades a los que se enfrentan con objeto de incluir acciones en sus planificaciones o procedimientos de actuación.

Riesgo/oportunidad	Plan de actuación	Responsable de seguimiento	Priorización / Reto
Afianzar la sostenibilidad	Estrategia compartida para la negociación convenio Equipo de contratación Estrategia de absentismo	CEMI	Reto de Apoyo 2
Falta de equidad intercentros	Equipo sostenibilidad PAR	CEMI	Reto Principal
Estilo de liderazgo	Estrategia DO líderes formales	CEMI	Reto de Apoyo 3
Perdidas de energía/foco por tener múltiples áreas de trabajo abiertas	Reflexión participativa Instituto/procesos Asistenciales/equipo de consultoría/CEMI	CEMI	Reto de Apoyo 3
Concentración del poder/decisiones en pocas personas	Promover la participación de personas diferentes en equipos y en funciones de liderazgo	CEMI/DRES y RESPONSABLES	Retp de Apoyo 3
Cantera de profesionales escasa	Reflexión participativa sobre cómo podemos mejorar este aspecto	CEMI/DRES	Reto de Apoyo 3
Dificultad para reclutar a determinados perfiles profesionales	Estrategia de contratación personal médico y de enfermería	MAA/AO/CE	Reto Principal
Nuevos proyectos: Usurbil/Lugaritz	Trabajo institucional Trabajo con la comunidad local Creación de equipo de trabajo Contratación de expertos Visita a Dinamarca	MS/GA	Reto principal
Etxean Bizi	Trabajo institucional Trabajo con la comunidad Formación de equipo mixto (inv/asis)	MS	Reto de apoyo 1
Legalidad laboral y de actividad que nos impide avanzar	Identificación y trabajo con Comité y equipos y con Instituciones	CEMI	Reto de Apoyo 2
Sobornos y corrupción	Implantar y formar en manual penal	CEMI	Reto de Apoyo 3
Acoso	Implantar y formar en protocolo de acoso	SST	Reto de Apoyo 3

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD de MATIA FUNDAZIOA

Para llevar a cabo el análisis de materialidad, Matia Fundazioa, ha seguido los “Principios para la elaboración de informes” recogidas en los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI), de acuerdo con el estándar *GRI 101: Fundamentos 2016*. Esto ha implicado seguir los siguientes principios para confeccionar la memoria de sostenibilidad: **Inclusión de los grupos de interés, Contexto de la sostenibilidad, Materialidad y Exhaustividad**.

Así en este proceso se contemplan las siguientes etapas:





GRUPOS DE INTERES MÁS RELEVANTES

Matia Fundazioa ha seleccionado los siguientes grupos de interés, tras realizar la reflexión estratégica para el periodo 2016-2020, teniendo en cuenta aquellas entidades o individuos que se ven significativamente afectados por las actividades y/o servicios de la organización o cuyas acciones se puede esperar que afecten a la capacidad de la organización para llevar a cabo con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos:

Grupos de interés
Personas usuarias y familias (“Clientes”): Cualquier persona que haya sido usuaria de cualquier servicio que preste la organización, así como sus familiares.
Personas trabajadoras: Cualquier persona que trabaja para Matia Fundazioa, pilar fundamental para prestar servicios centrados en las personas.
Proveedores: Personas y/o entidades que nos suministran “productos y/o servicios” que necesitamos para el desarrollo de nuestra actividad.
Administraciones Públicas: Instituciones públicas con las que mantenemos una estrecha relación para el adecuado funcionamiento del servicio, especialmente Diputación Foral de Gipuzkoa y el Departamento de sanidad del Gobierno Vasco.
Comunidad: Todas aquellas personas o entidades (asociaciones, universidades, entidades sin ánimo de lucro, etc.) que forman parte del entorno en el que Matia Fundazioa presta sus servicios.
Profesionales del sector socio-sanitario: todas aquellas personas o entidades (centros socio-sanitarios, instituciones, centros de investigación, etc.) que forman parte del mismo sector social y sanitario en el que Matia Fundazioa presta sus servicios.

IDENTIFICACION DE ASUNTOS MATERIALES

Durante el 2019 se ha llevado a cabo un proceso de identificación de los asuntos materiales más relevantes para **Matia Fundazioa**, partiendo de la **escucha y el diálogo** constante con los grupos de interés, que nos permiten identificar sus necesidades y expectativas, claves fundamentales para el desarrollo de la estrategia de la organización y su despliegue a través de los valores, retos y metas.

Para cada grupo de interés se han definido distintas herramientas que nos permiten mantener un canal abierto de escucha y dialogo continuado. Con la intención de que estas herramientas, se vayan actualizando y revisando de forma continuada, y así poder identificar de forma más eficaz las necesidades y expectativas de cada grupo de interés, dando lugar a un aprendizaje continuo.

El detalle de los grupos de interés y los canales de comunicación utilizados es el siguiente:



Grupos de interés	Canales de escucha y/o dialogo
Personas usuarias y familias	Encuestas, Grupos Focales, Comisiones de Familias, Comisiones de personas usuarias, Servicio de Atención al Usuario (SAU), Información y orientación "Matia Orienta", relación directa con profesionales (entrevistas, llamadas), eventos y actividades, página web y blog, redes sociales
Personas trabajadoras:	Encuestas, evaluación de valores personales (Barrett), Grupos Focales, Comités Seguridad y Salud Laboral, Comités de empresa, página web y blog, redes sociales, encuentros y foros, relación directa con responsables, email, teléfono.
Proveedores:	Reuniones de Seguimiento, email, teléfono.
Administraciones Públicas:	Reuniones, encuesta institucional, encuentros y foros, email, teléfono, inspecciones.
Comunidad:	Comisión Mixta de Matiazaleak, Convenios de Colaboración, Reuniones Cooperación, Redes sociales, Pagina Web y blog, Formación a cuidadores (Programa Sendian y PECE), Proyectos de intervención comunitaria (Euskadi Lagunkoia), Información y orientación "Matia Orienta", eventos y actividades
Profesionales del sector socio-sanitario:	Foros de expertos, Congresos/Jornadas, Formaciones externas, Apoyo y Consultoría.

Además, en esta fase se ha tenido en cuenta:

- Tendencias en responsabilidad social corporativa y consulta de Memorias de sostenibilidad de otras entidades.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Análisis normativo de impacto en la actividad
- Conciertos con administraciones públicas
- Plan de Envejecimiento Activo de Gobierno Vasco
- Protocolos, guías, manuales internos, criterios éticos, valores, riesgos y oportunidades identificados por la organización.
- Publicaciones, noticias, etc. divulgadas en medios de comunicación relacionados con las tendencias del sector, necesidades y expectativas de los grupos de interés, etc.

Así, los aspectos materiales más relevantes identificados y organizados por grupos de interés son los siguientes:



Personas usuarias y familias <ul style="list-style-type: none"> •Trato personalizado •Autonomía •Entorno físico •Actividades de ocio •Participacion en centros. 	Personas trabajadoras <ul style="list-style-type: none"> •Reconocimiento •Comunicación fluida y abierta •Toma de decisión y libertad acción •Apoyo •Bienestar •Actitud positiva •Colaboración •Confianza 	Proveedores <ul style="list-style-type: none"> •Alianzas en proyectos •Sostenibilidad •Impacto medioambiental •Participacion en proyectos de investigación
Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> •Desarrollo de proyectos innovadores •Trabajar en colaboracion •Sostenibilidad •Cumplimiento legal •Cobertura servicios concertados 	Comunidad <ul style="list-style-type: none"> •Permanencia en domicilio •Entornos amigables •Soledad •Necesidades no cubiertas •Transparencia en informacion* •Medio ambiente* •Ética* 	Profesionales del sector socio-sanitario <ul style="list-style-type: none"> •Conocimiento (relacionado con el envejecimiento) •Innovación (relacionado con el envejecimiento) •Trabajar en red

Además de los elementos materiales señalados con (*) Matia Fundazioa, tras aplicar la metodología ACUMEN, valoró como prioritarios los siguientes elementos: **Empleabilidad, Formación, Participación, Empresa abierta (sociedad, proveedores, etc.), Valor distribuido.**

PRIORIZACIÓN DE ASPECTOS MATERIALES

Para la priorización de los aspectos materiales se ha tenido en cuenta la valoración o puntuación sobre el grado de importancia que los grupos de interés han manifestado sobre los aspectos materiales y se ha clasificado en tres categorías de relevancia: Alto, Medio y Bajo.

También, en este sentido se ha tenido en cuenta la valoración, realizada por miembros del equipo de Dirección y Responsables de Centros y Servicios, siguiendo la metodología ACUMEN (con la colaboración de la consultora de Innovación social Sinnple) y que permitió establecer una priorización sobre diferentes aspectos relacionados con el impacto en la dimensión económica y en la reputación de la organización; realizando una priorización de estos elementos en los mismos tres niveles: Alto, Medio y Bajo. (*) Gracias a esta metodología Matia Fundazioa conoce el grado de cumplimiento de su Propósito.

A continuación se ha relacionado cada uno de estos aspectos materiales con el impacto en cada uno los retos que aparecen en el Plan estratégico 2016-2020. Su priorización e importancia viene definida por su impacto en el reto principal (Alto) o retos de apoyo (Medio). (Si algún aspecto material no se ha podido relacionar con los retos estratégicos se ha valorado como Bajo).

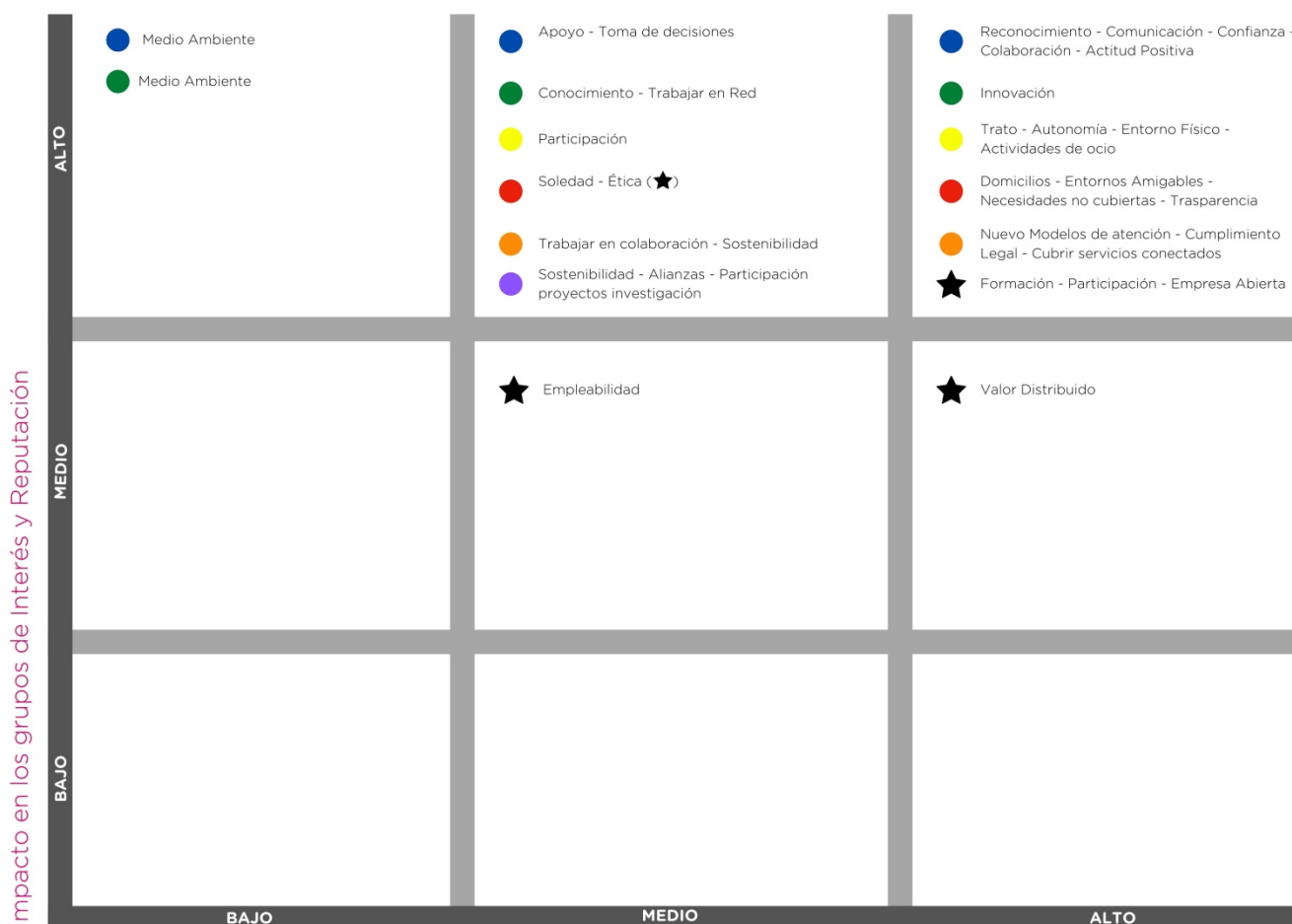
Retos Plan estratégico Matia Fundazioa 2016-2020	Nivel Priorización
Reto Principal: Avanzar en el desarrollo del Modelo Matia	Alto
Reto de Apoyo 1. Generar evidencias en el desarrollo del Modelo Matia con proyectos de I+D	Medio



Reto de Apoyo 2. Promover la sostenibilidad del Modelo Matia	Medio
Reto de Apoyo 3. Adaptar la organización para el desarrollo del Modelo Matia	Medio
Reto de apoyo 4. Promover la cooperación externa para el desarrollo del Modelo Matia	Medio

Como resultado de este análisis, se ha obtenido la siguiente matriz de materialidad, en el que en el eje vertical se refleja el nivel de impacto para los Grupos de Interés y para la reputación de la organización y en el eje horizontal el impacto en el propósito y la estrategia de Matia Fundazioa (desplegado a través de los retos)

(Matriz)



Impacto en el Propósito y Estrategia

Todos los retos, oportunidades y expectativas identificadas se despliegan a través de acciones concretas definidas por los centros, servicios y procesos de la organización en los planes de acción anual.

VALIDACIÓN de los Resultados

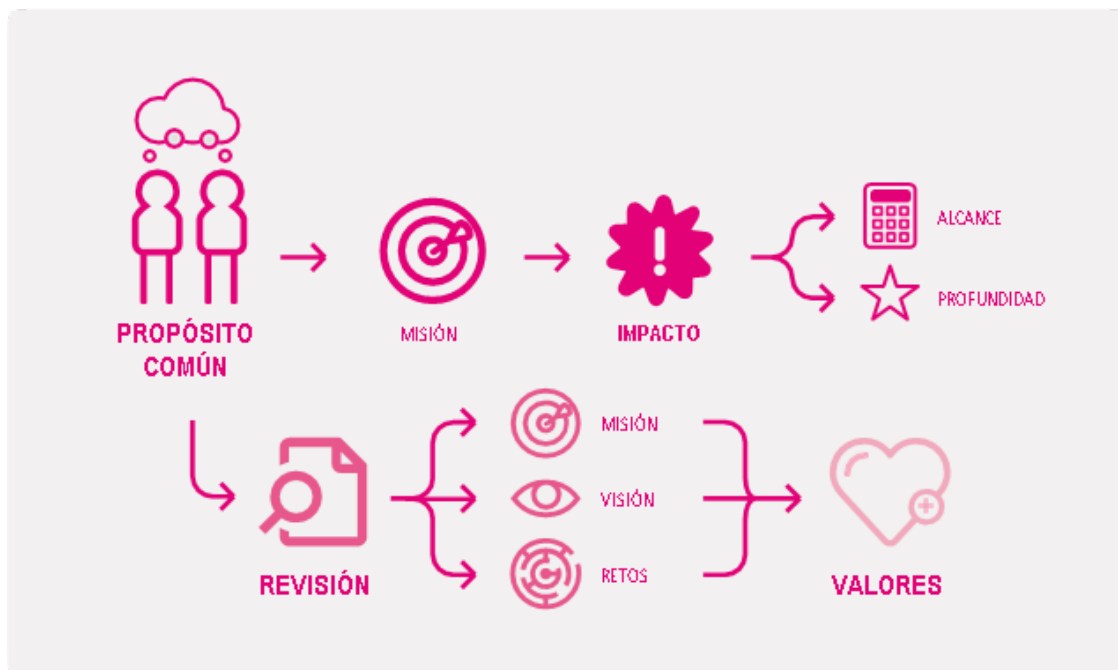


El proceso de validación concluye el proceso de identificación de contenidos y resulta de la participación del CEMI y del equipo de directores y responsables. En esta etapa se procede a la validación de los aspectos materiales en base a su alcance cobertura y periodo de referencia. En aplicación del principio de exhaustividad se determinan, así, los aspectos a reportar en esta memoria y sirven de entrada de información para confeccionar la Memoria de impacto anual, que es, a su vez validada por el Patronato de Matia Fundazioa y que supone una representación razonable y equilibrada de las contribuciones al desempeño de la sostenibilidad de la organización y al cumplimiento de su propósito.



Respuesta a las necesidades Identificadas

El compromiso de Matia Fundazioa con las personas que necesitan cuidado: hacia la transformación cultural desde la construcción colectiva



Tal y como ha quedado patente, Matia Fundazioa afronta importantes retos en su voluntad decidida de contribuir a la mejora del bienestar de las personas que necesitan ayuda en una sociedad más formada, más exigente y en continuo proceso de cambio .

Para dar una respuesta adecuada creemos que es necesario que la Fundación en su conjunto desarrolle un itinerario de transformación permanente, tanto personal como colectivo.

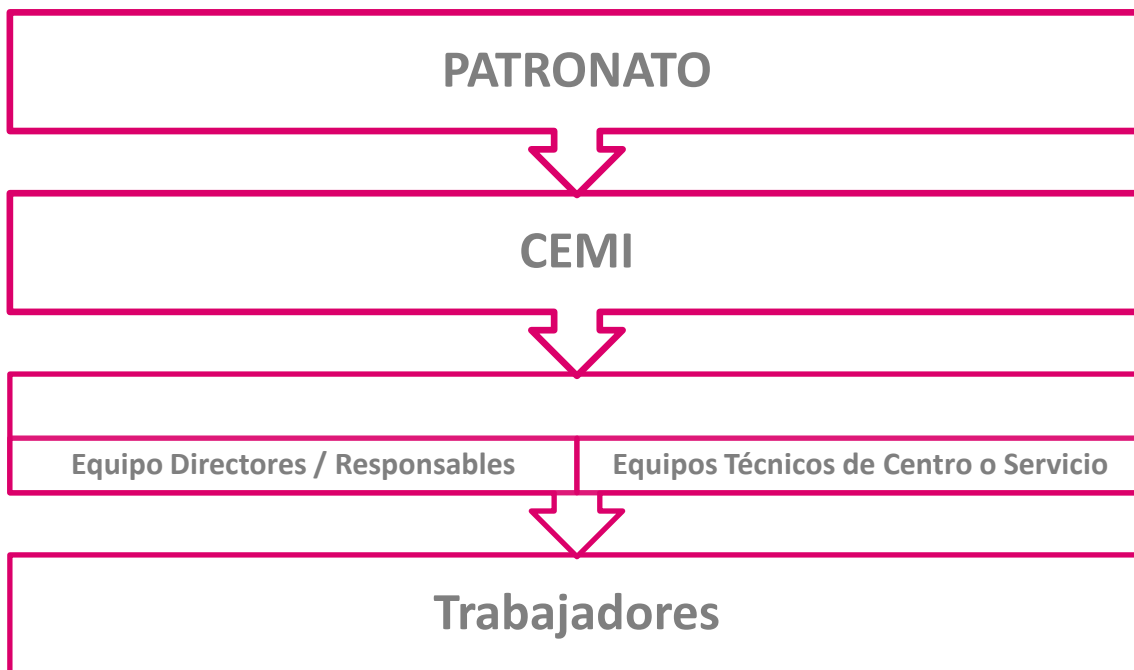
Es un recorrido en el que conocemos el punto de partida pero no el de llegada, ya que la certeza reside en el proceso en sí mismo.

Se trata de estar permanentemente atentos a las preferencias de las personas que envejecen para que podamos seguir avanzando desde la construcción participativa basada en unos valores compartidos y la generación de conocimiento.

Consideramos que esta manera de construcción participativa debe ser lo más abierta posible. Pretendemos que cada vez se vayan incorporando más personas a la misma. por ello es importante poner en valor, no sólo el resultado de este proceso, sino cómo se ha llevado a cabo, enfatizando el elevado número de personas que han participado de diferentes niveles y actividades de la organización. De este modo se recogen las diferentes percepciones y sensibilidades de una realidad multidimensional y compleja, y facilita la construcción de un proyecto común, Matia Fundazioa.

Modelo de Negocio

Estructura Organizativa



Patronato

Matia Fundazioa es una Fundación Privada sin Ánimo de Lucro, declarada de interés general, con más de 130 años de experiencia en la prestación de servicios sociosanitarios en Gipuzkoa cuyo Patronato está compuesto por 13 personas destacadas de diferentes ámbitos profesionales quienes participan de forma independiente y voluntaria en su gobernanza.

El patronato se rige por la LEY 9/2016, del 2 de junio, de Fundaciones del País Vasco

Composición

Presidente	María Carmen Garmendia Lasa
Vicepresidente	María Luisa Guibert Ucin
Vicepresidente 2º	Jesús M. Ferro Múgica
Secretario	José Luis Larumbe Martín



Vicesecretario

Pedro Calparsoro Damián

José Vicente Espín Zalacain

Vocales

Juan José Etxeberria Monteberria

Elisa Gascue Echebeste

José Manuel Giral Mañas

Luis Ángel Goenaga Lumbier

Adolfo López de Munain Arregui

Joaquín Oquiñena Perello

Rosario Segura Lasa

Funcionamiento

Patronato General (2 veces al año y por convocatoria extraordinaria)

Dispone de estatutos

Reglamento de Régimen Interno rige:

- Definición de Patronato.
- Definición del cargo de patrono
- Nombramiento de patronos y renovación del Patronato
- Cargos en el Patronato
- Otras obligaciones de los patronos
- Comisiones
 - Comisión Ejecutiva
 - Comisión de Nombramientos
 - Comisión de Auditoría y Cumplimiento
 - Otras comisiones y delegaciones
- Nombramiento del Director General

Toda la información en aras de transparencia esta pública en nuestra web



Actividad

CONTINUIDAD de CUIDADOS

Atención psicosocial a personas con enfermedades avanzadas y en duelo

Servicio de evaluación para valoración de dependencia y discapacidad (EAPS)

Matia en casa

- Servicios sociales
- Servicios sanitarios

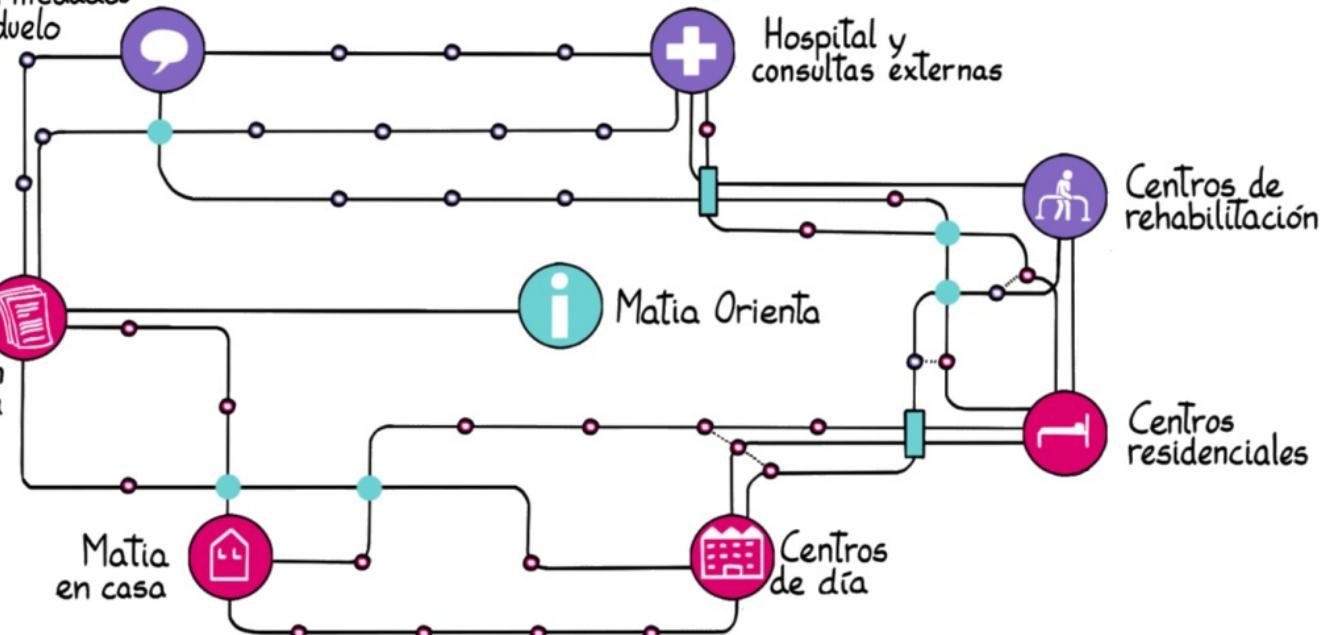
Hospital y consultas externas

Matia Orienta

Centros de rehabilitación

Centros residenciales

Centros de día



A continuación se expone la información más relevante de los principales servicios:

Servicio de información y orientación:

Este servicio, integrado por **2 trabajadores**, creado a partir de la necesidad detectada en el periodo anterior, e identificada también en el documento “100 propuestas para avanzar en el bienestar y el buen trato a las personas que envejecen” elaborado para el Gobierno Vasco, está consolidándose en su doble vertiente: orientadora para la ciudadanía que necesita apoyo o información sobre recursos, servicios e itinerarios en el ámbito del envejecimiento y la discapacidad así como en la vertiente interna de promover el concepto de continuidad de cuidados en Matia Fundazioa. Desde su creación en 2013, el número de consultas ha crecido exponencialmente, en 2018 se atendieron a 1.081 personas, llegando a finales de 2019 a superar las **1.552**; el **99,10 %** de las consultas han sido resueltas con éxito en las primeras 24 horas y con un alto nivel de satisfacción por parte de los demandantes del servicio (**8,11** en 2019, en una escala del 1 al 10, siendo 10 el nivel más alto de satisfacción)

37

Hospital Bermingham y consultas externas:

En los últimos años el hospital Bermingham mantiene el número de personas atendidas, así en 2018 se atendieron a 1454 personas y en 2019 se ha llegado a atender a **1455 personas** en sus diferentes unidades (rehabilitación, psicogeriatría, cuidados paliativos y convalecencia) por un equipo de **190 profesionales**. Asimismo, hemos superado las 2000 consultas de geriatría y psicogeriatría, descentralizando la asistencia en la zona de Goierri, atendiendo a los pacientes de esta comarca en el Centro Argixao de Zumárraga. La estancia media de los pacientes ha descendido en los últimos años, pasando de una estancia media de 25,13 días en 2018 a **24,11 días** en 2019(Sin larga estancia). El cumplimiento de objetivos asistenciales planteados al ingreso se ha dado en un 91% de los pacientes atendidos.

El **78,59 %** de las personas atendidas ha necesitado apoyo social al alta y de ellas un 55% ha salido con un nuevo recurso o ampliación del recurso social de apoyo del que ya disponían (fundamentalmente Servicio de Ayuda a domicilio).

Rehabilitación ambulatoria y logopedia:

Es un servicio concertado con el departamento de Salud del Gobierno Vasco y se presta en 7 centros por un equipo de unas **90 personas** (médicos rehabilitadores, fisioterapeutas y logopedas).

En 2019, se han atendido a **7.835 personas** frente a las 7.669 personas atendidas en 2018 con diferentes patologías y con edades comprendidas entre los 0 y 100 años.



