

matia

**Estado de Información
no financiera**

Informe

2020

0



Índice

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

Introducción / Sobre Matia Fundazioa

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

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

2

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

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

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

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

En 2020 hemos acompañado a **26089** 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 **1343** 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 **1496** personas que de forma altruista ofrecen su tiempo participando en actividades de acompañamiento y dinamizando actividades culturales y de ocio a diario en los centros.

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

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



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



Alcance de la memoria

Esta es la Memoria de Sostenibilidad de Matia Fundazioa.

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

El perímetro de consolidación de Fundación Matia abarca:

A) FUNDACION JOSE MATIA CALVO

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

4

B) GEROZERLAN, S.L.U.

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

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

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



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

D) FUNDACION INSTITUTO GERONTOLOGICO MATIA INGEMA

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

5

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

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

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

- Respecto a **Instituto Matia**:

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

- Respecto a **Fundación Petra Lekuona**:

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

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

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

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





Misión Visión y Valores

Propósito:

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

Meta:

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

7

Valores de Relación:

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

Valores en la atención:

- **Autonomía**

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

- **Dignidad**

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

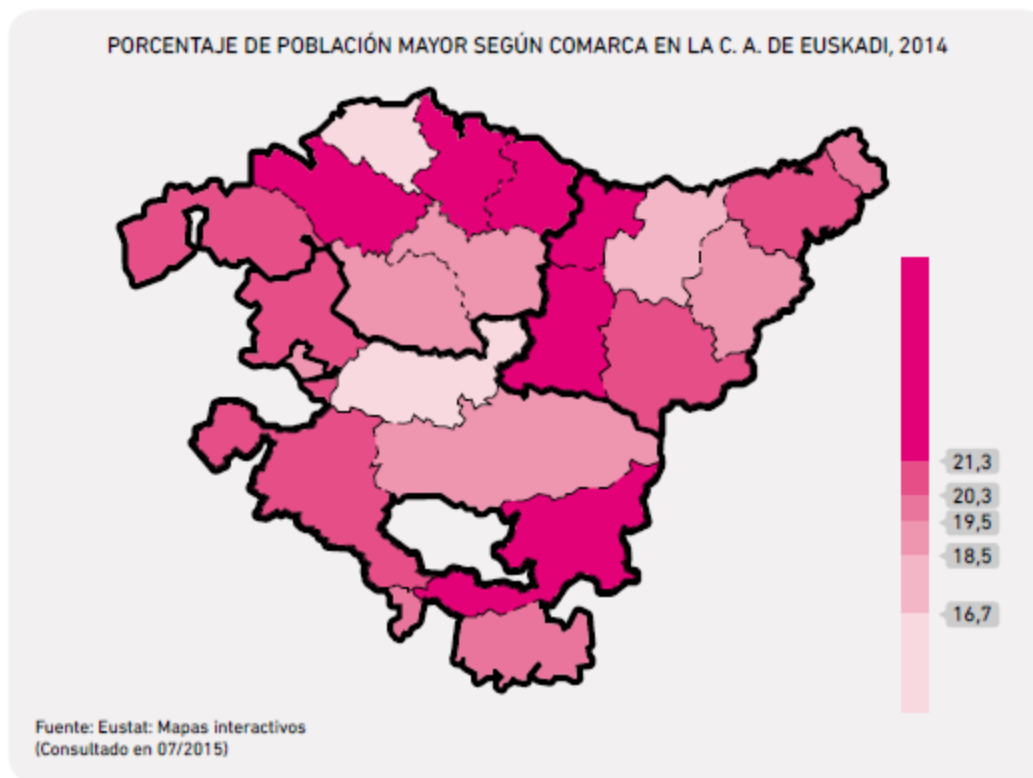
- **Personalización**

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

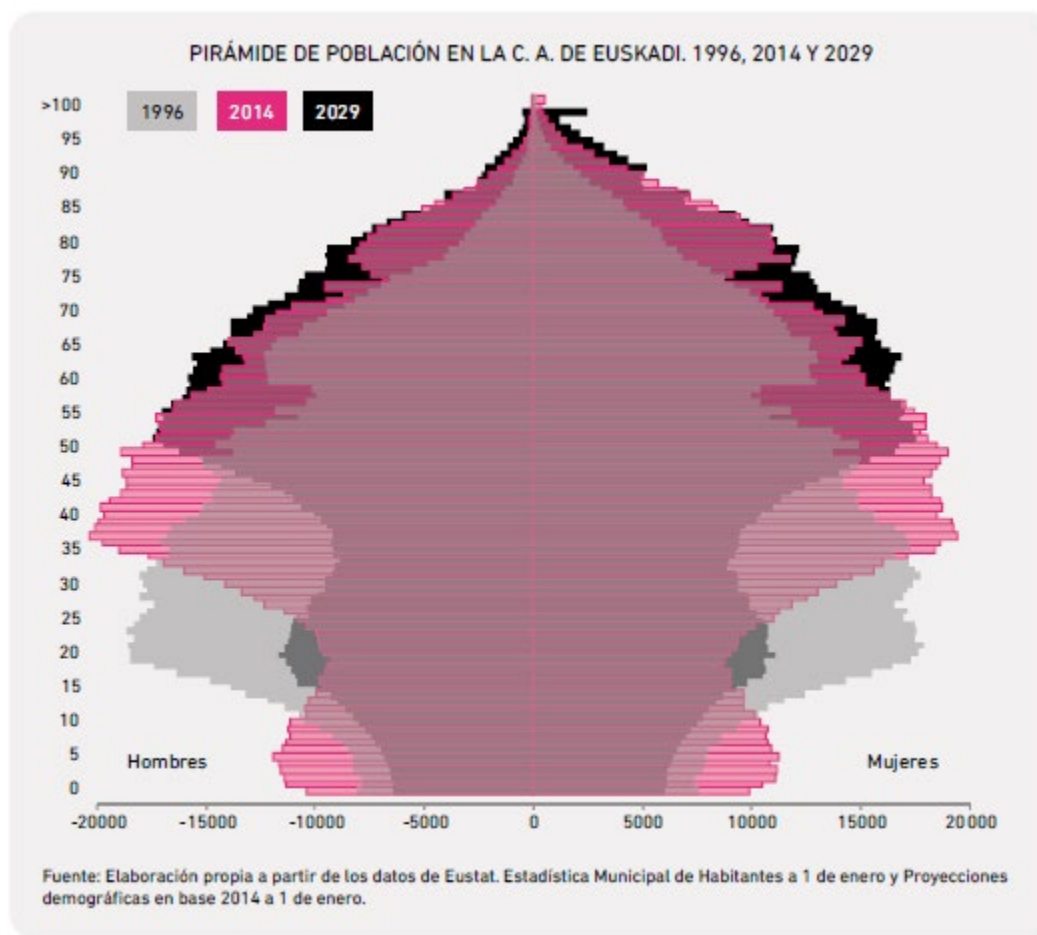


Análisis del Entorno

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



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



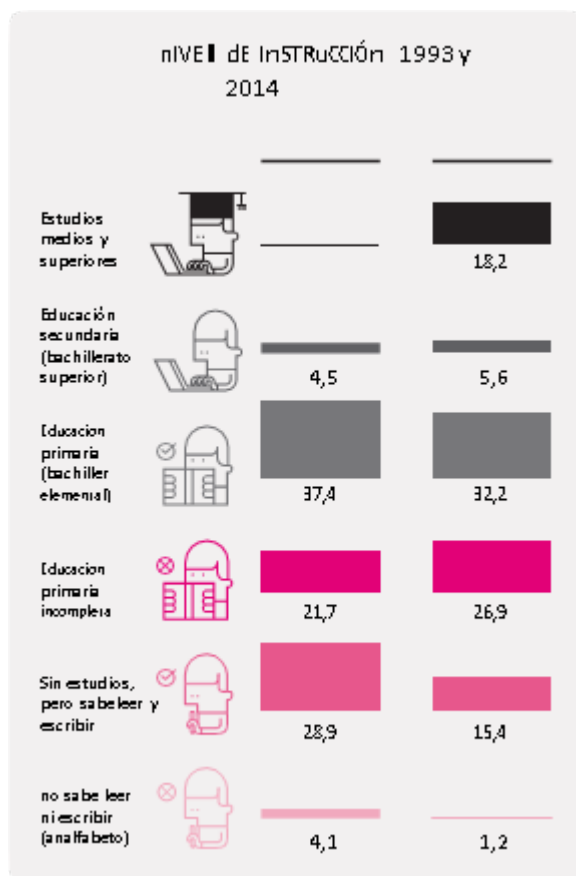
Mirando al futuro, observamos en las pirámides de población un espectacular incremento en las personas octogenarias. Se estima que para 2029 habrá más de 200.000 personas de 80 y más años en Euskadi, lo que supondrá un 9,9% de la población total y un 34,1% de la población mayor. Otra generación que se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

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

Nivel de instrucción

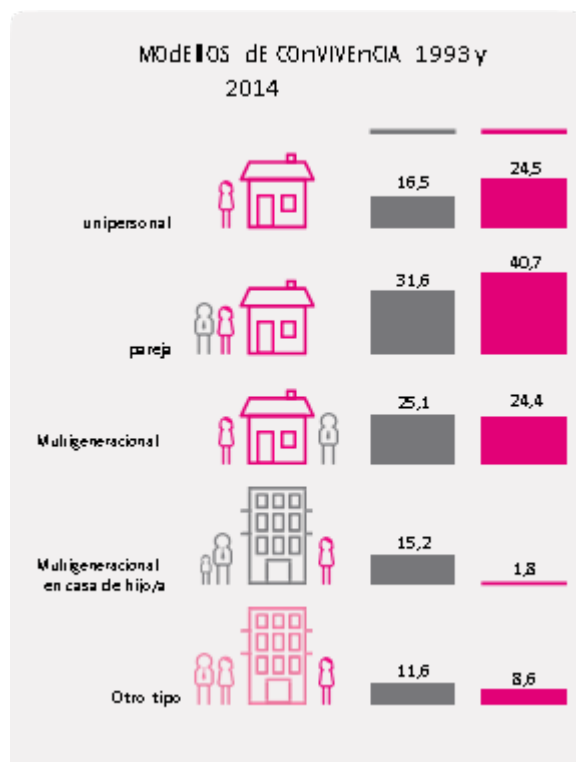
La mejora en el nivel de instrucción, es un indicador de enorme importancia y que tiene repercusiones no sólo en la posición socioeconómica de las personas, sino también en su salud, en su calidad de vida y en la planificación de la vejez y de los cuidados si en algún momento se necesitan. A modo de ejemplo, destacar que el número de personas mayores de 65 años que poseen estudios medios y superiores ha pasado de un 1% en 2003 a un 18% en la actualidad.





Formas de convivencia

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



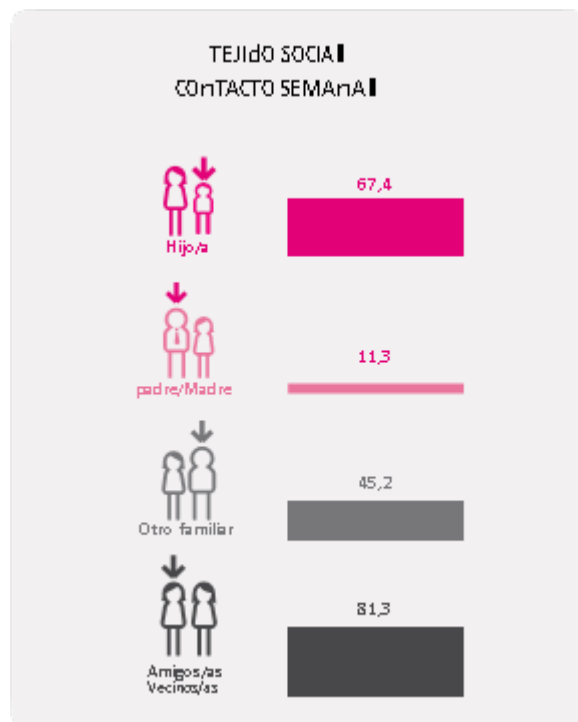
Multigeneracional en su casa: Hogar compuesto por una familia de varias generaciones en la que el/la sustentador/a principal es una persona mayor.

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

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

Red de relaciones

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



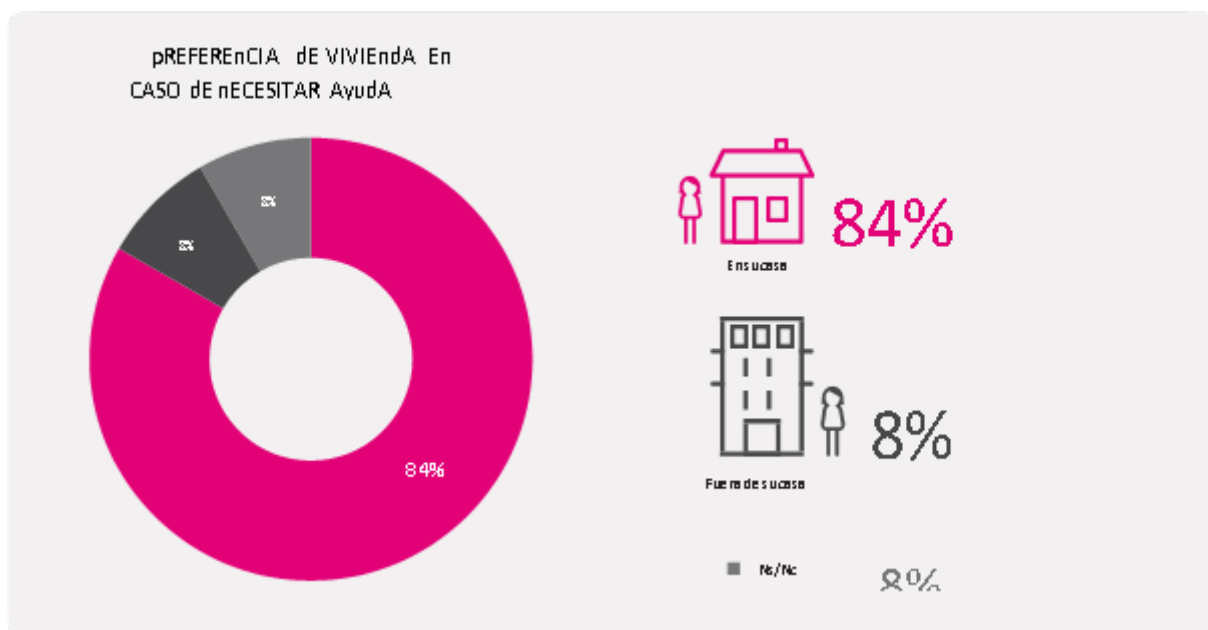
Propiedad de la vivienda

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

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

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





Tendencias de futuro para la provisión de cuidados: la corresponsabilidad

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

En consecuencia:

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

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

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

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



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

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

Retos Estratégicos / Políticas

RETO PRINCIPAL: Avanzar en el desarrollo del modelo de atención

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

En los centros sociales y sanitarios

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

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

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

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

Área social

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

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



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

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

Área sanitaria

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

→ Seguridad del paciente

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

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

→ Atención psicogeriatrica

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 psicogeriatrico que viven en unidades residenciales donde se trabaja con el modelo de atención centrada en la persona. Por este motivo, una de nuestras prioridades es intensificar nuestra innovación en estos perfiles en todo el itinerario de los cuidados.

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

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

→ Rehabilitación Ambulatoria

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

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

Ámbito domiciliario

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

→ Matia en Casa

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

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

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

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

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

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

Ámbito comunitario



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

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

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

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

→ Matiazaleak

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

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

→ Matia Orienta

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

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

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

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

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

→ Matia Fundazioa y el movimiento de amigabilidad

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

22

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.

23

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Ejes de Trabajo

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

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

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

Adecuar los gastos a los ingresos.

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

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

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

25

Ejes de Trabajo

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Ejes de Trabajo

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

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

Establecer proyectos comunes basados en el ganar/ganar.

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

Evaluación y seguimiento de los acuerdos de colaboración.

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

Como es bien sabido por todos, 2020 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.

Por esta razón decidimos mantener como vigentes la identificación de Riesgos y oportunidades y el análisis de materialidad realizado en 2019 e ir abordando sus planes de actuación cuando la situación nos vaya permitiendo

Riesgos y oportunidades

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

27

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



ANÁLISIS DE MATERIALIDAD de MATIA FUNDAZIOA

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

Así en este proceso se contemplan las siguientes etapas:



GRUPOS DE INTERES MÁS RELEVANTES

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

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

IDENTIFICACION DE ASUNTOS MATERIALES



Asumimos en este 2020 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 escucha y/o dialogo
Personas usuarias y familias	Encuestas, Grupos Focales, Comisiones de Familias, Comisiones de personas usuarias, Servicio de Atención al Usuario (SAU), Información y orientación "Matia Orienta", relación directa con profesionales (entrevistas, llamadas), eventos y actividades, página web y blog, redes sociales
Personas trabajadoras:	Encuestas, evaluación de valores personales (Barrett), Grupos Focales, Comités Seguridad y Salud Laboral, Comités de empresa, página web y blog, redes sociales, encuentros y foros, relación directa con responsables, email, teléfono.
Proveedores:	Reuniones de Seguimiento, email, teléfono.
Administraciones Públicas:	Reuniones, encuesta institucional, encuentros y foros, email, teléfono, inspecciones.
Comunidad:	Comisión Mixta de Matiazaleak, Convenios de Colaboración, Reuniones Cooperación, Redes sociales, Pagina Web y blog, Formación a cuidadores (Programa Sendian y PECE), Proyectos de intervención comunitaria (Euskadi Lagunkoia), Información y orientación "Matia Orienta", eventos y actividades
Profesionales del sector socio-sanitario:	Foros de expertos, Congresos/Jornadas, Formaciones externas, Apoyo y Consultoría.

Además, en esta fase se ha tenido en cuenta:

- Tendencias en responsabilidad social corporativa y consulta de Memorias de sostenibilidad de otras entidades.
- Pacto Mundial de las Naciones 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 internos, criterios éticos, valores, riesgos y oportunidades identificados por la organización.
- Publicaciones, noticias, etc. divulgadas en medios de comunicación relacionados con las tendencias del sector, necesidades y expectativas de los grupos de interés, etc.

