

Estado de Información no financiera

Informe



Índice

Introducción / Sobre Matia Fundazioa.....	2
Alcance de la memoria.....	4
Misión Visión y Valores.....	7
Análisis del Entorno.....	8
Restos Estratégicos / Políticas.....	15
Riesgos y oportunidades.....	27
Modelo de Negocio.....	31
Sociedad	37
Información económica	37
Información Fiscal	42
Proveedores	43
Cuestiones Relativas a clientes	45
Voluntariado	55
Nuevas infraestructuras para la mejora de la atención	58
Cuestiones sociales y relativas al personal	69
Trabajadores	69
Seguridad Laboral.....	78
Derechos Humanos	84
Corrupción y Sobornos	88
Cuestiones Medioambientales.....	91

Introducción / Sobre Matia Fundazioa

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

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

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

A día de hoy es una Fundación privada sin Ánimo de lucro, declarada de interés general, cuyo patronato está compuesto por 20 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 2018 hemos acompañado a 25.929 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 18.000 personas en Gipuzkoa.

En cuanto a generación de empleo, el equipo de Matia se compone de 1.400 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 1.400 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.

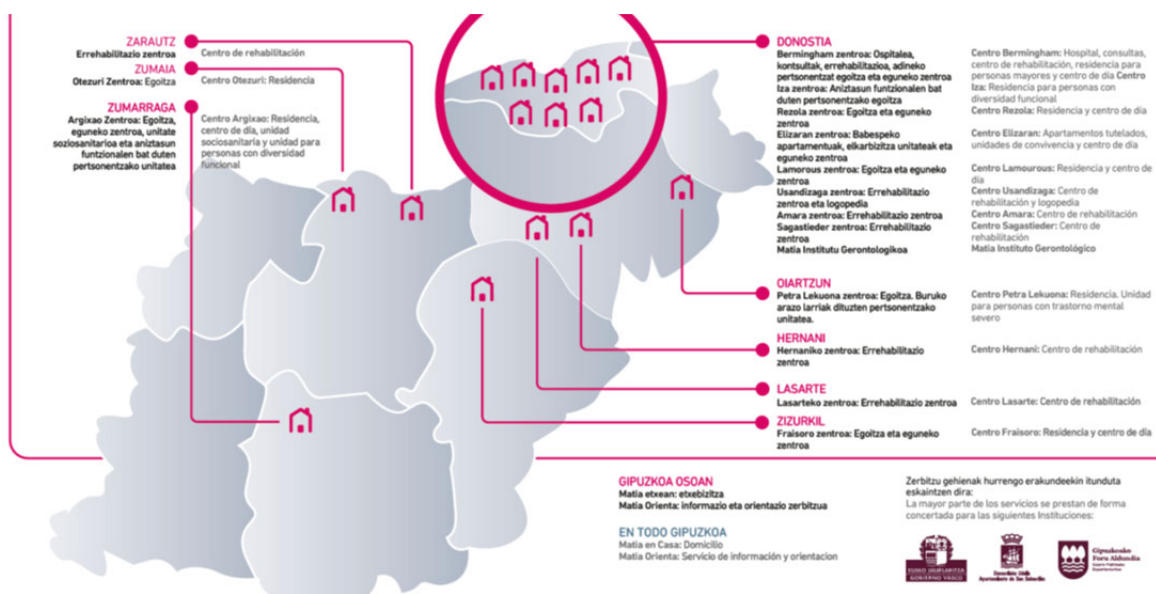
Finalmente, hemos de destacar el esfuerzo y el compromiso que Matia Fundazioa mantiene desde el año 2003 en la generación de conocimiento y la innovación a través del Matia Instituto Gerontológico. En un periodo muy difícil para la investigación, duramente castigada por la crisis económica, Matia Instituto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

¿Dónde estamos?

Matia Fundazioa es una Fundación cuya sede principal (Centro Bermingham) se encuentra en la ciudad de San Sebastián y todos sus centros se encuentran ubicados en la provincia de Gipuzkoa.

3



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 y Gerozerlan SL. En ocasiones, a lo largo del informe se hará mención tanto de Matia Instituto como Fundación Petra Lekuona que, aunque no son motivo del mismo, debido a su importancia en el día a día y ya que se gestionan de manera integrada, consideramos importante incluirlas como información complementaria.

El perímetro de consolidación de Fundación Matia abarca:

4

A) FUNDACION JOSE MATIA CALVO

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

B) GEROZERLAN, S.L.U.

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

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

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

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

D) FUNDACION INSTITUTO GERONTOLOGICO MATIA INGEMA

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

5

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

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

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

- Respecto a **Instituto Matia**:

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

- Respecto a **Fundación Petra Lekuona**:

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

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

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

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

Misión Visión y Valores

Propósito:

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

Meta:

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

7

Valores de Relación:

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

Valores en la atención:

- **Autonomía**

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

- **Dignidad**

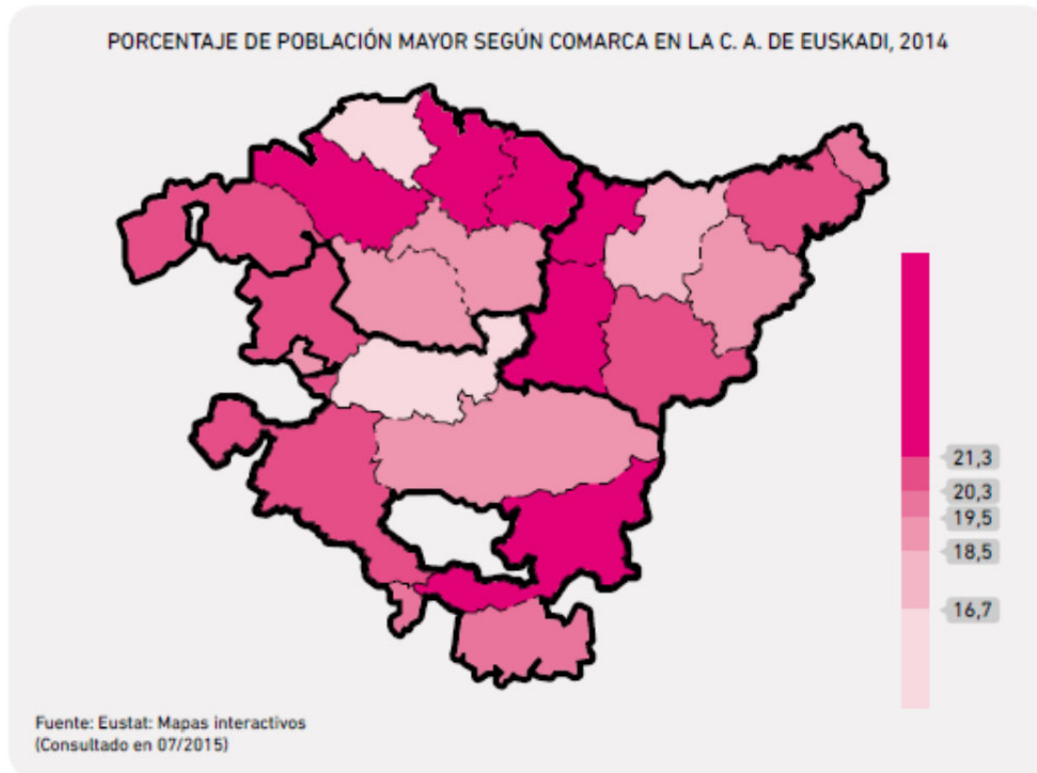
Este principio se basa en la aceptación de la diversidad y valor de cada persona y en la obligación de que sus derechos sean plenamente reconocidos y respetados.

- **Personalización**

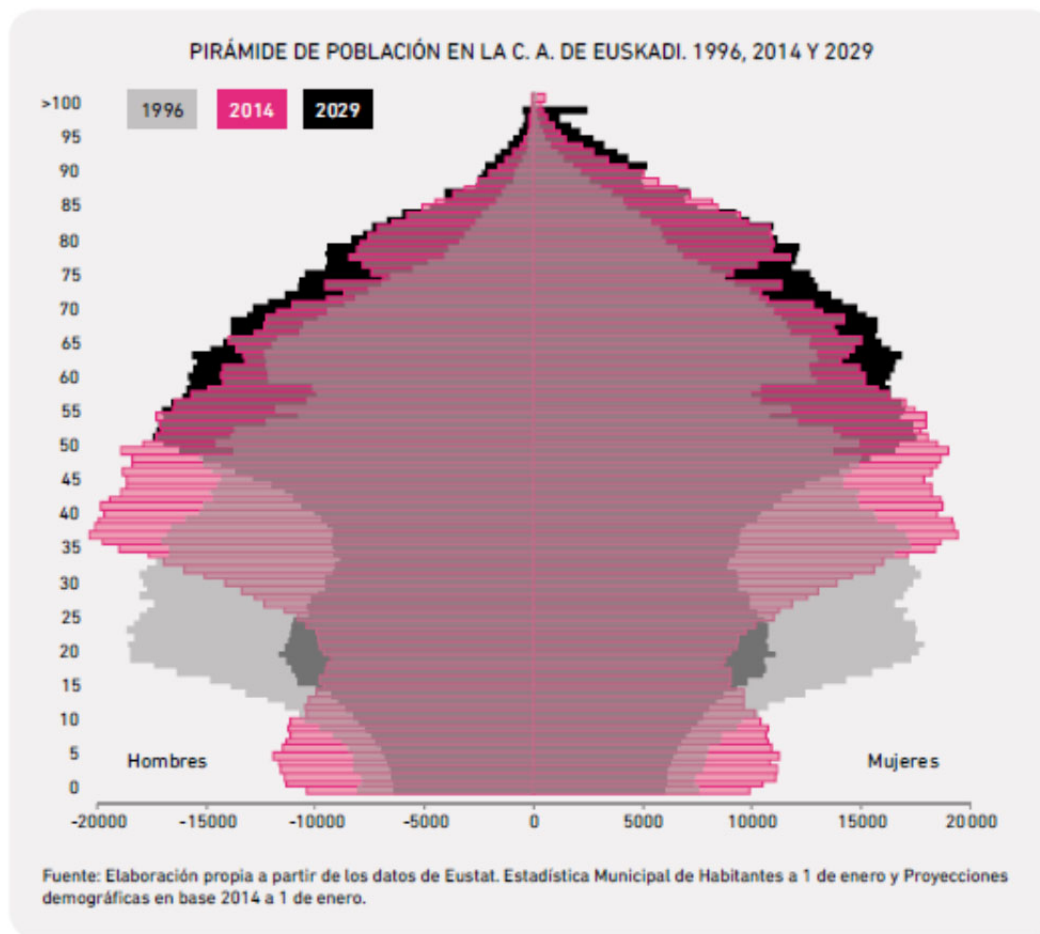
Este principio radica en tener en cuenta las circunstancias, deseos y preferencias de cada persona de manera individualizada, en toda la atención. También lo asociamos a empatía, individualidad, flexibilidad, adaptabilidad y participación.

Análisis del Entorno

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



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



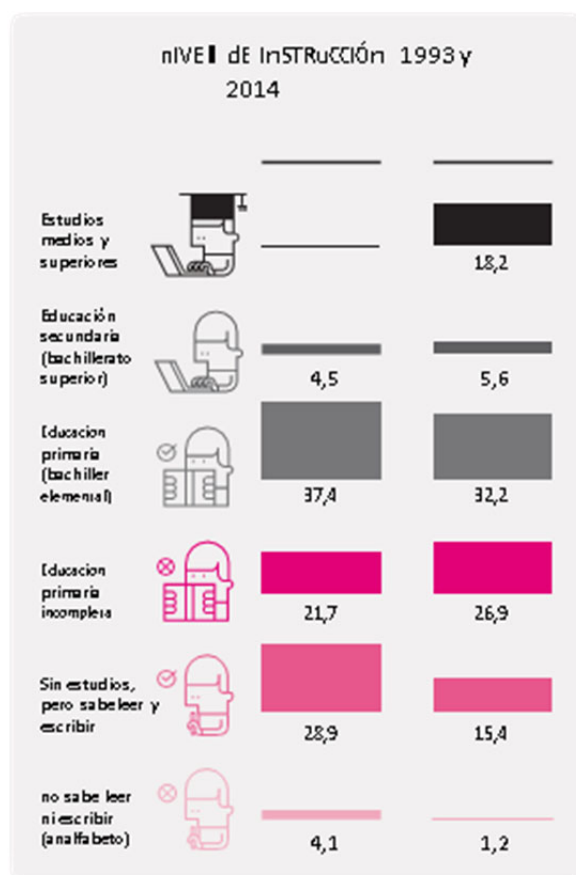
Mirando al futuro, observamos en las pirámides de población un espectacular incremento en las personas octogenarias. Se estima que para 2029 habrá más de 200.000 personas de 80 y más años en Euskadi, lo que supondrá un 9,9% de la población total y un 34,1% de la población mayor. Otra generación que se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

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

Nivel de instrucción

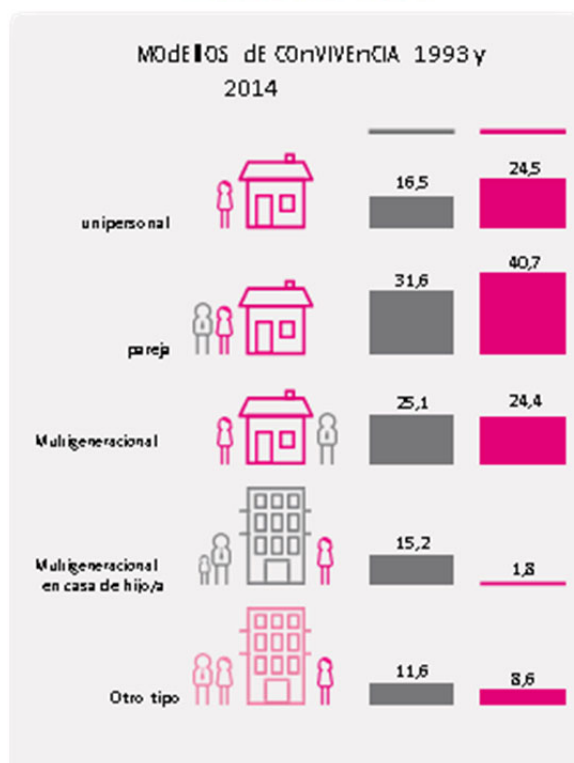
La mejora en el nivel de instrucción, es un indicador de enorme importancia y que tiene repercusiones no sólo en la posición socioeconómica de las personas, sino también en su salud, en su calidad de vida y en la planificación de la vejez y de los cuidados si en algún momento se necesitan. A modo de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

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



Formas de convivencia

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



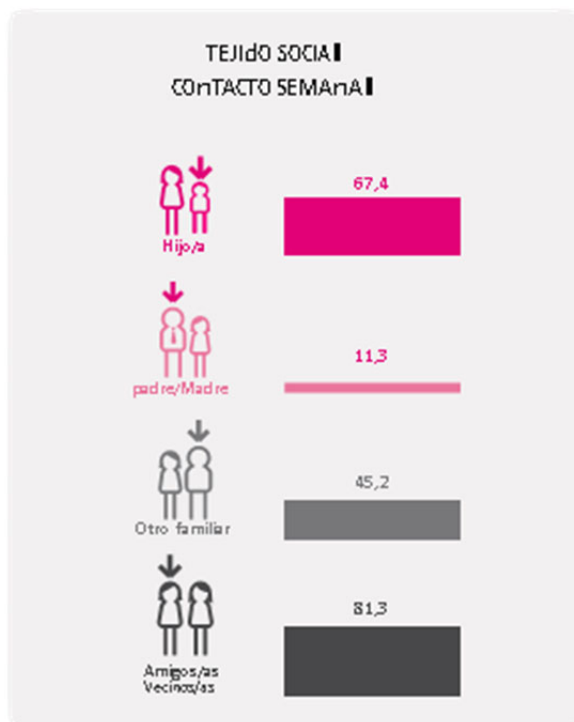
Multigeneracional en su casa: Hogar compuesto por una familia de varias generaciones en la que el/la sustentador/a principal es una persona mayor.