En un **83%** de los casos atendidos, se ha conseguido mejoría de su patología, mejorando este dato respecto al año pasado en el que un 76% de los casos atendidos mejoraron en su patología

Programa de atención psicosocial a personas con enfermedades avanzadas:

Este programa financiado por la Obra Social la Caixa, está compuesto por un equipo de **6 profesionales**, que han atendido en 2019 a **1155 personas** durante la enfermedad y en el duelo, incrementándose el número de personas atendidas respecto al año anterior cuyo resultado fueron 1011 personas atendidas. Este año han acudido a sesiones de **duelo 176 personas nuevas**.

Este programa se desarrolla paralelamente en diferentes hospitales de la red pública de Osakidetza. También, realizan una labor formativa y de sensibilización a la sociedad frente al duelo impartándose **12 acciones formativas** en 2019 en atención al final de la vida.

Centros residenciales y centros de día:

En los últimos 15 años, Matia Fundazioa ha incrementado el número de plazas residenciales, de 450 a 694 a día de hoy.

Durante el año 2019, un equipo de **787 profesionales** han atendido a **1116 personas**; **el 74%** de las personas atendidas presenta **deterioro cognitivo moderado o grave** (personas con MEC inferior o igual a 24) y el **50% presenta dependencia funcional** (usuarios con Barthel <=40). Finalmente destacar que el **97%** de las personas residentes cuentan con apoyo socio familiar y que el nivel de presencia y participación de familiares y allegados en los centros residenciales es elevado. La estancia media en nuestros centros residenciales es de **2,96** años.

Otro dato significativo de nuestros centros es que de los 7 centros residenciales, **6** son centros Residenciales con uso de sujeciones inferior al 5%.

Matia Fundazioa cuenta con 175 plazas de centro de día, de las cuales 170 se encuentran concertadas con la Diputación Foral de Gipuzkoa y 5 son de carácter privado. Respecto a los centros de día, durante el 2019, un equipo de **49 profesionales** han atendido a **257 personas**; **el 73%** de las personas atendidas presenta **deterioro cognitivo moderado o grave** (personas con MEC inferior o igual a 24) y el **19% presenta dependencia funcional** (usuarios con Barthel <=40).. La estancia media en nuestros centros de día es de **2,18** años.

Matia Instituto

Además de la generación de conocimiento para la mejora de los servicios de Matia Fundazioa, el Instituto ha continuado en la senda de transferir conocimiento a profesionales del sector del envejecimiento y la discapacidad. Para ello ha estado presente en **34** foros de expertos y participando en **33** proyectos I+D+i con agentes públicos y privados con interés en la planificación gerontológica y desarrollo de conocimiento, productos y servicios orientados a conseguir el mayor bienestar de las personas que envejecen.

En el marco del Convenio de Colaboración con el departamento de Empleo y políticas Sociales, se realizó el Estudio de condiciones de vida de las personas mayores de 55 años en Euskadi (2015), que constituyó la base del Cálculo del Active Ageing Index (unECE) para Euskadi y la elaboración de la Estrategia Vasca de Envejecimiento Activo 2015-2020.

En este mismo entorno colaborativo se desarrolla desde hace varios años el apoyo técnico al proyecto Euskadi Lagunkoia que genera un impacto importante en el bienestar de la ciudadanía vasca. En el que **65 municipios** se han adherido a la Red Euskadi LagunKoia.

Por otra parte, se mantiene una relación de colaboración permanente con la diputación Foral de Gipuzkoa, cuyos frutos se materializan en iniciativas de impacto como la gestión del Proyecto Sendian (se han realizado **20 grupos** en los que han participado **210 personas** y se han realizado **974 sesiones** de apoyo psicológico durante 2019) o, en 2015, la realización del Estudio PECE (durante el 2019 se ha formado a **2002 personas**) y el Proyecto “Etxean Bizi” de reformulación de cuidados en el domicilio, en el que han participado durante el 2019 **182 personas mayores**.

→ Etxean Bzi

En el ámbito domiciliario, el año pasado comenzamos

La “revolución de la longevidad” es una realidad que está transformando la estructura demográfica de nuestra sociedad y también la realidad de la sociedad gipuzkoana.

La realidad demográfica de Gipuzkoa, varía según la comarca como el municipio. En Gipuzkoa en comparación a la población total en un 21,30% es mayor de 65 años. Un 3,4% de la población es mayor de 85 años.

El deseo de la mayoría de las personas mayores de envejecer en su casa y en su entorno aun cuando padezcan situaciones de dependencia, es rotundo desde hace muchos años. Este tipo de dato es la base de los actuales enfoques en materia de cuidados en los que prima ante todo la permanencia en el domicilio de las personas mayores, destinándose los recursos necesarios para que la persona continúe en su vivienda el mayor tiempo posible y, en caso de que no se pueda, buscando otras alternativas de alojamiento que sean lo más similares posibles a un domicilio.

Los modelos de convivencia se afianzan a través de un incremento sólido y progresivo de personas que viven solas, cada vez más mayores. Dato significativo de la transformación de la configuración de las familias.

El género también es un factor que influye, en dos dimensiones importantes. Por una parte el número de personas mayores por su esperanza de vida mayor que en el caso de los hombres. Y por el rol de la mujer en el ámbito de los cuidados. Tanto en el rol de familiar que asume los cuidados como en el rol de profesional de los cuidados.

La esperanza de vida se alarga, también los años de vida libres de discapacidad y además también se alarga la etapa donde la necesidad de ayuda es muy intensa. Esta necesidad de ayuda se prolonga en periodos de tiempo cada vez más dilatados..

En respuesta a toda esta realidad contrastada, la Diputación Foral de Gipuzkoa, ofrece la necesaria cobertura de prestaciones y servicios dirigida a personas mayores en situación de dependencia. No obstante, vemos necesaria la reflexión y la adaptación de esta red de cobertura a las nuevas demandas que genera la dependencia, las preferencias de las personas y la actual estructura sociodemográfica.

Por lo tanto, sumamos la preferencia de continuar viviendo en el domicilio habitual y el aumento de la esperanza de vida en años tanto libre de discapacidad y también en situación de dependencia. Esta suma de circunstancias nos genera una cuestión importante en el escenario de atención en las casas de las personas mayores en situación de dependencia.

Es una realidad que cada vez es más compleja que las personas en una situación de dependencia muy severa puedan continuar en su domicilio con la provisión de servicios actuales. En muchos casos se decide optar por una plaza residencial. Decisión que en muchos se adopta tras agotar todas las vías existentes y genera dificultades y desgaste importante en las personas a las que afecta. En muchas ocasiones la decisión que inicialmente se quería evitar, que nunca se esperaba adoptar.

La atención en los domicilios dirigida a personas en situación de dependencia merece un compromiso de mejora y adaptación a lo que la nueva realidad nos está enseñando.

Son datos lo suficientemente claros para pensar en iniciativas en el ámbito de la innovación social que den una respuesta dirigida a responder a las situaciones que se prevén como necesidades de futuro y que ya son actualmente en el ámbito de la atención a las personas mayores que necesitan ayudas. En este caso, necesitamos innovar en la atención que prestamos en los domicilios.

La Diputación Foral de Gipuzkoa se compromete con el ámbito de la atención en domicilios de todo el territorio histórico. A este compromiso se suman los municipios de Elgoibar, Errentería y Pasaia y ponen los medios para indagar e intervenir en la innovación en la atención. Todo ello con el apoyo del departamento de salud y ambulatorios de los municipios. El proyecto será dirigido y coordinado por parte de Matia Instituto.

De este compromiso y la reflexión de todas las partes implicadas nace ETXEAN BIZI, proyecto dirigido a la reformulación del modelo de apoyos y atenciones a las personas en situación de fragilidad y/o dependencia que desean seguir viviendo en su entorno. Es un proyecto inspirado en la experiencia Etxean Ondo, promovida por el Gobierno Vasco y el Instituto Matia. Es una experiencia que pretende revisar el modelo de atención de los domicilios en Gipuzkoa, a través del desarrollo de una de atención integral en el domicilio. Atención integral que estará conceptualmente basado en el modelo de atención centrado en las personas. Esta propuesta de atención pretende integrar e incorporar a todas las partes participantes, todos los agentes implicados en la atención: familias, servicios sociales, SAD, atención primaria y especializada de



salud, el sector tan importante como invisible de las empleadas de hogar y cuidados, asistentes personales, voluntariado y red comunitaria, servicios de proximidad, el movimiento de Lagunkoia o amigabilidad... un largo etc. Que se incorporará siempre y cuando aporte valor a mejorar el bienestar de las personas que están en sus domicilios y su entorno. Esta incorporación e integración será coordinada por la figura de la Gestora de Caso. Profesional que tiene un conocimiento muy cercano de la persona y lo que se vive en su domicilio, acompañando y empoderando a la persona en situación de dependencia haciéndola protagonista de cómo quiere ser acompañada y cuidada.

Este proyecto persigue lograr mejoras en el ámbito de la calidad de vida y del bienestar de la persona. Parte del respeto a la dignidad y cumplimiento de los derechos de la persona, de sus intereses y sus preferencias. Para ello la persona es “la protagonista” principal participante de la persona. Se prima la autonomía en su concepto más amplio de la persona, señalando, la autonomía en la toma de decisiones de la propia vida.

ETXEAN BIZI, VIVIR EN CASA, pretende ser el modelo de atención integral y centrada en las personas de futuro del territorio de Gipuzkoa. Propuesta de atención que dé respuesta a la preferencia de las personas de continuar en su domicilio, incluso en una situación de dependencia severa. Propuesta de atención que ponga en valor todas las partes implicadas en el cuidado, desde las personas cercanas familiares comprometidas con los cuidados, como de los profesionales del cuidado y del servicio doméstico que pasan en ocasiones desapercibidos. Forma de configurar los cuidados integrandos desde la coordinación tanto sociosanitaria, como de servicios de proximidad de diferentes ámbitos, públicos, privados como mixtos.

ETXEAN BIZI, pretende ser otra forma de vivir en casa. Vivir como uno decide, con el acompañamiento necesario para decidir cómo vivir y diseñar ese proyecto de vida. Fórmula que acompañe a que, ¡lo que se haga en casa sea VIVIR!

Objetivos

El objetivo del proyecto es identificar un modelo sostenible de atención sociosanitaria integrada y centrada en las personas que viven en sus domicilios, desde la coordinación de aquellos servicios y apoyos necesarios para obtener la mejor calidad de vida de estas personas y su entorno familiar.

La consecución de este Objetivo general exige un avance significativo en aspectos esenciales como son:

El cumplimiento de los deseos y preferencias de las personas que necesitan ayuda en lo que respecta a su modo de vida en su domicilio en condiciones de dignidad el mayor tiempo posible.

La promoción de la autonomía y la calidad de vida en la vejez, en el marco del desarrollo de un modelo de atención integral y centrada en las personas en el que se garantice flexibilidad y adaptación ágil de respuestas a necesidades.

La integración de esfuerzos para que estas personas permanezcan incorporadas a la vida social y comunitaria, como fuente de realización y bienestar para ellas y su entorno cercano.

Avanzar en la identificación de metodologías innovadoras tanto en la generación de conocimiento como en la intervención, con especial atención a la identificación de competencias y habilidades de la figura profesional de Gestora del caso.

En definitiva, el proyecto Etxean Bizi, establece como hipótesis central que la coordinación de programas y servicios desde un modelo de provisión cercana, puede satisfacer de manera adecuada las necesidades y preferencias de personas en situación de dependencia y de sus cuidadoras en el ámbito domiciliario.

Asimismo se espera que este modelo sea coste efectivo, genere empleo y mejore la calidad de vida de las personas que necesitan ayuda, sus familias y los territorios que habitan, promoviendo un movimiento de amigabilidad entre la ciudadanía y su población en situación de dependencia.. En definitiva la clave del proyecto está en la coordinación y optimización de recursos desde un marco conceptual centrado en las personas.

SOCIEDAD

INFORMACIÓN ECONÓMICA

INFORME DE GESTION A 31/12/2019

PANEL DE INDICADORES

MATIA + GEROZERLAN

31/12/2019

43

INDICADORES			PRESUPUESTO		ACUMULADO				
			ANUAL	Presupuesto	Real	Año Anterior	Real - Ppto	Real - AA	
Actividad	Social	Ocupación de Residencias	98,42%	98,42%	98,02%	98,05%	-0,40%	-0,02%	
		Ocupación de Centros de Día	92,61%	92,61%	88,09%	91,49%	-4,53%	-3,41%	
		Horas prestadas Asistentes Personales	14.939	14.939	9.444	13.883	-5.495	-4.439	
	Sanitaria	Hospital	Ocupación Hospital	96,03%	96,03%	87,74%	91,59%	-8,29%	-3,85%
			Número de Altas del Hospital	1.344	1.344	1.357	1.354	13	3
			Estancia Media en Hospital	26,88	26,88	24,11	25,13	-2,76	-1,02
		Rehabilitación	Número de Tratamientos Realizados	163.581	163.581	157.818	161.268	-5.763	-3.450
			Número de Pacientes	7.646	7.646	7.097	7.646	-549	-549
			Número de Tratamientos por Paciente	21	21	22	21	1	1
			Número de Tratamientos Logopedia	11.260	11.260	13.953	13.201	2.693	752
	Valoraciones	Clínica	Número de Consultas Externas	4.985	4.985	6.536	6.056	1.551	480
			Número de Valoraciones Realizadas	21.882	21.882	22.692	21.769	810	923
			Dependencia: Días Recepción a Supervisión	25	25,0	26,1	23,7	1	2
		Discapacidad: Días Recepción a Supervisión	25	25,0	56,2	35,8	31	20	
Resultados actividad	FM + Gerozerlan	Ingresos de Explotación	47.040.373	47.040.373	47.475.373	46.651.227	435.000	824.146	
		Resultados actividad	2.482.007	2.482.007	2.017.574	2.119.586	-464.433	-102.012	
		% Resultado sobre ingresos	5,28%	5,28%	4,25%	4,54%	-1,03%	-0,29%	
		EBITDA	4.577.917	4.577.917	4.726.454	4.476.400	148.537	250.054	
		% EBITDA sobre ingresos	9,73%	9,73%	9,96%	9,60%	0,22%	0,36%	
		Servicio de la deuda	-4.442.732	-4.442.732	-4.192.992	-4.873.911			
		EBITDA / Servicio de la deuda	3,04%	3,04%	12,72%	-8,16%			
		Independencia Financiera	48,81%	48,81%	51,97%	47,88%	3,16%	4,09%	
		Fondo de Maniobra	-3.714.400	-	-5.113.574	-4.128.843			
		Petra Lekuona	Ingresos de Explotación	3.761.825	3.761.825	3.734.932	3.629.768	-26.893	105.164
	Resultados actividad		252.729	252.729	215.639	333.576	-37.090	-117.937	
	% sobre ingresos		6,72%	6,72%	5,77%	9,19%	-0,94%	-3,42%	
	EBITDA		384.414	384.414	347.126	466.254	-37.287	-119.128	
	% EBITDA sobre ingresos		10,22%	10,22%	9,29%	12,85%	-0,92%	-3,55%	
	Servicio de la deuda		-139.303	-139.303	-107.829				
	EBITDA / Servicio de la deuda		175,96%	175,96%	221,92%				
	Independencia Financiera		84,14%	84,14%	86,64%	84,56%	2,50%	2,07%	
	Fondo de Maniobra	511.806	-	853.189	813.220				
	Instituto	Ingresos de actividad	1.065.521	1.065.521	1.025.962	870.593	-39.559	155.369	
		EBITDA actividad	14.832	14.832	-205.715	-218.587	-220.547	12.872	
		% EBITDA sobre ingresos de actividad	1,39%	1,39%	-20,05%	-25,11%	-21,44%	5%	
		Ingresos Adjudicados	-	0	6.893	-			
		% ingresos de actividad s/adjudicado		100%	96%	-			



FUNDACION JOSE MATIA CALVO Y SOCIEDADES DEPENDIENTES CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE EJERCICIO (Euros)				
	2019	2018	2017	2016
A) OPERACIONES CONTINUADAS				
1. Importe neto de la cifra de negocios.	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12	46.430.838,93
b) Prestaciones de servicios.	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12	46.430.838,93
4. Aprovisionamientos.	-7.245.243,86	-7.412.802,13	-7.683.071,75	-7.852.372,37
a) Consumo de mercaderías.	-538.479,27	-864.921,69	-845.034,99	-674.681,94
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.	-2.276.796,72	-2.135.626,87	-2.211.662,97	-2.159.738,20
c) Trabajos realizados por otras empresas.	-4.429.967,87	-4.412.253,57	-4.626.373,79	-5.017.952,23
5. Otros ingresos de explotación.	1.333.587,19	1.303.984,36	1.176.244,87	1.007.650,05
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.	1.154.845,08	1.190.905,76	1.110.444,27	881.024,61
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.	178.742,11	113.078,60	65.800,60	126.625,44
6. Gastos de personal.	-32.576.975,38	-31.145.039,42	-32.379.096,79	-30.867.466,15
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-24.246.706,18	-23.159.148,18	-24.209.627,50	-23.265.220,47
b) Cargas sociales.	-8.330.269,20	-7.985.891,24	-8.169.469,29	-7.602.245,68
7. Otros gastos de explotación.	-3.071.930,15	-3.390.742,90	-3.596.936,84	-3.350.677,87
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.			-4.922,20	-3.000,00
b) Otros gastos de gestión corriente.	-3.071.930,15	-3.390.742,90	-3.592.014,64	-3.347.677,87
8. Amortización del inmovilizado.	-1.851.578,84	-2.008.517,79	-2.051.855,87	-2.087.041,18
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.	213.621,00	214.005,17	212.075,00	212.101,00
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	-4.913,71	-13.104,58	-590,04	0,00
a) Deterioros y pérdidas.				0,00
b) Resultados por enajenaciones y otras.	-4.913,71	-13.104,58	-590,04	0,00
12. Otros resultados.		64.574,11	-14.717,16	-7.512,19
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	2.373.250,80	2.663.941,41	2.725.248,54	3.485.520,22
15. Ingresos financieros.	10.682,10	12.576,79	12.485,86	11.970,73
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.		0,00	0,00	0,00
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero		0,00	0,00	0,00
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.	10.682,10	12.576,79	12.485,86	11.970,73
16. Gastos financieros.	-366.358,65	-544.756,34	-637.282,34	-708.847,43
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-355.676,55	-532.179,55	-624.796,48	-696.876,70
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	2.017.574,25	2.131.761,86	2.100.452,06	2.788.643,52
24. Impuestos sobre beneficios.		-12.176,05	0,00	0,00
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	2.017.574,25	2.119.585,81	2.100.452,06	2.788.643,52
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS				
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.		0,00	0,00	0,00
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	2.017.574,25	2.119.585,81	2.100.452,06	2.788.643,52
Resultado atribuido a la sociedad dominante	2.017.574,25	2.119.585,81	2.100.452,06	2.788.643,52
Resultado atribuido a socios externos	0,00	0,00	0,00	0,00

FUNDACION RESIDENCIA PARA ANCIANOS PETRA LEKUONA ZAHARAREN EGOITZA CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE EJERCICIO (Euros)				
	2019	2018	2017	2016
A) OPERACIONES CONTINUADAS				
1. Importe neto de la cifra de negocios.	3.539.833,62	3.424.726,94	3.199.199,29	2.289.729,75
b) Prestaciones de servicios.	3.539.833,62	3.424.726,94	3.199.199,29	2.289.729,75
4. Aprovisionamientos.	-649.900,19	-645.192,86	-634.655,53	-410.257,00
a) Consumo de mercaderías.				
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.				
c) Trabajos realizados por otras empresas.				
5. Otros ingresos de explotación.		8.776,89	117.611,23	10.425,76
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.				
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.				
6. Gastos de personal.	-2.355.917,47	-2.159.628,36	-2.052.333,81	-1.547.410,21
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-1.770.955,32	-1.621.204,39	-1.541.560,20	
b) Cargas sociales.	-584.962,15	-538.423,97	-510.773,61	
7. Otros gastos de explotación.	-190.046,00	-163.594,01	-204.767,78	-172.520,03
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.				
b) Otros gastos de gestión corriente.				
8. Amortización del inmovilizado.	-313.890,18	-314.107,77	-313.593,96	-321.516,07
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.	195.097,92	195.097,94	195.197,95	186.930,44
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.				-2,12
a) Deterioros y pérdidas.				
b) Resultados por enajenaciones y otras.				-2,12
12. Otros resultados.	-336,15	-487,30	1.038,94	-50,00
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	224.841,55	345.591,47	307.696,33	35.330,52
15. Ingresos financieros.				
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.				
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero				
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.				
16. Gastos financieros.	-9.202,34	-12.015,52	-14.407,94	-17.941,83
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-9.202,34	-12.015,52	-14.407,94	-17.941,83
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	215.639,21	333.575,95	293.288,39	17.388,69
24. Impuestos sobre beneficios.				
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	215.639,21	333.575,95	293.288,39	17.388,69
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS				
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.				
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	215.639,21	333.575,95	293.288,39	17.388,69

FUNDACION INSTITUTO GERONTOLOGICO MATIA INGEMA				
CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE EJERCICIO				
(Euros)				
	2019	2018	2017	2016
A) OPERACIONES CONTINUADAS				
1. Importe neto de la cifra de negocios.	1.008.123,54	896.551,89	864.948,05	768.644,35
b) Prestaciones de servicios.				
4. Aprovisionamientos.	-160.958,84	-143.548,64	-163.344,79	-197.875,79
a) Consumo de mercaderías.				
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.				
c) Trabajos realizados por otras empresas.				
5. Otros ingresos de explotación.	411.687,84	414.523,69	552.947,68	757.528,88
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.				
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.				
6. Gastos de personal.	-844.141,79	-725.095,01	-948.122,32	-754.507,56
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-619.943,96	-569.671,70	-775.690,05	-594.847,80
b) Cargas sociales.	-224.197,83	-155.423,31	-172.432,27	-159.659,76
7. Otros gastos de explotación.	-266.516,56	-258.830,70	-216.459,03	-164.414,35
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.				
b) Otros gastos de gestión corriente.				
8. Amortización del inmovilizado.	-8.108,06	-10.156,44	-29.563,44	-36.096,96
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.				
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.				
a) Deterioros y pérdidas.				
b) Resultados por enajenaciones y otras.				
12. Otros resultados.				
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	140.086,13	173.444,79	60.406,15	373.278,57
15. Ingresos financieros.	6.150,46			
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.				
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero				
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.	6.150,46			
16. Gastos financieros.	-9.279,41	-22.955,13	-16.694,89	-26.824,07
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-3.128,95	-22.955,13	-16.694,89	-26.824,07
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	136.957,18	150.489,66	43.711,26	346.454,50
24. Impuestos sobre beneficios.			0,00	0,00
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	136.957,18	150.489,66	43.711,26	346.454,50
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS				
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.		0,00	0,00	0,00
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	136.957,18	150.489,66	43.711,26	346.454,50
Resultado atribuido a la sociedad dominante	136.957,18	150.489,66	43.711,26	346.454,50
Resultado atribuido a socios externos	0,00	0,00	0,00	0,00

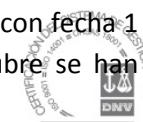
INGRESOS

En lo que respecta a la actividad, se mantiene en línea con presupuesto.

En el **área Residencial**, la ocupación ha sido del 100% en plazas públicas y 88% en plazas privadas, siendo la media de ocupación de 98,02% (98,05% en 2.018).

A finales de noviembre, las Patronales llegan a un acuerdo parcial en algunas condiciones del convenio del sector (no en su totalidad) y como consecuencia Diputación formaliza una subida de tarifa del 3,6% en todo el área social. Dicha subida se ha hecho efectiva en noviembre. Este incremento lo estimaron en función de la previsión de subidas salariales que se podían dar debido a la negociación del convenio sectorial actual. A esta subida realizada por Diputación, va pareja un incremento del salario base de un 3,6% que se ha materializado para aquellas personas que no se han desligado del acuerdo ya que no todos los sindicatos han firmado el acuerdo y por lo tanto pueden desmarcarse. En el caso de Gerozerlan y Petra, todos los trabajadores han aceptado la subida.

Con fecha 1 de Abril se concertaron 4 plazas residenciales en Petra y 2 en Argixao, con fecha 1 de mayo se han concertado 3 plazas residenciales en Lamourous y a 1 de octubre se han



concertado 4 plazas residenciales en Otezuri. Por este motivo la ocupación de las plazas privadas ha sido más baja en estos centros puesto que se han dejado de llenar cuando se han vaciado para poder ofertarlas como públicas desde el primer día (debido a la insistencia de la institución por la necesidad que tiene de plazas). Hemos gestionado con los centros que en futuras ocasiones esto no se trabaje de esta forma ya que perdemos ocupación e ingresos.

En Diciembre se ha registrado como menor ingreso la devolución que les corresponde a los usuarios proporcional al menor gasto de personal en Gerozerlan como consecuencia de la huelga.

Respecto a los **Centros de día**, la ocupación media ha sido del **88,09%** (91% en días laborables y 71% en festivos). Desde el año pasado, la bajada en ocupación ha sido generalizada en todos los centros pero a partir de agosto ha mejorado esta tendencia. Se ha establecido un plan de acción con el objetivo de mejorar esta ocupación: visitas al Ayuntamiento, Diputación y Centros de Fundación Matia, análisis de las necesidades existentes y realización de un plan de comunicación.

Otro dato importante en esta partida es el **precio medio de la plaza privada**. En estos momentos el precio medio es de 104,91 euros/estancia. Se ha incrementado en más de 1 punto respecto al presupuesto, lo cual ha supuesto un incremento de facturación de 79.249 euros a 31/12/2019. En Petra, el precio medio es de 112,85 euros/estancia.

En el área **Sanitaria**, la cifra de Convenio para este año 2.019 ha sido de 13.073.584 por parte de Sanidad, lo cual supone una subida del 1,5% respecto al 2.018, es decir, 193.206 euros. Este año se ha generado una sobreactividad que no hemos podido facturar de 73.652 eur.

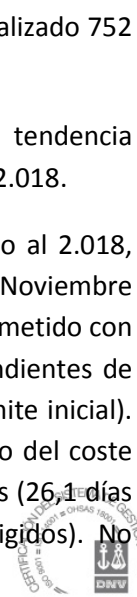
En **Rehabilitación**, el número de tratamientos ha descendido respecto al 2.018 en 3.450, resultando 549 personas menos atendidas respecto al ejercicio anterior. Adicionalmente, la lista de espera sigue siendo de 152 pacientes para tratamiento y 987 para primeras consultas.

En el **Hospital**, la ocupación ha alcanzado un 87,74% (91,59% en 2.018). La estancia media ha descendido respecto a presupuesto en 2,76 puntos.

En **Logopedia**, la actividad ha incrementado respecto al año pasado, habiéndose realizado 752 tratamientos más.

En lo que respecta a las **Consultas externas**, esta actividad sigue teniendo una tendencia alcista respecto a presupuesto, habiéndose realizado 480 consultas más respecto a 2.018.

En **Valoraciones**, la actividad ha sido superior tanto respecto a presupuesto como al 2.018, habiendo realizado 676 valoraciones más respecto al mes año pasado. En el mes de Noviembre de este año, se incrementó notablemente la actividad ya que nos habíamos comprometido con Diputación a hacer una limpia de expedientes que obraban en nuestro poder pendientes de cerrar (por falta de tiempo ya que dedicamos nuestros esfuerzos a agilizar el trámite inicial). Este incremento de actividad requerido por Diputación ha supuesto un incremento del coste de personal. Asimismo, estamos incumpliendo los plazos de entrega de los servicios (26,1 días de plazo en dependencia y 56,2 días en discapacidad, frente a los 25 días exigidos). No



obstante, gracias a la colaboración que se está llevando a cabo con Diputación para agilizar esta actividad, se ha acordado que no se generarán penalizaciones hasta final de año.