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

Personas usuarias y familias •Trato personalizado •Autonomía •Entorno físico •Actividades de ocio •Participación en centros.	Personas trabajadoras •Reconocimiento •Comunicación fluida y abierta •Toma de decisión y libertad acción •Apoyo •Bienestar •Actitud positiva •Colaboración •Confianza	Proveedores •Alianzas en proyectos •Sostenibilidad •Impacto medioambiental •Participación en proyectos de investigación
Administraciones Públicas •Desarrollo de proyectos innovadores •Trabajar en colaboración •Sostenibilidad •Cumplimiento legal •Cobertura servicios concertados	Comunidad •Permanencia en domicilio •Entornos amigables •Soledad •Necesidades no cubiertas •Transparencia en información* •Medio ambiente* •Ética*	Profesionales del sector socio-sanitario •Conocimiento (relacionado con el envejecimiento) •Innovación (relacionado con el envejecimiento) •Trabajar en red

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

PRIORIZACIÓN DE ASPECTOS MATERIALES

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

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

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

Retos Plan estratégico Matia Fundazioa 2016-2020	Nivel Priorización
Reto Principal: Avanzar en el desarrollo del Modelo Matia	Alto
Reto de Apoyo 1. Generar evidencias en el desarrollo del Modelo Matia con proyectos de I+D	Medio
Reto de Apoyo 2. Promover la sostenibilidad del Modelo Matia	Medio

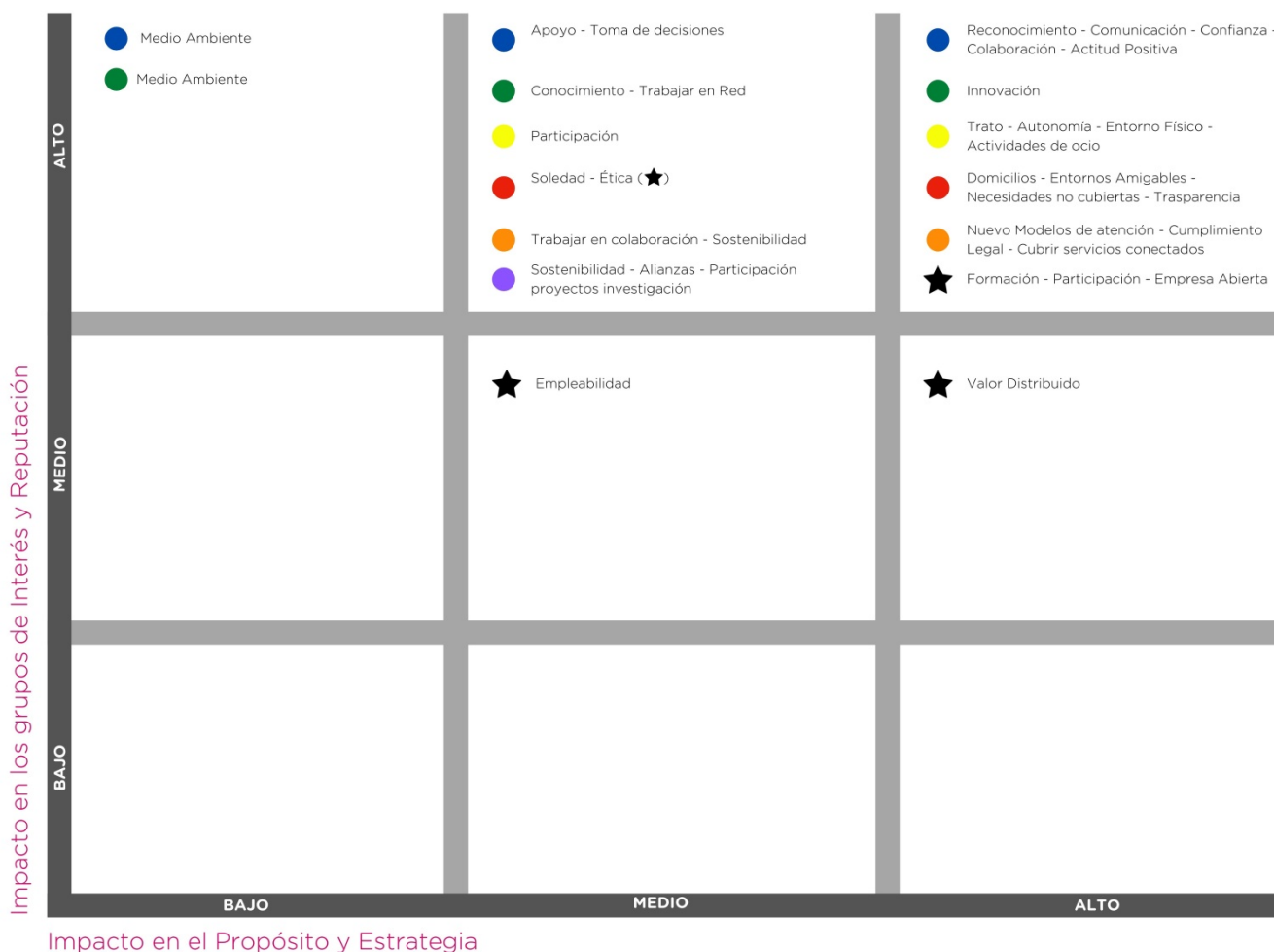


Reto de Apoyo 3. Adaptar la organización para el desarrollo del Modelo Matia	Medio
Reto de apoyo 4. Promover la cooperación externa para el desarrollo del Modelo Matia	Medio

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

31

(Matriz)



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

VALIDACIÓN de los Resultados

El proceso de validación concluye el proceso de identificación de contenidos y resulta de la participación del CEMI y del equipo de directores y responsables. En esta etapa se procede a la validación de los aspectos materiales en base a su alcance cobertura y periodo de referencia. En aplicación del principio de exhaustividad se determinan, así, los aspectos a reportar en esta memoria y sirven de entrada de

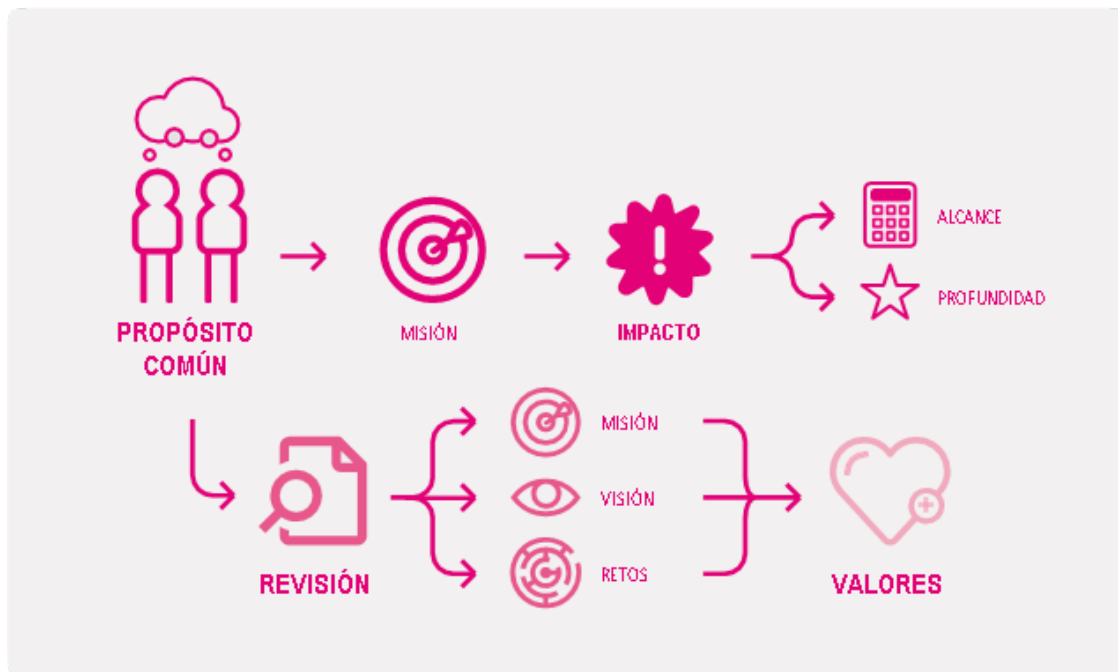


información para confeccionar la Memoria de impacto anual, que es, a su vez validada por el Patronato de Matia Fundazioa y que supone una representación razonable y equilibrada de las contribuciones al desempeño de la sostenibilidad de la organización y al cumplimiento de su propósito.



Respuesta a las necesidades Identificadas

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



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

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

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

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

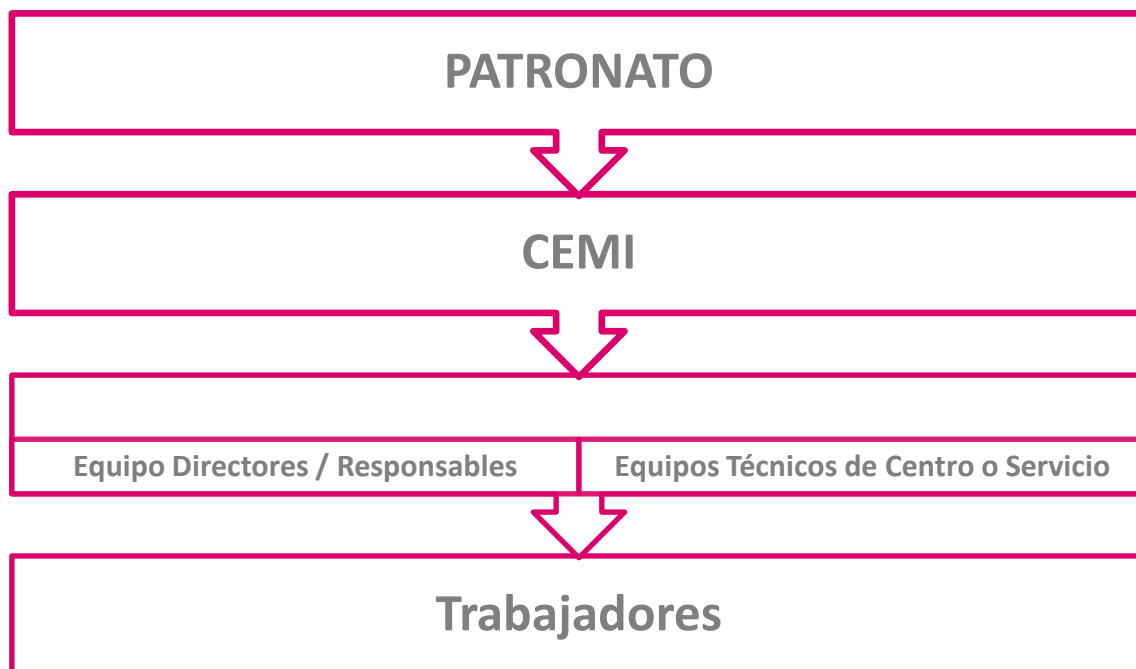
Consideramos que esta manera de construcción participativa debe ser lo más abierta posible. Pretendemos que cada vez se vayan incorporando más personas a la misma. por ello es importante poner en valor, no sólo el resultado de este proceso, sino cómo se ha llevado a cabo, enfatizando el elevado número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

En este apartado queremos incluir el amor



Modelo de Negocio

Estructura Organizativa



34

Patronato

Matia Fundazioa es una Fundación Privada sin Ánimo de Lucro, declarada de interés general, con más de 130 años de experiencia en la prestación de servicios sociosanitarios en Gipuzkoa cuyo Patronato está compuesto por 7 personas destacadas de diferentes ámbitos profesionales quienes participan de forma independiente y voluntaria en su gobernanza.

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

En 2020 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



Funcionamiento

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

Dispone de estatutos

Reglamento de Régimen Interno rige:

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

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

Actividad

MATIA
FUNDAZIOA

CONTINUIDAD de CUIDADOS

Atención psicosocial a
personas con enfermedades
avanzadas y en duelo

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

Matia
en casa

■ Servicios sociales
■ Servicios sanitarios

Hospital y
consultas externas

Matia Orienta

Centros de
rehabilitación

Centros
residenciales

Centros
de día

A Continuación mostramos la actividad en 2020 de nuestros centros y servicios

Servicios Sociales	
Personas atendidas	Nº
Residencial	1013
Centro Iza / Diversidad Funcional	86
UCAS	14
Unidad Residencial para Personas con trastorno mental (URTMS)	13
Unidad de Diversidad Funcional (UDF)	10
Sociosanitario	81
Apartamentos Tutelados	9
Centro de Días	210
Matia Orienta	1648
Matia Etxean	88
Formación PECEF	917
Proyecto SENDIAN	347
TOTALES SOCIALES	4436

Servicios Sanitarios	
Personas atendidas	Nº
Hospital	1454
Consultas Externas	2042
Rehabilitación Ambulatoria	7153
Atención Psicosocial (EAPS)	1010
TOTALES SANITARIOS	11659

TOTALES 2020	16095
---------------------	--------------

Actuaciones 2020

Conversaciones en el COVID

Nos gustaría empezar este apartado con el trabajo realizado desde la dirección de cultura y desarrollo de liderazgo “Conversaciones en el COVID”

Acción que refleja de una manera magistral, lo vivido y lo sentido por parte de las personas que prestan la actividad durante la primera oleada de la pandemia.

Justificación

Desde finales de febrero empezamos a contactar con la realidad que suponía la pandemia que llegaba imparable hacia nosotros. El 13 de marzo cerramos las puertas de los centros residenciales donde viven alrededor de 900 personas en 9 de nuestras casas, quedando confinadas al igual que las familias y los voluntarios en las suyas.



Los servicios de valoración, rehabilitación ambulatoria y centros de día cesaron su actividad dejando a un buen número de personas sin cobertura, y a los profesionales sumidos en una incertidumbre que afectaba a su rol y también a la percepción de seguridad laboral.

El hospital abrió una unidad de atención a personas con COVID19 que provocó la reorganización de las unidades de psicogeriatría y rehabilitación implicando cambios físicos a la vez que reorganización de equipos.

La organización se enfrentaba a la tarea de gestionar el impacto del COVID19 por medio del desarrollo de planes de actuación que establecen las medidas técnicas, humanas y organizativas necesarias para disminuir el impacto de esta crisis sanitaria en las personas, en un entorno de incertidumbre mundial donde poco se conocía del virus, poco de cómo gestionarlo a nivel institucional, y donde encontrar medidas físicas de protección se hacía misión imposible.

Estas actuaciones centradas en paliar la crisis desde la urgencia, podían estar afectando a otras dimensiones humanas que más allá de asegurar la vida, tendrían consecuencias a medio y largo plazo sobre el bienestar de las personas profesionales, usuarias, familiares y el resto de la comunidad, así como la propia sostenibilidad de la organización.

El propósito de este proceso indagativo, a través de la escucha, pone el foco en identificar el impacto de la crisis sanitaria en el bienestar de las personas y las estrategias adaptativas que de manera espontánea fueron surgiendo, así como socializar el conocimiento extraído del aprendizaje de la organización.

Objetivos

Comprender la experiencia vivida durante esta crisis por las personas que viven en los centros de Matía Fundazioa, las familias desde sus casas en situación de confinamiento y los equipos profesionales que prestan sus servicios de apoyo al cuidado y acompañamiento, con el fin de:

- a) Identificar ideas innovadoras que permitiesen ofrecer soluciones a las necesidades emocionales de las personas usuarias, familiares y profesionales.
- b) Comprender los patrones relacionales y organizativos que están emergiendo en esta crisis, así como los valores implícitos en ellos.
- c) Definir políticas organizativas y estrategias de intervención para su implantación, en aras del bienestar de las personas.

Este proyecto, ha sido un proceso que en su transcurso, ha ido cogiendo vida propia, adaptándose a lo que iba surgiendo, dando frutos tal vez deseados y no verbalizados, sin perder de vista la idea original, uno de esos frutos ha sido poder atender la necesidad de integrar la experiencia a través de estos espacios de escucha donde las emociones han podido surgir.

Cómo lo hemos hecho



Se llevó a cabo un estudio cualitativo a través de conversaciones individuales y grupales en profundidad a personas usuarias, familiares y profesionales de servicios y centros de Matia Fundazioa, así como tres sesiones de trabajo grupal con profesionales en uno de estos centros.

Las conversaciones han tenido lugar en:

Cinco centros residenciales: Iza, Fraisoro, Bermingham, Argixao y Otezuri. En dos de estos centros se presentaron casos COVID19 tanto en personas usuarias como en profesionales. En los otros dos centros no hubo ningún caso.

Dos centros de día: Fraisoro y Lamourous. Servicio de ayuda en Domicilio

Los módulos de Rehabilitación, Psicogeriatría y Paliativos en el Hospital Servicio de Valoración

Servicio de apoyo

La selección ha sido natural en función de la apertura de las personas a la propuesta.

En centros residenciales, centros de día y cuidados en domicilio se conversó con personas profesionales auxiliares, equipos técnicos y dirección, familiares y usuarias. En el hospital y servicio de valoración con personas profesionales auxiliares enfermería, trabajadora social y médico.

En servicios de apoyo con personas profesionales de las áreas de compras, sistemas, prevención de riesgos laborales y personas. Se incorporó también conversaciones con personas representantes del comité de empresa y con personas profesionales del servicio de Rehabilitación. En el servicio de ayuda en domicilio con Asistentes personales, usuarios y familiares.

En todos los casos la participación ha sido voluntaria y con el deseo expreso de compartir la experiencia vivida.

El tamaño de la muestra estuvo determinado por la saturación de los temas propuestos y de los temas emergentes que surgieron durante la realización de las entrevistas. Aun así, las conversaciones se extendieron a todas aquellas personas que manifestaron su deseo de participar en el proceso, generando a través de las conversaciones un espacio de gestión emocional donde poder apoyar la integración de la experiencia.

Las conversiones individuales y grupales fueron realizadas por videoconferencia algunas, teléfono otras, y presenciales, fueron grabadas previo consentimiento por parte de las personas entrevistadas, a quienes se garantizó el anonimato y la confidencialidad de la información recogida.

En las conversaciones se abordaron las vivencias de las personas profesionales antes y durante la aplicación de las medidas de confinamiento, aislamiento y distanciamiento social; la emocionalidad vivida en el día a día; los cambios en las prácticas profesionales; las estrategias de adaptación y las necesidades no cubiertas. En las entrevistas a personas usuarias y familiares se trató de profundizar en los patrones relacionales y organizativos que estuvieran

funcionando, identificar los cambios en las rutinas en los distintos momentos del día y comprender como estaban afectando a su bienestar así como sus necesidades.

Se ha utilizado la técnica de análisis del discurso que explora los hechos significativos para las personas entrevistadas y cómo éstos contribuyen a la constitución de sus propias realidades sociales. El análisis del discurso permite comprender las contradicciones que surgen en contextos de confusión y alto grado de incertidumbre y riesgo, como el que originó la crisis sanitaria provocada por la COVID19.

El proceso se inició con un análisis sintáctico para identificar la presencia, ausencia y frecuencia de palabras en los discursos de las personas entrevistadas, así como las relaciones entre ellas. Un proceso de análisis semántico nos permitió identificar el significado que las personas dan a las palabras y términos más frecuentes. A continuación, se identificaron los temas emergentes en cada entrevista individual y grupal. Se llevó a cabo una comparación constante entre temas y dimensiones asociadas hasta alcanzar la saturación del discurso. En el análisis de estos discursos se han puesto en juego las teorías sustantivas implícitas de las personas entrevistadas y las del propio equipo de investigación, así como las teorías formales que han permitido la formulación de los planes de contingencia orientados a la disminución del impacto de esta crisis sanitaria en el bienestar de las personas y a la prevención de estas situaciones en el futuro.

Para el desarrollo del proyecto conformamos el siguiente equipo:

En la intervención: Penélope Castejón realizando las conversaciones en IZA con personal profesional, usuarios y familiares, Maider Azurmendi y Pura Diaz Veiga conversando con los familiares, Alberto Uriarte con Usuarios y Raquel Lázaro conversando con los profesionales

En la coordinación: Raquel Lázaro

En el apoyo metodológico: Sandra Pinzón

La escucha se ha realizado en torno a tres áreas de indagación: la vivencia del proceso, las necesidades no cubiertas, y los apoyos tanto individuales como grupales hallados.

Conclusiones

A través de cada conversación, el proceso vivido nos lleva a comprender como un cambio brusco en el entorno, que pone en juego nuestra supervivencia, nos exige afrontar la carga emocional provocada por el miedo a lo desconocido, la pérdida de percepción de control y la autonomía, la tensión del conflicto interno derivado de la fricción entre la atención deseada y la impuesta, la presión social, la desinformación,

La pérdida de libertad, la pérdida de funcionalidad, de cognición, la pérdida de rutinas. Ver perder la vida, nos hacer contactar con la muerte en todas sus facetas y con el sentido de ambas caras de esta misma moneda.

Se está viviendo un proceso de duelo, en todas sus fases, negación, ira, negociación, depresión, aceptación, en el que el tiempo es un factor determinante así como poder dar un sentido a lo vivido.

Contactamos con el sentido y el propósito que se revela como un gran punto de anclaje, y de autoestima. Poder responder “nos” internamente y en colectivo al “para qué” estamos aquí, nos llena de fuerza en el camino.

A nivel organizacional, y ligado al propósito, van apareciendo como faros de esta travesía los valores culturales, actitud positiva, confianza, capacidad de adaptación, reconocimiento, colaboración, comunicación, a su vez como fuentes de bienestar.

El equipo como lugar de encuentro donde aprender juntos, apoyarnos, encontrar certezas y cuidados. La unidad de convivencia, como lugar dónde ocurre la vida, ecosistema vivo donde usuarios, voluntarios, familiares y profesionales compartimos los cuidados, y cuidamos del cuidado. Unidades pequeñas, equipos fijos que permitan la participación y cooperación, dando paso a que la diversidad se expresa.

El flujo de información se nos hace necesario para mantenernos como sistema vivo que somos. Este flujo alimenta y se alimenta de dos procesos diferentes, la formal intrincada en la estructura organizativa, y que nos lleva a espacios prefijados, tanto físicos como temporales, sistemas, capacitación, y en la parte informal aparece la necesidad de la capacidad para tratar los bloqueos en el flujo de información y las pérdidas de energía motivacional relacionadas con roles (prejuicios y estereotipos sobre otras formas de pensar, hacer y ser), con diferencias de estatus (malos usos inconscientes de poder), con la comunicación (falta de escucha y poca autenticidad expresiva) y la gestión emocional (no asumir la responsabilidad de nuestras emociones). Para entrenar y desarrollar estas capacidades se requiere de tiempo, dedicación y saber hacer, conscientes de que el camino es de largo recorrido.

