2021

matia

Estado de Información No Financiera

ÍNDICE

04 Mensaje de nuestra presidenta
06 Sobre Matia
09 Propósito, meta y valores
10 Análisis del entorno
14 Retos estratégicos y políticas
26 Riesgos y oportunidades
28 Las normas ISO. Sostenibilidad y ODS
29 Análisis de materialidad
40 Respuesta a las necesidades identificadas
41 Modelo de negocio y estructura organizativa
43 Actividad
45 Actuaciones destacables 2021
46 Sociedad
47 Información económica
61 Proveedores
64 Cuestiones relativas a los clientes
73 Personas voluntarias
75 Alojamientos innovadores
82 Cuestiones sociales y relativas al personal
113 Derechos Humanos
116 Cupones y sobornos
119 Cuestiones medioambientales

"... hemos puesto el tesón y la determinación necesarios para que la actividad ordinaria de todos nuestros centros se haya podido llevar a cabo con los mínimos perjuicios."

Hace más de 130 años que Matia inició su andadura gracias a José Matia Calvo. Este prócer de origen alavés, vinculado laboralmente a Gipuzkoa, dispuso en el testamento que sus cuantiosos bienes fueran destinados a la creación de una institución que cuidara de las personas, en estas palabras: "... 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". En su larga trayectoria, iniciada en el siglo XIX y que se mantiene sin solución de continuidad, Matia ha superado muy diversos avatares y ha tenido que capear varias crisis, pero el propósito sigue incólume, leal a la voluntad testamentaria de Matia Calvo:

"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 el periodo actual, tan profundamente marcado por el Covid-19, con consecuencias de toda índole para los individuos y las comunidades, 2021 ha sido en Matia un año en el que hemos seguido realizando un trabajo ingente para responder adecuadamente a los retos que teníamos presentes. En primer lugar, hemos luchado para que el efecto de la pandemia haya sido el menor posible tanto en las personas que cuidamos como en las personas trabajadoras. Asimismo, hemos puesto el tesón y la determinación necesarios para que la actividad ordinaria de todos nuestros centros se haya podido llevar a cabo con los mínimos perjuicios.

Las relaciones con las instituciones públicas –Gobierno Vasco, Diputación Foral de Gipuzkoa y ayuntamientos- han sido permanentes, atendiendo en todo momento, además de los temas y asuntos habituales, los derivados de la evolución de la pandemia en el ámbito sanitario, en el ámbito de personas mayores y personas con diversidad funcional y en el de ámbito comunitario.

En el área de la gestión económica ha habido que hacer frente a los problemas causados por la crisis pandémica con inteligencia, realismo y determinación.

Hemos de señalar que las nuevas infraestructuras que están en construcción han cumplido el calendario acordado sin dilación, y que el control presupuestario ha sido permanente.

La formación y la investigación han ocupado un lugar preminente de la mano de Matia Instituto. Cuantitativamente, y especialmente en los aspectos cualitativos, Matia Instituto se ha ido afianzando como un agente de referencia en su campo de actuación.

Entre los hitos del 2021 cabe señalar el curso sobre "Ciudades amigables(título del curso)" celebrado en julio en el marco de los Cursos de Verano de la UPV-EHU, la defensa de tres tesis doctorales con las más altas calificaciones, y la celebración del décimo aniversario de la implantación en Matia del modelo ACP (Atención Centrada en la Persona). Este aniversario se materializó en una jornada que reunió a expertos universitarios, investigadores, trabajadores de instituciones sociosanitarias, representantes políticos del Estado y de Euskadi y representantes del tercer sector. En el encuentro, celebrado en el Kursaal donostiarra (Noviembre 2021) se reflexionó sobre el camino recorrido entre el 2011 y el 2021, los desafíos que presenta el futuro más próximo y en los posibles modos de abordarlo.

Matia ha creído desde sus orígenes en la colaboración entre lo público y lo privado. Sigue firmemente convencida de ello y pone todo su afán para que así sea. Su carácter de fundación sin fines de lucro es la piedra angular sobre la que se asienta su 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".

Maria Carmen Garmendia
Presidenta Patronato Matia

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 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 8 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 2021 hemos acompañado a 27.184 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 1.498 profesionales de los cuales el 90% se dedica a la atención directa de las personas mayores y/o con discapacidad frente a otro 10% dedicado a la gestión y a las áreas que dan soporte a la actividad asistencial.

A este equipo humano hay que sumar las 646 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 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.

Esta es la Memoria de Sostenibilidad de Matia.

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

El perímetro de consolidación de Matia abarca:

Fundación José 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.

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 José Matia Calvo.

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 José Matia Calvo.
.

Goxara, S.L.U

• Objeto social: Asistencia y servicios sociales para niños, jóvenes, disminuidos físicos y ancianos.
• Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada Unipersonal.
• Domicilio: Igartzako plaza 6, 3º A Beasain (20.200), Gipuzkoa.
• N.I.F.: B-20737300.
• Hoja SS-19374 Tomo 1904 Folio 26, inscrita en el Registro Mercantil de Gipuzkoa.

Fundación 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 Instituto Gerontológico 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.

A pesar de no consolidar, existen dos fundaciones con las que Matia tiene vinculación: Fundación Instituto Matia y Fundación Petra Lekuona. 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 Matia para poder ser patrono de Instituto Matia, circunstancias establecidas en los estatutos de esta.
- 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, Matia Servicios Sociales S.L.U y Goxara 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 "Goblal Reporting Initiative" (GRI) que representan las mejores prácticas para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización.

En cumplimiento con los requisitos establecidos en materia de Taxonomía (Reglamento UE 2020/852 y actos delegados UE 2021/2178 Y UE 2021/2139, Matía no tiene consideración de Entidad de Interés Público (EIP), ya que el importe neto de la cifra de negocios y la plantilla media durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, no es superior a 2.000.000.000 de euros y a 4.000 empleados, respectivamente.

Por lo que no tendríamos obligación de divulgar la proporcionalidad de Actividad elegible y no elegible, así como de los kpis indicados en la reglamentación en este ejercicio.

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.

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.

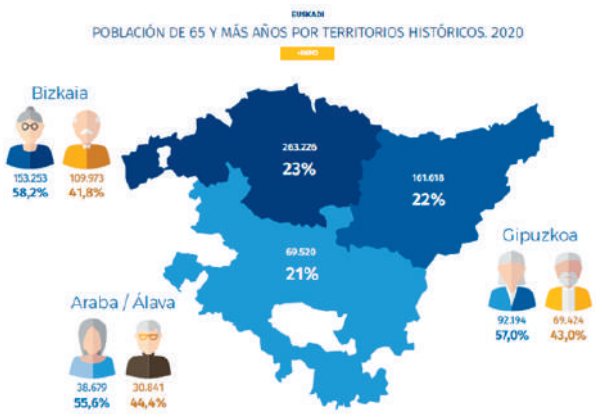
- **Dignidad**

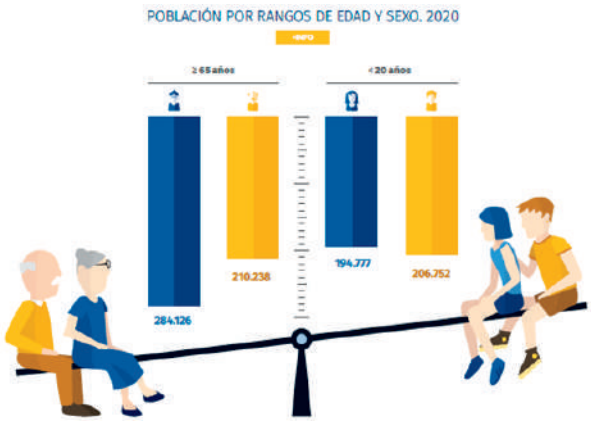
Este principio se basa en la aceptación de la diversidad y valor de cada persona y en la obligación de que sus derechos sean plenamente reconocidos y respetados.

- **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.





Fuente: Eustat. Panorama estadístico de las personas mayores 2021.

Matia 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 cifras a 01/01/2020 indican que en la CA de Euskadi residen 494.364 (22,5%) personas de 65 y más años, de las que 284.126 (57,5%) son mujeres y 210.238 (42,5%) hombres. La proporción actual entre menores de 20 años y mayores de 65 en Euskadi es de 0,8 lo que indica un envejecimiento progresivo de la población. Este desajuste se acentúa más entre las mujeres, y se explica por una esperanza de vida superior.

Este desajuste se acentúa más entre las mujeres, y se explica por una esperanza de vida superior.

La esperanza de vida al nacimiento en la CA de Euskadi en 2019 es de 86,6 para las mujeres y 80,8 años para los hombres, mientras que la media en la UE es de 83,6 y 78,3 años respectivamente en 2018. La población vasca es más longeva que la media de la UE.

Desde comienzos del SXXI el porcentaje de población de 65 y más años en Euskadi no ha dejado de aumentar. Los escenarios demográficos proyectados por Eustat a 20 y 40 años vista, intensifican ese crecimiento, que será especialmente notorio durante los próximos 20 años.

SALUD

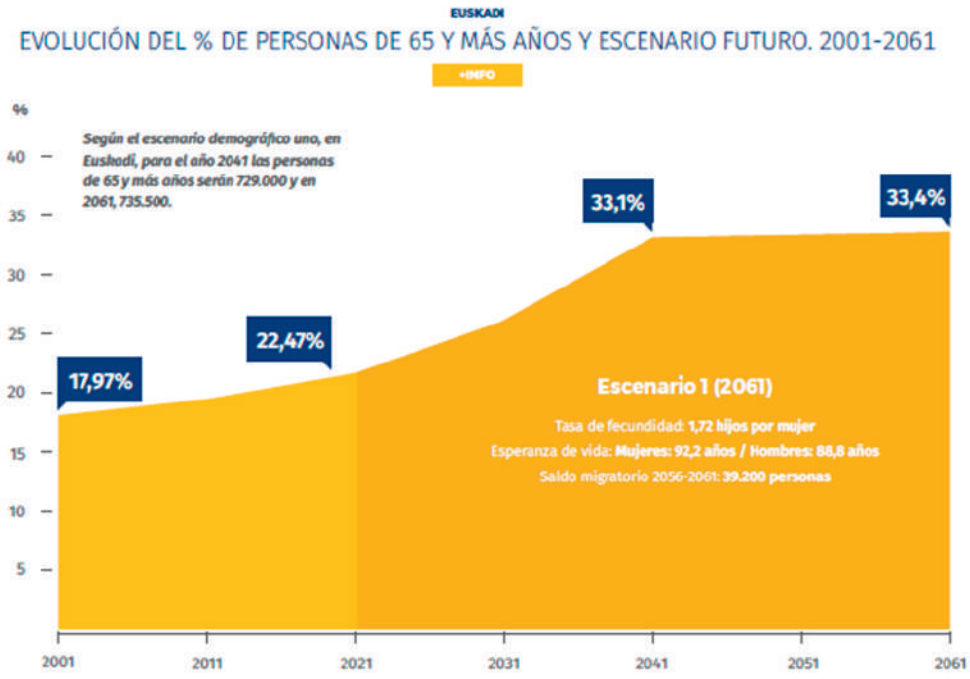
La percepción de buena salud indica que a mayor edad se percibe peor salud. Por sexo, las mujeres mayores de 75 años tienen una percepción de buena salud 10 puntos por debajo de los hombres.

La limitación crónica de la actividad la sufren a partir de los 75 años, el 35,8% de las mujeres y el 26,1% de los hombres de esa misma edad.

Respecto al consumo de alcohol, el 24,4% de los hombres de 65 a 74 años tiene un consumo de alto riesgo y, respecto a las mujeres de esa edad, se reduce al 9,8%

Los hospitales de la C.A de Euskadi registraron 247.502 hospitalizaciones en el año 2019, el 51% de las personas que estuvieron hospitalizadas fueron las enfermedades circulatorias, digestivas y respiratorias, las cuales acapararon el 38,2% de las hospitalizaciones.

Respecto a la mortalidad, en 2020 fallecieron 24.247 residentes en la C.A de Euskadi: 12.056 hombres y 12.191 mujeres. De media, los hombres fallecieron a los 77,8 años y las mujeres a los 84,2 años. Durante el año 2020, fallecieron 409 personas con 100 o más años, entre las que las mujeres representaban el 84,4%, es decir, 8 de cada 10 personas centenarias fallecidas son mujeres. 3.096 fallecieron en 2020 a causa del COVID-19, el 12,8% del total.



Fuente: Eustat. Panorama estadístico de las personas mayores 2021.

Por edad, el 72,8% de las defunciones debidas al COVID-19 corresponden a personas de más de 80 años.

Los suicidios se producen, sobre todo, entre los hombres y a partir de los 40 años hacia la vejez. Según datos de 2020, 184 personas se suicidaron en la C.A de Euskadi, de las cuales 139 eran hombres y 45 mujeres.

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 de las personas, aumenta también la preferencia por permanecer en el domicilio, llegando a ser esta opción

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 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.

EVOLUCIÓN DE LAS RESIDENCIAS Y CENTROS DE DÍA

En 25 años, de 1994 a 2019, el número de residencias para personas mayores se ha multiplicado por tres, pasando de 153 a 448 centros den la C.A de Euskadi, 158 de titularidad pública y 290 privados.

Respecto a los centros de día, en 1994 había 354 y 25 años después, en 2019, la cifra incrementa un 45%, con 514 centros.

18.885 persona mayores hicieron uso de las residencias en 2019. Siete de cada diez fueron mujeres. A medida que aumente la edad, hay más mujeres en las residencias.

El gasto (miles de euros) dedicado a los centros residenciales de personas mayores fue de 644.042 mil €. El gasto aproximado por plaza es de 30,7 mil € y la financiación se hace casi a partes iguales por la administración y las personas usuarias junto a sus familias.

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 a medida que va cumpliendo años.

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.

RETO PRINCIPAL: AVANZAR EN EL DESARROLLO DEL MODELO DE ATENCIÓN

Este reto está plenamente vinculado a la misión de Matia, 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.

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 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 en cuanto a las personas que acompañamos.

A lo largo de estos años los centros sociosanitarios de Matia 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 cinco elementos clave son:

1. 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.
2. Disminución de la rotación del personal como elemento clave para dignificar la atención a partir del conocimiento mutuo para la personalización.
3. Afianzamiento de la identificación y valoración de hábitos, preferencias y expectativas para garantizar su incorporación en el plan de Atención y Vida.
4. Desarrollo de la figura del profesional de referencia como persona de confianza y garante de los cuidados y de la atención de la persona.
5. 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, en su nueva estrategia de Seguridad del Paciente para el periodo 2021-2030 , 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 del resto de centros.

- **Atención psicogeriátrica**

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 psicogeriátrico 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 psicogeriátricas 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 psicogeriátrica 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 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 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:

1. 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, supone una ayuda esencial para el seguimiento, coordinación y gestión de los casos.

2. 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.

3. 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.

4. Atención geriátrica en el domicilio:

Llegando a demandas de la sociedad no cubiertas desde el ámbito público, desde Matia 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 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 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 con el objetivo de trasladar a la sociedad los valores de la Fundación.

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.

Poniendo el foco en las personas que residen en los centros propios de Matia, 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 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.
- 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 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 xxxbuildings, 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 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 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.
- Foro Matia destinado a profesionales del sector.
- Publicaciones, ponencias y comunicaciones en los foros externos 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 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, 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**

1. 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.
2. Especialización en la atención a personas con necesidades avanzadas y complejas.
3. 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.
4. Adecuar los gastos a los ingresos.

RETO DE APOYO 3: ADAPTAR LA ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL MODELO DE ATENCIÓN

Este tercer reto pretende la transformación del modelo de gestión y de relación entre todas las personas como palancas para conseguir el máximo avance del Modelo de atención de 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.

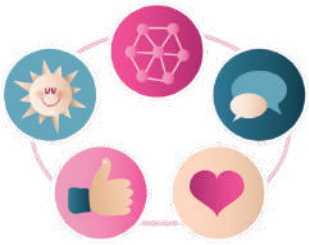
El desarrollo del Modelo Matia sólo es posible si se realiza de la mano de profesionales formados, motivados e implicados con este proyecto. Asimismo, es necesaria una forma de relacionarnos entre todos y con los agentes externos, basada en los valores que responden y refuerzan nuestra misión.

- **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.

Kudeaketa eta antolaketa eredua egokitzea.
Adaptar el modelo de gestión y de organización.



Balioen araberako kudeaketa.
Gestión por valores.

Lau erakundeen integrazioan aurrera egitea.
Avanzar en la integración de las 4 organizacione

- 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. 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 adaptarlas 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.

- **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

Beste eragile batzuekin sarean lan egitea.
Trabajar en red con otros agentes.

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.

Como es bien sabido por todos, 2021 ha sido un año complicado por la pandemia sufrida. El impacto que ha sufrido nuestra organización ha sido de gran magnitud y ha hecho centrar nuestros esfuerzos en dar respuesta a la situación y retos de salud y organizativos que se nos planteaban.

A finales del año 2021, se realiza una reflexión en cada equipo de proceso y se revisan los riesgos y oportunidades, que les afecta principalmente (incorporando y eliminando riesgos, modificando acciones para abordarlos, etc.). Este año se han vinculado los riesgos y oportunidades con el Análisis del Contexto y los Retos estratégicos.

Entre los riesgos y oportunidades más significativos destacamos los siguientes:

Origen (I= Interno, E= Externo)	¿F=Fortaleza, D=Debilidad, A=Amenaza, O=Oportunidad?	Descripción	¿Operativo / Estratégico?	¿A qué Reto estratégico 2016-2020 da respuesta?	¿Qué acciones llevamos a cabo? (Tratamiento del riesgo)	¿Equipo?
E	A	Dificultad para reclutar a determinados perfiles profesionales (Falta de médicos y DUES)	Estratégico/Operativo	4. Garantizar la sostenibilidad	Estrategia de captación y contratación personal médico y de enfermería (y otros perfiles)	CEMI
I/E	D/A	Afianzar la sostenibilidad	Estratégico/Operativo	4. Garantizar la sostenibilidad	1. Negociación convenios Gerozerlan y PL, 2. Revisión del modelo de contratación y plan de contratación, 3. Política de eficiencia a todos los niveles, 4. Estrategia de absentismo, 5. Integración 3 organizaciones	CEMI
E	A	Las subidas de IPC y Euribor afectan directamente a los costes de la organización	Estratégico	4. Garantizar la sostenibilidad	Negociación con proveedores, solicitud información administración	Económico - financiero
E	A	Baja ocupación en Centro de día. Pérdida de identidad del servicio de atn en centro de día	Estratégico	4. Garantizar la sostenibilidad	Trabajo en colaboración con Administración en proyecto Babesarea	Atención en Centro de día
E	A	Legalidad laboral y de actividad que nos impide avanzar	Estratégico	1. Avanzar en la atención centrada en la persona, 3. Adaptar la organización	Identificación y trabajo con Comité y equipos y con Instituciones	CEMI
E	A	COVID: Impacto en las personas usuarias multinivel (restricción de derechos, falta de estimulación, la propia enfermedad, secuelas el aislamiento, ...) Impacto en las familias(por no poder acompañar, no poder estar) Impacto en las trabajadoras (seguridad y salud), Impacto en la ocupación de los centros (especialmente en centros de día), altera la planificación organizativa, Hay muchos protocolos que cambian constantemente y nos afectan en el modo de trabajo.	Estratégico/Operativo	4. Garantizar la sostenibilidad 1. Avanzar en la atención centrada en la persona	Incorporación de la gestión de COVID en todos los procesos de la organización con objeto de integrar las acciones preventivas en el día a día. Mantener el equipo COVID en funcionamiento.	CEMI
I	D	Protocolos, Sistemas y Políticas	Estratégico/Operativo	1. Avanzar en la atención centrada en la persona, 3. Adaptar la organización	Revisión para que favorezcan el avance	CEMI
I	D	Diseño de modelo de atención a personas con discapacidad: Necesidad de revisar diseño obsoleto y adecuación a perfil de personas atendidas	Estratégico/Operativo	1. Avanzar en la atención centrada en la persona	Diseño de un nuevo modelo de atención a personas con diversidad funcional	Atención personas con diversidad funcional y problemas de enfermedad mental
I	D	Profesionales no adecuadamente formados (de acuerdo a nuevas necesidades)	Estratégico	2. Generar conocimiento y evidencias, 3. Adaptar la organización	1. Realizar Diagnóstico de necesidades formativas periódicamente y utilizando diferentes metodologías, 2. Promover acompañamientos, 3. Aplicar diferentes métodos de evaluación de la eficacia de la formación, adaptado a las acciones formativas, 4. Definir itinerarios, implantar nuevas metodologías de formación	CEMI

Entre los riesgos y oportunidades más significativos destacamos los siguientes:

I	D	Medición y análisis de datos: definición de indicadores que no miden lo realmente significativo, alimentación de indicadores de manera manual, no realizar seguimiento y análisis de datos	Estratégico/Operativo	3. Adaptar la organización 4. Garantizar la sostenibilidad	Reflexión anual de indicadores por parte de equipos responsables, ajuste herramientas informática, eliminación alimentación manual de indicadores (piloto). Proyecto consultoría trasformación digital.	CEMI
I	D	Evaluación: no disponer de una herramienta que nos permita identificar lo realmente significativo en cuanto a la gestión y calidad de atención, no tener en cuenta todos los requisitos del sistema	Estratégico/Operativo	3. Adaptar la organización 4. Garantizar la sostenibilidad 1. Avanzar en la atención centrada en la persona 2. Generar conocimiento y evidencias	Diseñar herramienta de evaluación: más participativa (autoevaluación), que favorezca análisis global y especifico de aspectos relevantes/críticos	CEMI
I	D	Diseño y gestión de procesos obsoleta, poco ágil	Estratégico/Operativo	3. Adaptar la organización 4. Garantizar la sostenibilidad 1. Avanzar en la atención centrada en la persona 2. Generar conocimiento y evidencias	Reflexión sobre situación modelo organizativo.	CEMI
I	O	Nuevos proyectos: Usurbil/Lugaritz	Estratégico	1. Avanzar en la atención centrada en la persona 2. Generar conocimiento y evidencias	1. Trabajo institucional 2. Trabajo con la comunidad local 3. Creación de equipo de trabajo 4. Contratación de expertos	CEMI
I	O	Etxean Bizi	Estratégico	1. Avanzar en la atención centrada en la persona 2. Generar conocimiento y evidencias	1. Trabajo institucional 2. Trabajo con la comunidad 3. Formación de equipo mixto (inv/asis),	CEMI
I	O	Utilización de Nuevas tecnologías para gestión de conocimiento interno y externo	Estratégico	3. Adaptar la organización	Implantar Matia Eskola	Gestión del Conocimiento
E	O	Visitas, compartir conocimiento, ser referente para otras entidades	Estratégico	2. Generar conocimiento y evidencias 5. Cooperar con otros	1. Gestionar visitas 2. Establecer aliados en implantación de modelo	CEMI

Las Normas ISO son:

- Referencias globales
- Resultado de la colaboración internacional
- Una sólida base para la innovación
- Herramientas para ayudar gobiernos, industria y consumidores alcanzar sus objetivos, incluyendo el Desarrollo sostenible y los ODS.

El desarrollo sostenible se refiere a la integración de las metas de una calidad de vida elevada, la salud y la prosperidad con justicia social y al mantenimiento de la capacidad de la Tierra para conservar la vida en toda su diversidad, estas metas sociales, económicas y ambientales son interdependientes y se refuerzan mutuamente. El desarrollo sostenible puede considerarse como una vía para expresar las más amplias expectativas de la sociedad en su conjunto.

Las normas ISO tratan casi todos los temas: desde soluciones técnicas a sistemas para gestionar procesos y procedimientos.

No hay una norma ISO específica sobre los ODS pero sí hay normas que se corresponde con los distintos ODS. Así, ISO ha identificado las normas que suponen una contribución a cada ODS (según la herramienta de búsqueda ISO SDG).

Podemos decir que dentro del compromiso que mantiene Matia con la gestión de la calidad y la seguridad y salud en el trabajo, a través de las Certificaciones ISO 9001 e ISO 45001, contribuye a la consecución de estos ODS:

Norma ISO	La Norma AYUDA a	Contribuye a los ODS (www.iso.org)
ISO 9001 Gestión de la Calidad.	Trabajar de forma más eficiente y reducir los fallos del servicio.	1 9 12 14
ISO 45001 Seguridad y Salud en el Trabajo.	Reducir los accidentes en el lugar de trabajo.	3 5 8 9 10 11 16

Para llevar a cabo el análisis de materialidad, Matia, 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, aunque somos conscientes de la revisión y actualización de los estándares año 2021 y de la necesidad de adecuarnos.