El **Servicio de Asistentes Personales** ha tenido una actividad inferior al año anterior habiéndose trabajado 4.439 horas menos respecto al 2.018. La actividad también ha sido inferior a la presupuestada suponiendo un desvío negativo en ingresos de 99.621 euros. Como contrapartida a esta menor facturación, el coste de personal ha descendido en 80.551 euros respecto a presupuesto.

Actualmente se está llevando a cabo un replanteamiento de este servicio. El objetivo es pasar de un servicio de asistencia personal por horas a un acompañamiento de Profesional de Referencia como un servicio integral basado en la gestión del caso contando con el soporte de una herramienta informática que de soporte a la gestión del mismo. Para ello se está desarrollando dicha herramienta informática y se está negociando con los potenciales agentes externos interesados.

En el apartado de **Subvenciones**, destacamos el ingreso recibido por parte de de Spri Gobierno Vasco por la realización de un proyecto sobre gafas virtuales (19.509) y de otro estudio sobre la fragilidad (62.946 euros). Este último ha supuesto a su vez un gasto para Fundación Matia por la Contratación de Instituto y UPV.

Asimismo, hemos gestionado mediante la consultora Asfor ayudas para la financiación de la formación con **Hobetuz (Subvenciones) y Fundación Tripartita (Bonificaciones)** que han supuesto un desvío positivo respecto a presupuesto.

A continuación presentamos un cuadro resumen de la formación realizada y de su correspondiente financiación.

Sociedades	Coste Externo	Coste Sustitución	Total Coste	Subvención tripartita	Subvención Hobetuz	Minuta Asfor	Total subvencionado	Total Coste
Matia	125.375	44.074	135.349	59.822	28.006	-15.977	71.851	63.498
Gerozerlan	72.332	30.723	85.072	26.496	15.675	-8.194	33.977	51.095
Petra	5.935	1.936	5.495	6.893		-1.668	5.225	270
Intituto	765	0	765	2.290		-458	1.832	-1.067
Total	204.407	76.733	226.682	95.501	43.681	-26.297	112.885	113.796

En **Ingresos extraordinarios** se ha recogido un importe de 285.821 abonado por los constructores de la Residencia Otezuri tras la sentencia judicial que ha considerado que la ejecución de la misma fue defectuosa tras haber encontrado defectos y daños en la fachada del edificio.

GASTOS

En la partida de Gastos, hemos de destacar fundamentalmente las siguientes cuestiones.

- **Gastos de personal**

Esta partida representa el 69% de los ingresos de la cuenta de resultados y ha tenido un desvío negativo respecto a presupuesto de 1.033.165euros.

Resumimos a continuación las principales causas del Desvío:

Gastos de personal	-1.033.165
<i>Sobreratio asistencial</i>	3.943
<i>Formación</i>	-72.459
<i>Huelga Gerozerlan</i>	216.668
<i>Sobreratio</i>	-68.594
<i>Contratación Servicio Valoraciones</i>	-71.672
<i>Desvío ausencia</i>	-419.742
<i>Vacaciones año anterior</i>	-74.347
<i>Menor actividad Servicio Asistentes Personales</i>	80.551
<i>Menor actividad Fisios+mejora eficiencia</i>	74.962
<i>Incrementos figuras asistenciales (DUE ref, bolsa fisio,etc)</i>	-45.032
<i>Incremento salarial Convenio Sectorial (preacuerdo)</i>	104.012
<i>Incremento salarial Fundación Matia</i>	-283.896
<i>Otros gastos sociales</i>	-101.865
<i>Incremento tope de cotización + devoluc.bonificaciones 2018</i>	-48.402
<i>Indemnizaciones</i>	-224.791
<i>Varios (otros gastos sociales, temas seg.social...)</i>	-98.557

Nuevas contrataciones

En el ultimo trimestre 2.019 y de cara al nuevo año 2.020 se han llevado a cabo unos cambios en la gestión del personal de cara al cumplimiento de la normativa legal en materia de contratación. Las horas de vacaciones y las horas de permiso (4 días asuntos personales) han pasado a considerarse como necesidades estructurales lo que ha conllevado a la realización de 60 contratos indefinidos de personal que hasta entonces eran temporales (20 para cubrir vacantes y 40 para cubrir estas nuevas necesidades estructurales).

Incremento salarial.

Convenio Fundación Matia

Se ha firmado el convenio de la Fundación cuyo incremento salarial ya se encontraba provisionado. Tendrá una vigencia de tres años (2018-2020). Sus principales acuerdos son:

- Subida de IPC (1%) para los años 2018 y 2019, e IPC+1% para 2020.
- Reducción de 7 horas anuales en 2019 y 7 horas más en 2020.
- Traspaso del CPH de grupo D a los grupos B y D en dos años.



- Mejoras en licencias y permisos.

En el mes de Agosto se ha abonado el incremento de convenio correspondiente al 2.018 resultando un desvío negativo respecto al presupuesto de 71.704 euros.

En el mes de Septiembre se han abonado los atrasos de 2.019, resultando un desvío negativo respecto a presupuesto de 80.751 euros. Adicionalmente la firma del convenio ha supuesto un incremento del coste de las guardias respecto a presupuesto en 72.942 euros. Por último la reducción de horas de convenio ha supuesto la necesidad de cubrir esas horas cuyo coste ha ascendido a 58.500 euros.

Preacuerdo Convenio Sectorial

En Gerozerlan y Petra, sin embargo, se ha registrado una provisión por el incremento del salario base en un 3,6% ya que como hemos explicado en noviembre se ha llegado a un acuerdo por el cual, aunque el resto de la negociación sectorial continúe, la subida del salario base será del 3,6%. El pago correspondiente a esta subida se ha realizado en el mes de Enero de 2.020.

Sobreratio.

El sobreratio se da en el personal auxiliar. Parte de este sobreratio se explica por la formación. Concretamente, en el primer semestre del año se ha intensificado la asistencia a la formación en ACP y su sustitución ha supuesto un desvío negativo respecto a presupuesto de 72.459 euros en Matia y Gerozerlan.

No obstante, además de la formación, hay centros con más ratio que en presupuesto ya que nos planteamos reducir el sobreratio en aquellos centros con mayor desvío. Es destacable el desvío en sobreratio del centro Lamourous. Igualmente, es necesario mencionar que existe sobreratio de auxiliares respecto a cartera en todos los centros ya que el modelo que trabajamos requiere algo más de presencia al trabajar en módulos en vez de plantas.

La convocatoria de **huelga** del sector ha afectado a Gerozerlan y Petra Lekuona. Desde febrero han sido 16.640 horas, de las que 16.152 horas son de personal auxiliar. En cuanto a los centros, 8.148 horas son de Argixao, 4.751 horas de Otezuri, 3.262 horas de Lamourous y 480 horas de Petra Lekuona.

Tal y como hemos explicado en ingresos, se encuentra provisionado el importe correspondiente a la potencial devolución a los usuarios por el ahorro de gastos de personal que ha supuesto la huelga para Gerozerlan.

Por último en el **Servicio de Valoraciones**, Diputación ha exigido la contratación de 4 personas para poder disminuir la lista de espera de valoraciones y los tiempos de respuesta anormalmente altos. Esta contratación ha permitido agilizar el trabajo en algunos puntos del proceso de valoración. En cualquier caso, este incremento de plantilla es por un período limitado hasta que la situación vuelva a su normalidad.



Servicio de Asistentes Personales.

El gasto de personal en el servicio de Asistentes Personales ha descendido en 80.551 euros por la menor actividad de este servicio.

Vacaciones del Año anterior.

A 31 de Diciembre se han disfrutado 4.365 horas de vacaciones del año anterior que han supuesto 74.347 euros. Por un lado, a primeros de año numerosas personas ajustan el calendario laboral del año anterior. Por otro lado, las bajas de larga duración incrementan las vacaciones correspondientes al año anterior pero que se disfrutan una vez finaliza el periodo de baja.

Absentismo.

El absentismo en Fundación MATIA ha sido del 9,6%, en Gerozerlan del 11,7 % y en Petra del 12,7%. Dentro de este absentismo tenemos en cuenta la Ausencia por Enfermedad Común así como los permisos retribuidos (Convenio).

El absentismo se da principalmente en el personal auxiliar asistencial, destacando los centros de Bermingham Hospital (12,3%), Iza (14,6%) y Bermingham residencial (12,9%) en MATIA. En Gerozerlan destacamos la ausencia de Argixao (14,8%), Otezuri (14,3%), Lamourous (13,8%). Esta ausencia en auxiliares se debe principalmente a bajas por IT. Estas últimas representan en Hospital un 67%, en Iza un 69%, en Bermingham residencial un 87%, en Argixao un 82%, en Otezuri un 85% y en Lamourous un 84%.

Resumimos a continuación el desvío de absentismo respecto al presupuesto en MATIA, Gerozerlan y Petra.

MATIA FUNDAZIOA	<u>PRESUPUESTO</u>	<u>REAL</u>
Auxiliares asistenciales	8,3%	12,2%
Enfermeras	4,9%	9,4%
Total General	5,4%	9,6%
GEROZERLAN		
GEROZERLAN	<u>PRESUPUESTO</u>	<u>REAL</u>
Auxiliares asistenciales	12,2%	13,9%
Enfermeras	8,6%	8,2%
Total General	10,9%	11,7%
PETRA LEKUONA		
PETRA LEKUONA	<u>PRESUPUESTO</u>	<u>REAL</u>
Auxiliares asistenciales	10,0%	11,1%
Enfermeras	2,9%	12,7%
Total General	8,4%	12,7%



- **Gastos de Reparación y Conservación**

Destacamos los siguientes gastos de reparación.

Terraza Bermingham: Gracias a la donación anónima recibida el año pasado por importe de 200.000 euros, se ha procedido a construir un jardín botánico en la terraza de la residencia de Bermingham. Esta obra ha supuesto un coste de 290.000 euros aproximadamente que se ha registrado en inversiones.

Bermingham: Se ha acondicionado un gimnasio para personas con problemas neurológicos (9.542 euros). Adicionalmente se han realizado reparaciones de climatización (4.850 euros). En el mes de diciembre se ha instalado una nueva electrónica de red (7.216 euros)

Rezola: Se ha renovado el baño de la primera planta del centro Rezola (12.754 euros). En el mes de Diciembre se ha puesto en marcha una nueva antena (7.216 euros)

Lamorous: Destacamos un gasto de 16.698 euros en la adecuación de los baños de las plantas 4 y 5 de Lamorous, así como la reparación de humedades en distintas zonas del edificio (6.699 euros) y actuaciones en acabados de pintura (9.278 euros). Adicionalmente en el mes de septiembre ha habido unos gastos de reparación de humedades y de sustitución de la puerta de entrada de uno de los módulos (10.609 euros).

Argixao: Se han realizado trabajos de pintura, acabados y reparaciones de humedades (50.063 euros).

Petra Lekuona: Se ha pintado la UPSI y el gimnasio (5.512 euros), se han instalado retenedores y cierrapuertas (8.024 euros) y se han realizado mejoras en los cuadros eléctricos (2.163 euros).

Iza: Se han realizado trabajos de pintura en pasillos, comedores y zonas comunes (6.794 euros).

Otezuri: Se han realizado modificaciones en las instalaciones de contadores de energía y agua (9.002 euros) y se han realizado trabajos de pintura (6.371 euros).

- **Otros gastos**

Se ha adquirido una herramienta de realidad virtual con experiencias de entretenimiento orientadas a trabajar las emociones y la estimulación cognitiva para aportar una experiencia beneficiosa para las personas mayores para todos los Centros.



El resultado del **Instituto** ha ascendido a 136.957 euros, con un desvío negativo de 39.559 euros en ingresos y un desvío negativo de 223.650 euros en gastos.

Los principales ingresos registrados a Diciembre 2019 son los siguientes:

- Uruguay: 24.100 euros
- Andorra: 42.900
- Sendian: 107.186 euros
- Formación PECE: 178.224 euros
- Euskadi Lagunkoia: 150.000 euros. En el mes de Noviembre se ha facturado la celebración de la la Jornada de Buenas Prácticas correspondientes a este proyecto por importe de 38.125 euros y la encuesta de condiciones de vida por un importe de 14.800 euros.
- Subvenciones FP Competitiva: 248.203 Correspondientes a la periodificación de las subvenciones concedidas para el año 2.019.

53

A cierre del Ejercicio, los ingresos adjudicados suponen un 95% de lo presupuestado. Asimismo, se ha facturado la totalidad del importe adjudicado

El reparto de la actividad presupuestada para el año 2019 se divide en un 25% en contratos privados, un 42% en contratos públicos, un 14% en Convenio Público y un 18% en Fondos competitivos. El objetivo es tratar de reducir esta última partida para poder alcanzar financiación estable en el tiempo y no sujeta a subvenciones, no obstante se sigue manteniendo la actividad en esta área puesto que es la vía para poder entrar en ciertos proyectos interesantes para la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Gobierno Vasco.

En lo que se refiere a los gastos, se han registrado unos desvíos en las siguientes partidas

Por un lado en los gastos de viaje, debido al viaje que se ha realizado a Holanda con el objetivo de conocer la innovadora situación de los servicios residenciales en este país. Adicionalmente, ha habido desvío por refacturación de horas de dedicación de personal de Fundación Matia.

Por otro lado, existe un desvío en gastos de personal debido al incremento de plantilla a partir de verano y a la contratación de un mayor número de horas de psicólogo para la formación del proyecto Sendian/PECE debido al incremento de cursos que se ha llevado a cabo y que se ve reflejado en el incremento de facturación. Asimismo, en el mes de Agosto hemos recogido todo el gasto de personal que se va a pagar hasta la fecha de jubilación de una persona que ha entrado en contrato de prejubilación y ha dejado de venir a trabajar.

Por último destacar que en el mes de Noviembre se han firmado los préstamos para la construcción de los apartamentos de Lugaritz con el consecuente coste de Servicios bancarios.

AYUDAS RECIBIDAS



La Fundación ha recibido ayudas para realizar proyectos de investigación en sus centros. En todos los casos, han sido financiación competitiva que luego hemos debido de justificar correctamente para recibirla. Los proyectos que hemos realizado han servido para investigar tanto en los centros residenciales como en el área sanitaria de la Fundación.

Por otro lado, hemos recibido donaciones de matiazales que aportan cuotas o importes puntuales a la Fundación con ánimo de ayudar a llevar a cabo proyectos para mejorar la calidad de vida de las personas mayores y discapacitadas.

En el caso del Instituto, la obtención de subvenciones es parte de la financiación que reciben para su gestión diaria luego, no podemos tratarlo de esta misma forma sino como una fuente de financiación para sus proyectos.

SUBVENCIONES RECIBIDAS							
FUNDACION MATIA							
ORGANISMO	NOMBRE PROYECTO	EJERCICIO	IMPORTE CONCEDIDO	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016
GOBIERNO VASCO	E-BIZI	2014	146.590				
	GIRO	2014	9.103				
	SIMACP	2014	15.456		-2.353		
	GIRO	2015	30.683				
	SIMACP	2015	45.480		-904		84
	THINKING PLAY	2015	16.215				15
	BIZI	2016	16.575				16.575
	GIRO	2016	39.898			7.980	31.918
	PROTOTIPO	2016	0		-3.044		3.044
	THINKING PLAY	2016	44.476				44.476
	EK-NEOU	2017	38.985		19.021	19.964	
	HAUSKOR	2018	102.477	62.946	39.531		
	BIZIGIRO	2019	19.509	19.509			
DIPUTACION	ASPD	2018	5.000		5.000		
	ACTIVIDADES DI	2019	3.000	3.000			
NAZARET ZENTROA	BEGIRADAK	2018	10.306		10.306		
HOBETUZ	FORMACION	2019	56.013	43.682			
MATIAZALEAK		2018		42.231	45.522	37.857	30.514
TOTAL			599.765	171.368	113.079	65.801	126.625

INSTITUTO				
ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016
GOBIERNO VASCO	223.588	91.622	90.890	85.102
COMUNIDADES AUTONOMAS	129.022	95.910	45.200	112.898
COMUNIDAD EUROPEA	32.241	18.680	54.611	
GOBIERNO CENTRAL		42.841		
OTROS			15.605	
TOTAL	384.851	249.053	206.306	198.000

FISCALIDAD



Si bien, en materia contable, Fundación Matia consolida con Gerozerlan SL y con Matia Servicios Sociales, SLU, a efectos fiscales no hay consolidación ya que tributan con distinto tipo de gravamen: Fundación Matia en el régimen especial por ser entidad sin ánimo de lucro y Gerozerlan y Matia Servicios Sociales en el régimen general.

Impuesto de Sociedades: la norma foral 3/2004 de mecenazgo, permite separar las rentas sujetas y exentas. En el caso de Fundación Matia salvo las actividades de catering, intragrupo y valoraciones, tiene el resto de sus actividades exentas (tanto el ingreso como el gasto). En el caso de las rentas sujetas el tipo de gravamen será el 10% en vez del 24%. A la hora de presentar el Impuesto de Sociedades, deberá presentar una memoria económica junto con el mismo. Para las rentas sujetas, el resultado de las mismas es negativo, por lo que no genera impuesto. Petra es similar a Fundación Matia en régimen de IVA pero sin embargo no tiene actividades sujetas ya que solo gestiona una residencia.

El Instituto también tiene diferentes actividades diferenciadas, sujetas y exentas en función del sector de actividad en el que actúen.

Gerozerlan y Matia Servicios Sociales, si que tributan en régimen general. La primera de ellas, al tener BINs de años anteriores, hasta éste año en el que la ley ha cambiado y tiene límites para la aplicación de las mismas, no ha tenido que tributar por el impuesto. En el caso de Matia Servicios Sociales, al tener resultados negativos, no devenga impuesto.

IMPUESTO DE SOCIEDADES:

La información referente al IMPUESTO DE SOCIEDADES puede consultar en la nota 12.2.2. de las Cuentas Anuales publicadas en nuestra web <https://www.matiafundazioa.eus/es/conocenos/patronato/cuentas>

PROVEEDORES

Matia Fundazioa necesita garantizar de forma sostenible el suministro de productos y servicios necesarios para garantizar el buen funcionamiento cotidiano de nuestros centros residenciales, centros de día y hospital. Para ellos, tendrá que garantizar los siguientes suministros:

- Dietas diarias (desayunos, comidas, meriendas, cenas)
- Limpieza de la ropa del usuario así como de cama (ropa blanca)
- Limpieza integral de centro: tanto la limpieza de habitaciones, zonas comunes, comedores como las limpiezas generales de cristales o centros en profundidad
- El transporte al centro de día para los usuarios
- Suministros de gas, luz, electricidad, teléfono, tecnología



- Materiales diversos que van desde el de oficina hasta material sanitario, ropa de cama, de limpieza
- Reparaciones de mantenimiento
- Mobiliario del centro

A la hora de seleccionar un proveedor para la casa, siempre seguimos unos aspectos claves que deben cumplir:

- Competencia técnica
- Servicio post venta
- Adaptabilidad de los procedimientos
- Precio y condiciones de pago
- Cumplimiento de requisitos legales
- Experiencia previa
- Capacidad de respuesta ante demandas, incidencias
- Calidad del producto/servicio
- Cumplimiento de plazos de entrega y acuerdos establecidos

Apostamos por los proveedores locales siempre que podamos, proveedores llamados km0 ya que de esta forma generamos riqueza en nuestra comunidad, garantizamos plazos y frescura de nuestros productos, contaminamos menos el medioambiente (al no tener que desplazarse largos viajes) y aseguramos el conocimiento de nuestras necesidades por parte del proveedor.

204-1 Proporción de gasto en proveedores locales

AMBITO GEOGRAFICO	2019			2018			2017			2016		
	Importe	Número	%	Importe	Número	%	Importe	Número	%	Importe	Número	%
LOCAL (Guipuzcoa)	9.055.074	537	57%	8.789.454	534	58%	9.446.318	592	60%	8.863.847	532	59%
RESTO COMUNIDAD (Alava y Vizcaya)	2.269.547	312	33%	2.328.929	310	33%	2.233.806	295	30%	1.953.479	281	31%
NACIONAL (Resto de España)	749.510	85	9%	762.537	82	9%	887.700	95	10%	1.193.415	88	10%
TOTAL	12.074.131	934	100%	11.880.921	926	100%	12.567.824	982	100%	12.010.741	901	100%

Un 57% de nuestros proveedores se ubican en un radio menor a 150 kms de nuestros centros. Hay que tener en cuenta, que dentro de los proveedores con los que trabajamos, hay dos tipos, los que nos suministran productos y servicios diariamente y que por ellos es fundamental priorizar la respuesta, la cercanía, el conocimiento, etc y aquellos proveedores puntuales, muchas veces de temas relacionados con las infraestructuras y sus mobiliarios donde la importancia de la cercanía no es tanta como la calidad y durabilidad de los bienes que adquirimos.

Anualmente realizamos diversas auditorías que nos certifican sobre la calidad de los procesos de nuestros servicios y de nuestros procedimientos. Hasta el ejercicio 2018 no hemos llevado un indicador que nos detalle el número de auditorías realizadas, nos hemos guiado por el seguimiento de las no conformidades de las mismas.



AUDITORIAS REALIZADAS			
Empresa	Concepto	2018	2019
Itsas Natura	control APPCC	23/02/2018	21/02/2019
Itsas Natura - Intema	Alerta Sanitaria	08/03/2018	26/03/2019
DNV	Auditoria Calidad	06/06/18-26/06/18	43731
Sanidad - Itsas Natura - Externa	Alerta Sanitaria	18/09/2018	26/03/2019
Control interno	Seguridad Alimentaria	26/09/2018	08/04/19 30/04/19
Sanidad-Piscina	Auditoria sanidad	18/09/2019	12/12/2019
Ireber - Agem	Auditoria Económica	14/12/2018	13/12/2019

Derivada de la evaluación y seguimiento de incidencias con proveedores indicar que: los proveedores de servicios con los cuales trabajamos, los mantenemos por su valoración, tanto en calidad, como en precio, como en servicio y cercanía y disponibilidad. La evaluación de proveedores de productos es satisfactoria en todos los casos, pudiéndose consultar los registros de incidencias y valoraciones de compras en nuestro sistema de gestión interno de calidad. En el ejercicio 2019 hemos tenido cinco incidencias, de las cuales tres han sido no conformidades y no observaciones.



CUESTIONES RELATIVAS A CLIENTES

En Matia Fundazioa hemos acompañado a:

	2018			2019**		
	Sanitario	Social	Total	Sanitario	Social	Total
Personas atendidas	12000	2793	14793	12469	5630	18.099
Familia y entorno	6640	3378	10018	6958	3348	10.306
Total			24811			28.405

58

Para medir el impacto de nuestro propósito hemos utilizado la METODOLOGÍA ACUMEN*. Esta metodología nos permite identificar cómo se está produciendo el impacto final de los servicios en las personas. Metodología sencilla que permite la obtención de indicadores de impacto medibles, a la vez que ayuda a realizar una profunda reflexión sobre la actividad de la organización.

**** Este año se ha incorporado en el cálculo del nº total de personas atendidas, las personas atendidas en los programas SENDIAN (377 personas) y PECE (2002 personas)**



Personas trabajadoras por servicio

CENTRO / SERVICIO	TOTAL 2018	TOTAL 2019
MATIA ORIENTA	2	2
VALORACIONES	40	46
MATIA EN CASA	19	18
INSTITUTO	14	24
CENTROS DE DIA	52	49
CENTROS RESIDENCIALES	784	787
CENTROS REHABILITACION	83	90
HOSPITAL ,Centro Y CONSULTAS	198	190
ATENCION PSICOSOCIAL	7	6
GENERALES	99	103
TOTAL	1298	1315

EL SERVICIO DE ATENCIÓN A LA PERSONA USUARIA (SAU)

Su Promover, recoger y analizar la opinión de pacientes, personas usuarias y sus familias así como sus peticiones, quejas, sugerencias y agradecimientos para que éstas sean tenidas en cuenta y se conviertan en oportunidades para la mejora de la organización

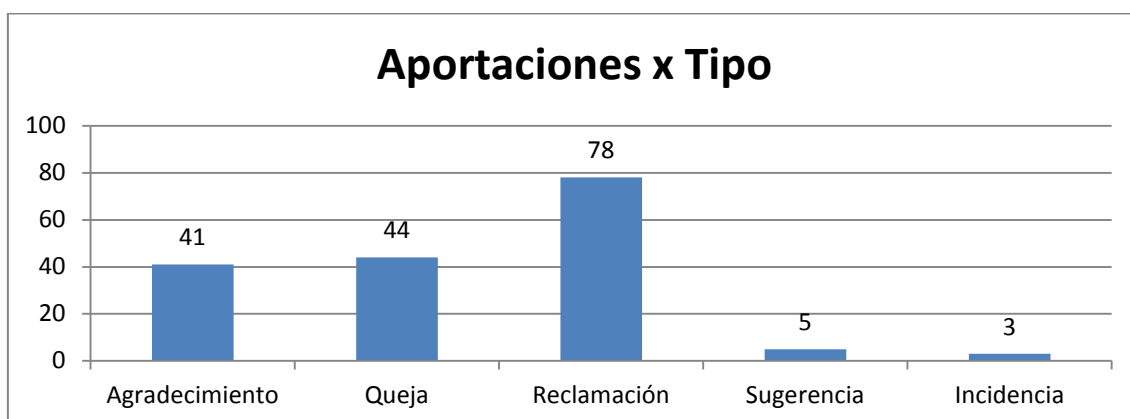
Funciones:

- Vigila y vela por el cumplimiento de los derechos de las personas usuarias
- Impulsa, atiende y tramita todas las Reclamaciones, Sugerencias e Incidencias presentadas por las personas usuarias o sus familias
- Promueve el establecimiento de aquellas acciones preventivas, correctivas y de mejora
- Hace seguimiento de la eficacia de dichas medidas
- Informa a todas las partes implicadas y procesos relacionados
- Realiza anualmente los estudios de satisfacción y comunica los resultados
- Atiende los ejercicios de derechos de las personas en cuanto a datos de carácter personal e historia clínica

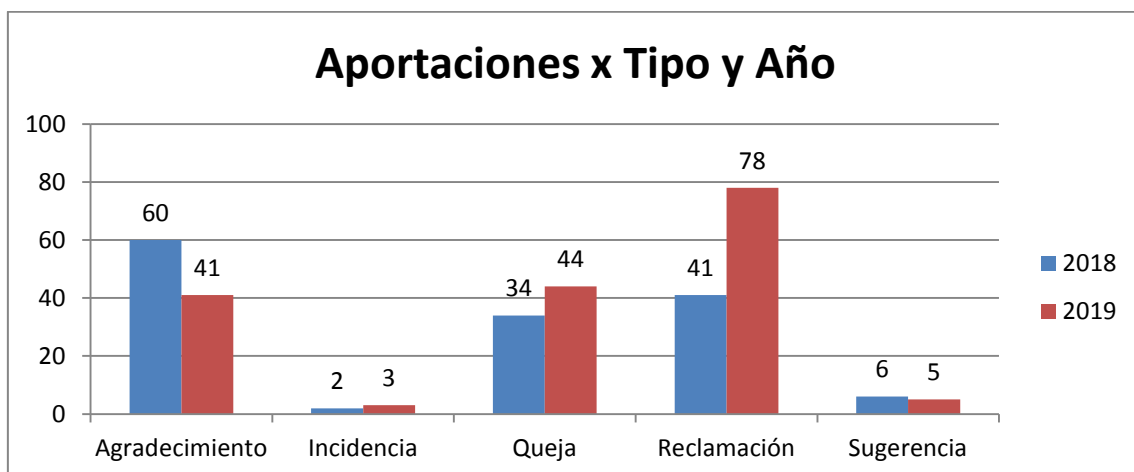
Canales para poner queja, reclamación, sugerencia o comunicar una incidente o un agradecimiento

- Presencial en el centro comunicando su aportación a un profesional
 - Depositar aportación en el buzón de sugerencias del centro
 - Mediante correo electrónico al SAU
 - Presencialmente con cita concertada con el SAU
- Se han recogido un total de 139 aportaciones. Reclamaciones 29%, quejas 24%, Incidencias 1%, sugerencias 5% y agradecimientos 40%.