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

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

Red de relaciones

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

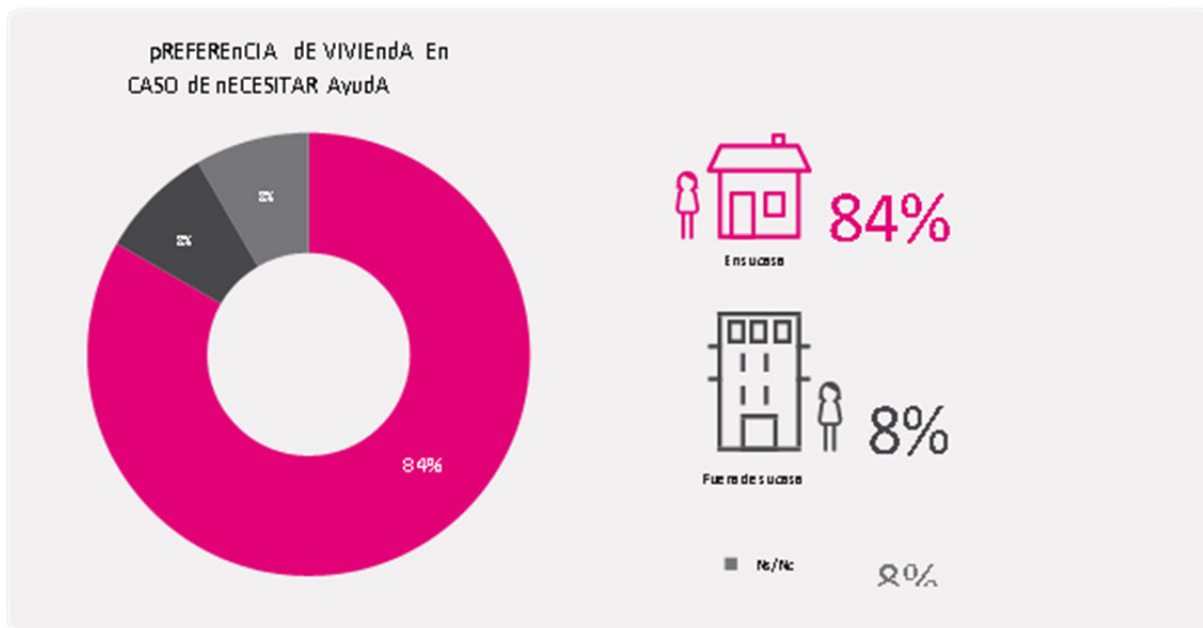


Propiedad de la vivienda

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

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

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



Tendencias de futuro para la provisión de cuidados: la corresponsabilidad

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

En consecuencia:

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

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

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

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

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

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

Retos Estratégicos / Políticas

RETO PRINCIPAL: Avanzar en el desarrollo del modelo de atención

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

15

En los centros sociales y sanitarios

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

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

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

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

Área social

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

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

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

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

Área sanitaria

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

→ Seguridad del paciente

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

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

→ Atención psicogerítrica

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

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

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

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

→ Rehabilitación Ambulatoria

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

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

Ámbito domiciliario

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

→ Matia en Casa

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

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

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

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

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

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

Ámbito comunitario

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

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

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

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

→ Matiazaleak

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

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

→ Matia Orienta

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

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

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

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

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

→ Matia Fundazioa y el movimiento de amigabilidad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ejes de trabajo

Identificar de manera participativa los objetivos y proyectos de investigación.

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

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

Promover la captación y generación interna del conocimiento.

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

Fomentar los equipos mixtos en el desarrollo de los proyectos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ejes de Trabajo

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

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

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

Adecuar los gastos a los ingresos.

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

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

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

25

Ejes de Trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ejes de Trabajo

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

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

Establecer proyectos comunes basados en el ganar/ganar.

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

Evaluación y seguimiento de los acuerdos de colaboración.

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

Riesgos y oportunidades

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

Riesgo/oportunidad	Plan de actuación	Responsable seguimiento	de	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 consultoria/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	HOSPITAL/SERV.PERSONAS		Reto Principal
Nuevos proyectos: Usurbil/Lugaritz	Trabajo institucional Trabajo con la comunidad local Creación de equipo de trabajo Contratación de expertos Visita a Dinamarca	CEMI/INFRAESTRUCTURAS		Reto principal
Etxean Bizi	Trabajo institucional Trabajo con la comunidad Formación de equipo mixto (inv/asis)	D.PLANIFICACION		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	SEGURIDAD Y SALUD		Reto de Apoyo 3

Escucha a los grupos de interés

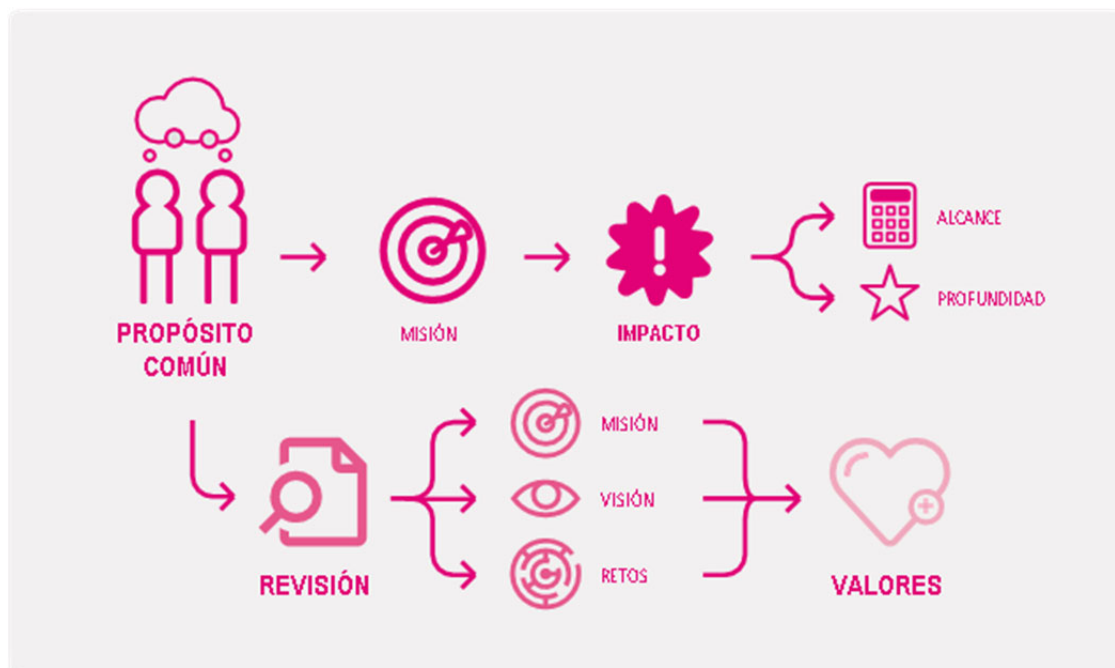
A continuación reflejamos las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés de Matia Fundazioa:

Grupo de interés	Escucha canales	Expectativa	Requisitos para la organización	Priorización / Reto
Personas usuarias y familiares	Encuestas Grupos Focales Comisiones de Familias Comisiones de personas usuarias SAU	Proceso asistencial y de cuidado adecuado Atención personalizada y cercana Información y posibilidad de decisión sobre aquello que les afecta Apoyo en las altas hospitalarias	Mecanismos para velar por la calidad y mejora continua de los procesos asistenciales Enfoque a la atención centrada en la persona Flexibilización de los servicios. Asunción de riesgos Profesionales alineados con el propósito "Acompañar"	Reto de Apoyo Principal y Reto de Apoyo 1
Profesionales	SAU Encuesta de Clima	Estabilidad y buenas condiciones de trabajo Participar en la mejora Reconocimiento por su trabajo Mejor comunicación	Incorporar demandas en la negociación y en los procesos de personas y seguridad y salud Promover espacios de reflexión y participación para todos	Reto de Apoyo 2 y 3
Diputación Foral de Gipuzkoa	Reuniones de Seguimiento	Cobertura de los servicios concertados, cumpliendo requisitos legales Apoyo en la identificación y/o desarrollo de proyectos innovadores	Identificación y cumplimiento de requisitos Labor proactiva en la g de conocimiento desde el Instituto y lo asistencial	Reto de Apoyo Principal
Departamento de Salud Euskadi	Reuniones de Seguimiento	Cobertura de los servicios concertados, cumpliendo requisitos legales y con resultados de calidad acordados Apoyo en la identificación y/o desarrollo de proyectos innovadores	Identificación y cumplimiento de requisitos, compromiso de mejora continua en la autoevaluación CP Labor proactiva en la g de conocimiento desde el Instituto y lo asistencial	Reto de Apoyo Principal
Sociedad	Comisión Mixta de Matiazaleak Convenios de Colaboración Reuniones Cooperación	Que impulsemos el desarrollo de políticas mejores entorno al envejecimiento y a la discapacidad	Importancia del proceso de cooperación y de la línea de trabajo institucional.	Reto de Apoyo 4

Todos los retos, oportunidades y expectativas identificadas se relacionan con las líneas estratégicas y se incorporan como acciones a las mismas. Su priorización e importancia viene definida por su impacto en el reto principal (alta importancia) o retos de apoyo (importancia media).

Respuesta a las necesidades Identificadas

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



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

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

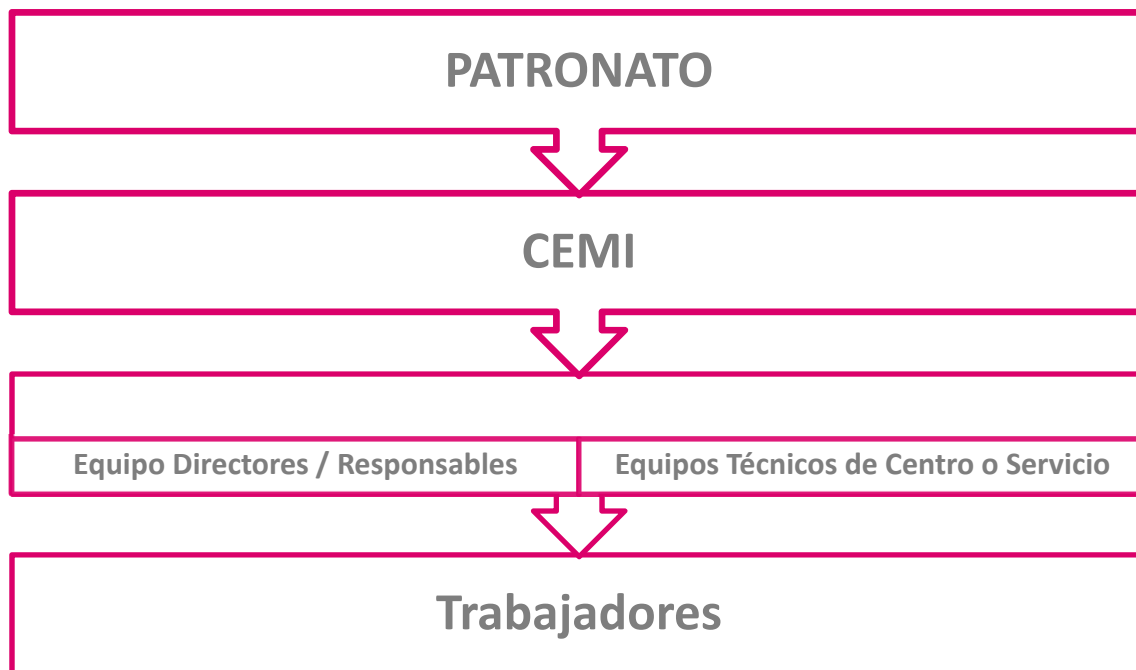
Es un recorrido en el que conocemos el punto de partida pero no el de llegada, ya que la certeza reside en el proceso en sí mismo.

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

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

Modelo de Negocio

Estructura Organizativa



31

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 20 personas destacadas de diferentes ámbitos profesionales quienes participan de forma independiente y voluntaria en su gobernanza.

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

Composición

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

Vicesecretario

Pedro Calparsoro Damián

José Vicente Espín Zalacain

Vocales

Juan José Etxeberria Monteberria

Elisa Gascue Echebeste

José Manuel Giral Mañas

Luis Ángel Goenaga Lumbier

Adolfo López de Munain Arregui

Joaquín Oquiñena Perello

Rosario Segura Lasa

Miguel Ángel Segura Zurbano

Funcionamiento

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

Dispone de estatutos

Reglamento de Régimen Interno rige:

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

- Nombramiento del Director General

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

Actividad

CONTINUIDAD de CUIDADOS

Atención psicosocial a
personas con enfermedades
avanzadas y en duelo

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

Matia
en casa

■ Servicios sociales
■ Servicios sanitarios

Hospital y
consultas externas

Matia Orienta

Centros de
rehabilitación

Centros
residenciales

Centros
de día

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

Servicio de información y orientación:

Este servicio, creado a partir de la necesidad detectada en el periodo anterior, e identificada también en el documento “100 propuestas para avanzar en el bienestar y el buen trato a las personas que envejecen” elaborado para el Gobierno Vasco, está consolidándose en su doble vertiente: orientadora para la ciudadanía que necesita apoyo o información sobre recursos, servicios e itinerarios en el ámbito del envejecimiento y la discapacidad así como en la vertiente interna de promover el concepto de continuidad de cuidados en Matia Fundazioa. Desde su creación en 2013, el número de consultas ha crecido exponencialmente, llegando a finales de 2017 a superar las 1200, todas ellas resueltas con éxito y con un alto nivel de satisfacción por parte de los demandantes del servicio.