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:

IDENTIFICACIÓN de temas relevantes → **PRIORIZACIÓN de aspectos materiales** → **VALIDACIÓN de resultados**

Mediante inventariado de aspectos relevantes identificados por los grupos de interés, análisis del entorno, monitoreo de medios de comunicación, revisión de legislación, normativa, guías y estándares nacionales e internacionales, participación en proyectos de colaboración y/o investigación con los grupos de interés.

Mediante la evaluación de los aspectos mejor ponderados por los grupos de interés, relacionados con el nivel de impacto en la estrategia de la organización y también en su reputación (a través del método ACUMEN) (Matriz de materialización).

Mediante la validación de los resultados de la priorización por el CEMI para asegurar la legitimidad y equilibrio de los temas relevantes y los aspectos materiales. en base a su alcance, cobertura y periodo de referencia.

GRUPOS DE INTERÉS MÁS RELEVANTES

Matia ha seleccionado los siguientes grupos de interés, tras realizar la reflexión estratégica para el periodo 2016-2020,[1] 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:

[1] Actualmente se continua trabajando en las líneas estratégicas indicadas para el periodo 2016-2020, tras la aprobación de prórroga del plan estratégico, hasta la siguiente reflexión que se abordará en el año 2022.

Grupos de interés *Todos los grupos de personas internas y externas que se ven directa o indirectamente afectadas por la actividad de la organización que cuentan con sus propias necesidades y expectativas y que, por tanto, ejercen influencia sobre la organización*
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, 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.
Sociedad: Todas aquellas personas o entidades (asociaciones, universidades, entidades sin ánimo de lucro, etc.) que forman parte del entorno en el que Matia 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 presta sus servicios.
Asociaciones y voluntarios entidades públicas o privadas, debidamente organizadas y/o personas físicas, que realizan actividades dirigidas a la satisfacción de áreas de interés general, realizadas libremente, de forma altruista y desinteresada, el objeto es la ayuda a los demás o a la sociedad en general.
Patronato: es el órgano de gobierno y representación de la fundación que vela por el cumplimiento de la voluntad del fundador, cumple los fines fundacionales, administra los bienes y derechos de la entidad.

IDENTIFICACION DE ASUNTOS MATERIALES

Asumimos en este 2021 como vigente el proceso de identificación de los asuntos materiales más relevantes realizado en 2019, la elaboración del mismo se realizó 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 escucho y/o diálogo
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. Redes sociales, Pagina Web y blog.
Asociaciones y voluntarios	Reuniones, email, teléfono, encuentros y foros.
Patronato	Reuniones, email, teléfono, encuentros y foros.

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 Unidad 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, 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:

Personas usuarias y familias

- Atención Personalizada
- Buen Trato
- Apoyo en continuidad de cuidados
- Autonomía y capacidad de decisión.
- Información
- Entorno y ambientes
- Transformación de Modelo de Cuidados

Personas trabajadoras

- Reconocimiento
- Comunicación fluida y abierta
- Toma de decisión y libertad acción
- Apoyo
- Bienestar
- Actitud positiva
- Colaboración
- Confianza
- Transformación de Modelo de Cuidados

Proveedores

- Alianzas y Participación en proyectos e investigación
- Sostenibilidad
- Impacto medioambiental
- Relación de Beneficio mutuo
- Información adecuada
- Regularidad en pagos

Administraciones públicas

- Desarrollo de proyectos innovadores
- Trabajar en colaboración
- Sostenibilidad
- Cumplimiento legal
- Cobertura servicios concertados con resultados de calidad acordados
- Transformación de Modelo de Cuidados

Sociedad

- Permanencia en domicilio
- Entornos amigables
- Soledad
- Necesidades no cubiertas
- Transparencia en información*
- Medio ambiente*
- Ética*
- Transformación de Modelo de Cuidados

Profesionales del sector socio-sanitario

- Conocimiento (relacionado con los cuidados y envejecimiento)
- Innovación (relacionado con los cuidados y envejecimiento)
- Trabajar en red
- Transformación de Modelo de Cuidados

Patronato

- Disponer de información transparente
- Cumplir los fines fundacionales y administrar diligentemente su patrimonio
- Trabajar de forma colaborativa
- Comunicación fluida y abierta

Voluntariado

- Identificar necesidades en personas y/o en la organización, susceptibles de recibir apoyo de otras personas y/o acciones de carácter voluntario
- Recibir información y apoyo para llevar a cabo la labor voluntaria
- Trabajar en red, de forma colaborativa
- Comunicación fluida y abierta
- Reconocimiento

Además de los elementos materiales señalados con (*) (Empleabilidad, Formación, Participación, Empresa abierta (sociedad, proveedores, etc.), Valor distribuido, Trasparencia en información, Medioambiente, Etica), Matia, tras aplicar la metodología ACUMEN valoró como prioritarios estos 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 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).

Como resultado, 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 (desplegado a través de los retos).

Retos Plan estratégico Matia 2016-2020	Nivel de 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

Información y transparencia
Transformación del modelo de cuidados
Colaboración
Comunicación fluida y abierta
ALTO
MEDIO
BAJO
Impacto en los grupos de Interés y Reputación
BAJO
MEDIO
ALTO
Impacto en el Propósito y Estrategia

Matriz de Materialidad

Cuadrante Alto - Alto

Matriz de Materialidad

Cuadrante Alto - Medio

Matriz de Materialidad

Cuadrante Medio - Alto

Medio

Alto

Impacto en los grupos de Interés y Reputación

Entornos y ambientes

Entornos amigables

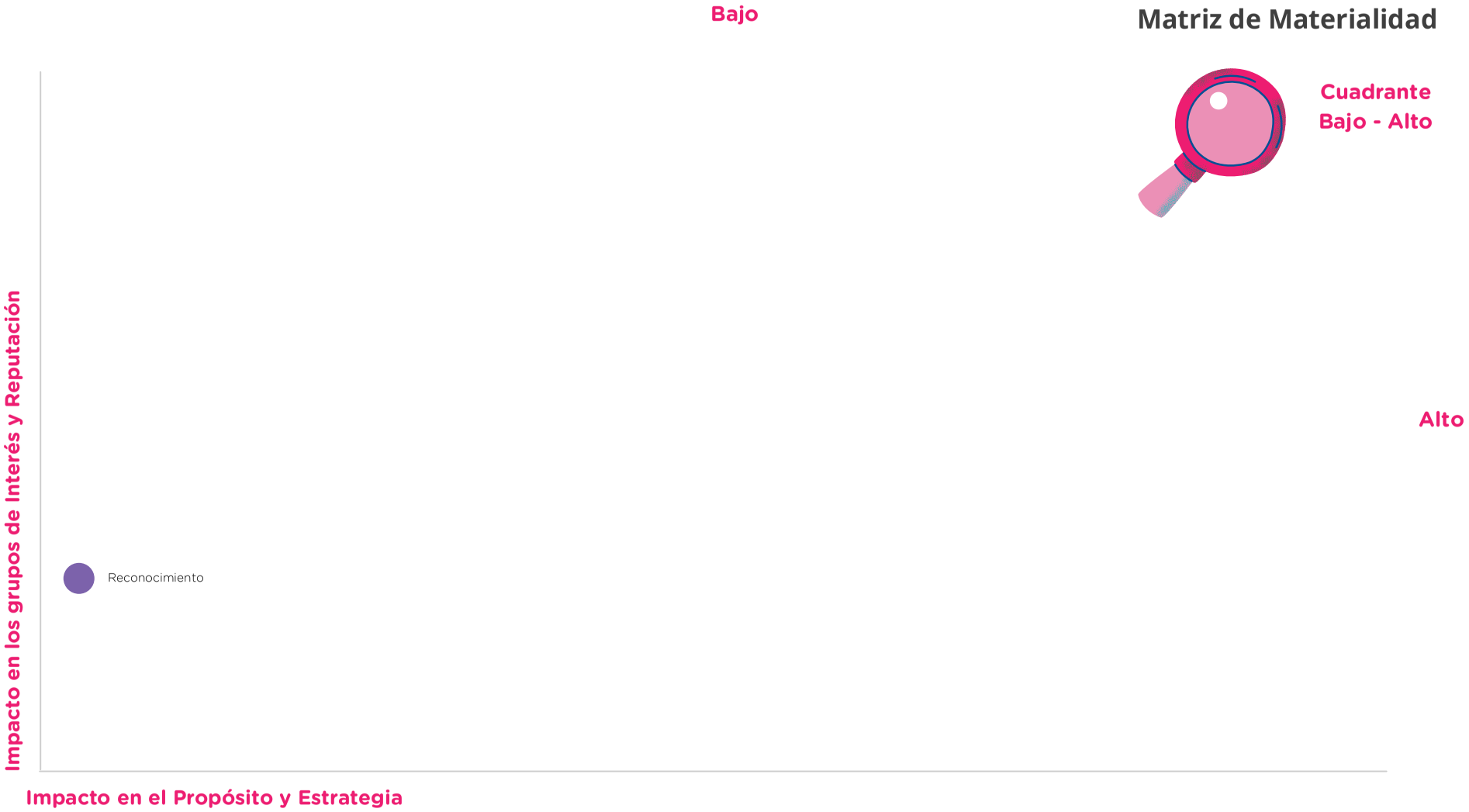
Trabajar en Red Innovación (relacionado con los cuidados y envejecimiento)

Valor Distribuido

Impacto en el Propósito y Estrategia

Matriz de Materialidad

Cuadrante Bajo - Alto



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 información para confeccionar la Memoria de impacto anual, que es, a su vez validada por el Patronato de Matia 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.

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

Tal y como ha quedado patente, Matia 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.

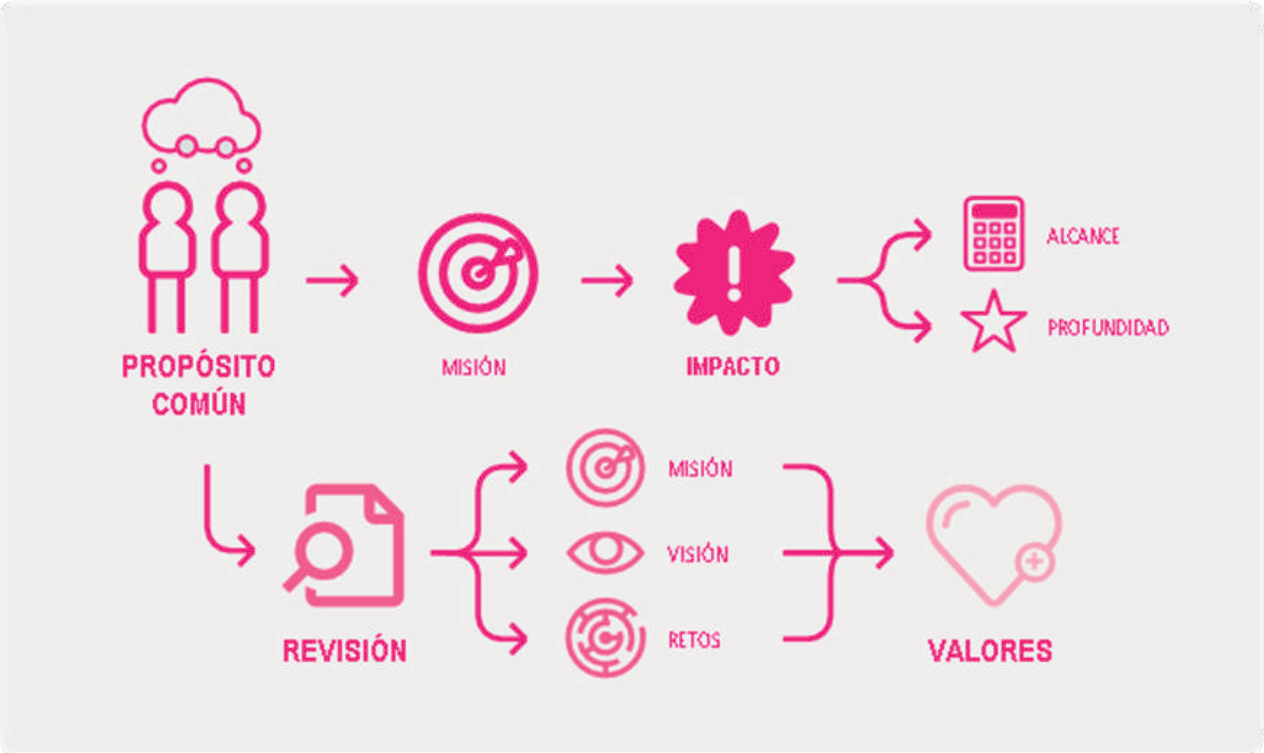
Es un recorrido en el que conocemos el punto de partida pero no el de llegada, ya que la certeza reside en el proceso en sí mismo.

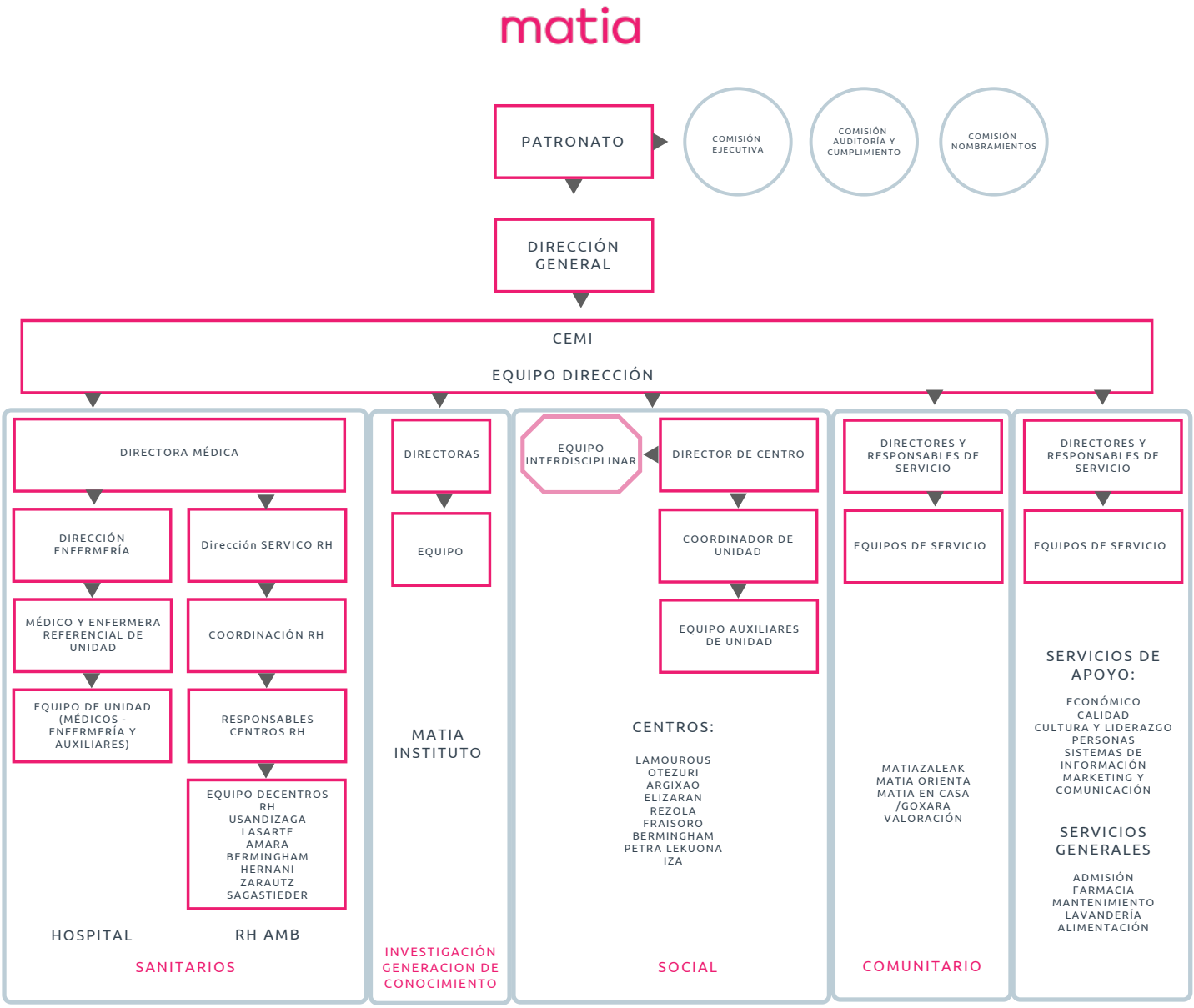
Se trata de estar permanentemente atentos a las preferencias de las personas que envejecen para que podamos seguir avanzando desde la construcción participativa basada en unos valores compartidos y la generación de conocimiento.

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.





PATRONATO

Matia 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 8 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

En 2021 hubo una revisión de sus miembros y la composición actual es la siguiente:

COMPOSICIÓN

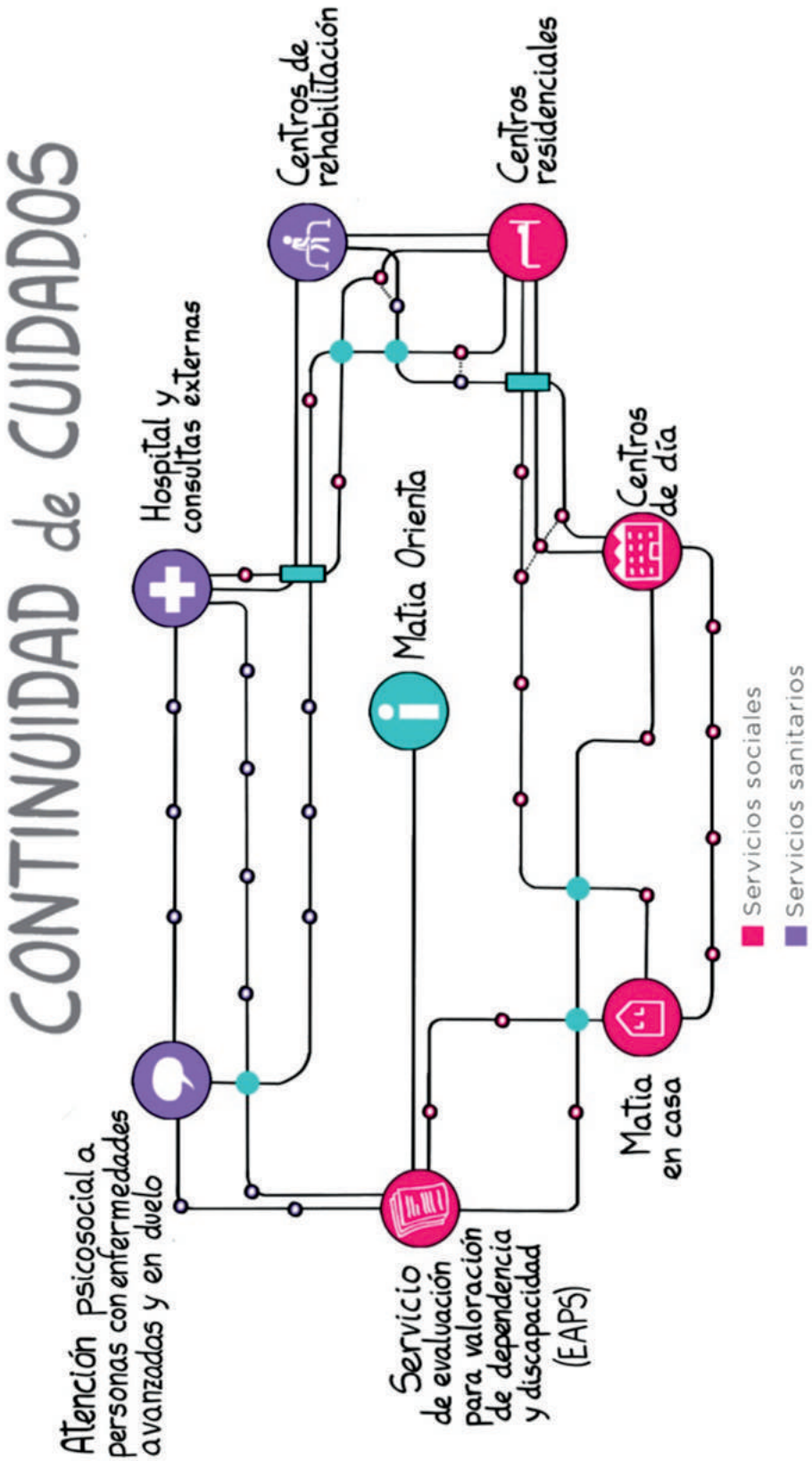
Presidente	María Carmen Garmendia Lasa
Vicepresidente	María Luisa Guibert Ucin
Secretario	José Luis Larumbe Martín
Vicesecretario	Elisa Gascue Echebeste
Vocales	Maria Teresa Sancho Castiello Rosario Segura Lasa Jesús M. Ferro Múgica Juan José Álvarez Rubio

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 de Nombramientos
  - Comisión de Auditoría y cumplimiento.
- Nombramiento del Director General

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


CONTINUIDAD de CUIDADOS
Hospital y consultas externas
Centros de rehabilitación
Centros residenciales
Matia Orienta
Centros de día
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

ACTIVIDAD

A continuación mostramos la actividad en 2021 de nuestros centros y servicios.

Servicios Sociales	
Personas atendidas	Nº
Residencial	1023
Centro Iza / Diversidad Funcional	83
UCAS	12
Unidad Residencial para Personas con trastorno mental (URTMS)	13
Unidad de Diversidad Funcional (UDF)	12
Sociosanitario	84
Apartamentos Tutelados	10
Centro de Días	267
Matia Orienta	1511
Matia Etxean	218
Formación PECEF	1097
Proyecto SENDIAN	328
TOTALES SOCIALES	4658
Servicios Sanitarios	
Personas atendidas	Nº
Hospital	1417
Consultas Externas	1995
Rehabilitación Ambulatoria	7277
Atención Psicosocial (EAPS)	949
TOTALES SANITARIOS	12322
TOTALES 2021	16980

INTEGRACIÓN DE GOXARA

El ámbito comunitario tiene ya un camino recorrido y entidad propia dentro de las áreas de intervención de Matia. Las experiencias de Etxean Ondo y Etxean Bizi han marcado las bases del modelo de atención que nos guía en la provisión de servicios y transformación de la atención que apoyan la continuidad de las personas en el ámbito domiciliario.

En esta prestación de servicios tenemos experiencia y trayectoria de servicios como los Centros de Día, Matia Orienta, Matia Etxean (desde la Asistencia Personal). En coherencia con la última reflexión estratégica y con la idea de generar nuevos itinerarios de cuidado, nos faltaba abordar la prestación del Servicio de Atención Domiciliaria.

Desde hace unos meses comenzamos a colaborar con Goxara.

Esta organización, lleva más de 20 años gestionando Centros de Día y Servicios de Ayuda a Domicilio en diferentes municipios de Gipuzkoa. Trabajan alrededor de 80 personas y atienden aproximadamente a 300 personas al año.

Inicialmente nos trasladaron su apuesta por acercarse a la ACP en sus servicios y que veían en Matia una oportunidad para avanzar en ello. A esto se añade las dificultades vividas durante la pandemia.

De esta colaboración se identificaron sinergias importantes entre ambas organizaciones y se vio la oportunidad de sumar fuerzas en el futuro.

En este sentido durante el verano se ha seguido avanzando y se ha materializado la citada colaboración en la compra de Goxara por parte de Matia. Por lo que a partir del día 16 del mes de septiembre, Goxara ha pasado a formar parte de Matia para una intervención más integral e integrada en el ámbito comunitario.

Actualmente, Goxara presta los siguientes servicios:

- Centros de día: en Beasain y Ordizia.
- Ayuda a domicilio: en Beasain, Ordizia y Villabona
- Servicio de atención diurna: en Aretxabaleta.