Surge la necesidad así mismo de aprender a vivir con la incertidumbre, con la pérdida de control, creando una identidad más fluida, dinámica y adaptable.

La necesidad de incorporar en nuestra cultura, el sentido de la muerte, comprendiendo que el buen vivir incluye el bien morir. Que la muerte, forma parte de nuestro proyecto de vida y por tanto de decidir sobre ella, y que el trato digno también incluya el buen trato en el último adiós.

Esta crisis nos evidencia que el “cuidado” requiere cuidado, sutileza, contacto en continuo con la vulnerabilidad humana. Que el cuidado es necesario en todos los ámbitos de nuestra existencia tanto individual como social, que sin cuidados la vida no es vida.

¿Dónde está el límite entre salvaguardar la vida y vivirla?

SOCIEDAD

INFORMACIÓN ECONÓMICA

INFORME DE GESTION A 31/12/2020

42

PANEL DE INDICADORES

MATIA + GEROZERLAN

31/12/2020

INDICADORES				PRESUPUESTO	ACUMULADO				
				ANUAL	Presupuesto	Real	Año Anterior	Real - Ppto	Real - AA
Actividad	Social		Ocupación de Residencias	98,28%	98,28%	94,19%	98,02%	-4,09%	-3,84%
			Ocupación de Centros de Día	88,89%	88,89%	69,32%	88,09%	-19,57%	-18,77%
			Horas prestadas Asistentes Personales	8.775	8.775	11.318	9.444	2.543	1.874
	Sanitaria	Hospital	Ocupación Hospital	91,43%	91,43%	81,04%	87,74%	-10,40%	-6,70%
			Número de Altas del Hospital	1.370	1.370	1.365	1.357	-5	8
			Estancia Media en Hospital	25,32	25,32	22,43	21,99	-2,89	0,44
		Rehabilitación	Número de Tratamientos Realizados	161.576	161.576	108.726	157.818	-52.850	-49.092
			Número de Pacientes	7.097	7.097	6.367	7.097	-730	-730
			Número de Tratamientos por Paciente	23	23	17	22	-6	-5
			Número de Tratamientos Logopedia	16.845	16.845	11.225	13.953	-5.620	-2.728
	Celebración	Número de Consultas Externas	6.281	6.281	6.858	6.536	577	322	
	Valoraciones		Número de Valoraciones Realizadas	23.559	23.559	19.151	22.692	-4.408	-3.541
		Dependencia: Días Recepción a Supervisión	25	25,0	18,2	23,7	-7	-6	
		Discapacidad: Días Recepción a Supervisión	25	25,0	13,5	35,8	-12	-22	
Resultados actividad	FM + Gerozerlan		Ingresos de Explotación	48.221.937	48.221.937	46.766.077	47.475.373	-1.455.860	-709.296
			Resultados actividad	2.268.332	2.268.332	650.628	2.017.574	-1.617.704	-1.366.947
			% Resultado sobre ingresos	4,70%	4,70%	1,39%	4,25%	-3,31%	-2,86%
			EBITDA	4.485.801	4.485.801	3.044.195	4.726.454	-1.441.606	-1.682.259
			% EBITDA sobre ingresos	9,30%	9,30%	6,51%	9,96%	-2,79%	-3,45%
			Servicio de la deuda	-4.164.201	-4.164.201	-4.147.636	-4.873.911	709.709	1.008.710
			EBITDA / Servicio de la deuda	7,72%	7,72%	-26,60%	-3,03%	34,57%	3,54%
			Independencia Financiera	56,72%	56,72%	51,36%	51,97%	-5,36%	-0,61%
			Fondo de Maniobra	-4.243.347	-	-5.004.814	-5.113.574	110.760	1.000.000
	Petra Lekuona		Ingresos de Explotación	4.196.033	4.196.033	3.815.311	3.734.932	-380.722	80.379
			Resultados actividad	296.548	296.548	201.822	215.639	-94.726	-13.817
			% sobre ingresos	7,07%	7,07%	5,29%	5,77%	-1,78%	-0,48%
			EBITDA	443.167	443.167	359.962	347.126	-83.204	12.836
			% EBITDA sobre ingresos	10,56%	10,56%	9,43%	9,29%	-1,13%	0,14%
			Servicio de la deuda	-155.664	-155.664	-144.613	-	-	-
			EBITDA / Servicio de la deuda	184,69%	184,69%	148,91%	-	-	-
			Independencia Financiera	80,99%	80,99%	76,74%	86,64%	-4,25%	-9,89%
		Fondo de Maniobra	503.316	-	445.970	853.189	-350.873	-	
	Instituto		Ingresos de actividad	1.391.369	1.391.369	928.974	981.085	-462.395	-52.110
			EBITDA actividad	13.298	13.298	-306.110	-205.715	-319.407	-100.395
			% EBITDA sobre ingresos de actividad	0,96%	0,96%	-32,95%	-20,97%	-33,91%	-12%
			Ingresos Adjudicados	-	-	928.981	-	-	-
			% ingresos de actividad s/adjudicado	-	-	100%	-	-	-

(*) Sin actividad desde el 12/03. A partir de esta fecha, las plazas vacías se facturan a precio de reserva(75%). Dato real acumulado antes del cierre del servicio (01/01-12/03) y

reapertura a partir del 8/06 y posterior cierre del 18/07-3/08. En Agosto apertura todo el mes salvo Elizaran cierre 24/08 y Argixao cierre 27/08

En Septiembre Cierre de CD Bermingham del 7 al 16, cierre de Elizaran del 1 al 8, cierre de Argixao del 1 al 9 y cierre de Rezola del 1 al 7.

En Octubre cierre de CD Bermingham del 9 al 16 de octubre para algunos usuarios, cierre de Fraisoro del 22 al 31, cierre de Elizaran del 19 al 21,

cierre de Lamorous del 13 al 30 y cierre de Argixao del 17 al 31 de octubre

En Noviembre cierre del CD Rezola del 1 al 18, cierre del CD Argixao del 1 al 7 de Noviembre y cierre del CD Lamorous todo el mes.

En Diciembre cierre del CD Lamorous hasta el día 10.

(**) Sin actividad presencial desde el 16/03. Nueva facturación vía Canon mensual hasta fin de año. Dato real acumulado antes del cierre del servicio (01/01-12/03) y reapertura a partir del 18/05



FUNDACION JOSE MATIA CALVO Y SOCIEDADES DEPENDIENTES					
CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE EJERCICIO					
(Euros)					
	2020	2019	2018	2017	2016
A) OPERACIONES CONTINUADAS					
1. Importe neto de la cifra de negocios.	45.133.481,89	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12	46.430.838,93
b) Prestaciones de servicios.	45.133.481,89	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12	46.430.838,93
4. Aprovisionamientos.	-7.634.202,55	-7.245.243,86	-7.412.802,13	-7.683.071,75	-7.852.372,37
a) Consumo de mercaderías.	-895.022,10	-538.479,27	-864.921,69	-845.034,99	-674.681,94
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.	-2.411.839,74	-2.276.796,72	-2.135.626,87	-2.211.662,97	-2.159.738,20
c) Trabajos realizados por otras empresas.	-4.327.340,71	-4.429.967,87	-4.412.253,57	-4.626.373,79	-5.017.952,23
5. Otros ingresos de explotación.	1.406.258,97	1.333.587,19	1.303.984,36	1.176.244,87	1.007.650,05
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.	1.160.221,97	1.154.845,08	1.190.905,76	1.110.444,27	881.024,61
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.	246.037,00	178.742,11	113.078,60	65.800,60	126.625,44
6. Gastos de personal.	-33.008.705,65	-32.576.975,38	-31.145.039,42	-32.379.096,79	-30.867.466,15
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-24.141.470,04	-24.246.706,18	-23.159.148,18	-24.209.627,50	-23.265.220,47
b) Cargas sociales.	-8.867.235,61	-8.330.269,20	-7.985.891,24	-8.169.469,29	-7.602.245,68
7. Otros gastos de explotación.	-3.412.386,62	-3.071.930,15	-3.390.742,90	-3.596.936,84	-3.350.677,87
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.				-4.922,20	-3.000,00
b) Otros gastos de gestión corriente.	-3.412.386,62	-3.071.930,15	-3.390.742,90	-3.592.014,64	-3.347.677,87
8. Amortización del inmovilizado.	-1.829.577,66	-1.851.578,84	-2.008.517,79	-2.051.855,87	-2.087.041,18
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.	212.075,16	213.621,00	214.005,17	212.075,00	212.101,00
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	-239,00	-4.913,71	-13.104,58	-590,04	0,00
a) Deterioros y pérdidas.					0,00
b) Resultados por enajenaciones y otras.	-239,00	-4.913,71	-13.104,58	-590,04	0,00
12. Otros resultados.			64.574,11	-14.717,16	-7.512,19
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	866.703,72	2.373.250,80	2.663.941,41	2.725.248,54	3.485.520,22
15. Ingresos financieros.	11.672,47	10.682,10	12.576,79	12.485,86	11.970,73
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.			0,00	0,00	0,00
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero			0,00	0,00	0,00
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.	11.672,47	10.682,10	12.576,79	12.485,86	11.970,73
16. Gastos financieros.	-248.938,52	-366.358,65	-544.756,34	-637.282,34	-708.847,43
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-237.266,05	-355.676,55	-532.179,55	-624.796,48	-696.876,70
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	629.437,67	2.017.574,25	2.131.761,86	2.100.452,06	2.788.643,52
24. Impuestos sobre beneficios.			-12.176,05	0,00	0,00
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	629.437,67	2.017.574,25	2.119.585,81	2.100.452,06	2.788.643,52
B) OPERACIONES INTERRUPTIDAS					
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.			0,00	0,00	0,00
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	629.437,67	2.017.574,25	2.119.585,81	2.100.452,06	2.788.643,52
Resultado atribuido a la sociedad dominante	629.437,67	2.017.574,25	2.119.585,81	2.100.452,06	2.788.643,52
Resultado atribuido a socios externos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

FUNDACION RESIDENCIA PARA ANCIANOS PETRA LEKUONA ZAHARARREN EGOITZA					
CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE EJERCICIO					
(Euros)					
	2020	2019	2018	2017	2016
A) OPERACIONES CONTINUADAS					
1. Importe neto de la cifra de negocios.	3.586.164,05	3.539.833,62	3.424.726,94	3.199.199,29	2.289.729,75
b) Prestaciones de servicios.	3.586.164,05	3.539.833,62	3.424.726,94	3.199.199,29	2.289.729,75
4. Aprovisionamientos.	-727.723,81	-649.900,19	-645.192,86	-634.655,53	-410.257,00
a) Consumo de mercaderías.					
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.					
c) Trabajos realizados por otras empresas.					
5. Otros ingresos de explotación.			8.776,89	117.611,23	10.425,76
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.					
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.					
6. Gastos de personal.	-2.355.486,34	-2.355.917,47	-2.159.628,36	-2.052.333,81	-1.547.410,21
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-1.740.765,94	-1.770.955,32	-1.621.204,39	-1.541.560,20	
b) Cargas sociales.	-614.720,40	-584.962,15	-538.423,97	-510.773,61	
7. Otros gastos de explotación.	-185.241,23	-190.046,00	-163.594,01	-204.767,78	-172.520,03
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.					
b) Otros gastos de gestión corriente.					
8. Amortización del inmovilizado.	-322.008,72	-313.890,18	-314.107,77	-313.593,96	-321.516,07
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.	195.097,92	195.097,92	195.097,94	195.197,95	186.930,44
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	-97,50				-2,12
a) Deterioros y pérdidas.	-97,50				
b) Resultados por enajenaciones y otras.					-2,12
12. Otros resultados.		-336,15	-487,30	1.038,94	-50,00
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	224.753,17	224.841,55	345.591,47	307.696,33	35.330,52
15. Ingresos financieros.					
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.					
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero					
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.					
16. Gastos financieros.	-22.799,18	-9.202,34	-12.015,52	-14.407,94	-17.941,83
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-22.799,18	-9.202,34	-12.015,52	-14.407,94	-17.941,83
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	201.953,99	215.639,21	333.575,95	293.288,39	17.388,69
24. Impuestos sobre beneficios.					
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	201.953,99	215.639,21	333.575,95	293.288,39	17.388,69
B) OPERACIONES INTERRUPTIDAS					
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.					
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	201.953,99	215.639,21	333.575,95	293.288,39	17.388,69

FUNDACION INSTITUTO GERONTOLÓGICO MATIA INGEMA					
CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE EJERCICIO					
(Euros)					
	2020	2019	2018	2017	2016
A) OPERACIONES CONTINUADAS					
1. Importe neto de la cifra de negocios.	1.049.442,00	1.008.123,54	896.551,89	864.948,05	768.644,35
b) Prestaciones de servicios.					
4. Aprovisionamientos.	-123.039,95	-160.958,84	-143.548,64	-163.344,79	-197.875,79
a) Consumo de mercaderías.					
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.					
c) Trabajos realizados por otras empresas.					
5. Otros ingresos de explotación.	402.187,84	411.687,84	414.523,69	552.947,68	757.528,88
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.					
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.					
6. Gastos de personal.	-973.240,62	-844.141,79	-725.095,01	-948.122,32	-754.507,56
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-713.960,49	-619.943,96	-569.671,70	-775.690,05	-594.847,80
b) Cargas sociales.	-259.280,13	-224.197,83	-155.423,31	-172.432,27	-159.659,76
7. Otros gastos de explotación.	-299.607,08	-266.516,56	-258.830,70	-216.459,03	-164.414,35
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.					
b) Otros gastos de gestión corriente.					
8. Amortización del inmovilizado.	-5.267,76	-8.108,06	-10.156,44	-29.563,44	-36.096,96
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.					
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	-100,68				
a) Deterioros 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)	50.373,75	140.086,13	173.444,79	60.406,15	373.278,57
15. Ingresos financieros.		6.150,46			
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.					
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero					
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.		6.150,46			
16. Gastos financieros.	-5.238,05	-9.279,41	-22.955,13	-16.694,89	-26.824,07
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-5.238,05	-3.128,95	-22.955,13	-16.694,89	-26.824,07
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	45.135,70	136.957,18	150.489,66	43.711,26	346.454,50
24. Impuestos sobre beneficios.				0,00	0,00
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	45.135,70	136.957,18	150.489,66	43.711,26	346.454,50
B) OPERACIONES INTERRUPTIDAS					
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.			0,00	0,00	0,00
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	45.135,70	136.957,18	150.489,66	43.711,26	346.454,50
Resultado atribuido a la sociedad dominante	45.135,70	136.957,18	150.489,66	43.711,26	346.454,50
Resultado atribuido a socios externos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

A comienzos de marzo comienza la crisis del coronavirus y ello nos 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. Dos de nuestros centros, a finales de marzo comienzan a tener usuarios contagiados y por ello, la gestión de dichos centros ha de cambiar. Detallamos ciertos hitos que nos marcan el resultado económico:

12/03: cierre de los centros de día por orden de DFG. Nos indican que el personal asociado a estos centros, tiene que empezar a trabajar en las residencias, bien propias o en caso de que no se les necesitara, en otros centros de Gipuzkoa. En nuestro caso, todos los trabajadores se asignan a nuestras residencias y recibimos trabajadores de centros de día de Zumaia y Zarauz.

13/03: los sindicatos deciden paralizar la huelga del sector hasta que la crisis sanitaria remita.

16/03: cierre del servicio de rehabilitación ambulatoria, logopedia y consultas externas. También cesa su actividad el servicio de valoración a la dependencia y discapacidad. Decidimos no realizar ERTE con los trabajadores asociados a estos servicios y así lo comunicamos a Sanidad y DFG, ambos de acuerdo con la decisión y llegando a un compromiso de que en la medida de lo posible, recuperaremos la actividad una vez podamos volver a realizarla. Decidimos que estos trabajadores, en el caso de que sean necesarios, se sumen a la actividad de los centros allí donde se necesiten. Comienzan a realizar tareas de auxiliares asistenciales en los centros donde se les requiere (bien por necesidad de incremento de ratio, bien por bajas de trabajadores), labores de limpieza en la unidad COVID del hospital (antes la dificultad para cubrir este servicio de forma externa) y también, un grupo de ellos, empieza a fabricar las batas que se necesitan para poder garantizar la seguridad en el trabajo y que no conseguimos comprar en el mercado por falta de oferta.

En esta misma fecha, DFG determina que la Cruz Roja sea el centro de COVID hospitalario para personas provenientes de residencias. Para poder vaciar este centro, nos trasladan usuarios sociosanitarios a Argixao. Estos usuarios vienen con mayor carga de trabajo que los que teníamos en su momento. Nos obliga a su vez a realizar movimientos de los usuarios que ya teníamos a otros centros como Otezuri y unidad residencial del mismo Argixao.

23/03 Se crea una unidad de COVID en el hospital. En la segunda planta se habilita esta unidad con 20 camas.

25/03 se crea la primera unidad de coronavirus en Otezuri con el incremento de ratio que sea necesario para poder gestionar correctamente el centro.

01/04 Se crea la primera unidad de coronavirus en Argixao con el consecuente incremento de ratio y 11/04 se crea la segunda unidad de coronavirus en Argixao.

7/5: Se cierra la unidad coronavirus de Argixao.

8/5: Se cierra la unidad coronavirus de Otezuri.

12/5: Se cierra la unidad coronavirus del Hospital. Se limpia y se fumiga la segunda planta con una empresa externa.

13/5: Se realizan los cambios internos de pacientes en el hospital.

18/05: Apertura de centros de rehabilitación, logopedia y consultas externas comenzando inicialmente con casos urgentes con el objetivo de retomar poco a poco la normalidad. Adicionalmente, se reanuda el servicio de valoración.

21/05: Actualmente todos nuestros centros residenciales se encuentran libres de COVID.

08/06: Apertura de los Centros de día con restricciones

08/06: Apertura de nuevos ingresos en residencial de plazas concertadas

21/06: Vuelta a la normalidad en los Centros de día

18/07: Cierre de centros de día

03/08: Apertura centros de día

24/08- 08/09 Cierre centro de día Elizaran

27/08-09/09 Cierre centro de día Argixao

07/09-16/09: Cierre del Centro de Dio Bermingham

01/09-07/09: Cierre del Centro de día Rezola

14/09: Apertura nueva Unidad Covid

9/10-19 /11: Brote en Lamourous que ha afectado a 31 usuarios y 15 trabajadores.

5/10-29/11: Brote en Argixao que ha afectado a 14 usuarios y 12 trabajadores

22/10: cierre parcial centro de día Fraisoro (solo un autobús), día 29 cierre total

31/10- 23/11: Brote en Bermingham: 9 personas residentes y 2 trabajadoras.

02/11-30/12: Brote en centro Rezola: 82 personas residentes y 46 trabajadoras

1/11- 18/11 Cierre del Centro de día Rezola

1/11- 7/11 Cierre del Centro de día Argixao

1/11 -10/12 Cierre del Centro de día Lamourous

INGRESOS

En el área de **Sanidad** destacamos lo siguiente:

La cifra definitiva de Convenio ha sido 13.465.790 euros: 1,5% de incremento sobre el importe del año pasado y 194.534 euros de Adenda Covid.

- **Hospital**

El Sº de Admisión Centralizada del Hospital Donostia, nos traslada la necesidad de camas para atender pacientes COVID. Decidimos habilitar en el hospital una unidad para dar respuesta a la demanda generada por la pandemia. Se comienzan a trasladar pacientes paliativos de Osakidetza con COVID. Estas personas se han ubicado en la planta de psicogeriatría del hospital (20 camas). Previamente se había procedido a trasladar a los pacientes a otras plantas y se prepararon todas las medidas para gestionar estos ingresos: gestión de personal e incremento de limpieza.

Durante los meses de Marzo y Abril se han atendido a 41 pacientes con un índice de ocupación de un 72% y una estancia media de 16,5 días. El índice de mortalidad ha sido de un 44%. La unidad queda finalmente cerrada el día 12 de Mayo.