35

Hospital Bermingham y consultas externas:

En los últimos años el hospital Bermingham ha presentado un incremento en el número de ingresos anuales, llegando en 2018 a 1272 en sus diferentes unidades (rehabilitación, psicogeriatría, cuidados paliativos y convalecencia). Asimismo, hemos superado las 1900 consultas de geriatría y psicogeriatría, descentralizando la asistencia en la zona de Goierri, atendiendo a los pacientes de esta comarca en el Centro Argixao de Zumárraga. La estancia media de los pacientes ha descendido en los últimos años, siendo en 2015 de 25(Sin larga estancia). El cumplimiento de objetivos asistenciales planteados al ingreso se ha dado en un 91% de los pacientes atendidos.

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

Rehabilitación ambulatoria y logopedia:

Es un servicio concertado con el departamento de Salud del Gobierno Vasco y se presta en 7 centros por un equipo de unas 80 personas (médicos rehabilitadores y fisioterapeutas).

En 2015, ha atendido a más de 7.669 personas con diferentes patologías y con edades comprendidas entre los 0 y 100 años. En un 76% de los casos atendidos, se ha conseguido mejoría de su patología.

Programa de atención psicosocial a personas con enfermedades avanzadas:

Este programa financiado por la Obra Social la Caixa, ha atendido este último año a cerca de 1.011 personas durante la enfermedad y en el duelo. Este programa se desarrolla paralelamente en diferentes hospitales de la red pública de Osakidetza.

Centros residenciales y centros de día:

En los últimos 15 años, Matia Fundazioa ha doblado el número de plazas residenciales, de 450 a 920 a día de hoy, de las cuales 171 son plazas para personas con perfil psicogeriátrico. La edad media de las personas que viven en nuestros centros residenciales es de 84 años (en los últimos 5 años ha aumentado en dos años) y el 68 % son mujeres.

Otro dato significativo de las personas atendidas en nuestros centros residenciales es que el 83% de las personas presenta deterioro cognitivo moderado o grave, mientras que en los centros de día este dato es del 77%.

Finalmente destacar que el 95% de las personas residentes cuentan con apoyo socio familiar y que el nivel de presencia y participación de familiares y allegados en los centros residenciales es elevado.

Matia Instituto

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

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

En este mismo entorno colaborativo se desarrolla desde hace varios años el apoyo técnico al proyecto Euskadi Lagunkoia que genera un impacto importante en el bienestar de la ciudadanía vasca.

Por otra parte, se mantiene una relación de colaboración permanente con la diputación Foral de Gipuzkoa, cuyos frutos se materializan en iniciativas de impacto como la gestión del Proyecto Sendian o, en 2015, la realización del Estudio PECEF y el Proyecto “Etxean Bizi” de reformulación de cuidados en el domicilio

SOCIEDAD

INFORMACIÓN ECONÓMICA

INFORME DE GESTION A 31/12/2018

PANEL DE INDICADORES MATIA + GEROZERLAN diciembre-18

INDICADORES			PRESUPUESTO	ACUMULADO					
			ANUAL	Presupuesto	Real	Año Anterior	Real - Ppto	Real - AA	
Actividad	Social	Ocupación de Residencias	98,18%	98,18%	98,01%	97,96%	-0,17%	0,05%	
		Ocupación de Centros de Día	95,85%	95,85%	91,49%	94,24%	-4,36%	-2,75%	
		Horas prestadas Asistentes Personales	17.157	17.157	13.883	17.311	-3.274	-3.428	
	Sanitaria	Hospital	Ocupación Hospital	93,33%	93,33%	91,59%	94,20%	-1,74%	-2,61%
			Número de Altas del Hospital	1.208	1.208	1.354	1.338	146	16
			Estancia Media en Hospital	27,69	27,69	25,13	26,09	-2,56	-0,96
		Rehabilitación	Número de Tratamientos Realizados	168.551	168.551	161.268	165.773	-7.283	-4.505
			Número de Pacientes	7.116	7.116	7.646	7.561	530	85
			Número de Tratamientos por Paciente	24	24	21	22	-3	-1
			Número de Tratamientos Logopedia	11.260	11.260	13.201	10.286	1.941	2.915
	CELO	Número de Consultas Externas	4.984	4.984	6.056	5.101	1.072	955	
	Valoración	Número de Valoraciones Realizadas	21.882	21.882	21.643	19.916	-239	1.727	
		Dependencia: Días Recepción a Super	25	25,0	32,9	23,7	8	9	
		Discapacidad: Días Recepción a Super	25	25,0	38,8	35,8	14	3	
FM + Gerozerlan	Ingresos de Explotación	45.744.863	45.744.863	46.651.227	48.475.017	906.364	-1.823.789		
	Resultados actividad	2.265.054	2.265.054	2.119.586	2.127.581	-145.468	-7.996		
	% Resultado sobre ingresos	4,95%	4,95%	4,54%	4,39%	-0,41%	0,15%		
	EBITDA	4.653.961	4.653.961	4.476.400	4.634.192	-177.561	-157.793		
	% EBITDA sobre ingresos	10,17%	10,17%	9,60%	9,56%	-0,58%	0,04%		
	Servicio de la deuda	-4.442.732	-4.442.732	-4.442.732	-4.873.911				
	EBITDA / Servicio de la deuda	4,75%	4,75%	0,76%	-4,92%				
	Independencia Financiera	48,81%	48,81%	47,88%	43,28%	-0,93%	4,60%		
	Fondo de Maniobra	-3.714.400	-	-4.128.843	-3.909.384	-	-		
	Resultados actividad Petra Lekuona	Ingresos de Explotación	3.544.527	3.544.527	3.629.768	3.513.228	85.241	116.540	
Resultados Empresariales		198.058	198.058	333.576	293.188	135.518	40.388		
% sobre ingresos		5,59%	5,59%	9,19%	8,35%	3,60%	0,84%		
EBITDA		337.999	337.999	466.254	426.373	128.255	39.882		
% EBITDA sobre ingresos		9,54%	9,54%	12,85%	12,14%	3,31%	0,71%		
Servicio de la deuda		-139.303	-139.303	-139.303					
EBITDA / Servicio de la deuda		142,64%	142,64%	234,71%					
Independencia Financiera		84,14%	84,14%	84,56%	82,00%	0,42%	2,56%		
Fondo de Maniobra		511.806	-	813.220	482.826	-	-		
Instituto	Ingresos de actividad	982.140	982.140	971.140	835.195	-11.000	135.945		
	EBITDA actividad	-122.021	-122.021	-218.587	-338.585	-96.566	119.998		
	% EBITDA sobre ingresos de actividad	-12,42%	-12,42%	-22,51%	-40,54%	-10,08%	18%		
	Ingresos Adjudicados	0	968.275	968.275	-				
	% ingresos de actividad s/adjudicado		101%	100%	-				

FUNDACION JOSE MATIA CALVO Y SOCIEDADES DEPENDIENTES			
CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE EJERCICIO			
(Euros)			
	2018	2017	2016
A) OPERACIONES CONTINUADAS			
1. Importe neto de la cifra de negocios.	45.051.585	47.063.197	46.430.839
b) Prestaciones de servicios.	45.051.585	47.063.197	46.430.839
4. Aprovisionamientos.	-7.412.802	-7.683.072	-7.852.372
a) Consumo de mercaderías.	-864.922	-845.035	-674.682
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.	-2.135.627	-2.211.663	-2.159.738
c) Trabajos realizados por otras empresas.	-4.412.254	-4.626.374	-5.017.952
5. Otros ingresos de explotación.	1.303.984	1.176.245	1.007.650
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.	1.190.906	1.110.444	881.025
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.	113.079	65.801	126.625
6. Gastos de personal.	-31.145.039	-32.379.097	-30.867.466
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-23.159.148	-24.209.628	-23.265.220
b) Cargas sociales.	-7.985.891	-8.169.469	-7.602.246
7. Otros gastos de explotación.	-3.390.743	-3.596.937	-3.350.678
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.		-4.922	-3.000
b) Otros gastos de gestión corriente.	-3.390.743	-3.592.015	-3.347.678
8. Amortización del inmovilizado.	-2.008.518	-2.051.856	-2.087.041
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.	214.005	212.075	212.101
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	-13.105	-590	0
a) Deterioros y pérdidas.			0
b) Resultados por enajenaciones y otras.	-13.105	-590	0
12. Otros resultados.	64.574	-14.717	-7.512
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	2.663.941	2.725.249	3.485.520
15. Ingresos financieros.	12.577	12.486	11.971
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.	12.577	12.486	11.971
16. Gastos financieros.	-544.756	-637.282	-708.847
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-532.180	-624.796	-696.877
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	2.131.762	2.100.452	2.788.644
24. Impuestos sobre beneficios.	-12.176	0	0
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	2.119.586	2.100.452	2.788.644

El resultado del ejercicio 2018 ha sido 2.119.586 eur, cifra bastante similar a la del año anterior. Este año, a partir de febrero, hemos dejado de gestionar el centro Residencial Txara por lo que tanto los ingresos como los gastos han disminuido.

INGRESOS

En el **área Residencial**, la ocupación ha sido del 100% en plazas públicas y 91% en plazas privadas, siendo la media de ocupación de 98% (97,96% en 2.017). Desde mayo se está aplicando el incremento de tarifas de las plazas concertadas con Diputación.

Respecto a los **Centros de día**, la ocupación media ha sido del 91,49% Desde primeros de año, la bajada en ocupación ha sido generalizada en todos los centros y se mantiene esta tendencia. Es por ello que desde MATIA Orienta, a partir de mayo, se están llevando a cabo 3 acciones: reorientar la demanda de residencial a Centro de día; cambiar el mensaje de la utilidad de este recurso; e intentar flexibilizar los Centros de día.

Otro dato importante en esta partida es el **precio medio de la plaza privada**. Cerramos el año con un precio medio de 100,64 euros/estancia.

En el área de **Sanidad**, la cifra de Convenio para este año 2.018 ha sido de 12.880.378euros por parte del Gobierno Vasco, lo cual supone una subida del 1,5% respecto al 2.017.

La ocupación del Hospital ha alcanzado un 91,59%. La estancia media es de 25,13 días. Ha descendido en un día respecto al año pasado. Esta alta ocupación ha tenido como

contrapartida una menor actividad con respecto al año anterior en **rehabilitación** para evitar superar el importe del concierto. A pesar de todo, hemos tenido una sobreactividad de 145.000 euros.

Destacamos que en el Hospital en el mes de enero se reestructuraron las plantas buscando un mayor bienestar de las personas usuarias. Actualmente, los pacientes paliativos se encuentran en la tercera planta, estando la otra mitad ocupada por los usuarios de Convalecencia; los pacientes de psicogeriatría, a su vez, han sido trasladados a la segunda planta. La inversión que ha conllevado esta reestructuración se realizó en 2.017.

En lo que respecta a las **consultas externas**, esta actividad sigue teniendo una tendencia alcista. En el año 2.018 ha habido 955 consultas más que el año pasado.

El **Servicio de Asistentes Personales** ha tenido una actividad inferior al ejercicio anterior, habiéndose trabajado 3.428 horas menos que el año pasado. Como contrapartida a esta menor facturación, el coste de personal también ha descendido ya que va en relación directa a la actividad.

GASTOS

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

Detallamos a continuación estas partidas.

- **Gastos de personal.**

Esta partida representa el 66% de los ingresos de la cuenta de resultados.

Resumimos temas significativos de este ejercicio:

- **Txara:** La gestión del centro Txara por parte de FM sólo se ha realizado en el mes de enero.
- **Incremento salarial:** a la espera de la firma del Convenio, se ha provisionado un incremento en FM del IPC.
- **Sobrerratio:** hay sobrerratio de auxiliares respecto a cartera de servicios de Diputación tanto por formación como por modelo de atención centrado en la persona y modular.

Ha habido sobrerratio respecto a presupuesto en enfermeras por la difícil gestión de contratación de las mismas, y a su vez se ha incrementado el ratio del personal de farmacia para la mejora del servicio farmacéutico.

- **Absentismo:** El absentismo en Fundación MATIA ha sido del 8,2%, y en Gerozerlan del 12,0%. Dentro de este absentismo tenemos en cuenta la Ausencia por Enfermedad Común así como los permisos retribuidos (Convenio).

MATIA FUNDAZIOA	REAL
Auxiliares asistenciales	10,7%
Enfermeras	7,4%
Total General	8,2%
GEROZERLAN	REAL
Auxiliares asistenciales	13,7%
Enfermeras	10,8%
Total General	12,0%

- **Gastos de Reparación y Conservación**

Destacamos los gastos de reparación en Bermingham, Fraisoro, Argixao y Otezuri.

- *Bermingham*: se ha instalado una marquesina climatizada en la primera planta y se han reparado baños.
- *Iza*: se ha instalado una marquesina en el módulo dos de la primera planta.
- *Fraisoro*: se han reparado las goteras de la cubierta y de la primera planta.
- *Argixao*: los gastos de reparación de los daños ocasionados por un incendio que se produjo en una habitación han sido abonados íntegramente por el seguro.
- *Lamorous*: se han realizado varias actuaciones en acabados de pintura y protecciones.
- *Otezuri*: en mayo se ha sustituido la caldera.
- *Terraza Bermingham*: gracias a la donación anónima recibida el año pasado por importe de 200.000 eur, se ha procedido a construir un jardín botánico en la terraza de la residencia de Bermingham. Esta obra, por la magnitud de su importe se ha llevado a inversiones (no a cuenta de resultados): Actualmente están en plenas obras y se prevee terminarla el próximo trimestre.

- **Tributos**

En tributos hemos recibido un recargo en el IBI e IAE de los 4 últimos años por la revalorización catastral del edificio de Bermingham de Fundación Matia.

- **Gastos en fármacos y laboratorio.**

Por un lado ha habido un incremento de gasto en laboratorio puesto que se han realizado análisis solicitados por el obispado y por otro lado se ha asumido el coste del material consumible para robot de farmacia.

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.

SUBVENCIONES RECIBIDAS								
ORGANISMO	NOMBRE PROYECTO	EJERCICIO	IMPORTE CONCEDIDO	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016	TRASPASO A RTADOS 2015	TRASPASO A RTADOS 2014
GOBIERNO VASCO	E-BIZI	2014	146.590				66.298	80.292
	GIRO	2014	9.103					9.103
	SIMACP	2014	17.809	-2.353				17.809
	GIRO	2015	30.683				30.683	
	SIMACP	2015	46.384	-904		84	46.300	
	THINKING PLAY	2015	16.200			15	16.200	
	BIZI	2016	16.575			16.575		
	GIRO	2016	39.898		7.980	31.918		
	PROTOTIPO	2016	3.044	-3.044		3.044		
	THINKING PLAY	2016	44.491			44.476		
	EK-NEOU	2017	38.985	19.021	19.964			
	HAUSKOR	2018	102.477	39.531				
DIPUTACION	ASPD	2018	5.000	5.000				
NAZARET ZENTROA	BEGIRADAK	2018	10.306	10.306				
MATIAZALEAK		2018	44.702	45.522	37.857	30.514		
TOTAL			572.246	113.079	65.801	126.625	159.481	107.204

INFORMACIÓN FISCAL

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.