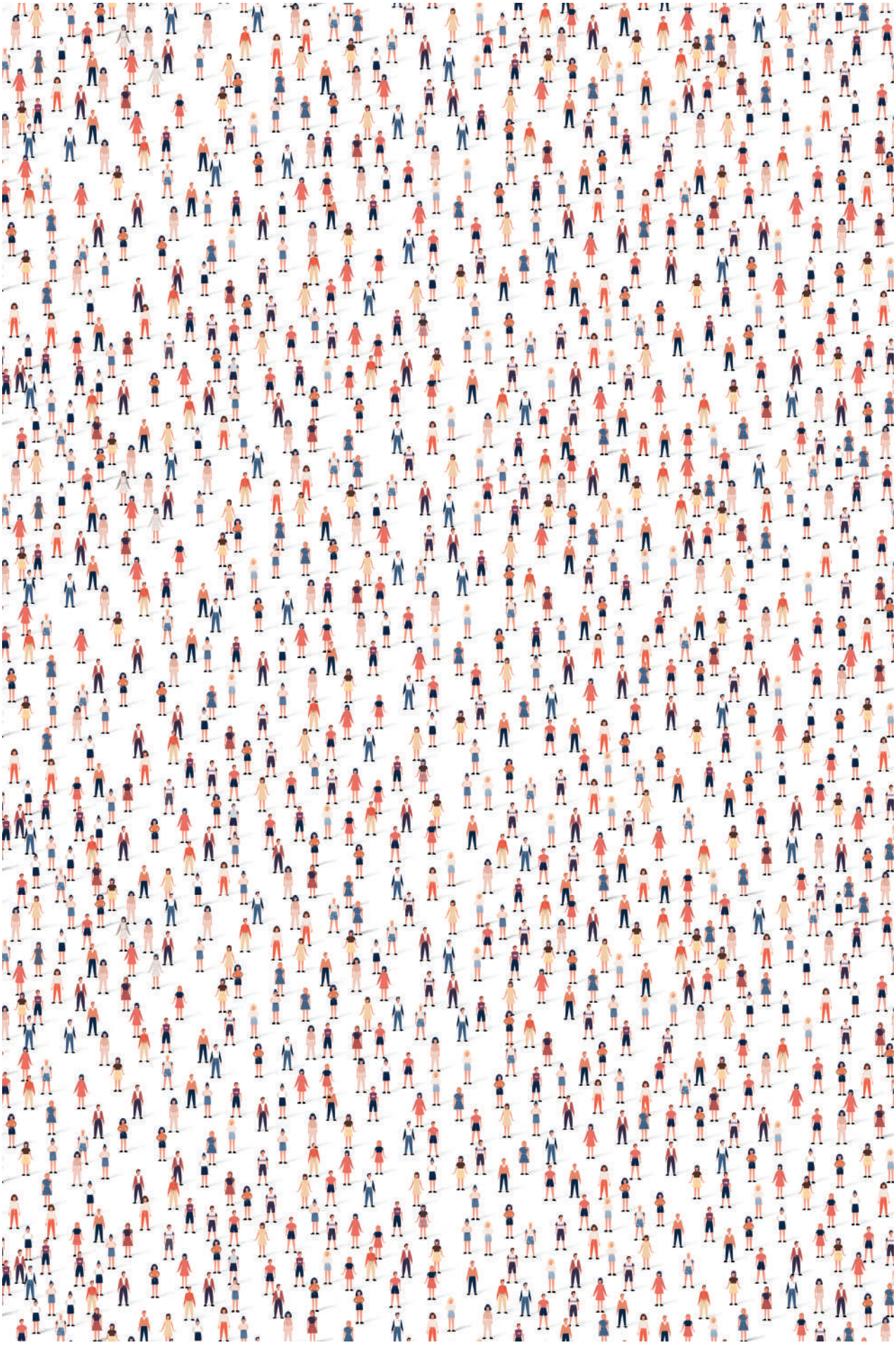
COMO EN CASA: HACIA LA PROVISIÓN DE SERVICIOS CENTRADOS EN LAS PERSONAS

"Como en casa" es un proyecto realizado en colaboración por Matia y Matia Instituto, financiado por el Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030 en el marco del Real Decreto 1101/2021, de 10 de diciembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a entidades del Tercer Sector para proyectos de innovación e investigación orientados a la modernización de los servicios sociales y de los modelos de atención y cuidado a personas mayores, a la infancia y a personas sin hogar, en el marco del Plan de Recuperación,

Transformación y Resiliencia, que tiene por objeto la generación de un itinerario de transformación de los centros residenciales hacia lugares “como en casa”, desde la perspectiva de la Atención Centrada en las Personas (ACP).

Partiendo de la experiencia acumulada de ambas fundaciones en sus más de diez años de andadura en la implementación de la ACP en sus centros y servicios, y tomando como base los aspectos que promueven el bienestar en las personas que viven en entornos residenciales, se pretende avanzar hacia entornos centrados en las personas desde lo que para ellas es significativo y constitutivo de bienestar.

Para ello, el proyecto se articula en diez paquetes de trabajo interrelacionados entre sí. Todas las actuaciones que se realicen en el mismo serán evaluadas de manera interna y externa, utilizando diversas metodologías y técnicas, con el objetivo de conocer su impacto en el



PANEL DE INDICADORES

MATIA + GEROZERLAN

INFORME DE GESTIÓN A 31/12/2021

INDICADORES				PRESUPUESTO ANUAL	ACUMULADO				
					Presupuesto	Real	Año anterior	Real - Ppto	Real - Aa
ACTIVIDAD	Social		Ocupación de Residencias	88,74%	88,74%	91,99%	94,19%	3,25%	-2,20%
			Ocupación de Centros de Día	73,25%	73,25%	63,13%	69,32%	-10,12%	-6,18%
			Horas prestadas Asistentes Personales	8.208	8.208	11.997	11.318	3.789	679
	Sanitaria	Hospital	Ocupación hospital	77,08%	77,08%	75,84%	81,04%	-1,24%	-5,20%
			Número de altas del hospital	1.659	1.659	1.410	1.365	-249	45
			Estancia media en hospital	20,68	20,68	24,31	22,43	3,63	1,89
		Rehab.	Número de tratamientos realizados	126.006	126.006	123.298	108.726	-2.708	14.572
			Número de pacientes	7.000	7.000	6.606	6.367	-394	239
			Número de tratamientos por paciente	18	18	19	17	1	2
			Número de tratamientos logopedia	10.970	10.970	14.363	11.225	3.393	3.138
			Número de consultas externas	6.081	6.081	6.186	6.858	105	-672
	Valoraciones		Número de valoraciones realizadas	20.022	20.022	17.902	19.151	-2.120	-1.249
			Dependencia: Días recepción a supervisión	25	25	34,1	23,7	9	10
			Discapacidad: Días recepción a supervisión	25	25	18,1	35,8	-7	-18
RESULTADOS ACTIVIDAD	Matia + Gerozerlan		Ingresos de explotación	48.991.727	48.991.727	50.558.134	46.920.548	1.566.406	3.637.586
			Resultados actividad	2.614.195	2.614.195	1.948.013	782.108	-666.182	1.165.906
			% resultado sobre ingresos	5,34%	5,34%	3,85%	1,67%	-1,48%	2,19%
			EBITDA	4.505.494	4.505.494	4.181.901	3.148.877	-323.593	1.033.024
			% EBITDA sobre ingresos	9,20%	9,20%	7,05%	6,71%	-2,14%	0,34%
			Servicio de la deuda	-3.769.668	-3.769.668	-3.732.981	-4.147.636		
			EBITDA / Servicio de la deuda	19,52%	19,52%	12,03%	-24,08%		
			Independencia financiera	56,72%	56,72%	54,03%	51,54%	-2,69%	2,48%
			Fondo de maniobra	-3.128.165	-3.128.165	3.478.253	-4.999.496		
	Petra Lekuona		Ingresos de explotación	4.423.861	4.423.861	4.363.270	3.815.311	-60.591	547.959
			Resultados actividad	351.541	351.541	537.725	201.954	186.184	335.771
			% resultado sobre ingresos	7,95%	7,95%	12,32%	5,29%	4,38%	7,03%
			EBITDA	530.469	530.469	703.756	360.094	173.286	343.662
			% EBITDA sobre ingresos	11,99%	11,99%	16,13%	9,44%	4,14%	6,69%
			Servicio de la deuda	-186.098	-186.098	-186.610	-144.613		
			EBITDA / Servicio de la deuda	185,05%	185,05%	277,13%			
			Independencia financiera	80,99%	80,99%	84,24%	76,18%	3,25%	8,06%
			Fondo de maniobra	783.591		1.391.647	386.216		
	Instituto		Ingresos de actividad	1.027.621	1.027.621	1.129.575	1.024.557	104.142	107.206
			EBITDA actividad	-198.626	-198.626	-418.185	-305.721	-219.559	-112.464
			% EBITDA sobre ingresos de actividad	-19,33%	-19,33%	-37,02%	-29,84%	-17,62%	-7%
			Ingresos adjudicados			1.130.258			
			% ingresos de actividad adjudicado			100%			

FUNDACIÓN JOSÉ MATÍA CALVO Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE EJERCICIO
(EUROS)

	2021	2020	2019	2018	2017
A) OPERACIONES CONTINUADAS					
1. Importe neto de la cifra de negocios	**50.558.133,50**	**45.286.151,85**	**45.576.684,55**	**45.051.584,59**	**47.063.197,12**
b) Prestaciones de servicios	50.558.133,50	45.286.151,85	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12
4. Aprovisionamientos	**-7.446.757,10**	**-7.634.190.97**	**-7.244.588,91**	**-7.412.802,13**	**-7.683.071,75**
a) Consumo de mercaderías	-917.445,97	-865.375,25	-866.833,74	-864.921,69	-845.034,99
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles	-2.536.840,18	-2.530.755,36	-2.005.954,65	-2.135.626,87	-2.211.662,97
c) Trabajos realizados por otras empresas	-3.992.470,95	-4.238.060,36	-4.371.800,52	-4.412.253,57	-4.626.373,79
5. Otros ingresos de explotación	**1.339.656,40**	**1.406.258,97**	**1.333.587,19**	**1.303.984,36**	**1.176.244,87**
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	1.027.328,08	1.160.221,97	1.154.845,08	1.190.905,76	1.110.444,27
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio	312.328,32	246.037,00	178.742,11	113.078,60	65.800,60
6. Gastos de personal	**-37.071.287,97**	**-33.008.699,65**	**-32.576.974,97**	**-31.145.039,42**	**-32.379.096,79**
a) Sueldos, salarios y asimilados	-27.371.601,07	-24.100.273,72	-24.244.977,14	-23.159.148,18	-24.209.627,50
b) Cargas sociales	-9.699.686,90	-8.908.425,93	-8.331.997,83	-7.985.891,24	-8.169.469,29
7. Otros gastos de explotación	**-3.590.858,68**	**-3.413.192,66**	**-3.413.239,70**	**-3.390.742,90**	**-3.596.936,84**
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	1.175,58	-39.062,15			-4.922,20
b) Otros gastos de gestión corriente	-3.592.034,26	-3.374.130,51	-3.413.239,70	-3.390.742,90	-3.592.014,64
8. Amortización del inmovilizado	**-2.119.887,58**	**-1.829.577,66**	**-1.851.578,84**	**-2.008.517,79**	**-2.051.855,87**
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras	**485.510,59**	**212.075,16**	**213.621,02**	**214.005,17**	**212.075,00**
10. Excesos de provisiones					
11. Deterioro y resultado por enajenaciones de inmovilizado	**787,56**	**-334,80**	**-2.303,97**	**-13.104,58**	**-590,04**
a) Deterioro y pérdidas	787,56	-334,80	-2.303,97		
b) Resultados por enajenaciones y otras				-13.104,58	-590,04
13. Diferencia negativa en combinaciones de negocios	**47.911,24**				
14. Otros resultados	**12.361,34**	**-22.487,74**	**338.188,89**	**64.574,11**	**-14.717,16**
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	**2.215.569,30**	**996.002,50**	**2.373.395,26**	**2.663.941,41**	**2.725.248,54**
15. Ingresos financieros	**7.429,72**	**11.672,47**	**10.682,10**	**12.576,79**	**12.485,86**
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.					
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero					
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.	7.429,72	11.672,47	10.682,10	12.576,79	12.485,86
16. Gastos financieros	**-260.150,91**	**-248.938,52**	**-366.358,65**	**-544.756,34**	**-637.282,34**
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	**-252.721,19**	**-237.266,05**	**-355.676,55**	**-532.179,55**	**-624.796,48**
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1 + A.2)	**1.962.848,11**	**758.736,45**	**2.017.718,71**	**2.131.761,86**	**2.100.452,06**
24. Impuestos sobre beneficios	-14.834,86			-12.176,05	
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3 + 23)	**1.948.013,25**	**758.736,45**	**2.017.718,71**	**2.119.585,81**	**2.100.452,06**
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS					
24. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos					
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4 + 24)	**1.948.013,25**	**758.736,45**	**2.017.718,71**	**2.119.585,81**	**2.100.452,06**
Resultado atribuido a la sociedad dominante	**1.948.013,25**	**758.736,45**	**2.017.718,71**	**2.119.585,81**	**2.100.452,06**
Resultado atribuido a socios externos					

FUNDACIÓN INSTITUTO GERONTOLÓGICO MATIA INGEMA

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE EJERCICIO
(EUROS)

	2021	2020	2019	2018	2017
A) OPERACIONES CONTINUADAS					
1. Importe neto de la cifra de negocios	**1.163.715,16**	**1.049.442,00**	**978.373,54**	**896.551,89**	**864.948,05**
b) Prestaciones de servicios					
4. Aprovisionamientos	**-214.332,67**	**-123.039,95**	**-160.958,84**	**-143.548,64**	**-163.344,79**
a) Consumo de mercaderías					
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles					
c) Trabajos realizados por otras empresas					
5. Otros ingresos de explotación	**403.436,88**	**402.187,84**	**411.687,84**	**414.523,69**	**552.947,68**
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente					
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio					
6. Gastos de personal	**-1.022.866,69**	**-973.240,62**	**-844.141,79**	**-725.095,01**	**-948.122,32**
a) Sueldos, salarios y asimilados	-777.760,76	-713.960,49	-619.943,96	-569.671,70	-775.690,05
b) Cargas sociales	-245.105,93	-259.280,13	-224.197,83	-155.423,31	-172.432,27
7. Otros gastos de explotación	**-135.122,62**	**-299.607,08**	**-266.516,56**	**-258.830,70**	**-216.459,03**
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales					
b) Otros gastos de gestión corriente					
8. Amortización del inmovilizado	**-9.241,44**	**-5.267,76**	**-8.108,06**	**-10.156,44**	**-29.563,44**
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras					
10. Excesos de provisiones					
11. Deterioro y resultado por enajenaciones de inmovilizado		**-100,68**			
a) Deterioro y pérdidas		-100,68			
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)	**185.588,62**	**50.373,75**	**110.336,13**	**173.444,79**	**60.406,15**
15. Ingresos financieros	**508,81**		**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.	508,81		6.150,46		
16. Gastos financieros	**-11.723,45**	**-5.238,05**	**-9.279,41**	**-22.955,13**	**-16.694,89**
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	**-11.214,64**	**-5.238,05**	**-3.128,95**	**-22.955,13**	**-16.694,89**
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1 + A.2)	**174.373,98**	**45.135,70**	**107.207,18**	**150.489,66**	**43.711,26**
24. Impuestos sobre beneficios					
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3 + 23)	**174.373,98**	**45.135,70**	**107.207,18**	**150.489,66**	**43.711,26**
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS					
24. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos					
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4 + 24)	**174.373,98**	**45.135,70**	**107.207,18**	**150.489,66**	**43.711,26**
Resultado atribuido a la sociedad dominante	**174.373,98**	**45.135,70**	**107.207,18**	**150.489,66**	**43.711,26**
Resultado atribuido a socios externos					

A mediados de marzo de 2020 comienza la crisis del coronavirus y ello repercute directamente en la organización, ya que en nuestra actividad el virus afecta directamente, trabajamos personas cuidando a un grupo especialmente vulnerable a los efectos de esta pandemia. Ambas partes son susceptibles de enfermar y las medidas que decidimos tomar para proteger al colectivo así como los protocolos que recibimos desde DFG y Sanidad, tienen repercusión en la cuenta de resultados.

La evolución en el año 2.021 ha sido la siguiente:

- 13/01-10/02: Brote en Bermingham: 18 personas residentes y 5 trabajadores
- 3/01-18/01: Centro Iza: 2 usuarios positivos. Sin más incidencias tras cuarentena.
- 13/01- 9/02 Cierre parcial del centro de día Elizaran por dos positivos. Se cierra parcialmente el centro para los grupos burbuja (7 usuarios)
- 01/01-17/01: Cierre del centro de día Rezola.
- 20/01: Se declara brote en el centro el Otezuri. Una persona que venía del hospital da positivo. No trasciende a nadie más. Se suspenden las restricciones tras 14 días.
- 03/02: En el centro Rezola una trabajadora da positivo. Se indica cuarentena en las unidades en las que ha estado y no trasciende a más.
- 09/02-24/02.En el mes de febrero se declara brote en el centro de día de Lamourous. 3 personas usuarias contagiadas. Dos trabajadoras sin relación con el brote de centro de día son positivas en mapeo de control. Se declara brote en residencial y se indica cuarentena en 4 unidades.
- 24/02-27/02: Cierre de Centro de día Rezola por una persona usuaria con sospecha de ser positiva. Se reabre el día 27 tras descartar dicha sospecha.

Durante el mes de febrero ha habido una alta incidencia de COVID en el Hospital tanto en pacientes de las diferentes plantas, como en profesionales (16). Durante el mes de Marzo no ha habido brotes en los centros y la situación ha estado tranquila.

Respecto a la vacunación, todos los centros residenciales han finalizado el proceso de vacunación (incluidas las personas usuarias y personas trabajadoras). En el hospital/rehabilitación y otros servicios como valoración todos los profesionales de “primera línea” han sido vacunados para finales de Marzo.

A mediados del mes de marzo y a raíz de la normativa de Diputación de que todo paciente dado de alta de un hospital a un centro gerontológico debía tener puesta al menos 1 dosis de vacuna, se ha logrado que el Departamento de Salud nos autorice a vacunar a todos los pacientes ingresados mayores de 80 años con independencia del destino al alta.

Durante el mes de Abril, una trabajadora del centro de día Argixao dado positivo y ello ha implicado medidas de cuarentena para las personas que había acompañado los días previos y el cierre parcial (del 17 al 30 de abril) del centro de día. En el resto de centros la situación ha sido tranquila salvo algún caso aislado que ha sido rápidamente controlado.

Durante los meses de Mayo y Junio no ha habido brotes en los centros y la situación ha estado tranquila.

Durante el mes de Julio ha habido dos brotes. Uno de ellos en Fraisoro que se inició el 30 de julio. Se contuvo muy rápido en la unidad donde se inició. El día 9 de agosto se levantan las medidas de cuarentena y se da por finalizado el brote que ha afectado a 9 personas usuarias y a 1 trabajadora. Todas las personas positivas fueron trasladas a unidad Covid externa y una la hospital.

El 30 de Julio también inicia un brote en Petra Lekuona, que ha tenido un impacto mayor ya que, si bien se inició en una unidad, finalmente se propagó a otra. En total ha habido 22 personas usuarias positivas y 6 personas trabajadoras.

Al inicio del brote se trasladaron las personas a unidades Covid externas pero cuando se extendió a la segunda unidad, se nos propuso montar la unidad Covid en el propio centro. A pesar de la dificultad que entraña, la valoración de la atención y el acompañamiento que se ha podido hacer a las personas es mucho mejor. Se da por finalizado el brote el día 31 de agosto.

En el mes de Septiembre ha habido un nuevo brote en Petra; una trabajadora dio positivo y toda la URTMS (personas usuarias) han tenido que hacer cuarentena. Gracias a esta actuación, no ha habido más contagios.

En el mes de Noviembre, se intuye elinicio de sexta ola: 23 personas contagiadas (17 trabajadoras) y 5 personas usuarias en Argixao, en una de sus unidades pero no trasciende a más personas.

En el mes de Diciembre, hay 101 personas contagiadas. 86 trabajadoras contagiadas (contagio comunitario en la mayor parte de los casos) y 15 personas usuarias (se declara brote en Centro de día Lamourous, Centro de día Bermingham, Lamourous, Iza, Rezola, Ur Bermingham, Argixao y Otezuri.

No fallece ninguna persona, las personas superan la enfermedad, que se presenta mucho más leve.

INGRESOS

En el área de Sanidad destacamos lo siguiente:

- **Hospital**

A finales del 2020, recibimos por parte de Sanidad, la necesidad de habilitar nuevamente una planta en el hospital para recibir pacientes Covid desde el Hospital Donostia. En esta ocasión la planta habilitada ha sido la tercera con 41 camas. No obstante, la llegada de pacientes Covid durante el mes de Enero ha sido muy escasa y se decide volver a destinar la mitad de la planta (tercera izquierda) a pacientes de convalecencia para así mejorar la ocupación.

En este momento la presión asistencial por COVID en los hospitales de la red pública vasca está siendo diferente a las olas anteriores, con un perfil de paciente más joven (58-65 años) no candidato a ingresar en el Hospital de Matia. Se ha propuesto, por tanto, la conversión del resto de la tercera planta; la unidad COVID PLUS (20 camas) a unidad de convalecencia/rehabilitación. Con fecha 9 de Abril se ha realizado este cambio.

A partir del mes de Marzo no se ha vuelto a detectar nuevos casos positivos dentro del hospital. Se ha decido, por tanto, flexibilizar las restricciones para las visitas con mayor apertura en tiempo y número de familiares que pueden visitar a cada persona ingresada.

La media de ocupación del hospital a 31/12 ha sido del 75,84% inferior a la registrada en la misma fecha el año pasado: 81,07%. Si calculamos el % de ocupación respecto a las plazas que sí se pueden ocupar, obtenemos un 82% de ocupación de media a 31/12. Las principales razones son por un lado la baja ocupación de los dos primeros meses por efecto del brote de Covid y por otro lado, hay que tener en cuenta que el número de camas actual es mayor que el del año pasado y 7 han de estar libres para cumplir con restricciones Covid. Destacamos el incremento de la ocupación a partir de marzo gracias a las vacunas y al cambio de tipo de paciente en el hospital.

La estancia media sigue siendo alta: 24,31 días frente a los 22 días del año pasado principalmente por la tipología de usuario que

nos viene, con mayor necesidad de cuidados a medio plazo durante la pandemia.

- **Rehabilitación y Logopedia**

La actividad de rehabilitación se ha mantenido en línea a lo largo del 2021. En logopedia, sin embargo la actividad ha sido superior al presupuesto en 3.393 tratamientos y en 3.138 respecto al año pasado. En ambos casos los protocolos covid nos han obligado a mantener unas medidas en los gimnasios que a pesar de tener lista de espera no han permitido poder incorporar más pacientes en el mismo espacio.

- **Consultas externas**

La actividad a 31/12 ha sido similar a la presupuestada aunque se han realizado 672 consultas menos respecto a 2021. Este descenso se debe en parte a que uno de los médicos de consultas se ha tenido que trasladar a planta debido a la necesidad médica existente actualmente en el Hospital.

En julio se firma el nuevo convenio para los próximos cinco años. En él se establece una cifra de 13.908.000 euros. A finales de año, la cifra de facturación ha sido 14.500.000 euros.

La principal razón para esta cifra es que hemos tenido todo el año, las 20 camas adicionales que se han ido facturando. El próximo año, volvemos a comenzar lo con la cifra de contrato y apostando por la continuidad de estas 20 camas que por ahora no están reconocidas en contrato.

En el área Residencial, la ocupación a 31/12, ha sido del 94% en plazas públicas y 80% en plazas privadas, siendo la media de 92% (94% en 2.020).

La desocupación se ha debido en parte a las 43 plazas que nos ha obligado la Diputación a mantener vacías para uso individual de las 843 plazas existentes. Con fecha 9 de Marzo, la Diputación nos comunicó que ya no era necesario mantener las 16 plazas Upsi libres por Covid y a partir del mes de Junio las plazas que hay que dejar libres por Covid han descendido a 14 residenciales y 1 sociosanitaria.

Adjuntamos el detalle por centro a continuación.

Por otra parte, cada vez que hay un brote en un centro, la DFG paraliza la entrada de usuarios al mismo. Esto es lo que ha ocurrido en el centro Rezola, durante el mes de Enero tras el brote habido durante el mes de Diciembre.

Otra de las causas de la desocupación ha sido la dificultad en encontrar demanda de plazas privadas puesto que dada la situación de pandemia, las familias priorizan otros recursos por miedo y por la dureza de los protocolos de visitas. Además una vez terminados los brotes, existe mucha más oferta de plazas concertadas puesto que durante el Covid solo se han llevado a cabo ingresos urgentes. .A 31/12, se encontraban desocupadas 12 plazas privadas. Esta cifra aumentó al disminuir DFG el número de plazas que los centros debían mantener libres por Covid en el mes de Junio, pero ha ido disminuyendo desde entonces, puesto que las plazas privadas se han empezado a ocupar poco a poco.

			Libres por COVID	
CENTRO	**SERVICIO**	**TIPO**	**Dependiente**	**Socio**
Bermingham	UR	Público	1	
Fraisoro	UR	Público	2	
Rezola	UR	Público	3	
Argixao	SOCIO	Público		1
	UR	Público	2	
Lamourous	UR	Público	2	
Otezuri	UR	Público	2	
Petra Lekuona	UR	Público	2	
			14	**1**

En lo que respecta a las plazas Sociosanitarias de Argixao que han estado desocupadas durante el año, dependen de las reuniones que se lleven a cabo en la Comisión Sociosanitaria entre DFG y Gobierno Vasco. Desde el Centro es difícil de gestionar esta ocupación. A fecha del presente informe las plazas sociosanitarias se encuentran ocupadas en un 96%.