A comienzos de Septiembre volvemos a recibir 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 será la tercera derecha con objeto de no mover a los pacientes psicogerítricos de su ubicación. Se ha procedido a trasladar los pacientes a otras plantas, quedando útiles 19 camas. Asimismo, se han realizado los ajustes de personal necesarios para atender a dichos pacientes. El 23 de noviembre comienzan a llegar pacientes a esta nueva área.

Rehabilitación y Logopedia

Los centros de rehabilitación y logopedia han estado cerrados desde el viernes 13 de marzo hasta el 18 de mayo.

En el mes de marzo, tomamos la decisión de dar de alta todos los tratamientos que no eran urgentes para de esta forma poder empezar, al reanudarse la actividad, con aquellos tratamientos más necesarios. En el caso de logopedia, las altas se dieron en Abril.

A mediados de abril se comenzó a realizar consultas presenciales con aquellos usuarios más urgentes para que en el momento de reanudar la actividad, ya la tuviésemos preparada para comenzar con tratamientos. También durante todo este periodo de inactividad, se realizaron consultas telefónicas con aquellos usuarios que se mantuvieron para realizarles un seguimiento y pautarles ejercicios en la medida de lo posible o darles el alta si eran susceptibles de serlo.

La actividad se ha ido incrementando mensualmente en los centros de rehabilitación salvo en el mes de Diciembre. En el total del año se han realizado 52.850 tratamientos menos que los presupuestados.

En logopedia la actividad también se ha reanudado el 18 de mayo. Durante el mes de Mayo la actividad ha sido escasa pero a partir de ese mes se ha ido incrementando mensualmente salvo en el mes de Diciembre. En el acumulado del año se han realizado 5.620 tratamientos menos respecto al presupuesto (teniendo en cuenta el covid).

Consultas Externas

La actividad presencial ha parado a partir del día 15 de Marzo. No obstante, para realizar un seguimiento de los pacientes en la medida de lo posible, hemos trasladado estas consultas a un formato telefónico. Por ello, la actividad se ha mantenido uniforme respecto a los meses anteriores. A partir del 18 de Mayo se han vuelto a reanudar las consultas presenciales.

Esta actividad se ha incrementado en 322 consultas respecto al año 2.019 aun habiendo pasado el Covid. La diferencia ha sido el formato telefónico.

Debido a la necesidad médica que nos genera el Hospital por la planta covid, uno de los médicos asociados a consultas, ha tenido que trasladarse a planta luego el número de consultas que se realicen, es probable que disminuya.

En el **área Residencial**, la ocupación acumulada A 31/12, ha sido del 96% en plazas públicas y 83% en plazas privadas, siendo la media de 94% (98% en 2.019). A comienzos de año, destacábamos el descenso de ocupación en plazas privadas en aquellos centros donde se estaba secundando la huelga, es decir, en los tres centros de Gerozerlan. A partir de mitad del mes de Febrero, se intensificó la gestión de estas plazas privadas, lo cual permitió una mejora notable en la ocupación de dichas plazas hasta el inicio del COVID.

Desde el lunes 16 de Marzo, DFG ocupó las plazas privadas con usuarios de Cruz Roja. El objetivo era dejar vacía esta entidad para poder convertirla en centro de gestión del COVID. El coste de estas plazas son asumidas por DFG al precio de la tarifa en la que se ubica el nuevo usuario.

Debido al COVID, en los meses de Abril a Julio la actividad ha disminuido respecto a los meses anteriores puesto que, hasta mayo, las bajas que se van produciendo en las residencias, no eran ocupadas por nuevos usuarios ya que DFG lo prohibía expresamente salvo en circunstancias excepcionales que ellos consideraban oportunas. A partir de Junio pueden volver a comenzar los ingresos pero este es un proceso que no es automático sino que se va dándose poco a poco y hace que plazas privadas ocupadas se trasladen a concertadas y por lo tanto no tengamos incremento efectivo de ocupación. De hecho, ha descendido del 97% de media en el primer trimestre, al 89% en el mes de Diciembre. La desocupación en los meses de noviembre y diciembre ha aumentado en 43 plazas (21 en Noviembre y 17 en Diciembre). Este incremento de plazas desocupadas se debe tanto a los rebrotes de Covid en los centros Argixao, Lamourous, Rezola y Bermingham como a la exigencia por parte de DFG de mantener plazas vacías por centro de uso individual. El número definitivo de plazas que DFG exige tener libres es de 59 plazas de las 843 plazas existentes.

Los nuevos ingresos deben cumplir una cuarentena de 15 días, estando preferentemente en sus habitaciones y cuando salen a espacios comunes, no juntarse con el resto (comer y estar garantizando la distancia de seguridad), con uso de mascarilla en espacios comunes y vigilancia activa de síntomas.



El incremento de precio (IPC +0,5:1,55%) se ha aplicado en el mes de Noviembre con efecto retroactivo para todas las residencias, salvo Iza, donde el incremento de tarifa de 1,2% se ha realizado en el mes de Diciembre.

El incremento de tarifas de Elizaran se ha realizado a partir del 15/03 del 2020 puesto que durante el primero año no se realiza incremento de tarifa (el contrato se firmó el 15/03/2019).

Respecto a los **Centros de día**, la ocupación media hasta el comienzo de esta nueva situación, ha sido del 91% (94% en días laborables y 73% en festivos). A partir de Junio la media de ocupación ha rondado el 61% siendo a cierre de Diciembre de un 59%. Este porcentaje es especialmente bajo en los días festivos.

Los Centros de día se cerraron con fecha 12/03/2020 y se han vuelto a abrir el 8/06/2020. Durante las primeras semanas se adoptaron las medidas exigidas por DFG (aforo limitado para guardar distancia de seguridad, y no apertura a nuevos ingresos). A partir del día 21 de Junio con el fin del Estado de Alarma, el servicio volvió a su normalidad. Pero, debido a los rebrotes los centros de día se volvieron a cerrar con fecha 18 de Julio hasta el 3 de Agosto. Posteriormente entre los meses de Agosto y Noviembre algunos centros se han cerrado varias veces tal y como detallamos en las fechas covid al inicio de este informe. En el mes de Noviembre concretamente, ha habido 2 de los 6 centros de día cerrados aproximadamente la mitad del mes y Lamourous cerrado todo el mes. En Diciembre únicamente ha estado cerrado el centro de día de Lamourous hasta el 10/12.

En **Valoraciones**, durante el periodo Covid, la actividad se ha visto afectada, no obstante, se han podido realizar valoraciones puesto que en el área de Dependencia se ha realizado la fase de revisión y finalización de un gran número de valoraciones. Y además, DFG nos ha exigido realizar las valoraciones con caducidad (pérdida de derechos) tanto de dependencia como de discapacidad con carácter de urgencia mediante citas no presenciales.

En los meses de Abril a Junio la facturación se ha visto resentida por esta falta de actividad. A partir del mes de Junio la actividad ha mejorado pero se ha ido ralentizando en los meses de Agosto y Septiembre puesto que muchas valoraciones se encuentran en la fase de verificación técnica dentro de Diputación y hasta que no pasan esa fase no llegan a Matia.

El **Servicio de Asistentes Personales** se vio afectado por el COVID en el mes de Abril, no obstante en Mayo volvió a la actividad normal. En los meses de Julio a Diciembre, la actividad ha incrementado incluso por encima del primer trimestre. En esta área se está desarrollando 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 125.000 euros de una persona que nos ha dejado en herencia.

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

Debido al COVID se ha incrementado el consumo de EPIs y demás materiales necesarios para evitar el contagio de los trabajadores. A 31/12 el gasto adicional, ha sido el siguiente alrededor de 485.000 eur

Debido a la demanda masiva de este tipo de material en la sociedad, hemos tenido serias dificultades para poder abastecernos de batas. Por ello, tomamos la decisión de realizarlas internamente. Parte del personal de rehabilitación se han dedicado a dicha fabricación. En concreto en el mes de Marzo han estado 4 personas. Esta cifra se ha incrementado a 10 en el mes de Abril debido al incremento en los casos de COVID. Con esta medida hemos podido garantizar el suministro de algo tan necesario en estos momentos y además a un coste algo inferior al del mercado (3,14 euros vs 3,5) fabricando 1.665 batas y 950 delantales. Actualmente no existe mayor problema para poder abastecernos.

Destacamos el 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. En todos aquellos centros donde ha habido Covid, para volver a reanudar la actividad normal, hemos tenido que proceder a realizar desinfecciones profundas de los espacios (tanto en hospital como en residencias) (Fervil). En algunos centros incluso hemos tenido que volver a pintar debido a los desperfectos ocasionados por la desinfección de los bomberos (20.000 eur en Argixao).

En el último trimestre hemos tenido que asumir un coste importante de gestión de residuos en los centros con brotes: Rezola, Bermingham, Lamourous y Argixao. La limpieza de desinfección en esta segunda y tercera ola la ha asumido DFG.

El Hospital de Donostia (Osakidetza) nos ha financiado material sanitario por valor de 80.000 euros.

Inversión en material informático

Viendo que los centros no pueden relacionarse con el exterior y como consecuencia de ello, nuestros usuarios se ven privados de las visitas de sus familiares, tomamos la decisión de adquirir tablets para poder comunicarnos con ellos y mejorar el bienestar de ambas partes.

Por otro lado, como consecuencia de la necesidad de teletrabajar, el incremento de material informático ha sido notable. Estos materiales han sido activados en el Balance y por ello no suponen gasto en el ejercicio.

En noviembre hemos vuelto a comprar tabletas y ordenadores para adecuarnos a la segunda ola de la pandemia.

Todo ello podemos cifrarlo en torno a 45.000 eur

2- Transporte (trabajadores y usuarios)

Como consecuencia del cierre de los centros de día, ha descendido el coste de transporte de los usuarios.

Asimismo, se han reducido notablemente los gastos de viaje y kilometraje ya que el servicio de valoraciones que utiliza el coche constantemente, ha tenido que parar la actividad presencial.

Con la reapertura en Mayo de los centros de día y centros de valoraciones este gasto se ha reanudado aunque a niveles inferiores al existente antes del Covid dado que la actividad todavía no ha vuelto a los niveles habituales. Durante las semanas de cierre de los meses a partir de Julio, se ha procedido a cancelar el transporte con el correspondiente ahorro en dicho gasto.

3- Alquileres

Hemos realizado una labor de negociación de los alquileres de los centros de rehabilitación y valoración. Nos han condonado el pago del alquiler desde el día 13.03 al 13.05 al 100% (Lasarte y Caraus) y 50% en el centro Sagastieder. En el caso de Usandizaga, no hemos tenido rebaja, sólo opción a moratoria en el pago. Todo esto supone un ahorro de 14.000 euros aproximadamente.

- **GASTOS DE PERSONAL**

Esta partida representa el 70% de los ingresos de la cuenta de resultados y ha tenido un desvío positivo respecto a presupuesto de 482.738 euros en el Grupo Matia y Petra. A continuación resumimos, primero el efecto del COVID en el coste del personal y a después hacemos referencia a las principales partidas que han supuesto desvío respecto al gasto de personal presupuestado.

Efecto Covid en Ratio

A hacemos referencia al efecto del COVID en el coste de personal.

1. Residencial hospital

La pandemia de COVID ha entrado en dos de nuestras residencias (Argixao y Otezuri), esto ha conllevado un incremento del ratio de personal para poder atender adecuadamente a los usuarios de estos centros ya que la nueva situación exige crear unidades diferenciadas, mantener a usuarios en sus habitaciones, etc.

Hasta Mayo el sobre ratio acumulado ha sido de 4.515 horas de auxiliares respecto a presupuesto. Estas horas, las hemos cubierto de la siguiente forma: primero, siempre que hemos podido hemos utilizado personal proveniente de los centros de días (propios y ajenos). Si con esto no cubrimos toda la necesidad, pedimos horas de fisios ya que están validadas para realizar tareas de auxiliares. Con estos grupos, no sólo hemos sido capaces de evitar un sobrecoste por tener que contratar horas de la bolsa, sino que hemos podido cubrir horas de ausencia y no estructurales que de otra forma hubiéramos gestionado a través dicha bolsa.



En el caso del Hospital, hemos tenido sobreratio en enfermería ya que la planta COVID ha requerido mayor intensidad de esta figura.

En el mes de Mayo, al estar los Centros prácticamente libres de usuarios Covid, el sobre ratio asistencial ha descendido considerablemente respecto a los dos meses anteriores. Además al no poder realizarse nuevos ingresos, los centros han ajustado su ratio siempre que han podido, a la actividad existente. Por tanto, las horas de centro de día y fisios se han utilizado casi íntegramente este mes para cubrir ausencia y estructura.

En el mes de Julio, se ha continuado con el ajuste de plantilla. No obstante, respecto al mes de Junio, el ahorro ha disminuido principalmente en el centro de Argixao debido al notable incremento de ocupación respecto al mes anterior. Adicionalmente en el mes de Julio, los centros de día han estado cerrados dos semanas lo cual ha conllevado a la reubicación a residencial, aunque en este caso ha sido inferior a los meses del Covid principalmente por el incremento de ausencia en las auxiliares de los centros de día.

En Agosto, los centros de día han estado abiertos prácticamente todo el mes salvo dos de ellos que han estado cerrados unos días en Agosto. En el caso de Elizaran que ha permanecido 10 días cerrado, el personal ha trabajado esos días para el resto del centro. Asimismo, destacamos en el mes de agosto un ajuste de ratio en el hospital con el objetivo de ajustarse a la menor actividad

En el mes de Septiembre, destacamos el incremento de ratio con respecto al mes pasado en Hospital debido a la apertura de la planta Covid, y los incrementos de ratio (auxiliares en los centros Fraisoro y Petra debido a la cuarentena establecida en parte de estos centros. En lo que respecta a las horas de cierre de centro de día, en algunos casos no ha habido debido al incremento de ausencia y en otros casos se ha procedido a ajustar el personal.

En el último trimestre se mantiene la tendencia al alza en ratio en el hospital y los incrementos de ratio por cuarentenas y brotes covid. Este incremento se ve compensado por el ajuste de ratio por desocupación en los centros donde no ha habido brotes.

Centros de día: Tal y como hemos comentado, las figuras de centro de día han sido asignadas a los centros residenciales. En algunos casos, se han ajustado calendarios para que parte de sus horas, se recuperen una vez se restablezca la actividad (08/06)

2. Centros de rehabilitación

Tal y como hemos mencionado anteriormente, los centros de rehabilitación han sido cerrados a partir del 13 de marzo y reanudados con fecha 18 de mayo.

Durante el período Covid se generó una bolsa de horas pendientes de compensar que el personal ha ido aplicando durante el año, quedando a 31/12 únicamente dos personas pendientes de compensar sus horas. Estas horas no se reclamarán el año que viene.

El comité de empresa ha interpuesto una demanda judicial a la fundación por considerar que no se tenían que recuperar las horas del periodo de confinamiento al entender que los

trabajadores estaban disponibles en sus casas.- No tenemos constancia de cuanto gente se ha adscrito a la demanda.

Efecto Covid en coste de Ausencia

El COVID ha generado un incremento notable en la ausencia. A continuación presentamos el tipo baja y cómo se ha gestionado cada una de ellas durante el periodo COVID,

- Baja por COVID. Al ser una situación excepcional, la Seguridad Social trata esta baja como Accidente, asumiendo desde el día siguiente a la comunicación de la baja el 75% de la base de cotización reguladora del trabajador. Matia, por su lado, asume el coste del complemento hasta alcanzar el 100% del salario mensual de cada trabajador. Además debe asumir el coste de la seguridad social de esta persona.
- Baja por cuarentena por haber estado en contacto con una persona con COVID. Se aplican exactamente las mismas condiciones que en el caso anterior.
- Bajas por enfermedad común. Algunas personas se les han dado la baja derivada de COVID, pero si no corresponde a ninguno de los casos anteriores se gestiona como una baja por enfermedad común.

Por tanto 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.

FM + GERO + PETRA	PRESUPUESTO	REAL
Auxiliares asistenciales	12,1%	15,5%
Enfermeras	5,9%	10,3%
Total General	8,5%	12,0%

El absentismo ha sido del 12% frente al 8,5% presupuestado como media del consolidado Gero+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 83% de las mismas (habiendo alcanzado el 95% en el periodo Covid).

La evolución del absentismo en la figura de auxiliares durante los 12 primeros meses ha sido la siguiente.



	ENERO	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	MEDIA ACUM A 31/10
FUNDACIÓN MATIA	11,0%	12,9%	15,8%	17,0%	16,0%	15,9%	17,5%	15,6%	17,0%	14,9%	20,5%	21,1%	16,3%
GEROZELAN	13,9%	13,8%	13,7%	23,5%	18,5%	16,1%	15,7%	14,5%	13,8%	14,1%	15,5%	11,3%	15,4%
PETRA	7,6%	10,7%	11,4%	8,8%	11,1%	13,7%	14,8%	15,4%	13,7%	6,8%	7,7%	8,8%	10,9%
TOTAL	11,7%	13,0%	14,6%	18,9%	16,5%	15,8%	16,6%	15,1%	15,5%	13,9%	17,6%	16,5%	15,5%

Observamos que a partir del mes de Marzo y sobretodo en Abril, la ausencia ha aumentado considerablemente debido al COVID. A partir de Mayo comienza a descender pero el porcentaje de ausencia se encuentra todavía por encima de los niveles habituales.

En el mes de Noviembre, el incremento de la ausencia ha sido muy notable incluso por encima de la primera ola. Esta ausencia se debe principalmente a los brotes registrados en Rezola, Bermingham y Lamourous. En el mes de Diciembre, continúa la ausencia en Rezola y Bermingham pero desciende en Lamourous y Argixao al finalizar el brote de covid.

Asimismo, destacamos en los meses de Noviembre y Diciembre el incremento de la ausencia de DUES en Fundación Matia.

En lo que respecta a la recuperación IT, hasta el mes de Junio, la recuperación IT ha sido elevada debido a que la mayoría de las bajas eran por Covid y la seguridad social las trata como accidente tal y como hemos explicado anteriormente. Además, la ausencia se está cubriendo con personal de centro de día y de personal externo y por lo tanto su sustitución no nos está suponiendo coste. A partir del 22/07, la recuperación IT desciende puesto que todas las bajas covid ya no se consideran accidente tal y como explicábamos anteriormente.

Efecto Covid en la formación

Debido a la dedicación de nuestro personal a la gestión de esta crisis, se han anulado todas las formaciones que se estaba realizando y que estaban programadas durante el periodo del covid. Posteriormente se han reactivado pero en otro formato (online y grupo reducidos) lo cual ha evitado sustituciones y el coste derivado de las mismas.

Huelga

La convocatoria de huelga del sector ha afectado a Gerozerlan y Petra Lekuona. Tal y como hemos mencionado anteriormente, dicha huelga finaliza el día 13 de Marzo como consecuencia del Estado de Alarma. Hasta este momento, se han realizado 5.619 horas de huelga: 2.573 horas son de Argixao, 1.477 horas de Otezuri, 1.569 horas de Lamourous y 34 horas de Petra Lekuona.

Vacaciones del Año anterior.

A 31 de diciembre se han disfrutado de vacaciones del año anterior que han supuesto 81.828 euros. Por un lado, a primeros de año numerosas personas ajustan el calendario laboral del año anterior. Por otro lado, las bajas de larga duración incrementan las vacaciones correspondientes al año anterior pero que se disfrutan una vez finaliza el periodo de baja.

- **CONTRATACIÓN DE MONITORES**



Durante el año 2.020 existía el objetivo de contratar en plantilla a todos los monitores que trabajan en Matia. No obstante por diversas causas esta contratación se está alargando en el tiempo. Esto explica el ahorro frente a presupuesto en gastos de personal frente a un mayor gasto en subcontratación (Servicios Asistenciales prestados por empresas).

- **GASTO DE SERVICIO DE PROFESIONALES INDEPENDIENTES**

En el mes de Febrero se ha registrado una factura de ERA por importe de 20.000 euros (no presupuestado) correspondiente al % que nos factura esta empresa sobre el importe de ahorro negociado con la empresa de comunicaciones. El ahorro anual estimado es de 34.000 euros anual para los próximos 3 años (102.000 euros de ahorro en total).

- **OTROS GASTOS-TRIBUTOS**

Durante el 2.020, Matia Servicios Sociales ha incurrido en gastos de formalización de préstamos de Usurbil por importe de 81.950 euros.