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	2018	2017	2016
Fundación Matia	0	0	0
Gerozerlan	12.176	0	0
Matia Servicios Sociales	0	0	0
	12.176	0	0

PROVEEDORES

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

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

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

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

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

204-1 Proporción de gasto en proveedores locales

AMBITO GEOGRAFICO	2018			2017			2016		
	Importe	Número	%	Importe	Número	%	Importe	Número	%
LOCAL (Guipuzcoa)	7.926.374	300	53%	8.752.640	328	56%	8.217.037	306	55%
RESTO COMUNIDAD (Alava y Vizcaya)	743.667	46	8%	850.188	54	9%	1.156.268	48	9%
NACIONAL (Resto de España)	2.001.134	219	39%	2.051.379	202	35%	1.846.219	201	36%
TOTAL	10.671.176	565	100%	11.654.206	584	100%	11.219.525	555	100%

En torno a un 60% de nuestros proveedores se ubican en un radio menor a 150 kms de nuestros centros. Hay que tener en cuenta, que dentro de los proveedores con los que trabajamos, hay dos tipos, los que nos suministran productos y servicios diariamente y que por ellos es fundamental priorizar la respuesta, la cercanía, el conocimiento, etc y aquellos proveedores puntuales, muchas veces de temas relacionados con las infraestructuras y sus mobiliarios donde la importancia de la cercanía no es tanta como la calidad y durabilidad de los bienes que adquirimos.

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

Derivada de la evaluación y seguimiento de incidencias con proveedores indicar que: los proveedores de servicios con los cuales trabajamos, los mantenemos por su valoración, tanto en calidad, como en precio, como en servicio y cercanía y disponibilidad. La evaluación de proveedores de productos es satisfactoria en todos los casos, pudiéndose consultar los registros de incidencias y valoraciones de compras en nuestro sistema de gestión interno de calidad. En el ejercicio 2018 no hemos tenido ninguna incidencia y sin embargo cabe destacar la felicitación recibida por el departamento de Sanidad de la comunidad autónoma sobre el sistema APPC y sus seguimientos en la cocina central.

AUDITORIAS DE COMPRAS REALIZADAS		
Empresa	Concepto	Día
Itsas Natura	control APPCC	23/02/2018
Itsas Natura - Interna	Alerta Sanitaria	08/03/2018
DNV	Auditoria Calidad	06/06/18-26/06/18
Sanidad - Itsas Natura - Externa	Alerta Sanitaria	18/09/2018
Control interno	Seguridad Alimentaria	26/09/2018
Sanidad-Piscina	Auditoria sanidad	18/09/2019
Ireber - Agem	Auditoria Económica	14/12/2018

CUESTIONES RELATIVAS A CLIENTES

En Matia Fundazioa en 2018:

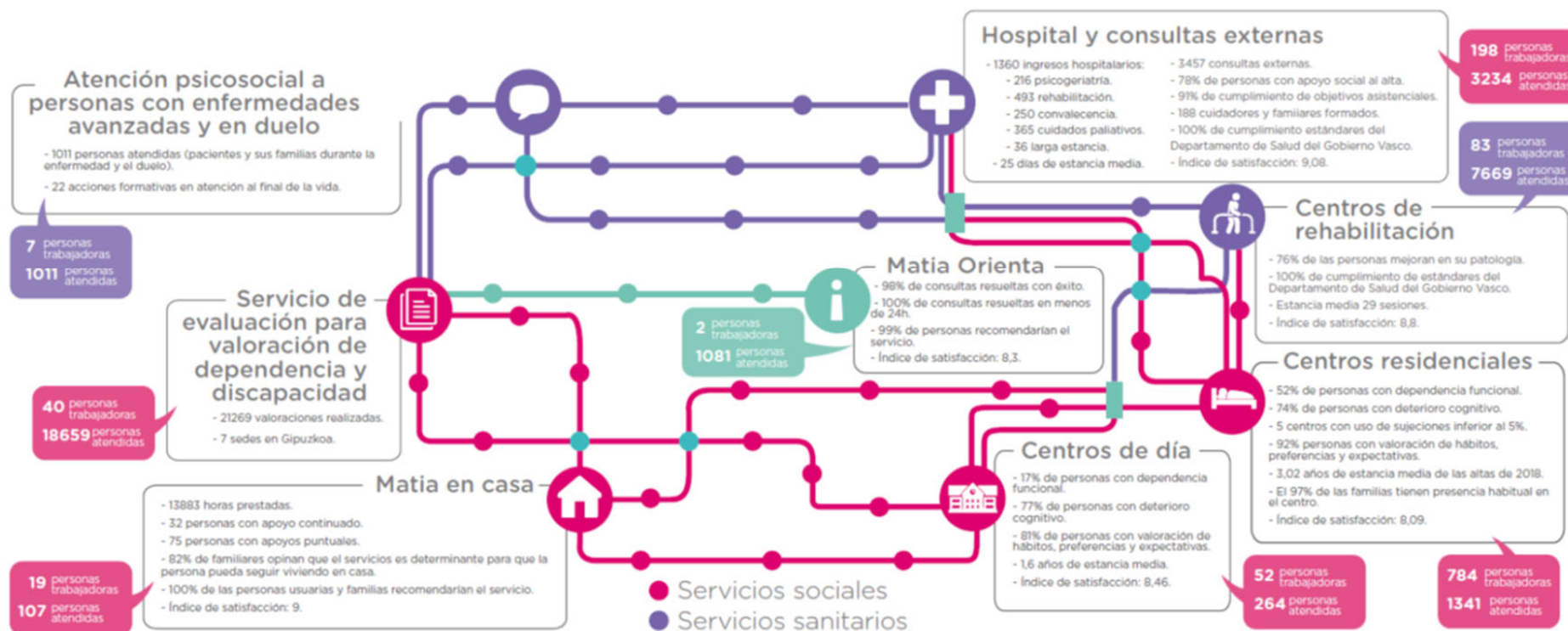


45



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.

CONTINUIDAD de CUIDADOS



EL SERVICIO DE ATENCIÓN A LA PERSONA USUARIA (SAU)

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

Funciones:

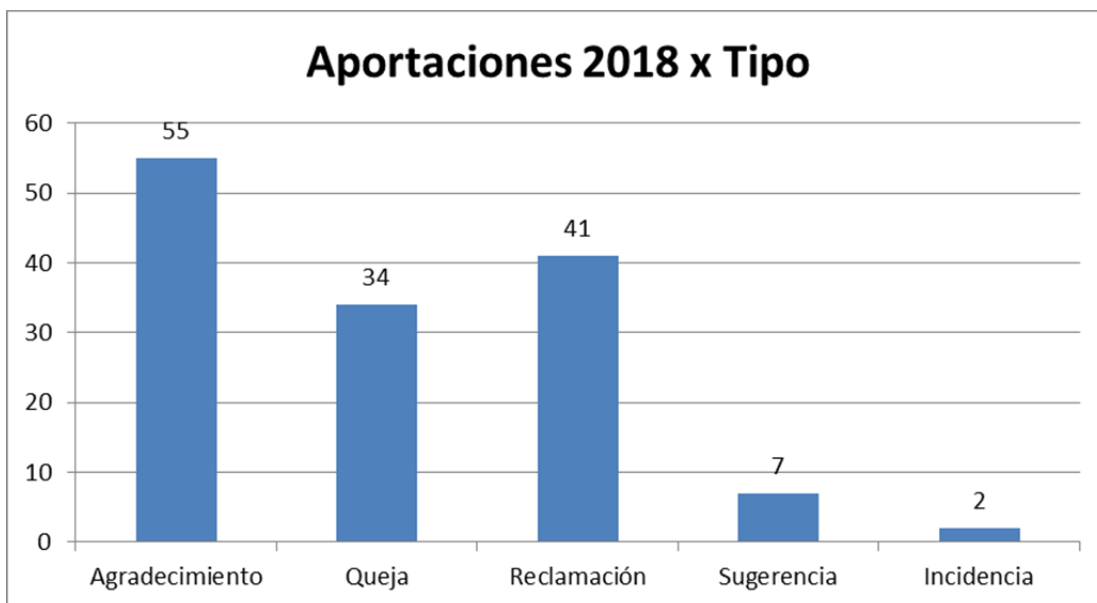
- Vigila y vela por el cumplimiento de los derechos de las personas usuarias
- Impulsa, atiende y tramita todas las Reclamaciones, Sugerencias e Incidencias presentadas por las personas usuarias o sus familias
- Promueve el establecimiento de aquellas acciones preventivas, correctivas y de mejora
- Hace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

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

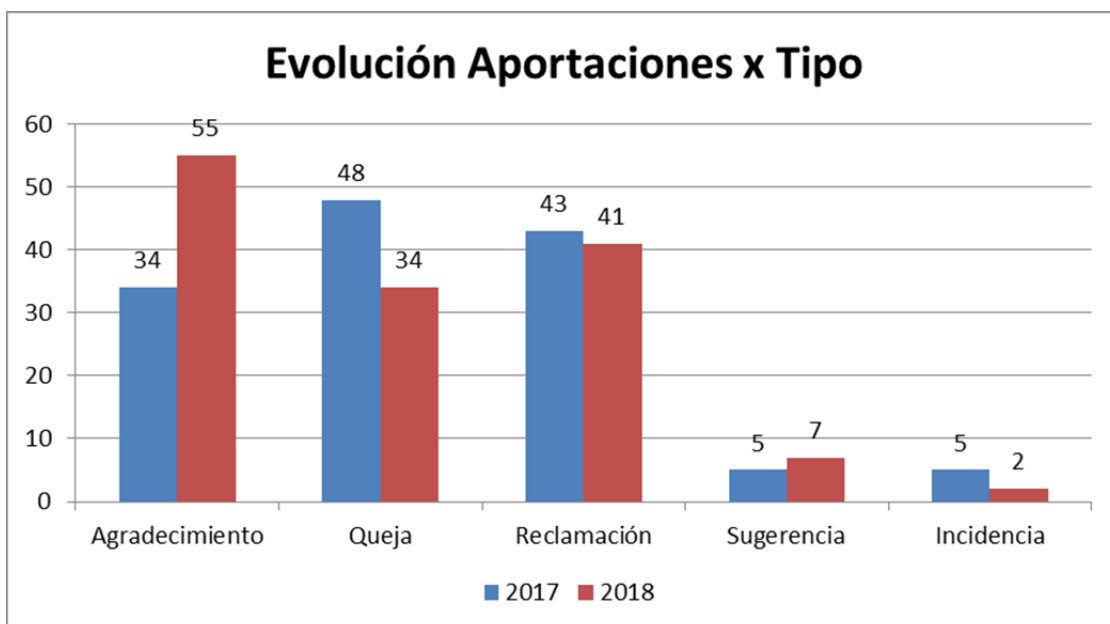
- Presencial en el centro comunicando su aportación a un profesional
 - Depositar aportación en el buzón de sugerencias del centro
 - Mediante correo electrónico al SAU
 - Presencialmente con cita concertada con el SAU
- Se han recogido un total de 139 aportaciones. Reclamaciones 29%, quejas 24%, Incidencias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

Aportaciones 2018

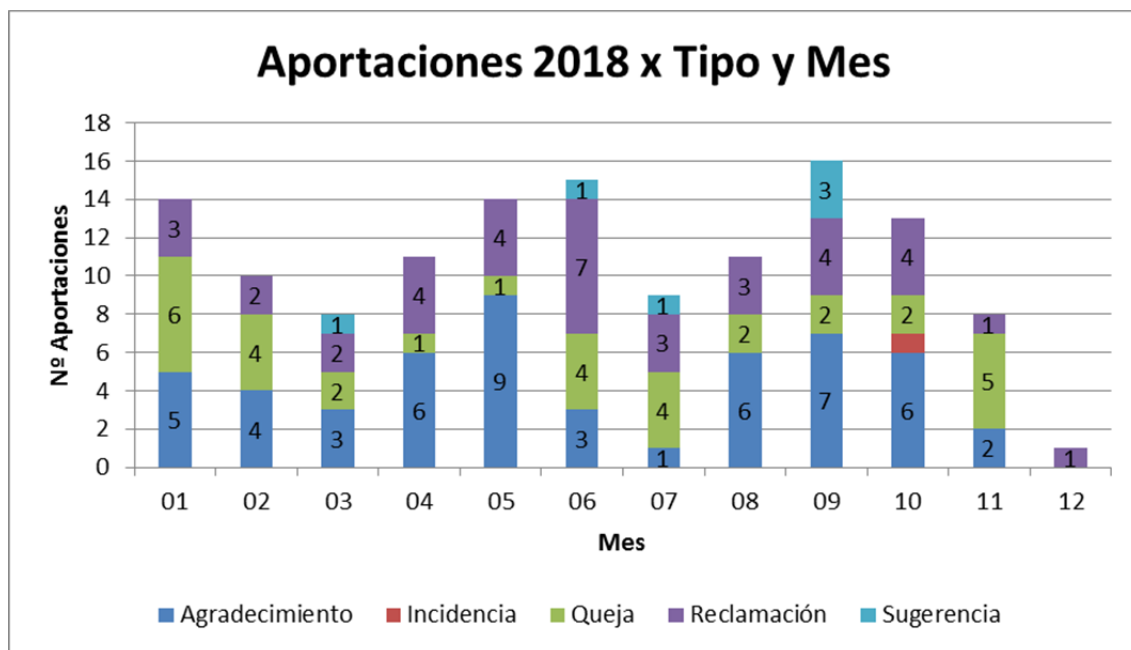
Se han recogido un total de 139 aportaciones. Reclamaciones 29%, quejas 24%, Incidencias 1%, sugerencias 5% y agradecimientos 40%.