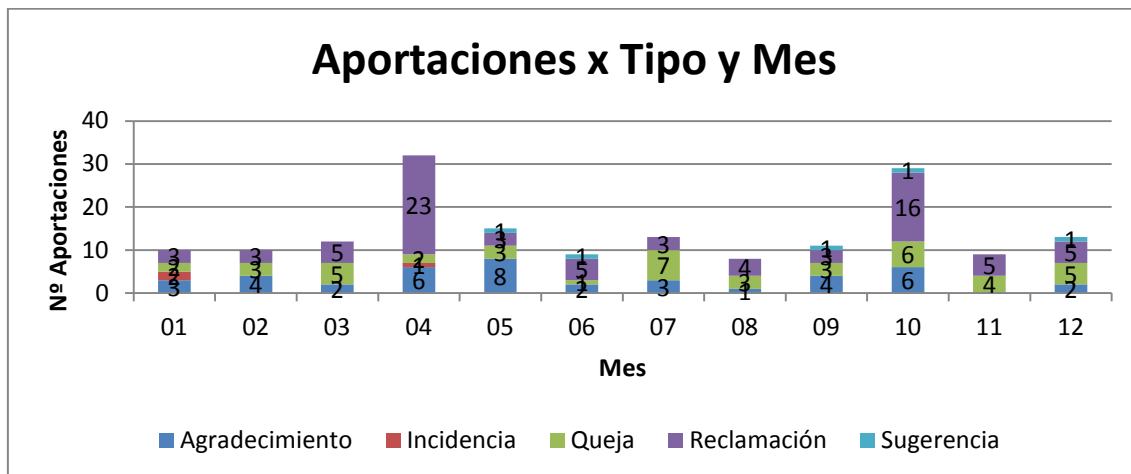
Se han recogido un total de 171 aportaciones.



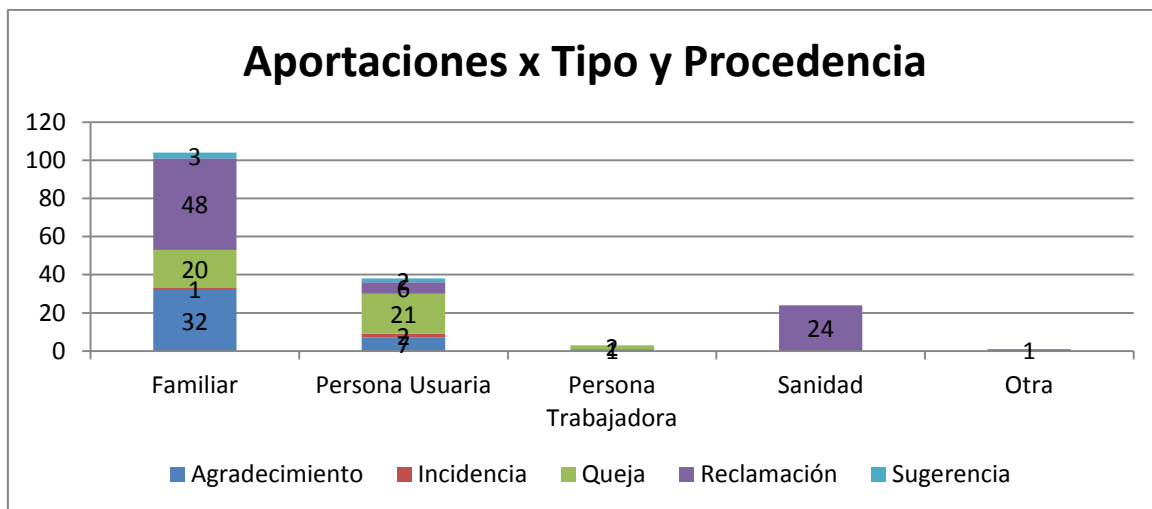
28 más que el año anterior, habiendo disminuido los agradecimientos (-19) y aumentado las quejas (+10) y sensiblemente las reclamaciones (+37).



Septiembre 18,7% (32) y Octubre 16,9% (29) han sido los meses en los que más aportaciones se han recogido.

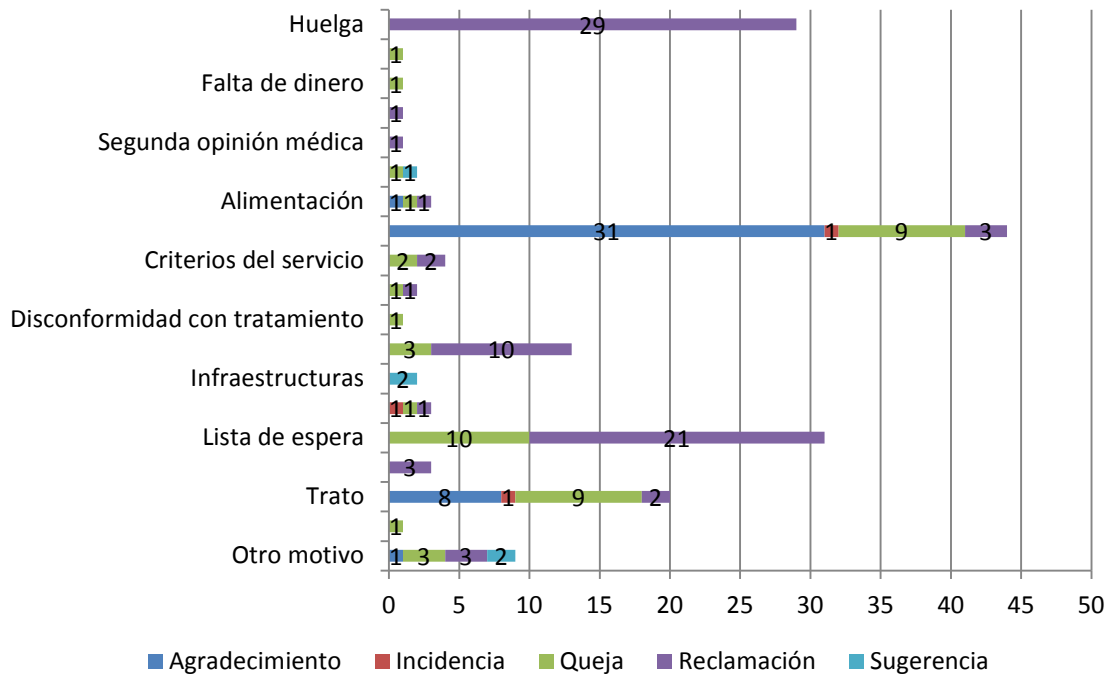


Se han realizado principalmente desde las Familias 57,6% (104), seguido de las Personas Usuaris 20% (38) y desde Sanidad 15,3% (24).

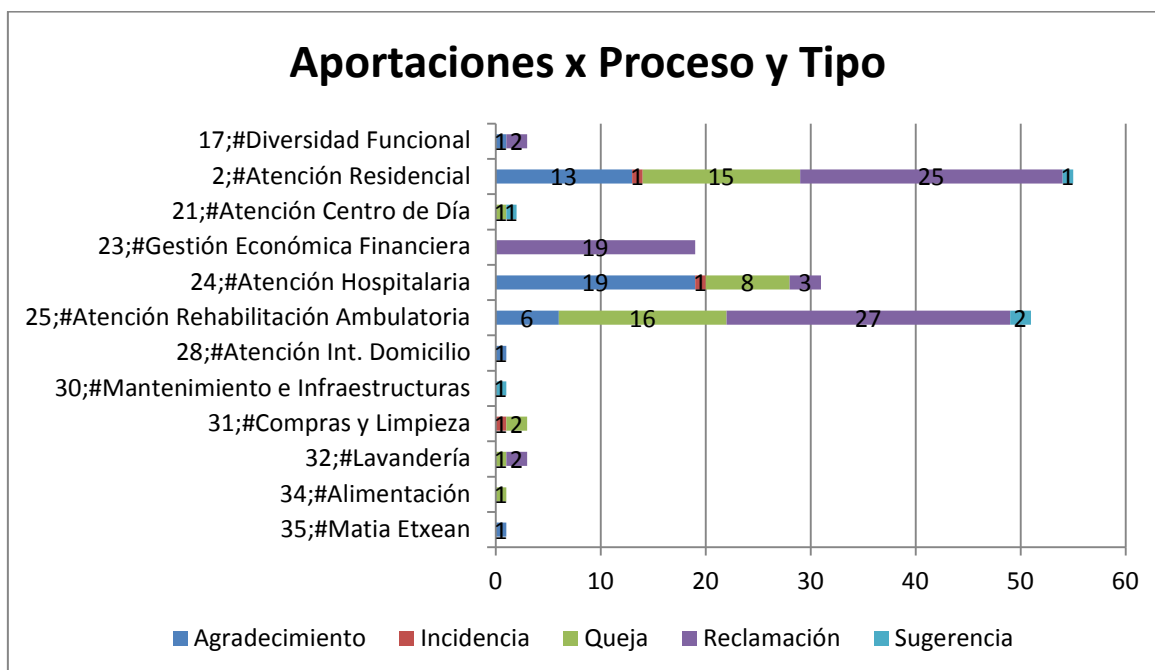


El motivo principal son los aspectos relacionados con la calidad del servicio y la atención 25,7% (44), seguido por la lista de espera en rehabilitación 18,1% (31), relacionadas con la huelga 16,9% (29) y el trato 11,6% (20).

Aportaciones x Motivo y Tipo



El proceso de Atención residencial ha recibido el 32,1% (55) de las aportaciones, seguido por rehabilitación ambulatoria 29,8% (51) y el de Atención hospitalaria 18,12% (31).



En el 2019 se han recogido en el SAPU más aportaciones que el año anterior. De entre ellas hay un 42,2% más de reclamaciones, originadas fundamentalmente por la situación de huelga, y un 29% más de quejas y se han recogido un 31,6% menos de reclamaciones que el año pasado.

El nº total de Quejas y Reclamaciones recibidas es de 122, lo que supone el 71% de las aportaciones recibidas en el SAPU.

Respecto a 2018 el Servicio de Rehabilitación ha recibido 15 quejas y reclamaciones más que el año anterior.

A raíz de las mismas se han derivado, entre otras, acciones correctivas como el aporte de información sobre su situación a pacientes de rehabilitación ambulatoria, se han realizado abonos y/o reposiciones de prendas / objetos, se ha gestionado con el seguro las incidencias sobre objetos personales, cambios de habitación, no renovación de una auxiliar, ajustes asistenciales (como cambio de grúa), se han ofrecido opciones de cambio de centro, realizado cambios de persona de referencia, y de mejora como la realización de modificaciones en el menú (cambio de dieta en la unidad), aporte de información, nuevo mobiliario, etc.

Para el siguiente ejercicio se considera adecuado abordar la renovación del impreso CLIENTE 03.01, ampliar y acercar los canales tanto a las personas usuarias para la realización de aportaciones, como a los centros para la gestión de las aportaciones realizadas, a través de la intranet.

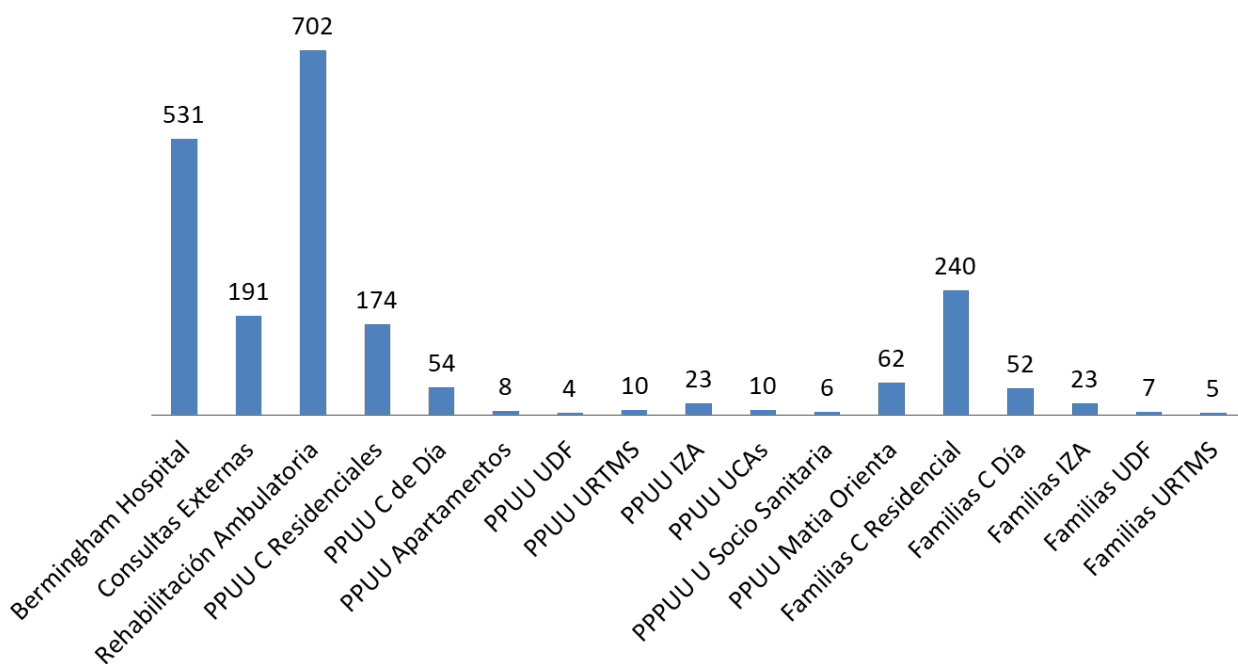
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

En Matia Fundazioa medimos la satisfacción de las personas que usan nuestros servicios o viven en nuestros centros a través de encuestas y grupos focales.

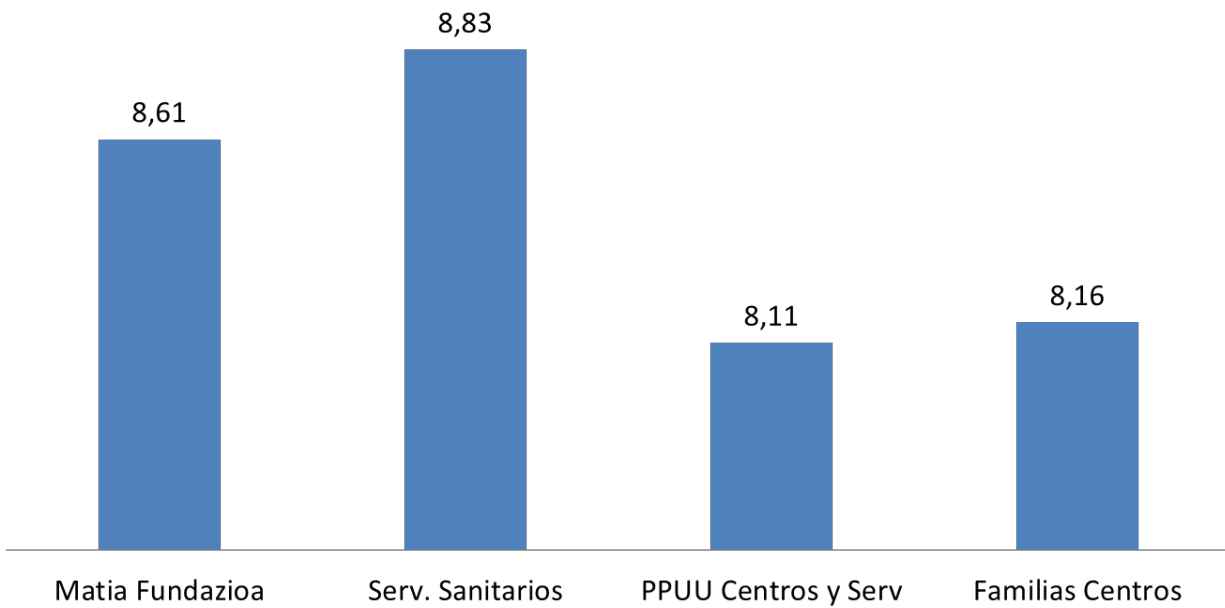
A continuación mostramos los datos de satisfacción global desglosada por actividad

0. GLOBAL MATIA FUNDAZIOA

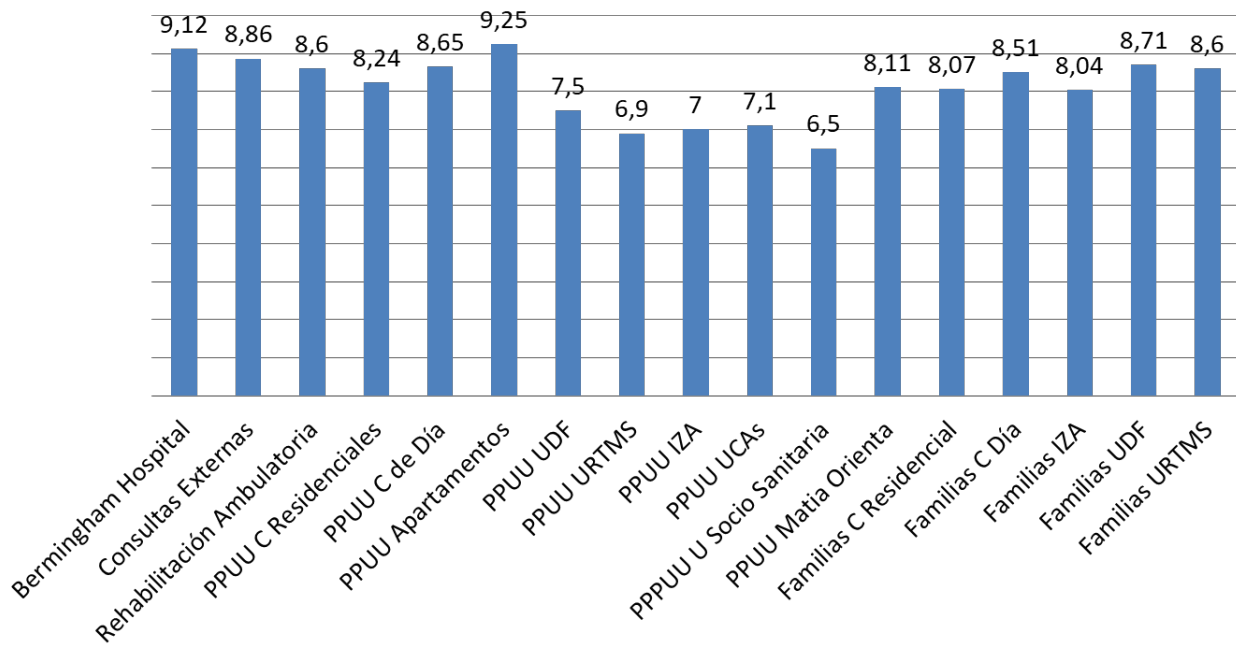
Nº de Encuestas 2019 x Servicio (Nº=2.102)



Satisfacción Media



Satisfacción Global Media x Servicio



1. HOSPITAL RICARDO BERMINGHAM

Nº total de encuestas recibidas en el Hospital Ricardo Bermingham a lo largo del año: **531**

Puntuación global media anual y por meses:

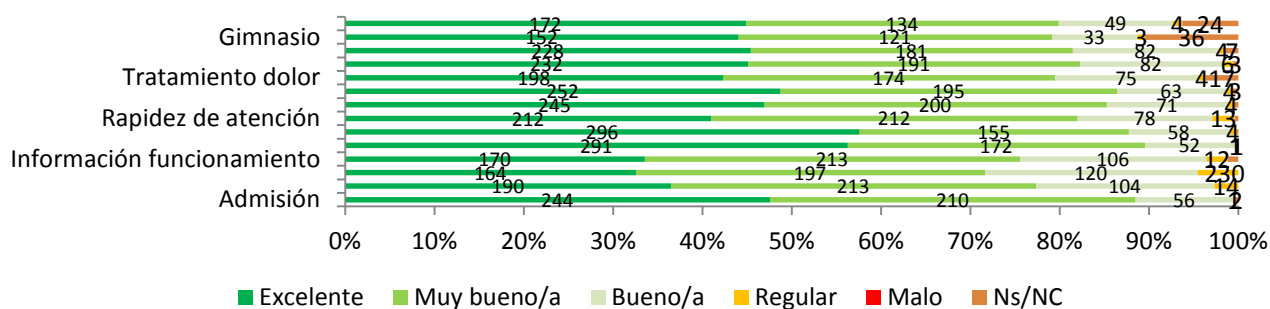
Me s	Ene ro	Febrer o	Marz o	Abr il	May o	Juni o	Juli o	Agost o	Septiemb re	Octub re	Noviemb re	Diciemb re	201 9
	9,09	9,18	9,29	9,13	9,51	9,30	9,06	8,88	9,09	9,14	8,97	8,89	9,12

68

Puntuación global media anual por unidad y por meses

	Ene ro	Febre ro	Marz o	Abr il	Ma yo	Juni o	Juli o	Agos to	Septiem bre	Octub re	Noviem bre	Diciem bre	201 9
Rehabilitación	8,93	9,29	9,09	9,09	9,47	9,38	8,83	8,67	8,98	9,17	8,97	8,67	9,03
Convalecencia	9,00	9,10	9,55	9,00	9,20	9,75	8,60	9,25	8,80	8,50	8,50	8,75	9,03
Psicogeriatría	9,17	9,00	9,43	9,40	10,30	9,17	9,40	8,78	9,40	9,25	9,36	9,50	9,36
Paliativos	10,00	9,75	9,25	8,50	9,00	10,00	9,67	9,50	9,60	9,13	8,75	9,33	9,35

Satisfacción General Hospital Bermingham



2. CONSULTAS EXTERNAS

La Valoración global media es de **8,86** / 10

Desglosamos a continuación los resultados por ítems.

RESULTADOS GLOBALES CONSULTAS EXTERNAS					
Recomienda el servicio	Sí	No			
	99%	1%			
Atención admisión	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
	72%	27%	1%	0%	0%
T. espera en cita con el médico	Largo	Normal	Corto		
	8%	67%	25%		
Instalaciones	Muy Buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy Malas
	42%	55%	3%	0%	0%
Competencia y conoc. del médico	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
	74%	24%	2%	0%	0%
Amabilidad y trato del médico	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
	78%	22%	1%	0%	0%
Competencia y conoc. del/la enfermera/o	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
	72%	27%	1%	0%	0%
Amabilidad y trato del/a enfermera/o	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
	76%	24%	1%	0%	0%
Horario adaptado a necesidades	Sí	No			
	94%	6%			
Respeto a la intimidad	Sí	Casi Siempre	A Veces	No	
	96%	4%	0%	0%	
Información sobre el motivo de consulta	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
	74%	25%	1%	0%	0%
Respeto a la preferencia lingüística	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	
	88%	7%	3%	2%	
Utilizado Consulta Telefónica	Sí	No			
	47%	53%			
Valoración consulta telefónica	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
	52%	39%	9%	1%	0%

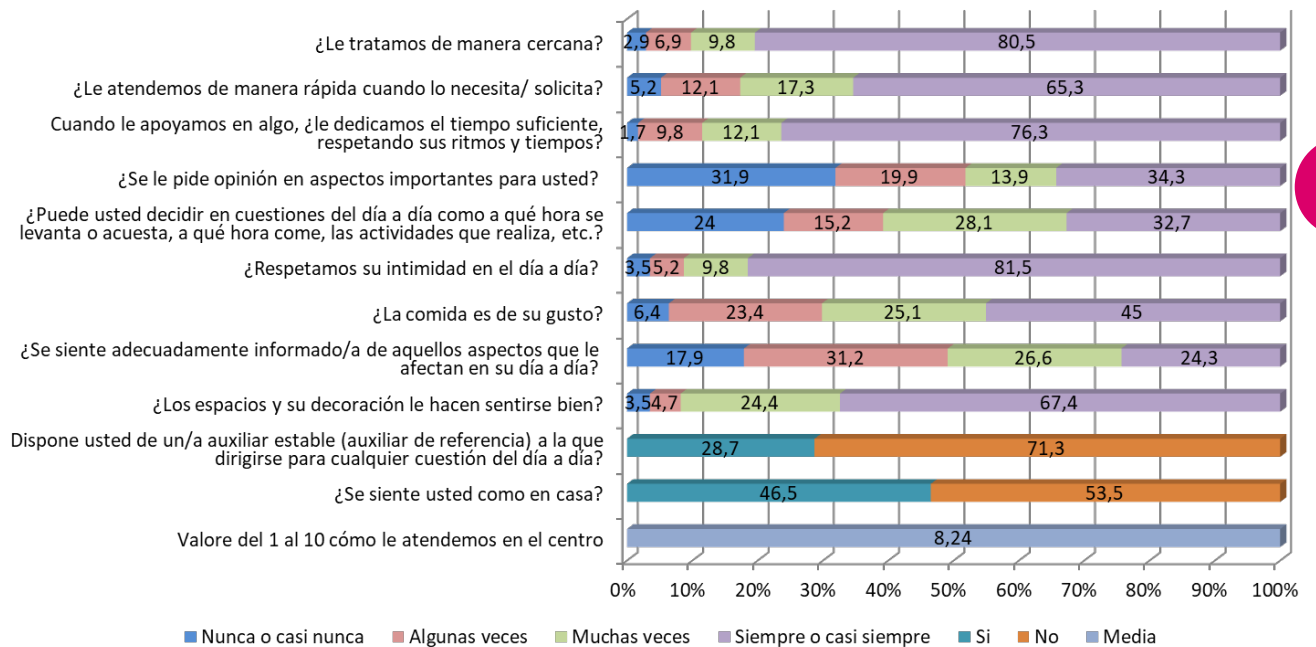
3. SERVICIO DE REHABILITACIÓN

La valoración global del servicio es muy positiva con un 8,6/10.