NUEVAS INVERSIONES

- Petra Lekuona: en junio comienzan las obras de readecuación de un nuevo módulo en la planta baja de uno de los edificios de la Fundación que estaba sin habilitar. La obra termina y se certifica a finales de noviembre comenzando a vivir en este módulo usuarios de URTMS en diciembre. La Fundación Petra, con este nuevo módulo ha incrementado su número de usuarios en 16 quedando la siguiente estructura:

PETRA RESIDENCIAL	105
Publicas	103
Privadas	2
PETRA URTMS	16
Publicas	9
Privadas	7

La inversión ha sido de 1.200.000 euros que se han financiado con un préstamos de 700.000 con BBVA Y Kutxabank y el resto con fondos propios de la fundación.

- Lugaritz: las obras siguen su curso. Actualmente están en negociación de precios de contratas. Se detectó un desvío significativo derivado de una mal presupuesto de la obra, no derivado de la mala gestión en la construcción. Estamos intentado minimizar este efecto para evitar desvíos del ppto general.
- Usurbil: obras en ejecución en línea con su ppto. Hemos cobrado 1.175.000 euros desde Diputación a través de una subvención nominativa.

El resultado del Instituto ha ascendido a 44.746 euros.

Los ingresos adjudicados han supuesto en 77% de los ingresos presupuestados. Partíamos de un ppto en el que ya éramos conscientes de que teníamos que conseguir ingresos adicionales a los ya conocidos para garantizar la sostenibilidad autónoma del Instituto. Pero debido a la

pandemia, muchos proyectos y convocatorias se han retrasado y otras ralentizado, siendo muy difícil poder conseguir ingresos adicionales a los ya conocidos.

Los principales ingresos del 2020, que se facturan de forma recurrente son los siguientes:

- Sendian: 138.492 euros
- Formación PECEF: 101.900 euros
- Euskadi Lagunkoia: 360.000 euros

A estos hay que añadir las subvenciones FP Competitiva: 222.917 euros siendo la principal Barne®Hartu de Adimberri con 120.135 euros. La mayoría provienen de subvenciones que comenzaron el año 2019, no obstante en el 2020 también hemos imputado la parte correspondiente de las subvenciones de Kutxa, Bizigiro, Easi-Viena, Navarra solidaria, Tercer sector y Gales.

El efecto Covid también ha afectado de alguna manera a Instituto. La tónica general es que los proyectos se hayan aplazado y se ha tratado de realizarlos en un nuevo formato, tendente a ser algo más digital (en la medida de lo posible) y menos presencial. En el caso de Sendian/Pecef, si bien en marzo la actividad quedó parada por ser reuniones presenciales y muchas de ellas en grupos, trabajamos el nuevo escenario junto con DFG y a partir de abril se retomó la actividad vía telefónica para las entrevistas individuales ya que muchas de ellas, en esta situación, cobraban especial importancia. También se llegó a un acuerdo y las reuniones grupales se van a realizar vía telemática y para ello hemos adquirido una plataforma que nos permita gestionar no sólo esta actividad sino todo tipo de reuniones, cursos etc.

Esto explica el desvío en equipos informáticos que se ve compensado por el ahorro en gastos de transporte del personal y de viajes correspondientes a los proyectos del Extranjero.

Por otro lado el desvío negativo en Servicios de Profesionales Independientes corresponde principalmente a los gastos de gestoría y notaría derivados de la firma de los préstamos para la construcción de Lugaritz.

Hemos negociado un 30% de descuento en el alquiler de la oficina de Madrid del Instituto durante cuatro meses. Esto supone un ahorro de 1.714 euros.

En el mes de Junio, nos han adjudicado un proyecto Easi-Viena por importe de 266.901 euros para 36 meses. En principio está planificado el comienzo para el mes de Noviembre del 2020 lo que supondría un ingreso en el 2020 de 14.828 euros.

En el mes de Agosto hemos recibido la concesión de la subvención de Etorkizuna Eraikiz-Etxean Bizi por importe de 34.473 euros, que imputaremos a resultados en base al periodo de justificación (23.931 euros en el 2019 y 10.543 euros en el 2020).

Adicionalmente Ingema se ha presentado junto con otros 2 agentes al proyecto "Observatorio" de la Fundación Adinberri, y han ganado la convocatoria. 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).

En el mes de Septiembre hemos recibido la resolución de la subvención correspondiente al proyecto del tercer sector (Gobierno Vasco) por importe de 8.344 euros.

AYUDAS RECIBIDAS

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

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

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

57

SUBVENCIONES RECIBIDAS							
FUNDACION MATIA							
ORGANISMO	NOMBRE PROYECTO	EJERCICIO	IMPORTE CONCEDIDO	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017
GOBIERNO VASCO	E-BIZI	2014	146.590				
	GIRO	2014	9.103				
	SIMACP	2014	15.456			-2.353	
	GIRO	2015	30.683				
	SIMACP	2015	45.480			-904	
	THINKING PL	2015	16.215				
	BIZI	2016	16.575				
	GIRO	2016	39.898				7.980
	PROTOTIPO	2016	0			-3.044	
	THINKING PL	2016	44.476				
	EK-NEOU	2017	38.985			19.021	19.964
	HAUSKOR	2018	102.477		62.946	39.531	
	BIZIGIRO	2019	35.902	16.393	19.509		
	ASPD	2018	5.000			5.000	
DIPUTACION	ACTIVIDADE	2019	3.000		3.000		
	CENFLUENC	2020	2.600	2.600			
	BEGIRADAK	2018	10.306			10.306	
HOBUZ	FORMACION	2019	71.688	28.006	43.682		
KUTXABANK		2020	1.007	1.007			
MATIAZALEAK				44.534	42.231	45.522	37.857
TOTAL			635.441	48.006	171.368	113.079	65.801



INSTITUTO				
ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017
GOBIERNO VASCO	33.858	223.588	91.622	90.890
COMUNIDADES AUTONOMAS	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

FISCALIDAD

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

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

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

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

IMPUESTO DE SOCIEDADES:

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



PROVEEDORES

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

- Dietas diarias (desayunos, comidas, meriendas, cenas)
- Limpieza de la ropa del usuario así como de cama (ropa blanca)
- Limpieza integral de centro: tanto la limpieza de habitaciones, zonas comunes, comedores como las limpiezas generales de cristales o centros en profundidad
- El transporte al centro de día para los usuarios
- Suministros de gas, luz, electricidad, teléfono, tecnología
- Materiales diversos que van desde el de oficina hasta material sanitario, ropa de cama, de limpieza
- Reparaciones de mantenimiento
- Mobiliario del centro

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

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

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

Este año la gestión de compras se ha complicado por la búsqueda de forma urgente de todas aquellos EPIS necesarios para garantizar la seguridad tanto del usuario final como del trabajador, derivado de la crisis del Covid. Hemos tenido que buscar materiales que escaseaban en el mercado y algunos de ellos, que nunca habíamos comprado. Todo ello ha derivado en que en una fase inicial, la localización del proveedor no fuera prioritario sino la

respuesta rápida y con un criterio de cumplimiento de la normativa vigente en el momento en que se realizaba el pedido.

La respuesta de nuestros proveedores habituales ha sido magnífica, 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.

204-1 Proporción de gasto en proveedores locales

AMBITO GEOGRAFICO	2020			2019			2018			2017		
	Importe	Número	%	Importe	Número	%	Importe	Número	%	Importe	Número	%
LOCAL (Guipuzcoa)	9.297.080	441	76%	9.055.074	537	57%	8.789.454	534	58%	9.446.318	592	60%
RESTO COMUNIDAD (Alava y Vizcaya)	2.089.148	255	17%	2.269.547	312	33%	2.328.929	310	33%	2.233.806	295	30%
NACIONAL (Resto de España)	802.025	71	7%	749.510	85	9%	762.537	82	9%	887.700	95	10%
TOTAL	12.188.253	767	100%	12.074.131	934	100%	11.880.921	926	100%	12.567.824	982	100%

60

A comienzos de año, en el caso de Petra Lekuona, la cocina ha dejado de subcontratarse con Auzolagun para comenzar a gestionar las compras con nuestro propio departamento por lo que el gasto de este proveedor ha desaparecido y revertido en unos cuantos proveedores de productos alimentarios la mayoría de los cuales son locales.

Por otro lado, el consumo de productos covid ha hecho que el coste de las compras se incremente, especialmente en proveedores locales: Elirecon, Netya, Fer higiene, etc. También en proveedores de herramientas onformaticas ya que tuvimos que dotar a trabajadores de instrumentos para poder teletrabajar así como a los centros residenciales de tablets que sirvieran de medio de comunicación con las familias.

Por último hemos realizado una obra en Petra Lekuona de adecuación de una planta para crear un módulo de 16 usuarios. Estas obras las han llevado a cabo una constructora y proveedores locales.

Por todo esto, el porcentaje que supone el proveedor local pasa de un 57% a un 76% .La ubicación de estos proveedores es en un radio menor a 150 kms de nuestros centros. Hay que tener en cuenta, que dentro de los proveedores con los que trabajamos, hay dos tipos, los que nos suministran productos y servicios diariamente y que por ellos es fundamental priorizar la respuesta, la cercanía, el conocimiento, etc y aquellos proveedores puntuales, muchas veces de temas relacionados con las infraestructuras y sus mobiliarios donde la importancia de la cercanía no es tanta como la calidad y durabilidad de los bienes que adquirimos.

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



Empresa	Concepto	2018	2019	2020
Itsas Natura	control APPCC	23/02/2018	21/02/2019	22/02/2020
Itsas Natura - Interna	Alerta Sanitaria	08/03/2018	26/03/2019	27/05/2020
DNV	Auditoria Calidad	06/06/18-26/06/18	23/09/2019	29/09/2020
Sanidad - Itsas Natura - Externa	Alerta Sanitaria	18/09/2018	26/03/2019	
Control interno	Seguridad Alimentaria	26/09/2018	08/04/19 30/04/19	
Sanidad-Piscina	Auditoria sanidad	18/09/2019	12/12/2019	
Ireber - Agem	Auditoria Económica	14/12/2018	13/12/2019	18/12/2020
Helas	Auditoria RGPD-Carmen			21/12/2020
CDE	Auditoria APPCC Cocina Central			04/11/2020

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.

CUESTIONES RELATIVAS A CLIENTES

En Matia Fundazioa hemos acompañado a:

	2018			2019**					
	Sanitario	Social	Total	Sanitario	Social	Total	Sanitario	Social	Total
Personas atendidas	12000	2793	14793	12469	5630	18.099	11659	4436	18651
Familia y entorno	6640	3378	10018	6958	3348	10.306	6992	3002	7438
Total			24811			28.405			26089

62

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

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



Personas trabajadoras por servicio

CENTRO / SERVICIO	TOTAL 2018	TOTAL 2019	Total 2020
MATIA ORIENTA	2	2	2
VALORACIONES	40	46	40
MATIA EN CASA	19	18	12
INSTITUTO	14	24	18
CENTROS DE DIA	52	49	50
CENTROS RESIDENCIALES	784	787	837
CENTROS REHABILITACION	83	90	80
HOSPITAL ,Centro Y CONSULTAS	198	190	201
ATENCION PSICOSOCIAL	7	6	5
GENERALES	99	103	98
TOTAL	1298	1315	1343

EL SERVICIO DE ATENCIÓN A LA PERSONA USUARIA (SAU)

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

Funciones:

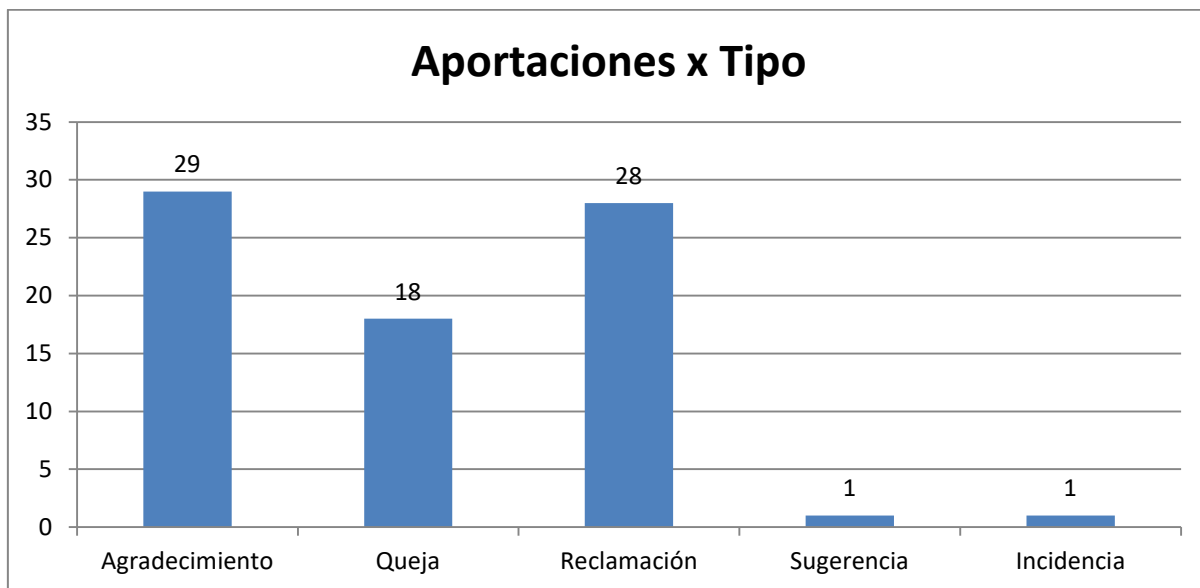
- Vigila y vela por el cumplimiento de los derechos de las personas usuarias
- Impulsa, atiende y tramita todas las Reclamaciones, Sugerencias e Incidencias presentadas por las personas usuarias o sus familias
- Promueve el establecimiento de aquellas acciones preventivas, correctivas y de mejora
- Hace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

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

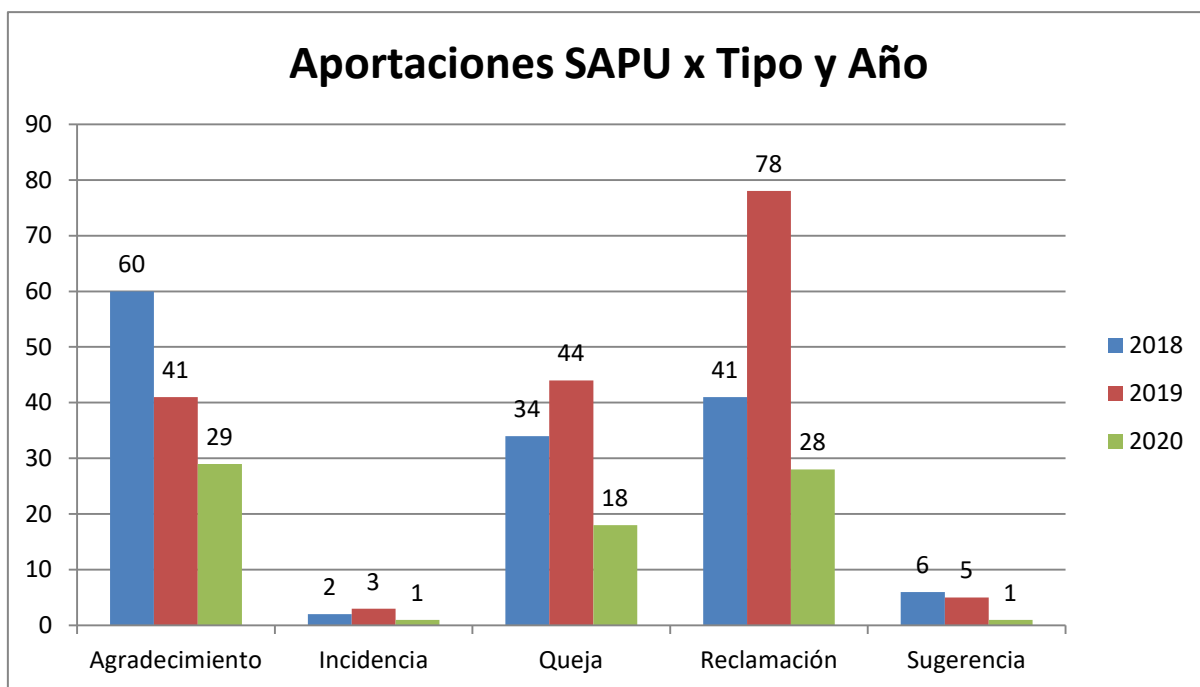
- Presencial en el centro comunicando su aportación a un profesional
- Depositar aportación en el buzón de sugerencias del centro
- Mediante correo electrónico al SAU
- Presencialmente con cita concertada con el SAUSe han recogido un total de 139 aportaciones. Reclamaciones 29%, quejas 24%, Incidencias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

SERVICIO DE ATENCIÓN AL USUARIO. GESTIÓN DE AGRADECIMIENTOS, RECLAMACIONES, INCIDENCIAS Y SUGERENCIAS

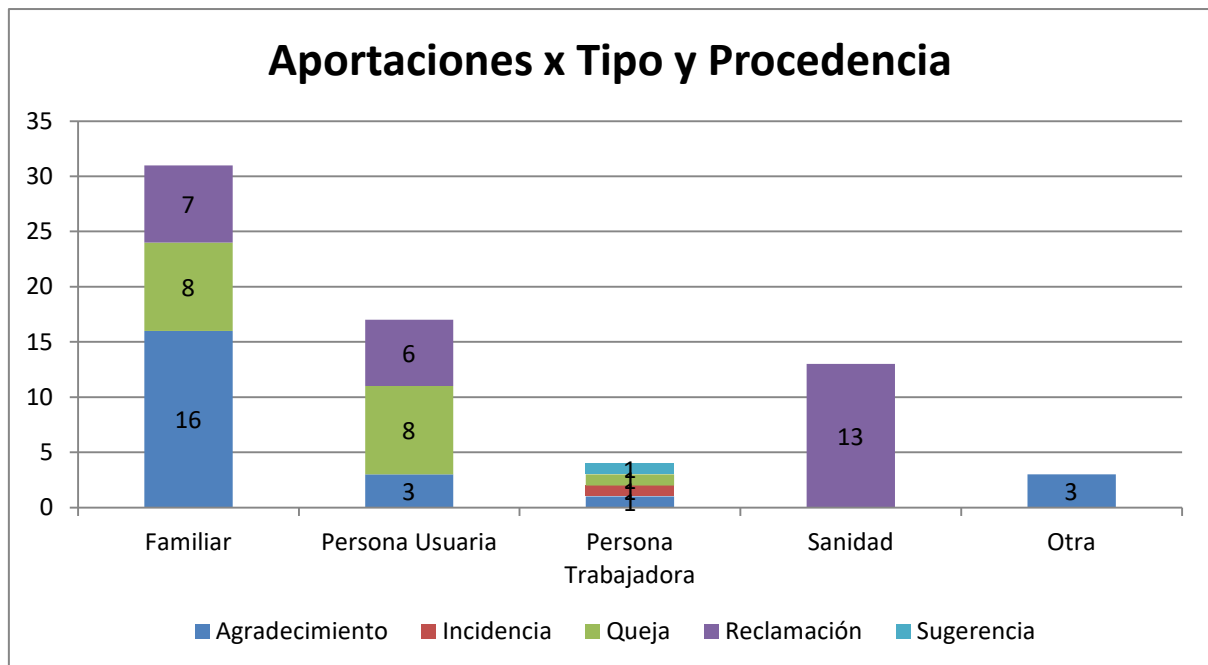
Se han recogido un total de 77 aportaciones.



94 menos que el año anterior, habiendo disminuido en todos los tipos.