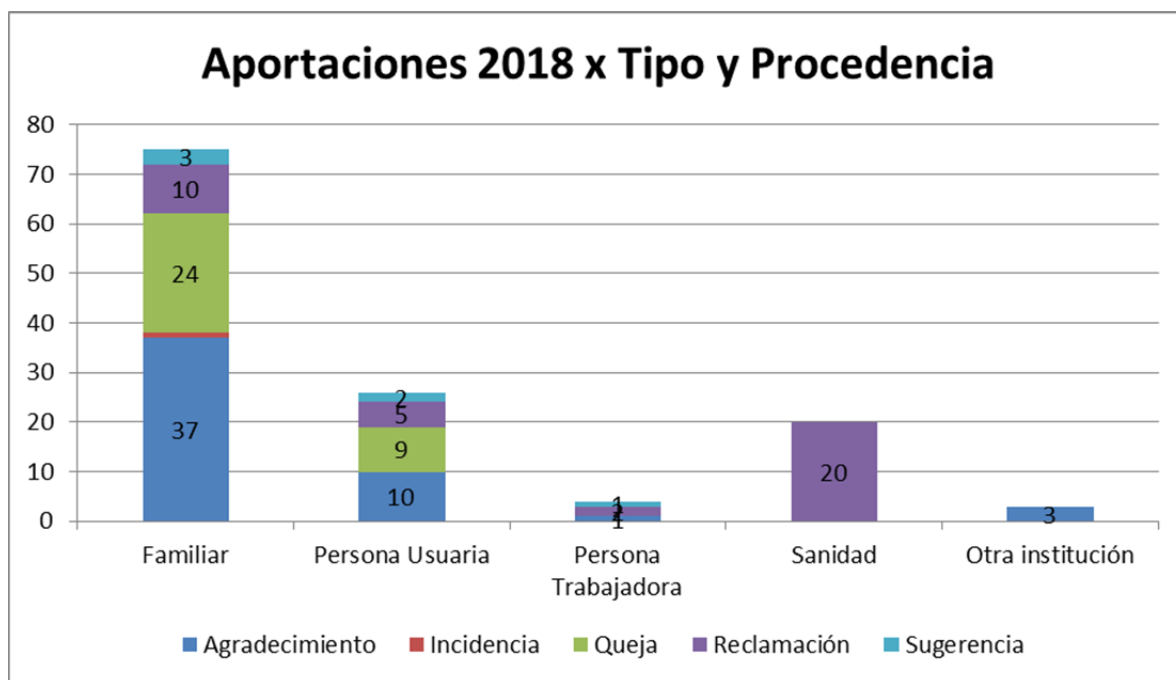
En el 2018 se han recogido en el SAPU un nº similar de aportaciones al año anterior (4 más), de entre ellas hay un 15% más de agradecimientos y un 15% menos de quejas y reclamaciones que el año anterior.



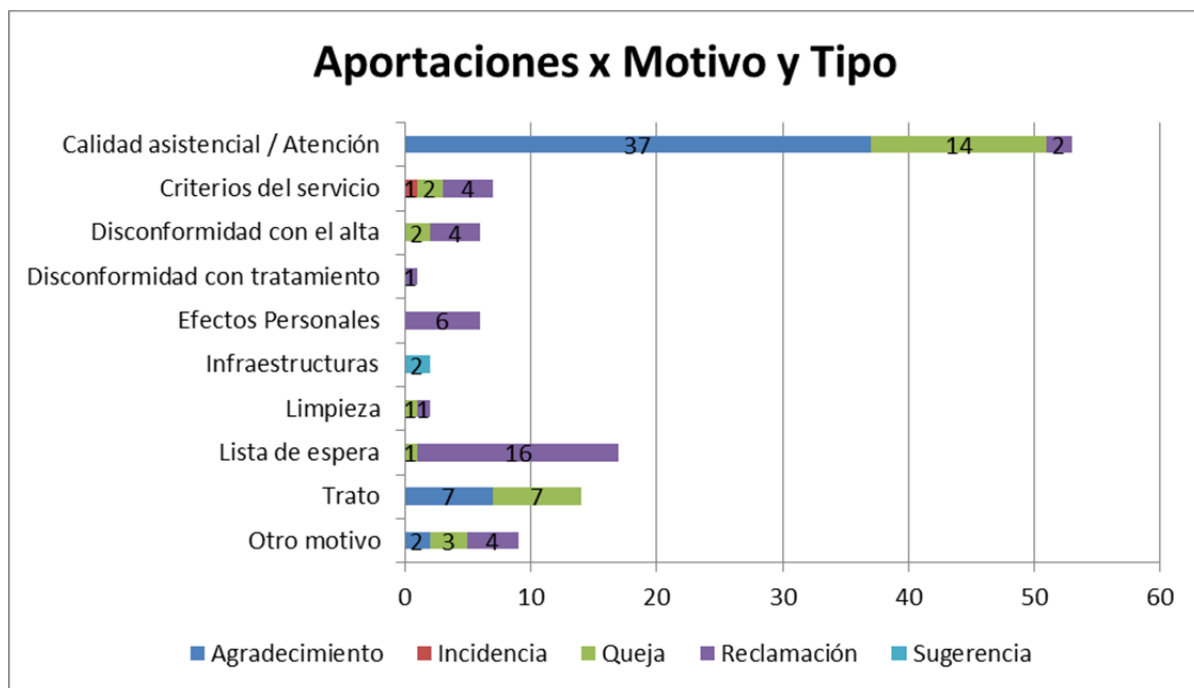
Septiembre 12% (16) y Junio 11,5% (15) han sido los meses en los que más aportaciones se han recogido.



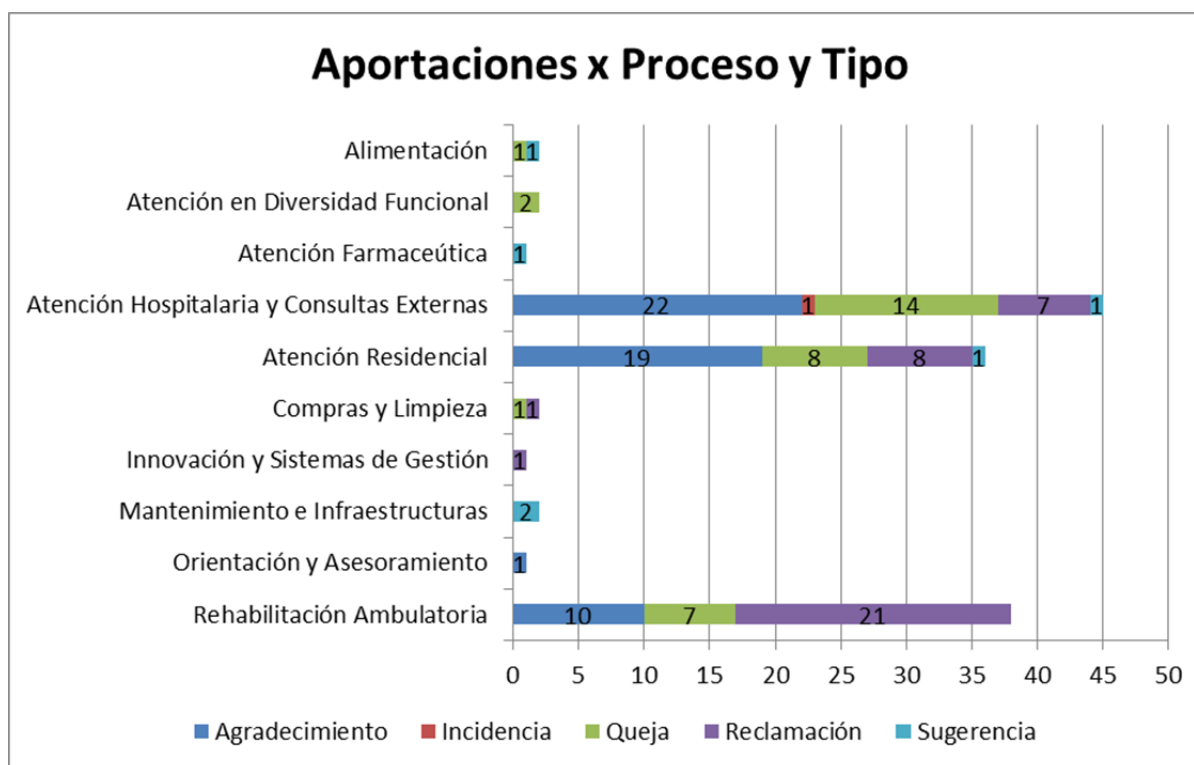
Se han realizado principalmente desde las Familias 57,6% (+21), seguido de las Personas Usuaris 20% (-12) y desde Sanidad 15,3% (-4).



El motivo principal son los aspectos relacionados con la calidad del servicio y la atención 40,7%, seguido por la lista de espera en rehabilitación 13%, el trato 10,7% y los criterios del servicio 5,3%.



El proceso de Atención Hospitalaria es el que ha recogido el % 34,6 de las aportaciones, seguido por rehabilitación ambulatoria 29,2% y el de Atención residencial 27,6%.



Respecto a 2017 el Servicio de Rehabilitación ha reducido las quejas y reclamaciones de 46 a 28. El Proceso de Atención Hospitalaria ha tenido un incremento de 15 a 22 agradecimientos y de 8 a 21 quejas y reclamaciones, y el de Atención Residencial ha tenido un incremento de 10 a 19 agradecimientos y una reducción de quejas y reclamaciones, de 24 a 16.

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

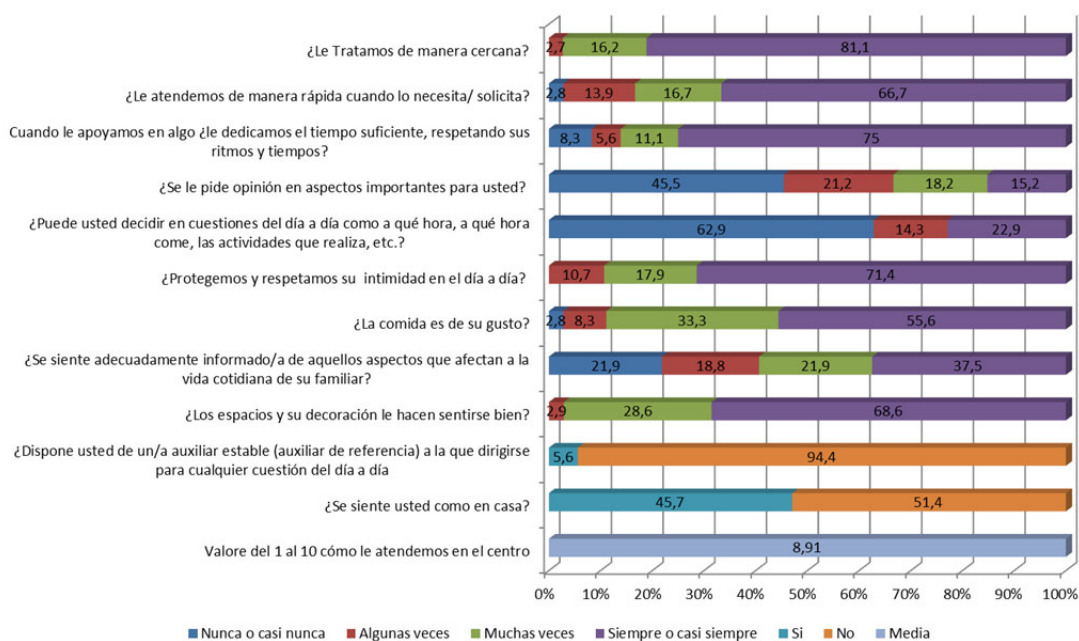
En Matia Fundazioa medimos la satisfacción de las personas que usan nuestros servicios o viven en nuestros centros a través de encuestas y grupos focales.

A continuación mostramos los datos de satisfacción global desglosada por actividad