Por último, mencionar que se ha aprobado para el año una subida de tarifa de Diputación del 0,5% y el pago del 95% de la plaza libre por Covid con efecto retroactivo.

A 31/12 la ocupación de los centros es el siguiente:

				A 30 de diciembre de 2021		Libres	Libres por COVID		Libres sin COVID
CENTRO	**SERVICIO**	**TIPO**	**PLAZAS**				**Dependiente**	**Socio**	
Bermingham	UR	Público	24	22	92%	2	1		1
		Privado	16	15	94%	1			1
Elizaran	AT	Público	10	9	90%	1			1
	UCAS	Público	12	12	100%	0			0
Fraisoro	UR	Público	85	79	93%	6	2		4
		Privado	3	2	67%	1			1
IZA	UDF	Público	78	76	97%	2			2
Rezola	UR	Público	108	103	95%	5	3		2
		Privado	15	14	93%	1			1
Argixao	SOCIO	Público	27	24	89%	3		1	2
	UDF	Público	10	10	100%	0			0
	UR	Público	71	68	96%	3	2		1
		Privado	9	8	89%	1			1
Lamourous	UR	Público	95	92	97%	3	2		1
		Privado	50	46	92%	4			4
Otezuri	UR	Público	86	84	98%	2	2		0
		Privado	23	23	100%	0			0
Petra Lekuona	UR	Público	103	98	95%	5	2		3
		Privado	2	2	100%	0			0
	URTMS	Público	9	9	100%	0			0
		Privado	7	3	43%	4			4
			843	**799**	**94,8%**	**44**	**14**	**1**	**29**
		Público	**718**	**686**	**96%**	**32**			**17**
		Privado	**125**	**113**	**90%**	**12**			**12**
		Total	**843**	**799**	**95%**				

Respecto a los Centros de día, la ocupación a 31/12 ha sido de 63,1% (66% en laborables y 47% en festivos). La ocupación ha ido mejorando a lo largo de los meses.

En el mes de Enero el centro de día de Rezola ha estado cerrado durante 15 días y el centro Elizaran ha estado cerrado parcialmente (7 usuarios) debido a dos positivos.

En el mes de Febrero ha sido el centro de día de Lamourous el que ha estado cerrado durante 15 días.

En el mes de Marzo no ha habido ningún centro de día cerrado. En el mes de Abril el centro de día de Argixao ha estado cerrado parcialmente durante 13 días. A partir de esta fecha, no ha habido nuevos cierres.

Durante los periodos en los que los centros están abiertos, DFG asume el 75% de la diferencia de plazas entre el número de plazas concertadas y el aforo máximo establecido salvo en Bermingham y Lamourous donde el aforo máximo es igual al número de plazas. Esta normativa fue aprobada a finales del 2020. Los aforos máximos por centros son los siguientes:

	PLAZAS		
	L - V	SDF	AFORO MAXIMO
Fraisoro	20	12	18
Bermingham	40		40
Elizaran	20		17
Rezola	25	18	18
Argixao	30	25	21
Lamourous	35		

Respecto a la actividad de Valoraciones, a finales del año pasado firmamos un contrato menor con DFG para que nuestro personal realice la actividad inicial de verificación técnica.

Gracias a la intervención por parte de Matia en esta fase, y la reorganización del Departamento de valoraciones dentro de DFG, la actividad ha vuelto a sus niveles habituales.

En lo que respecta al nuevo concurso de valoraciones, a pesar de que tenía que haber publicitado durante el año aún está en el aire. Inicialmente se tendría que haber publicitado publicitado en febrero, tras una prórroga que DFG nos planteó, se atrasó a agosto.

Cuando se publicitó, el pliego volvía a ser deficitario así que tal y como les habíamos informado a DFG, no nos presentamos y se tuvo que volver a prorrogar, a precios de los pliegos del concurso. A fecha de cierre de año no ha habido un nuevo pronunciamiento por parte de DFG.

El Servicio de Asistentes Personales se ha visto afectado positivamente por el COVID, la actividad ha ido incrementándose mensualmente desde Junio del 2.020. En esta área se ha desarrollado una aplicación de cara a poner en marcha el servicio integral de acompañamiento de Profesionales de Referencia a las familias en sus hogares (gestión del caso).

Esta plataforma está sirviendo además para otros servicios y proyectos que apoyan la continuidad en el domicilio (Centros de día y apartamentos tutelados).

En Otras Subvenciones se encuentra registrado un ingreso de 175.000 euros correspondiente a la venta del segundo de los pisos que había dejado una persona en herencia.

Por último, mencionar que en 2021 se firmó un acuerdo con la empresa Goxara que se dedica a la gestión de Centros de Día y Servicios de Atención Domiciliaria en los

En el cierre de Diciembre hemos realizado el consolidado suponiendo Goxara un incremento de la facturación de 1.907.579 euros y del resultado en 79.437 euros.

GASTOS

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

- **Gastos extraordinarios por Covid.**

1. Gasto de material sanitario, instrumental médico y limpieza

Como consecuencia de la intensidad de los brotes en los primeros meses del año, ha habido un incremento de servicios de limpieza tanto de gestión de residuos de personal con Covid y sospechosos como en limpieza general de los centros, especialmente los que han tenido Covid. También ha incrementado la limpieza de uniformes a raíz de los protocolos establecidos por el Covid.

En lo que respecta a la limpieza, en Fraisoro, la contratación de personal de limpieza se ha realizado el 1 de Marzo. El objetivo es cambiar la contratación externa por contratación interna, siendo el 50% provenientes de Gureak para así cumplir con el porcentaje de contratados discapacitados que exige la Fundación.

A partir del mes de Marzo, se está consumiendo guantes del stock que teníamos exigido por la DFG. Se estima que ya no va a haber problemas de suministros y por tanto ya no nos obligan a mantener dicho stock.

Durante los primeros meses del 2.021 se ha dado un consumo de material sanitario y fármacos elevado puesto que los brotes que ha habido durante el último trimestre del 2.020 y los primeros meses del 2.021 han sido bastante más elevados. Además el precio de los guantes se ha duplicado prácticamente respecto al año pasado.

No obstante a partir del mes de Marzo, tras el fin de los brotes y la vacunación completa de los pacientes el consumo ha sido mucho menor.

Asimismo la DFG se ha comprometido a suministrarnos mascarillas y guantes de forma trimestral, y así se está llevando a cabo.

Esto ha hecho que a partir del mes de Marzo, el consumo ha sido similar al presupuestado.

Adjuntamos a continuación una tabla resumen con los principales gastos por Covid durante 2021.

CONCEPTO MATERIAL COVID	2021
Guantes	80.769,96
Batas impermeables	11.465,00
Delantal impermeable	4.180,00
Calzas de plástico	1.239,96
Hisopo frotis	8.656,80
Mascarillas FFP2	32.762,56
Mascarillas quirúrgicas	22.203,20
Gestión de residuos (ELIRECON)	22.170,00
TOTAL	**183.447,48**

En lo que respecta a la gestión de residuos, hemos negociado a final del primer trimestre con el proveedor (Elirecon) para poder conseguir una reducción en el coste del servicio de retirada de residuos.

2. Transporte (trabajadores y usuarios)

Durante las semanas de cierre de los centros se procede a cancelar el transporte con el correspondiente ahorro de dicho gasto.

Sin embargo, en situación de apertura normal de los centros de día, el coste del transporte ha aumentado debido a los protocolos exigidos por Diputación por el tema del Covid: Mayor número de trayectos para poder guardar distancia de seguridad entre los usuarios y mayor coste por el tiempo dedicado al trabajo de desinfección correspondiente en cada trayecto. Actualmente ya no está vigente la normativa Covid pero los Centros están manteniendo algunas de las medidas por prudencia.

- **Gastos de personal**

Esta partida representa el 70% de los ingresos de la cuenta de resultados. Durante el 2021 se ha tratado de ajustar lo máximo los ratios de la cartera exigida por DFG ligado con el descenso en la ocupación, teniendo en cuenta que las plazas que tienen que estar libres por Covid también exigen el ratio de personal acorde a la cartera que corresponde. Dichas plazas son abonadas por la DFG al 75% de la plaza de dependiente. El ajuste se ha realizado tanto en la figura de auxiliar como en otras figuras al no sustituir a algunas personas de baja.

Por contrapartida ha habido incremento de ratio principalmente en el centro Bermingham residencial debido al brote registrado en el mes de Enero y en el Hospital por el brote en el mes de Febrero. Una vez terminados los brotes en el mes de Marzo, este sobreratio ha descendido. En el mes de Agosto ha habido sobreratio en los centros Fraisoro y Bermingham donde ha habido Covid.

- **Acuerdo convenio colectivo**

El día 22 de Julio se ha firmado el nuevo convenio colectivo de Matia, que tendrá efecto retroactivo sobre el 2021 y será de aplicación también el el 2022.

Las condiciones económicas de subida salarial acordadas, son las siguientes:

- 2021: IPC +0,7%= 0,4%
- 2022: IPC +1% = 7,4% y Reducción de jornada a 1.592 horas
- En lo que respecto al convenio sectorial, se ha firmado el siguiente incremento para el año 2021.
- 2021: 0,5% (Acorde con el incremento de tarifas).

- **Efecto Covid en coste de Ausencia**

Durante el periodo de alarma, todas las bajas relacionadas con Covid tuvieron tratamiento de accidente de trabajo en lo que a prestación se refiere y esta situación se amplió hasta el 22/07/2020 (un mes posterior a la finalización del estado de alarma).

No obstante, con posterioridad a esta fecha, solo las bajas de Covid derivadas del trabajo tendrán este tratamiento (contacto estrecho de un usuario de Matia o de un compañero). En el resto de situaciones, la baja se considera Enfermedad Común.

En este caso la Seguridad Social asume el 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive y a partir del día 21 asume el 75%. El complemento hasta alcanzar el 100% del salario mensual y el coste de la seguridad social, lo asume la empresa en la primera baja.

En las segundas bajas y sucesivas, dada la tasa de absentismo de 2021, se han abonado al 90% del salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.

El absentismo ha sido del 13% frente al 10,1% presupuestado como media del consolidado Gerozerlan +Matia y Petra.

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 y las bajas por IT representan de media un 86% de las mismas (habiendo alcanzado el 95% en el periodo Covid).

Durante los primeros meses del 2021 el porcentaje ha descendido con respecto a 2021 pero, éste ha ido aumentando durante el año.

En los últimos meses del año, sobretodo en el mes de diciembre, el absentismo ha incrementado considerablemente debido a la sexta ola de Covid.

El porcentaje de absentismo a diciembre en el grupo Matia por figura es:

Diciembre

Matia + Gerozerlan + Petra Lekuona	Presupuesto	Real
Auxiliares asistenciales	14,7%	18,6%
Enfermeras	7,2%	8,7%
Total General	10,1%	13%

- **Efecto Covid en la formación.**

Las formaciones se están realizando en formato online y grupos reducidos lo cual ha evitado sustituciones y el coste derivado de las mismas.
Dichas formaciones son subvencionadas en gran parte mediante la fundación tripartita y el programa Hobetuz.

A 31/12 hemos registrado 104.119 euros de subvención tripartita y 68.807 euros correspondientes al programa Hobetuz 2020-2021. El desvío en la partida de formación se ve compensado por el mayor ingreso en Hobetuz respecto al importe presupuestado.

- **Contratación de monitores y psicólogos**

Durante el año 2020 existía el objetivo de contratar en plantilla a todos los monitores que trabajan en Matia. El año pasado no se pudo llevar a cabo, pero sí se han realizado dichas contrataciones a partir del mes de Enero de 2021.

Se ha publicado un nuevo decreto por parte de Diputación (DF8/2021). En este, Diputación ha realizado un incremento de ratios de las figuras de psicólogo y fisioterapeuta con carácter obligatorio y con la consiguiente subida de tarifa.

En el caso de los psicólogos, antes también eran obligatorios y la subida es la que corresponde pero en el caso de las fisios, DFG ha establecido una subida de precio por lo que se incrementa el ratio en este decreto.

Pero el ratio de esta figura, anteriormente no era de carácter obligatorio y en nuestro caso no lo teníamos aplicado porque preferíamos apostar por figuras que eran más esenciales en el centro como podía ser auxiliares y enfermeras. Se ha realizado la contratación de psicólogos exigidos y la de fisioterapeutas en enero de 2022, ya que DFG ha procedido a incrementar la tarifa para cubrir este desvío que se daba.

Indicadores de formación	2021
Total horas de formación realizadas	16.710,00
Total personal formado	754
Total personal	1.290
Satisfacción con las acciones formativas (del 1 al 4)	**3,6**
Satisfacción con el docente (del 1 al 10)	**9,04**

Formación por categoría profesional	Suma de horas
1. Atención directa	11.246
2. Atención indirecta	780
3. Administración	4.684
Total horas	**16.710**

- **Giroa**

En el mes de Junio hemos empezado el renting de Giroa correspondiente a la instalación y compra de calderas con el objetivo de reducir el consumo de gas para toda la organización y cumplir con la nueva normativa vasca de sostenibilidad. El proyecto constará de dos fases: en la primera de ellas, se renovarán el sistema de calderas de todos los centros residenciales actuales (a excepción de Fraisoro por ser la próxima obra de remodelación que se realice).

En la segunda fase se realizarán las instalaciones

instalaciones de Lugaritz y de Usurbil ya que actualmente son dos proyectos en inversión.

El resultado del Instituto ha ascendido a 174.374 euros, con un desvío positivo de 140.040 euros en ingresos y un desvío negativo de 144.254 euros en gastos. Los ingresos adjudicados suponen el 112% de los ingresos presupuestados a 31/12. Los principales ingresos del 2021, que se facturan de forma recurrente son los siguientes:

- Sendian: 121.884 euros
- Formación PECEF: 122.772 euros
- Euskadi Lagunkoia: 360.000 euros

A estos hay que añadir las subvenciones FP Competitiva: 184.982 euros a 31/12. La mayoría provienen de subvenciones que comenzaron el año 2020 puesto que se trata de proyectos plurianuales.

Destacamos entre las subvenciones, la del proyecto Easi-Viena por importe de 266.901 euros para 36 meses que comenzó en Noviembre de 2020. El ingreso estimado para 2021 es de 46.534 euros.

Presupuestamos como ingreso la parte correspondiente al 2021 (18.964 euros) de la subvención de Etorkizuna Eraikiz- Etxean Bizi concedido en 2020 por importe de 34.473 euros.

Por ultimo destacamos el proyecto del "Observatorio" de la Fundación Adinberri. La duración es de 2 años (Desde el 1 de Noviembre de 2020 hasta el 31 de Octubre de 2022) siendo el total del presupuesto 249.135 euros a repartir de forma igualitaria entre las tres entidades. Con lo cual el ingreso estimado sería de aproximadamente 60.000 para los dos años (unos 30.000 cada año, incluyendo IVA).

- **Nuevas inversiones**

1. Lugaritz: Matia comienza la construcción del edificio Lugaritz, a finales del 2019. El proyecto de construcción del edificio Lugaritz ha sufrido retraso en su construcción por diversas razones:
Tras el comienzo de las obras, y sin tener aún el proyecto de ejecución completo y definitivo, en marzo de 2020 fue declarado el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-I-9, por el Real Decreto 463/2020, de L4 de marzo, lo que supuso la paralización de la economía y de la sociedad durante meses.

Durante el período de confinamiento, y posteriormente durante los meses de restricciones en la movilidad de personas, la ejecución del proyecto se ha visto afectada, desarrollándose con un retraso significativo, y si bien aunque el estado de alarma no paralizó la actividad de las empresas constructoras sí ha implicado desde entonces una ralentización de las obras de este proyecto.

Derivado de lo anterior, por un lado, se han sufrido las limitaciones del número de trabajadores que han podido compartir los distintos espacios de la obra. En este sentido, si bien antes la organización del trabajo podía llevarse a cabo con el número de trabajadores necesarios para el cumplimiento de plazos, durante el estado de alarma y posteriormente con las restricciones mantenidas, los espacios de la obra solo han podido compartir un número reducido de ellos para mantener una determinada distancia de seguridad entre sí, lo que ha condicionado de un modo determinante el ritmo de ejecución del proyecto, provocando una ralentización del ritmo de la obra con respecto al habitual de la misma con anterioridad a la crisis sanitaria.

Del mismo modo, la ejecución constructiva del proyecto se ha visto directamente afectada por problemas y retrasos en el suministro de materiales

necesarios por parte de entidades integradas en otros sectores con una mayor incidencia por la pandemia de la Covid-L9. A tal efecto, la escasez generalizada de materiales como consecuencia de las restricciones en el reparto de suministros, también ha ralentizado significativamente el ritmo de ejecución de las obras, provocando un retraso importante en el avance constructivo del proyecto.

Finalmente, también ha de tomarse en consideración que las restricciones a la circulación de las personas complicaron el desplazamiento de los operarios al lugar de trabajo. A tal efecto, el cumplimiento de las recomendaciones sanitarias como han sido el distanciamiento entre trabajadores y las medidas de protección e higiene, entre muchas otras tampoco ha facilitado la actividad diaria en la obra, con el consiguiente retraso en la ejecución del proyecto.

2. Usurbil: La obra se comenzó el 15 de junio de 2020, estimándose inicialmente una duración total de 22 meses para la ejecución de los trabajos.

La retirada de los residuos de la construcción de la parcela, la complejidad de la cimentación y en menor medida la necesidad de replantear la cota de cimentación al terreno actual, han producido un retraso en el avance de los trabajos de estructura y cimentación.

Se ha ejecutado además un aumento de la superficie construida de aproximadamente 1.800 m2 los cuales han permitido construir siete apartamentos independientes a la residencia.

Será un servicio similar a Lugaritz. Se ha producido también ralentización de los trabajos durante el mes de Agosto y lluvias importantes en el mes de Diciembre. Con todo, se estima un retraso actual de 3 meses, quedando la duración final prevista de la obra en 25 meses (15 Sept. 2022).

- **Ayudas recibidas**

A finales del año 2021, la organización ha recibido ayudas desde distintas instituciones, todas ellas orientadas a la inversión en los centros residenciales. Principalmente ha habido dos tipos: las provenientes de asuntos sociales para la inversión propia de los centros actuales y luego, a través de DFG hemos recibido ayudas a la inversión desde los fondos Next de Europa. Los dos proyectos han recibido un apoyo importante en esta área.

SUBVENCIONES RECIBIDAS

FUNDACIÓN MATIA

ORGANISMO	PROYECTO	EJERCICIO	IMPORTE CONCEDIDO	TRASPASO A RTADOS 2021	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018
Gobierno Vasco	SIMACP	2014	15.456				-2.353
	GIRO	2015	30.683				
	SIMACP	2015	45.480				-904
	PROTOTIPO	2016	0				-3.044
	EK-NEOU	2017	38.985				19.021
	HAUSKOR	2018	102.477				39.531
	BIZIGIRO	2019	35.902		16.393		
	AIRSAFE	2021	83.130	17.334			
Diputación	ASPD	2018	5.000				5.000
	ACTIVIDADES DIARIAS	2019	3.000				
	CIENFLUENCERS	2020	2.600		2.600		
	PAIS 2021	2021	4.811	4.811			
	BABESAREA	2021	12.790	3.492			
Nazaret Zentroa	BEGIRADAK	2018	10.306				10.306
Hobetuz	FORMACIÓN		124.543	52.855	28.006	43.682	
EVE		2021	44.274	2.214			
Kutxabank		2020	1.007		1.007		
Kutxas Prestakzioa		2021	16.792	16.792			
MatiaZaleak				35.837	44.534		45.522
TOTAL			**850.093**	**133.335**	**92.540**	**171.368**	**113.079**

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

Sobre Instituto, las subvenciones son parte de la financiación que reciben para su gestión diaria, y tenemos que tratarlo como una fuente de financiación para sus proyectos.

SUBVENCIONES RECIBIDAS				
MATIA INSTITUTO				
ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2021	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018
Gobierno Vasco	33.858	22.588	91.622	90.890
Comunidades autónomas	162.823	129.022	95.910	45.200
Comunidad europea	19.300	32.241	18.680	54.611
Gobierno Central			42.841	
Otros				15.605
TOTAL	**215.981**	**384.851**	**249.053**	**206.306**

SUBVENCIONES INVERSIONES

LUGARITZ			**AÑO**
Imserso	03/01/2018	3.000.000	
Imserso	02/01/2019	3.000.000	
Fondos Europeos	29/12/2021	3.580.325	21-22-23
Ayudas a la inversión centros sociales	07/12/2021	450.021	21-22
TOTAL		**9.985.346**	

USURBIL			**AÑO**
Diputación Foral de Gipuzkoa			
Fondos Europeos (DFG)	29/12/2021	3.433.342	21-22-23
TOTAL		**3.433.342**	

PETRA LEKUONA			**AÑO**
Ayudas a la inversión centros sociales	07/12/2021	500.000	21
TOTAL		**500.000**	

MATIA			**AÑO**	
Fondos Europeos (DFG)	29/12/2021	247.041	22	FRAISORO
Ayudas a la inversión centros sociales	07/12/2021	48.122	21	Nuevos vestuarios IZA
Ayudas a la inversión centros sociales	07/12/2021	24.014	22	Marquesinas IZA
TOTAL		**319.177**		

GEROZERLAN			**AÑO**	
Ayudas a la inversión centros sociales	07/12/2021	120.000	21	FACHADA OTEZURI
Ayudas a la inversión centros sociales	07/12/2021	85.713	22	Marquesinas OTEZURI
TOTAL		**205.713**		

AYUDAS

	AYUDAS	**2021**	**2022**	**2023**
Imserso	6.000.000	4.950.000	1.050.000	
Ayudas a la inversión centros sociales	1.182.870	851.663	331.207	
Fondos Europeos (DFG)	7.260.708	5.034.568	1.612.513	613.627
TOTAL	**14.443.578**	**10.836.231**	**2.993.720**	**613.627**

- **Fiscalidad**

Si bien, en materia contable, 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 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, sí 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	2021	2020	2019	2018
Fundación Matia	0	0	0	0
Gerozerlan	10.382	4.896	21.577	12.176
Matia Servicios Sociales	0	0	0	0
Petra lekuona	0	0	0	0
Instituto	0	0	0	0
	10.382	**4.896**	**21.577**	**12.176**

Por último, comentar que no se han realizado acciones de patrocinio durante el presente ejercicio, ni tampoco se han realizado aportaciones a otras fundaciones y/o entidades sin ánimo de lucro.

Matia 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.

La respuesta de nuestros proveedores habituales ha sido magnifica, colaborando en todo momento con nosotros, proponiéndonos soluciones cuando no había dichos productos en el mercado o incluso manteniéndonos los precios cuando estos se dispararon por la escasez.

El 16 de Septiembre de este año, se llevó a cabo la compra de la empresa Goxara por parte de Matia. Hasta que se complete la integración total, Goxara se autogestiona como una empresa independiente, con programas de gestión diferentes a los de Matia.

Es por esta razón, que presentamos el cuadro de proporción de gasto de proveedores de Goxara aparte, diferenciándolo del resto de empresas que forman Matia. Los datos que aparecen en el cuadro, englobarían todo el año 2021.

ÁMBITO GEOGRÁFICO	MATIA			SERVICIOS SOCIALES			GEROZERLAN			INSTITUTO			PETRA LEKUONA			TOTAL		
	IMPORTE	NÚMERO	%	IMPORTE	NÚMERO	%	IMPORTE	NÚMERO	%	IMPORTE	NÚMERO	%	IMPORTE	NÚMERO	%	IMPORTE	NÚMERO	%
LOCAL	6.410.049,25	210	24,19%	505.685,40	13	1,50%	4.310.569,15	136	15,67%	5.014.221,3	51	5,88%	896.131,65	79	9,10%	17.136.656,80	489	56,34%
NACIONAL	1.368.246,80	177	20,39%	3.654.347,32	5	0,58%	368.336,39	51	5,88%	500.377,83	24	2,76%	101.563,36	28	3,23%	4.992.116,04	285	32,83%
RESTO COMUNIDAD	471.987,50	37	4,26%	166.993,74	3	0,35%	354.431,05	22	2,53%	40.708,62	14	1,61%	81.860,93	18	2,07%	1.115.981,84	94	10,83%
TOTAL GENERAL	**8.250.283,55**	**424**	**48,85%**	**4.327.026,46**	**21**	**2,42%**	**5.033.336,59**	**209**	**24,08%**	**4.554.552,14**	**89**	**10,25%**	**1.079.555,94**	**125**	**14,40%**	**23.244.754,68**	**868**	**100,00%**

CONSUMOS PROVEEDORES GOXARA

Ámbito geográfico	Total importe	Número	%
Local	293.705,69€	48	60,00%
Nacional	29.836,33€	21	26,25%
Resto comunidad	17.240,32€	11	13,75%
Total general	340.782,34€	80	100,00%

El consumo de productos Covid ha hecho que el coste de las compras se incremente, especialmente en proveedores locales: Elirecon, Netya, Fer higiene y otros nacionales como Vilapack. También en proveedores de herramientas informáticas ya que tuvimos que dotar a trabajadores de instrumentos para poder.