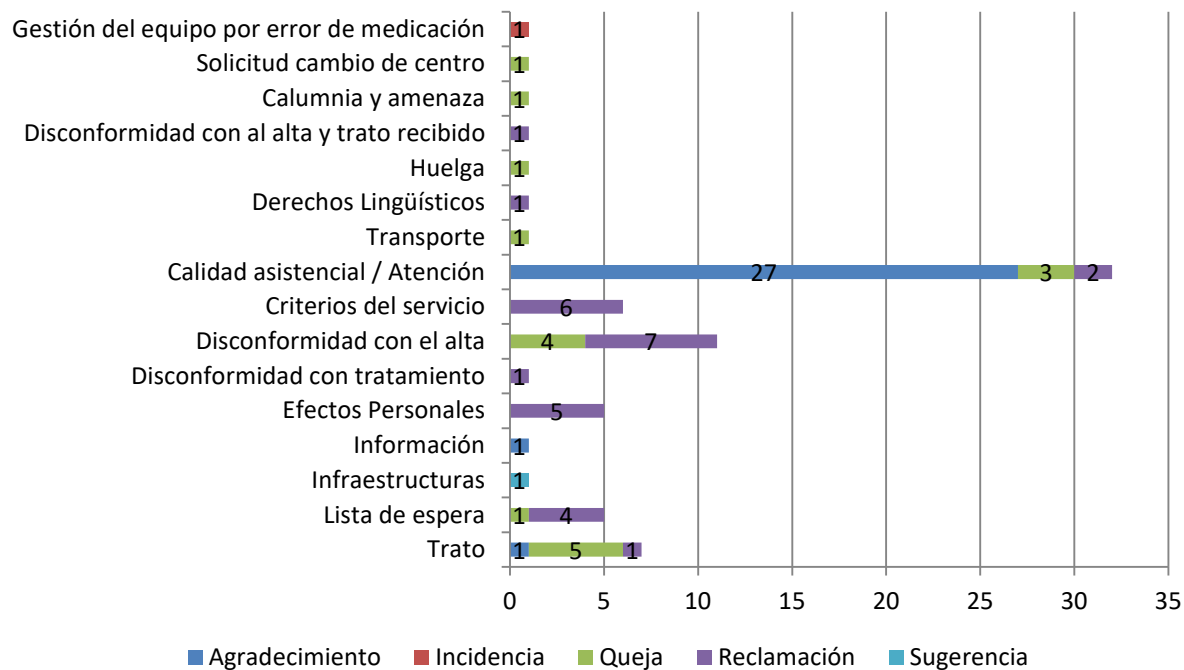


Se han realizado principalmente desde las Familias 40,2% (31), seguido de las Personas Usuaras 22% (17) y desde Sanidad 16,8% (13).

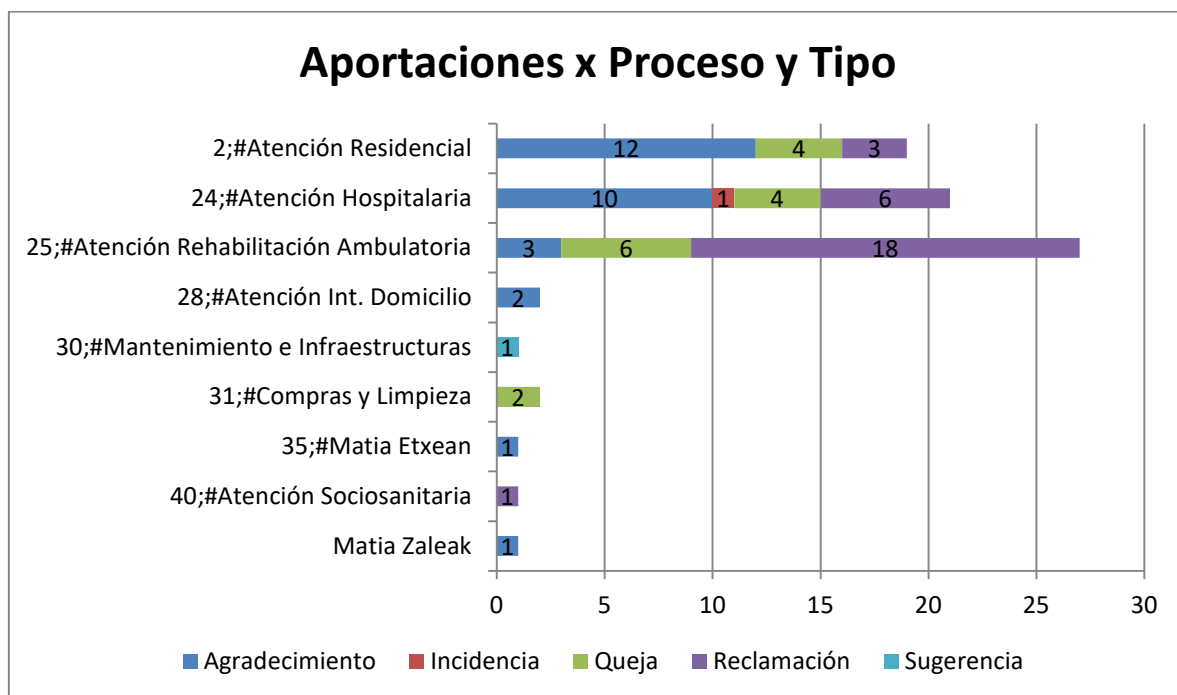


El motivo principal de los agradecimientos son los aspectos relacionados con la calidad del servicio y la atención (27). De las reclamaciones la disconformidad con el alta (7), los criterios del servicio (6), los efectos personales (5) y la lista de espera (4). Y de las quejas, el trato (5), la disconformidad con el alta (4) y la atención prestada (3).

Aportaciones x Motivo y Tipo



El proceso de Rehabilitación Ambulatoria ha recibido el 35% (27) de las aportaciones, seguido por el de Atención Hospitalaria 27,2% (21) y el de Atención Residencial 24,6% (19).



En el 2020 se han recogido en el SAPU muchas menos aportaciones que el año anterior. Indudablemente las limitaciones de acceso a los centros por parte de los familiares y la supresión temporal de algunos servicios, entre las medidas adoptadas por el COVID, ha condicionado la participación de familias y personas usuarias a través de este canal de comunicación.

En proporción, son los agradecimientos la aportación que más se ha recibido en este año, y que menos han disminuido respecto al año anterior.

A raíz de las mismas se han derivado, como principales acciones de mejora:

- Aporte Información (11)
- Reflexión equipo/persona (11)
- Modificación/mejora instalaciones (2)
- Se reclasifica como preferente (2)
- Se le explican los motivos del alta y se le aporta el informe (2)
- Modificación de Procedimiento.
- Modificación de Proceso.
- Se realiza el arreglo y pago de la Prótesis.

- Se solicita a la empresa seguimiento de las plataformas.
- Se aumenta la alerta para identificar posible responsable.
- Se mejora información. Se incorpora opción en euskera.
- Cambio de médico. Reflexión con el médico.
- Recomendando a dirección seguimiento de la enfermera de noche.
- Se recomienda mejora en aplicación en consulta privada de ttos. de dudosa efectividad.
- Se comprueba criterio de prioridad a 1ª consulta. Se razona la larga lista y se ratifica criterio de alta y orientaciones de seguimiento realizadas.
- Se pone un línea inalámbrica nueva en la unidad para uso de los residentes
- Reunión de la dirección con el equipo.
- Aporte de informe de alta

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

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

ESTUDIOS DE SATISFACCIÓN 2020

En cuanto a la satisfacción de los grupos de interés, destacar que se han realizado los estudios siguientes:

- Hospital Ricardo Bermingham

Se presentan los resultados recogidos en el hospital, en los que han participado 408 personas, con una media de satisfacción de 9,0:

	2019	2020
Rehabilitación	9,01	8,9
Convalecencia	8,88	9,0
Psicogeriatría	9,45	9,3
Paliativos	9,27	8,9

70

En el siguiente ejercicio se recogerá la satisfacción prevista en la planificación que abarca entre otras; la del hospital (incluyendo el servicio de consultas externas), las personas usuarias y familias de los Centros Residenciales y Centros de Día. Además se pretende incorporar a la metodología la realización de 2 grupos focales para profundizar en la recogida de la satisfacción en los centros residenciales.

A continuación mostramos los datos de satisfacción global desglosada por actividad en los centros o servicios donde no tocaba la realización de estudio de satisfacción

2. CONSULTAS EXTERNAS

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

Desglosamos a continuación los resultados por ítems.

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

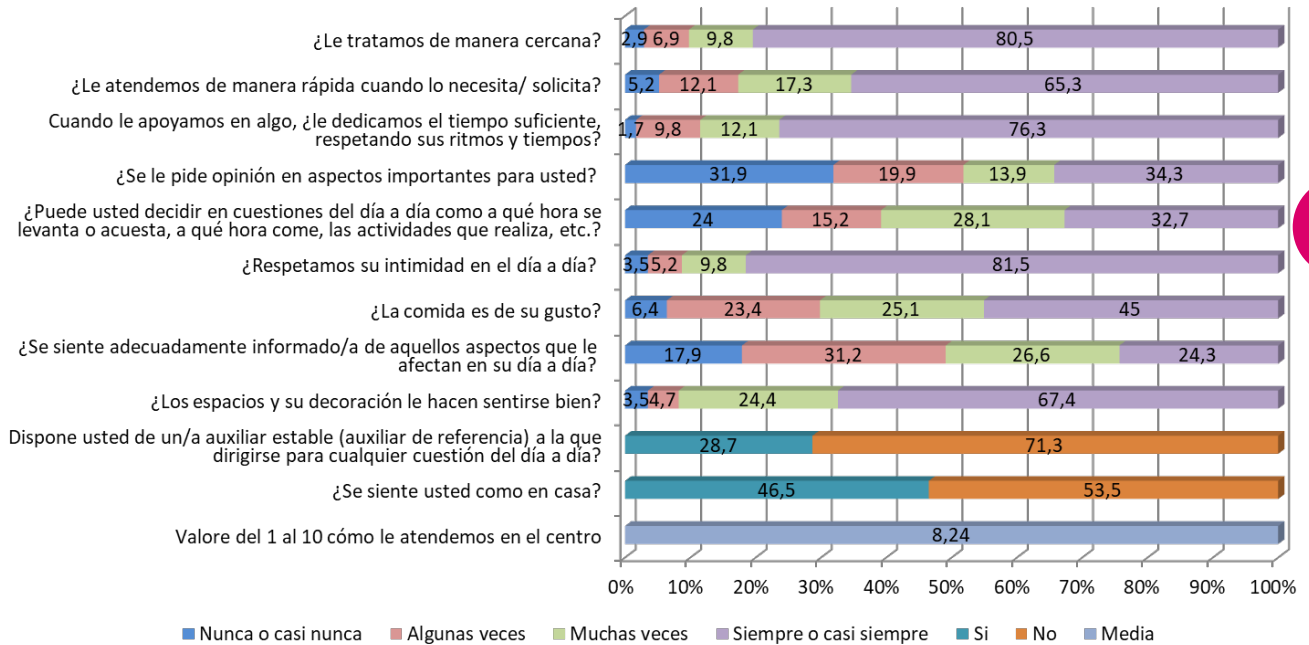
3. SERVICIO DE REHABILITACIÓN

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

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

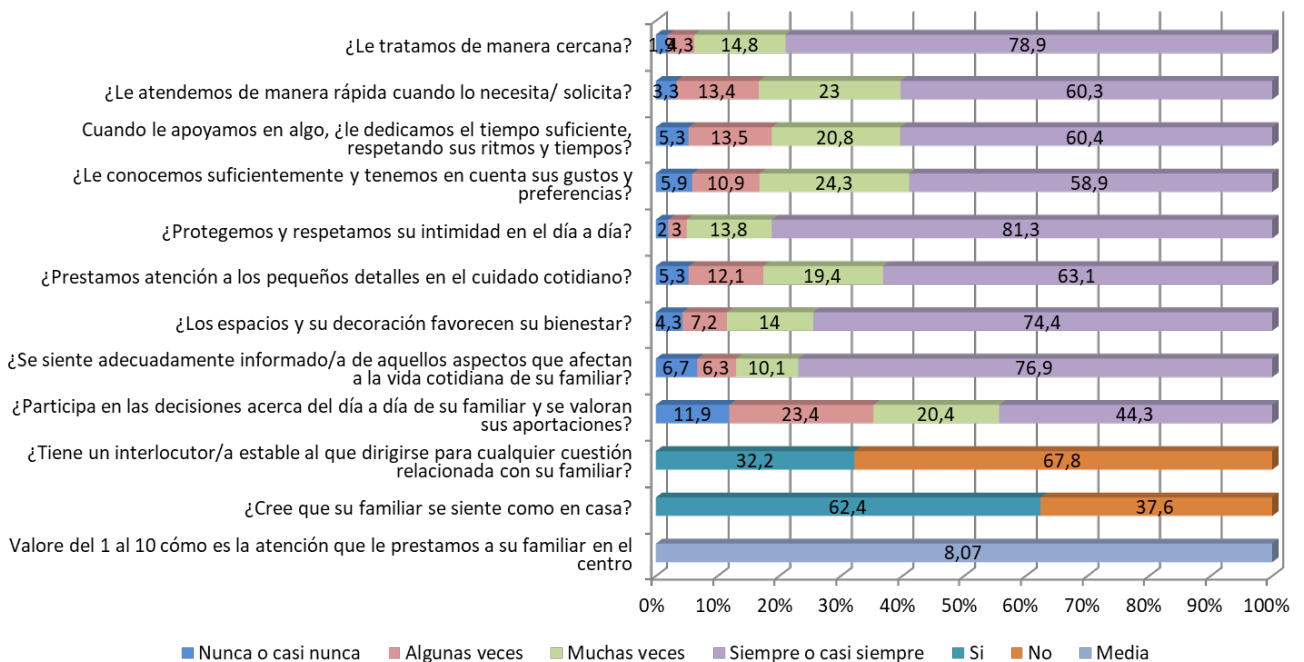
4. CENTROS RESIDENCIALES

Satisfacción Personas Usuarias - Residencial (N=174)



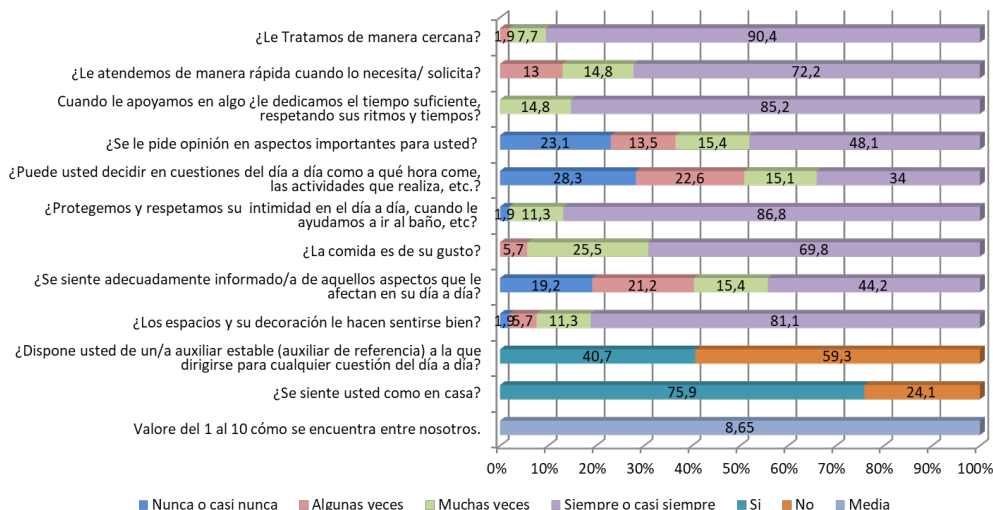
73

Satisfacción Familias – Residencial (N=209)



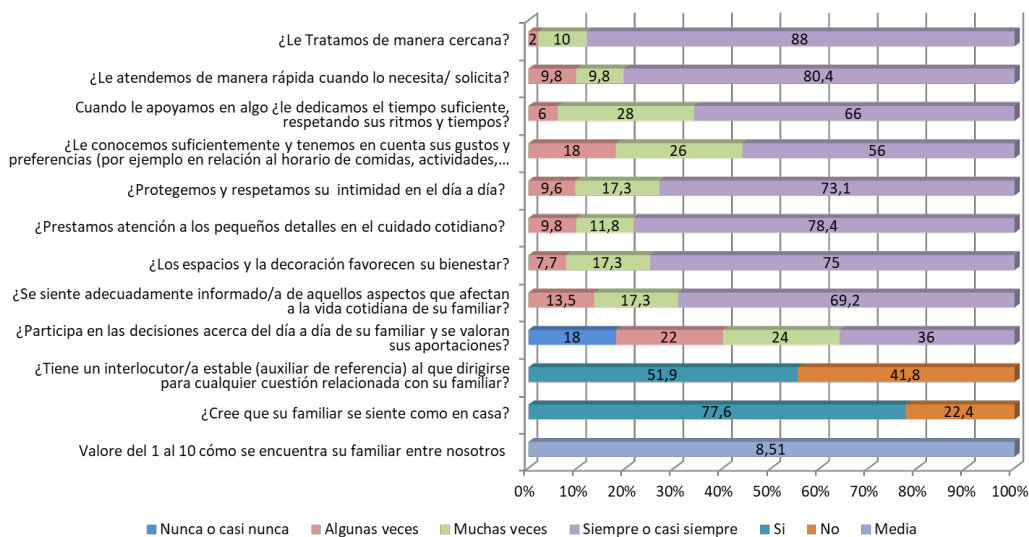
5. CENTROS DE DÍA

Satisfacción Personas Usuarias - CD (N=54)



74

Satisfacción Familias - CD (N=52)



MATIAZALEAK

En Matia Fundazioa el voluntariado es un factor y un complemento muy importante en la generación de Bienestar de las personas que viven en nuestros centros: acompañan en sus vidas y complementan en la consecución de actividades que son significativas y aportan en sus vidas.

Todas las personas voluntarias que acceden a Matia y realizan la 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 2020, los datos de impacto de la actividad voluntaria han disminuido muy notablemente, y es que la pandemia y el estado de alarma, así como la situación de vulnerabilidad y fragilidad que tienen las personas que viven en Matia y las políticas sociales adquiridas antes esta emergencia, han anulado o limitado la actividad voluntaria, tal y como la estábamos realizando. Algunas actividades han sido anuladas, y con otras actividades se han buscado y fomentado vías online. Pero la necesidad de acompañar en persona, hacer cosas significativas, del contacto y de lo que puede aportar una persona voluntaria, sigue estando en la presencia física. Iremos evolucionando y haciendo camino en este sentido durante el año 2021.

A continuación mostramos los datos más relevantes del ejercicio 2020:

Personas voluntarias: 1496

- Voluntarios que hace acompañamiento continuado: 63
- Número de niños que participan en programas intergeneracionales: 287
- Nº voluntarios que participan en actividades culturales: 995
- Nº de voluntarios que apoyan en actividades de ocio y en salidas: 151

Número de horas aportadas: 5378

Número de entidades colaboradoras: 160

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

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

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

bienestar, generando conocimiento y servicios personalizados que promuevan su autonomía y dignidad".

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

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

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

Número de MatiaZales: 953

Número de socios MatiaZaleak: 67

Número de donantes puntuales MatiaZaleak: 168

Número de entidades MatiaZaleak: 52

Número de empresas MatiaZaleak: 39

Ingresos totales de donaciones MatiaZaleak: TOTAL 44378€: socios (8470) + puntuales (12027) + empresas (21117) + regalo (2763) + LEGADO: 125.000€

Iniciativas que requieren de un presupuesto económico llevadas a cabo durante el 2020:

Puestas en marcha durante el 2020:

- #100FLUENCERS
- Euskalduneando
- Con la música a todas partes

Logrados durante el 2020:

- Yo me apunto
- #cartasmayores
- De nuevo, JUNTOS
- Encuentros de altura
- Vivencias durante el covid, ¿nos las contamos?
- Queremos postales
- tamborrada solidaria

Generamos también a finales de 2017 una comisión mixta que se reúne 2-3 veces al año. Es una comisión compuesta por agentes que reflejan los grupos de participación e interés en la

realidad de MatiaZaleak: personas residentes, familiares, trabajadores, patronos, asociaciones de voluntariado y centro educativo.

En estas reuniones vamos viendo la evolución de las iniciativas, intentamos detectar colaboraciones y/o nuevas necesidades a las cuales dar respuesta. Han sido reuniones online las realizadas en el año 2020.

NUEVAS INFRAESTRUCTURAS PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN

NUEVOS PROYECTOS

Matia Fundazioa continua afrontando la construcción de dos grandes proyectos innovadores en el 2020: la construcción de un nuevo centro gerontológico en Usurbil, y a la construcción de un centro de viviendas para mayores en Lugaritz.