Atención admisión	Muy Buena 64%	Buena 34%	Regular 1%	Mala 0%	Muy Mala 1%
T. espera en 1ª cita con el médico	Largo 29%	Ni largo ni corto 43%	Corto 28%		
T. espera hasta inicio tto.	Largo 33%	Ni largo ni corto 36%	Corto 31%		
Clasificación del caso	Muy Buena 20%	Buena 53%	Regular 22%	Mala 4%	Muy Mala 1%
Competencia y conoc. del médico	Muy Buena 49%	Buena 48%	Regular 3%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Amabilidad y trato del médico	Muy Buena 54%	Buena 43%	Regular 3%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Competencia y conoc. del/la fisio	Muy Buena 76%	Buena 23%	Regular 0%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Amabilidad y trato del/a fisio	Muy Buena 85%	Buena 14%	Regular 0%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Instalaciones	Muy Buena 14%	Buena 72%	Regular 14%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Dotación técnica	Muy Buena 16%	Buena 71%	Regular 12%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Limpieza de las instalaciones	Muy Buena 38%	Buena 61%	Regular 1%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Organización y funcionamiento	Muy Buena 37%	Buena 59%	Regular 4%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Horario adaptado a necesidades	Si 96%	No 4%			
Respeto a la intimidad	Siempre 96%	Casi Siempre 3%	A Veces 0%	Nunca 0%	
Información sobre la patología	Muy Buena 32%	Buena 61%	Regular 6%	Mala 1%	Muy Mala 0%
Valoración tratamiento recibido	Muy Bueno 50%	Bueno 47%	Regular 3%	Malo 0%	Muy Mala 0%
Mejora patología	Mucho 50%	Ni mucho ni poco 38%	Poco 10%	Nada 2%	
Respeto a la preferencia lingüística	Siempre 97%	Casi Siempre 2%	A Veces 1%	Nunca 0%	
Indicaciones para cuidarse en casa	Sí 91%	No 9%			
Recomienda el servicio	Sí 100%	No 0%			
Valoración Global	8,86				

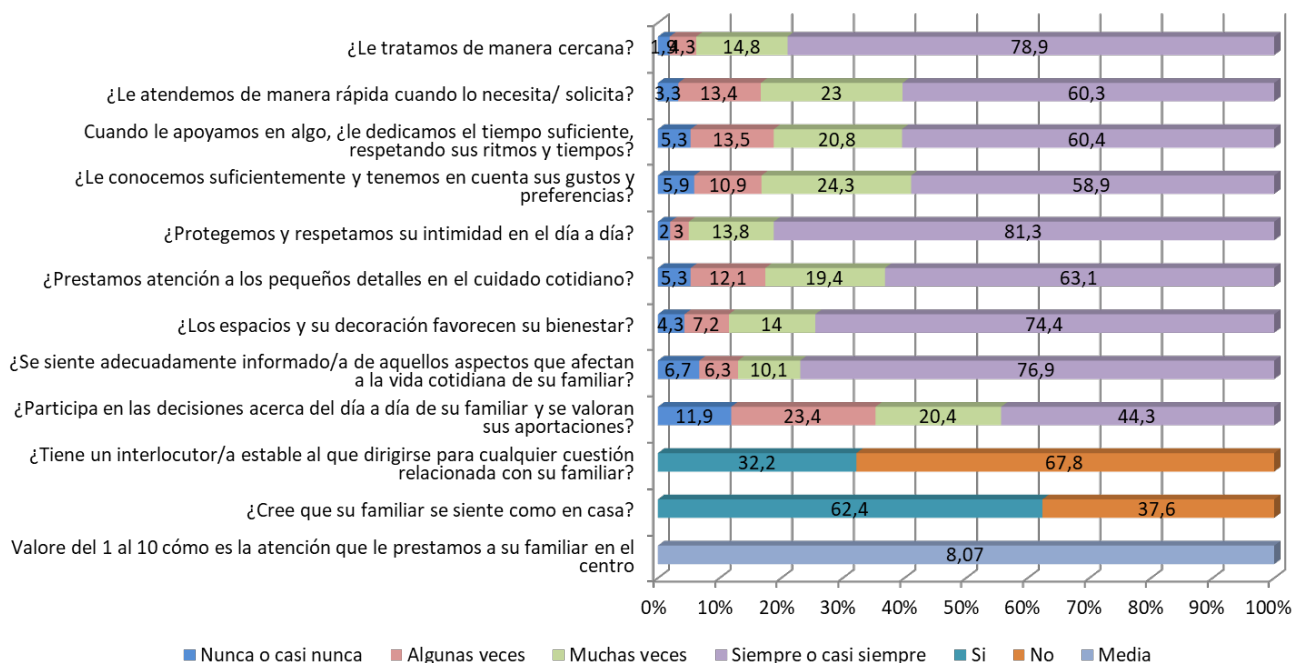
4. CENTROS RESIDENCIALES

Satisfacción Personas Usuarias - Residencial (N=174)



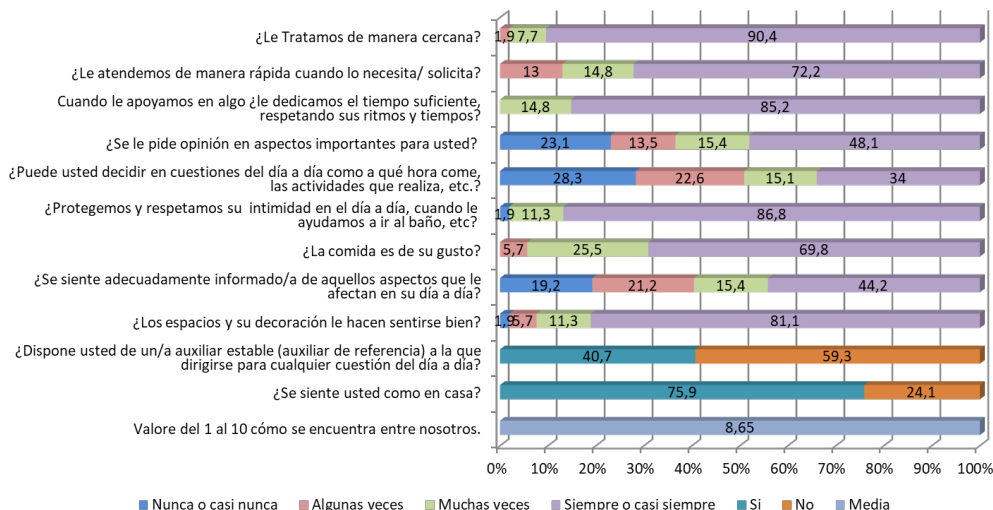
71

Satisfacción Familias – Residencial (N=209)

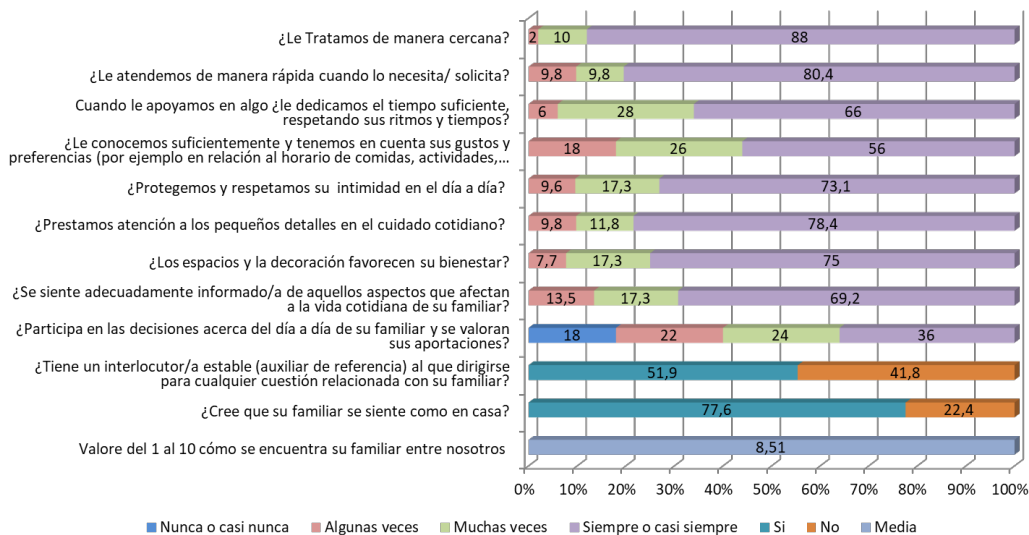


5. CENTROS DE DÍA

Satisfacción Personas Usuarias - CD (N=54)



Satisfacción Familias - CD (N=52)



MATIAZALEAK

En Matia Fundazioa el voluntariado es un factor muy importante en la generación de Bienestar de las personas que viven en nuestros centros

Todos los voluntarios acceden a Matia a través de asociaciones con las que cooperamos y a través de Centros educativos de nuestro entorno. Matia Fundazioa dispone de un documento en el que se reflejan los derechos y deberes de la persona voluntaria.

A continuación mostramos los datos más relevantes del ejercicio 2019:

Personas voluntarias: 3558

- Voluntarios que hace acompañamiento continuado: 67
- Número de niños que participan en programas intergeneracionales: 716
- Nº voluntarios que participan en actividades culturales: 2417
- Nº de voluntarios que apoyan en actividades de ocio y en salidas: 358

Número de horas aportadas: 28279

Número de entidades colaboradoras: 204

% de personas con apoyo sociofamiliar en centros residenciales: 97%

% de personas con acompañamiento de voluntariado continuado en centros residenciales: 5%

Además en Matia Fundazioa, desde 2014 se viene desarrollando la iniciativa "MatiaZaleak". MatiaZaleak somos todas las personas y entidades que nos identificamos con el propósito de Matia Fundazioa: "acompañar a las personas en su proceso de envejecimiento para mejorar su bienestar, generando conocimiento y servicios personalizados que promuevan su autonomía y dignidad".

En Matiazaleak se pretende crear un compromiso hacia la sociedad gipuzkoana, respondiendo a necesidades identificadas y no cubiertas de las personas mayores y personas con diversidad funcional, de las asociaciones y organizaciones que son parte de la red de colaboración de Matia Fundazioa y de la sociedad guipuzcoana en general.

Y además, reconocer la labor de las personas voluntarias y colaboradores, que ayudan en el propósito que perseguimos.

A continuación mostramos las iniciativas puestas en marcha gracias a las aportaciones de los matiazaleak y el desglose de los ingresos de la iniciativa:

Número de MatiaZales: 917

Número de socios MatiaZaleak: 69

Número de donantes puntuales MatiaZaleak: 164

Número de entidades MatiaZaleak: 45

Número de empresas MatiaZaleak: 37

Ingresos totales de donaciones MatiaZaleak: TOTAL 39518€: socios (8792) + puntuales (15463)
+ empresas (13914) + regalo (1349)

Iniciativas que requieren de un presupuesto económico llevadas a cabo durante el 2019:

Puestas en marcha durante el 2019:

- #cienfluencers
- euskalduneando

Logrados durante el 2019:

- postales para mi amiga la soledad
- exposición itinerante: mirando la soledad
- Las historias de Pio
- El cuento de la abuela
- A por la prórroga
- Tamborrada solidaria
- Somos arte

Generamos también a finales de 2017 una comisión mixta que se reúne 2-3 veces al año. Es una comisión compuesta por agentes que reflejan los grupos de participación e interés en la realidad de MatiaZaleak: personas residentes, familiares, trabajadores, patronos, asociaciones de voluntariado y centro educativo.

En estas reuniones vamos viendo la evolución de las iniciativas, intentamos detectar colaboraciones y/o nuevas necesidades a las cuales dar respuesta.

NUEVAS INFRAESTRUCTURAS PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN

NUEVOS PROYECTOS

Matia Fundazioa afronta dos grandes proyectos innovadores en el 2019: la construcción de un nuevo centro gerontológico en Usurbil, y a la construcción de un centro de viviendas para mayores en Lugaritz.

Proyecto de Centro de Innovación y Alojamientos con cuidados en Usurbil

Existen razones multidimensionales que mueven a Matia Fundazioa a afrontar un proceso de innovación en el modelo guipuzcoano de atención. Siempre en consonancia con las políticas gerontológicas que realiza la Diputación Foral y el resto de administraciones públicas.. Algunas de ellas son:

- Sociodemográficas: muchas personas que envejecerán en los próximos años en mejores condiciones sociales, económicas, de salud. Un territorio de los más envejecidos del mundo.
 - La población guipuzcoana de 65 y más años ha aumentado en estos últimos 20 años en un 39,6%, frente al 6,3% mencionado para el conjunto de la población en el mismo periodo. Entre 1998 y 2017 las personas mayores de 65 años, han pasado de representar el 16,5% de toda la población a suponer un 21,6% en la actualidad.
 - De forma específica, el volumen de la población de 80 y más años prácticamente se ha duplicado, de tal manera que han pasado de 25.349 en 1998 a 50.254 en 2017.
- En consecuencia, se prevé un incremento exponencial de las personas muy mayores que vivirán solas y preferirán fórmulas más seguras y “protectoras” para vivir. Siempre desde la normalización de su modo de vida, es decir en modelo “casa” que garantice su independencia e intimidad.
- Asimismo, el incremento de situaciones de dependencia, conforme a lo establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia., situará a Gipuzkoa en 29.120 personas con Grados I a III de dependencia
- Insistente posicionamiento sobre lo que deseamos cuando envejecemos y necesitamos ayuda: VIVIR EN CASA O COMO EN CASA
- Rechazo generalizado al modelo institucional tradicional y también al de atención domiciliaria al no ser capaz de dar una respuesta suficientemente adecuada a las necesidades de las personas en situación de dependencia.
- Constatación desde las administraciones públicas de la necesidad de generar más recursos para personas en situación de dependencia. Recientemente la Diputación Foral ha difundido el Mapa de Servicios Sociales de Gipuzkoa 2018-2021, en el que se constata un déficit global de 441 plazas residenciales para 2021, de las cuales 191 se concentran en Buruntzaldea. La nota de prensa que recoge el Diario Vasco del pasado

7 de noviembre recoge parte de estas previsiones y cita el proyecto Usurbil como referente en esta planificación

- Convencimiento de que la construcción de un ecosistema facilitará el afrontamiento del itinerario de la dependencia y sus necesidades derivadas. Desde la certeza de que las generaciones que se incorporan a la vejez en los próximos años poseen mayor y mejor preparación, lo cual generará más exigencia de calidad y adecuación a sus deseos y preferencias.

Desde hace varias décadas, países como Suecia, Dinamarca, Holanda o EEUU trabajan en un cambio en profundidad del modelo de atención a las personas en situación de dependencia. Más recientemente, Reino Unido, Francia y Alemania se han incorporado activamente a este movimiento innovador basado en principios como:

- Provisión integrada de servicios sociales y sanitarios.
- Mantenimiento de las personas en su entorno habitual.
- Oferta de alternativas al domicilio que garanticen el lema “vivir como en casa”.
- Modelo de atención centrado en la persona y sus preferencias.
- Promoción de la autonomía personal de las personas dependientes, potenciando su capacidad de elección, la continuidad con sus entornos pasados y la preservación de su dignidad e intimidad.

El conocimiento y experiencia adquirida por la Fundación Matía Instituto Gerontológico a través de su participación en proyectos europeos de investigación e innovación gerontológica aporta un valor añadido que pone de manifiesto la trascendencia de este cambio de paradigma en el modelo de atención, en torno al concepto “housing” y sus diferentes modalidades de provisión de cuidados. Su participación en la red europea Saumon y TTS, así como el desarrollo de los proyectos ETXEAN ONDO y ETXEAN BIZI durante los últimos años, han generado conocimiento y experiencia que ahora adquiere gran valor en la implementación del proyecto Usurbil. Después de varios años y amplia experimentación en este proceso de cambio, actualmente este tipo de modelos de atención ha sido respaldado por la legislación generada en la mayor parte de los países del centro y norte de Europa. En definitiva, las buenas prácticas se han convertido en modelo respaldado por la ley. En el Estado Español, empieza a legislarse en esta línea conceptual.

Todo ello justifica que, en diferentes ámbitos profesionales, asociativos y también relacionados con la toma de decisiones políticas esté madurando ya la reflexión sobre cómo abordar un itinerario de cambio desde la coherencia y sostenibilidad de nuestro sistema actual. Guipuzkoa ha iniciado ya este proceso innovador, desde la certeza de que afronta un reto complejo, un cambio en la cultura en la atención gerontológica y, muy especialmente, en el sistema institucional. La iniciativa ADINBERRI es una excelente muestra de este compromiso, que se concreta en el desarrollo y construcción del ecosistema Pasaia y, previamente, en el proyecto Usurbil que se presenta. En concreto Usurbil, promovido desde Matia Fundazioa, cuenta con todo el apoyo del Departamento de Políticas Sociales,

precisamente para avanzar en la obtención de evidencias científicas en el desarrollo de un modelo alternativo e innovador de atención a las personas en situación de fragilidad o dependencia, que garantice la continuidad de los cuidados en todo su itinerario de atención. Siempre desde un enfoque ecosistémico que afronte las necesidades desde sus comienzos: garantizando el tránsito más adecuado del domicilio habitual a un centro gerontológico constituido por pequeñas viviendas en donde se reproduce el modo de vida de las personas que las habitan.

Marco conceptual.

El diseño del proyecto Usurbil se articulará desde los siguientes principios:

- **Las personas, su bienestar y la calidad de atención constituyen el eje central** que vertebra este proyecto. En consecuencia, la dimensión ética y la garantía del ejercicio de derechos de las personas con discapacidad o dependencia determinará toda la actividad del centro.
- **Interconexión transdisciplinar** que vincule y desarrolle una red de iniciativas en este ámbito de conocimiento, procedentes de diferentes disciplinas y sistemas (sociales o sanitarios principalmente).
- **Gestión del conocimiento** en torno a diversas áreas que aborden la especificidad de cada uno de los perfiles de dependencia que se aborden desde una óptica psicosocial y socio-sanitaria.
- **Generación y validación de buenas prácticas de atención e innovación** en cada una de sus facetas de actividad, que permitan transferir conocimiento riguroso y referencial.
- **Modelo de trabajo en red** que sirva para:
 - Lograr el cumplimiento de sus objetivos centrados en el diseño de un itinerario de cambio de modelo de atención más centrado en las preferencias de las personas
 - Vincular, coordinar y dinamizar los centros, instituciones y asociaciones que trabajan en Guipuzkoa y Euskadi en este ámbito de conocimiento.

Rasgos generales del Proyecto de Centro de Innovación y alojamientos con cuidados en Usurbil.

Como se ha señalado, el carácter innovador de este proyecto, viene determinado por un conjunto de características, de las cuales señalamos las más importantes:

- Construcción de un **centro gerontológico de Alojamiento con cuidados** que por primera vez será diseñado desde el **marco conceptual “vivienda”** y no desde el modelo institucional tradicional basado en habitaciones que se disponen en torno a pasillos.

- Diseño arquitectónico que hace compatible el modelo residencial con la modulación de espacios que garanticen “vivir como en casa”, introduciendo el concepto “vivienda” que sustituye al de habitación y que realmente garantiza la existencia de un espacio privado en el que la comunicación y el acompañamiento con las familias, amigos o personas voluntarias adquiere el necesario sentido de “privacidad” que la institución tradicional no puede conseguir.
- El modelo se diseñará desde **el concepto de unidades de convivencia** en las que vivirán 18 personas. Estas unidades serán subdivisibles en dos de 9, desde el convencimiento de que en un futuro próximo se revisarán perfiles y ratios profesionales para adecuarlos mejor a esta estructura.
- Construcción de un **centro de día** en el que se pretende garantizar la continuidad de los cuidados desde la intervención en los domicilios con las personas cuidadoras y en coordinación con la actividad del centro. Será un **recurso abierto, flexible, intensivo**.
- En estos equipamientos se pretende abordar un **proceso de innovación en la vida cotidiana de las personas** desde un conjunto de aspectos como son :
 - Un diseño externo e interno que facilite la cotidianeidad: normalizado, modelo vivienda, espacios de intimidad, iluminación adecuada a las características de las personas que las habitarán...Todo ello desde el diseño de un proceso de investigación que ofrezca suficiente evidencia científica y que avale este cambio cultural.
 - Una actividad cotidiana basada en la realización de **actividades “con sentido”** y centrada en las personas que viven allí desde sus diferentes roles: mayores que necesitan atenciones, profesionales, familiares, voluntarios....
- Asimismo, se pretende profundizar en el imprescindible **proceso de cambio organizacional** que impone este modelo de atención:
 - Identificando los roles profesionales adecuados, así como sus competencias y habilidades.
 - Los modelos organizativos basados en la colaboración y la confianza entre los trabajadores, afrontando el necesario proceso de horizontalización de la organización.
- Validación del modelo **“Centro proveedor de recursos”** de modo que se convierta en centro coordinador para la provisión de servicios domiciliarios tradicionales e innovadores, tanto sociales como sanitarios que rentabilicen el conocimiento generado en este proceso.
- Desarrollo de un **modelo experimental de “gestión de casos”** integrando los niveles de atención necesarios para facilitar una atención de calidad: centro de día, viviendas con servicios, servicios domiciliarios “a la carta”, provisión de tecnologías y productos de apoyo, estancias temporales en el centro, servicios de apoyo a las familias, así como iniciativas procedentes de la acción voluntaria y del ámbito comunitario.....

- Espacios compartidos en el mismo centro o en su entorno próximo para actividades o provisión de servicios a otros grupos de población, generando así las necesarias sinergias intergeneracionales que este nuevo modelo conlleva.
- Identificación desde metodologías de investigación acción participativa de un **modelo de atención que garantice la provisión de cuidados allí donde se produzca la necesidad**. El desarrollo de estos objetivos permitirá crear un modelo básico de atención integral e integrada, de carácter sociosanitario, configurable y adaptable a la idiosincrasia propia de otro tipo de iniciativas a las que se puedan transferir conocimiento.

Se trata del primer proyecto de nueva construcción de este tipo en Euskadi. Su carácter innovador viene reforzado por la experiencia que la implantación de este modelo ha tenido en el resto de países europeos, pero además por la novedad en la adaptación del mismo al contexto social vasco. De esta forma, el proyecto coloca a Euskadi en la línea más avanzada en materia de alojamiento para mayores en situación de dependencia.

La propuesta se ubica en el área definida como “A.96/A.97 Miravalle” del núcleo urbano de Usurbil, en Donostialdea. Dicha parcela se encuentra en la zona Kalezar Auzoa, con unas impresionantes vistas hacia el valle del Oria. Se trata de una parcela con una superficie de 12.017 m².

El conjunto ofrece 110 alojamientos para 127 personas. Se compone de cuatro edificios conectados mediante elementos más ligeros de vidrio, pero que funcionan de forma independiente. Los alojamientos se agrupan en siete Unidades de Convivencia (UC) en varias plantas. En los niveles inferiores a la cota de acceso de la Plaza y aprovechando el desnivel del terreno, se ubican dos UC destinadas a las Unidades Psicogerítricas, mientras que en los niveles superiores se ubican el resto de UC. Cada Unidad de Convivencia se compone de un número de entre 15 y 18 alojamientos, una zona de estar común con terraza exterior, una cocina abierta a dicha zona de estar y una serie de zonas de servicio para almacenaje y uso de los trabajadores. Cada UC se plantea subdivisible, de forma que en el futuro se pueda transformar en dos UC menores de 9 viviendas cada una.

El cambio de planteamiento, con respecto a los alojamientos para mayores existentes en Euskadi, se hace manifiesta claramente cuando hablamos del propio alojamiento: pasamos de la habitación compartida a un alojamiento individual. Este cambio de paradigma hace más de 40 años que se ha introducido en los países europeos, respondiendo a la demanda real de las personas de proteger su intimidad e independencia. Por lo tanto, mediante este proyecto, Matia pretende incorporar al modelo y contexto vasco la realidad de cómo quieren vivir los mayores.

Los alojamientos se componen de un pequeño distribuidor de acceso con espacio para almacenar la silla de ruedas, andador u otro tipo de ayudas; que además permite ser personalizado con objetos o muebles que representen a cada persona, facilitando así la orientación e identificación a aquellas personas con demencia. Además, se incluye una pequeña cocina “de cortesía”, que no sirve para cocinar, pero sí para preparar comida o

bebidas a familiares y amigos. La zona principal del alojamiento se compone de dormitorio y sala de estar, separados por un armario para favorecer la privacidad, pero evitando el uso de tabiques que reduzcan el espacio y la sensación de amplitud. Por último, el baño, adaptado y con una dimensión suficiente para ayudar a los cuidadores a desarrollar las tareas necesarias. Todo el espacio del alojamiento se plantea como privado y por tanto susceptible de ser amueblado y decorado por el usuario. Los objetos personales y muebles con los que se decoraba la vivienda propia, se convierten en elementos indispensables para crear el “nuevo” hogar ya que representan nuestra forma de vida y almacenan los recuerdos vinculados a ella.

Una vez finalizada la construcción de Usurbil, éste se utilizará para poder dar cabida a los residentes de Fraisoro (88 usuarios). La estructura actual del centro se encuentra en un estado que requiere ser rehabilitado integralmente y ésta opción nos permite poder trasladar tanto a los usuarios como a los trabajadores durante los años necesarios para su remodelación. Nos quedarán 38 plazas libres en las que podremos alojar nuevos usuarios. De ésta manera, no sólo solucionamos la ubicación de los usuarios de Fraisoro durante sus obras, sino que garantizamos la ocupación del nuevo centro desde el comienzo. Es sabido que una de las principales dificultades en la apertura de un nuevo centro es el llenar sus plazas hasta alcanzar una buena ocupación y estabilizarla.

Tras las obras de Fraisoro y una vez hayamos trasladado a sus usuarios nuevamente a Zizurkil, haremos la misma operación con el centro de Rezola, que aunque en mejores condiciones, también requiere una remodelación de su edificio. En éste caso serán 123 usuarios luego no tendremos plazas adicionales que ofertar.

Proyecto de Viviendas Lugaritz

Es sobradamente conocido que las personas que envejecen desean permanecer en su entorno habitual, aun en el caso de necesitar ayuda. Por ello, el conocido como fenómeno “housing” ha generado desde hace varias décadas un cambio cultural en la mayor parte de Europa, a través de un acercamiento a las necesidades de las personas que envejecen desde el concepto **casa o “como en casa”**, desarrollando un conjunto de modalidades de alojamientos adaptados a necesidades, pero teniendo muy en cuenta los proyectos, deseos y preferencias de las personas mayores de vivir en entornos domésticos. Siempre desde el reconocimiento de su heterogeneidad como grupo de población que, en consecuencia, requiere diversidad en la oferta de alojamientos, intentado prevenir la pérdida de autonomía a través de una mejor integración del hábitat y los servicios.

Desde estos postulados, se constata la existencia de una amplia variedad de alojamientos para personas mayores en Europa destinados a un perfil que necesita o necesitará en breve algún tipo de apoyos y cuidados. Es decir, alejados del modelo tradicional extendido en España, basado en el concepto de vivienda “tutelada” para personas autónomas e independientes que cuando empiezan a requerir cuidados debe trasladarse a una residencia.

En la mayor parte de Europa, los cuidados y servicios recibidos se separan del espacio doméstico, convirtiéndolos en servicios externos que se adaptan a las necesidades de los

usuarios. Por lo tanto, el modelo de vivienda se encuentra bajo el paraguas normativo de vivienda, no de servicios sociales. Este hecho es fundamental ya que es el origen del cambio de tendencia que como hemos reseñado, está en pleno auge en Países con Holanda, Francia, Alemania, Suecia o Dinamarca.

La conocida como “Silver economie” se hace realidad en este y en otros ámbito de la vida ciudadana, de tal forma que actualmente proliferan iniciativas públicas y privadas que promueven una amplísima variedad de alojamientos para personas mayores.

- En entornos integrados en los cascos urbanos.
- En edificios “normalizados” que eviten la “estigmatización” de este grupo de población.

Comenzando a proliferar el diseño y la construcción de edificios singulares que se constituyan en paradigmas de modernidad en la ciudad.

- En todos los casos y con diferentes modalidades, disponiendo de algunos espacios de encuentro y, sobre todo garantizando la provisión de cualquier tipo de servicios que necesiten las personas que lo habitan: limpieza, cuidados personales, mantenimiento de la vivienda, comidas, compras, servicios personales, etc...

En este contexto, La Fundación Matia ha realizado recientemente un informe para el Ayuntamiento de San Sebastian sobre la vivienda para mayores en Europa en el que se emiten un conjunto de recomendaciones, de las cuales se destacan especialmente:

- El parque de viviendas sociales se considera un foco prioritario de atención.
 - ✓ Promoviendo un mejor conocimiento sobre las necesidades del envejecimiento y los nuevos perfiles de usuarios de este tipo entre los promotores de vivienda social.
 - ✓ Realizando experiencias piloto y buenas prácticas en torno al alojamiento para personas mayores: edificios para mayores de 50 años de diferentes tamaños y características, apartamentos, edificios intergeneracionales, etc...
 - ✓ Diseñando alojamientos compartidos entre personas mayores o intergeneracionales con pocos medios económicos. Identificando fórmulas de facilitación que proporcionen seguridad y bienestar a sus inquilinos.
- Promover la construcción de alojamientos para mayores en régimen de alquiler desde la iniciativa privada.
- Realizar acciones de difusión sobre la importancia de los alojamientos para mayores en un futuro próximo con el objeto de animar a las empresas constructoras a invertir en esto.
- Construir alojamientos para mayores en los barrios, como plataforma de referencia en cuanto a la actividad con personas que envejecen y provisión de servicios.
 - ✓ Evitando la ruptura de los lazos sociales y familiares.