Por último hemos realizado una obra en Iza para la creación de vestuarios, una necesidad derivada del Covid19. Estas obras las han llevado a cabo una constructora y proveedores locales.

Por todo esto, el porcentaje que supone el proveedor local es de un 57%, siendo un 33% el porcentaje del proveedor nacional y un 10% el porcentaje de proveedores de la comunidad.

La ubicación de estos proveedores es en un radio menor a 150 kilómetros 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, etcétera y aquellos proveedores puntuales, muchas veces de temas relacionados con las infraestructuras y su equipamiento 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, sino que nos hemos guiado por el seguimiento de las no conformidades de las mismas.

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.

EMPRESA	CONCEPTO	2019	2020	2021	OBSERVACIONES
Itsas - Natura	Control APPCC	21/02/2019	22/02/2020	02/04/2021	Trimestral
Itsas - Natura - Interna	Alerta Sanitaria	26/08/2019	27/06/2020	26/05/2021	
DNV	Auditoría Calidad	23/09/2019	29/09/2020	13/09/2021 - 17/09/2021	
Sanidad - Itsas Natura - Externa	Inspección Sanitaria - Cocina central	26/03/2019		23/07/2021	
Control Interno	Seguridad Alimentaria	08/04/2019 - 30/04/2019		30/11/2021	
Sanidad Piscina	Inspección Sanitaria	12/12/2019			Piscina cerrada
Ireber - Agem	Auditoría económica	06/04/2019	18/12/2020	17/12/2021	Farmacia / Suministros
Helas	Auditoría RGPD - Carmen		21/12/2020	18/02/2021	
CDE	Auditoría APPCC Cocina central		04/11/2020	10/12/2021	

* Apoyo y acompañamiento en las Auditorías de APPCC externas e internas en los Centros con Cocina Propia (Lamourous, Argixao, Otezuri, Petra)

En Matia hemos acompañado a:

	2018			2019**			2020			2021*		
	Sanitario	Social	Total	Sanitario	Social	Total	Sanitario	Social	Total	Sanitario	Social	Total
PERSONAS ATENDIDAS	12.000	2.793	14.793	12.469	5.630	18.099	11.659	4.436	18.651	12.322	4.658	16.980
FAMILIA Y ENTORNO	6.640	3.378	10.018	6.958	3.348	10.306	6.992	3.002	7.438	6.824	3.380	10.204
TOTAL GENERAL			**24.811**			**28.405**			**26.089**			**27.184**

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 número total de personas atendidas, las personas atendidas en los programas SENDIAN (377 personas) y PECE (2002 personas).

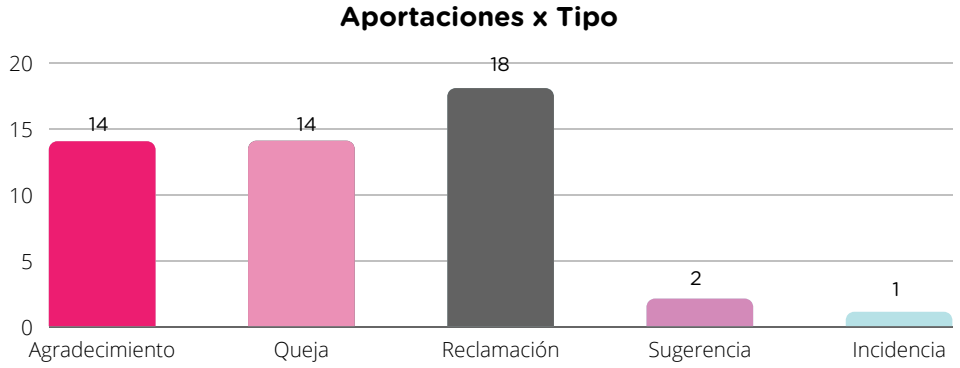
(*) Se incorporan los datos correspondientes a GOXARA en el número total de personas atendidas en centros de día (63 personas) y atención en domicilio (138 personas).

Personas trabajadoras por servicio:

CENTRO / SERVICIO	TOTAL 2018	TOTAL 2019	TOTAL 2020	TOTAL 2021
Matia Orienta	2	2	2	**1**
Valoraciones	40	46	40	**43**
Matia en Casa	19	18	12	**116***
Instituto	14	24	18	**22**
Centros de día	52	49	50	**42**
Centros residenciales	784	787	837	**846**
Centros rehabilitación	83	90	80	**71**
Hospital, centro y consultas	198	190	201	**250**
Atención psicosocial	7	6	5	**7**
Generales	99	103	98	**100**
TOTAL	**1298**	**1315**	**1343**	**1498**

**Nota: Se incorporan las 103 personas trabajadoras de Goxara a 31/12/2021*

SERVICIO DE ATENCIÓN AL USUARIO (SAU)



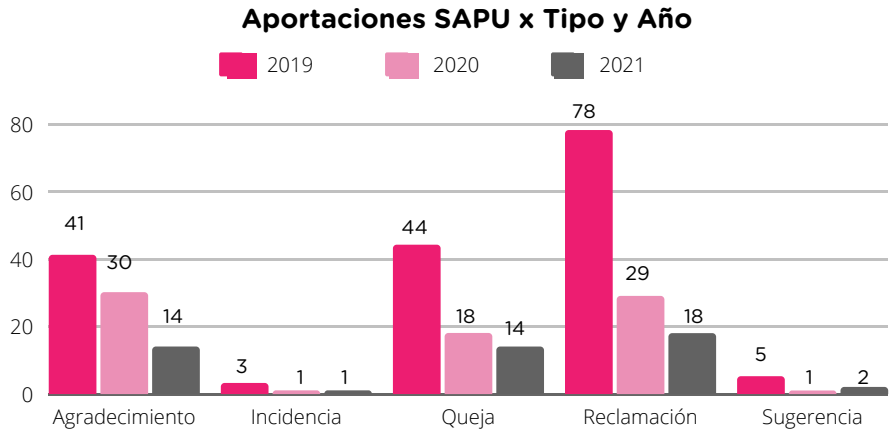
A lo largo del 2021 se han recogido desde el Servicio de Atención a la Persona Usuaria un total de

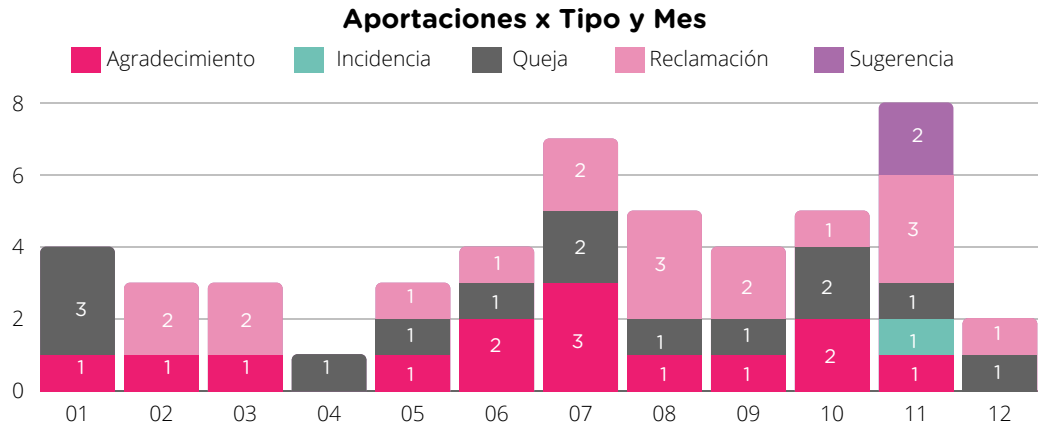
49

aportaciones

28

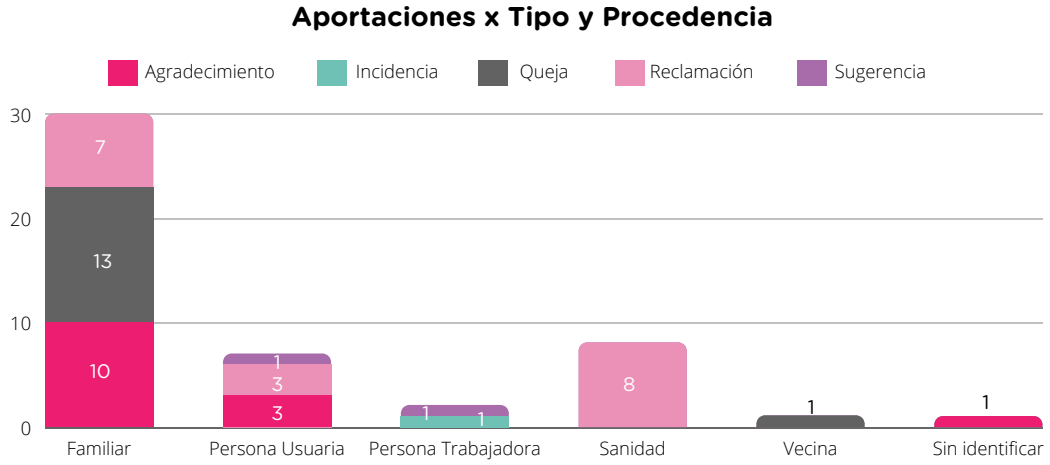
menos que el año anterior, habiendo disminuido tanto en reclamaciones y quejas como en agradecimientos.



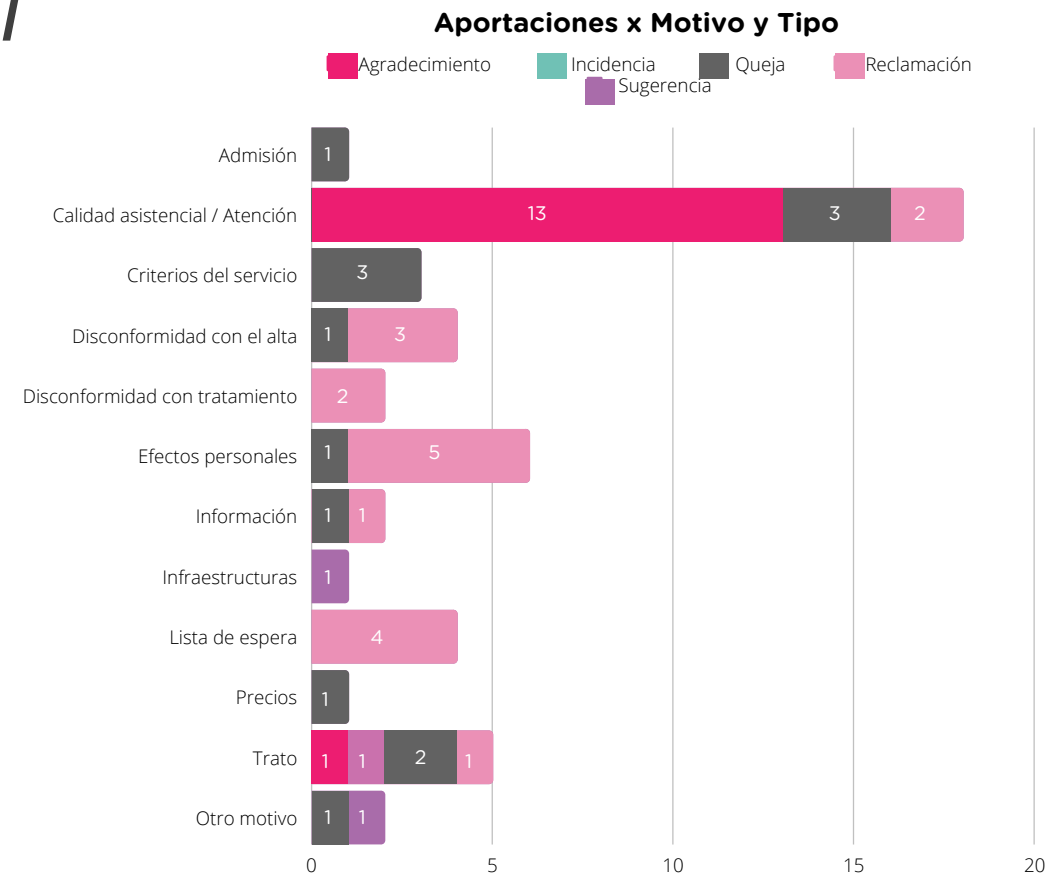


Noviembre 16% (8) y Julio 14% (7) han sido los meses en los que más aportaciones se han recogido.

Se han realizado principalmente desde las Familias 61% (30), seguido de Sanidad 16% (8) y desde las personas usuarias 14% (7).



matia

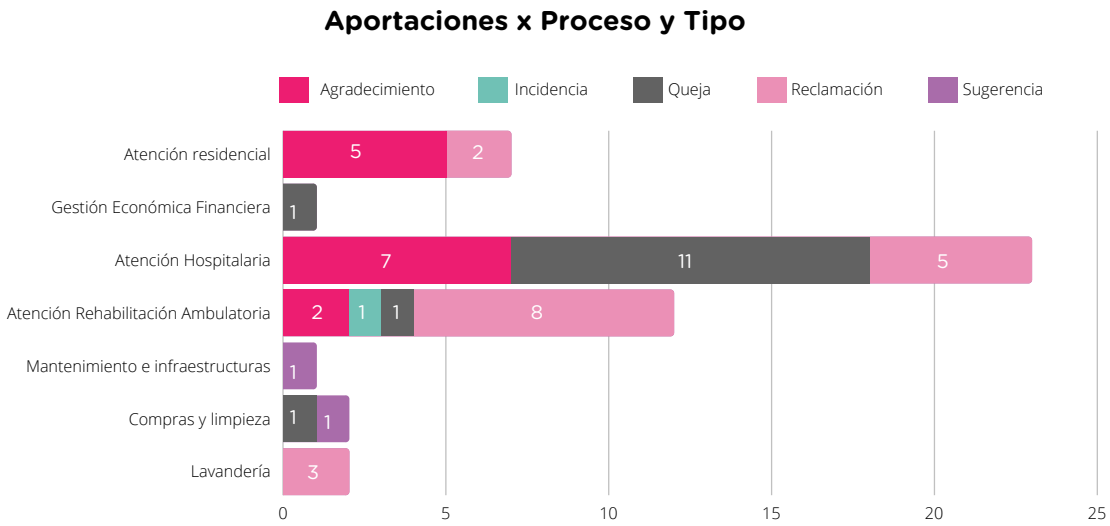


El motivo principal de los agradecimientos son los aspectos relacionados con la calidad del servicio y la atención (13).

De las quejas y reclamaciones los efectos personales (6) y la lista de espera (4). la disconformidad con el alta (4), los criterios del servicio (6) y el trato (3).

47 aportaciones cerradas, y 2 sugerencias abiertas (en estudio).

El proceso de Atención hospitalaria ha recibido el 47% (23) de las aportaciones, seguido por el de Rehabilitación ambulatoria 24% (12) y el de Atención Residencial 14% (7).



En el 2021 se han recogido en el SAPU menos aportaciones que el año anterior, tendencia que ya registro el 2020 con respecto al 2019.

Es probable que las limitaciones de acceso a los centros por parte de los familiares, que aunque en menor medida que el anterior se ha mantenido, haya condicionado la participación de familias y personas usuarias a través de este canal de comunicación.

En cuanto al estudio de bienestar, este año se han realizado cambios en relación a la recogida de datos en los servicios de rehabilitación ambulatoria y de consultas externas. En años anteriores estos datos se recogían en un periodo de tiempo concreto, no obstante, este año se ha optado por realizar la recogida de la satisfacción de las personas al alta, recogida que debido al cambio que supone está en proceso de realización.

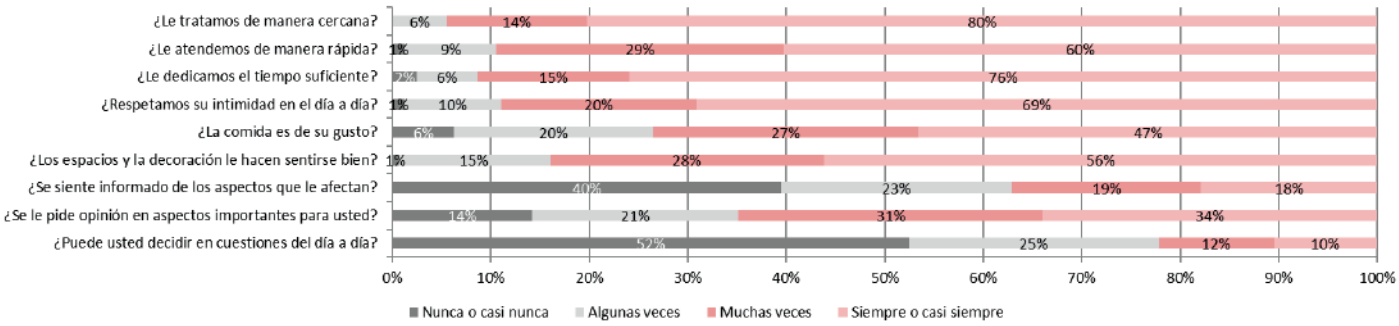
En relación a la encuesta de satisfacción del Hospital Ricardo Bermingham, este año se han generado cambios en el contenido del cuestionario, por lo que actualmente la encuesta está en proceso de validación.

Por lo tanto, en relación a los servicios de atención residencial y de centros de día, el estudio se ha realizado como en años anteriores; recogida de datos de las personas usuarias de manera presencial y con las familias vía telefónica. Tal y como se puede observar a continuación, se destacan los resultados globales de los servicios de atención residencial con una participación de 417 personas, y de centro de día con 116 personas participantes.

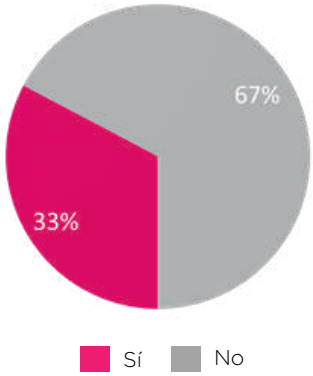
El estudio de bienestar está conformado por diferentes áreas: la atención más directa; la comida; las infraestructuras; lo relacionado con la información, la opinión y la decisión; el papel del o la profesional de referencia y el sentimiento de hogar.

Destacan los resultados muy positivos en relación a la atención directa que reciben las personas, así como los datos menos favorables en cuanto a ítems de información y la posibilidad de decidir y bajo conocimiento de la figura del profesional de referencia. La valoración global media de las personas usuarias que reciben atención en los centros residenciales es de 8,17.

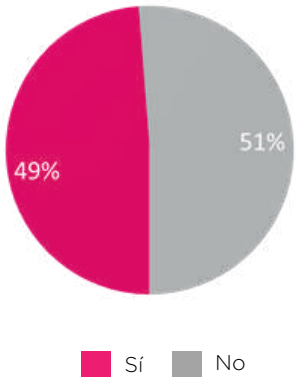
Personas de las unidades de convivencia (n=162)



¿Dispone de un profesional de referencia al que poder dirigirse?



¿Se siente usted como en casa?

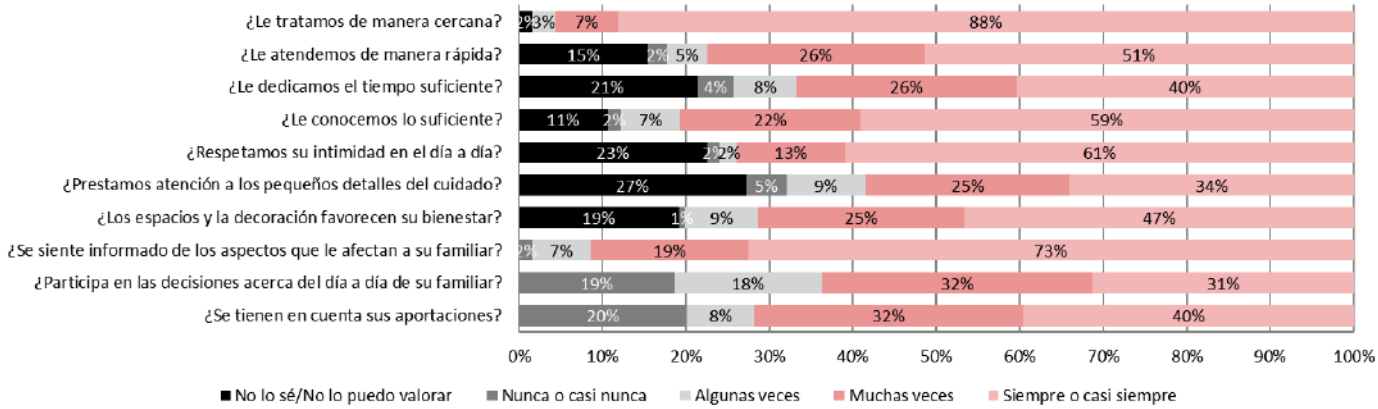


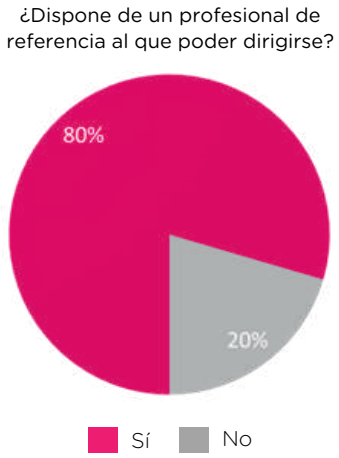
Valore del 1 al 10 cómo le atendemos en la unidad

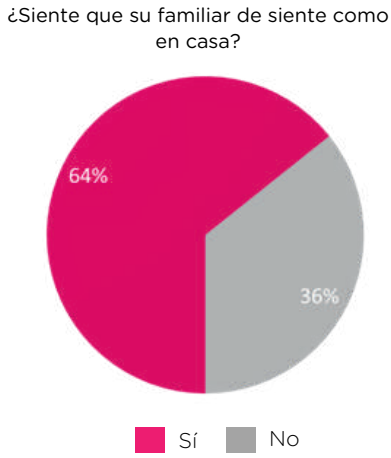
Los datos obtenidos por parte de las familias, muestran como las valoraciones positivas en relación a la atención más directa se mantienen, no obstante, los ítems que reflejan la sensación de información recibida es un 55% más positivo que el de las propias personas usuarias de los centros residenciales. Lo mismo ocurre con los datos relacionados con el conocimiento de la figura del profesional de referencia y el sentimiento de casa, siendo mejor valorados por las familias.

En este caso el nivel de satisfacción global es de 8,36.

Familias de las unidades de convivencia (n=255)



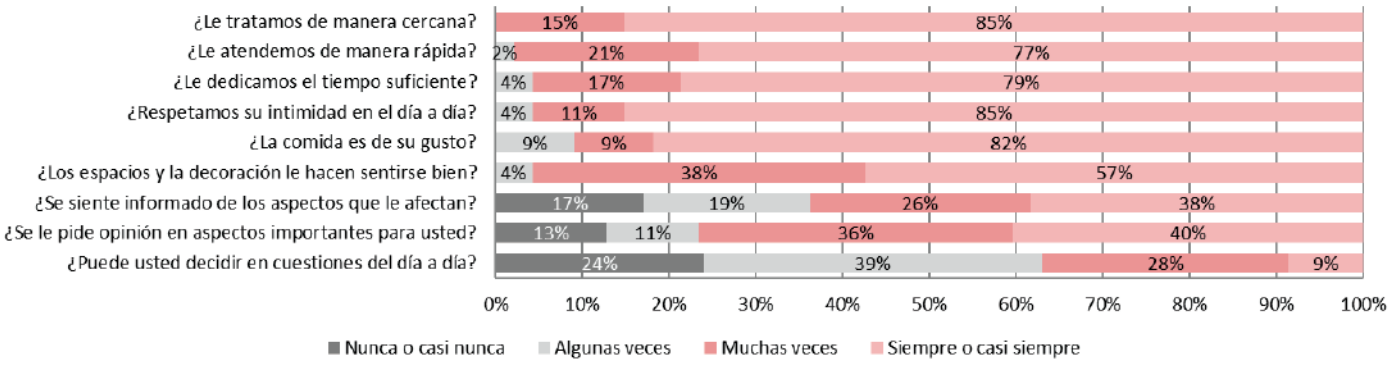


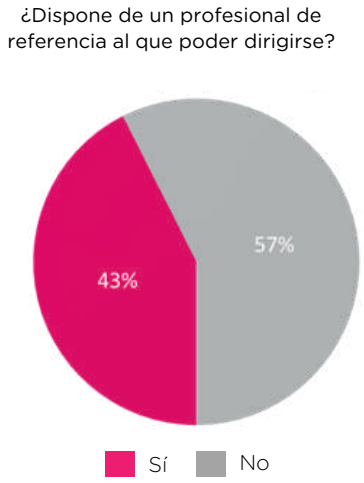


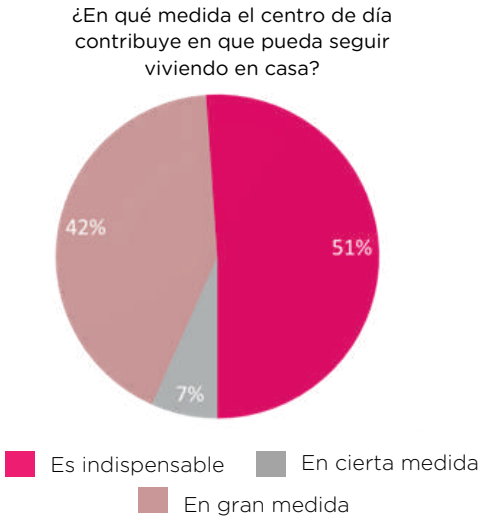
En cuanto a los resultados obtenidos en los centros de día, como se puede observar los datos obtenidos sobre la atención directa, la comida y las infraestructura siguen resultado muy positivos, mientras que los relacionados con la información obtenida y las oportunidad de decisión en diferentes cuestiones o el conocimiento del o de la profesional de referencia se mantienen en resultados menos favorables.