Proyecto de Centro de Innovación y Alojamientos con cuidados en Usurbil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marco conceptual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Proyecto de Viviendas Lugaritz

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

84

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

En la mayor parte de Europa, los cuidados y servicios recibidos se separan del espacio doméstico, convirtiéndolos en servicios externos que se adaptan a las necesidades de los usuarios. Por lo tanto, el modelo de vivienda se encuentra bajo el paraguas normativo de vivienda, no de servicios sociales. Este hecho es fundamental ya que es el origen del cambio de tendencia que como hemos reseñado, está en pleno auge en Países con Holanda, Francia, Alemania, Suecia o Dinamarca.

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

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

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

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

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

- El parque de viviendas sociales se considera un foco prioritario de atención.

- ✓ Promoviendo un mejor conocimiento sobre las necesidades del envejecimiento y los nuevos perfiles de usuarios de este tipo entre los promotores de vivienda social.
- ✓ Realizando experiencias piloto y buenas prácticas en torno al alojamiento para personas mayores: edificios para mayores de 50 años de diferentes tamaños y características, apartamentos, edificios intergeneracionales, etc...
- ✓ Diseñando alojamientos compartidos entre personas mayores o intergeneracionales con pocos medios económicos. Identificando fórmulas de facilitación que proporcionen seguridad y bienestar a sus inquilinos.
- Promover la construcción de alojamientos para mayores en régimen de alquiler desde la iniciativa privada.
- Realizar acciones de difusión sobre la importancia de los alojamientos para mayores en un futuro próximo con el objeto de animar a las empresas constructoras a invertir en esto.
- Construir alojamientos para mayores en los barrios, como plataforma de referencia en cuanto a la actividad con personas que envejecen y provisión de servicios.
 - ✓ Evitando la ruptura de los lazos sociales y familiares.
 - ✓ Favoreciendo la participación y toma de decisiones de las personas mayores en las cuestiones relativas a su barrio.
- Las políticas de vivienda y alojamientos alternativos para mayores deben ir acompañadas de una reformulación del modelo de provisión de servicios integrado, sociosanitario, utilizando los servicios de proximidad y garantizando la continuidad de los cuidados.
- Es necesario repensar las necesidades de la población donostiarra en una proyección a 25-30 años con vistas a una mejor planificación de la ciudad del futuro. Al igual que en los países analizados, podremos observar:
 - ✓ Un incremento del número de personas muy mayores, con niveles de dependencia moderados que necesitarán servicios en su domicilio, siempre que éste esté adaptado.
 - ✓ Un desarrollo de la atención integral y centrada en las personas, coordinado desde el perfil profesional de una gestora del caso, que facilite la vida de estas personas y garantice una correcta provisión de cuidados públicos, privados, familiares y de carácter voluntario.
 - ✓ Un incremento exponencial de las personas muy mayores que vivirán solas y preferirán fórmulas más seguras y “protectoras” para vivir. Siempre desde la normalización de su modo de vida, en apartamentos o pisos más grandes, modelo “casa”, en zonas pobladas, comerciales y con servicios que les permita llevar una vida más integrada.
 - ✓ Una planificación de viviendas para mayores en sus diferentes modalidades: edificios de apartamentos, edificios intergeneracionales...en todos los casos ubicadas en los barrios desde una planificación de servicios y atenciones ajustada a la realidad de la zona.

- ✓ Facilitar las iniciativas promovidas por el mundo asociativo y vecinal en este sentido, de co-housing, viviendas solidarias o cualquier otro tipo que promueva la convivencia y evite la soledad. Ayudar a que estas iniciativas lleguen a término, a través de ayudas económicas, cesión de terreno o rehabilitación de edificios.
- ✓ Identificar soluciones de alojamiento para personas con deterioro cognitivo leve que ni ellas ni sus familias desean acudir a un establecimiento residencial
- ✓ Planificar desde la certeza de que las residencias pasaran a convertirse en un recurso exclusivamente dirigido a personas muy dependientes y con demencia avanzada. Con bastante medicalización y una necesidad relativamente estable de plazas.
- ✓ Realizar estudios de coste –efectividad de cada una de las iniciativas que se desarrollen.
- ✓ Promover normativas de vivienda basadas en el diseño para todos o diseño universal, con el objetivo de acercar la construcción a las necesidades futuras.

Marco conceptual

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

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

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

Viviendas para toda la vida

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

- Viviendas que se inscriben en la normativa de vivienda.
- Servicios que se ofrecen :

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

Viviendas para personas con deterioro cognitivo.

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

Esta opción contemplaría dos tipos de viviendas:

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

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

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

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

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

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

Antecedentes

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

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

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

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

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

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

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

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

- 58 apartamentos: 4 de 3 habitaciones, 46 apartamentos de dos habitaciones y 8 de 1 habitación.

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

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

PERSONAS TRABAJADORAS

El conjunto de organizaciones formada por Fundación Jose Matia Calvo (en adelante Matia Fundazioa), Matia Servicios Sociales, Gerozerlan, Matia Instituto y Fundación Petra Lekuona Zaharren Egoitza (en adelante Petra Lekuona) cuenta con un total de 1123 personas trabajadoras siendo un 61,8% personas de Matia Fundazioa, un 29,6% de Gerozerlan, un 1,7% de Matia Instituto y un 6,9% de Petra Lekuona (102-7 a i). Matia Servicios Sociales cuenta con una sola persona empleada con un 30% de jornada. Incluimos sus datos en la tabla correspondiente a Matia Fundazioa.

PERFIL DEL EQUIPO A 31 DE DICIEMBRE DE 2020

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

		TOTAL 2018	TOTAL 2019	MUJERES 2020	HOMBRES 2020	TOTAL 2020
Matia Fundazioa	Indefinido	440	427	393	76	469
	Temporal	225	261	197	28	225
Gerozerlan	Indefinido	215	221	211	27	238
	Temporal	121	100	80	14	94
Matia Instituto	Indefinido	-	13	11	1	12
	Temporal	-	3	6	1	7
Petra Lekuona	Indefinido	-	54	52	4	56
	Temporal	-	23	19	3	22
TOTAL		1001	1102	969	154	1.123

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2020.

Los contratos de jubilación parcial (41 mujeres y 8 hombres en Matia Fundazioa; 4 mujeres en Gerozerlan; 1 mujer y 1 hombre en Matia Instituto; 1 mujer en Petra Lekuona) se han sumado a los contratos temporales aunque todos tuvieran un contrato indefinido anterior.

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

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	Indefinido	19	238	136	5	39	32	469
	Temporal	57	73	67	7	10	11	225
Gerozerlan	Indefinido	18	118	75	-	18	9	238
	Temporal	35	28	17	5	7	2	94
Matia Instituto	Indefinido	-	9	2	-	1	-	12
	Temporal	2	3	1	-	-	1	7

Petra	Indefinido	1	23	28	-	3	1	56
Lekuona	Temporal	6	11	2	2	1	-	22
TOTAL	TOTAL	138	503	328	19	79	56	1.123

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2020

Plantilla por género, Foro y rango de edad (405-1) a 31 diciembre de 2020

		TOTAL 2018	TOTAL 2019	Mujeres 2020			Hombres 2020			TOTAL 2020
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	6	7	-	3	2	-	1	1	7
	Foro Respons	19	20	-	7	4	-	2	5	18
	Resto personas	640	661	84	293	197	12	47	36	669
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	3	3	-	3	-	-	1	-	4
	Resto personas	333	318	53	143	92	5	24	11	328
Matia Instituto	CEMI	-	1	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	15	2	12	3	-	-	2	19
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	1	-	1	-	-	-	-	1
	Resto personas	-	76	7	33	30	2	4	1	77
TOTAL		1001	1102	146	495	328	19	79	56	1.123

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2020

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

		TOTAL 2018	TOTAL 2019	MUJERES 2020	HOMBRES 2020	TOTAL 2020
Matia Fundazioa	Completa	412	499	360	73	433
	Parcial	253	189	230	31	261
Gerozerlan	Completa	232	231	153	25	178
	Parcial	104	90	138	16	154
Matia Instituto	Completa	-	14	12	1	13
	Parcial	-	2	5	1	6
Petra	Completa	-	41	42	3	45

Lekuona	Parcial	-	25	29	4	33
TOTAL		1001	1102	969	154	1.123

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2020.

Los contratos de jubilación parcial (41 mujeres y 8 hombres en Matia Fundazioa; 4 mujeres en Gerozerlan; 1 mujer y 1 hombre en Matia Instituto; 1 mujer en Petra Lekuona) se han sumado a los contratos de jornada parcial aunque todos tuvieran una jornada completa anterior.

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

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

92

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

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	Completa	32	212	116	6	35	32	433
	Parcial	44	99	87	6	14	11	261
Gerozerlan	Completa	10	89	54	2	19	4	178
	Parcial	43	57	38	3	6	7	154
Matia Instituto	Completa	-	10	2	-	-	1	13
	Parcial	2	2	1	-	-	1	6
Petra Lekuona	Completa	-	16	26	1	2	-	45
	Parcial	7	18	4	1	2	1	33
TOTAL	TOTAL	138	503	328	19	78	57	1.123

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2020.

Los contratos de jubilación parcial (41 mujeres y 8 hombres en Matia Fundazioa; 4 mujeres en Gerozerlan; 1 mujer y 1 hombre en Matia Instituto; 1 mujer en Petra Lekuona) se han sumado a los contratos de jornada parcial aunque todos tuvieran una jornada completa anterior.

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

PERFIL DEL EQUIPO PROMEDIO ANUAL

Promedio anual todas las personas trabajadoras

		TOTAL 2018	TOTAL 2019	Mujeres 2020			Hombres 2020			TOTAL 2020
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	6	7	-	-	-	-	0,7	1	1,7
	Foro Respons	19	19,59	-	-	-	-	2	4,58	6,58
	Resto personas	518,04	538,24	51,19	260,95	165,68	9,26	40,69	31,19	558,96

Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	--	-	-	-	-
	Foro Respons	3	3	-	3	-	-	1	-	4
	Resto personas	282,25	273,96	35,88	120,22	79,42	1,88	20,66	10,03	268,09
Matia Instituto	CEMI	-	0,31	-	0,69	-	-	-	-	0,69
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	13,47	0,92	10,61	2,58	-	1	0,15	15,26
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	1	-	1	-	-	-	-	1
	Resto personas	-	70,39	4,79	28,51	29,43	0,94	3,01	0,95	67,63
TOTAL		1001	926,96	92,78	424,98	277,11	12,08	69,06	47,90	923,91

Edad a 31 de diciembre de 2020

93

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

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

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

	TOTAL 2018	TOTAL 2019	Mujeres 2020	Hombres 2020	TOTAL 2020
Matia Fundazioa + Gerozerlan	223	213	119	101	220

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 Fundazioa apuesta por una estabilidad en los contratos, donde la mayoría de ellos son de carácter indefinido. La contratación temporal responde a necesidades concretas (interinidades y en menor medida contratos por obra y acumulaciones de tareas). Hoy en día, se están trabajando en fórmulas para poder reducir la rotación de personas trabajadoras para que sean más los contratos indefinidos.

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

		TOTAL 2018	TOTAL 2019	Mujeres 2020			Hombres 2020			TOTAL 2020
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	6	7	-	2,67	2	-	0,7	1	6,37
	Foro Respons	18	18,59	-	7,33	4	-	2	3,58	16,91
	Resto personas	373,69	370,15	13,71	197,68	130,48	4,64	33,92	28,59	409,02
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	3	3	-	3	-	-	1	-	4
	Resto personas	191,38	*191,45	13,05	98,3	71,62	-	16,19	8,17	207,33
Matia Instituto	CEMI	-	0,31	-	0,69	-	-	-	-	0,69
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	10,12	-	8,43	2,44	-	1	-	11,87
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	58,5	0,93	21,19	27,93	-	2,43	0,95	53,43
TOTAL		592,07	*659,12	27,69	339,29	238,47	4,64	57,24	42,29	709,62

Edad a 31 de diciembre de 2020

(*) Detectado errata en Informe año 2019 y corregido ahora

Se aprecia un incremento de los Contratos indefinidos respecto a años anteriores en las organizaciones Matia Fundazioa (+9,23%) y Gerozerlan (+8,68%).

Este hecho responde al esfuerzo que se ha realizado durante el año 2020 para conseguir una mayor estabilidad en las personas que trabajan en nuestros servicios

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

		TOTAL 2018	TOTAL 2019	Mujeres 2020			Hombres 2020			TOTAL 2020
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	1	1	-	-	-	-	-	1	1
	Resto personas	144,35	168,09	37,48	53,27	29,2	4,62	6,77	2,6	133,94
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	--	-	--	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	90,92	*82,51	22,83	21,92	7,8	1,88	4,47	1,86	60,76
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	3,35	0,92	2,18	0,14	-	-	0,15	3,39
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	1	-	1	-	-	-	-	1
	Resto personas	-	11,89	3,86	7,32	1,5	0,94	0,58	-	14,20
TOTAL		235,27	267,84	65,09	85,69	38,64	7,44	11,82	5,61	214,29

Edad a 31 de diciembre de 2020

(*) Detectado errata en Informe año 2019 y corregido ahora

Los contratos de jubilación parcial (41 mujeres y 8 hombres en Matia Fundazioa; 4 mujeres en Gerozerlan; 1 mujer y 1 hombre en Matia Instituto; 1 mujer en Petra Lekuona) se han sumado a los contratos temporales aunque todos tuvieran un contrato indefinido anterior.

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

- Se sigue mejorando procedimiento de acogida. Además de una acogida cercana y atrayente, se realiza un seguimiento a la persona de nueva incorporación 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 Fundazioa, la prevención de riesgos laborales y una descripción sobre el funcionamiento de la organización (suspendido o dificultado por las medidas sanitarias preventivas COVID19)
- 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.

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.

96

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

		TOTAL 2018	TOTAL 2019	Mujeres 2020			Hombres 2020			TOTAL 2020
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	6	6	-	3	2	-	-	1	6
	Foro Respons	20	19,59	-	6	4	-	2	3	15
	Resto personas	393	384,63	27,41	177,10	116	5,21	30,38	28,92	385,02
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	3	3	-	2	1	-	1	-	4
	Resto personas	225,05	186,04	11,44	85,30	55,20	0,46	16,43	5,74	174,57
Matia Instituto	CEMI	-	0,31	-	-	0,69	-	-	-	0,69
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	11,26	-	9,46	2,44	-	1	-	12,90
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	1	-	1	-	-	-	-	1
	Resto personas	-	45,31	1,39	17,05	25,78	0,25	1,08	-	45,55
TOTAL		646,05	657,14	40,24	300,91	207,11	5,92	51,89	38,66	644,73

Edad a 31 de diciembre de 2020

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

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

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

		TOTAL 2018	TOTAL 2019	Mujeres 2020			Hombres 2020			TOTAL 2020
		Global	Global	<30	30-49	>50	<30	30-49	>50	Global

				años	años	años	años	años	años	
Matia Fundazioa	CEMI	-	1	-	-	-	-	0,7	-	0,7
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	125,04	153,61	22,59	73,93	45,83	4,08	10,22	3,88	160,53
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	--	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	57,2	87,92	21,83	37,90	24,12	1,45	4,26	3,95	93,51
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	2.21	0,92	1,15	0,14	-	-	0,15	2,36
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	25,08	3,31	11,43	3,77	-	2,62	0,95	22,08
TOTAL		182,24	269,82	48,65	124,41	73,86	5,53	17,80	8,93	279,18

Edad a 31 de diciembre de 2020

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

Los contratos de jubilación parcial (41 mujeres y 8 hombres en Matia Fundazioa; 4 mujeres en Gerozerlan; 1 mujer y 1 hombre en Matia Instituto; 1 mujer en Petra Lekuona)) se han sumado a los contratos de jornada parcial aunque todos tuvieran una jornada completa anterior.

Se aprecia que la parcialidad se ha incrementado en el año 2020 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 2020 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 TParcial

NUEVAS CONTRATACIONES, BAJAS VOLUNTARIAS Y DESPIDOS

Nuevas contrataciones y bajas voluntarias (401-1)

Nuevas altas		TOTAL 2018	TOTAL 2019	Mujeres 2020			Hombres 2020			TOTAL 2020
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global

Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	72	108	44	45	12	9	2	-	112
Gerozerlaren	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	75	61	32	29	11	4	5	-	81
Matia Instituto	CEMI	-	1	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	Resto personas	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	26	9	7	1	2	1	-	20
TOTAL		147	197	76	82	24	15	8	-	214

Bajas voluntarias		TOTAL 2018	TOTAL 2019	Mujeres 2020			Hombres 2020			TOTAL 2020
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-							
	Foro Respons	-	-							
	Resto personas	14	31	8	5	2	-	-	-	15
Gerozerlaren	CEMI	-	-							
	Foro Respons	-	-							
	Resto personas	18	24	11	6	3	1	3	-	24
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	1	1	-	-	-	-	-	1
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	6	3	-	-	-	-	-	3
TOTAL		32	62	23	11	5	1	3	-	43

Durante el año 2020, se produjeron 214 incorporaciones y 43 bajas voluntarias en todas las organizaciones.

Despidos	TOTAL 2018	TOTAL 2019	Mujeres 2020	Hombres 2020	TOTAL 2020
----------	------------	------------	--------------	--------------	------------

		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	2	7	-	-	1	-	-	-	1
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	3	-	-	2	-	-	-	-	2
Matia Instituto	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Petra Lekuona	CEMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Respons	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	0	4	-	-	1	-	1	-	2
TOTAL		5	11	-	2	2	-	1	-	5

ROTACIÓN DE PLANTILLA

En Matia Fundazioa es indispensable la estabilidad de las personas que trabajan en nuestra organización. Analizaremos ahora el índice de rotación del año 2020 de todas las organizaciones entendiendo la rotación de plantilla de la siguiente manera:

Rotación= (Nº altas – Nº bajas) / (Nº personas a 01-01-2020 + Nº personas a 31-12-2020)/2

Rotación Matia Fundazioa: 19/679,5= 2,8%

Rotación Gerozerlan: 15/324= 4,6%

Rotación Matia Instituto: 1/17,5= 5,7%

Rotación Petra Lekuona: 0/74,5= 0%

TENDENCIA	2019	2020
Matia Fundazioa	8,28%	2,8%
Gerozerlan	5,95%	4,6%
Matia Instituto	13,79%	5,7%
Petra Lekuona	5,37%	0%

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

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

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

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

REMUNERACIÓN ALTA DIRECCIÓN

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

BRECHA SALARIAL (405-2)

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

El dato que se muestra, es el salario bruto medio anual por persona. En informes de años anteriores la forma de cálculo era la siguiente: (media salarial en mujeres/media salarial en los hombres) -1. Este año se ha cambiado la fórmula de cálculo utilizando la recomendada por la OCDE: (media salarial en las mujeres-media salarial en los hombres)/media salarial en los hombres, pero los datos no han sufrido modificaciones respecto a los años anteriores. Para calcular las cifras de la 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, se han tenido en cuenta las personas que han trabajado más de una décima parte del año). De la misma manera, se han excluido del cálculo las

personas que han tenido algún proceso de Maternidad, Paternidad, Riesgo durante el embarazo o enfermedad de pago directo porque no tenemos identificado el salario abonado por la seguridad social. A la persona que es director general de la organización, se le excluye del cálculo por tener unas condiciones contractuales diferentes.

Matia Fundazioa + Gerozerlan	Mujeres			Hombres		
	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años
CEMI + Foro responsables	-	54.976	60.477	-	53.623	58.266

101

Matia Fundazioa + Gerozerlan	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
CEMI + Foro responsables	56.809	56.718	0,16%

MATIA FUNDAZIOA + MATIA INSTITUTO	Mujeres			Hombres		
	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años
GRUPO A	*****	45.222	47.347	*****	49.462	62.260
GRUPO B	32.872	34.326	40.526	30.533	34.347	*****
GRUPO C	*****	31.896	34.832	*****	32.598	*****
GRUPO D	27.879	27.316	27.847	28.274	28.053	28.304
GRUPO E	*****	23.329	25.742	-	*****	-

*****: No existe base estadística suficiente

MATIA FUNDAZIOA	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial
GRUPO A	45.814	53.376	-14%
GRUPO B	35.083	33.896	3,5%
GRUPO C	33.181	32.402	2,4%
GRUPO D	27.600	28.229	-2,2%
GRUPO E	24.795	*****	-

*****: No existe base estadística suficiente

Se ha incluido en el mismo grupo a las personas que componen tanto el CEMI (comité de dirección) como el Foro de Responsables, por ser dos grupos con condiciones muy parecidas, y nos parecía más coherente analizarlos unidos. En este grupo, existe una diferencia del 0,16% a favor de la mujer. Como puede verse, la diferencia es muy pequeña, pudiendo decirse que en este grupo no existe brecha salarial.