- ✓ Favoreciendo la participación y toma de decisiones de las personas mayores en las cuestiones relativas a su barrio.
- Las políticas de vivienda y alojamientos alternativos para mayores deben ir acompañadas de una reformulación del modelo de provisión de servicios integrado, sociosanitario, utilizando los servicios de proximidad y garantizando la continuidad de los cuidados.
- Es necesario repensar las necesidades de la población donostiarra en una proyección a 25-30 años con vistas a una mejor planificación de la ciudad del futuro. Al igual que en los países analizados, podremos observar:
 - ✓ Un incremento del número de personas muy mayores, con niveles de dependencia moderados que necesitarán servicios en su domicilio, siempre que éste esté adaptado.
 - ✓ Un desarrollo de la atención integral y centrada en las personas, coordinado desde el perfil profesional de una gestora del caso, que facilite la vida de estas personas y garantice una correcta provisión de cuidados públicos, privados, familiares y de carácter voluntario.
 - ✓ Un incremento exponencial de las personas muy mayores que vivirán solas y preferirán fórmulas más seguras y “protectoras” para vivir. Siempre desde la normalización de su modo de vida, en apartamentos o pisos más grandes, modelo “casa”, en zonas pobladas, comerciales y con servicios que les permita llevar una vida más integrada.
 - ✓ Una planificación de viviendas para mayores en sus diferentes modalidades: edificios de apartamentos, edificios intergeneracionales...en todos los casos ubicadas en los barrios desde una planificación de servicios y atenciones ajustada a la realidad de la zona.
 - ✓ Facilitar las iniciativas promovidas por el mundo asociativo y vecinal en este sentido, de co-housing, viviendas solidarias o cualquier otro tipo que promueva la convivencia y evite la soledad. Ayudar a que estas iniciativas lleguen a término, a través de ayudas económicas, cesión de terreno o rehabilitación de edificios.
 - ✓ Identificar soluciones de alojamiento para personas con deterioro cognitivo leve que ni ellas ni sus familias desean acudir a un establecimiento residencial
 - ✓ Planificar desde la certeza de que las residencias pasaran a convertirse en un recurso exclusivamente dirigido a personas muy dependientes y con demencia avanzada. Con bastante medicalización y una necesidad relativamente estable de plazas.
 - ✓ Realizar estudios de coste –efectividad de cada una de las iniciativas que se desarrollen.
 - ✓ Promover normativas de vivienda basadas en el diseño para todos o diseño universal, con el objetivo de acercar la construcción a las necesidades futuras.

Marco conceptual

En el contexto descrito, desde la Fundación Matia se pretende poner en marcha un proyecto de carácter piloto para la construcción de viviendas para mayores que se ofertarían en régimen de alquiler.

Actualmente desde Matia en coherencia con la misión de nuestra Fundación, consideramos necesario que se promueva un proyecto de innovación en el ámbito de alojamientos para las personas mayores, en colaboración con el Ayuntamiento, que ofrezca la oportunidad de valorar la eficacia de iniciativas de este tipo, suficientemente sólidas en Europa e inexistentes en España y en el País Vasco.

Entendemos que iniciativas de este tipo sirven para avanzar en la construcción de una ciudad amigable con las personas mayores y con toda su ciudadanía, identificando oportunidades acordes con los deseos y preferencias de las personas.

Viviendas para toda la vida

Viviendas para toda la vida a las que acceden personas en proceso de envejecimiento con el deseo de que esa sea su casa hasta el final de sus días. Siempre en régimen de alquiler. Para ello, en el probable caso de que estas personas necesiten servicios de cualquier tipo, los recibirán desde el modelo de provisión de servicios en el domicilio. Este es un detalle importante:

- Viviendas que se inscriben en la normativa de vivienda.
- Servicios que se ofrecen :
 - ✓ A través de las prestaciones de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia: SAD, Asistentes personales, centro de día, prestaciones económicas, etc.
 - ✓ A través de la oferta privada complementaria que puede ampliar el abanico de la oferta. En este caso Matia puede ofrecer una amplia cartera de servicios en el domicilio de carácter sanitario y social: fisioterapia, geriatría, psicología, asistentes personales, centro de día, etc.
 - ✓ En ningún caso esta oferta de Matia excluiría cualquier otra oferta de servicios, incluyendo empleadas de hogar/cuidadores que los inquilinos de las viviendas elijan.

Viviendas para personas con deterioro cognitivo.

Esta opción está siendo muy desarrollada en Europa, con el objeto de ofrecer soluciones de vida cotidiana normalizada, integrada en el entorno, que favorece la calidad de vida de las personas con demencia en estadios leves y moderados y la de sus familias, pareja en su mayoría, que en ocasiones se ven abocadas a separarse de su pareja si se traslada a una residencia o ingresar con ella y adaptarse a un entorno cotidiano bastante difícil y hostil para la persona que no padece la enfermedad.

Esta opción contemplaría dos tipos de viviendas:

- Para parejas o familias, con el tamaño que se decida. Recibirían servicios a demanda. Se tendrán muy en cuenta la bondad de los servicios de respiro: centros de día, acompañamientos voluntarios y cualquier otra que ayude a la pareja a llevar una vida digna
- Para personas con demencia que vivan solas, con diseño de unidad de convivencia que facilite la vida de los inquilinos en esa situación.

En ambos casos, pero con mayor claridad en este segundo, el ayuntamiento interviene en materia de identificación y puesta en marcha de soluciones de vivienda y en provisión de los servicios sociales que competencialmente le corresponden.

En definitiva, estamos ante un proyecto innovador que se suma a otros ya en desarrollo, y que contribuiría a dar respuesta mediante recursos innovadores a las diversas necesidades de vivienda de las personas mayores de Donostia.

Asimismo, la segunda posibilidad, viviendas para personas con deterioro cognitivo, da respuesta también a las necesidades y demandas del mundo asociativo de las familias de las personas con Alzheimer, que participarán activamente en este proceso.

Este edificio, además de éstas viviendas albergará un centro de día (actualmente éste se encuentra en el edificio Iza) y unas oficinas en las que se ubicarán todos los servicios centrales de Matia así como el área de investigación.

Gracias al traslado a éste nuevo edificio de las oficinas y el centro de día, en sus actuales ubicaciones se construirán un módulo de discapacidad de 9 plazas (en el centro Iza) y una unidad residencial de 18 plazas que complementarán a la actual residencia Bermingham. También se construirá un nuevo gimnasio junto con dos consultas médicas que permitirán dar un mejor servicio y más amplio en el área de rehabilitación.

Antecedentes

La parcela municipal y de dominio público fue cedida por el ayuntamiento en concesión durante 60 años a la Fundación Instituto Gerontológico MATIA en agosto de 2007, para la construcción de un Polo de Investigación. Para este fin, el proyecto recibió una subvención nominativa de 4 millones de euros procedente del Ministerio de Ciencia e Innovación, iniciándose las obras en septiembre de 2010.

Debido a la situación de crisis económica general, se generaron importantes dificultades para la financiación del citado proyecto; como consecuencia de ello, a mediados de junio de 2011 nos vimos obligados a suspender la ejecución de las obras hasta obtener la financiación necesaria, habiéndose realizado parcialmente las obras de pilotajes, cimentación y estructura de la edificación, en torno al 80% del total de estas partidas.

En fechas posteriores, el proyecto ha sido reformulado adaptándose a las necesidades actuales del territorio ante el reto del envejecimiento de la población y enunciado en la primera parte de este documento.

Actualmente, el Instituto ha firmado dos convenios con el IMSERSO para la financiación de este proyecto, cada uno de ellos por importe de 3 millones de euros, y con un plazo de ejecución de tres años cada uno, teniendo como objetivo finalizarlo el 31 de diciembre del 2021.

La inversión del edificio Lugaritz la soporta Fundación Instituto gerontológico Matia que es la titular. En el caso de la parte del edificio Bermingham e Iza, la financiación sería pedida por Matia Servicios Sociales que es la propietaria de dichos edificios.

El comienzo de las obras se plantea para septiembre 2019 y un objetivo de finalización de diciembre 2021.

La parcela a construir, está situada en el Suroeste del Area "AO.04 Lugaritz". Los límites Este y Oeste lo son de vecinas Parcelas Residenciales, siendo de mayor relevancia su contigüidad con los terrenos de la Fundación José Matía Calvo en los que se desarrollan el Hospital Ricardo Bermingham, C.A.R.E. IZA y el Centro Gerontológico Julián Rezola. Contiene una superficie de 13.153 m²

El edificio constará de cinco plantas donde se ubicarán los siguientes servicios:

- 58 apartamentos: 4 de 3 habitaciones, 46 apartamentos de dos habitaciones y 8 de 1 habitación.
- 93 plazas de parking: 33 se arrendarán junto con los apartamentos, el resto se arrendarán a trabajadores de la fundación.
- 2 locales para servicios a la comunidad: uno de 64 m² y otro de 95 m²
- Oficinas centrales de Matia e Instituto
- Centro de día

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

PERSONAS TRABAJADORAS

El conjunto de organizaciones formada por Fundación Jose Matia Calvo (en adelante Matia Fundazioa), Matia Servicios Sociales, Gerozerlan, Matia Instituto y Fundación Petra Lekuona Zaharren Egoitza (en adelante Petra Lekuona) cuenta con un total de 1102 personas trabajadoras siendo un 62,5% personas de Matia Fundazioa, un 29,1% de Gerozerlan, un 1,5% de Matia Instituto y un 6,9% de Petra Lekuona (102-7 a i). Matia Servicios Sociales cuenta con una sola persona empleada con un 30% de jornada. Incluimos sus datos en la tabla correspondiente a Matia Fundazioa.

86

PERFIL DEL EQUIPO A 31 DE DICIEMBRE DE 2019

Total personas trabajadoras por tipo de contrato y sexo: (102-8 a)

		TOTAL 2018	MUJERES 2019	HOMBRES 2019	TOTAL 2019
Matia Fundazioa	Indefinido	440	357	70	427
	Temporal	225	220	41	261
Gerozerlan	Indefinido	215	193	28	221
	Temporal	121	88	12	100
Matia Instituto	Indefinido	-	12	1	13
	Temporal	-	2	1	3
Petra Lekuona	Indefinido	-	51	3	54
	Temporal	-	22	1	23
TOTAL		1001	945	157	1102

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2019.

Los contratos de jubilación parcial (28 mujeres y 7 hombres en Matia Fundazioa; 6 mujeres en Gerozerlan; 1 hombre en Matia Instituto) se han sumado a los contratos temporales aunque todos tuvieran un contrato indefinido anterior.

Total personas trabajadoras por tipo de contrato, género y rango de edad:

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	Indefinido	11	215	131	3	35	32	427
	Temporal	63	96	61	15	16	10	261
Gerozerlan	Indefinido	12	114	67	-	20	8	221
	Temporal	33	40	15	3	4	5	100
Matia Instituto	Indefinido	1	8	3	-	1	-	13
	Temporal	-	2	-	-	-	1	3
Petra Lekuona	Indefinido	1	21	29	-	2	1	54
	Temporal	7	12	3	-	1	-	23
TOTAL	TOTAL	128	508	309	21	79	57	1102

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2019

Plantilla por género, Foro y rango de edad (405-1) a 31 diciembre de 2019

		TOTAL 2018	Mujeres 2019			Hombres 2019			TOTAL 2019
		Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	6	-	3	2	-	1	1	7
	Foro Responsables	19	-	9	5	-	2	4	20
	Resto personas	640	74	299	185	18	48	37	661
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	3	-	1	1	-	1	-	3
	Resto personas	333	45	153	81	3	23	13	318
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	1	-	-	-	1
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	1	10	2	-	1	1	15
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	1	-	-	-	-	1
	Resto personas	-	8	32	32	-	3	1	76
TOTAL		1001	128	508	309	21	79	57	1102

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2019

Total personas trabajadoras por tipo de jornada y género: (102-8 c)

		TOTAL 2018	Mujeres 2019	Hombres 2019	TOTAL 2019
		Matia Fundazioa	Completa	412	414
	Parcial	253	163	26	189
Gerozerlan	Completa	232	201	30	231
	Parcial	104	80	10	90
Matia Instituto	Completa	-	13	1	14
	Parcial	-	1	1	2
Petra Lekuona	Completa	-	51	1	52
	Parcial	-	22	3	25

TOTAL	Total	1001	945	157	1102
--------------	--------------	-------------	------------	------------	-------------

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2019.

Los contratos de jubilación parcial (28 mujeres y 7 hombres en Matia Fundazioa; 6 mujeres en Gerozerlan; 1 hombre en Matia Instituto) se han sumado a los contratos de jornada parcial aunque todos tuvieran una jornada completa anterior.

Existe una persona que tiene presencia tanto en la categoría de “foro responsables” como en “resto personas”; se ha incluido en su totalidad en “foro responsables”.

Se ha tenido en cuenta si el tipo de contrato es parcial o completo

Total personas trabajadoras por tipo de jornada, género y rango de edad:

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	Completa	43	240	131	13	38	34	499
	Parcial	31	71	61	5	13	8	189
Gerozerlan	Completa	22	121	58	1	20	9	231
	Parcial	23	33	24	2	4	4	90
Matia Instituto	Completa	1	9	3	-	1	-	14
	Parcial	-	1	-	-	-	1	2
Petra Lekuona	Completa	1	22	28	-	1	-	52
	Parcial	7	11	4	-	2	1	25
TOTAL	TOTAL	128	508	309	21	79	57	1102

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2019.

Los contratos de jubilación parcial (28 mujeres y 7 hombres en Matia Fundazioa; 6 mujeres en Gerozerlan; 1 hombre en Matia Instituto) se han sumado a los contratos de jornada parcial aunque todos tuvieran una jornada completa anterior.

Se ha tenido en cuenta si el tipo de contrato es parcial o completo

PERFIL DEL EQUIPO PROMEDIO ANUAL

Promedio anual todas las personas trabajadoras

		TOTAL 2018	Mujeres 2019			Hombres 2019			TOTAL 2019
		Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	6	-	3	2	-	1	1	7
	Foro Responsables	19	-	8.59	5	-	2	4	19,59
	Resto personas	518.04	44.81	249.18	158.2	8	44.58	33.65	538,24
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-

	Foro Responsables	3	-	2	-	-	1	-	3
	Resto personas	282,25	34,43	129,99	72,82	2,20	22,15	12,37	273,96
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	0,31	-	-	-	0,31
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	2,01	8,13	2	0,16	1,01	0,16	13,47
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	1	-	-	-	-	1
	Resto personas	-	6,16	27,65	32,45	-	3,14	0,99	70,39
TOTAL	Total	828,29	87,41	429,54	272,78	10,36	74,88	52,17	926,96

Edad a 31 de diciembre de 2019

EMPLEO EXTERNO (SUBCONTRATAS OPERANDO EN LAS INSTALACIONES) (102-8 D)

Se dispone de, los siguientes servicios subcontratados: servicios Sanitarios, tales como Logopedia, Podología, Psiquiatra, servicios de actividades socio-culturales (monitores subcontratados a Lahar, servicios de limpieza, subcontratados a la empresa Gureak Zerbitzuak y otros servicios, como Chofer para el transporte y los servicios de Guarda de noche.

En total se encuentran prestando sus servicios de manera subcontratada 213 personas, de las cuales, el 54,96% de las personas son mujeres y el 45,07% son hombres.

	TOTAL 2018	Mujeres	Hombres	TOTAL 2019
Matia Fundazioa + Gerozerlan	223	117	96	213

El 82,62% de las personas se encuentran subcontratadas a la empresa Gureak Zerbitzuak prestando el servicio de Limpieza fundamentalmente en los centros residenciales, centros de día y en el hospital. GUREAK es un grupo empresarial vasco que genera y gestiona oportunidades laborales estables y convenientemente adaptadas a las personas con discapacidad, prioritariamente para personas con discapacidad intelectual en Gipuzkoa. Por lo que, a través de este contrato con el grupo Gureak para la prestación de servicios de limpieza, siendo esta un servicio necesario para nuestra actividad, cumplimos con la legislación en materia de contratación con personas con discapacidad.

ESTABILIDAD DE CONTRATOS Y ROTACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS

Matia Fundazioa apuesta por una estabilidad en los contratos, donde la mayoría de ellos son de carácter indefinido. La contratación temporal responde a necesidades concretas (interinidades y en menor medida contratos por obra y acumulaciones de tareas). Hoy en día,

se están trabajando en fórmulas para poder reducir la rotación de personas trabajadoras para que sean más los contratos indefinidos.

Promedio anual contratos indefinidos por género, foro y rango de edad (%)

		TOTAL 2018	Mujeres 2019			Hombres 2019			TOTAL 2019
		Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	6	-	3	2	-	1	1	7
	Foro Responsables	18	-	8.59	5	-	2	3	18.59
	Resto personas	373.69	6.91	172.88	125.18	2.93	31.54	30.71	370.15
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	3	-	2	-	-	1	-	3
	Resto personas	191.38	14,11	106,02	66,79	-	19	10,14	216,06
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	0.31	-	-	-	0.31
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	0.23	6.89	2	-	1	-	10.12
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	2,40	21,60	30.96	-	2,59	0.95	58,5
TOTAL	Total	592.07	16.19	309.16	227.81	2.93	56.92	43.53	683,73

Edad a 31 de diciembre de 2019

Promedio anual contratos temporales por género, foro y rango de edad (%)

		TOTAL 2018	Mujeres 2019			Hombres 2019			TOTAL 2019
		Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	1	-	-	-	-	-	1	1
	Resto personas	144.35	37.90	76.3	32.84	5.07	12.05	3.93	168.09
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	90.92	20,32	23,97	6,03	2.20	3,15	2,23	57,9

Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-
	Responsables								
	Resto personas	-	1.78	1.24	-	0.16	0.01	0.16	3.35
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	1	-	-	-	-	1
	Responsables								
	Resto personas	-	3,76	6,05	1.49	-	0,55	0.04	11,89
TOTAL	Total	235.27	71.22	120.38	44.79	7.43	17.96	8.64	243,23

Edad a 31 de diciembre de 2019

Los contratos de jubilación parcial (28 mujeres y 7 hombres en Matia Fundazioa; 6 mujeres en Gerozerlan; 1 hombre en Matia Instituto) se han sumado a los contratos temporales aunque todos tuvieran un contrato indefinido anterior.

Se realizan diferentes actuaciones para retener el talento en la organización:

- Se sigue mejorando procedimiento de acogida. Además de una acogida cercana y atractiva, se realiza un seguimiento a la persona de nueva incorporación para saber cuáles son sus sensaciones y problemas en su incorporación, de manera que poder corregir malas experiencias. Se han empezado a hacer reuniones grupales para dar una información más concreta sobre Matia Fundazioa, la prevención de riesgos laborales y una descripción sobre el funcionamiento de la organización.
- Damos la posibilidad de un método de cobro más adecuado a cada persona, adaptándonos a la situación personal de cada una de ellas.
- En ciertos puestos, no ofrecemos vacantes inferiores a una jornada completa, para conseguir de esta manera reclutar a más personas interesadas en estas vacantes.

PARCIALIDAD

La organización apuesta por el empleo estable con una jornada completa: el 70,87% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo, mientras que el 29,13% restante tiene un contrato a tiempo parcial.

Promedio anual contratos jornada completa por género, foro y rango de edad (%)

		TOTAL 2018	Mujeres 2019			Hombres 2019			TOTAL 2019
		Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	6	-	3	1	-	1	1	6
	Foro	20	-	8.59	5	-	2	4	19.59
	Responsables								
	Resto personas	393	24.34	180.62	112.68	5.10	33.30	28.59	384.63

Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	3	-	2	-	-	1	-	3
	Resto personas	225.05	13.78	95.35	52.96	-	15.53	8.42	186.04
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	0.31	-	-	-	0.31
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	1	7.26	2	-	1	-	11.26
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	1	-	-	-	-	1
	Resto personas	-	0.29	16.70	27.92	-	0.36	0.04	45.31
TOTAL	Total	646.05	39.41	314.52	202.87	5.10	54.19	39.05	657.14

Edad a 31 de diciembre de 2019

Se ha tenido en cuenta si el tipo de contrato es parcial o completo

Existe una persona que tiene presencia tanto en la categoría de “foro responsables” como en “resto personas”; se ha incluido en su totalidad en “foro responsables”.

Promedio anual contratos jornada parcial por género, foro y rango de edad (%)

		TOTAL	Mujeres 2019			Hombres 2019			TOTAL
		2018	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	2019
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	1	-	-	-	1
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	125.04	20.47	68.56	45.34	2.9	11.28	5.06	153.61
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	57.2	20.65	34.64	19.86	2.20	6.62	3.95	87.92
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	1.01	0.87	-	0.16	0.01	0.16	2.21
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro	-	-	-	-	-	-	-	-

	Responsables								
	Resto personas	-	5.87	10.95	4.53	-	2.78	0.95	25.08
TOTAL	Total	182.24	48	115.02	70.73	5.26	20.69	10.12	269.82

Edad a 31 de diciembre de 2019

Se ha tenido en cuenta si el tipo de contrato es parcial o completo

Los contratos de jubilación parcial (28 mujeres y 7 hombres en Matia Fundazioa; 6 mujeres en Gerozerlan; 1 hombre en Matia Instituto) se han sumado a los contratos de jornada parcial aunque todos tuvieran una jornada completa anterior.

NUEVAS CONTRATACIONES, BAJAS VOLUNTARIAS Y DESPIDOS

Nuevas contrataciones y bajas voluntarias (401-1)

Nuevas altas		TOTAL 2018	Mujeres 2019			Hombres 2019			TOTAL 2019
		Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	72	48	34	7	12	6	1	108
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	75	20	29	5	2	3	2	61
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	1	-	-	-	1
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	-	-	-	1	-	-	1
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	5	15	3	-	2	1	26
TOTAL	Total	147	73	78	16	15	11	4	197

Bajas voluntarias		TOTAL 2018	Mujeres 2019			Hombres 2019			TOTAL 2019
		Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global

		años	49 años	años	años	49 años	años	
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	14	8	16	4	1	1	31
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	18	10	10	3	-	1	24
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	-	-	-	-	1	1
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	2	2	1	-	1	6
TOTAL	Total	32	20	28	8	1	4	62

Durante el año 2019, se produjeron 197 incorporaciones y 62 bajas voluntarias en todas las organizaciones.

Despidos		TOTAL 2018	Mujeres 2019			Hombres 2019			TOTAL 2019
		Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	
	Resto personas	2	-	-	5	-	-	2	7
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	
	Resto personas	3	-	-	-	-	-	-	
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-	
	Resto personas	-	-	-	-	-	-	-	
Petra	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	

Lekuona	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	0	-	-	4	-	-	4
TOTAL	Total	5	-	-	9	-	-	2 11

ROTACIÓN DE PLANTILLA

En Matia Fundazioa es indispensable la estabilidad de las personas que trabajan en nuestra organización. Analizaremos ahora el índice de rotación del año 2019 de todas las organizaciones entendiendo la rotación de plantilla de la siguiente manera:

Rotación= (Nº altas – Nº bajas) / (Nº personas a 01-01-2019 + Nº personas a 31-12-2019)/2

Rotación Matia Fundazioa: 55/664= 8.28%

Rotación Gerozerlan: 19/319,5= 5.95%

Rotación Matia Instituto: 2/14.5= 13.79%

Rotación Petra Lekuona: 4/74.5= 5.37%

REMUNERACIÓN (102-35; 102-36;102-41), CONVENIOS COLECTIVOS Y DESPIDOS

Todas las personas que trabajan en Matia Fundazioa, tienen una categoría clasificada en los convenios colectivos vigentes (Matia Fundazioa 2018-2020, Gerozerlan, convenio acuerdo por centros 2015-2016) y por lo tanto quedan cubiertos por dichos convenios. La retribución bruta queda marcada en los convenios. Los puestos de responsabilidad tienen, además del salario bruto marcado para su categoría, un plus responsabilidad que se acuerda entre persona trabajadora y dirección y se refleja así en un documento.

En caso de despido, en el convenio de Matia Fundazioa se estipula que “en los casos de extinción del contrato por causas objetivas conforme al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la indemnización mínima será de 1.5 meses de salario real por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir, 18 meses de salario real”; “la indemnización por despido improcedente en toda clase de extinciones de contrato o despido disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días por año trabajado con el límite de 42 mensualidades”. En los convenios de los centros de Gerozerlan, se estipula: “la indemnización por despido improcedente (en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo) será de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades”.

En los diferentes convenios colectivos existen beneficios sociales que favorecen a todas las personas de la organización, tanto si tienen un contrato indefinido o temporal, a jornada completa o parcial (401-2).

REMUNERACIÓN ALTA DIRECCIÓN

La información referente a la remuneración de personal de Alta Dirección y Órganos de Administración se puede consultar en las notas 17.3 y 17.4 de las Cuentas Anuales publicadas en nuestra web <https://www.matiafundazioa.eus/es/conocenos/patronato/cuentas>

BRECHA SALARIAL (405-2)

Es importante a día de hoy perseguir la falta de igualdad que pueden sufrir las mujeres en muchos estratos de la sociedad. Calculamos la brecha salarial de nuestra organización para analizar las posibles desviaciones que pudiera haber y poder corregir con diferentes actuaciones.

El dato que se muestra, es el salario bruto medio anual por persona. La fórmula utilizada para calcular la brecha salarial es la siguiente: media salarial en mujeres/media salarial en los hombres -1. Para calcular las siguientes cifras, se han tenido en cuenta varias normas por considerar que no hay base estadística mínima: (no se han analizado los grupos de menos de 10 personas, ni estratos con menos de 3 individuos, se han tenido en cuenta las personas que han trabajado más de una décima parte del año). De la misma manera, se han excluido del cálculo las personas que han tenido algún proceso de Maternidad, Paternidad, Riesgo durante el embarazo o enfermedad de pago directo porque no tenemos identificado el salario abonado por la seguridad social. A la persona que es director general de la organización, se le excluye del cálculo por tener unas condiciones contractuales diferentes.

Matia Fundazioa + Gerozerlan	Mujeres			Hombres		
	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años
CEMI + Foro responsables	-	53.447	66.733	-	52.844	59.466

Matia Fundazioa + Gerozerlan	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
CEMI + Foro responsables	58.278	57.479	+1,4%

MATIA FUNDAZIOA + MATIA INSTITUTO	Mujeres			Hombres		
	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años
GRUPO A	39.324	43.793	47.271	-	49.266	55.473
GRUPO B	31.375	32.633	39.408	30.585	31.815	40.523
GRUPO C	*****	29.385	33.432	*****	30.363	*****
GRUPO D	24.205	26.251	26.735	23.695	27.335	28.031
GRUPO E	-	*****	24.753	-	*****	-

*****: No existe base estadística suficiente

MATIA FUNDAZIOA	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial
GRUPO A	44.436	51.091	- 13,02%
GRUPO B	33.653	33.130	+1,57%
GRUPO C	31.381	30.450	+3,05%
GRUPO D	26.258	27.410	- 4,20%
GRUPO E	24.753	*****	*****

*****: No existe base estadística suficiente

Se ha incluido en el mismo grupo a las personas que componen tanto el CEMI (comité de dirección) como el Foro de Responsables, por ser dos grupos con condiciones muy parecidas, y nos parecía más coherente analizarlos unidos. En este grupo, existe una diferencia del 0,28% a favor de la mujer. Como puede verse, la diferencia es muy pequeña, pudiendo decirse que es este grupo no existe brecha salarial.

En el grupo A de Matia Fundazioa, existe una brecha salarial del en favor del sector masculino. Esta situación se debe a que hace unos años la mayoría del grupo médico era masculino, cobrando esta categoría más que el resto del grupo A. En los últimos años, la proporción de incorporación de mujeres en este grupo médico es paritaria, por lo que la brecha salarial irá disminuyendo con los años.

En los grupos B y C, la brecha salarial está en favor al sector femenino. Esto se debe al plus de antigüedad de las personas que trabajan en este estrato. A medida que se incorporen hombres en el sector del cuidado, esta brecha se irá acercando a la de las mujeres.

En el grupo D, el salario medio es más alto en los hombres que en las mujeres; esto se debe al plus nocturno que se abona en el turno de noche, siendo históricamente mayor el número de hombres que trabajan en este turno. Al igual que en el grupo A, la incorporación a estos turnos es paritaria en los últimos años, por lo que suponemos que esta brecha irá disminuyendo con los años.