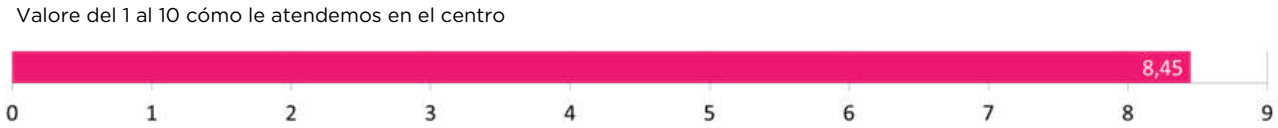
Las personas de los centros de día tienen una satisfacción media de 8,45.

Personas del centro de día (n=47)





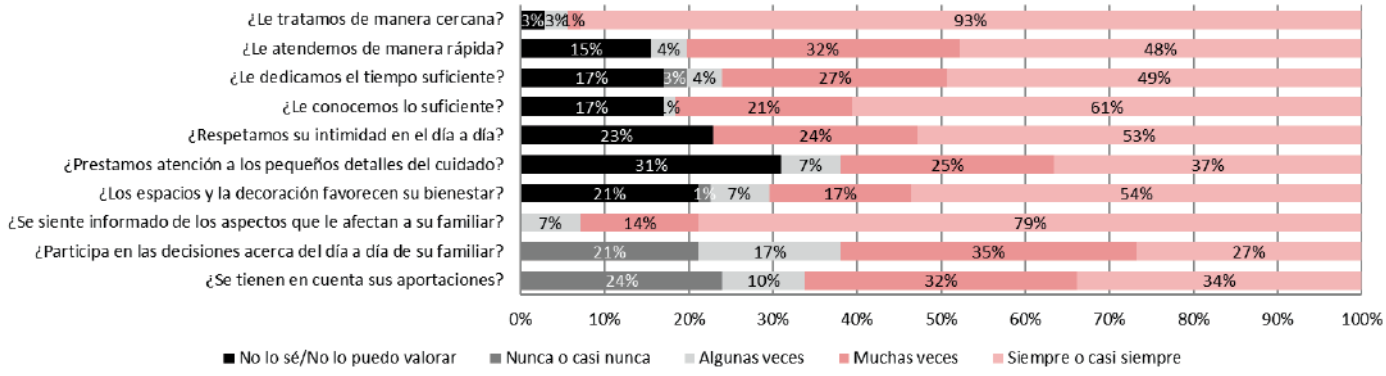




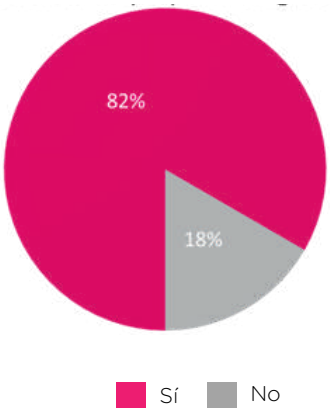
Las familias, por otro lado, siguen valorando positivamente aquellos aspectos relacionados con la atención que reciben las personas que acuden a los centros de día.

En este caso, a diferencia de lo que perciben las personas usuarias, las familias comprenden que están bien informadas por parte de los y las profesionales de los centros además de estar informadas sobre quién es el o la profesional de referencia de sus familiares en el centro. En este caso, las familias tienen una satisfacción media de 8,60.

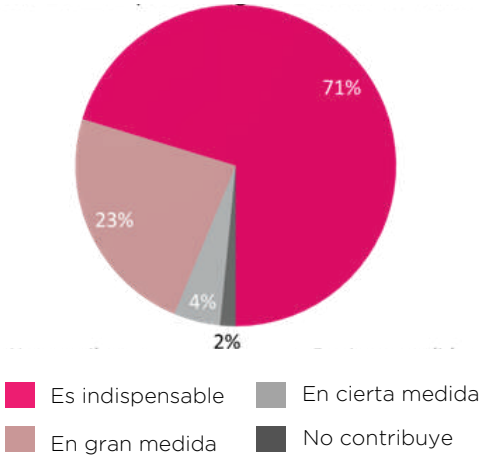
Familias del centro de día (n=71)



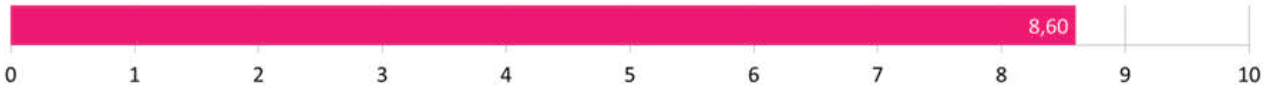
¿Dispone de un profesional de referencia al que poder dirigirse?



¿En qué medida el centro de día contribuye en que su familiar pueda seguir viviendo en casa?



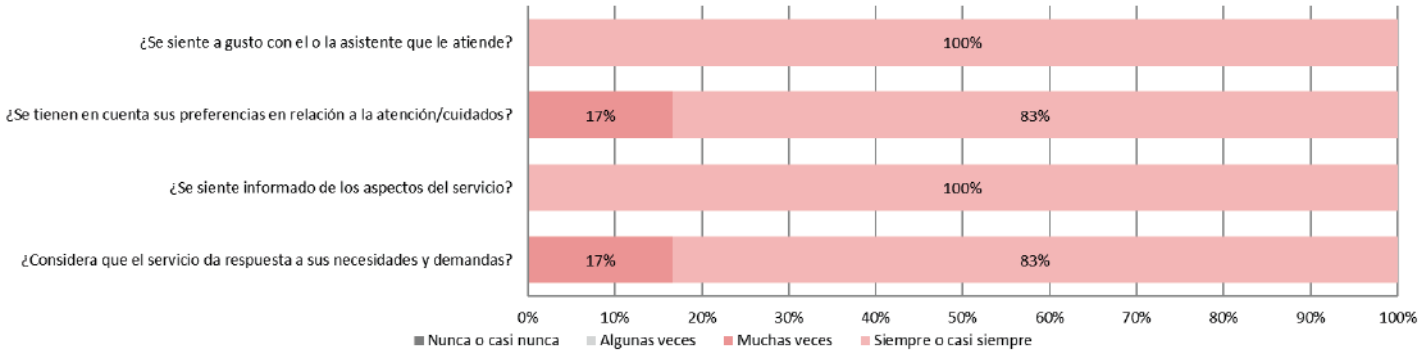
Valore del 1 al 10 cómo se encuentra su familiar con nosotros



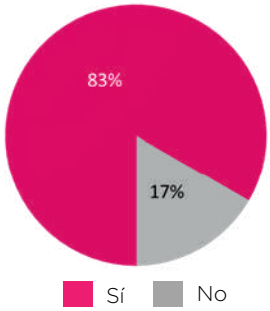
En el estudio de satisfacción de atención domiciliaria Matia Etxean, han participado 6 personas. En relación a este servicio se han valorado aspectos relacionados con la conformidad con el equipo de asistentes, la atención recibida, la información ofrecida, la relevancia del servicio en el bienestar de las personas y la recomendación del propio servicio.

Tal y como se puede observar a continuación, las personas que reciben el servicio de atención domiciliaria valoran muy positivamente los ítems mencionados, al igual que su satisfacción global del servicio de asistentes personales, siendo éste un 9,17.

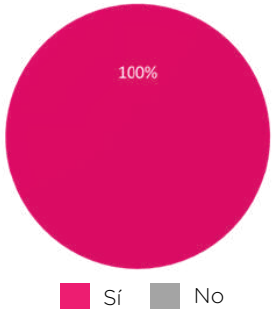
Personas del servicio de asistentes personales (n=6)



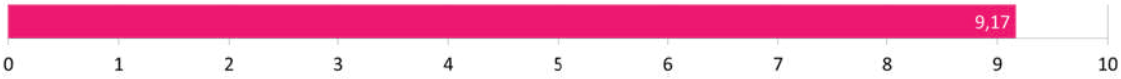
¿Considera que este servicio es determinante para poder mantenerse en su casa?



¿Recomendaría el servicio?

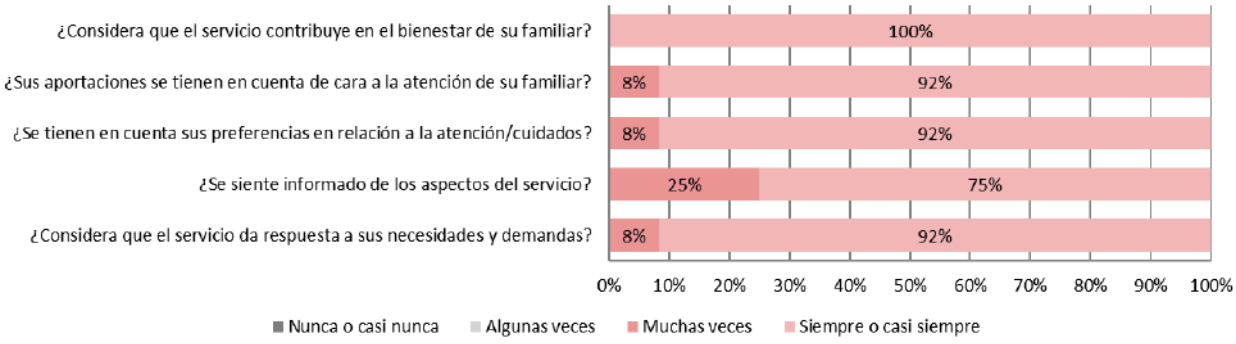


Valore del 1 al 10 la calidad del servicio

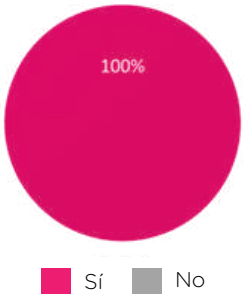


Por otro lado, la opinión de las familias del servicio de atención domiciliaria va muy en concordancia con los resultados que se han obtenido por parte de las personas usuarias, puesto que como se puede observar las valoraciones son muy positivas. La satisfacción global de las familias es de 8,64.

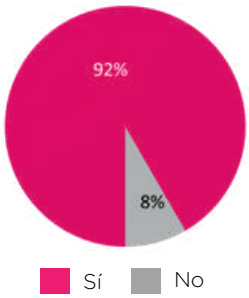
Familias del servicio de asistentes personales (n=12)



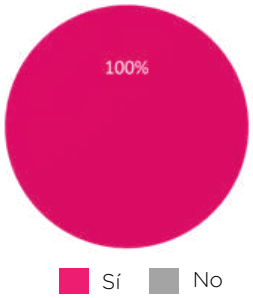
¿Se siente a gusto con el equipo de asistentes personales que atiende a su familiar?



¿Considera que este servicio es determinante para poder mantenerse en su casa?



¿Recomendaría el servicio?



Valore del 1 al 10 la calidad del servicio

En Matia el voluntariado es parte importante que apoya en la consecución del propósito. Un factor y complemento muy importante en la generación de bienestar de las personas que viven en nuestros centros: acompañan en sus vidas y apoyan el vivir con sentido, complementando en la consecución de actividades que son significativas y aportan en sus vidas.

Todas las personas voluntarias que acuden a Matia y realizan una labor de voluntariado, de diversas maneras, lo realizan a través de asociaciones y centros educativos con las cuales cooperamos. Las personas voluntarias que acuden con frecuencia, periodicidad y hacen un acompañamiento individualizado la mayoría de las veces, son personas voluntarias que están vinculadas con asociaciones, y con las cuales realizamos convenios de colaboración.

También disponemos de un documento en el que se reflejan los derechos y deberes de la persona voluntaria.

Durante el año 2021, los datos de impacto de la actividad voluntaria han disminuido muy notablemente respecto a lo que era una situación pre-pandémica. Han mantenido los datos más o menos del 2020.

La situación es complicada y variable para la presencia de las personas voluntarias. Además, aunque ha habido incorporaciones nuevas, también ha habido muchas personas que de momento no quieren retomar la actividad.

A continuación mostramos los datos más relevantes del ejercicio del año 2021:

Personas voluntarias	Voluntarios que hacen acompañamiento continuado	Número de niños que participan en programas intergeneracionales	Número de voluntarios que participan en actividades culturales	Número de voluntarios que apoyan en actividades de ocio y en salidas
646	37	275	237	334

Horas aportadas	Entidades colaboradoras	% de personas con apoyo sociofamiliar en centros residenciales:	% de personas con acompañamiento de voluntariado continuado en centros residenciales
3397	123	97,49	4,28

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

MatiaZaleak trabaja el nexo entre Matia y los colaboradores que se vinculan al propósito, el cual puede ser de muy diversas maneras: en forma de voluntariado, colaboraciones económicas, actividades...

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 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:

MatiaZales	Socios MatiaZaleak	Donantes puntuales MatiaZaleak	Entidades MatiaZaleak	Empresas MatiaZaleak
1029	66	120	61	39

Ingresos totales de MatiaZaleak:

217.531€

Donaciones	Legado
42.531€	175.000€

- Socios 9.445€
- Regalos solidarios 277€
- Empresas 20.158€
- Donaciones puntuales 12.651€

Iniciativas que requieren de un presupuesto económico llevadas a cabo durante el 2021:

En marcha durante el 2021	Logradas o realizadas durante 2021
• #100FLUENCERS • En triciclo, icómo no!	• Con la música a todas partes • Euskalduneando • El legado de Rosa • PrestAKzioa • Volviendo a la normalidad

Generamos también a finales de 2017 una comisión mixta que se reúne 4 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 centros educativos. En estas reuniones vamos viendo la evolución de las iniciativas, intentamos detectar colaboraciones y/o nuevas necesidades a las cuales dar respuesta.

Han sido reuniones mixtas (presencial-online) las realizadas en el año 2021.

Matia continúa afrontando la construcción de dos grandes proyectos innovadores en el 2022: la construcción de un nuevo de viviendas con cuidados en Usurbil, y a la construcción de Lugaritz, que contará con viviendas para toda la vida.

CENTRO DE INNOVACIÓN Y VIVIENDAS CON CUIDADOS EN USURBIL

- **Marco conceptual**

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

1. Las personas, su bienestar y la calidad de atención constituyen el eje central que vertebra este proyecto. Todo ello respondiendo a los principios de la ACP. 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.

2. La apuesta por proteger la intimidad e independencia de las personas se refleja en su diseño. Este alojamiento, constituye una alternativa a los centros que actualmente se dirigen a personas mayores que necesitan apoyos en Euskadi, incorporando en este diseño la realidad de cómo quieren vivir los mayores.

3. 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).

4. 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.

5. 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.

6. 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.
- Generar red siendo parte del ecosistema local de cuidados de Usurbil.

RASGOS GENERALES DEL PROYECTO DE CENTRO DE INNOVACIÓN Y VIVIENDAS 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 con cuidados que por primera vez será diseñado desde el marco conceptual "vivienda" y no desde el modelo institucional tradicional basado:
    - 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.
    - Está diseñado desde el concepto de unidades de convivencia (UC) en las que vivirán 18 personas. Estas unidades serán subdivisibles en dos unidades menores, 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 el modelo de atención centrado en las personas:

  - Identificando los roles profesionales adecuados, así como sus competencias y habilidades.
  - Trabajando en modelos organizativos basados en la colaboración y la confianza entre los trabajadores, afrontando el necesario proceso de horizontalización de la organización.

La propuesta se ubica en Usurbil, en Donostialdea. La parcela se encuentra en la zona Kalezar Auzoa, con unas impresionantes vistas hacia el valle del Oria. 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. Las viviendas se agrupan en siete Unidades de Convivencia (UC) en varias plantas.

Las viviendas tienen un espacio de estar y otro destinado a dormitorio. Se incluye una pequeña cocina "de cortesía", para preparar comida o bebidas a familiares y entorno. 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, un baño propio 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

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 ámbitos 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 paradigma 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.

Ya en el informe realizado por Matia para el Ayuntamiento de San Sebastián sobre la vivienda para mayores en Europa se emitían 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 diferentes modalidades: 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 Matia se pretende poner en marcha un proyecto de carácter piloto para la construcción de viviendas para mayores que se ofertarán 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, con sólido apoyo de instituciones como el IMSERSO y Diputación Foral de Gipuzkoa, 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 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 dia, etc.
- También de servicios que se puedan proveer desde la proximidad. Que el entorno pueda ofrecer.
- 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.
- Por otra parte lo que la comunidad pueda aportar desde la participación ciudadana y voluntaria.

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 separase 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.

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 este 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:

PERSONAS TRABAJADORAS

El conjunto de organizaciones formada por Fundación Jose Matia Calvo (en adelante Matia Fundazioa), Matia Servicios Sociales, Gerozerlan, Matia Instituto, Fundación Petra Lekuona Zaharren Egoitza (en adelante Petra Lekuona) y Goxara cuenta con un total de 1290 personas trabajadoras siendo un 57% personas de Matia Fundazioa, un 26% de Gerozerlan, un 1,7% de Matia Instituto, un 7% de Petra Lekuona y un 8% de Goxara (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.

PERFIL DEL EQUIPO A 31 DE DICIEMBRE DE 2021
Total personas trabajadoras por tipo de contrato y sexo: (102-8 a)

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021	HOMBRES 2021	TOTAL 2021
Matia	Indefinido Temporal	427 261	469 225	437 185	88 27	**521** **212**
Gerozerlan	Indefinido Temporal	221 100	238 94	217 80	30 7	**247** **87**
Instituto	Indefinido Temporal	13 3	12 7	16 4	1 1	**17** **5**
Petra Lekuona	Indefinido Temporal	54 23	56 22	58 25	5 6	**63** **31**
Goxara	Indefinido Temporal	-	-	35 68	-	**35** **68**
TOTAL		**1.102**	**1.123**	**1.124**	**166**	**1.290**

Los contratos de jubilación parcial (48 mujeres y 6 hombres en Matia Fundazioa; 1 mujer en Gerozerlan; 1 mujer y 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			
		<30 años	30-49 años	>= 50 años	<30 años	30-49 años	>= 50 años	Global
Matia	Indefinido Temporal	20 49	255 72	162 64	6 10	44 9	38 8	**525** **212**
Gerozerlan	Indefinido Temporal	15 34	117 34	85 12	1 3	15 2	14 2	**247** **87**
Instituto	Indefinido Temporal	- 1	14 2	2 1	-	1 0	- 1	**17** **5**
Petra Lekuona	Indefinido Temporal	3 9	27 12	28 4	- 3	3 2	2 1	**63** **31**
Goxara	Indefinido Temporal	- 8	14 38	21 22	-	-	-	**35** **68**
TOTAL		**139**	**584**	**401**	**23**	**77**	**66**	**1.290**

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

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021			HOMBRES 2021			TOTAL 2021
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>= 50 años	<30 años	30-49 años	>= 50 años	Global
Matia	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	7 20 661	7 18 669	- - 69	4 5 318	2 5 219	- - 16	1 3 56	1 4 34	**8** **17** **712**
Gerozerlan	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- 3 318	- 4 328	- - 49	- 2 148	- 1 96	- - 4	- - 20	- - 14	**-** **3** **331**
Instituto	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	1 - 15	- - 19	- - 1	1 2 13	- - 3	- - -	- - 1	- - 1	**1** **2** **19**
Petra Lekuona	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- 1 76	- 1 77	- - 12	- 1 38	- - 32	- - 3	0 - 5	- - 3	**-** **1** **93**
Goxara	CEMI Foro Resp. Resto de pers.			- - 8	- 1 51	- - 43	- - -	- - -	- - -	**-** **1** **102**
TOTAL		**1.102**	**1.123**	**139**	**584**	**401**	**23**	**86**	**57**	**1.290**

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2021.

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

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021	HOMBRES 2021	TOTAL 2021
Matia	Completa Parcial	499 189	433 261	340 282	78 37	**418** **319**
Gerozerlan	Completa Parcial	231 90	178 154	145 151	23 15	**168** **166**
Instituto	Completa Parcial	14 2	13 6	16 4	1 1	**17** **5**
Petra Lekuona	Completa Parcial	51 26	45 33	45 38	2 9	**47** **47**
Goxara	Completa Parcial	-	-	10 93	-	**10** **93**
TOTAL		**1.102**	**1.123**	**1.124**	**166**	**1.290**

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2021.

Los contratos de jubilación parcial (48 mujeres y 6 hombres en Matia Fundazioa; 1 mujer en Gerozerlan; 1 mujer y 1 hombre en Matia Instituto) se han sumado a los contratos temporales, aunque todos tuvieran un contrato indefinido 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			
		<30 años	30-49 años	>= 50 años	<30 años	30-49 años	>= 50 años	Global
Matia	Completa Parcial	33 46	191 126	116 110	8 8	37 16	33 13	**418** **319**
Gerozerlan	Completa Parcial	8 41	78 72	59 38	1 2	13 6	9 7	**168** **166**
Instituto	Completa Parcial	- 1	14 2	2 1	-	1 -	- 1	**17** **5**
Petra Lekuona	Completa Parcial	2 10	19 20	24 8	- 3	1 4	1 2	**47** **47**
Goxara	Completa Parcial	2 6	6 46	2 41	-	-	-	**10** **93**
TOTAL		**149**	**574**	**401**	**22**	**78**	**66**	**1.290**

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2021.

PERFIL DEL EQUIPO PROMEDIO ANUAL

Promedio anual todas las personas trabajadoras:

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021			HOMBRES 2021			TOTAL 2021
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>= 50 años	<30 años	30-49 años	>= 50 años	Global
Matia	CEMI	7	1,7	-	4	2	-	0,7	1	**7,7**
	Foro Resp.	19,59	6,58	-	5	5	-	2,75	4	**16,75**
	Resto de pers.	538, 24	558,96	49,27	259,5	168,97	14,24	42,7	36,36	**571,04**
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	Foro Resp.	3	4	-	2	1	-	-	-	**3**
	Resto de pers.	273,96	268,09	31,24	125,01	84,09	1,73	17,19	13,79	**273,06**
Instituto	CEMI	0,31	0,69	-	1	-	-	-	-	**1**
	Foro Resp.	-	-	-	2	-	-	-	-	**2**
	Resto de pers.	13,47	15,21	0,48	10,5	2,25	-	1	0,15	**14,38**
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	0	-	**-**
	Foro Resp.	-	1	-	-	-	-	1	-	**1**
	Resto de pers.	70,39	67,63	5,24	30,36	32,08	1,22	4,7	2,07	**75,67**
Goxara	CEMI			-	-	-	-	-	-	**-**
	Foro Resp.			-	1	-	-	-	-	**1**
	Resto de pers.			3,2	26,24	21,79	-	-	-	**51,23**
TOTAL		**926,96**	**923,91**	**89,43**	**466,61**	**317**	**17,19**	**70,04**	**57,37**	**1.017,64**

Edad a 31 de diciembre de 2021.

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 trasporte y los servicios de Guarda de noche.

En total se encuentran prestando sus servicios de manera subcontratada 208 personas, de las cuales, el 63% de las personas son mujeres y el 37% son hombres.

La disminución de las personas con respecto al 2020 se debe a la subrogación el 01 de enero de 2021 de las monitoras de diferentes centros residenciales.

En 2021 se han ido realizando contrataciones directas en el servicio de limpieza de varios centros, por lo que, de manera gradual el servicio de limpieza de los centros de Matia dejará de ser un servicio subcontratado, haciendo contrataciones directas.