En el grupo A de Matia Fundazioa, 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 brecha salarial se explica porque son muchas las mujeres que pertenecen a este grupo y no son profesionales de Medicina, un porcentaje mayor en el grupo de hombres, por lo que la media salarial disminuye mucho.

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 femenino en el grupo C. Esto se debe al plus de antigüedad de las personas que trabajan en este estrato. A medida que se incorporen hombres en el sector del cuidado, esta brecha se irá acercando a la de las mujeres.

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

No existen datos suficientes para hacer un análisis del grupo E.

GEROZERLAN + PETRA LEKUONA	Mujeres			Hombres		
	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años
GRUPO A	*****	45.898	*****	*****	-	*****
GRUPO B	34.969	37.057	36.059	*****	*****	-
GRUPO C	28.046	28.768	30.088	-	29.243	*****
GRUPO D	25.177	24.896	25.674	23.644	26.525	26.740
GRUPO E	*****	21.099	230160	-	-	-

GEROZERLAN + PETRA LEKUONA	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial
GRUPO A	45.681	44.328	3,05%
GRUPO B	36.602	37.303	-1,88%
GRUPO C	29.182	29.153	0,1%
GRUPO D	25.208	26.197	-3,77%
GRUPO E	23.259	-	-

*****: No existe base estadística suficiente

Al igual que en el análisis de Matia Fundazioa + Matia Instituto, la profesión de médico hace variar mucho los datos del grupo. En este caso, son más las mujeres médicas en comparación con el número de hombres. Esto hace que la diferencia salarial sea mayor en el grupo femenino.

En el grupo B se aprecia la incorporación de los hombres en la profesión de enfermería y por tanto, el mayor ingreso por el plus de trabajo en domingos y festivos. En el caso de Gerozerlan, en uno de los centros los profesionales de enfermería trabajan también noches, con su correspondiente plus nocturno, siendo por esa razón la diferencia mayor que en análisis de Matia Fundazioa + Instituto.

En el grupo C existe una brecha de 0,1% a favor del sector masculino. Al ser un valor tan pequeño, podemos asegurar que no existe diferencia salarial es este estrato.

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

Comparativa de brecha salarial 2018-2019

MATIA FUNDAZIOA + MATIA INSTITUTO	2018	2019	2020	TENDENCIA
CEMI + FORO RESPONSABLES	+ 6,87%	+ 1,4%	+0,16%	-1,24%

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

MATIA FUNDAZIOA + MATIA INSTITUTO	2018	2019	2020	TENDENCIA
GRUPO A	-12,1%	-13,02%	-14%	-0,98%
GRUPO B	7,87%	1,57%	3,5%	+1,93%
GRUPO C	6,17%	3,05%	2,4%	-0,65%
GRUPO D	-4,4%	-4,20%	-2,2%	+2%
GRUPO E	*****	*****	-	*****

*****: No existe base estadística suficiente

Analizando la diferencia de las brechas salariales de los años 2018, 2019 y 2020, vemos que en el grupo A la brecha ha incrementado en un punto porcentual.

En resto de los grupos, la tendencia, al igual en el grupo de CEMI + Responsables, es también hacía la igualdad entre mujeres y hombres.

GEROZERLAN + PETRA LEKUONA	2018	2019	2020	TENDENCIA
GRUPO A	- 6,7%	*****	3,05%	*****
GRUPO B	+ 6,26%	*****	-1,88%	*****
GRUPO C	- 4%	-1,8%	0,1%	+1,9%
GRUPO D	- 2%	-2,1%	-3,77%	-1,67%
GRUPO E	*****	*****	-	*****

*****: No existe base estadística suficiente

En la mayoría de los estratos no tenemos base estadística suficiente para hacer ningún análisis. En el grupo C se observa que la tendencia es hacía la disminución de la brecha existente. En el Grupo D se ve la tendencia al alza en favor del grupo masculino. Por la situación excepcional del año 2020, 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.

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. En este plan de igualdad se toman las siguientes medidas:

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

- **Medidas de conciliación de la vida personal y/o familiar de las personas:** Garantizar la aplicación de convenio colectivo propio y las mejoras sociales que en él se describen:
 - Licencia por matrimonio o pareja de hecho
 - Por alumbramiento de esposa o compañera
 - Por enfermedad grave de cónyuge/compañera/compañera, hijas/hijos, padres/madres, hermanas/hermanos, nietos/nietas y abuelas/abuelos.
 - Por muertes del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y hermanas/hermanos.
 - Por matrimonio de hermanas/hermanos o hijos/hijas
 - Por traslado de domicilio habitual
 - Por el tiempo necesario de asistencia a especialistas de Seguridad Social
 - Por asuntos propios
 - Por lactancia 1 hora de descanso cada jornada laboral o proporcional a la misma hasta que la/el niña/niño cumpla 1 año. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
 - Excedencia para atender al cuidado de hijo/hija hasta los 3 años de edad del menor
 - Permiso por la jornada necesaria para realizar exámenes.
 - Permiso sin sueldo por un periodo de 1 a 5 meses.
 - Excedencia voluntaria de hasta 5 años de duración de los cuales en 3 primeros se reserva el puesto de trabajo.
- **Medidas de prevención del acoso por razón de sexo en el trabajo:** Asegurar el cumplimiento del “procedimiento y actuación en caso de acoso”, del “procedimiento para evitar riesgos psicosociales: Gestión de conflictos ante conductas hostiles” y de las “Medidas de Prevención y actuación antes situaciones de violencia y agresión en el servicio de valoración” a través del comité de Seguridad y Salud Laboral

MEDIDAS DE APOYO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

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

MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

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

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

GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

1. Enfoque de gestión de la seguridad y salud

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

Matia Fundazioa declara expresamente su compromiso de mantener y mejorar el sistema de prevención de riesgos laborales para garantizar, en todo momento, el cumplimiento de la legislación vigente. **Cabe destacar que la actividad preventiva se ha visto afectada por la pandemia del SARS-CoV-2 durante el 2020, 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 Fundazioa con el objeto de promover y garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, proporciona tanto en el momento de su incorporación como periódicamente, la información necesaria en relación a los riesgos generales y específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención adoptadas para combatirlos, las acciones que se realizan en materia de prevención, y las medidas adoptadas en materia de emergencias, lucha contra incendios y evacuación.

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

Nº de información sobre los riesgos específicos entregados a los trabajadores	2018	2019	2020
Matia Fundazioa	128	96	110
Gerozerlan	101	26	47
Matia Instituto	6	2	4
Petra Lekuona	14	17	83

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

Nº de formaciones del art. 19 a los trabajadores	2018	2019	2020
Matia Fundazioa	62	63	675
Gerozerlan	61	11	375
Matia Instituto	0	0	6
Petra Lekuona	17	17	222

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

Se observa **un crecimiento de la formación e información impartida en el 2020**. Dicho aumento de la formación tiene su explicación en el contexto mundial que hemos vivido **debido a la pandemia del SARS-CoV-2**. Dentro de ese contexto, y **dado el impacto que podía tener y tuvo el virus en nuestros centros, se reforzó la formación a los profesionales de Matia Fundazioa en el SARS-CoV-2 durante todo el año**: patogenia, prevención y tratamiento, EPIs, protocolos de actuación, etc.

En lo referente a Petra Lekuona, la prevención se gestiona a través del Servicio de Prevención Ajeno Lautalan, el cual revisó la evaluación de riesgos del centro en el 2020, por lo que se observa un incremento de la información de reciclaje para todo el personal.

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

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

	Nº de reconocimientos médicos				Tasa de participación			
	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	PETRA L.	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	PETRA L.
2018	288	155	11	38	%53.2	%53.9	%89.3	%57.1
2019	285	139	11	44	%50.5	%50.2	%79.8	%61.6
2020	45	80	0	7	%7,93	%29,4	0	%10,2

**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 2020 nos azota la pandemia del coronavirus justo al inicio de la campaña de reconocimientos médicos laborales, por lo que se retrasan los reconocimientos al 2021. En el 2018 en Gerozerlan se observa de una bajada del número de reconocimientos, pero esta bajada se debe a la salida del centro Txara I de la entidad, con la consecuente bajada del número de trabajadores. Es por ello, que la tasa de participación no baja. En el 2019, en cambio, podemos observar que la huelga que están realizando en el sector, afecta a la campaña de reconocimientos médicos que se realiza anualmente en los centros de Gerozerlan, ya que la tasa de participación baja. De todas maneras, la tasa de participación es más o menos estable en el periodo analizado en todo Matia Fundazioa, exceptuando el año 2020.

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.

En el año 2020 no se ha realizado un simulacro de emergencia general ni se ha impartido formación en emergencias debido a la situación generada como consecuencia del coronavirus SARS-CoV-2 (a excepción de 3 EIR, a las que se les dio la formación de actuación en caso de emergencia en su centro de trabajo antes del estado de alarma decretado debido al Covid-19).

FORMACION EMERGENCIAS	MATIA FUNDAZIOA		
	2018	2019	2020
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	70	263	3
Extinción de incendios	25	26	0

FORMACION EMERGENCIAS	GEROZERLAN		
	2018	2019	2020
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	89	89	0
Extinción de incendios	14	8	0

FORMACION EMERGENCIAS	MATIA INSTITUTO		
	2018	2019	2020
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	0	1	0
Extinción de incendios	0	1	0

FORMACION EMERGENCIAS	PETRA LEKUONA		
	2018	2019	2020
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	39	35	0
Extinción de incendios	3	1	0

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

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

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

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

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

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

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

Además de los Comités, Matia Fundazioa cuenta con equipos de procesos y equipos de trabajo específicos para trabajar el ámbito de la prevención de riesgos laborales de una manera integrada, con el objetivo de dar una respuesta directa a las problemáticas que surgen en nuestro ámbito de trabajo en el día a día. Durante el 2020, debido a la pandemia generada por el SARS-CoV-2, no se pudieron celebrar tantas reuniones presenciales como se han realizado en años anteriores, pero la comunicación entre los delegados de seguridad y salud y el servicio de prevención mancomunado y la organización fue constante a través del teléfono, e-mail, etc.

3. Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional

En las siguientes tablas reflejamos los tipos de accidentes que hemos tenido en toda la organización durante el 2018-2020. En el recuento se contabilizan tanto los accidentes leves como graves.

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

Tipos de accidentes

2018	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ACCIDENTE CON BAJA	24	4	28	6	0	0	3	0
ACCIDENTE SIN BAJA	120	18	182	16	2	0	5	0
INCIDENTE	8	1	13	0	0	0	-	-
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0

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

2020	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
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 tuvo en el centro residencial Otezuri de Gerozerlan.*

El número de accidentes de trabajo en Matia Fundazioa se mantiene en cifras parejas año tras año. Si analizamos el riesgo que más se repite en los accidentes con baja, el más frecuente es el de “Carga física: manipulación de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos”. Dada la actividad a la que nos dedicamos, nuestros trabajadores ayudan a las personas en la realización de las actividades básicas diarias, como vestirse, asearse, levantarse y acostarse, etc. Todo ello, implica que deban ayudar a moverse a personas con distintos grados de dependencia e incluso con patologías graves que implican la realización de sobreesfuerzos y manipulación de cargas. Aunque la entidad trabaja por garantizar las condiciones de trabajo seguras para los trabajadores, proporcionando a los trabajadores medios técnicos y auxiliares para la realización de su trabajo (además de la formación e información básica), vemos necesario estudiar otras medidas preventivas que ayuden a mejorar la seguridad de los trabajadores. Durante el 2019 se estudió trabajar pautas de vida saludables entre los trabajadores y facilitar herramientas para ello a través de formaciones específicas de movilización de personas, manejo de las grúas que tienen en el centro, elaboración de un catálogo con todos los productos de apoyo existentes en Matia Fundazioa, proporcionar servicios de fisioterapia dirigida a los trabajadores, etc. Durante el 2020 muchas actividades planificadas se tuvieron que paralizar debido a la pandemia generada por el covid.

En Petra Lekuona, el número de accidentes de trabajo mantiene su incrementado ya observado en el año 2019 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.

Cabe destacar, que en Petra Lekuona no figuran incidentes en el periodo comprendido entre el 2018-2019 porque los esfuerzos se han centrado en la comunicación de accidentes, y una vez conseguido éste objetivo, se va a tratar de concienciar a los trabajadores para que comuniquen también aquellos incidentes de los que sean partícipes.

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.

2020	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
CASOS CONFIRMADOS COVID 19	96	15	64	7	0	0	1	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 Fundazioa, 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 no se consideran contingencias profesionales.

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

INDICE DE FRECUENCIA*	MATIA FUNDAZIOA		Actividad: CNAE 86 Actividades sanitarias	GEROZERLAN		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales	MATIA INSTITUTTO		Actividad: CNAE 72 Investigación y desarrollo	PETRA LEKUONA		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2018	36.37	29.31	20,00	84.02	116.47	20,00	0	0	4,80	30.98	0	20,00
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

INDICE DE GRAVEDAD**	MATIA FUNDAZIOA		Actividad: CNAE 86 Actividades sanitarias	GEROZERLAN		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales	MATIA INSTITUTTO		Actividad: CNAE 72 Investigación y desarrollo	PETRA LEKUONA		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2018	1,58	0,77	0,68	2,39	0,81	0,68	0	0	0,16	0,77	0	0,68
2019	1,38	1,13	0,60	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

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

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

Plantilla media de nuestras entidades:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2018	448.51	92.68	250.11	37.55	10.39	1.93	63.06	3.52
2019	470.6	93.9	239.24	37.72	12.45	1.33	67.26	4.13
2020	477.82	89.42	238.52	33.57	14.8	1.15	63.73	4.90

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

114

Horas reales trabajadas:

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

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

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

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

**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.*

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

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

En lo referente a las enfermedades profesionales, en el periodo mencionado, 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 Fundazioa.

-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 en sus trabajadores.

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

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

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

DERECHOS HUMANOS

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

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

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

También en esta guía hay obligaciones:

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

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

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

Medidas de apoyo a las personas trabajadoras

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

Rechazo del trabajo infantil o forzoso

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

ACOSO

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

117

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

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

Protocolo

Conductas prohibidas en el trabajo y que constituyen acoso moral

Abuso de autoridad

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

Trato vejatorio

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

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

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

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

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

Igualdad y no discriminación

No discriminación

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

Igualdad

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

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

Diversidad e integración

Matia Fundazioa está sensibilizada desde su inicio con las personas discapacitadas. Durante el año 2020 son 11 las personas que en algún momento han estado contratadas en Matia Fundazioa con algún tipo de discapacidad o minusvalía.

Como todas las organizaciones mayores de 50 personas, tanto Matia Fundazioa, Gerozerlan y Petra Lekuona tienen la obligación de tener contratadas en plantilla un número de personas no inferior al 2% con discapacidad. Las tres organizaciones cumplen la legislación vigente al estar exentas de esta obligación gracias a una resolución positiva de excepcionalidad para tres años que emitió Lanbide (Servicio Vasco de Empleo) en 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 las 5 personas trabajadoras con discapacidad que restan a Matia Fundazioa, 8 personas trabajadoras con discapacidad en Gerozerlan y 2 personas trabajadoras con discapacidad en Petra Lekuona. Matia Instituto, al tener menos de 50 personas trabajadoras, está exenta de esta obligación.

119

Plantilla empleado con discapacidad por grupo durante el año 2020 (405-1)

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables							
	Resto personas	2	2	5	-	-	2	11

*Edad a 31 de diciembre de 2020

Corrupción y sobornos.

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

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

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

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

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

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

121

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

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

123

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

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

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

Los consumos de la organización, en función a las plazas residenciales existentes (842 plazas)*, y entendiendo como tal, a Matia Fundazioa, Gerozerlan y Petra Lekuona, ya que el Instituto no tiene plazas, y no se hace seguimiento de sus consumos, exceptuando el de papel, sigue muy similar a de años anteriores, disminuyendo relativamente pero no de forma significativa.

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 sólo se presenta el de este último año pues no lo podemos comparar con años anteriores debido a este cambio comentado.

*No tenemos en cuenta la ocupación porque la mayoría de los consumos son estructurales.

- Consumo de electricidad en kwh

2018	2019	2020
3.616.302	3.642.749	3.526.990

- Consumo de agua en m3

2018	2019	2020
81.954	86.636	86.607

- Consumo de gas kwh

2018	2019	2020
6.081.360	6.051.536	5.961.761

- Consumo de Biomasa kwh

2019	2020
462.793	430.659

- Consumo de papel PAQUETES DE 500

2018	2019	2020
2.160	1.756	1.872

Vemos que los consumos han disminuido relativamente, pero no de forma muy significativa, siendo este año un año diferente en cuanto a la actividad que ha habido en nuestro centros.

*No tenemos en cuenta la ocupación porque la mayoría de los consumos son estructurales.

Adecuada gestión de emisiones, vertidos y los residuos

Las emisiones estimadas generadas de CO2 de nuestra organización, determinada por la herramienta de cálculo de Huella de Carbono del Gobierno Vasco, son mayoritariamente debido al tipo de combustibles y energía utilizados, y al respecto, como ya hemos comentado en los consumos *(el factor de conversión promedio utilizado para el cálculo de las emisiones de electricidad de las diferentes compañías de suministro eléctrico, ha sido de 0,31 kgCO2/Kwh)*. En la fundación hemos fomentado el uso responsable de los combustibles siendo los datos de 2020, incluyendo los tres alcances, emisiones directas, emisiones indirectas por energía, y otras emisiones indirectas, procedentes de materiales y tratamiento de residuos,

125

Por cada plaza residencial de la fundación se estiman **2,64 toneladas CO2**, siendo **2249 las toneladas de CO2** emitidas estimadas totales, según la herramienta de cálculo.

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

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

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

*No tenemos en cuenta la ocupación porque la mayoría de los consumos son estructurales.

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, se ha disparado considerablemente.

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

Kg DE RESIDUOS URBANOS	2018	2019	2020	GESTOR
Kg de orgánico	380,5	310,54	413,6	100% Revalorización
Kg de rechazo	1289,9	1059,37	1254,8	100% mancomunado
Kg de papel y cartón	1181	549,05	727,3	100% Revalorización
Kg de envases	100,3	494,33	564,2	100% Revalorización
Kg de vidrio	16216,1	13971,9	16079,6	100% Revalorización

Kg DE OTROS RESIDUOS		2018	2019	2020	GESTOR
Kg de Residuos Peligrosos producidos totales (Aerosoles, envases contaminados, baterías, parafina)		1564	1865	1723	100% autorizado Hondakin
Kg de residuos inertes y voluminosos gestionados		4300	4400	1980	100% autorizado San Marcos
Pilas bidón de 60l		1	1	1	100% autorizado Ekopilas
Kg de aceites vegetales usados		920	1890	1140	Ekograss
Kg de residuos sanitarios	Sanitarios	590,35	401,2	37466,3	100% Autorizado
	Cortantes y	173,755	184,7	115,6	

*No tenemos en cuenta la ocupación porque la mayoría de los consumos son estructurales.

	punzantes				Elirecon
	Citostáticos	45,85	50,25	71,55	
	Caducados y restos	510	487	338	

*No tenemos en cuenta la ocupación porque la mayoría de los consumos son estructurales.

DECLARACIÓN Auditoría Independiente – EINF

Emitida por DNV GL Business Assurance España S.L.

DNV GL BUSINESS ASSURANCE ESPAÑA, S.L.U. ha realizado la auditoría independiente de evaluación del Estado de Información No Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio 2020, descrito en el informe "EINF Matia Fundazioa Informe 2020" elaborado según Ley 11/2018, por la entidad:

MATIA FUNDAZIOA

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

Criterios de evaluación:

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

Alcance: MATIA FUNDAZIOA y sociedades dependientes descritas en el EINF 2020

Opinión:

Basado en los procedimientos seguidos en la auditoría y en las evidencias que hemos obtenido, en nuestra opinión no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de MATIA FUNDAZIOA y sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio 2020, no sea una representación fiel del desempeño de la empresa en materia de responsabilidad social, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

Fundamento de la opinión:

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

Place and date:

Barcelona, 4 de junio de 2021

For the issuing office:

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

Ricardo Álvarez Muña

Operation Managers – Assurance Iberia