GEROZERLAN + PETRA LEKUONA	Mujeres			Hombres		
	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años
GRUPO A	*****	39.620	-	-	-	*****
GRUPO B	33.576	33.292	*****	-	*****	-
GRUPO C	*****	25.763	26.623	*****	25.696	*****
GRUPO D	21.905	22.471	22.662	*****	22.954	22.742
GRUPO E	*****	20.790	21.128	-	-	-

GEROZERLAN + PETRA LEKUONA	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial
GRUPO A	40.759	*****	*****
GRUPO B	33.382	*****	*****
GRUPO C	26.115	26.593	- 1,8%
GRUPO D	22.456	22.939	- 2.1%

GRUPO E	21.005	-	-
---------	--------	---	---

*****: No existe base estadística suficiente

En los grupos A y B no existe base estadística suficiente para tener datos comparables por tener pocos hombres en estos estratos.

En el grupo C existe una brecha de 1,8% a favor del sector masculino. En este estrato, los hombres se encuentran en puestos donde hacen faltan trabajar festivos, mientras que las mujeres que encuentran en puestos de trabajo generalmente con presencia de lunes a viernes. El salario mayor de los hombres viene dado por el cobro del plus festivo.

En el grupo D, al igual que en Matia Fundazioa + Matia Instituto, el salario medio es más alto en los hombres que en las mujeres debido al plus nocturno que se abona en el turno de noche, explicado en el análisis de Matia Fundazioa + Matia Instituto.

Comparativa de brecha salarial 2018-2019

MATIA FUNDAZIOA + MATIA INSTITUTO	2018	2019	TENDENCIA
CEMI + FORO RESPONSABLES	+ 6,87%	+ 1,4%	- 5,47%

En el grupo formado con personas del CEMI y foro de responsables, la tendencia de la brecha ha ido hacia la igualdad salarial, tendiendo radicalmente hacia la no brecha salarial.

MATIA FUNDAZIOA + MATIA INSTITUTO	2018	2019	TENDENCIA
GRUPO A	- 12%	- 13%	- 1%
GRUPO B	+ 7,87%	+ 1,57%	- 6,30%
GRUPO C	+ 6,17%	+ 3,05%	- 3,12%
GRUPO D	- 4,40%	- 4,20%	+ 0.2%
GRUPO E	*****	*****	*****

Analizando la diferencia de las brechas salariales de los años 2018 y 2019, vemos que en el grupo A la brecha ha incrementado en un punto porcentual.

En resto de los grupos, la tendencia, al igual en el grupo de CEMI + Responsables, es también había la igualdad entre mujeres y hombres, siendo mucho más visible en el grupo B.

GEROZERLAN + PETRA LEKUONA	2018	2019	TENDENCIA
GRUPO A	-6,7%	*****	*****
GRUPO B	+ 6,26%	*****	*****

GRUPO C	-4%	-1,8%	+ 2.2%
GRUPO D	-2%	-2.1%	-0.1%
GRUPO E	*****	*****	*****

En la mayoría de los estratos no tenemos base estadística suficiente para hacer ningún análisis. En el grupo C se observa que la tendencia es hacia la disminución de la brecha existente y en el grupo D se mantiene igual que en el año 2018.

El primer plan de igualdad que se redactó para la organización data de enero de 2009. A partir de entonces se han realizado varias revisiones, siendo el último de 2017. En este plan de igualdad se toman las siguientes medidas:

- **Medidas de duración y ordenación de la jornada laboral:** Permitir a las personas que soliciten una reducción de jornada por cuidado de menor, una reducción del calendario anual de manera que pueda planificar de antemano las necesidades de su vida familiar.
- **Medidas de formación:** Garantizar una formación específica sobre igualdad entre mujeres y hombres para todas las personas que gestionen a trabajadoras/trabajadores; Favorecer el acceso a la formación a las personas con excedencia, reducción de jornada o cualquier situación relacionada con la conciliación familiar; Crear una cultura de uso de lenguaje adecuado, evitando cualquier denominación de puesto de trabajo que marque un género específico tendiendo hacia un lenguaje inclusivo.
- **Medidas de promoción y remuneración:** Garantizar la aplicación de convenio colectivo propio donde no permite ningún tipo de discriminación por razón de género, raza o religión; Estimular la presentación a convocatorias de promoción profesional de los grupos con infrarrepresentación, tanto para el personal de atención directa como para el personal de administración; Establecer medidas destinadas a fomentar un mayor equilibrio en la composición por género de todos los servicios aplicando para las nuevas incorporaciones el criterio que a igualdad de méritos y cualificaciones debe favorecerse el sexo menos representado en el servicio.
- **Medidas de conciliación de la vida personal y/o familiar de las personas:** Garantizar la aplicación de convenio colectivo propio y las mejoras sociales que en él se describen:
 - Licencia por matrimonio o pareja de hecho
 - Por alumbramiento de esposa o compañera
 - Por enfermedad grave de cónyuge/compañera/compañera, hijas/hijos, padres/madres, hermanas/hermanos, nietos/nietas y abuelas/abuelos.
 - Por muertes del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y hermanas/hermanos.
 - Por matrimonio de hermanas/hermanos o hijos/hijas
 - Por traslado de domicilio habitual

- Por el tiempo necesario de asistencia a especialistas de Seguridad Social
 - Por asuntos propios
 - Por lactancia 1 hora de descanso cada jornada laboral o proporcional a la misma hasta que la/el niña/niño cumpla 1 año. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
 - Excedencia para atender al cuidado de hijo/hija hasta los 3 años de edad del menor
 - Permiso por la jornada necesaria para realizar exámenes.
 - Permiso sin sueldo por un periodo de 1 a 5 meses.
 - Excedencia voluntaria de hasta 5 años de duración de los cuales en 3 primeros se reserva el puesto de trabajo.
- **Medidas de prevención del acoso por razón de sexo en el trabajo:** Asegurar el cumplimiento del “procedimiento y actuación en caso de acoso”, del “procedimiento para evitar riesgos psicosociales: Gestión de conflictos ante conductas hostiles” y de las “Medidas de Prevención y actuación antes situaciones de violencia y agresión en el servicio de valoración” a través del comité de Seguridad y Salud Laboral

MEDIDAS DE APOYO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Desde Matia Fundazioa se intenta dar apoyo a las personas que trabajan en la organización para que su día a día sea lo más sencillo posible. Se realizan diferentes medidas de apoyo, incluidas en el convenio colectivo. Se trata de beneficios sociales que disfrutan las personas que trabajan en Matia Fundazioa que afectan a diario a estas personas.

MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

Desde el año 2003 Matia Fundazioa dispone de un modelo de evaluación del desempeño y desarrollo profesional, que ha ido actualizándose a lo largo de estos años. La última actualización se realizó en 2014, con un sistema de evaluación más sencillo y rápido.

En los dos últimos años más del 70% de las personas han recibido una evaluación de su desarrollo profesional.

SEGURIDAD LABORAL: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Enfoque de gestión de la seguridad y salud

Dentro de la Política de Matia Fundazioa, establecemos como uno de nuestros objetivos prioritarios el garantizar la seguridad, salud y bienestar de todos los trabajadores y colaboradores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, con el fin de eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. A tal fin, se ha integrado la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se presta, como en la línea jerárquica de la entidad, incluso en todos los niveles de la misma (*GRI 103: Enfoque de Gestión*).

Matia Fundazioa declara expresamente su compromiso de mantener y mejorar el sistema de prevención de riesgos laborales para garantizar, en todo momento, el cumplimiento de la legislación vigente.

Matia Fundazioa con el objeto de promover y garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, proporciona tanto en el momento de su incorporación como periódicamente, la información necesaria en relación a los riesgos generales y específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención adoptadas para combatirlos, las acciones que se realizan en materia de prevención, y las medidas adoptadas en materia de emergencias, lucha contra incendios y evacuación.

Igualmente, en Matia Fundazioa, se posibilita que nuestros trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada en materia preventiva tanto al inicio de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o cambios en los equipos de trabajo. Dicha formación se centra específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándose a la evaluación de riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente siempre y cuando sea necesario.

Nº de información sobre los riesgos específicos entregados a los trabajadores	2016	2017	2018	2019
Matia Fundazioa	184	85	128	96
Gerozerlan	266	62	101	26
Matia Instituto	4	1	6	2
Petra Lekuona	22	80	14	17

**En estos datos están reflejadas las informaciones que se han dado en materia de prevención a los trabajadores de Matia Fundazioa (nueva incorporación y reciclaje).*

Nº de formaciones del art. 19 a los trabajadores	2016	2017	2018	2019
Matia Fundazioa	106	77	62	63
Gerozerlan	172	76	61	11
Matia Instituto	1	0	0	0
Petra Lekuona	21	12	17	17

**En estos datos están reflejadas las formaciones del artículo 19 de la Ley 31/1995 que se ha impartido a los trabajadores de Matia Fundazioa.*

En las dos tablas anteriores se observa un decrecimiento de la formación e información impartida en los últimos 4 años. Dicha disminución tiene su explicación en la creación del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) en el 2015. Con anterioridad al SPM las distintas entidades que conforman Matia Fundazioa gestionaban la prevención de riesgos laborales a través de distintos Servicios de Prevención Ajenos. Al crearse el SPM y empezar a trabajar con él, si hizo un trabajo inicial de unificación de criterios, documentos, etcétera que se visualizó en la revisión de evaluaciones de riesgo de la mayoría de puestos de trabajo de los centros que integraban Matia Fundazioa, y por lo tanto en su posterior divulgación. Por eso, los primeros años, el SPM entregó a los trabajadores la información renovada y realizó la formación del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales actualizada, disminuyendo así año tras año el número de personas que tienen pendiente realizar dichos apartados.

En lo referente a Petra Lekuona, la prevención se gestiona a través del Servicio de Prevención Ajeno Lautalan, el cual revisó la evaluación de riesgos del centro en el 2017, por lo que se observa un incremento de la información de reciclaje para todo el personal.

En lo referente a la salud de nuestros trabajadores, aunque la Vigilancia de la Salud la tenemos contratada a través de servicios de prevención ajenos, en Matia Fundazioa nos parece importante la labor de la vigilancia de la salud. Exactamente, en Matia Fundazioa, Gerozerlan y Matia Instituto se trabaja todo lo relacionado con la vigilancia de la salud con IMQ Prevención, y en Petra Lekuona con el servicio de prevención ajeno Lautalan. En toda la fundación además de ofrecer la vigilancia a todos los trabajadores, se trabaja estrechamente con el equipo médico laboral para mejorar y promover la seguridad y la salud de nuestros trabajadores, llevando a cabo distintas actividades para tal fin: adaptación de puestos, reconocimientos específicos en base a los protocolos definidos previamente, solicitud de pruebas complementarias para agilizar procesos médicos, asesoramiento médico, etc. Trabajamos estrechamente con los servicios de prevención ajenos que tenemos contratados para llevar a cabo la vigilancia de la salud y garantizar la mejor atención a los trabajadores.

En Matia Fundazioa hemos potenciado la consulta informada a los trabajadores tras la ausencia prolongada y nueva incorporación, y creemos que debemos seguir por este camino para seguir velando por el bienestar de las personas que trabajamos en la entidad. En Petra Lekuona, aunque la vigilancia de la salud esta concertada con un servicio de prevención ajeno distinto al resto, se está trabajando la misma línea, asegurándonos así que todo Matia Fundazioa sigue la misma cultura preventiva.

	Nº de reconocimientos médicos				Tasa de participación			
	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	PETRA L.	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	PETRA L.
2016	253	151	7	30	%48.6	%49.1	%54	%63.6
2017	261	180	7	37	%48.8	%53	%49.3	%57.7
2018	288	155	11	38	%53.2	%53.9	%89.3	%57.1
2019	285	139	11	44	%50.5	%50.2	%79.8	%61.6

**La tasa de participación se ha obtenido de la plantilla media, teniendo en cuenta las horas contratadas durante el periodo expresado (datos de plantillas medias facilitadas por el Departamento Económico-Financiero)*

En el 2018 en Gerozerlan se observa de una bajada del número de reconocimientos, pero esta bajada se debe a la salida del centro Txara I de la entidad, con la consecuente bajada del número de trabajadores. Es por ello, que la tasa de participación no baja. En el 2019, en cambio, podemos observar que la huelga que están realizando en el sector, afecta a la campaña de reconocimientos médicos que se realiza anualmente en los centros de Gerozerlan, ya que la tasa de participación baja.

De todas maneras, la tasa de participación es más o menos estable en el periodo analizado en todo Matia Fundazioa.

Dado que la mayor parte de nuestra actividad la realizamos en centros residenciales, la formación en materia de actuación de emergencias y toda la documentación relacionada con

esa materia adquiere especial importancia y se revisa periódicamente. En este sentido, se realizan simulacros de emergencia con una periodicidad de al menos una vez al año, y todo el personal es informado y formado en lo relativo al Plan de Autoprotección, para que conozcan los tipos de emergencias potenciales, los procedimientos y consignas de actuación en caso de situación de emergencia, la utilización de los medios de autoprotección disponibles en su área de trabajo. Además, anualmente se ofrece a todos los trabajadores una formación teórica y práctica, específica sobre incendios, clases de fuegos y cómo apagarlos a través del Servicio de Bomberos de Gipuzkoa, impartido por los propios bomberos, en sus propias instalaciones donde simulan fuego real.

Durante el 2019 se han realizado 9 simulacros en nuestros centros, formando a los trabajadores para ello.

FORMACION EMERGENCIAS	MATIA FUNDAZIOA			
	2016	2017	2018	2019
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	87	63	70	263
Extinción de incendios	20	17	25	26

FORMACION EMERGENCIAS	GEROZERLAN			
	2016	2017	2018	2019
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	33	134	89	89
Extinción de incendios	14	15	14	8

FORMACION EMERGENCIAS	MATIA INSTITUTO			
	2016	2017	2018	2019
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	1	0	0	1
Extinción de incendios	0	0	0	1

FORMACION EMERGENCIAS	PETRA LEKUONA			
	2016	2017	2018	2019
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	21	12	39	35
Extinción de	0	0	3	1

2. Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de seguridad y salud

En Matia Fundazioa existen dos Comités de Seguridad y Salud diferentes, en función a la entidad a la que pertenece:

- Comité de Seguridad y Salud de Matia Fundazioa
- Comité de Seguridad y Salud de Gerozerlan
- Comité de Seguridad y Salud de Petra Lekuona

El Comité de Seguridad y Salud de Matia Fundazioa está compuesto por 4 delegados de prevención y 4 representantes de la organización. También participan a nivel técnico dos técnicas de seguridad y salud, con voz pero sin voto.

El Comité de Seguridad y Salud de Gerozerlan está constituido por 8 delegados de prevención que representan a cada centro perteneciente a la entidad y 8 representantes de la organización. En éste comité también participan las técnicas de prevención, con voz pero sin voto.

El Comité de Seguridad y Salud de Petra Lekuona Zaharren Egoitza Fundazioa está compuesto por 2 delegados de prevención y 2 representantes de la organización.- Igualmente, participa a nivel técnico, con voz pero sin voto, el técnico de prevención de riesgos laborales asignado por el Servicio de Prevención Ajeno concertado para desarrollar las actividades preventivas.

Dichos comités de seguridad y salud son órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de nuestros centros, en materia de prevención de riesgos laborales. De este modo, todos los trabajadores se encuentran representados a través de los delegados de prevención, dado que estos son designados por y entre los representantes del personal elegidos entre todos los trabajadores a través de las elecciones sindicales, y tienen funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Además de los Comités, Matia Fundazioa cuenta con equipos de procesos y equipos de trabajo específicos para trabajar el ámbito de la prevención de riesgos laborales de una manera integrada, con el objetivo de dar una respuesta directa a las problemáticas que surgen en nuestro ámbito de trabajo en el día a día. Durante el 2019 se han realizado 10 reuniones con los comités, además de todas las reuniones con los distintos procesos, servicios y equipos.

3. **Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional** (NOTA: se han realizado varios ajustes en la manera de calcular los datos, por lo que ha variado la información respecto al informe que publicamos en el 2019).

En las siguientes tablas reflejamos los tipos de accidentes que hemos tenido en toda la organización durante el 2016-2019. En el recuento se contabilizan tanto los accidentes leves como graves.

Matia Fundazioa realiza su actividad principal en el territorio de Gipuzkoa por lo que la mayoría de los accidentes que nos ocurren tienen lugar en dicho territorio.

Tipos de accidentes

2016	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ACCIDENTE CON BAJA	17	5	26	1	1	0	3	0
ACCIDENTE SIN BAJA	171	15	190	19	1	0	4	0
INCIDENTE	3	1	4	0	1	0	-	-
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	1	0	0	0	0	0

2017	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ACCIDENTE CON BAJA	29	3	29	5	0	0	0	0
ACCIDENTE SIN BAJA	132	14	227	24	0	0	3	0
INCIDENTE	3	0	2	0	0	0	-	-
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	1	0	0	0	0	0

2018	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ACCIDENTE CON BAJA	25	3	29	5	0	0	3	0
ACCIDENTE SIN BAJA	120	18	184	14	2	0	5	0
INCIDENTE	8	1	13	0	0	0	-	-
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0

2019	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ACCIDENTE CON BAJA	30	7	24	7	0	0	4	1
ACCIDENTE SIN BAJA	101	16	112	13	1	0	34	1
INCIDENTE	18	1	10	2	1	0	-	-

ENFERMEDAD PROFESIONAL	1	0	0	0	0	0	0	0
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

El número de accidentes de trabajo en Matia Fundazioa se mantiene en cifras parejas año tras año. Si analizamos el riesgo que más se repite en los accidentes con baja, el más frecuente es el de “Carga física: manipulación de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos”. Dada la actividad a la que nos dedicamos, nuestros trabajadores ayudan a las personas en la realización de las actividades básicas diarias, como vestirse, asearse, levantarse y acostarse, etc. Todo ello, implica que deban ayudar a moverse a personas con distintos grados de dependencia e incluso con patologías graves que implican la realización de sobreesfuerzos y manipulación de cargas. Aunque la entidad trabaja por garantizar las condiciones de trabajo seguras para los trabajadores, proporcionando a los trabajadores medios técnicos y auxiliares para la realización de su trabajo (además de la formación e información básica), vemos necesario estudiar otras medidas preventivas que ayuden a mejorar la seguridad de los trabajadores. Por lo que durante el 2019 se ha estudiado trabajar pautas de vida saludable entre los trabajadores y facilitar herramientas para ello a través de formaciones específicas de movilización de personas, manejo de las grúas que tienen en el centro, elaboración de un catálogo con todos los productos de apoyo existentes en Matia Fundazioa, proporcionar servicios de fisioterapia dirigido a los trabajadores, etc.

En Petra Lekuona Zaharren Egoitza Fundazioa, el número de accidentes de trabajo se ha incrementado considerablemente en el año 2019, como consecuencia de la labor de concienciación entre los trabajadores de informarlos y registrarlos, que se puso en marcha en el 2018. En este sentido, se ha mejorado en la comunicación de agresiones físicas y/o verbales por parte de las personas que viven en Petra Lekuona hacia los trabajadores.

Cabe destacar, que en Petra Lekuona no figuran incidentes en el periodo comprendido entre el 2016-2019 porque los esfuerzos se han centrado en la comunicación de accidentes, y una vez conseguido éste objetivo, se va a tratar de concienciar a los trabajadores para que comuniquen también aquellos incidentes de los que sean partícipes.

Índices de accidentabilidad:

Se debe especificar que en la organización no hemos tenido ninguna muerte por accidente laboral o enfermedad profesional los últimos cuatro años. De hecho, entre el periodo 2016-2019 ha habido un accidente considerado grave. Se trata de un infarto de miocardio leve, en el 2017, en Gerozerlan, por lo cual la trabajadora tuvo una baja prolongada. El suceso tuvo lugar en el centro de trabajo, por lo que se consideró accidente de trabajo pero no se pudo demostrar un agente material causante directamente vinculado con el puesto de trabajo.

En general, superamos los índices de frecuencia y de gravedad en Matia Fundazioa, Gerozerlan y Petra Lekuona, en comparación con su sector de actividad y estamos por debajo en comparación con la actividad desarrolla por Instituto Matia.

Los datos de referencia de los índices según la actividad, proceden del Anuario de Estadísticas que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social publica anualmente, teniendo en cuenta la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-09.

INDICE DE FRECUENCIA*	MATIA FUNDAZIOA		Actividad: CNAE 86 Actividades sanitarias	GEROZERLAN		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales	MATIA INSTITUTTO		Actividad: CNAE 72 Investigación y desarrollo	PETRA LEKUONA		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2016	26.57	40.17	21,60	60,67	14,90	21,60	70.03	0	4,80	40.44	0	21,60
2017	45.36	21.38	20,70	70,35	77,34	20,70	0	0	4,70	0	0	20,70
2018	37.88	21.98	20,00	87.02	97,06	20,00	0	0	4,80	30.98	0	20,00
2019	44.56	52.10	20,00	77.22	142.84	20,00	0	0	4,80	42.20	171.82	20,00

INDICE DE GRAVEDAD**	MATIA FUNDAZIOA		Actividad: CNAE 86 Actividades sanitarias	GEROZERLAN		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales	MATIA INSTITUTTO		Actividad: CNAE 72 Investigación y desarrollo	PETRA LEKUONA		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2016	0,69	2,16	0,72	1,47	0,93	0,72	13,16	0	0,15	0,75	0	0,72
2017	1,09	0,69	0,70	2,56	1,82	0,70	0,51	0	0,15	0	0	0,70
2018	1,58	0,77	0,68	2,39	0,81	0,68	0	0	0,16	0,77	0	0,68
2019	1,38	1,13	0,68	2,14	4,08	0,68	0	0	0,16	0,69	1,52	0,68

*Índice de Frecuencia: (Nº total de accidentes de jornada con baja/Nº total de horas reales trabajadas)*1.000.000. Se contabilizan las recaídas y los accidentes in itinere.

**Índice de Gravedad: (Nº total de días con baja de los accidentes con jornada de trabajo del periodo/número total de horas reales trabajadas)*1.000

Plantilla media de nuestras entidades:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2016	433.35	87.64	267.07	40.6	8.97	4	46.50	0.55
2017	438.43	95.92	293.19	46.32	10.99	3.21	58.42	5.75
2018	448.51	92.68	250.11	37.55	10.39	1.93	63.06	3.52
2019	470.6	93.9	239.24	37.72	12.45	1.33	67.26	4.13

*La plantilla media está basada en las horas contratadas durante los periodos que aparecen en la tabla.

Horas reales trabajadas:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON

2016	639.821	124.468	428.487	67.071	14.280	6.368	74.187	876
2017	639.329	140.340	412.184	64.646	17.496	5.191	87.988	8.660
2018	659.849	136.451	333.235	50.223	16.784	3.121	96.820	5.405
2019	673.307	134.347	310.811	49.004	19.957	2.132	94.777	5.820

**El cálculo de las horas reales trabajadas se realiza con las horas teóricas establecidas para los trabajadores, descontado las horas por absentismo (permisos, ausencias, bajas, etc.)*

Días perdidos debidos a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2016	445	270	631	63	188	0	56	0
2017	699	98	1058	138	9	0	0	0
2018	1044	106	797	42	0	0	75	0
2019	931	153	668	200	0	0	66	89

**Se contabilizan los días naturales de baja. En el recuento de los días están incluidos trabajadores de la entidad que tuvieron un accidente en otra empresa.*

En Matia Fundazioa, cumpliendo las leyes estatales tanto a nivel laboral como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, se notifican el 100% de los accidentes de trabajo que tienen lugar, tanto los accidentes que generan baja como los sin baja. En nuestro caso, realizamos las comunicaciones de los accidentes al INSS mediante el aplicativo DELTA, habilitado para tal fin. En el caso de las enfermedades profesionales, todas son declaradas a través de la mutua, tal como se exige.

4. Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad

En lo referente a las enfermedades profesionales, en el periodo mencionado, se han declarado dos enfermedades profesionales y una trabajadora ha sufrido un accidente relacionado con una enfermedad profesional declarada en el 2009. Pero dichos casos tienen una baja incidencia en la entidad:

- En el 2016, se declaró una enfermedad profesional en Gerozerlan (0.4% de la plantilla femenina, ya que la enfermedad se declaró en una mujer)
- En el 2017, se declaró otra enfermedad profesional en Gerozerlan, (en ambos casos se trata de auxiliares y mujeres), afectando a un 0.3% de la plantilla femenina.
- -n el 2019, existe un incidente debido a una enfermedad profesional declarada en el 2009. Se trata de una ayudante de cocina, mujer, y podemos decir que esta contingencia afecta al 0.2% de la plantilla femenina de Matia Fundazioa.

En todos los casos, se han tomado las medidas pertinentes para proteger a los trabajadores, y en el caso de la cocina, se han realizado mejoras ergonómicas y organizativas importantes para minimizar el riesgo de carga musculoesqueletico en sus trabajadores.

Para finalizar, destacar que en Matia Fundazioa no presentamos un riesgo elevado o una incidencia elevada de enfermedades relacionadas con la actividad.

5. Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

Matia Fundazioa tiene un convenio colectivo vigente, en el que se recoge el compromiso por el cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

DERECHOS HUMANOS

Fundación Matia trabaja en el ámbito Guipuzcoano, somos una organización local. Esta localización, dentro de la Unión Europea nos garantiza un cumplimiento de los derechos humanos, que garantizan el cumplimiento de la carta de los derechos humanos de las Naciones Unidas.

Hemos desarrollado una guía de convivencia donde se detallan los derechos y deberes de todas las personas, tanto de los trabajadores, de los voluntarios como de los usuarios y sus familias. Nos basamos en los derechos que se establecen en la ley 12/2008 de 5 de diciembre de los Servicios Sociales y en el decreto 64/2004 del 6 de abril por el que se aprueba la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias y profesionales de los servicios sociales en el País Vasco:

- Derecho a la dignidad: garantizando los derechos básicos de no discriminación por ningún concepto y trato con respeto, también incluimos una atención personalizada para lo cual elaboramos un plan de atención y vida para cada persona usuaria, el cual se revisa periódicamente.
- Derecho a la privacidad
- Derecho a la autodeterminación
- Derecho a la autonomía funcional
- Derecho a la elección
- Derecho a la realización y satisfacción personal
- Derecho al conocimiento y defensa de sus derechos

También en esta guía hay obligaciones:

- Cumplimiento de normas de convivencia
- Respeto a las personas e instalaciones
- Comunicación de anomalías e irregularidades y ausencias

Pero como organización, damos un paso más. Nos centramos en el bienestar de las personas mayores. Y para ellos, ampliamos nuestras miras y abarcamos el bienestar de los trabajadores ya que si pretendemos dar un buen trato a nuestros usuarios, nosotros tendremos que tener también un bienestar.

Esta reflexión ha hecho que nos centremos en un cambio cultural que permita adecuar nuestra forma de trabajar y relacionarnos, con el modelo de atención centrado en la persona.

Medidas de apoyo a las personas trabajadoras

Desde Matia Fundazioa se intenta dar apoyo a las personas que trabajan en la organización para que su día a día sea lo más sencillo posible. Se realizan diferentes medidas de apoyo, incluidas en el convenio colectivo. Se trata de beneficios sociales que disfrutan las personas que trabajan en Matia Fundazioa que afectan a diario a estas personas.

Rechazo del trabajo infantil o forzoso

Matia Fundazioa tiene a personas trabajando únicamente en Gipuzkoa, donde la legislación marca muy claramente los límites de empleabilidad y los castiga duramente. A día de hoy, todas las personas que trabajan en Matia Fundazioa son mayores de 18 años.