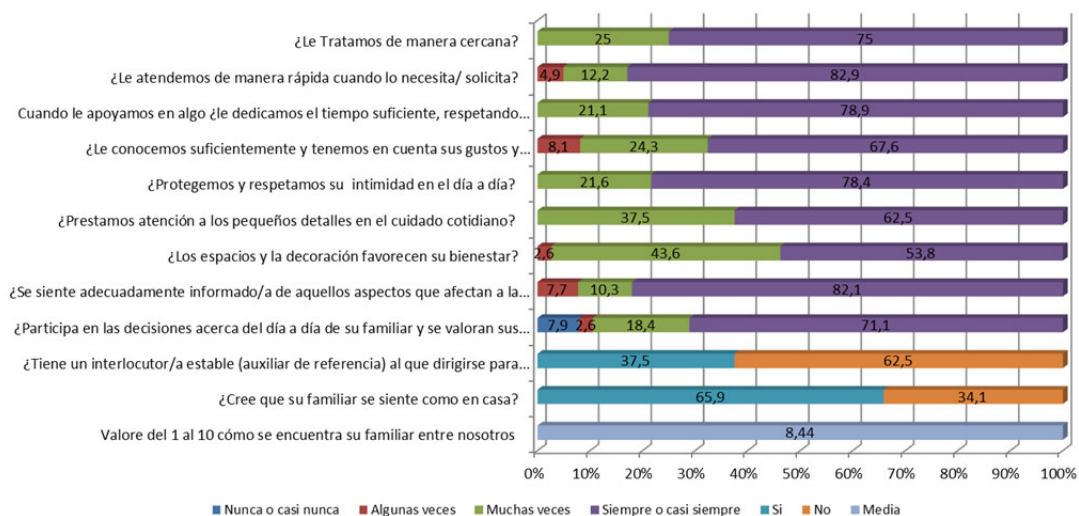
Centro de Día

51

Satisfacción Personas Usuarias CD en %

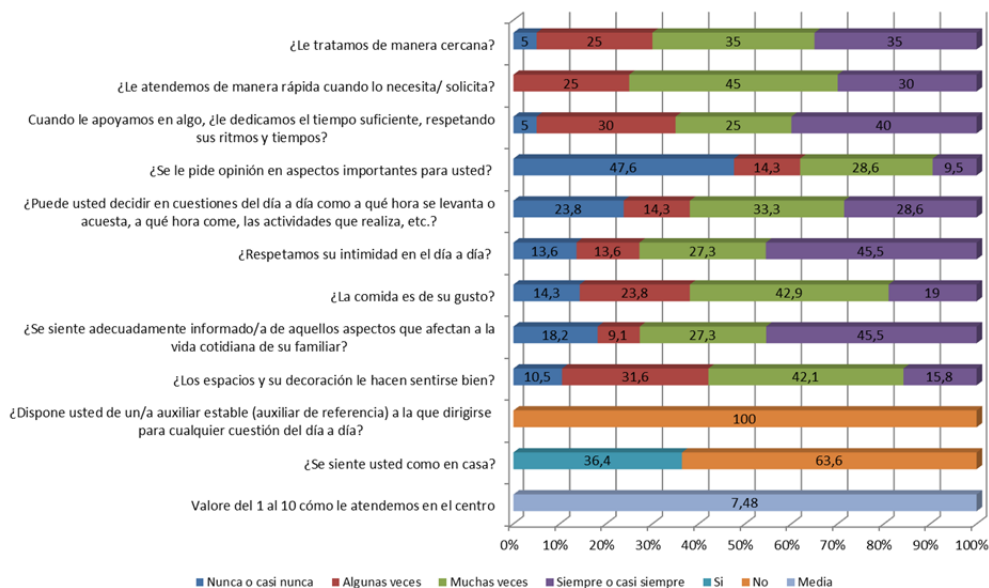


Satisfacción Familias CD en %

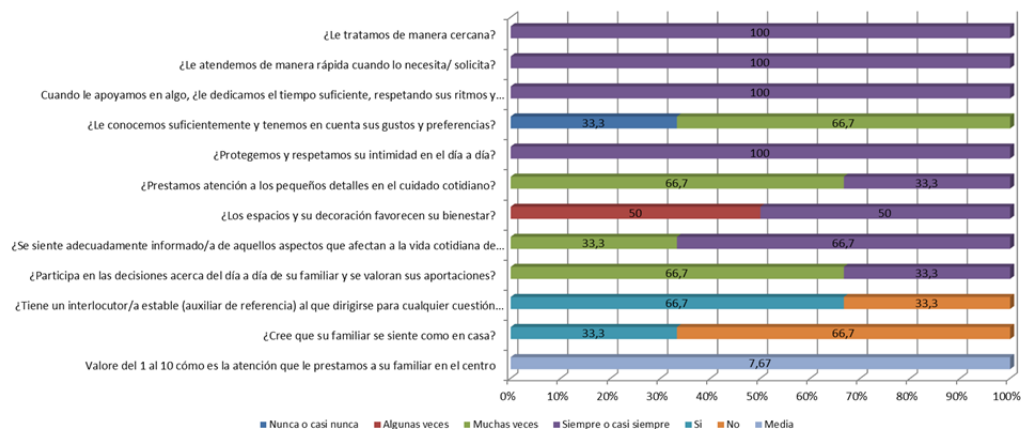


Diversidad Funcional

Satisfacción Personas Usuaris Iza en %

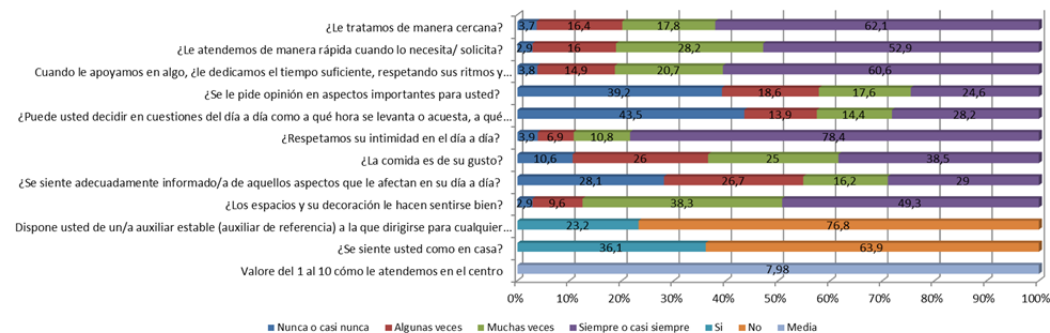


Satisfacción Familias Discapacidad en %

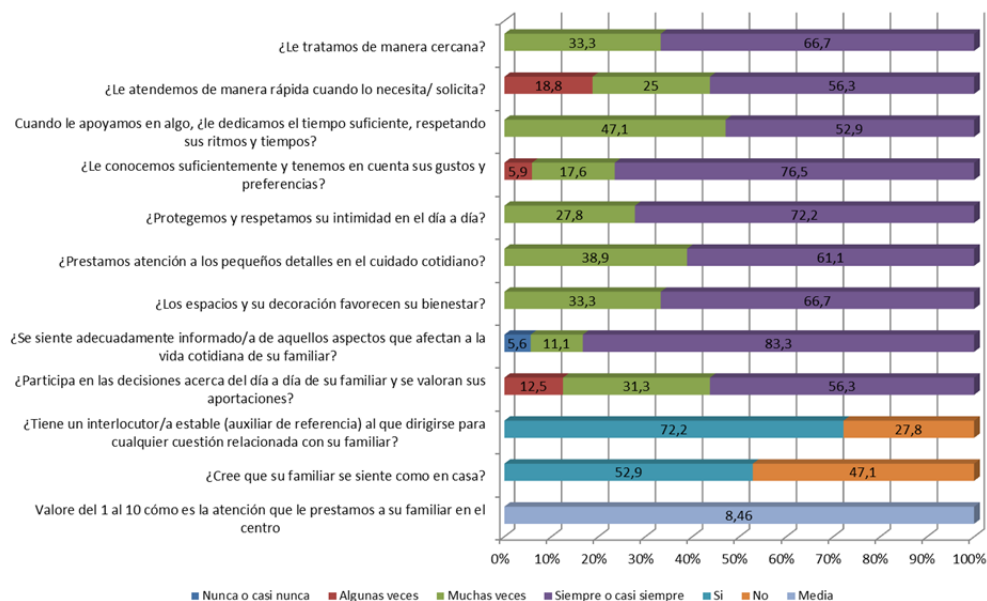


Residencias

Satisfacción Personas Usuaris Residencial en %

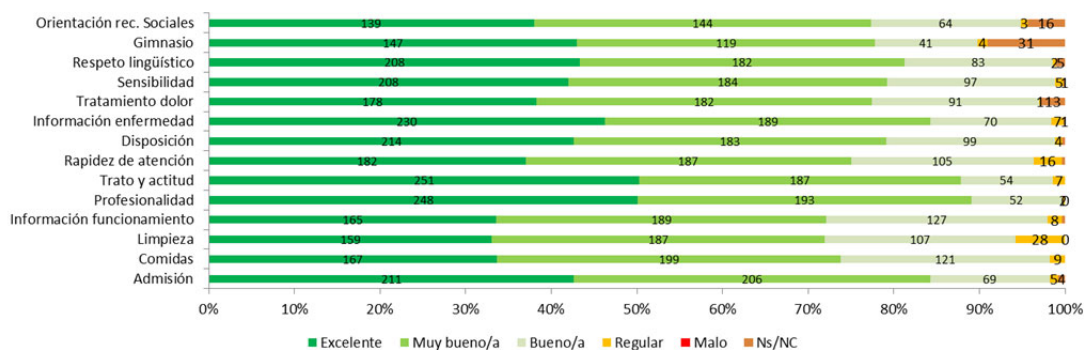


Satisfacción Familias Bermingham Residencial en %



53

Hospital



Centros de Rehabilitación

	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
Atención admisión	64%	34%	1%	0%	1%
T. espera en 1ª cita con el médico	Largo 24%	Ni largo ni corto 43%	Corto 34%		
T. espera hasta inicio tto.	Largo 28%	Ni largo ni corto 32%	Corto 40%		
Clasificación del caso	Muy Buena 24%	Buena 57%	Regular 16%	Mala 3%	Muy Mala 1%
Competencia y conoc. del médico	Muy Buena 48%	Buena 49%	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 78%	Buena 21%	Regular 0%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Amabilidad y trato del/a fisio	Muy Buena 85%	Buena 15%	Regular 0%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Instalaciones	Muy Buena 18%	Buena 67%	Regular 14%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Dotación técnica	Muy Buena 21%	Buena 66%	Regular 13%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Limpieza de las instalaciones	Muy Buena 45%	Buena 52%	Regular 2%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Organización y funcionamiento	Muy Buena 39%	Buena 59%	Regular 2%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Horario adaptado a necesidades	Si 97%	No 3%			
Respeto a la intimidad	Siempre 95%	Casi Siempre 4%	A Veces 0%	Nunca 0%	
Información sobre la patología	Muy Buena 32%	Buena 60%	Regular 8%	Mala 0%	Muy Mala 0%
Valoración tratamiento recibido	Muy Bueno 51%	Bueno 45%	Regular 3%	Malo 0%	Muy Malo 0%
Mejora patología	Mucho 49%	Ni mucho ni poco 38%	Poco 11%	Nada 1%	
Respeto a la preferencia lingüística	Siempre 95%	Casi Siempre 5%	A Veces 0%	Nunca 0%	
Indicaciones para cuidarse en casa	Sí 90%	No 10%			
Recomienda el servicio	Sí 100%	No 0%			
Valoración Global	8,83				

VOLUNTARIADO

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

Todos los voluntarios acceden a Matia a través de asociaciones con las que cooperamos y a través de Centro educativos de nuestro entorno.

Matia Fundazioa dispone de un documento que firman los voluntarios a su acceso, en los que se regulan los derechos y deberes de la persona voluntaria

A continuación mostramos los datos más relevantes del ejercicio 2018:

Nº de personas, Horas y entidades colaboradoras



164 ENTIDADES COLABORADORAS



56

Además en Matia Fundazioa, desde 2014 se viene desarrollando la iniciativa “MatiaZaleak” que engloba a todas las personas somos todas las personas, que nos unimos al 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, 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.

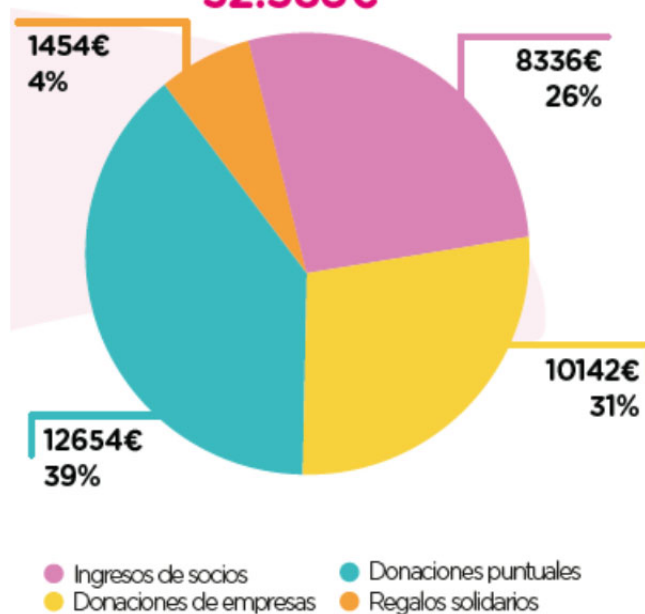
Ser MatiaZaleak implica:

- Apoyo y participación para la mejora del bienestar y la vida de las personas, difundiendo y haciendo visible el envejecimiento y la discapacidad.
- Participar y recibir información de actividades específicas enmarcadas en el ámbito del envejecimiento y la discapacidad. Contribuir a la mejora social de nuestro territorio, trabajando en un ámbito clave de nuestra realidad social.
- Desde MatiaZaleak buscamos facilitar el acceso a la red de organizaciones con las que ya colaboramos en el ámbito del envejecimiento y la diversidad funcional.

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



Ingresos Matia Zaleak
Total Donaciones
32.586€



NUEVAS INFRAESTRUCTURAS PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN

NUEVOS PROYECTOS

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

Proyecto de Centro de Innovación y Alojamientos con cuidados en Usurbil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marco conceptual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Proyecto de Viviendas Lugaritz

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marco conceptual

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

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

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

Viviendas para toda la vida

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

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

Viviendas para personas con deterioro cognitivo.

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

Esta opción contemplaría dos tipos de viviendas:

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

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

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

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

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

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

Antecedentes

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

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

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

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

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

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

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

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

- 55 apartamentos: 7 de 3 habitaciones, y 48 apartamentos de dos habitaciones.
- 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 96 m2 y otro de 90 m2
- Oficinas centrales de Matia e Instituto
- Centro de día

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

PERSONAS TRABAJADORAS

El conjunto de organizaciones formada por Fundación Jose Matia Calvo (en adelante Matia Fundazioa), Matia Servicios Sociales y Gerozerlan, cuenta con un total de 1001 personas trabajadoras siendo un 66% personas de Matia Fundazioa y un 34% de Gerozerlan Matia Servicios Sociales cuenta con una sola persona empleada con un 30% de jornada. Incluimos sus datos en la tabla correspondiente a Matia Fundazioa.

69

Total personas trabajadoras por tipo de contrato:

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Matia Fundazioa	Indefinido	366	74	440
	Temporal	187	38	225
Gerozerlan	Indefinido	188	27	215
	Temporal	107	14	121
TOTAL		848	153	1001

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2018.

Los contratos de jubilación parcial (25 mujeres y 14 hombres en Matia Fundazioa; 6 mujeres en Gerozerlan) se han sumado a los contratos temporales aunque todos tuvieran un contrato indefinido anterior.

Promedio anual todas las personas trabajadoras

		Mujeres			Hombres			
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	3	1	-	1	1	6
	Foro Responsables		8	5	-	2	4	19
	Resto personas	37,4	239,65	156,51	8,16	40,88	35,44	518,04
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	2	-	-	1	-	3
	Resto personas	36,75	137,57	70,48	2,78	24,11	10,56	282,25
TOTAL		74,15	390,22	232,99	10,94	68,99	51	828,29

Edad a 31 de diciembre de 2018

Total personas trabajadoras por tipo de jornada:

		Mujeres	Hombres	TOTAL
Matia Fundazioa	Completa	332	80	412
	Parcial	221	32	253
Gerozerlan	Completa	197	35	232
	Parcial	98	6	104
TOTAL		848	153	1001

Datos sacados de tabla de personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2018.

Los contratos de jubilación parcial (25 mujeres y 14 hombres en Matia Fundazioa; 6 mujeres en Gerozerlan) se han sumado a los contratos de jornada parcial aunque todos tuvieran una jornada completa anterior.

EMPLEO EXTERNO (SUBCONTRATAS OPERANDO EN LAS INSTALACIONES)

Explicar la naturaleza y magnitud del trabajo que realizan estas personas: Gureak + Lahar

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Matia Fundazioa + Gerozerlan	129	94	223

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 (%)

		Mujeres			Hombres			
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	3	1	-	1	1	6
	Foro Responsables	-	8	5	-	2	3	18
	Resto personas	5,36	175,53	129,43	2,99	30,36	30,02	373,69
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	2	-	-	1	-	3
	Resto personas	8,33	100,68	58,98	0,72	17,46	5,21	191,38
TOTAL		13,69	289,21	194,41	3,71	51,82	39,23	592,07

Edad a 31 de diciembre de 2018

Promedio anual contratos temporales (%)

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	1	1
	Resto personas	32,04	64,12	27,08	5,17	10,52	5,42	144,35
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	28,42	36,94	11,5	2,06	6,65	5,35	90,92
TOTAL		60,46	101,06	38,58	7,23	17,17	10,77	235,27

Edad a 31 de diciembre de 2018

Los contratos de jubilación parcial (25 mujeres y 14 hombres en Matia Fundazioa; 6 mujeres en Gerozerlan) 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 ha actualizado el 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 poder corregir malas experiencias.
- Damos la posibilidad de un método de cobro más adecuado a cada persona, adaptándonos a la situación personal de cada una de ellas.
- En ciertos puestos, no ofrecemos vacantes inferiores a una jornada completa, para conseguir de esta manera reclutar a más personas interesadas en estas vacantes.