	TOTAL2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021	HOMBRES 2021	TOTAL 2021
Matia + Gerozerlan	**213**	**220**	**131**	**77**	**208**

La disminución de las personas con respecto al 2020 se debe a la subrogación el 01 de enero de 2021 de las monitoras de diferentes centros residenciales.

A lo largo de 2021 se han ido realizando contrataciones directas en el servicio de limpieza de varios centros, por lo que, de manera gradual el servicio de limpieza de los centros de Matia dejará de ser un servicio subcontratado, haciendo contrataciones directas.

El 82% 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, las personas que se encuentran prestando los servicios de limpieza en Matia presentan algún tipo de discapacidad.

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 de personas con discapacidad.

ESTABILIDAD DE CONTRATOS Y ROTACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS

Matia 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 temporalidad de personas trabajadoras para que sean más los contratos indefinidos.

Se aprecia un incremento de los Contratos indefinidos respecto a años anteriores en las organizaciones Matia (+8,61%) y Gerozerlan (+3,6%).

Este hecho responde al esfuerzo que se ha realizado durante el año 2021 para conseguir una mayor estabilidad en las personas que trabajan en nuestros servicios.

Los contratos de jubilación parcial (48 mujeres y 6 hombres en Matia; 1 mujer en Gerozerlan; 1 mujer y 1 hombre en Matia Instituto) se han sumado a los contratos temporales, aunque todos tuvieran un contrato indefinido anterior.

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

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021			HOMBRES 2021			TOTAL 2021
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>= 50 años	<30 años	30-49 años	>= 50 años	Global
Matia	CEMI	7	6,37	-	4	2	-	0,7	1	**7,7**
	Foro Resp.	18,59	16,91	-	5	5	-	2,75	4	**16,75**
	Resto de pers.	370,15	409,02	15,59	210	145,93	4,16	36,58	32,82	**445,08**
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	Foro Resp.	3	4	-	2	1	-	-	-	**3**
	Resto de pers.	191,45	207,33	10,88	99,3	77,93	0,84	14,09	12,9	**215,94**
Instituto	CEMI	0,31	0,69	-	-	-	-	-	-	**-**
	Foro Resp.	-	-	-	2	-	-	-	-	**2**
	Resto de pers.	10,12	11,87	-	9,05	2	-	1	-	**12,05**
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	Foro Resp.	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	Resto de pers.	58,5	53,43	2,47	24,22	29,72	-	3,44	1,95	**61,8**
Goxara	CEMI			-	-	-	-	-	-	**-**
	Foro Resp.			-	1	-	-	-	-	**1**
	Resto de pers.			1,75	14,4	11,95	-	-	-	**28,1**
TOTAL		**659,12**	**709,62**	**30,69**	**370,97**	**275,53**	**5**	**58,56**	**52,67**	**793,42**

Edad a 31 de diciembre de 2021.

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

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021			HOMBRES 2021			TOTAL 2021
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>= 50 años	<30 años	30-49 años	>= 50 años	Global
Matia	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.	168,09	133,94	33,68	49,5	23,04	10,09	6,11	3,54	**125,96**
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.	82,51	60,76	20,36	22,71	7,17	0,9	3,08	0,9	**55,21**
Instituto	CEMI	-	-	-	1	-	-	-	-	**1**
	Foro Resp.	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	Resto de pers.	3,35	3,39	0,48	1,45	0,25	-	-	0,15	**2,33**
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	1	1	-	1	-	-	-	-	**1**
	Resto de pers.	11,89	14,2	2,77	6,14	2,36	1,22	1,26	0,12	**13,67**
Goxara	CEMI			-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.			-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.			1,45	11,84	9,84	-	-	-	**23,13**
TOTAL		**267,84**	**214,29**	**58,74**	**93,64**	**42,66**	**12,21**	**10,45**	**4,71**	**222,41**

Se realizan actuaciones para retener el talento en la organización:

- Se sigue mejorando procedimiento de acogida. Además de una acogida cercana y atrayente, se realiza un seguimiento a la persona para saber cuáles son sus sensaciones y problemas en su incorporación, de manera que podamos corregir y prevenir malas experiencias. Se han empezado a hacer reuniones grupales para dar una información más concreta sobre Matia, la prevención de riesgos laborales y una descripción sobre el funcionamiento de la organización (suspendido o dificultado por las medidas sanitarias preventivas COVID19) que se prevé que volverán a iniciar de nuevo tras la pandemia.
- Damos la posibilidad de un método de cobro más adecuado a cada persona, adaptándonos a la situación personal de cada una de ellas.
- En los puestos con mayor dificultad de reclutamiento, ofrecemos vacantes a jornada completa, para facilitar el reclutamiento con más personas interesadas.

- En esta línea, también priorizamos la contratación indefinida como se puede apreciar en las tablas anteriores.
- Ofrecemos alojamiento gratuito durante 3 meses al colectivo de enfermería de fuera de Gipuzkoa.
- Damos apoyo en la gestión de la documentación a las personas trabajadores que procedan del extranjero.

PARCIALIDAD

La organización apuesta por el empleo estable con una jornada completa: el 76,8% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo, mientras que el 23,2% restante tiene un contrato a tiempo parcial. Se ha tenido en cuenta si el tipo de contrato es parcial o completo

Una persona tiene presencia en la categoría de "foro responsables" y en "resto personas"; se ha incluido en su totalidad en "foro responsables":

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

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021			HOMBRES 2021			TOTAL 2021
		Global	**Global**	**<30 años**	**30-49 años**	**>= 50 años**	**<30 años**	**30-49 años**	**>= 50 años**	**Global**
Matia	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	6 19,59 384,63	6 15 385,02	- - 24,78	4 5 172,56	2 5 114,54	- - 9,38	- 2,75 33,19	1 4 29,98	**7** **16,75** **384,43**
Gerozerlan	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- 3 186,04	- 4 174,57	- - 6,12	- 2 70,96	- 1 56,35	- - 0,31	- - 13,72	- - 8,08	**-** **3** **155,54**
Instituto	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	0,31 - 11,26	0,69 - 12,9	- - -	1 2 8,9	- - 2	- - -	- - 1	- - -	**1** **2** **11,9**
Petra Lekuona	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- 1 45,31	- 1 45,55	- - 1,03	- 1 15,98	- - 26,37	- - -	- - 1,94	- - 1	**-** **1** **46,32**
Goxara	CEMI Foro Resp. Resto de pers.			- - 0,62	- 1 5,12	- - 4,26	- - -	- - -	- - -	**-** **1** **10**
TOTAL		**657,14**	**644,73**	**32,55**	**289,52**	**211,52**	**9,69**	**52,6**	**44,06**	**639,94**

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

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021			HOMBRES 2021			TOTAL 2021
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>= 50 años	<30 años	30-49 años	>= 50 años	Global
Matia	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	1 - 153,61	0,7 - 160,53	- - 24,49	- - 86,94	- - 54,43	- - 4,87	0,7 - 9,5	- - 6,38	**0,7** **-** **186,61**
Gerozerlan	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- - 87,92	- - 93,51	- - 25,13	- - 52,04	- - 27,75	- - 1,43	- - 3,46	- - 5,71	**-** **-** **115,52**
Instituto	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- - 2,21	- - 2,36	- - 0,48	- - 1,6	- - 0,25	- - -	- - -	- - 0,15	**-** **-** **2,48**
Petra Lekuona	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- - 25,08	- - 22,08	- - 4,21	- - 14,38	- - 5,71	- - 1,22	- - 2,76	- - 1,07	**-** **-** **29,35**
Goxara	CEMI Foro Resp. Resto de pers.			- - 2,58	- - 21,12	- - 17,53	- - -	- - -	- - -	**-** **-** **41,23**
TOTAL		**269,82**	**279,18**	**56,89**	**176,08**	**105,67**	**7,52**	**16,42**	**13,31**	**375,89**

Se ha tenido en cuenta si el tipo de contrato es parcial o completo. Los contratos de jubilación parcial (48 mujeres y 6 hombres en Matia; 1 mujer en Gerozerlan; 1 mujer y 1 hombre en Matia Instituto) se han sumado a los contratos temporales aunque todos tuvieran un contrato indefinido anterior.

Se aprecia que la parcialidad se ha incrementado en el año 2021 por 2 razones:

- Al incrementarse los contratos indefinidos, no existía la posibilidad de hacerlos al 100% de jornada. Sin embargo, adquirimos un compromiso de que los contratos a Tiempo Parcial tienen prioridad para subir temporalmente su jornada cuando existan necesidades coyunturales (ITs, excedencias, reducciones ...)
- Cambio de criterio: desde 2021 una persona Indefinida contratada a Tiempo parcial, aunque temporalmente pueda estar mejorada hasta el 100% de jornada, sigue manteniendo su tipo de contrato a Tiempo Parcial. Como consecuencia lógica todas estas jornadas mejoradas han computado como Contratos a Tiempo Parcial.

NUEVAS CONTRATACIONES, BAJAS VOLUNTARIAS Y DESPIDOS

Nuevas contrataciones y bajas voluntarias (401-1)

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021			HOMBRES 2021			TOTAL 2021
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>= 50 años	<30 años	30-49 años	>= 50 años	Global
Matia	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.	108	112	44	56	25	21	7	6	**159**
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.	61	81	35	36	8	8	5	16	**104**
Instituto	CEMI	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	-	1	-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.	1	-	-	5	-	-	-	-	**5**
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.	26	20	11	17	5	2	1	1	**37**
Goxara	CEMI			-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.			-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.			6	30	14	-	-	-	**50**
TOTAL		**197**	**214**	**96**	**144**	**61**	**31**	**13**	**10**	**355**

Durante el año 2021, se produjeron 355 incorporaciones y 78 bajas voluntarias en todas las organizaciones.

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021			HOMBRES 2021			TOTAL 2021
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>= 50 años	<30 años	30-49 años	>= 50 años	Global
Matia	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- - 31	- - 15	- - 14	- - 13	- - 1	- - 3	- - 1	- - -	**- - 32**
Gerozerlan	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- - 24	- - 24	- - 9	- - 15	- - 2	- - 1	- - 1	- - 1	**- - 29**
Instituto	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- - 1	- - 1	- - -	- - 1	- - -	- - -	- - -	- - -	**- - 1**
Petra Lekuona	CEMI Foro Resp. Resto de pers.	- - -	- - 3	- - 2	- - 5	- - -	- - -	- - 1	- - 1	**- - 8**
Goxara	CEMI Foro Resp. Resto de pers.			- - 2	- - 5	- - 1	- - -	- - -	- - -	**- - 8**
TOTAL		**56**	**43**	**27**	**39**	**4**	**4**	**3**	**1**	**78**

DESPIDOS

		TOTAL 2019	TOTAL 2020	MUJERES 2021			HOMBRES 2021			TOTAL 2021
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>= 50 años	<30 años	30-49 años	>= 50 años	Global
Matia	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.	7	1	-	1	1	-	-	-	**2**
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	-	2	-	1	-	-	-	-	**1**
	Resto de pers.	-		-		-	-	-	-	
Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.	4	2	-	-	-	-	1	-	**1**
Goxara	CEMI			-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.			-	-	-	-	-	-	-
	Resto de pers.			-	2	-	-	-	-	**2**
TOTAL		**11**	**5**	**0**	**4**	**1**	**0**	**1**	**0**	**6**

ROTACIÓN DE PLANTILLA

En Matia es indispensable la estabilidad de las personas que trabajan en nuestra organización. Analizaremos ahora el índice de rotación del año 2021 de todas las organizaciones entendiendo la rotación de plantilla de la siguiente manera:

Rotación= (Nº altas – Nº bajas) / (Nº personas a 01-01-2021 + Nº personas a 31-12-2021)/2

- Rotación Matia: 48/703,5= 6,82%
- Rotación Gerozerlan: 11/323,5= 3,40%
- Rotación Matia Instituto: 4/20= 20%
- Rotación Petra Lekuona: 13/86= 15,12%
- Rotación Goxara: 19/83=22,89%

TENDENCIA	2019	2020	2021
Matia	8,28%	2,8%	6,82%
Gerozerlan	5,95%	4,6%	3,40%
Matia Instituto	13,79%	5,7%	20%
Petra Lekuona	5,37%	-	15,12%
Goxara	-	-	22,89%

Podemos observar que el índice de rotación en las diferentes organizaciones ha variado con respecto a otros años. El año 2020 fue un año diferente por la pandemia de COVID y vemos que sus datos no son representativos y pueden distorsionar los datos con respecto a otros años.

En Matia, Petra Lekuona y Matia Instituto es donde la rotación ha subido en mayor medida. Esto se debe a la mayor contratación realizada en estas organizaciones durante el 2021, que hace que el número de altas supere en mayor medida al número de bajas.

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

Todas las personas que trabajan en Matia, tienen una categoría clasificada en los convenios colectivos vigentes (Matia Fundazioa 2021-2022, Gerozerlan y Petra Lekuona: convenio acuerdo por centros 2015-2016, Goxara: (cada servicio tiene sus condiciones laborales reguladas por el pliego administrativo que corresponda)) 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 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 y Petra Lekuona, 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 diferentes permisos y mejoras 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).

BRECHA SALARIAL

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 de cálculo utilizada es la recomendada por la OCDE: (media salarial en las mujeres-media salarial en los hombres) / media salarial en los hombres.

Para calcular las cifras de las siguientes tablas, 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).

A la persona que es director general de la organización, se le excluye del cálculo ya que tiene suscrito un Contrato Especial de Alta Dirección, cuyas condiciones vienen establecidas a través del Patronato de la Fundación y por lo tanto, no comparable con el resto de personas de la organización y además un único puesto no podríamos garantizar la anonimidad de la información.

	MUJERES			HOMBRES		
MATIA + GEROZERLAN	**<30 años**	**30-49 años**	**>50 años**	**<30 años**	**30-49 años**	**>50 años**
CEMI + FORO RESP.	-	59.183	61.836	-	53.804	65.311

MATIA + GEROZERLAN	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
CEMI + FORO RESP.	60.106	60.995	**-1,4%**

	MUJERES			HOMBRES		
MATIA + MATIA INSTITUTO	**<30 años**	**30-49 años**	**>50 años**	**<30 años**	**30-49 años**	**>50 años**
GRUPO A	-	46.700	50.119	-	48.729	59.371
GRUPO B	33.049	33.158	39.806	31.523	33.417	-
GRUPO C	28.117	30.406	34.114	27.783	31.354	-
GRUPO D	26.717	27.282	27.347	26.041	26.804	30.141
GRUPO E	-	21.469	23.408	-	20.426	21.597

- : No existe base estadística suficiente

MATIA	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
GRUPO A	47.699	51.241	**-6,9%**
GRUPO B	34.450	32.720	**5,3%**
GRUPO C	30.805	31.105	**-0,9%**
GRUPO D	27.220	28.447	**-4,3%**
GRUPO E	22.559	21.207	**6,4%**

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 -1,40% a favor del hombre. Como puede verse, la diferencia es muy pequeña, pudiendo decirse que en este grupo no existe brecha salarial.

En el grupo A de Matia, existe una brecha salarial en favor del género masculino. En este grupo se encuentran personas tanto profesionales de Medicina (personas que cobran más que el resto del grupo) como personas con otros puestos (psicólogos, farmacéuticos, técnicos superiores, etc.).

La concentración de hombres médicos en este grupo es muy superior a la que hay en el grupo de mujeres de este estrato, por lo que la media de este grupo sube mucho en el género masculino.

En los grupos B, se encuentra entre otras la profesión de enfermería. Las personas que ejercen como profesionales de la enfermería pueden trabajar domingos y festivos. Por lo tanto, pueden cobrar el plus que corresponde por trabajar esos días, y tienen así un salario mayor que el resto del grupo B.

Esta profesión está claramente feminizada a nivel social, siendo esta la razón por la que son muchas más las mujeres las que trabajan como enfermeras en comparación con los hombres en esta misma profesión.

En los últimos años hemos visto que la tendencia va cambiando, siendo cada vez más hombres los que se interesan por la enfermería.

La brecha salarial también está en favor al sector masculino en el grupo C. Esto se debe a que la categoría del oficial de mantenimiento se encuentra en este grupo, categoría que realiza guardias y puede trabajar en días festivos, lo que suponen un plus que hace incrementar el salario bruto, y por lo tanto ser mayor que el sector femenino.

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. La incorporación a estos turnos es paritaria en los últimos años, por lo que suponemos que esta brecha irá disminuyendo con los años. La brecha salarial es mayor en el grupo E a favor de las mujeres. Es un grupo donde se incluyen las personas trabajadoras en limpieza y lavavajillas.

Históricamente, solo había mujeres trabajando en la categoría de limpieza; hoy en día se van incorporando hombres también lo que hace que el grupo sea más paritario en número de personas. Las mujeres, al llevar más tiempo, tienen el consiguiente plus de antigüedad que hace crecer su media salarial.

Al igual que en el análisis de Matia + Matia Instituto, la profesión de médico hace variar mucho los datos del grupo. Durante el 2021, de los 4 hombres que pertenecen a este estrato, 3 de ellos son médicos, lo que hace que la diferencia con respecto a las mujeres sea aún mayor.

En el grupo B que en análisis de Matia + Instituto, la presencia de la mujer es mucho mayor por la categoría de enfermería, con los pluses de domingos y nocturnidades que hacen incrementar a su favor la brecha salarial.

En el grupo C existe una brecha de 1,9% a favor del sector masculino. En este grupo salarial se incluyen personas cocineras, categoría que tiene plus derivado de sus trabajos en domingos y festivos.

GEROZERLAN + PETRA LEKUONA	MUJERES <30 años	MUJERES 30-49 años	MUJERES >50 años	HOMBRES <30 años	HOMBRES 30-49 años	HOMBRES >50 años
GRUPO A	35.409	42.632	-	-	-	48.485
GRUPO B	34.538	36.117	35.931	34.508	34.402	-
GRUPO C	25.247	25.766	28.118	-	27.254	-
GRUPO D	23.314	23.960	24.002	23.403	26.715	24.481
GRUPO E	-	20.629	21.890	-	-	-

GEROZERLAN + PETRA LEKUONA	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
GRUPO A	42.367	48.071	-11,9%
GRUPO B	35.479	34.349	3,3%
GRUPO C	26.136	26.656	-1,9%
GRUPO D	23.857	25.487	-6,4%
GRUPO E	21.625	-	-

- : No existe base estadística suficiente

En el grupo de los hombres hay mucha más proporción de cocineros que los que no son.
En el grupo D, al igual que en Matia + 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 + Matia Instituto. No existe base estadística suficiente en el sector masculino en el grupo E.

En el grupo formado con personas del CEMI y foro de responsables, ha incrementado un poco a favor del sector masculino, debiéndose por una mayor concentración de hombres, siendo mucho más numeroso el grupo de mujeres.

Comparativa de brecha salarial 2019-2021

MATIA + MATIA INSTITUTO	2019	2020	2021	TENDENCIA
CEMI + FORO RESP.	+1,4%	+0,16%	-1,4%	-1,56%

En el grupo formado con personas del CEMI y foro de responsables, ha incrementado un poco a favor del sector masculino, debiéndose por una mayor concentración de hombres, siendo mucho más numeroso el grupo de mujeres.

MATIA + MATIA INSTITUTO	2019	2020	2021	TENDENCIA
GRUPO A	-13,02%	-14%	-6,9%	+7,1%
GRUPO B	1,57%	3,5%	5,3%	+1,8%
GRUPO C	3,05%	2,4%	-0,9%	-3,3%
GRUPO D	-4,2%	-2,2%	-4,3%	-2,1%
GRUPO E	-	-	6,4%	-

- : No existe base estadística suficiente

Analizando la diferencia de las brechas salariales de los años 2019, 2020 y 2021, vemos que en el grupo A la brecha ha disminuido en 7 puntos porcentuales.

En el grupo B la diferencia entre hombres y mujeres se va incrementando en favor de las mujeres. La diferencia entre géneros del grupo C es muy pequeña, por lo que podríamos decir no existe brecha. En el grupo D, el dato del 2021 es muy parecido al de 2019, siendo el 2020 un año diferente por la pandemia.

GEROZERLAN + PETRA LEKUONA	2019	2020	2021	TENDENCIA
GRUPO A	-	3,05%	-11,9%	-14,95%
GRUPO B	-	-1,88%	3,3%	5,18%
GRUPO C	-1,8%	0,1%	-1,9%	-2%
GRUPO D	-2,1%	-3,77%	-6,4%	-2,63%
GRUPO E	-	-	-	-

- : No existe base estadística suficiente

Es el grupo A el que tiene una mayor diferencia salarial de toda la organización. Esta diferencia está causada por el incremento de médicos en este estrato explicado anteriormente.

La diferencia en el grupo B cae en favor de las mujeres, por la disminución de hombres en la categoría de enfermería durante el 2021.

En el grupo C se observa que el dato de 2021 es muy parecido al del 2019, eliminándose el efecto Covid del 2020. En el Grupo D se ve la tendencia al alza en favor del grupo masculino. Por la situación excepcional del año 2020 y 2021, se ha comprobado que los turnos nocturnos se han reducido mucho en el sector femenino, dejando de cobrar el plus pertinente, lo que hace que la diferencia salarial haya incrementado con respecto al año anterior.

Para Goxara, no tenemos datos para poder analizar la brecha salarial entre los hombres y las mujeres ya que la totalidad de las personas que trabajan en esa organización son mujeres.

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 la última de 2017.

Hoy en día nos encontramos en un proceso de diagnóstico previo a la realización de un nuevo plan de igualdad con la colaboración de la consultora CDE.

En el plan de igualdad en vigor se tomaron 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 traslado de domicilio habitual
  - Por matrimonio de hermanas/hermanos o hijos/hijas
  - 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, con una reserva de puesto durante toda la vigencia de la excedencia.
  - 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.
  - Derecho a una reducción de jornada en el porcentaje acordado sin que suponga una modificación de contrato laboral.

- Posibilidad de aplicación del "ciclo año sabático" que se concreta en 5 años durante los cuales se percibirá el 80% del salario y se trabajará el 100% de la jornada los 4 primeros años, quedando exento de trabajar el 5º año.
- Las personas mayores de 55 años que así lo soliciten tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo vacantes que no incluyan turnos de noche.

- 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 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 mejoras sociales que disfrutan las personas que trabajan en Matia que afectan a diario a estas personas.

- Por matrimonio
- Por alumbramiento de esposa/compañera
- Por enfermedad grave del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres, hermanas/hermanos, nietos/nietas y abuelas/abuelos
- Por muerte del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y hermanas/hermanos
- Por matrimonio de hermanas/hermanos, hijos/hijas o madre/padre
- Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural
- Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia de la persona trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social un máximo de 16 horas anuales. Se incluye el acompañamiento del cónyuge o parientes de primer grado por consaguinidad afinidad.
- Para asuntos propios
- Lactancia: 1 hora de descanso en cada jornada laboral o proporcional a la misma durante los 12 primeros meses.
- Excedencia por cuidado de menor.
- Permiso para exámenes en centros de enseñanza oficial para estudios propios de las distintas actividades profesionales que desarrollan en Matia.
- Permiso sin sueldo a las personas trabajadoras que lo solicitan, por un periodo de 1 a 5 meses.
- La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de jornada en el porcentaje acordado sin que suponga una modificación de su contrato laboral original.
- De manera voluntaria, a la persona trabajadora que lo solicite se le aplicará el "ciclo año sabático".
- Las personas trabajadoras mayores de 55 años que así lo soliciten tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo vacantes que no incluyan turnos de noche.

MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

Desde el año 2003 Matia dispone de gestión por competencias que incluye un modelo de evaluación del desempeño y desarrollo profesional, que ha ido actualizándose a lo largo de los últimos años.

La última actualización se realizó en 2014, con un sistema de evaluación más sencillo y rápido.

- **Diversidad e integración**

Matia está sensibilizada desde su inicio con las personas discapacitadas. Durante el año 2021 son 21 las personas que en algún momento han estado contratadas en Matia con algún tipo de discapacidad o minusvalía.

Como todas las organizaciones mayores de 50 personas, tanto Matia, Gerozerlan, Petra Lekuona y Goxara tienen la obligación de tener contratadas en plantilla un número de personas no inferior al 2% con discapacidad. Tanto Matia como Gerozerlan y Petra Lekuona 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 octubre de 2020.

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 1persona trabajadora con discapacidad que restan a Matia, 6 personas trabajadoras con discapacidad en Gerozerlan y 2 personas trabajadoras con discapacidad en Petra Lekuona.

Goxara también está exenta del cumplimiento de personas con algún tipo de discapacidad ya que posee un certificado emitido por Lanbide (Servicio Vasco de Empleo) en abril de 2021 de Inexistencia de personas demandantes de empleo con discapacidad.

Matia Instituto, al tener menos de 50 personas trabajadoras, está exenta de esta obligación.