ACOSO

Cuando un trabajador sufre violencia o acoso por parte de un trabajador se debe aplicar el protocolo que te envío: Traslado al comité de seguridad y salud a través de los delegados de prevención o representantes de los trabajadores, por cualquier persona que tenga conocimiento del caso o la persona afectada. Pero esto se lleva a cabo cuando se trata de un acoso que tiene una duración como mínimo de 6 meses y reiterado y contra una persona.

Hasta la fecha hemos tenido incidencias que no constituyen un acoso como tal, pero se han registrado las incidencias. Las incidencias se trasladan a PRL para investigarlas, pero muchas veces sé que se solucionan en el propio servicio con la intervención del responsable o equipo. Pueden venir los afectados, representantes de los trabajadores o los delegados de prevención (sindicato).

En las formaciones del artículo 19 se explica cómo se organiza la prevención en Matia, y qué órganos de representación existen: comités de seguridad y salud, delegados de prevención, representantes de los trabajadores (sindicales) e incluso responsables de centros y servicios, además del Servicio de Prevención Mancomunado. También se explica que existe un protocolo de acoso y que pueden hacer uso de él si lo ven necesario.

Protocolo

Conductas prohibidas en el trabajo y que constituyen acoso moral

Abuso de autoridad

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.

Trato vejatorio

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada

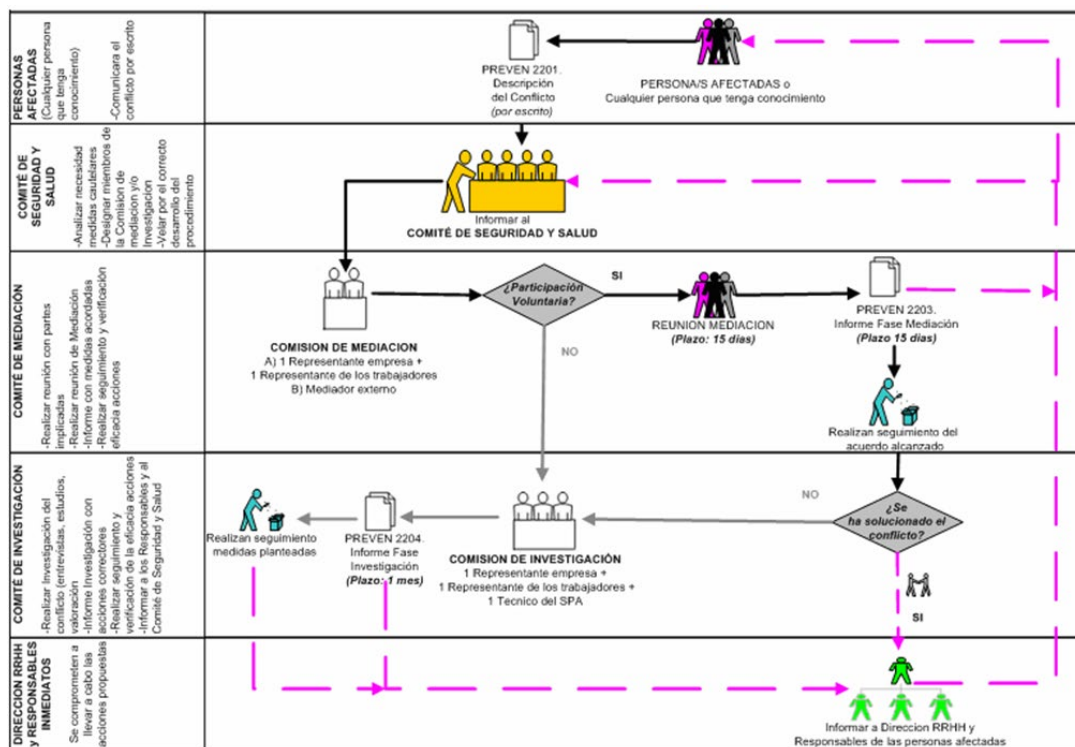
Acoso discriminatorio (Art.8.13 Bis TRLISOS), cuando está motivado por:

- Creencias políticas y religiosas de la víctima
- Ataques por motivos sindicales
- Sexo u orientación sexual
- Mujeres embarazadas o maternidad
- Edad, estado civil
- Origen, etnia, nacionalidad
- Discapacidad

Que no constituyen acoso moral. (Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Actos puntuales discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS)
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc
- Ofensas puntuales dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo
- Conflictos personales y sindicales

DIAGRAMA DE ACTUACIÓN EN CASO DE CONDUCTAS HOSTILES



Igualdad y no discriminación

No discriminación

Matia Fundazioa ofrece a las personas que trabajan en la organización un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus sociodemográfico.

Igualdad

Por las condiciones del sector, tradicionalmente siempre han trabajado más mujeres que hombres. A medida que pasa el tiempo, esta diferencia va disminuyendo en todos los puestos de la organización. Hace unos años los hombres que se incorporaron a la organización eran en calidad de médicos o en puestos de responsabilidad en su mayoría. Hoy en día, hay más mujeres en estos puestos.

Mantenemos el compromiso de seguir avanzando en esta trayectoria, priorizando en los procesos selectivos, que a igualdad de perfiles, contrataremos personas del género menos representado hasta alcanzar una distribución de, al menos, un 60%-40% en todas las categorías.

Diversidad e integración

Matia Fundazioa está sensibilizada desde su inicio con las personas discapacitadas. A 31 de diciembre de 2019 son 9 personas contratadas en Matia Fundazioa las que tienen reconocida algún tipo de discapacidad. Como todas las organizaciones mayores de 50 personas, tanto Matia Fundazioa, Gerozerlan y Petra Lekuona tienen la obligación de tener contratadas en plantilla un número de personas no inferior al 2% con discapacidad. Las tres organizaciones cumplen la legislación vigente al estar exentas de esta obligación gracias a una resolución positiva de excepcionalidad para tres años que emitió Lanbide (Servicio Vasco de Empleo) en mayo de 2017. Esta excepcionalidad se consigue por tener un contrato mercantil con el centro especial de empleo Gureak Garbitasuna y facturar al año una cantidad muy por encima de la exigida hasta completar de esta manera las 6 personas trabajadoras con discapacidad que restan a Matia Fundazioa, 8 personas trabajadoras con discapacidad en Gerozerlan y 2 personas trabajadoras con discapacidad en Petra Lekuona. Matia Instituto, al tener menos de 50 personas trabajadoras, está exenta de esta obligación.

Plantilla empleado con discapacidad por grupo a 31 de diciembre de 2019 (405-1)

	Mujeres			Hombres			Global
	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa							
	CEMI	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables						

	Resto personas	2	-	5	-	-	2	9
--	---------------------------	---	---	---	---	---	---	----------

Corrupción y sobornos.

Nos encontramos en un sector donde los trabajadores a todos los niveles, tienen relación con personas luego es muy importante asegurarnos que no haya ningún comportamiento fraudulento que afecte a usuarios y sus familias. Diferenciamos tres grupos importantes a la hora de tratar el tema de la corrupción y el soborno:

- Los trabajadores y voluntarios que tratan diariamente con nuestros usuarios y por lo tanto un mal comportamiento afecta directamente a personas frágiles. Hemos de tener en cuenta que en las residencias y el hospital, las personas residentes son mayores, y todos ellos con grados de dependencia altos. Algunos de ellos con demencias que les impiden discernir si están recibiendo una conducta inapropiada por parte de un trabajador o voluntario. Como medida preventiva, hemos desarrollado una guía de convivencia donde se detallan los derechos y deberes de todas las personas, tanto de los trabajadores, de los voluntarios como de los usuarios y sus familias. Nos basamos en los derechos que se establecen en la ley 12/2008 de 5 de diciembre de los Servicios Sociales y en el decreto 64/2004 del 6 de abril por el que se aprueba la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias y profesionales de los servicios sociales en el País Vasco.
- Los trabajadores que se encargan de la gestión administrativa de la organización, desde contabilidad, compras, infraestructuras, recursos humanos, informática etc. Este grupo trata con datos especialmente sensibles y con información que puede ser mal utilizada. Tenemos desarrolladas políticas internas de trabajo para minimizar los riesgos de que se cometa un delito en esta área, muchos de ellos recogidos en el manual penal y como mecanismo de control. Entre ellos podemos destacar el procedimiento de gestión integral de proveedores, el estricto sistema de poderes que exige aprobaciones múltiples para la toma de decisiones trascendentales, las auditorías externas o la asesoría externa para temas fiscales. Todo ellos apoyado por la existencia de Comisión de Auditoría y Nombramientos que lleva a cabo funciones de supervisión, información y realización de propuestas relativas a la marcha de la entidad
- El órgano directivo de la organización así como el Patronato que lo supervisa. Para este grupo (y los otros dos restantes también) la Fundación ha elaborado un manual de prevención de riesgos penales.

El objeto del manual penal es servir de manera eficaz a la prevención de delitos en las entidades, de forma que todas ellas encuentren en él la herramienta adecuada para ello. De esta forma, nos encontramos ante un plan elaborado que funciona como mecanismo capaz de ayudar a los empleados y miembros de las entidades en la prevención de delitos, pues les proporcionará un mecanismo capaz de identificar conductas y procedimientos punibles penalmente, tanto propios como de terceros, y que ocurran en el seno de las entidades o en el desarrollo de sus actividades.

Asimismo, nos permite la correcta formación de la voluntad de las entidades respecto a las acciones a emprender ante una situación de riesgo penal, de forma que se garantice la defensa de sus intereses teniendo en consideración la normativa legal y su situación procesal.

En último lugar, también es su objeto implementar un canal óptimo y capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en las que las entidades puedan apreciar cualquier violación real o percibida por ellos de la normativa vigente.

Para su elaboración, ha seguido un método que ha permitido la identificación de los riesgos penales que, en su caso, pudieran darse en la organización. Esta tarea se ha realizado a través del análisis del funcionamiento normal y habitual de la Fundación, analizando las conductas habituales, los procedimientos establecidos para la realización de su actividad diaria y los protocolos seguidos en cumplimiento de su normativa interna y de las normas legalmente previstas en los diferentes campos que afectan a las entidades. De esta forma se ha podido definir y concretar, entre otros, los procesos existentes en el modelo de actividad y organizativo de las entidades.

Definidos los procesos existentes, se ha procedido a identificar los riesgos penales existentes en cada una de las entidades y a clasificarlos en función de su probabilidad, obteniendo un mapa de riesgos adaptado a cada una de ellas. Esta identificación se ha realizado desde un doble prisma, teniendo en cuenta por un lado los riesgos inherentes a toda entidad por el hecho de serlo, y los riesgos propios del sector y del modelo de actividad. Teniendo la Fundación una asentada trayectoria en el campo de la responsabilidad social, y en la ética empresarial y laboral, se ha recopilado la documentación e información relativa a la responsabilidad corporativa asumida, así como la establecida en el plan de riesgos laborales, los compromisos de responsabilidad medioambientales, o los certificados ISO con que cuenta, los cuales son mecanismos de acción ya implementados en las entidades, a los que se han incluido las medidas de refuerzo que se han considerado necesarias para una mayor eficacia del modelo de prevención.

De igual forma, se ha procedido a establecer un canal de denuncias, que servirá como vía de comunicación para permitir que se ponga en conocimiento de la persona jurídica las posibles vulneraciones penales que se puedan producir y le afecten en forma alguna, a fin de que por ésta se puedan iniciar las comprobaciones o averiguaciones oportunas, además de tomar las medidas adecuada.

Los delitos penales que se han identificado con mayor probabilidad de producirse son:

- Revelación de secretos y allanamiento informático
- Delitos contra hacienda y Seguridad Social
- Delitos contra los derechos de los trabajadores

Hasta la fecha, no se ha producido ningún caso de corrupción dentro de la organización y por lo tanto no se ha despedido nunca a ningún trabajador por corrupción. Tampoco ningún agente externo ha denunciado a la organización por posibles casos de corrupción.

La Fundación ha establecido diferentes mecanismos para la prevención en la comisión de delitos:

- Dossier relativo a funciones y obligaciones de los Usuarios del Documento de seguridad
- Código ético y de conducta
- Plan de prevención de riesgos laborales
- Auditoría de cuentas de las entidades
- Manual de seguridad de protección de datos

- Auditorías periódicas en todos los centros
- Informe anual de Gobierno corporativo

Siendo obligatorio, tal y como establece la normativa vigente, informar sobre los posibles riesgos e incumplimiento del manual, se crea el canal de denuncias a través del cual, cualquier persona podrá presentar una denuncia del posible incumplimiento tanto del contenido del manual, como de la normativa vigente. Asimismo, también se podrán presentar a través de esta vía cualquier duda o sugerencia relativa al mismo, a su cumplimiento o a su interpretación.

Con el objeto de facilitar la colaboración de los trabajadores y terceros se establece como principio básico la sencillez de funcionamiento del canal de denuncias, estableciendo diferentes vías de accesos, así como garantizando la confidencialidad de las personas que realicen las denuncias. Los trabajadores, tienen además otros canales de comunicación más informales como son el circuito jerárquico, el presentarlo en el departamento de recursos humanos o en la comisión de salud y seguridad.

Hasta la fecha, no ha habido denuncias por ninguno de los canales en los últimos años. Viendo la importancia de este tema, estableceremos una campaña de sensibilización y conocimiento.

Este manual será difundido a todos los trabajadores a través de un curso de formación adecuado a su puesto y sus riesgos. Todos los trabajadores que reciban copia del manual y del curso de formación deberán suscribir el correspondiente documento en el que se ponga de manifiesto que lo conocen, que se les ha explicado el contenido del mismo, que lo entienden, y que reconocen su obligación de cumplirlo.

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

El compromiso de Matia Fundazioa con el medio ambiente queda definido en su política integrada de gestión, donde nos comprometemos a potenciar las medidas y los sistemas adecuados para proteger el medio ambiente, minimizando los impactos medioambientales que nuestras actividades generen o puedan generar. Optando por la formación y motivación de las personas como instrumento operativo en materia de Calidad, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente.

118

Los aspectos medioambientales (directos e indirectos, derivados de situaciones normales, anormales y de situaciones de emergencia) que se generan por nuestras actividades, Los podemos se considerarán en las siguientes categorías:

- Consumos energéticos y de materias primas por naturaleza de recurso
- Emisiones a la atmósfera por foco de emisión atmosférica (biomasa y vehículos)
- Vertidos de aguas residuales por punto de vertido a colector
- Residuos generados (inertes, residuos sólidos urbanos y peligrosos)
- Ruido ambiental o contaminación acústica: presencia en el ambiente de ruidos o vibraciones que implique molestia, riesgo o daño a las personas
- Comportamiento ambiental de proveedores y contratistas

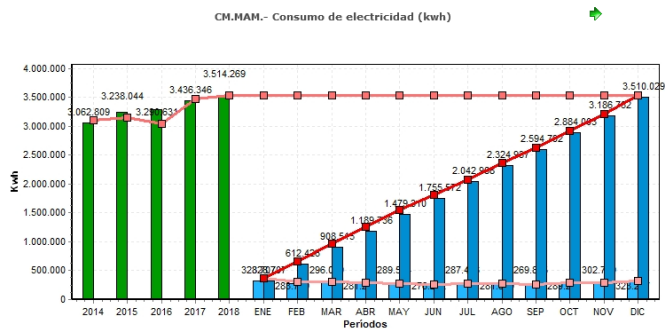
Y, aunque por su naturaleza nuestras actividades no suponen un riesgo medioambiental grave, las incidencias que pudieran producirse en este sentido son identificadas y controladas. No registrando multas por incumplimientos de las leyes o normativa en materia de medio ambiente durante este periodo.

Cabe destacar que los últimos tres años se ha empleado biomasa en uno de los centros como combustible alternativo, reduciendo las emisiones de CO₂, al sustituir por un combustible fósil tradicional.

Los consumos de la organización, en función a las plazas residenciales existentes (829 plazas)*, y entendiendo como tal, a Matia Fundazioa, Gerozerlan y Petra Lekuona, ya que el Instituto no tiene plazas, y no se hace seguimiento de sus consumos, exceptuando el de papel.

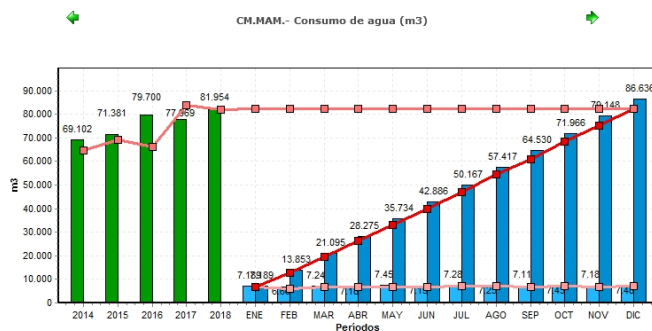
Se puede observar a continuación, la evolución de los consumos y se puede apreciar algún cambio en los datos de los mismos para el año 2018, con respecto a los publicados en la memoria del año pasado, debido a ajustes de cierre de año.

- Consumo de electricidad



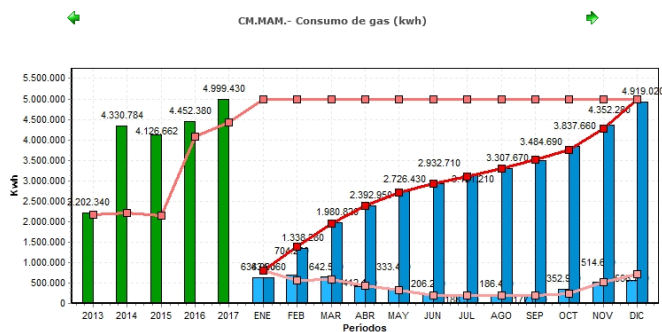
	2019											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
RESULTADO	328.707	283.719	296.089	281.221	289.574	276.262	287.416	281.949	269.855	289.211	302.759	323.267
RESULTADO ACUMULADO	328.707	612.426	908.515	1.189.736	1.479.310	1.755.572	2.042.988	2.324.937	2.594.792	2.884.003	3.186.762	3.510.029
OBJETIVO	361.511	303.924	309.035	289.954	281.862	260.304	274.642	278.800	261.440	295.091	294.346	320.447
OBJETIVO ACUMULADO	361.511	665.435	974.470	1.264.424	1.546.286	1.806.590	2.081.232	2.360.032	2.621.472	2.916.563	3.210.909	3.531.356
DOCUMENTACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Consumo de agua



	2019											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
RESULTADO	7.189	6.664	7.242	7.180	7.459	7.152	7.281	7.250	7.113	7.436	7.182	7.488
RESULTADO ACUMULADO	7.189	13.853	21.095	28.275	35.734	42.886	50.167	57.417	64.530	71.966	79.148	86.636
OBJETIVO	6.636	6.184	6.695	6.887	6.780	6.662	7.198	7.288	6.627	7.315	6.858	7.311
OBJETIVO ACUMULADO	6.636	12.820	19.515	26.402	33.182	39.844	47.042	54.330	60.957	68.272	75.130	82.441
DOCUMENTACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Consumo de gas

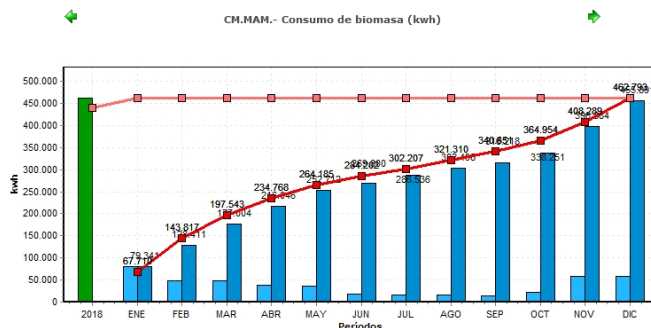


	2018											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
RESULTADO	634.060	704.220	642.540	412.130	333.480	206.280	188.500	186.460	177.020	352.970	514.620	566.740
RESULTADO ACUMULADO	634.060	1.338.280	1.980.820	2.392.950	2.726.430	2.932.710	3.121.210	3.307.670	3.484.690	3.837.660	4.352.280	4.919.020
OBJETIVO	809.810	568.090	577.890	435.480	327.660	204.060	187.530	197.460	201.650	242.540	524.480	721.810
OBJETIVO ACUMULADO	809.810	1.377.900	1.955.790	2.391.270	2.718.930	2.922.990	3.110.520	3.307.980	3.509.630	3.752.170	4.276.650	4.998.460
DOCUMENTACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La gráfica de consumo de gas, corresponde al año 2018, ya que para este año 2019 no disponemos de ella, pues se ha modificado la metodología de seguimiento de consumos, y no se puede comparar con los consumos de años anteriores.

Siendo el dato de consumo para el año que nos ocupa de **6453077 Kwh**

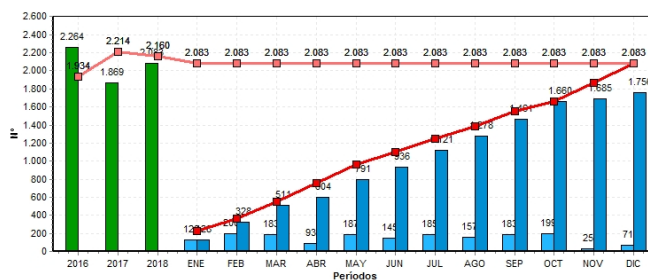
- Consumo de Biomasa



	2019											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
RESULTADO	79.341	49.070	48.593	39.042	36.666	17.088	16.736	15.962	13.720	22.033	58.633	59.007
RESULTADO ACUMULADO	79.341	128.411	177.004	216.046	252.712	269.800	286.536	302.498	316.218	338.251	396.884	455.891
OBJETIVO ACUMULADO	67.710	143.817	197.543	234.768	264.185	284.202	302.207	321.310	340.651	364.954	408.289	462.793
DOCUMENTACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Consumo de papel

CM.MAM.- Consumo de paquetes de papel (500 hojas) por centro o servicio



	2019											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
RESULTADO	128	200	183	93	187	145	185	157	183	199	25	71
RESULTADO ACUMULADO	128	328	511	604	791	936	1.121	1.278	1.461	1.660	1.685	1.756
OBJETIVO ACUMULADO	2.083	3.666	5.499	7.582	9.665	1.103	1.243	1.382	1.521	1.662	1.804	2.083
DOCUMENTACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vemos que los consumos siguen en la misma línea, incluso aumentan con respecto al año anterior en algún caso, exceptuando el consumo de papel que sigue disminuyendo.

Adecuada gestión de emisiones, vertidos y los residuos

Las emisiones estimadas generadas de CO₂ de nuestra organización, determinada por la herramienta de cálculo de Huella de Carbono del Gobierno Vasco, son mayoritariamente debido al tipo de combustibles y energía utilizados, y al respecto, como ya hemos comentado en los consumos, en la fundación hemos fomentado el uso responsable de los combustibles, apostando por la biomasa como combustible alternativo. Los datos de 2019, incluyendo los tres alcances, emisiones directas, emisiones indirectas por energía, y otras emisiones indirectas, procedentes de materiales y tratamiento de residuos,

Por cada plaza residencial de la fundación se estiman **3,03 toneladas CO₂**, siendo **2494 las toneladas de CO₂** emitidas estimadas totales.

La **contaminación lumínica**, en lo que se refiere al medio ambiente y a la biodiversidad, con la luz artificial, para no alterar la forma de reproducción de las especies del entorno, Como medidas para controlar la contaminación lumínica seguimos una serie de buenas prácticas:

- Iluminar aquello que realmente lo necesita.
- Iluminar en los intervalos temporales en los que es realmente necesario.
- Evitar la emisión de flujo luminoso por encima de la horizontal.
- Evitar la intrusión lumínica (emisión de flujo luminoso hacia áreas diferentes de la que se necesita iluminar).
- Emplear niveles de iluminación ajustados a las necesidades del uso, con posible regulación temporal no ya del encendido o apagado (punto 2), sino de la intensidad.

La contaminación acústica, al estar nuestros centros en su gran mayoría en áreas residenciales, el mayor emisor de ruido proviene del tráfico rodado, y de las cargas y descargas. Para no generar impacto en estas áreas, tenemos en cuenta horarios de recogida de residuos, de cargas y descargas de materiales, en horas comerciales para generar el menor impacto, tanto a nuestros usuarios, como en nuestro entorno. Fomentando también buenas prácticas en el interior de nuestros centros, al evitarse focos de ruido modulando las plantas, en hora de comidas, siestas, etc... mejorando el bienestar de nuestros usuarios y nuestros trabajadores, y con suelos porosos que generan menor ruido.

Durante el año 2019 aunque no ha existido denuncia, ni incumplimiento legal, si se registra una queja, en relación al ruido, de un vecino del centro Birmingham, por la hora a la que se realiza la carga y descarga de los tanques de oxígeno del hospital. Para solucionarlo, se habla con la empresa suministradora y se le recuerda los horarios convenidos para hacer estos trabajos, corrigiendo la desviación en el sistema.

Los **residuos generados** debidos a nuestra actividad, en su gran mayoría son residuos domésticos, residuos sanitarios, pero también residuos peligrosos. Para el cual contamos con un sistema de gestión de residuos peligrosos y sanitarios recogido en el Manual de Gestión Integrada, con sus correspondientes procedimientos.

Los residuos generados en la organización separados por tipo de residuos, y ponderados todos por número plazas, han sido los siguientes:

Kg DE RESIDUOS URBANOS	2018	2019	GESTOR
Kg de orgánico	380,5	310,54	100% Revalorización
Kg de rechazo	1289,9	1059,37	100% mancomunado
Kg de papel y cartón	1181	549,05	100% Revalorización

Kg de envases	100,3	494,33	100% Revalorización
Kg de vidrio	1425,79	1074,42	100% Revalorización

Kg DE OTROS RESIDUOS		2018	2019	GESTOR
Kg de Residuos Peligrosos producidos totales (Aerosoles, envases contaminados, baterías, parafina)		1564	1865	100% autorizado Hondakin
Kg de residuos inertes y voluminosos gestionados		4300	4400	100% autorizado San Marcos
Pilas bidón de 60l		1	1	100% autorizado Ekopilas
Kg de aceites vegetales usados		920	1890	Ekograss
Kg de residuos sanitarios	Sanitarios	590,35	401,2	100% Autorizado Elirecon
	Cortantes y punzantes	173,755	184,7	
	Citostáticos	45,85	50,25	
	Caducados y restos	510	487	

DECLARACIÓN Auditoría Independiente – EINF

Emitida por DNV GL Business Assurance España S.L.

DNV GL BUSINESS ASSURANCE ESPAÑA, S.L.U. ha realizado la auditoría independiente de evaluación del Estado de Información No Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio 2019, descrito en el informe "EINF Matia Fundazioa Informe 2019" elaborado según Ley 11/2018, por la entidad:

MATIA FUNDAZIOA

sita en Camino de los Pinos 35, San Sebastián (20018), Gipuzkoa, España

Criterios de evaluación:

- Adecuación de políticas aplicadas a cuestiones no financieras, incluyendo los procesos de diligencia debida aplicados
- Pertinencia de los indicadores no financieros utilizados en relación a las políticas definidas; adecuación de estos indicadores a marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia
- Comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad de una selección de indicadores clave de resultados no financieros
- Sistemática implantada de gestión de riesgos no financieros.

Alcance: MATIA FUNDAZIOA y sociedades dependientes descritas en el EINF 2019

Opinión:

Basado en los procedimientos seguidos en la auditoría y en las evidencias que hemos obtenido, en nuestra opinión no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de MATIA FUNDAZIOA y sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio 2019, no sea una representación fiel del desempeño de la empresa en materia de responsabilidad social, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

Fundamento de la opinión:

Hemos auditado EL EINF de MATIA FUNDAZIOA y sociedades dependientes en todos sus ámbitos de acuerdo a los procedimientos establecidos y consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión.

Place and date:

Barcelona, 12 junio de 2020

For the issuing office:

**DNV GL – Business Assurance España S.L.
Gran Vía de les Corts Catalanes, 130-136,
Pl. 9, 08038 – Barcelona, Spain**

Ricardo Álvarez Muíña

Operation Managers – Assurance Iberia