PARCIALIDAD

La organización apuesta por el empleo estable con una jornada completa: el 78% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo, mientras que el 22% restante tiene un contrato a tiempo parcial.

Promedio anual contratos jornada completa (%)

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	CEMI	-	3	1	-	1	1	6
	Foro Responsables		9	5		2	4	20
	Resto personas	21,51	180,02	121,38	4,57	35,51	29,01	393
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	2	-	-	1	-	3
	Resto personas	25,09	113,87	56,03	1,65	19,95	8,46	225,05
TOTAL		46,6	307,89	183,41	6,22	59,46	42,47	646,05

Edad a 31 de diciembre de 2018

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 (%)

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	16,89	57,63	35,13	3,59	5,37	6,43	125,04
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	11,66	23,7	14,45	1,13	4,16	2,1	57,2
TOTAL		28,55	81,33	49,58	4,72	9,53	8,53	182,24

Edad a 31 de diciembre de 2018

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

Los contratos de jubilación parcial (25 mujeres y 14 hombres en Matia Fundazioa; 6 mujeres en Gerozerlan) se han sumado a los contratos a tiempo parcial aunque todos tuvieran un contrato a tiempo completo anterior.

PERFIL DEL EQUIPO

Plantilla por categoría, género y Foro a 31 diciembre de 2018

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	CEMI	-	3	1	-	1	1	6
	Foro Responsables	-	8	5	-	2	4	19
	Resto personas	64	289	183	11	46	47	640
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	2	-	-	1	-	3
	Resto personas	55	162	76	3	27	10	333
TOTAL		119	464	265	14	77	62	1001

73

Nuevas contrataciones y bajas voluntarias

Nuevas altas		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	37	19	4	4	6	2	72
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	28	32	5	4	6	0	75

Bajas voluntarias		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	4	5	-	3	2	-	14
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	10	6	-	1	-	1	18

Durante el año 2018, se produjeron 147 incorporaciones y 32 bajas voluntarias en ambas organizaciones

REMUNERACIÓN, CONVENIOS COLECTIVOS Y DESPIDOS

Todas las personas que trabajan en Matia Fundazioa, tienen una categoría clasificada en los convenios colectivos vigentes (Matia Fundazioa 2016-2017, 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.

74

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).

BRECHA SALARIAL

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

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

Matia Fundazioa + Gerozerlan	Mujeres			Hombres		
	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años
CEMI + Foro responsables	-	54.200	64.657	-	52.915	55.658

Matia Fundazioa + Gerozerlan	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
CEMI + Foro responsables	58.603	54.835	+6,87%

75

MATIA FUNDAZIOA	Mujeres			Hombres		
	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años
GRUPO A	36.472	43.745	46.579	*****	47.695	57.827
GRUPO B	32.050	32.400	38.785	25.755	31.852	38.843
GRUPO C	-	30.402	34.754	*****	31.406	*****
GRUPO D	23.399	25.167	27.034	*****	25.718	28.156
GRUPO E	*****	*****	*****	*****	*****	*****

*****: No existe base estadística suficiente

MATIA FUNDAZIOA	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial
GRUPO A	44.701	50.861	- 12%
GRUPO B	34.651	32.120	+7,87%
GRUPO C	33.080	31.157	+6,17%
GRUPO D	25.968	27.164	- 4,40%
GRUPO E	*****	*****	*****

*****: 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 6,87% a favor de la mujer. Puede explicarse este dato por la presencia de muchas mujeres con responsabilidad en la organización.

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

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

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

	Mujeres			Hombres		
GEROZERLAN	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años
GRUPO A	*****	38.857	*****	*****	*****	*****
GRUPO B	33.137	34.254	*****	*****	*****	*****
GRUPO C	*****	24.422	24.133	*****	25.378	*****
GRUPO D	21.210	22.114	22.887	19.007	23.657	21.820
GRUPO E	*****	*****	*****	*****	*****	*****

GEROZERLAN	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial
GRUPO A	38.857	41.667	-6,70%
GRUPO B	33.652	31.667	+6,26%
GRUPO C	24.338	25.378	- 4%
GRUPO D	22.197	22.672	- 2%
GRUPO E	21.059	*****	*****

Los datos en Gerozerlan con respecto a brecha salarial son muy parecidos a los de Matia Fundazioa, exceptuando en el grupo C. En este estrato, los hombres se encuentran en puestos donde hacen faltan trabajar festivos, mientras que las mujeres que encuentran en puestos de trabajo generalmente con presencia de lunes a viernes. El salario mayor de los hombres viene dado por el cobro del plus festivo.

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

- **Medidas de duración y ordenación de la jornada laboral:** Permitir a las personas que soliciten una reducción de jornada por cuidado de menor, una reducción del calendario anual de manera que pueda planificar de antemano las necesidades de su vida familiar.
- **Medidas de formación:** Garantizar una formación específica sobre igualdad entre mujeres y hombres para todas las personas que gestionen a trabajadoras/trabajadores; Favorecer el acceso a la formación a las personas con excedencia, reducción de jornada o cualquier situación relacionada con la conciliación familiar; Crear una cultura de uso de lenguaje adecuado, evitando cualquier denominación de puesto de trabajo que marque un género específico tendiendo hacia un lenguaje inclusivo.
- **Medidas de promoción y remuneración:** Garantizar la aplicación de convenio colectivo propio donde no permite ningún tipo de discriminación por razón de género,

raza o religión; Estimular la presentación a convocatorias de promoción profesional de los grupos con infrarrepresentación, tanto para el personal de atención directa como para el personal de administración; Establecer medidas destinadas a fomentar un mayor equilibrio en la composición por género de todos los servicios aplicando para las nuevas incorporaciones el criterio que a igualdad de méritos y cualificaciones debe favorecerse el sexo menos representado en el servicio.

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

MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

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

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

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

Dentro de la Política de Matia Fundazioa, establecemos como una de nuestras prioridades la seguridad, salud y bienestar de todos los trabajadores y colaboradores. Para ello, promovemos la seguridad y la salud, incorporándolos en la gestión preventiva de nuestra entidad (*GRI 103: Enfoque de Gestión*).

Conscientes de la importancia de mantener unas condiciones adecuadas de prevención, en Matia Fundazioa cumplimos con la normativa vigente.

Con el objeto de promover y garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores de Matia Fundazioa informamos a los trabajadores de nueva incorporación sobre los riesgos a los que están expuestos y procedimientos de actuación al entrar a trabajar. Por ejemplo, formamos e informamos sobre cómo deben actuar ante un accidente de trabajo y cómo tienen que actuar en dicho caso (centros asistenciales, teléfonos, direcciones, a quién informar, etc.), sobre el médico laboral (dónde está, cuando acudir, etc) y otras informaciones de interés en éste ámbito para el trabajador. Dicha información y formación, también se recicla y comunica periódicamente a todos los trabajadores.

Nº de información sobre los riesgos específicos entregados a los trabajadores	2016	2017	2018
Matia Fundazioa	137	87	71
Gerozerlan	267	60	66

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

Nº de formaciones del art. 19 a los trabajadores	2016	2017	2018
Matia Fundazioa	107	78	62
Gerozerlan	172	74	61

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

En las dos tablas anteriores se observa un decrecimiento de la formación e información impartida en los últimos 3 años. Dicha disminución tiene su explicación en la creación del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) en el 2015. Con anterioridad al SPM las distintas entidades que conforman Matia Fundazioa gestionaban la prevención de riesgos laborales a través de distintos Servicios de Prevención Ajenos. Al crearse el SPM y empezar a trabajar con él, si hizo un trabajo inicial de unificación de criterios, documentos, etcétera que se visualizó en la elaboración de evaluaciones de riesgo y por lo tanto en su posterior divulgación. Por lo tanto, los primeros 3 años, el SPM entregó a los trabajadores la información renovada y la formación del artículo 19 actualizada, disminuyendo así año tras año el número de personas que tienen pendiente de realizar dichos apartados.

En Matia Fundazioa nos parece importante la labor de la vigilancia de la salud, por lo que además de ofrecérselo 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.

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.

	Nº de reconocimientos médicos		Tasa de participación	
	MATIA	GEROZERLAN	MATIA	GEROZERLAN
2016	253	151	%48.6	%49.1
2017	261	180	%48.8	%53
2018	288	155	%53.2	%53.9

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

En el 2018 en Gerozerlan se observa de una bajada del número de reconocimientos, pero esta bajada se debe a la salida del centro Txara I de la entidad, con la consecuente bajada del número de trabajadores. Es por ello, que la tasa de participación no baja.

Dada 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, realizando simulacros y formando a los trabajadores tanto con formación interna como externa: cómo actuar en caso de una emergencia en el centro en el que trabajan, manejo de extintores y BIEs, etc.

Durante el 2018 se han realizado 6 simulacros en nuestros centros, formando a los trabajadores para ello.

FORMACION EMERGENCIAS	2016		2017		2018	
	MATIA	GEROZERLAN	MATIA	GEROZERLAN	MATIA	GEROZERLAN
Actuación en caso de emergencia (simulacros)	89	32	61	136	59	89
Extinción de incendios	19	15	17	15	14	25

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

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, pero sin derecho a 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 pero sin derecho a voto.

A través de estos comités estamos representados todos los trabajadores de Matia Fundazioa, ya que los delegados de prevención se eligen de entre los delegados de personal que se eligen entre todos los trabajadores a través de las elecciones sindicales, en cumplimiento de la ley estatal.

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 2018 se han realizado 8 reuniones con los comités, además de todas las reuniones con los distintos procesos, servicios y equipos.

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 2016-2018. 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	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ACCIDENTE CON BAJA	24	4	28	6
ACCIDENTE SIN	120	18	182	16

BAJA				
INCIDENTE	8	1	13	0
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	0	0

2017	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ACCIDENTE CON BAJA	29	3	27	7
ACCIDENTE SIN BAJA	132	14	224	27
INCIDENTE	3	0	2	0
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	1	0

2016	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ACCIDENTE CON BAJA	17	5	25	2
ACCIDENTE SIN BAJA	170	16	190	21
INCIDENTE	3	1	4	0
ENFERMEDAD PROFESIONAL	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 tres años. De hecho, entre el periodo 2016-2018 ha habido un accidente grave (infarto de miocardio leve, en el 2017, en Gerozerlan, por lo cual la trabajadora tuvo una baja prolongada), pero que no ha causado defunción del trabajador.

INDICE DE FRECUENCIA*	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2016	26.57	40.17	58.34	29.82
2017	45.36	21.38	65.5	108.28
2018	36.37	29.31	84.02	116.47

*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.

Plantilla media de nuestras entidades:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2016	433.35	87.64	267.07	40.6
2017	438.43	95.92	293.19	46.32
2018	448.51	92.68	250.11	37.55

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

Horas reales trabajadas:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2016	639.821	124.468	428.487	67.071
2017	639.329	140.340	412.184	64.646
2018	659.849	136.451	333.235	50.223

**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.)*

82

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

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2016	513	270	554	68
2017	699	98	1034	134
2018	1026	124	741	87

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

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

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

En Matia Fundazioa no presentamos un riesgo elevado o una incidencia elevada de enfermedades contagiosas ni enfermedades graves. Tal como se ha indicado en el apartado anterior, en nuestra organización hemos sufrido un único accidente clasificado como grave, que ha sido debido a un infarto de miocardio leve que tuvo lugar en el lugar de trabajo. Tras realizar la investigación pertinente se determinó que el accidente fue causado por factores intrínsecos a la accidentada, por lo que no se podían establecer medidas preventivas ni correctoras.

Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

Durante el 2018 tanto la dirección de la organización como el comité de empresa (sección sindical) han llevado a cabo un proceso de negociación del convenio colectivo de Matia Fundazioa que abarca temas relacionados con la prevención de riesgos (jornadas reducidas,

mejoras sociales, etc.). Actualmente el proceso de negociación no ha terminado y siguen en marcha, por lo que no se han establecido en qué nivel se deben abordar los temas relacionados con la seguridad y salud.

De todos modos, Matia Fundazioa tiene un convenio colectivo vigente, en el que se recoge el compromiso por el cumplimiento de la Ley 31/1995.

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

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 investigarlos, pero muchas veces sé que se solucionan en el propio servicio con la intervención del responsable o equipo. Pueden venir los afectados, representantes de los trabajadores o los delegados de prevención (sindicato).

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

Protocolo

Conductas prohibidas en el trabajo y que constituyen acoso moral

Abuso de autoridad

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

Trato vejatorio

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

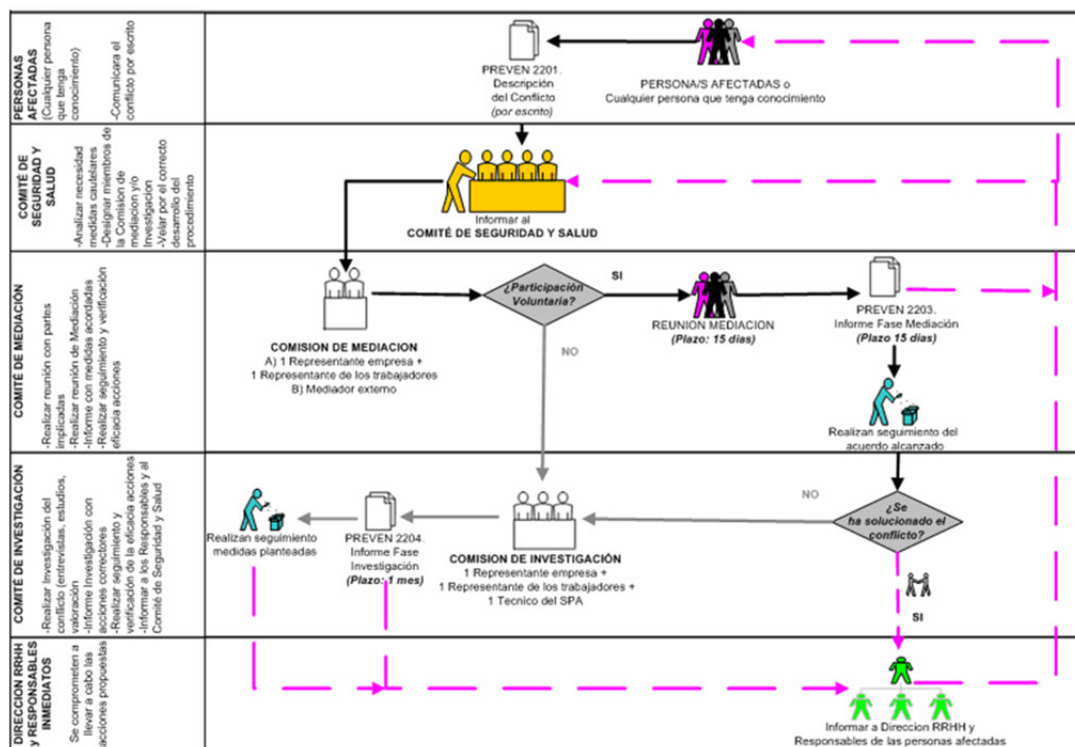
Acoso discriminatorio (Art.8.13 Bis TRLISOS), cuando está motivado por:

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

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

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

DIAGRAMA DE ACTUACIÓN EN CASO DE CONDUCTAS HOSTILES



Igualdad y no discriminación

No discriminación

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

Igualdad

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

Mantenemos el compromiso de seguir avanzando en esta trayectoria, priorizando en los procesos selectivos, que a igualdad de perfiles, contrataremos hombres 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. Hoy en día son 11 personas contratadas en Matia Fundazioa las que tienen reconocida algún tipo de discapacidad. Como todas las organizaciones mayores de 50 personas, tanto Matia Fundazioa como Gerozerlan tienen la obligación de tener contratadas en plantilla un número de personas no inferior al 2% con discapacidad. Ambas organizaciones cumplen la legislación vigente al estar exentas de esta obligación gracias a una resolución positiva de excepcionalidad para tres años que emitió Lanbide (Servicio Vasco de Empleo) en mayo de 2017. Esta excepcionalidad se consigue por tener un contrato mercantil con el centro especial de empleo Gureak Garbitasuna y facturar al año una cantidad muy por encima de la exigida hasta completar de esta manera las 4 personas trabajadoras con discapacidad que restan a Matia Fundazioa y 8 personas trabajadoras con discapacidad en Gerozerlan.