- **Política de desconexión digital**

Hoy en día desde el equipo de Gestión de Personas de Matia Fundazioa se está trabajando en una política de desconexión digital con el fin de garantizar el derecho a dicha desconexión tanto en días de descanso, permisos y vacaciones, tal y como estamos realizando hasta la fecha.

Plantilla empleada con discapacidad por grupo durante el año 2021 (405-1). * Edad a 31 de diciembre de 2021.

		MUJERES			HOMBRES			
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	GLOBAL 2021
MATIA	Cemi	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Resp.	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	1	3	10	-	1	6	21

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo de todas las personas trabajadoras es sumamente importante en nuestra organización, ya que una buena organización ayuda al objetivo último de que las personas que viven en nuestros centros estén bien acompañadas en su proceso de envejecimiento.

A principio de año se entrega un calendario provisional que, con las vacaciones de todos, se rehace para generar un calendario definitivo a 31 de marzo 2022. Teniendo en cuenta que el servicio que se presta en nuestra organización, los turnos pueden darse en mañanas, tardes o noches, con diferentes horarios y número de horas.

Los calendarios deben respetar las condiciones marcadas en cada convenio, de manera que pueda garantizarse el descanso necesario.

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

Dentro de la Política de Matia, 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).

Desde octubre de 2021 Goxara se integra en Matia. Goxara es una organización con 20 años de experiencia en el cuidado dentro del ámbito comunitario, especializada en la gestión de Centros de Día y Servicios de Ayuda a Domicilio.

A partir de octubre de 2021, actividad que gestiona dentro de Matia, y que se centra en la prestación de servicios sociales a personas mayores que por motivos de salud, dependencia funcional o causas sociales necesitan una atención profesional especializada en su entorno. Goxara actualmente gestiona la prevención de riesgos laborales con un servicio de prevención ajeno, Premank, S.L.

En lo referente a Petra Lekuona, la prevención se ha gestionado por dos servicios durante el 2021. En octubre se finaliza el contrato con Lautalan y pasa a formar parte del Servicio de Prevención Mancomunado de Matia, por lo que se inicia un proceso de revisión de todo el sistema de prevención del centro para que la integración se pueda realizar a todos los niveles: revisión de procedimientos, evaluaciones, etc.

Matia 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. Cabe destacar que la actividad preventiva se ha visto afectada por la pandemia del SARS-CoV-2 durante el 2021, por lo que se han tenido que modificar y adaptar todas actividades durante la evolución de la pandemia, como se podrá observar en los datos analizados en éste documento.

Matia 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, 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.

Se observa un crecimiento desigual en las distintas entidades que conforman Matia en lo referente a la formación e información impartida en el 2021.

En la primera tabla, se observa un crecimiento

importante de la información facilitada en el año 2020, lo cual es debido a la pandemia del SARS-CoV-2, dado el impacto que podía tener y tuvo el virus en nuestros centros, se reforzó la formación e información a los profesionales de Matia: patogenia, prevención y tratamiento, EPIs, protocolos de actuación, etc. En año 2021, el incremento con respecto al año 2019, se debe a la incorporación puntual de trabajadores/as para cubrir las bajas de personal causadas como consecuencia de la COVID, a trabajadoras en prácticas y a la actualización de varias evaluaciones de riesgos, ya que a consecuencia de ello se da información de reciclaje.

Nº de información sobre riesgos específicos entregados a los trabajadores	2019	2020	2021
MATIA	96	110	146
GEROZERLAN	26	47	111
MATIA INSTITUTO	2	4	3
PETRA LEKUONA	17	83	35
GOXARA	-	-	86

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

Nº de formaciones del Art. 19 a los trabajadores	2019	2020	2021
MATIA	63	675	478
GEROZERLAN	11	375	494
MATIA INSTITUTO	-	6	5
PETRA LEKUONA	17	222	56
GOXARA	-	-	38

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

Durante el 2020, al inicio de la pandemia se trabajó para que la información sobre el nuevo riesgo detectado calará lo máximo posible en el equipo de trabajo, por lo que también se realizaron muchas sesiones formativas e informativas dirigidas a distintos grupos de trabajo.

Durante el 2021, ya conociendo mejor el SARS-Co-2 y con la experiencia adquirida durante la evolución de la pandemia, la formación se ha ido adaptando, identificando nuevas necesidades, más ligados al riesgo psicosocial que ha generado la propia pandemia en nuestros compañeros y compañeras de trabajo y durante el 2021 se ha reforzado la información y la formación en ese ámbito.

Por lo que se ha apostado por mantener los existentes y generar nuevos círculos de cuidado en los centros y servicios de Matia y trabajar sobre ellos.

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 nos parece importante la labor de la vigilancia de la salud. Exactamente, en Matia, 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 hasta octubre del 2021. 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 posible a los trabajadores.

En Matia hemos potenciado la consulta informada a los trabajadores tras la ausencia prolongada y nueva incorporación, y 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, se trabaja en la misma línea, asegurándonos que todo Matia sigue la misma cultura preventiva.

	Nº DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS					TASA DE PARTICIPACIÓN				
	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	PETRA	GOXARA	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	PETRA	GOXARA
2019	258	139	11	44	-	50,5%	50,2%	79,8%	61,6%	-
2020	45	80	0	7	-	7,93%	29,4%	0	10,2%	-
2021	271	180	9	35	53	45,51%	65,68%	51,78%	45,6%	75,7%

*., 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).

Hay que mencionar que en el 2021 todavía nos azota la pandemia del coronavirus, por lo que se retrasan los reconocimientos hasta el segundo semestre del 2021, debido sobre todo a los brotes que van surgiendo en los centros a lo largo de la campaña. Se espacian la campaña de reconocimientos a lo largo de todo el año, pudiendo realizar al completo la campaña de reconocimientos médicos en los centros pertenecientes a Gerozerlan e Instituto, pero se ve afectada en los centros de Matia y Petra Lekuona, y por lo tanto la campaña de reconocimientos médicos se prolonga hasta el primer trimestre del 2022.

Es por ello que se puede observar, que en Gerozerlan ha habido un aumento en la participación desde el 2020 y 2019, pero no se ha podido reflejar ese aumento en Matia ni en Petra, ya que no se ha podido finalizar toda la campaña dentro del año.

De todos modos, evidentemente, el número de reconocimientos médicos realizados en el 2021 es superior al 2020, ya que en el 2020 se tuvieron que suspender los reconocimientos debido a la aparición del covid-19. En Petra Lekuona, se puede observar que la tasa de participación permanece más o menos estable en el período analizado, salvo en el año 2020, dado que, debido a la situación generada como consecuencia del coronavirus SARS-CoV-2, los reconocimientos médicos periódicos se han retrasado hasta el primer trimestre del año 2021. De todos modos, debido a la pandemia, no hemos podido realizar los reconocimientos médicos dentro del año 2021 y se realizarán a inicios del 2022. En el resto de entidades que conforman Matia, tampoco hemos podido cumplir con la previsión estimada, ya que los brotes

que han surgido durante el transcurso de la campaña de reconocimientos ha obligado a retrasar o no poder realizarlos en el periodo programado, por lo que se han tenido que retrasar parte de los reconocimientos médicos al 2022.

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 2021 al retomar la actividad preventiva, después del primer azote de la pandemia, se han realizado formaciones y simulacros en nuestros centros.

Debido a los brotes ha habido imprevistos, pero en general, se han podido realizar la mayoría de los simulacros.

En Goxara, han realizado simulacros y formación en extinción de incendios en los dos centros de día que gestiona, en los SAD (Servicio de atención a domicilio) al ser domicilios particulares no se realizan simulacros.

FORMACIÓN EMERGENCIAS

MATIA	2019	2020	2021
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	263	3	187
Extinción de incendios	26	0	20

GEROZERLAN	2019	2020	2021
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	89	0	58
Extinción de incendios	8	0	14

MATIA INSTITUTO	2019	2020	2021
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	1	0	1
Extinción de incendios	1	0	0

PETRA LEKUONA	2019	2020	2021
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	35	0	34
Extinción de incendios	1	0	6

GOXARA	2019	2020	2021
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	-	-	2
Extinción de incendios	-	-	2

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN COMITÉS FORMALES TRABAJADOR-EMPRESA DE SEGURIDAD Y SALUD

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

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

El Comité de Seguridad y Salud de Matia 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.

Aunque desde octubre del 2020 Petra Lekuona es parte del servicio de prevención mancomunado, mantiene su propio comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud de Goxara 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 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 2021, se ha intentado retomar las actividades ordinarias con los comités, y aunque la pandemia generada por el SARS-CoV-2 ha alterado el calendario de las reuniones, se han podido celebrar la mayoría de las reuniones programadas, a excepción de la reunión del cierre del 2021 que se ha tenido que posponer al 2022. De todos modos, la comunicación entre los delegados de seguridad y salud y el servicio de prevención mancomunado y la organización ha sido constante a través del teléfono, e-mail, etc.

TIPOS DE ACCIDENTES Y TASAS DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, ABSENTISMO Y NÚMERO DE MUERTES POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

En las siguientes tablas reflejamos los tipos de accidentes que hemos tenido en toda la organización durante el 2019-2021. En el recuento se contabilizan tanto los accidentes leves como graves.

Matia 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

	MATIA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
2019	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
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

	MATIA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
2020	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Accidente CON baja	23*	5	16	2	0	0	4	0
Accidente SIN baja	98	10	178	17	0	0	43**	4
Incidente	24	0	30	4	0	0	-	1
Enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0

* No se contabiliza una recaída de un accidente acaecido en el 2020.
** Se contabilizan dos accidentes sin baja que una trabajadora de Petra Lekuona tuco en el centro residencial Otezuri de Gerozerlan.

	MATIA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA		GOXARA	
2021	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Accidente CON baja	22*	1	19	3	0	0	5	0	2	0
Accidente SIN baja	94	7	106	15	0	0	33	1	2	0
Incidente	9	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Enfermedad profesional	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

* No se contabiliza una recaída de un accidente acaecido en el 2021.

El número de accidentes de trabajo en Matia 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.

Durante el 2021 se ha apostado por realizar una formación específica en los centros, impartidas por profesionales de la casa, en la que estudian y trabajan las situaciones que se generan con las personas que viven en los centros.

La valoración de dicha formación ha sido positiva por parte de los responsables y se seguirá trabajando por esta vía para poder ayudar a los trabajadores a no hacerse daño ellos mismos ni las personas que viven en la casa.

Además, se inició una prueba piloto en algunos centros con un fisioterapeuta para los trabajadores; pero para poder estimar si esta prueba genera bienestar y salud entre los trabajadores necesitamos más tiempo.

En Petra Lekuona, El número de accidentes de trabajo comunicados se mantiene estable como consecuencia de la labor de concienciación entre los/las trabajadores/as, que se puso en marcha en el 2018, con motivo de la puesta en marcha de la UPSI (Unidad Psicogeriátrica).

En este sentido, se ha incrementado la comunicación de agresiones físicas y/o verbales por parte de los residentes hacia los/las trabajadores/as.

Siguen sin figurar incidentes de forma significativa, dado que los esfuerzos se están centrando sobre la comunicación de los accidentes, y una vez conseguido esté objetivo, se va a tratar de concienciar a los/las trabajadores/as para que comuniquen también aquellos incidentes de los que sean participes.

Debido a la pandemia que se inició en el 2020, ese año se empezaron a contabilizar los casos positivos de Covid que se dieron en nuestros centros de trabajo. De un año a otro, en general los datos son parecidos, aunque se puede ver que en los centros de Gerozerlan los contagios bajan a la mitad.

En Petra Lekuona durante el 2020 no sufrieron el impacto de la pandemia, pero durante el 2021 sufrieron un brote en el centro, el cual ha tenido impacto en el centro.

De todos modos, durante el 2021, sobretodo, después de la vacunación de las personas, incluidos los trabajadores, la situación en los centros cambió y se observaron menos contagios. De todos modos, hay que mencionar que Matia es un reflejo de la sociedad, y cuando han subido las tasas de incidencia acumulada en distintas localidades y comarcas, dicha subida se ha visto reflejada en la vida del centro.

	MATIA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
2020	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Casos confirmados COVID-19	96	15	64	7	0	0	1	0

	MATIA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA		GOXARA	
2021	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Casos confirmados COVID -19	96	19	33	4	2	0	10	1	15	0

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES:

Se debe especificar que en la organización no hemos tenido ninguna muerte por accidente laboral o enfermedad profesional los últimos cinco años.

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

Cabe señalar que en estos cálculos no están incluidas las bajas generadas por el Covid-19, ya que en la fecha en la que se ha elaborado el informe, todavía están en estudio la consideración de contingencia profesional todas las bajas que generó el Covid en 2020 y 2021.

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.

	MATIA			GEROZERLAN			MATIA INSTITUTO			PETRA LEKUONA		
ÍNDICE DE FRECUENCIA	MUJER	HOMBRE	Actividad CNAE 86 Actividades sanitarias	MUJER	HOMBRE	Actividad CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales	MUJER	HOMBRE	Actividad CNAE 72 Investigación y desarrollo	MUJER	HOMBRE	Actividad CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales
2019	44,56	52,10	17,30	77,22	142,84	17,30	0	0	3,80	42,20	171,82	17,30
2020	35,25	39,24	17,30	51,15	45,43	17,30	0	0	3,80	43,65	0	17,30
2021	31,82	7,02	19,6	61,62	68,2	19,6	0	0	2,9	52,43	0	19,6

	GEROZERLAN		
ÍNDICE DE FRECUENCIA	MUJER	HOMBRE	Actividad CNAE 8811 Actividades de servicios sociales sin alojamiento
2019	-	-	-
2020	-	-	-
2021	52,56	0	19,6

	MATIA			GEROZERLAN			MATIA INSTITUTO			PETRA LEKUONA		
ÍNDICE DE FRECUENCIA	MUJER	HOMBRE	Actividad CNAE 86 Actividades sanitarias	MUJER	HOMBRE	Actividad CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales	MUJER	HOMBRE	Actividad CNAE 72 Investigación y desarrollo	MUJER	HOMBRE	Actividad CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales
2019	1,38	1,13	0,60	2,14	4,08	0,60	0	0	0,13	0,69	1,52	0,60
2020	0,86	1,07	0,60	1,63	3,91	0,60	0	0	0,13	1,44	0	0,60
2021	0,95	0,37	0,67	1,71	1,23	0,67	0	0	0,11	0,84	0	0,67

	GEROZERLAN		
ÍNDICE DE FRECUENCIA	MUJER	HOMBRE	Actividad CNAE 8811 Actividades de servicios sociales sin alojamiento
2019	-	-	-
2020	-	-	-
2021	2,46	-	0,67

* Índice de Frecuencia: (Nº total de accidentes de jornada con baja / nª de horas reales trabajadas) * 1.000.000. Se contabilizan los accidentes in itinere.
** Índice de gravedad: (Nº total de días con baja de los accidentes con jornada de trabajo del periodo / nº total de horas reales trabajadas) *1000. Se contabilizan las recaídas.

Plantilla media de nuestras entidades:

	MATIA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA		GOXARA	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
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	-	-
2020	680.800	127.406	312.828	44.028	23.724	1.843	91.636	7.046	-	-
2021	691.341	142.475	324.562	43.988	26.017	1.843	95.365	11.094	76.110	-

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

Horas reales trabajadas:

	MATIA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA		GOXARA	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
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	-	-
2020	680.800	127.406	312.828	44.028	23.724	1.843	91.636	7.046	-	-
2021	691.341	142.475	324.562	43.988	26.017	1.843	95.365	11.094	76.110	-

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

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

	MATIA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA		GOXARA	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
2018	1026	124	752	87	0	0	75	0	-	-
2019	931	153	668	200	0	0	66	89	-	-
2020	583	136	510	172	0	0	132	0	-	-
2021	656	52	554	54	0	0	80	0	205	-

* 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. También se tienen en cuenta los días de baja generados de las recaídas de un accidente de trabajo.

Para el 2021, las horas de absentismo laboral han sido de 32.239 horas, frente a las 1.484.694 trabajadas totales, representando 2,17%.

En Matia, 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.

TRABAJADORES CON ALTA INCIDENCIA O ALTO RIESGO DE ENFERMEDADES RELACIONADAS CON SU ACTIVIDAD

En lo referente a las enfermedades profesionales, en el periodo mencionado, 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 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.
- En el 2020, no se declara ninguna enfermedad profesional en la organización.

En todos los casos que ha habido hasta la fecha, 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.

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

TEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD TRATADOS EN ACUERDOS FORMALES CON SINDICATOS

Matia 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

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 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 que afectan a diario a estas personas.

- **Rechazo del trabajo infantil o forzoso**

Matia 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 son mayores de 18 años.

- **Acoso**

Cuando un trabajador sufre violencia o acoso por parte de un trabajador se debe aplicar el protocolo: Trasladarlo 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.

En la mayoría de ocasiones que existe sospecha, 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).

Hasta la fecha hemos tenido varias incidencias que se han trasladado a PRL para ser investigadas, concluyendo que una de ellas es acoso, y tomando las medidas pertinentes.

En las formaciones del articulo 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 justificación alguna.
    - 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

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- **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.

- **No discriminación**

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

- **Diversidad e integración**

Matia está sensibilizada desde su inicio con las personas discapacitadas. Durante el año 2021 son 11 las personas que en algún momento han estado contratadas en Matia con algún tipo de discapacidad o minusvalía.

Matia Instituto, al tener menos de 50 personas trabajadoras, está exenta de esta obligación.

Como todas las organizaciones mayores de 50 personas, tanto Matia, 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 octubre de 2021.

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 5 personas trabajadoras con discapacidad que restan a Matia, 8 personas trabajadoras con discapacidad en Gerozerlan y 2 personas trabajadoras con discapacidad en Petra Lekuona.

Plantilla empleado con discapacidad por grupo durante el año 2021 (405-1)

		MUJERES			HOMBRES			
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	GLOBAL 2021
MATIA	Cemi Foro Resp. Resto personas	- - 2	- - 2	- - 5	- - -	- - -	- - 2	- - 11

* Edad a 31 de diciembre de 2021.

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, donde se especifican las medidas para luchar contra estos, incluido el de blanqueo de capitales.

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 cuna 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 contras 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 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.

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.

Se ha realizado formación para la difusión del manual penal en la organización dirigida a los grupos de personas que hemos identificado anteriormente:

- Trabajadores en servicios centrales: realizamos una reunión en la que explicamos las características básicas del manual y los puntos más importantes. Repasamos nuestras actividades para ver dónde había mayores riesgos y cómo detectarlos y “denunciarlos”.
- Patronato y equipo directivo: envío del mismo., lectura y validación. En una de las reuniones del Patronato se hizo un pequeño monográfico sobre el tema por si surgían dudas o posibles aportaciones.
- Resto de trabajadores: debido a las restricciones en los centros a causa del covid, la formación se ha retrasado al 2022 y se utilizará para ellos la plataforma educativa Matia Eskola que se pondrá en marcha en el segundo semestre del próximo año.

PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

El compromiso de Matia 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 motivación de las personas como instrumento operativo en materia de Calidad, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, y destinando recursos humanos así como económicos, a tal efecto.

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

- Consumos energéticos y de materias primas por naturaleza de recursos
- 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

Por su naturaleza nuestras actividades no suponen un riesgo medioambiental grave, ya no nos encontrándonos en zonas protegidas, y las incidencias que pudieran producirse en este sentido como un riesgo son identificadas y controladas. Este año, no se han registrado multas por incumplimientos de las leyes o normativa en materia de medio ambiente durante este periodo.

Cabe destacar que dentro de los objetivos de mejora en lo referente a consumos energéticos, se ha hecho un cambio de compañía eléctrica en este 2021, teniendo un menor impacto ambiental que las anteriores, lo cual se va a notar en nuestra huella de carbono.

Además como objetivo de mitigación del cambio climático para los próximos años, y teniendo en cuenta que se abrirán dos nuevos centros de la fundación, se ha optado por instalar calderas de consumo híbrido de biomasa y gas.

En los que que no ha sido posible, se han sustituido las calderas por otras más eficientes, de forma que se reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero y además se han incorporado placas fotovoltaicas, para autoconsumo, notaremos en los próximos años.

- Los consumos se entienden en función a las plazas residenciales (842 plazas)*, y entendiendo como tal, a Matia, Gerozerlan y Petra Lekuona, ya que el Instituto y Goxara no tienen y no se hace seguimiento de sus consumos, exceptuando el de papel, que disminuye, entendemos por el efecto de la pandemia, y la tendencia a usar menos papel, además prácticamente todo papel utilizado es de origen reciclado.
- A continuación presentamos los datos de la evolución de los consumos con respecto a los años anteriores, ya que hemos realizado un estudio y registros de los consumos facturados en estos últimos años, menos con el consumo de biomasa que es el consumo de lectura directa.

Consumo de electricidad en kwh

2018	2019	2020	2021
3.616.302	3.642.749	3.526.990	3.575.378

Consumo de agua en m3

2018	2019	2020	2021
81.954	86.636	86.607	86.185

Consumo de gas kwh

2018	2019	2020	2021
6.081.360	6.051.536	5.961.761	5.327.580

Consumo de Biomasa kwh

2019	2020	2021
462.793	430.659	501.547

Consumo de papel paquetes de 500

2018	2019	2020	2021
2.160	1.756	1.872	1.597

Vemos que los consumos han disminuido relativamente, pero no de forma muy significativa, siendo este año un año diferente de nuevo en cuanto a la actividad que ha habido en nuestros centros, debido a la pandemia, brotes, cierres intermitentes de los centros de día, ocupación etc… y aun así vemos que en cuanto a la electricidad si ha habido un leve aumento, y puede ser debido a la incorporación de más elementos eléctricos en los módulos residenciales, como lavadoras, hornos, lavavajillas, para acompañar a al modelo de ACP.

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 (2020), son mayoritariamente debido al tipo de combustibles y energía utilizados.

En la fundación hemos fomentado el uso responsable de los combustibles, siendo los datos de 2021, incluyendo los tres alcances, emisiones directas, emisiones indirectas por energía, y otras emisiones indirectas.

Por cada plaza residencial de la fundación se estiman 2,36 toneladas CO2, siendo 1990 las toneladas de CO2 emitidas estimadas totales, según la herramienta de cálculo, cumpliendo nuestro objetivo de ir disminuyendo estas emisiones año tras año, ya que el año anterior fueron 2,42 toneladas de CO2.

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 o residenciales, el mayor emisor de ruido proviene del tráfico rodado, y de las cargas y descargas. Para 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.

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.

Este año debido a la pandemia y al uso obligatorio de Equipos de Protección Individual en los diferentes escenarios a los que nos hemos enfrentado, el volumen de residuos

sanitarios en los centros donde ha habido brotes, ha sido similar al del año anterior.

Los residuos generados en la organización son separados por tipo de residuos y en su mayoría, son el 100% revalorizados o gestionados por empresas autorizadas para su destrucción.

Como medida para combatir el desperdicio de comida, se está realizando el pesaje del residuo orgánico, para su control, mientras se implantan otras medias de ajuste de cantidades etc.

En 2021 han sido los siguientes, siempre ponderados todos ellos por número plazas:

KG DE RESIDUOS URBANOS	2018	2019	2020	2021	GESTOR
Kg de ORGÁNICO	380,5	310,54	413,6	370,7	100% Revaloración
Kg de RECHAZO	1289,9	1059,37	1254,8	998,04	100% Mancomunado
Kg de PAPEL Y CARTÓN	1181	549,05	727,3	82,65	100% Revaloración
Kg de ENVASES	100,3	494,33	564,2	302,8	100% Revaloración
Kg de VIDRIO	16.216,1	13.971,9	16.079,6	15.780,1	100% Revaloración

KG DE OTROS RESIDUOS		2018	2019	2020	2021	GESTOR
Kg de RESIDUOS PELIGROSOS (aerosoles, envases contaminados, baterías, parafina)		1564	1865	1723	895	Hondakin
Kg de RESIDUOS INERTES Y VOLUMINOSOS GESTIONADOS		4300	4400	1980	7820	San Marcos
PILAS DE BIDÓN DE 60L		1	1	1	1	Ekopilas
Kg de ACEITES VEGETALES USADOS		920	1890	1140	1950	Ekograss
Kg de RESIDUOS SANITARIOS	SANITARIOS	590,35	401,2	37.466,3	13.864,2	Elirecon
	CORTANTES Y PUNZANTES	173,755	184,7	115,6	100,1	
	CITOSTÁTICOS	45,85	50,25	71,55	22,85	
	CADUCADOS Y RESTO	510	487	338	358	

44553203H GERARDO RAMON AMUNARRIZ (R: G20053583)

Firmado digitalmente por 44553203H GERARDO RAMON AMUNARRIZ (R: G20053583)
Fecha: 2022.07.27 09:11:04 +02'00'

matia

vivir con sentido