Plantilla empleado con discapacidad por grupo a 31 de diciembre de 2018

		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	-	6	-	-	3	11
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	-
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	-
	Resto personas	-	-	-	-	-	-	-

Corrupción y sobornos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

Además, optamos por la FORMACIÓN y MOTIVACIÓN de las personas como instrumento operativo en materia de Calidad, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente.

91

Por otra parte, 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 se han registrado multas por incumplimientos de las leyes o normativa en materia de medio ambiente durante este periodo

A continuación repasamos el desempeño alcanzado en cada uno de nuestros objetivos:

1: Informar de resultados; formar al personal y sensibilizar a los visitantes respecto el medioambiente en Matia

Hemos informado de resultados de consumos en los paneles de medioambiente en los ascensores por lo que se han difundido tanto a trabajadores como a personas usuarias de nuestros servicios, visitantes, proveedores, etc. Para felicitar a todas las personas cuando el consumo disminuye y pedir su colaboración cuando los consumos aumentan.

Se han realizado campañas de sensibilización medioambiental y recibimos el reconocimiento del ayuntamiento a la labor realizada desde la cocina central en la separación del bioresiduo durante los últimos años.

2: Disminuir los consumos de energías y de materias primas

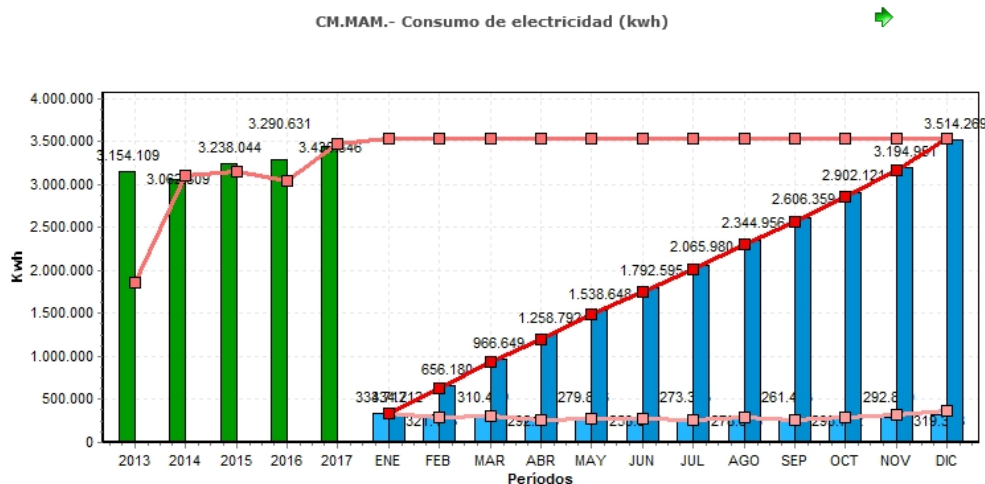
Con el firme compromiso de actuar en consonancia con la protección del medio ambiente, Fundación Matia pretende minimizar, en la medida de lo posible, el consumo de recursos necesario para el desarrollo de su actividad, y el impacto de sus actividades sobre el entorno para un consumo sostenible de los recursos naturales

Como actuación e iniciativa voluntaria se realiza un seguimiento de la utilización de la energía y consumos de diversos materiales, generando indicadores de consumo total de agua, energía, y combustibles, dónde también se encuentran contemplados lo

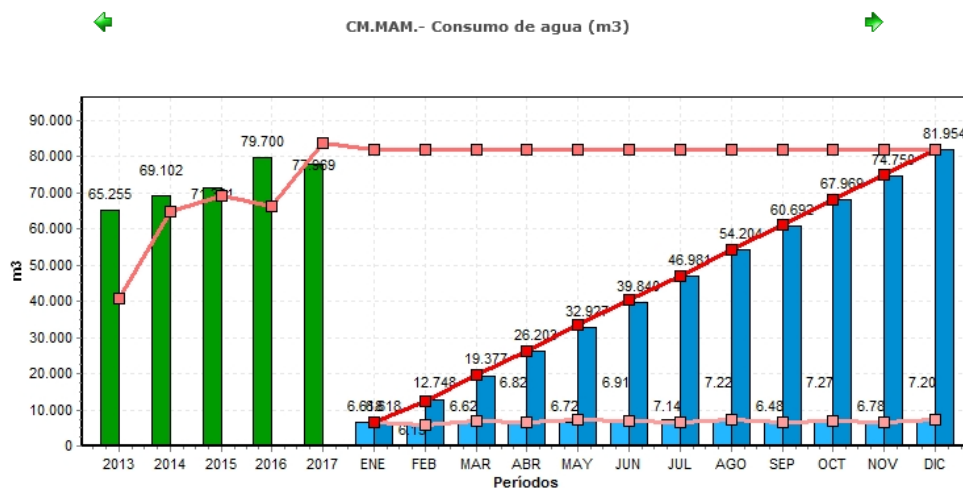
consumos de la Fundación Petra perteneciente al grupo. Mientras que en el indicador de consumo de papel no se recogen los datos de esa fundación.

Además se emplea biomasa en uno de los centros como combustible alternativo, reduciendo las emisiones de CO₂, al sustituir por un combustible fósil tradicional.

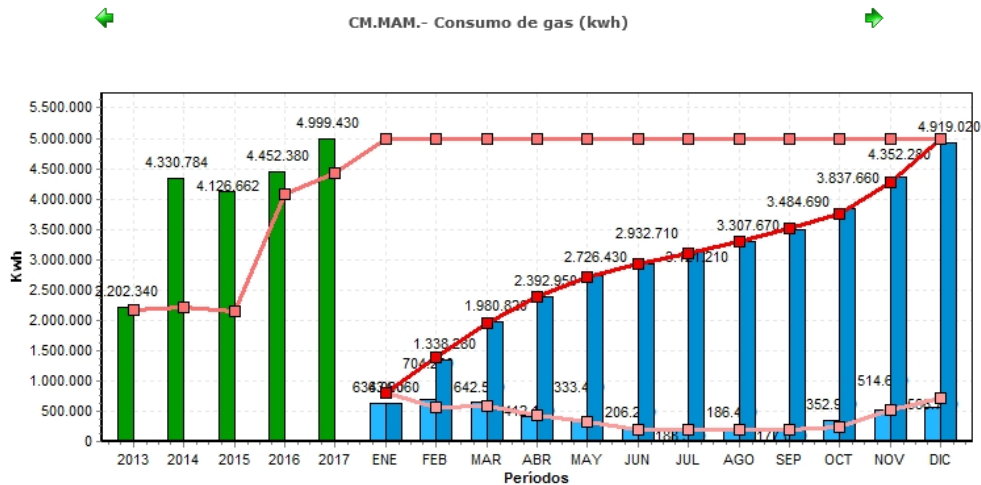
- Consumo de electricidad



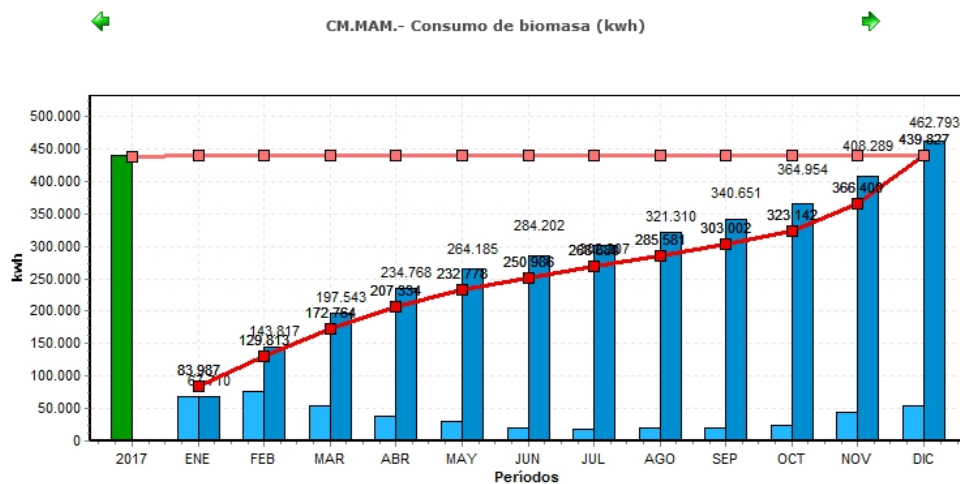
- Consumo de agua



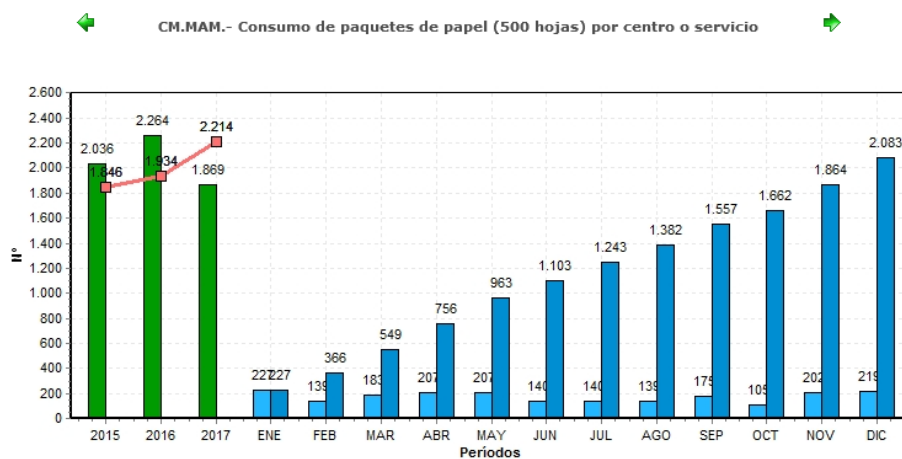
- Consumo de gas



- Consumo de Biomasa



- Consumo de papel



3: Adecuada gestión de emisiones, vertidos y los residuos

Las emisiones generadas de CO2 de nuestra organización, determinada por la herramienta de cálculo de Huella de Carbono del Gobierno Vasco, son mayoritariamente debido al tipo de combustibles y energía utilizados, y al respecto, como ya hemos comentado en los consumos, en la fundación hemos fomentado el uso responsable de los combustibles, apostando por la biomasa como combustible alternativo. Los datos de 2018:

Por cada trabajador **0,58 toneladas CO2** siendo **507 las toneladas de CO2** emitidas.

En cuanto a la contaminación lumínica, en lo que se refiere al medio ambiente y a la biodiversidad, con la luz artificial, podemos estar alterando su forma de reproducción, alimentación u orientación, entre otros, siendo los insectos, y en especial los mosquitos, que conforman la base de la pirámide trófica, los que más están sufriendo esta contaminación". 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 para no generar impacto en estas áreas, tenemos en cuenta horarios de recogida de residuos, y de cargas y descargas de materiales, en horas comerciales para generar el menor impacto tanto nuestro usuarios, como en nuestro alrededor. Fomentando también en el interior de nuestros centros el evitar se focos de ruido, en hora de comidas, siestas, etc... mejorando el bienestar de nuestros usuarios y nuestros trabajadores, con suelos porosos que hacen menor ruido.

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

Se han realizado todas las acciones planificadas y no se han registrado incidentes.

A continuación los datos en kg anuales de residuos generados, ponderados todos ellos por número de usuario, han sido los siguientes:

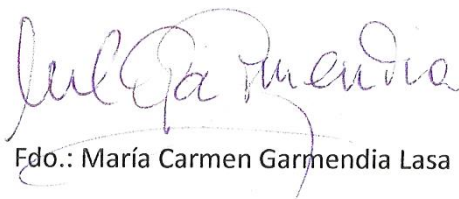
Kg de orgánico	164,7	100% Revalorización
Kg de rechazo	568	100% Gestor mancomunado
Kg de papel y cartón	60	100% Revalorización
Kg de envases	42	100% Revalorización
Kg de vidrio	10,54	100% Revalorización

El resto de residuos generados:

Kg de Residuos Peligrosos producidos totales (Aerosoles, envases contaminados, baterías, parafina)		1.564	100% Gestor autorizado
Kg de residuos inertes y voluminosos gestionados		4.300	100% Gestor autorizado
Pilas bidón de 60l		1	100% Gestor autorizado
Kg de residuos sanitarios	Sanitarios,	590,35	100% Gestor autorizado
	Cortantes y punzantes	173,755	
	Citostáticos	45,85	
	Caducados y restos	510	

Este informe se ha elaborado de conformidad con lo establecido en la ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad. Se refleja el estado de información no financiera relativa al ejercicio 2018, que forma parte según lo establecido en el artículo 44 del código de comercio del informe de auditoría de cuentas anuales.

San Sebastián, 15 de marzo de 2019



Fdo.: María Carmen Garmendia Lasa

Presidente del Patronato

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 2018, descrito en el informe "*Informe EINF Matia Fundazioa*" de fecha 15 de marzo de 2019 elaborado según Ley 11/2018, por la entidad:

MATIA FUNDAZIOA Y ENTIDADES DEPENDIENTES

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 ENTIDADES DEPENDIENTES

El detalle del alcance de los trabajos llevados a cabo por DNV GL se plasma en el informe "*EINF de F_MATIA_Revision por tercera parte independiente_ DNVGL*" de fecha 10 de junio de 2019

Place and date:

Barcelona, 10 junio de 2019

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